

**T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ**

**KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ÖRGÜTSEL
VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ
ETKİSİ: ÖZEL BİR EĞİTİM KURUMUNDA BİR
ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

KÜBRA SEYNEM HACIAHMETOĞLU

İSTANBUL, 2020

**T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ÖRGÜTSEL
VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ
ETKİSİ: ÖZEL BİR EĞİTİM KURUMUNDA BİR
ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

KÜBRA SEYNEM HACIAHMETOĞLU

Tez Danışmanı: Dr. Cafer Şafak EYEL

İSTANBUL, 2020

T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

..... İnsan Kaynakları YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

Tezin Adı: *Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Özel Bir Eğitim Kurumunda Bir Araştırma*

Öğrencinin Adı Soyadı: *Kübra Seynem Hacıahmetoğlu*

Tez Savunma Tarihi: *10 Ocak 2020*

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları yerine getirmiş olduğu Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından onaylanmıştır.

Doç. Dr. Burak KÜNTAY
Enstitü Müdürü

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları yerine getirmiş olduğunu onaylarım.

Program Koordinatörü

Bu Tez tarafımızca okunmuş, nitelik ve içerik açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak yeterli görülmüş ve kabul edilmiştir.

	Ünvan/Ad	İmza
Tez Danışmanı	<i>Dr. Cofer Sofak Eysel</i>	<i>C. Sofak</i>
Üye	<i>Dr. Öğr. Üyesi Burçak Vahansever Durmaz</i>	<i>B. Durmaz</i>
Üye	<i>Dr. Öğr. Üy. Hakan Aslan</i>	<i>H. Aslan</i>

TEŐEKKÖR

Bu çalışmanın gerçekleşmesinde bŸyŸk emeği bulunan danışman hocam Sayın Dr. Cafer şafak EYEL'e sonsuz teőekkŸrlerimi sunarım.

İstanbul, 2020

KŸbra Seynem HACIAHMETOğLU



ÖZET

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ÖZEL BİR EĞİTİM KURUMUNDA BİR ARAŞTIRMA

Kübra Seynem Hacıahmetoğlu

İnsan Kaynakları Yönetimi Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı: Dr. Cafer Şafak EYEL

Ocak 2020, 74 sayfa

Bu çalışmada, özel bir eğitim kurumunda çalışmakta olan öğretmenler özelinde beş faktör kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Bu doğrultuda öncelikle beş faktör kişilik özellikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili literatür taraması yapılmıştır. Ardından araştırma kapsamında oluşturulan anket formu 338 öğretmen üzerinde uygulanmıştır. Katılımcıların kişilik özelliklerini belirlemek üzere John, Donahue ve Kentle (1991) tarafınca geliştirilen, Alkan (2007) tarafınca Türkçe diline uyarlanan 44 maddelik ve beş boyuttan oluşan Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği kullanılmıştır. Katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçmek üzere Podsakoff, Mackenzie, Moorman ve Fetter (1990) tarafınca geliştirilen 24 ifadelik ve beş boyuttan meydana gelen Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma neticesinde beş faktör kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışını etkilediği, özellikle uyumluluk ve sorumluluk kişilik özelliklerinin tüm örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi bulunduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kişilik, Kişilik Özellikleri, Beş Faktör Kişilik Özellikleri, Örgütsel Vatandaşlık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

ABSTRACT

THE EFFECT OF PERSONALITY TRAITS ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR: A RESEARCH IN A PRIVATE EDUCATIONAL INSTITUTION

Kübra Seynem Hacıahmetoğlu

Human Resources Management Master Program

Thesis Supervisor: Dr. Cafer Şafak Eysel

January 2020, 74 pages

Within the scope of this study, the effect of five big personality traits on organizational citizenship behaviour was investigated in case of teachers working at a private education institute. In this regard, firstly literature review was made about five big personality traits and organizational citizenship behaviour. Then, the survey questionnaire prepared about the research was conducted on 338 teachers. In order to determine personality traits of teachers, Five Big Personality Traits Scale developed by John, Donahue and Kentle (1991) with 44 statements as 5 dimensions and adjusted into Turkish by Alkan (2007) was used. Furthermore, in order to measure organizational citizenship behaviours of the respondents, Organizational Citizenship Behaviour Scale developed by Podsakoff, Mackenzie, Moorman and Fetter (1990) with 24 statements as 5 dimensions was used. As the result of the research, it was found that five big personality traits have effect on organizational citizenship behaviour, and especially agreeableness and conscientiousness personality traits have significant and positive effects on all dimensions of organizational citizenship behaviour.

Key Words: Personality, Personality Traits, Five Big Personality Traits, Organizational Citizenship, Organizational Citizenship Behaviour

İÇİNDEKİLER

TABLolar.....	vii
ŞEKİLLER.....	viii
1. GİRİŞ	1
2. KİŞİLİK VE BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ	3
2.1 KİŞİLİK KAVRAMI	3
2.2 KİŞİLİĞİN TEMEL NİTELİKLERİ	5
2.3 KİŞİLİĞİ MEYDANA GETİREN UNSURLAR	7
2.3.1 Genetik Unsurlar.....	7
2.3.2 Çevresel Unsurlar.....	8
2.3.3 Diğer Unsurlar	9
2.4 KİŞİLİK KURAMLARI	10
2.4.1 Psikanalitik Kuram	10
2.4.2 Davranışçı ve Bilişsel Kuramlar	11
2.4.3 İnsancıl/Varoluşçu Kuramlar	12
2.4.4 Ayırıcı Özellik Kuramları	13
2.5 BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK MODELİ	14
2.6 BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK MODELİ DAHİLİNDEKİ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ.....	17
2.6.1 Dışadönüklük	17
2.6.2 Yumuşak Başlılık (Uyumluluk).....	18
2.6.3 Özdenetim (Sorumluluk)	18
2.6.4 Nörotizm (Nevrotiklik).....	19
2.6.5 Deneyimlere Açıklık	20
3. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK	21
3.1 ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI KAVRAMI.....	21
3.2 ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ TEORİK YAPISI	24
3.2.1 Sosyal Değişim Teorisi.....	24
3.2.2 Eşitlik Teorisi.....	25
3.2.3 Vekâlet Teorisi	26
3.2.4 Karşılıklılık Norm Teorisi	26

3.3 ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ BOYUTLARI	27
3.3.1 Diğerkâmlık (Yardımseverlik)	27
3.3.2 Vicdanlılık	28
3.3.3 Nezaket	28
3.3.4 Sivil Erdem	28
3.3.5 Centilmenlik	29
3.4 ÇEŞİTLİ ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI.....	29
3.4.1 Hedef Odaklı	29
3.4.2 Davranış Odaklı	30
3.4.3 Diğer Örgütsel Vatandaşlık Davranışları	30
3.5 ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞINA ETKİ EDEN FAKTÖRLER.....	31
3.6 ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ ETKİLERİ	32
4. METODOLOJİ.....	34
4.1 ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	34
4.2 ARAŞTIRMANIN DEĞİŞKENLERİ, MODELİ VE HİPOTEZLERİ.....	35
4.3 ARAŞTIRMA EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ	37
4.4 VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	37
4.5 VERİLERİN ANALİZİ	38
4.6 ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	38
5. BULGULAR.....	39
5.1 DEMOGRAFİK BULGULAR.....	39
5.2 ÖLÇEKLERLE İLGİLİ TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER.....	41
5.3 GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK ANALİZLERİ.....	42
5.4 DEĞİŞKENLER ARASI KORELASYON ANALİZİ	45
5.5 REGRESYON ANALİZLERİ	47
5.6 FARKLILIK ANALİZLERİ	51
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	59
KAYNAKÇA.....	63
EKLER.....	69
EK-1. Anket Formu	70
ÖZGEÇMİŞ	74

TABLÖLAR

Tablo 5.1 : Katılımcıların cinsiyete göre dağılımları	39
Tablo 5.2 : Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımları.....	39
Tablo 5.3 : Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımları.....	40
Tablo 5.4 : Katılımcıların kıdemlerine göre dağılımları	40
Tablo 5.5 : Katılımcıların aylık gelirlerine göre dağılımları	40
Tablo 5.6 : Katılımcıların pozisyonlarına göre dağılımları	41
Tablo 5.7 : Katılımcıların kurumda çalışma sürelerine göre dağılımları	41
Tablo 5.8 : Beş faktör kişilik özellikleri boyutlarına ilişkin tanımlayıcı bulgular.....	42
Tablo 5.9 : Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarına ilişkin tanımlayıcı bulgular	42
Tablo 5.10: Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğine yönelik geçerlilik ve güvenilirlik analizi sonuçları.....	44
Tablo 5.11: Beş faktör kişilik özellikleri boyutlarına ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları	45
Tablo 5.12: Değişkenler arası korelasyon analizi sonuçları.....	46
Tablo 5.13: Nezaket boyutuna yönelik regresyon analizi sonuçları	47
Tablo 5.14: Cömürsüzlük boyutuna yönelik regresyon analizi sonuçları.....	48
Tablo 5.15: Yardımseverlik boyutuna yönelik regresyon analizi sonuçları	49
Tablo 5.16: Sivil erdem boyutuna yönelik regresyon analizi sonuçları.....	50
Tablo 5.17: Vicdanlılık boyutuna yönelik regresyon analizi sonuçları	51
Tablo 5.18: Cinsiyete göre yapılan Bağımsız Örneklem T Testi bulguları	52
Tablo 5.19: Yaş grubuna göre yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi bulguları.....	53
Tablo 5.20: Medeni duruma göre yapılan Bağımsız Örneklem T Testi bulguları	54
Tablo 5.21: Kıdeme göre yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi bulguları	55
Tablo 5.22: Aylık gelire göre yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi bulguları.....	56
Tablo 5.23: Pozisyona göre yapılan Bağımsız Örneklem T Testi bulguları.....	57
Tablo 5.24: Kurumda çalışma süresine göre yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi bulguları	58

ŞEKİLLER

Şekil 4.1: Araştırma modeli.....	35
----------------------------------	----



1. GİRİŞ

Kişilik, bireylerin kendilerini ifade etmeleri açısından son derece değerli bir faktör olmakla birlikte bireylerin birbirlerini değerlendirebilmeleri açısından da son derece değerli bir araçtır. Psikolojik olarak bireyler, birbirlerini tanımak adına, kişilik unsurunu ve onun niteliklerini değerlendirmeye çalışmaktadırlar. Söz konusu durum iş dünyasındaki ilişkiler için de geçerli olmaktadır. Buna göre işletmeler, çalışanların seçiminde ve çalışanlarıyla ilişkilerinde, kişilik unsurunu etkin bir şekilde ön plana çıkarmaktadırlar. Süreç sadece işletme-çalışan arasında ilerlememekte, aynı zamanda çalışanların kendi aralarındaki iletişim de kişilik unsuru ile değerlendirilmektedir.

İş dünyası açısından kişilik, analiz edilmek sureti ile işletmelerin çalışanların ve kurumsal yapının işleyişine katkısı ölçüsünde ele alınmaktadır. İşletmeler, profesyonel olarak çalışanlarının kişilik durumlarını değerlendirmeye çalışmaktadırlar. Beş Faktör Kişilik Analizi uygulaması, işletmelerin, çalışanlarını ya da çalışan adaylarını doğru şekilde tanımlamak adına önemli olmaktadır. Özellikle de kurum dahilinde görev alan bireylerin çeşitli açılardan değerlendirilmesi konusunda önemli katkısı bulunan Beş Faktör Kişilik Analizi, işletmelerin, çalışanlarına yönelik, nitelikli bir çalışma ortamı yaratmaları adına bir temel teşkil etmektedir. Bunun yanı sıra Beş Faktör Kişilik Analizi, çalışanların hem bir birey hem de bir işgören olarak işletme ile olan etkileşimin ne boyutta olduğunu ve olacağını anlamaya da yaramaktadır.

Çalışanların kişilik durumları, işletmeler için farklı açılardan değerlidir. Özellikle de çalışanların işletme ile olan etkileşiminde, kişilik unsuru bir uyum ya da uyumsuzluk nedeni olabilmektedir. Örgütsel vatandaşlık kavramı, söz konusu uyum ya da uyumsuzluğun ne boyutta olduğunun anlaşılması adına işletmelerin ve çalışanların değer verdikleri bir kıstastır. İşletme yönetimlerinin en önemli beklentisi, çalışanlarının kendileri ile uyumlu ve koordineli olarak çalışması iken örgütsel vatandaşlığın olumlu yönde konuşlandırılması, işletme-çalışan uyumunu tetiklemektedir. Aksi bir durum ise çalışanların işletmeleri ile aralarındaki ilişkinin kopuk olmasına neden olmaktadır. Nihai

olarak işletme yönetimlerinin uygulamaları kadar çalışanların kişiliklerine dair unsurlar da örgütsel vatandaşlık duygusunun ya da düşüncesinin varlığı açısından belirleyicidir.

Çalışma toplamda altı bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm, çalışmanın kapsamı ve amacının belirtilmiş olduğu giriş bölümüdür. İkinci bölümde kişilik ve beş faktör kişilik özellikleri ele alınmıştır. Bu bölümde, kişilik kavramı, kişiliğin temel nitelikleri, kişiliği meydana getiren genetik, çevresel ve diğer unsurlar, kişilik kuramları, beş faktör kişilik modeli, model dahilindeki dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevrotiklik ve deneyimlere açıklık kişilik özelliklerine değinilmiştir.

Üçüncü bölümde örgütsel vatandaşlık konusu ele alınmıştır. Bu bölümde, örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı, örgütsel vatandaşlık davranışının teorik boyutu, örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları olan diğergâmlık (yardımseverlik), vicdanlılık, nezaket, sivil erdem ve centilmenlik, çeşitli örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel vatandaşlık davranışına etki eden faktörler ile örgütsel vatandaşlık davranışının etkilerinden söz edilmiştir. Dördüncü bölümde çalışmanın metodoloji tanıtılmıştır. Bu bölümde, araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın değişkenleri, modeli ve hipotezleri, araştırma evreni ve örnekleme, veri toplama araçları, verilerin analizi ve araştırmanın sınırlılıklarından söz edilmiştir.

Beşinci bölüm araştırma bulgularıyla ilgilidir. Bu bölümde, demografik bulgulara, ölçeklerle ilgili tanımlayıcı istatistiklere, geçerlilik ve güvenilirlik analizlerine, değişkenler arası korelasyon analizine, regresyon analizlerine ve farklılık analizlerine yer verilmiştir. Altıncı ve son bölümse, araştırma bulgularının tartışıldığı ve gelecek çalışmalara ilişkin önerilerin yapıldığı sonuç ve öneriler bölümüdür.

2. KİŞİLİK VE BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

Bu bölümde, kişilik kavramı, kişiliğin temel nitelikleri, kişiliği meydana getiren genetik, çevresel ve diğer unsurlar, kişilik kuramları, beş faktör kişilik modeli, model dahilindeki dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevrotiklik ve deneyimlere açıklık kişilik özelliklerine değinilmiştir.

2.1 KİŞİLİK KAVRAMI

Bireylerin ortaya koymuş oldukları tutum, davranış ve düşünceler, büyük ölçüde onların, diğer bireylerden ayrılmasına imkân sağlayan unsurları teşkil etmektedir. Her bireyin sahip olduğu farklı özellikler, onları kendileri yapan unsurlar olmaktadır. Kişilik, bu noktada değerlendirmeye tabi tutulan bir kavramdır. Kişilik, bir bireyi, diğerlerinden ayıran, farklı kılan ve insanlar nezdinde bir kimlik oluşmasına yardımcı olan özelliklerinin bütünüdür (Horzum, Ayas ve Padır 2017, s. 399).

McCrae ve Costa (1990) kişiliği “duygu, düşünce ve davranışların ortaya konması sürecinde ortaya çıkan bireysel farklılıkların ortaya koyduğu ve bireylerin kararlı davranış sergiledikleri bir psikolojik yapı” olarak tanımlamaktadır. İkiliğin kararlılık unsuru ile değinmeye çalışmış olduğu nokta, kişiliğin sağlam bir yapı dâhilinde oluşturulması ve bu şekilde de devamlılığının bulunmasıdır. Buna göre kişilik, McCrae ve Costa (1990) açısından, bir kez oluşturulduğunda varlığını uzun süre devam ettirmekte ve bireyin kendisini tam olarak tanımlayabilmesi açısından bir sürdürülebilirlik unsuru haline dönüşmektedir (akt. Eroğlu 2014, s. 91).

Robbins ve Judge (2012) kişiliğin bir reaksiyon unsuru olduğunu dile getirmektedirler. Araştırmacılara göre kişilik, bireyin çevresindeki bireylere ve çevresindeki olaylara karşı bir tepki gösterme şeklidir. Bu şekilde birey, karşısındakiler ile bir iletişim kurma şansını elde etmektedir. Buna göre Robbins ve Judge (2012) kişiliğin bir iletişim mekanizmasını olduğunu da dile getirmektedirler. Onların nezdinde birey, kişiliği ile birlikte kendisini ifade edebilmekte ve bu sayede de çevresi tarafından, belirli bir şekilde kabul görmekte

ya da reddedilmektedir (Robbins ve Judge 2012, s. 135). Kişilik, bu noktada, bireyin dünyadaki varlığının ve bu varlığın niteliklerinin belirleyicisi olarak değerlendirilebilecek noktada bulunan bir kavram olarak ele alınabilir.

Başka bir tanımlamada kişilik, bireyin yerleşik hale gelen, birey kendisini ifade etmese bile daha önceki süreçte bilinen ve onun çevresi tarafından, belirli bir karakter ekseninde değerlendirilmesine imkân sağlayan unsurların tümü olarak ele alınmaktadır. Bu şekilde kişilik, bireyin kendisini ayrıca ifade etmesine herhangi bir ihtiyaç duyulmadan, kolaylıkla, kendisine dair unsurların anlaşılmasına olanak sağlayan bir olgu olarak ele alınabilecektir. Bu unsurların belirli bir kısmı bireyin dünyaya gelmesi ile birlikte ortaya çıkabileceği gibi ilerleyen süre zarfı sonrasında birey tarafından elde edilebilen ya da geliştirilen özellikleri de kapsamaktadır (Şencan 2016, s. 232).

Kişiliğin kavramsallaştırılması konusunda araştırmacıların çeşitli sorunları tespit ettikleri ve psikologların da bireylerin değişken özellikleri nedeni ile kişiliği net bir şekilde ele alamadıklarına dair değerlendirmeler literatürde yer almaktadır. Aynı zamanda, konuya dair araştırma gerçekleştiren bireyler ile psikologlar arasında, kavrama dair anlaşmazlıklar da yer almaktadır. Luthans (2010) araştırmacıların kavramı, bireyin kendi özellikleri dâhilinde ele aldıklarını dile getirirken, psikologların bu noktada, söz konusu özelliklerin kişiliği tanımlama konusunda yetersiz olduğunu ve kişiliğin tanımlanması adına daha fazla detayın varlığına ihtiyaç duyulduğuna inandıklarını belirtmektedir (akt. Özsoy ve Yıldız 2013, s. 2).

Öte yandan, bazı kavramsallaştırmalarda kişiliğin, bireyin doğumundan sonra, yaşadığı hayat dâhilinde ortaya çıkan özellikleri ile şekillendiği dile getirilmektedir. Bu noktada, kişiliğin, bireyin dünyaya gelişinden sonra edinilen özellikleri kadar genetik yolu ile de elde etmiş olduğu niteliklerinin bulunduğu görüşüne karşıt bir yaklaşım söz konusudur (Özdemir vd. 2012, s. 567). Bir başka deyişle, literatürde araştırmacılar arasında kişiliğin ne şekilde oluştuğu konusunda bir tartışmanın bulunduğu da görülmektedir. Bir kesim, doğum sonrasında elde edilen özellikleri kişilik için ön plana çıkarırken bir diğer kesim, genetik olarak elde edilen özelliklerin sürecin içerisinde etkili olduğunu dile getirmektedir. Söz konusu karşıtlığın, kişiliğin, literatürde net bir karşılığının bulunması

konusunda engel teşkil ettiği görülmektedir. Bu nedenle de kişilik konusunda, literatürdeki genel tanımlamaların daha fazla ön plana çıkarıldığı görülmektedir.

Getzels (1955) kişilik hakkında yapılan bütün tanımlamaları göz önünde bulundurarak bunları üç bölüme ayırmıştır. Davranışsal tanımlama; kişilik, insanın kendine özgü ve az çok her zaman gözlenebilen davranış ve alışkanlıkların tümüdür. Davranışçı psikologlardan Watson'a göre kişilik, insanın alışkanlıklarının ya da alışkanlık sistemlerinin toplamıdır. Sosyal uyarıcı olarak kişilik, insanın toplumda oynadığı çeşitli roller ve bu rollerin başkaları üzerinde bıraktığı etkilerin tümüdür. Derinlik psikologlarına göre kişilik, insanın iç hayatındaki dinamik güçlerin kendine has özellikleri ile açıklanabilir. İnsanın gözlenebilir ve ölçülebilir bütün özellikleri bir takım iç etmenlerden ileri gelmektedir. Allport'a (1937) göre, kişilik insanın çevresine, kendine özgü ve tek olarak tanımlanabilecek uyumunu sağlayan psikolojik sistemlerin, bireyin içinde oluşturdukları dinamik örgüttür. Fakat bütün tanımlamalara bakıldığında ruh bilimciler genel manada kişiliği, bireyin kendine özgü ve ayırıcı davranışlarının bütünü olarak tanımlarlar (akt. Biçer 2011, s. 401).

2.2 KİŞİLİĞİN TEMEL NİTELİKLERİ

Kişilik, bireyin davranışları üzerinde doğrudan etkileri bulunan bir unsur olarak değerlendirilebilecektir. Genel olarak bireyler, kişiliklerinin bir yansıması olacak şekilde davranmakta ve reaksiyonlarını buna göre belirlemektedirler. Bu şekilde hayatlarını şekillendiren bireyler, zaman içerisinde, söz konusu tutum ve davranışları neticesinde, toplum içerisinde bir kimlik ve bir yer sahibi olmaktadır. Bu nedenle de kimliğin, bireyin toplumsal anlamdaki konumunun belirlenmesi konusunda net bir etkisinin bulunduğunu söylemek mümkündür (Kılıçlar vd. 2017, s. 95).

Öte yandan, kişiliğin, bireyin yaşamını şekillendirecek niteliğe sahip olan özellikleri bulunmaktadır. Bu özellikleri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (İnanç ve Yerlikaya 2009, s. 3-4; Kılıçlar vd. 2017, s. 96):

- i. Bireyleri birbirlerinden farklı kılan ya da birbirleri ile denk olarak gösteren unsurlardan oluşmaktadır.
- ii. Belirli bir tutarlılığa sahip olması ve zaman içerisinde, köklü etkileri bulunan olaylar yaşanmadığı süre zarfında, herhangi bir değişim yaşamaması,
- iii. Kendisini oluşturan unsurların, mümkün olduğunca birbirini tamamlayan unsurlardan oluşması,
- iv. Psikolojik olduğu kadar fizyolojik bir uyumu da beraberinde getirmesi,
- v. Kendisini oluşturan unsurların zaman içerisinde, yaşanan olaylardan etkilenmek sureti ile değişime uğramaktan ziyade daha da güçlenmesi,
- vi. Açıklanması, değerlendirilmesi ve kesin çizgiler ile belirlenmesi son derece zorlu bir olgu olması,
- vii. Neredeyse, birey ile ilgili tüm unsurları içerisinde barındırması ve birey kendisini ifade etmese bile bireyin tanıtımına, dolaylı olarak yardımcı olması.

Sıralanan özellikler dâhilinde ele alındığında kişilik, birey açısından yerleşik bir kimlik olarak değerlendirilebilir. Özellikle de zamanın geçmesine karşın, kişiliğin asıl yapısının değişmemesi ve varlığını ilk olduğu andaki gibi koruması, kişiliğin en önemli özelliklerinden olmaktadır.

Kişiliğin ayrıştırıcı özelliği, aynı zamanda bireylerin birbirlerine benzerlikleri neticesinde, bir yaklaşma ve yakın ilişki kurma şansını da sunmaktadır. Bu nedenle de kişiliğin insanlar açısından bir iletişim ve etkileşim vesilesi olduğunu belirtmek mümkündür. Bazı değerlendirmelere bakıldığında, kişiliğin özellikleri içerisinde, toplumsal ilişkilere içinde gözlemlenebilen örgütlü ruhsal, bedensel işlevsel özelliklerin bütünü olarak değerlendirilebilecek bir potansiyele sahip olduğunu görmek de mümkündür. Bu anlamda, kişiliğin özellikleri içerisinde, bireyin bütün bedensel özelliklerinin, içgüdülerinin, dürtülerinin, eğilimlerinin ve kazanılmış deneyimlerinin bütününe temsil ettiği konusunda değerlendirmeler de söz konusu olmaktadır (Soysal 2008, s. 6). Söz konusu değerlendirmelere bakıldığında, kişiliğin aslında bireyin hayatındaki belirleyiciliğinin çok yoğun bir şekilde hissedildiği gözlemlenmektedir. Buna göre bireyler, sahip oldukları kişiliğin etkisi ile birlikte aslında sadece kendilerini bir birey olarak tanıtmamakta, aynı zamanda, kendilerine dair görünen ve görünmeyen tüm

nitelikleri de ortaya koymaktadır. Bu şekilde kişilik, bireyin tanınması adına bir araca dönüşmektedir.

2.3 KİŞİLİĞİ MEYDANA GETİREN UNSURLAR

Bu kısımda, kişiliği meydana getirmekte olan unsurlar olarak genetik unsurlar, çevresel unsurlar ve diğer unsurlardan bahsedilmiştir.

2.3.1 Genetik Unsurlar

Kişiliğin tanımlanması ve değerlendirilmesi açısından, genelde bireyin doğumu ile başlayan süre zarfı sonrasında öğrendiği ve kazandığı özellikler ön plana çıkarılsa da araştırmacılar tarafından bireylerin genetik unsurlarının da sürecin içerisinde önemli bir yer tuttuğu görülmüştür. Araştırmacıların belirli bir kesimi için genetik, bireyin kişiliğinin son derece önemli bir parçasıdır. Bu nedenle de bireyin kişiliği değerlendirilirken, bireyin genetik özellikleri ile kişilik özelliklerinin aynı anda ele alınması gerektiği ve bu nedenle de konunun, bireyin genetik geçmişi ekseninde ele alınması gerektiği fikri ön plana çıkarılmıştır (Saritaş 1997, s. 530).

Gelişen teknoloji, genetik-kişilik etkileşiminin değerlendirilmesi adına çok sayıda avantaj sunmaktadır. Buna göre genetik araştırmalarında, bireylerin gen haritaları çıkarılırken, onların geçmişten gelen ve üzerlerinde etkili olan durumların ne şekilde oldukları da görülmektedir. Bu sayede bireylerin mevcut süreçteki tutum ve davranışlarının temel kaynaklarının neler olduğuna dair tespitlerin yapılması da giderek kolaylaşmaktadır. Elde edilen veriler, geçmiş ile bugünün bir karması olmakla birlikte bireyin kişiliğinin nasıl şekillendiği konusunda da detaylı bilgi vermektedir (Cura ve Çankaya 2017, s. 98-99). Bir başka deyişle genetik-kişilik ilişkisinin varlığı, teknoloji ile de desteklenerek tespit edilebilmektedir.

Genetiğin, kişiliğin üzerinde etkili olduğu savının üzerine, konu ile ilgili olarak genetik bozuklukların kişilik bozuklukları üzerindeki etkisine dair değerlendirmeler de son derece önemli olmaktadır. Buna göre konu ile ilgili olarak yapılan araştırmalarda, genetik

açından kişilik bozuklukları nesiller arasında geçiş yapan bireylerin, bu tür bir genetik sorun aktarımı olmayan bireylere nazaran, suç işleme eğilimlerinin ve bu tür bir kişilik yapısını benimseme durumlarının iki kat daha fazla olduğu dile tespit edilmiştir (Arısoy 2004, s. 113). Bu tespit ve değerlendirme, genetiğin, kişilik üzerindeki nesiller arasındaki etkileşim gücünün son derece fazla olduğunu göstermektedir.

2.3.2 Çevresel Unsurlar

Kişiliğin, bireyin doğumundan sonraki süre zarfında, önemli bir gelişim ve değişim evresi yaşadığını savunan kesimler açısından, bireyin çevresindeki unsurlar ve sosyolojik yapı, bireyin kişilik yapısı üzerinde gözle görülür bir etki yaratmaktadır. Aile ile başlayan bu oluşum sürecinin içerisine zamanla birçok farklı kesim dâhil olmaktadır. Okul, iş, evlilik ve sosyal yaşamın içerisindeki her türlü kimlik, karakter, olay ve olgu, bireyin kişiliğinin şekillendirilmesi adına doğrudan ve dolaylı olarak çeşitli etkilerde bulunmaktadır. Kimi araştırmacılar açısından bu durum, genetik unsurlarla birlikte bireyin kişiliğinin birleşmesi sonucunda sosyal çevrenin bireyin kişiliğinin geleceği üzerinde de yoğun bir etkisi söz konusu olmaktadır (Alan ve Baykal 2018, s. 123).

Birey her ne kadar kendi kimliğini kendisi şekillendirmek istese de özellikle içerisinde bulunduğu aile ve coğrafya, bireyin kişiliğinin şekillenmesi konusunda doğrudan etkiye sahiptir. Özellikle de bireyin içerisinde bulunduğu coğrafyanın, toplumsal anlamda mizacın şekillenmesine imkân sağlayan durumu, bireyin de bu şekillenme sürecinin içerisinde yer almasını zorunlu hale getirmektedir. Söz konusu zorunluluk, bireyin kişilik olarak gelişiminin bir yol haritası olmakta ve bireyin kişiliğinin şekillenmesi konusunda, yıllara yayılan bir etki yaratmaktadır (Taşdemir, Keskin ve Aktekin 2016, s. 422).

Toplumun içerisinde bulunduğu yapı ve inandığı değerler, zaman içerisinde, toplumun yeni fertlerinin hemen hepsinin inanmış olduğu değerler bütününe oluşturmaktadır. Bu vesile ile bireyler, toplumun kendilerine, bir anlamda dayatmış olduğu neredeyse tüm değerleri doğru ve geçerli kabul etmekle birlikte aynı zamanda bu değerlerin, kendilerinin kişilikleri üzerindeki etkisini de kabullenmektedirler. Bu şekilde de bireyler, kendi yaklaşımları dâhilinde bir kişilik yapısı oluşturmaya çalışıyor olsalar da çevreleri, onların

bu çaba süreçlerinde daha fazla yönlendirici ve daha baskın hale gelerek bireyin kişiliğinin hangi eksende şekilleneceğine karar vermektedirler (Hazar 2006, s. 130).

2.3.3 Diğer Unsurlar

Kişiliği meydana getiren hususlar içerisinde temel bazı unsurlar olduğu gibi belirli oranda etkisini hissettiren başka unsurlar da bulunmaktadır. Bunların başında huy ve karakter gelmektedir. Bireyin kişiliği, birçok farklı unsurun bir araya gelmesi sonucu oluşmaktadır. Fakat huy ve karakter, bireyin kişiliğinin şekillenmesi adına belki de en önemli iki unsur olarak değerlendirilebilecektir. Psikolojide huy, büyük ölçüde, bireyin genetik kodlarının içerisinde bulunan özelliklerini kapsamaktadır. Karakter ise, bireyin doğumu sonrasında elde etmiş olduğu ya da değişen özelliklerinin toplamıdır. Kişilik, tüm bu unsurların bir karışımı olarak meydana gelmektedir. Bir başka deyişle huy ile doğuştan gelen; karakter ile yaşam içerisinde edinilen tüm bilgiler, kazanılan yetenekler, takınılan tavırlar vb. unsurlar, bireylerin kişiliğinin oluşmasında doğrudan doğruya etkilidir (Sayın ve Aslan 2005, s. 277).

Diğer bir kişilik oluşturan unsur mizaçtır. Kişiliğin duygusal boyutu ön plana çıkarıldığı süre zarfında, karşılaşılan kavram mizaç olmaktadır. Mizaç, bir bireyin psikolojik, duygusal ve ruhsal anlamdaki dünyasının bütününü ifade etmektedir. Fakat bu bütünlük, doğrudan doğruya kişiliğin oluşması konusunda tetikleyici bir etkiye sahiptir. Buna göre mizaç, bireyin belirli duygu ve düşüncelerini temsil ederken, zaman içerisinde bireyin kişiliğinin duygusal temelini de teşkil etmeye başlamaktadır. Bu temel, zaman içerisinde bireyin kişiliğinin, duygusal açıdan yerleşik bir hale gelmesine yardımcı olmaktadır (Arkar 2005, s. 191).

Son olarak yetenek da kişiliğin içeriğinin belirlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Yetenek, bireyin sahip olduğu, herhangi bir konuya dair potansiyeli ortaya koymaktadır. Fakat kişilik ile doğrudan bir ilişkisi söz konusu değildir. Geçen zaman içerisinde yapılan araştırmalara bakıldığında ise kişilik ile yetenek arasındaki bir etkileşimden bahsedilmesi mümkün hale gelmiştir. Buna göre yetenek, bireyin doğuştan sahip olduğu ya da zaman içerisinde keşfettiği özelliklerini ifade ederken, aynı zamanda, bireyin kişiliğine dair bir

dolaylı etkisinin bulunduğu da gözlemlenmiştir. Buna göre yürütülen kişilik ve yetenek testlerinde, bireydeki bu kavramların ne açıdan etkilerinin bulunduğu anlaşılmaya çalışılmaktadır (Günay ve Çarıkçı 2019, s. 181).

2.4 KİŞİLİK KURAMLARI

Bu kısımda kişilik kuramlarından psikanalitik kuram, davranışçı ve bilişsel kuramlar, insancıl/varoluşçu kuramlar ve ayırıcı özellikler kuramına değinilmiştir.

2.4.1 Psikanalitik Kuram

Psikolojinin belki de en önemli isimlerinin başında gelen Sigmund Freud tarafından geliştirilmiş olan psikanaliz kuramı ya da psikanalitik kuram, kişiliğin genel görünümünü ve bir bakıma tüm niteliklerini ortaya koymuştur. Freud, insan benliğinin sınırlarını detaylı bir şekilde araştırdığı bu kuram ile birlikte bireyin kişiliğinin sınırlarının son derece derinlere dek indiğini ispatlamayı başarmıştır. Kuramın temel yaklaşımı, bireyin kişilik yapısının farklı katmanlardan oluştuğu ve bunların hemen hepsinin sahip olduğu değerlerin ve unsurların, toplamda bireyin kişiliğini oluşturduğudur (akt. Gündoğdu 2016, s. 382).

Freud'un psikanalitik kuramında, bireyin kişiliğine etki eden altı farklı unsurdan bahsedilmektedir (akt. Tuzcuoğlu 1995, s. 275-276):

- i. *Bilinç*: Dış dünyadan ya da bedenin içinden gelen algıları fark edebilen zihin bölgesidir. Bedensel algıları, düşünce süreçlerini ve heyecansal durumları da kapsar.
- ii. *Bilinçaltı*: Dikkatin zorlanmasıyla bilinç düzeyinde algılanabilen zihinsel olayları ve süreçleri içerir.
- iii. *Bilinçdışı*: Genel anlamda, bilinçli algılamamanın dışında kalan tüm zihinsel olayları, dolayısıyla bilinç öncesini de içerir. Dinamik anlamda ise bilinçdışı, sansür mekanizmasının engeli nedeniyle bilinç düzeyine ulaşma olanağı olmayan zihinsel süreçleri içerir.

- iv. *İd*: İçgüdüler, içtepkiler, istek ve istikalar halinde kendini ifade eden psişik enerji deposu, asıl psişik gerçektir.
- v. *Ego*: Organizmanın gerçek nesnel dünya ile alışverişe geçme gereksiniminden varlık bulur. Ego gerçeklik ilkesinin hükmü altındadır.
- vi. *Süperego*: Dıştan gelen kontrolün içselleştirilmesidir. Kişiliğin törel yönüdür. Süperegoyu ilgilendiren bireyin doğru ya da yanlış olduğuna karar verip, toplum temsilcileri tarafından onaylanmış olan törel ölçülere göre davranmaktır.

Freud'un bu değerlendirmesine göre bireylerin zihninde ve ruhunda yaşanan etkileşimler, mümkün olduğunca bireyin kimliğinin belirli bir yönde şekillenmesi adına etki etmektedir. Bu sayede birey, olumlu ya da olumsuz bir şekilde duyguları, düşünceleri ve yaşadıkları ile kişiliğine yön vermektedir. Bu durum, kimi zaman bireyin elinde olmadan gerçekleşmektedir.

2.4.2 Davranışçı ve Bilişsel Kuramlar

Davranışçı kuramda, bireyin, öğrenme, yaşama, tatbik etme vb. eylemlerde, sürekli olarak farklılaşan bir sistem içerisinde hareket ettiği gözlemlenmektedir. Fakat bazı rutin ve neredeyse her gün gerçekleştirilen davranışlar, bireylerin kişiliklerinin olumlu ya da olumsuz yönde gelişimi açısından, doğrudan doğruya bir yönlendirme unsuru haline gelmektedirler. Bu nedenle davranışçı kuram içerisinde ismi geçen birçok önemli araştırmacı, çalışmalarında, kuramlarının içerisine zihinsel anlamda bireyin koşullanma ve uygulama süreçlerini de eklemek sureti ile değerlendirmelerde bulunmuşlardır (Bayrakçı, 2007: s. 199).

Öte yandan, davranışçı kuramda, araştırmacıların genel olarak savunduğu ve üzerine odaklandığı konu, bireyin kişiliğinin, öğrenme sürecinde nasıl geliştiğidir. Bu konuda ise yaklaşımların temelinde, bireylerin davranışlarının olduğu kadar kişiliklerinin de her gün gerçekleşen öğrenme eylemleri ile şekillendiği görülmektedir. Aynı zamanda bireyler, mümkün olduğunca, test etme yöntemine bağlı olarak çevrelerindeki yaşama anlamakta ve kişilikleri, bu anlama süreçlerine bağlı olarak şekillenmektedir (MEGEP, 2011, s. 4).

Bilişsel kişilik kuramında ise önem arz eden husus, bireyin öğrenme davranışının sürdürülebilirliğidir. Buna göre bireyler, öğrenme konusundaki birçok hususta, aynı zamanda kişiliklerini değiştirirken bu durum, birçok birey için hayat boyu sürmektedir. Söz konusu sürdürülebilir süreç, bireylerin öğrenme, anlama, analiz etme, tepki verme vb. davranışlarının her türlü şekilde farklılaşabileceğini ifade etmektedir (Kol, 2011, s. 2).

Bilişsel kişilik kuramının çerçevesinin oluşturulmasında, Albert Bandura'nın Bilişsel Öğrenme Kuramı'nın önemli ve yönlendirici bir etkisi bulunmaktadır. Bandura'nın (1977) kuramına göre bireyler, hayatlarının tüm dönemlerinde, çevrelerindeki yaşamı detaylı ve nitelikli bir şekilde incelemektedirler. Bu inceleme, bireyin hayatı boyunca sürerken, incelemelerden elde edilen bilgiler, gözlemler ve detaylar bireyin kişiliği adına bir çerçeve oluşturulmasına imkân sağlamaktadır. Özellikle de deneyimler, bireylerin öğrenmeleri açısından olduğu kadar onların, öğrendiklerini hayatlarının içerisine entegre etmeleri konusunda da önemli bir fikir vermektedir (Özmenteş ve Adızel, 2017, s. 424).

2.4.3 İnsancıl/Varoluşçu Kuramlar

İnsancıl kuramlar içerisinde belki de en fazla ön plana çıkan isim Abraham Maslow'dur. Kendisinden önceki süre zarfında, insanı ön plana çıkaran kuramların birçoğundan farklı yaklaşımları benimseyen Maslow (1970), kendini gerçekleştirme yaklaşımı ile birlikte bireylerin kişiliklerinin belirli özelliklerini aşağıdaki gibi sıralamıştır (Kuzgun, 1972, s. 173):

- i. *Gerçeği Olduğu Gibi Algılayabilme*: Arzu, beklenti ve önyargıların etkisi altında olmadan, nesne, olay ve insanları oldukları gibi algılayabilme; genel, soyut ve kalıplaşmış yargılardan çok, somut ve taze yaşantılara değer verme.
- ii. *İçten Geldiği Gibi Davranabilme*: Kuralları, merasimi, kalıplaşmış davranış biçimlerini gereksiz sayıp, içten geldiği şekilde hareket etme; dışardan empoze edilen kurallardan çok kendi geliştirdiği değerler sistemine göre davranma.
- iii. *Bir Probleme Dönük Olmak*: Genellikle kişisel olmayan, insanlıkla ilgili bir problem alanına koyulma; felsefi ve etik alanda temel sorunlarla uğraşma.

- iv. *Kendine Yeterli Olma*: Problemini kendi başına çözebilme, felâketleri vakarla karşılayabilme; ketum ve sakin olabilme, başkalarından yardım, destek ve iltifat beklememe.
- v. *Çevreden Bağımsız Olma*: İnsanları, yoksunluk güdülerinin doy u m aracı olarak görmeme; fiziksel ve sosyal çevreden bağımsız olarak yaşayabilme.
- vi. *Takdir Edebilme*: Hayattaki güzellikleri devamlı olarak taze, saf bir şekilde algılayabilme ve beğenebilme; güzellikler karşısında coşku hali yaşayabilme.

İnsanı bir nesne olmaktan ziyade bir varoluş unsuru olarak göre insancıl kişilik kuramı, insanın değerinin farklı, yüksek nitelikli ve bu dünyanın dışında da unsurlara bağlı olduğu konusunda değerlendiren bir yaklaşımdır. İnsan, kişiliğinin oluşumu sürecinde, kendisini var eden tüm değerlerin farkında olarak ve onları geliştirerek hayatını sürdürmektedir. Bu süreç kimi bireyler için olumlu bir şekilde devam ederken kimi bireyler için son derece olumsuz bir şekilde sonuçlanabilmektedir. Fakat sürecin içerisinde asıl önem arz eden husus, mutlak olarak bireyin, yaşadığı hayatın sorumluluklarının bilincinde olması ve buna uygun olarak hareket etmek sureti ile kendi kişiliğinin şekillenme sürecine, mümkün olduğunca olumlu katkı sağlamasıdır (Koçak ve Gökler, 2008, s. 92-93).

İnsancıl kuramın önemli temsilcilerinden olan Heidegger, insanın varoluşunun, doğumdan sonraki süreçte artık kendisi ile ilgili olduğunu dile getirmektedir. Bu yaklaşıma göre insan, var olduğundan ve var olmasının nedenlerinden genel olarak haberdardır. Bu haberdar olma durumu, onun, artık kendi kararlarını kendisinin verebileceğinin, aynı zamanda kendi kişilik ve karakterini kendisinin belirleyebileceğinin farkında olması anlamına gelmektedir. Aynı zamanda insan, haberdar olduğu çevresi dahilinde iyi ya da kötü olan tüm unsurları birbirinden ayırt edebilmekte, bu sayede de artık kendisi için doğru ve yanlış olan hususları kendi başına kararlaştırabilmektedir. Bu da kişilik gelişimi açısından önemlidir (Topses, 2012, s. 100).

2.4.4 Ayırıcı Özellik Kuramları

Gordon W. Allport tarafından temelleri atılan kuram, bir bireyin, diğerlerinden ne denli farklı olduğunu göstermek adına sahip olduğu ayırt edici özelliklerini ortaya koymayı

amaçlamaktadır. Allport (1937), bireylerin arasında, bir takım kişilik özelliklerine göre farklı derecelerde sahip olmaları nedeniyle çeşitli farklılıklar olduğunu ve bu farklılıkların dereceler halinde değişiklikler gösterdiğini belirtmiştir. Allport'un bu yaklaşımı, Beş Faktör Kişilik Modeli'nin temelini de atmıştır. Bu yaklaşımda, bireylerin sahip oldukları nitelikler, onların kişiliklerinin kendiliğinden gelişmesine yardımcı olmaktadır ve bu sayede de bireyler, görünüş olarak birbirlerine benzeseler bile, zaman içerisinde, kişilik olarak birbirlerinden ayrılmaktadırlar (Kılıçlar, 2017, s. 96).

Allport (1961) açısından kişilik, bireylerin arasındaki farkın net bir şekilde ortaya konması adına temel unsurdur. Allport, kişiliği tanımlarken de “bir bireyin belirgin davranışını ve düşüncelerini belirleyen ve bireyin içinde yer alan psikofiziksel sistemlerin dinamik örgütlenmesidir” şeklinde bir değerlendirmede bulunmuştur. Bu değerlendirmede, bireyin bir iç örgütlenmesinden bahsedilmektedir ve bu örgütlenmenin içerisinde bireyin psikolojisi ile birlikte fiziksel durumu da aynı anda ele alınmaktadır. Çünkü birey, düşünürken ve bu düşüncesini pratiğe aktarırken, aynı zamanda, ortak bir kişilik bütünlüğü de yaratmaktadır (Yıldızoğlu, 2013, s. 86-87).

Öte yandan ayırıcı özellikler kuramında, bireyin bir özelliği ne derecede yoğun ve ne kadar uzun süre taşıdığı konusunda bir ayrıma da gidilmektedir. Bu ayrım, bireyin belirli bir davranış, huy, kişilik niteliği vb. hususa göre nasıl değerlendirilmesi gerektiği konusunda geniş çaplı fikir vermektedir. Araştırmacılar, kişilik dereceleri arasındaki farklılaşmanın, bir birey için hem kendini diğerlerinden hem de karşısındaki bireyleri birbirlerinden ayırt etmeleri açısından son derece yararlı olduğunu düşünmektedirler. Bu nedenle de ayırıcı özellikler kuramında, Allport'un yaklaşımlarının üzerinden, geniş çaplı değerlendirmeler ve yönlendirmeler yaptığını görmek mümkündür (Aydın ve Özel, 2017, s. 23).

2.5 BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK MODELİ

Kişilik konusunda yapılan araştırmalarda, birçok farklı araştırmacının, kendi yaklaşımlarına dayalı birçok farklı değerlendirme dikkati çekmiştir. Bu değerlendirmeler, araştırmacıların kendi deneyim ve kendi gözlemlerine dayanmakla birlikte onların bazı

önerilerini de içermektedir. Fakat literatürde, kişilik araştırmaları konusunda belki de en fazla ön plana çıkan ve dikkati çeken kuram, Beş Faktör Kişilik Modeli'dir.

Beş faktör kişilik modeli, son derece geniş bir yelpazede gözlenebilen kişilik özelliklerinin ve değerlerinin belirli gruplar içerisine entegre edilmesi ve bu şekilde de farklı değerlendirmeler içerisinde bulunan araştırmacıların belirli bir alan dahilinde bir araya gelmesini amaçlamaktadır. Bu model, bireylerin kişilik özellikleri ile davranışları arasındaki ilişkilerin sistematik bir biçimde ele alınmasına olanak sağlaması sebebi ile birçok araştırmacı tarafından öncül bir model olarak ele alınmaktadır. Öte yandan beş faktör kişilik modeli dil hipotezine dayanmaktadır. Bu dil hipotezinin temelinde yatan yaklaşım, insanlarda gözlemlenen bireysel farklılıkların dünyadaki bütün dillerde kodlanacağı, bunun sözcükler vasıtasıyla dile yansıyacağı ve konuşma diline yansıyan bu sözcükler vasıtasıyla bireyin kişilik yapısını kapsayacak bir sınıflama oluşturulabileceği yönündedir (Horzum, Ayas ve Padır, 2017, s. 399).

İnsanlar arasındaki farklılıkları alışlagelmiş yöntemlerden farklı bir şekilde ele almayı planlayan Beş faktör kişilik modeli'nde, asıl hedef, insanların arasındaki farklılıkları herhangi bir bölge ya da kültürel unsura dayandırmadan, onların kişiliklerine bağlı olarak ortaya koymaktır. Bir başka deyişle, bu model, insanlar arasındaki farklılıkların aslında sadece onların kişilikleri ile ilintili olduğunu ortaya koymaktadır. Beş faktör kişilik modelinde amaç, mümkün olduğunca insanların psikolojik yapılarına odaklanmak ve bu sayede de onların kişiliklerinin aslında psikolojik etmeneler ile şekillendiğini ortaya koymaktır (Merdan, 2013, s. 142).

İlk temelleri 1930'lu yıllarda Gordon W. Allport tarafından atılan bu modelin nihai şeklini Costa Jr ve McCrae vermişlerdir. Costa Jr ve McCrae (1985), beş faktör kişilik modelinin bugünkü netleştirilmiş halinin oluşmasına yardımcı olurlarken temel argümanları bireylerin sahip oldukları kişilik özelliklerinin, aslında belirli hususlar üzerinde şekillendiği ve bunun dışında herhangi bir unsurun insanın kişiliğine etki etmediği yönündedir. Costa Jr ve McCrae'nin yaklaşımlarına paralel görüşte olan birçok araştırmacı da modelin içeriğindeki kavramların sadece isimlerini geliştirmek ve

kavramların içeriklerine katkı sağlamak sureti ile sorumluluk almışlardır (Çetin ve Şahin, 2018, s. 420-421).

Yine Costa Jr ve McCrae (1992), beş faktör kişilik modeli'nin neden bu denli geniş çaplı olmak sureti ile araştırmacılar tarafından kabul gördüğünü aşağıdaki hususları ön plana çıkarmak sureti ile açıklamışlardır (Doğan, 2013, s. 57):

- i. Model, boylamsal ve ampirik çalışmalara dayalı olarak araştırmacıların somut olarak kabul edebilecek birçok veriyi ve unsuru içermektedir.
- ii. Model içerisinde ölçülen özelliklerin zamana karşı sürekliliği söz konusudur ve bu şekilde modelin, uzun vadede güvenilirliği yerleşik hale gelmektedir.
- iii. Modelin içerisindeki tespitlerin, bireylerin biyolojik yapılarına dair bazı tespitlerinin bulunması söz konusudur.
- iv. Zaman içerisinde, modelin ortaya koyduğu çerçevenin, farklı kültür ve gruplarda geçerliliğinin ortaya konması söz konusu olmuştur.
- v. Modelin psikometrik açıdan kullanımının ve değerlendirilmesinin, diğer birçok modele göre son derece kolay olduğu ve böylelikle de sonuçlarının aynı şekilde, kolaylıkla açıklanabildiği anlaşılmıştır.

Goldber vd. (1999), beş faktör kişilik modeli'ne son halini veren araştırmacılarıdır. Bu araştırmacılar, modele son şeklini verirken iki husus üzerine odaklanmışlardır. Bu hususlardan bir tanesi, söz konusu modelde yer alan kişilik niteliklerinin olumsuz yönde seyretmesinin, zaman içerisinde derecesi değişebilecek şekilde psikolojik rahatsızlıklara sebebiyet verebileceği yönündedir. Diğer bir önemli husus, beş faktör kişilik modeli içerisinde bulunan kişilik özelliklerinin alt boyutlarının, değişen toplumsal şartlara göre farklılık gösterebileceğinin ve alt boyut sayısının artabileceği yönündedir. Bu artış ile birlikte modelin daha geniş bir çevrede uygulanabileceği ve açıklayıcı olabileceği düşünülmektedir (akt. Tatlıhoğlu, 2014, s. 944).

Beş faktör kişilik modeli, bireyin kişiliğini tanımlamak adına kullanılan bir yöntem olsa da aslında içerik olarak psikoloji ve sosyoloji alanlarında yoğun bir şekilde kullanılmaktadır. Bu geniş ölçekli kullanımın temel nedeni, modelin içerisinde yer alan

unsurların hem insan psikolojisini anlamaya hem de bireyin bağılı olduğu sosyal yapının niteliklerinin anlaşılmasına yardımcı olmasıdır. Robbins ve Judge'a (2013) göre beş faktör kişilik modeli, bireyin genel anlamdaki yaklaşımlarını, duygu ve düşüncelerinin bağımlı olduğu hususları nitelikli bir şekilde ortaya koymaktadır. Bu nedenle de modelin uygulanması açısından mevcut yapısı, bir bireye ya da bir toplum yapısına dair geniş çaplı bilgi edinilmesine imkân sağlamaktadır (Karabatak, 2019, s. 3).

2.6 BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK MODELİ DAHİLİNDEKİ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

Beş faktör kişilik modelinin oluşturulması sürecinde, bireylerin kişilik özelliklerinin çok daha fazla ön plana çıkarıldığı gözlemlenmektedir. Fakat bunların arasında bazı kişilik özellikleri daha fazla fark yaratacak durumdadır ve kişilik modellerinin oluşturulması konusunda belirleyici olmaktadır. McRea ve Costa (2003) ile Burger'ın (2006) araştırmalarının ve değerlendirmelerinin önemli yer tuttuğu ve son halini vermiş oldukları beş faktör kişilik analizinde ön plana çıkan kişilik özellikleri dışadönüklük, yumuşak başlılık, özdenetim, nörotizm ve deneyime açıklık olarak değerlendirilmektedir.

2.6.1 Dışadönüklük

Dışadönük bir insanda gözlemlenen en önemli özellikler, fiziksel ve ruhsal olarak kendisini göstermektedir. Buna göre dışadönük bireyler, sıcak kanlı, sevecen, sosyalleşmeye yatkın ve tüm bu duyguları ile davranışlarını jest ve mimikleri ile belli edebilen bireylerdir. Bu sayede, söz konusu bireylerin, çevreleri ile daha yakın ve daha nitelikli ilişkiler kurması mümkün hale gelmektedir. Tam tersi bir durumda olan, daha doğrusu dışarıyla ilişkileri kısıtlı olan bireyler, çevreleri yaklaşma ve ortak hareket etme konusunda zorluklar yaşamaktadırlar. Burger (2006), dışadönük insanların, bu konuda sorunlar yaşayanlara göre daha aktif ve çevrelerinde daha fazla insan bulunan bireyler olduğunu belirtmiştir (Horzum, Ayas ve Padır, 2017, s. 309).

Dışadönük bireyler açısından en fazla dikkati çeken unsur, çevreleri iletişim kurma ve bu sayede de herhangi bir konuda onlarla yaklaşma konusunda herhangi bir sorun yaşamamalarıdır. Buna istinaden dışadönük bireyler hem sözlü hem yazılı hem de görsel

anlamda kendilerini net bir şekilde ifade edebilme konusunda herhangi bir zorlukla karşılaşmamaktadırlar. Bu durum, onların çevrelerine katkı sağlayacak şekilde hareket etmelerinin yolunu açmaktadır. Aynı zamanda, çevreleri ile sürekli olarak yakın bağlar kurmalarına yardımcı olmaktadır (Apan ve Ercan, 2017, s. 179)

2.6.2 Yumuşak Başlılık (Uyumluluk)

Büyük ölçüde ahlaki değerler üzerine odaklanan yumuşak başlılık, bireylerin çevrelerine karşı davranışlarındaki niyeti ön plana çıkarmaktadır. Buna göre yumuşak başlı bireyler, dürüst, uysal, uyumlu ve mümkün olduğunca, kendilerinin olduğu kadar çevrelerinin de iyiliğini düşünen bireyler olmaktadır. Bu kişilik yapısına sahip olan bireyler, gerginlikten uzak durmak sureti ile sakin ve sorunların, gerginliklerin çözümüne odaklı olarak hareket etmektedirler. Bu yaklaşımları, onların, çevreleri ile olan ilişkilerinin son derece ılımlı ve onları da rahatlatıcı şekilde hareket etmektedirler (Tatar vd., 2014, s. 185).

Yumuşak başlı bireylerin kişilikleri, çocukluk dönemlerinde şekillenmeye başlamaktadır ve hızlı bir şekilde bireyin yaşamının bir parçası haline gelmektedir. Bu vesile ile bireylerin, yaşamlarının ilerleyen dönemlerinde, yumuşak başlı kimlikleri ile hem tanındıkları hem de kendilerini ifade ettikleri görülmektedir. Fakat psikolojik yaklaşımlara göre bireyin yumuşak başlılık ile ilgili olan davranışları, ilerleyen yaşlarda ortaya çıkmakta ve bireyin davranışlarında belirleyici etkiye sahip olmaktadır. Öte yandan yumuşak başlı bireyler, çevrelerinden saygı görmeleri neticesinde, söylemleri ve eylemleri nitelikli bir şekilde takip edilen bireyler olmaktadır (Bayat, 2019, s. 1578).

2.6.3 Özdenetim (Sorumluluk)

Bireyler için belki de en önemli hususların başında gelen özdenetim, bireylerin kendilerini doğru şekilde kontrol etmeleri adına önem arz eden bir husustur. Gergin, sıkıntılı ve stresli süreçlerde çok daha fazla önem kazanan özdenetim unsuru, bireylerin kendi kontrol mekanizmalarını geliştirmiş olmaları ile doğrudan ilintilidir. Söz konusu bireyler, son derece odaklı bir şekilde hareket etmek sureti ile önlerinde bulunan süreçleri nitelikli bir şekilde değerlendirmekte, karşılaştıkları olayları çözüme kavuşturmak adına

olaylara odaklanmakta ve hedeflerin gerçekleşmesi adına konsantrasyonu yüksek bir şekilde çalışmaktadır (Horzum, Ayas ve Padır, 2017, s. 400).

Öte yandan düzen, özdenetim içerisinde belki de en kritik husustur. Buna göre özdenetimde yer alan düzene odaklılık ve sorumlulukları düzenli bir şekilde yerine getirme isteği, bireyin mutlak olarak doğru şekilde davranması adına bir aracı unsur olmaktadır. Çünkü düzen dahilinde bireyler, kendilerinden sorumluluk olarak üstlenmeleri beklenen tüm hususların üzerine odaklanmakta, bu sayede de tüm sorumluluklarını, kendi belirledikleri süreç ve kurallar dahilinde yerine getirmektedirler. Özellikle de düzen içerisindeki düzene uyum konusundaki sabır, özdenetimi yerleşik durumda olan bireyler için değerli bir davranıştır (Apan ve Ercan, 2017, s. 179-180)

2.6.4 Nörotizm (Nevrotiklik)

Duygusal dengesizlik ya da duygusal tutarsızlık olarak da adlandırılabilcek olan nörotizm, bireyin, hayat akışı içerisinde stabil bir tutum ve davranışlar silsilesi belirlememesi ile ilgilidir. Bir başka deyişle bireyler, nörotizm sorununun söz konusu olduğu süreçte, hayatlarının aktif alanlarının hiçbirinde güvenilir, tutarlı, inandırıcı, stabil, kalıcı, kabul edilebilir ve ortak olarak hareket edilmesine imkân sağlayacak şekilde hareket edememektedirler. Bu durum, onların hayat akışı içerisinde toplumun geri kalanıyla nitelikli ilişkiler kurmalarının önüne geçmekte ve onların toplumdan izole birer birey olarak göstermektedir. Gerçekçilikten uzak, kendisini tam olarak ifade edemeyen bireylerin oluşturduğu nörotizm davranışına mensup olanların grubu, araştırmacılar açısından zorlu bir değerlendirme grubudur (Tatar vd., 2014, s. 186).

Hayatlarının pratik boyutunda kırılgan, çekingen ve özgüven düşüklüğü sorunu yaşayan bu tip bireyler, hayat akışları içerisinde huzurlu, rahat ve başarılı olarak hareket etmekte son derece büyük zorluklar yaşamaktadırlar. Bu zorlukların belki de en önemlisi, bireyin toplumla kaynaşması konusunda yaşanmaktadır. Nörotizm sorunu ile karşı karşıya olan bireyler, toplumun büyük bir kesimi ile ciddi ölçekli bir uyumsuzluk içerisinde ve büyük ölçüde anlaşılamamaktadırlar. Bu nedendir ki bu tip bir kişilik içerisinde olan

bireyler, geçen zaman içerisinde yalnızlaşmaktadırlar. Bu yalnızlık, özgüvensizliği ve kendini ifade etme güçlüklerini de tetiklemektedir (Bayat, 2019, s. 1577).

2.6.5 Deneyimlere Açıklık

Hayatının her alanında, farklı deneyimler yaşamak konusunda eğilimleri bulunan bireyleri içerisinde bulunduran bu kişilik modelinde keşfetmek ve öğrenmek önemli davranışlar ve faaliyetlerdir. Bu nedenledir ki bu kişilik modeli içerisinde yer alan bireylerin hemen hepsi entelektüel, bilgili ve öğrenmek kadar öğretmek konusunda da istekli olan bireylerden oluşmaktadır. Analitik düşünme konusunda yatkın eğilimleri bulunan bu bireyler, içerisinde bulundukları durumun şartlarını ve hayatın getirdiklerini geniş bir perspektiften değerlendirme ve buna göre bir davranış biçimi sergileme konusunda beceriklidirler (Apan ve Ercan, 2017, s. 180).

Deneyime açıklık eğilimi bulunan bireyler, herhangi bir şekilde kalıplaşmış ve sıradan hale gelen düşünce ve yaklaşımları kabul etmemektedirler. Onlar için sürekli olarak edinilen bilgi ve tecrübeler, onların gelecekte ne noktada bulunacakları konusunda net bir fikir de vermektedir. Böylelikle, sürekli bir değişim ve dönüşüm içerisinde olan bireyler yenilikçi ve aydın bir bakış açısına sahip olmaktadırlar. Bu durum, çevrelerindeki insanların, onlarla daha yakından ilişkiler kurmak konusundaki eğilimlerini arttırmaktadır (Horzum, Ayas ve Padır, 2017, s. 400).

3. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK

Bu bölümde, örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı, örgütsel vatandaşlık davranışının teorik boyutu, örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları olan diğergâmlık (yardımseverlik), vicdanlılık, nezaket, sivil erdem ve centilmenlik, çeşitli örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel vatandaşlık davranışına etki eden faktörler ile örgütsel vatandaşlık davranışının etkilerinden söz edilmiştir.

3.1 ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI KAVRAMI

Örgütler ile üyeleri arasındaki ilişkide, olumlu olarak cereyan eden iletişim süreçleri hem örgütler hem de çalışanlar açısından olumlu sonuçlar yaratabilir. Bu nedenle de tarafların birbirlerine bakış açıları, örgüt ortamı içerisinde önemli ve kritik bir yer tutmaktadır. Örgüt içerisindeki her türlü olumlu ve olumsuz davranış, sürecin şekillendirilmesi adına değere sahiptir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgüt ile üyeleri arasındaki ilişkinin belki de en güçlü ve en etkili olduğu davranış biçimidir. Kavramsal olarak bakıldığında örgütsel vatandaşlık, bireyin, örgütün kendisine vermiş olduğu görevi ve kendi için belirlemiş olduğu rolü benimsemekle birlikte bu rolün üzerinde sorumluluklar almaya çalışması ve belirli zamanlarda fedakârlık yapmak sureti ile kendi kapasitesinin üzerine çıkmasıyla oluşan davranış biçimidir. Kimi örgüt üyeleri için kurumsal anlamda sağlanan destek sadece rutin bir görevlendirme olurken, kimi örgüt üyeleri için konu çok daha geniş ölçekli ve çok daha derin olarak değerlendirilmektedir. Bu değerlendirmenin neticesinde ise üst düzeyli sorumluluk almak belki de en önemli unsurdur (Sezgin 2005, s. 318-319).

Kavramsal anlamdaki geçmişine bakıldığında, örgütsel vatandaşlık, ilk olarak 1930’lu yıllarda Barnard’ın değerlendirmelerinde ortaya çıkan bir kavramdır. Fakat Barnard’ın yaklaşımlarında örgütsel vatandaşlık, “rol dışı davranışlar” şeklinde dile getirilmiştir. Kavramı, mevcut süreçteki karşılığı ile değerlendiren ilk kişi ise Dennis Organ’dır. 1983 yılında ilk kez mevcut süreçteki ismi ile kavramı kullanan Organ, beraberindeki

araştırmacılar ile birlikte geliştirdiği kavramın duygusal kökenlerini bulmaya çalışmıştır. Organ ve arkadaşlarının bulgularında, dikkati çeken en önemli unsur, örgüt üyelerinin duygularının, herhangi bir şekilde bir ödüle, takdire, maddi karşılığa vb. getiriye odaklı olarak gelişmemesidir. Aksine, Organ ve diğer araştırmacıların dikkatini çeken, örgüt üyelerinin koşulsuz olarak görevlerini nitelikli ve son derece gönülden duygular ile yapıyor olmalarıdır (Karaman ve Aylan 2012, s. 36).

Kavramı geliştiren kişi olarak Organ (1988), örgütsel vatandaşlığı tanımlarken, bireylerin konuya dair bakış açılarını ve sergiledikleri davranışların biçim ve yönünü incelemiştir. Buna göre örgütsel vatandaşlık, genel çerçevede, bir örgütün, üyelerine sağlamış olduğu imkân ve fazladan sunmuş olduğu fırsat, ödüllendirme vb. unsurların dışında, örgüt üyelerinin, herhangi bir karşılık, ödül ya da kazanç sağlama beklentisi olmadan, normalde göstermeleri beklenen performanstan daha fazlasını ortaya koymaları sonucu ortaya çıkan bir davranıştır (Kaya 2013, s. 268). Organ'ın kavramsallaştırmasında dikkati çeken husus, örgütün herhangi bir ödüllendirme sunmasını beklemeden, örgüt üyelerinin, fedakarlığın da ötesinde, üst düzeyli performansı kendileri için bir görev olarak belirleme düşünceleridir. Bu şekilde, örgüt ile üyeleri arasında, çok önceden meydana gelmiş bir duygusal ve organik bağın oluştuğunu düşünmek de mümkün olacaktır.

Kavramın teorik boyutu, bu kez Organ'ın tek başına yürüttüğü çalışmalar neticesinde şekillenmiştir. 1989 yılında yayınladığı konuya dair araştırmasında Organ, gönüllülük esası ve fazladan gayreti, değerlendirme konusunda öncelikli hususlar olarak belirlemiştir. Buna göre örgüt üyeleri, mutlak olarak gönüllü olarak sürecin içerisinde olmakta ve bu şekilde de tahmin edilenden fazla bir emeği ortaya koymak sureti ile kendilerini sürecin bir parçası haline getirmektedirler. Organ'ın tespitlerinde, örgüt üyelerinin, dışarıdan herhangi bir yönlendirme ya da telkine de ihtiyaç duymadan bu tür bir vatandaşlık davranışı içerisinde olduklarının görülmesi ilgi çekici bir sonucu ortaya çıkarmıştır. Bir başka deyişle Organ, örgüt üyelerinin herhangi bir moral ve motivasyon desteğine ihtiyaç duymadan, bazı üyelerin, diğerlerine göre daha istekli ve arzulu olduklarını fark etmiştir (Avcı 2015, s. 13-14).

Örgütsel vatandaşlık davranışın kavramsallaştırılmasına dair Organ sonrasındaki yaklaşımları aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür (Karaaslan, Özler ve Kulaklıoğlu 2009, s. 138):

- i. George ve Brief (1992), örgütsel vatandaşlık duygusunun, örgüt üyelerinin rol tanımlamalarının dışında bir unsur olduğunu ve kendiliğinden geliştiğini belirtmişlerdir.
- ii. Knovsky ve Pugh (1994), örgüt üyelerinin isteklilik duygularına vurgu yapmak sureti ile örgütsel vatandaşlığın, üyelerin çalışma konusundaki arzu ve isteklerinin sadece görevlerini yerine getirmek arzusu ile değil, örgüt içerisindeki tüm aktörlere olumlu etki edecek şekilde de ortaya çıkan bir duygu olduğunu belirtmişlerdir.
- iii. Turnipseed ve Murkison (1996), örgütsel vatandaşlığın temel olarak örgütsel faaliyetler ile ilgili olduğunu, ancak pratikteki durumun tamamıyla duygular eşliğinde şekillendiğini dile getirmiştir.
- iv. Greenberg ve Baron (2000) örgütsel vatandaşlığı, bir örgüt çalışanının, örgüt içerisindeki görevleri dahilinde en fazla zorunluluğu olan konunun da ötesine geçmek sureti ile kendisini kurumuna nitelikli ve faydalı bir çalışan olarak göstermek adına bir çabası olarak görmektedir.
- v. Blakely, Andrews ve Moorman'ın (2005) örgütsel vatandaşlık yaklaşımına bakıldığında ise, çalışma ortamındaki teknik zorunluluk ve sorumlulukların dışında, bireyin kendisi ile ilintili olan psikolojik zorunluluk ve sorumlulukların sürecin içerisine dahil olmasıyla birlikte ortaya çıkan duygu olduğu görülmektedir.

Tanımlamaların geneline bakıldığında, bireylerin, kendi yaklaşımları ve düşünceleri dahilinde, görev ve sorumluluklarının ötesine geçmek adına göstermiş oldukları çabanın mevzu bahis olduğu görülmektedir. Örgüt üyeleri, örgütsel vatandaşlık sayesinde, örgütlerine katkı sağlamak konusundaki sınırlarını kendileri belirlemektedir.

3.2 ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ TEORİK YAPISI

Bu kısımda örgütsel vatandaşlık davranışının teorik yapısını meydana getiren sosyal değişim teorisine, eşitlik teorisine, vekalet teorisine ve karşılıklılık norm teorisine değinilmiştir.

3.2.1 Sosyal Değişim Teorisi

Toplumsal anlamda sosyal değişim, kaçınılmaz bir süreç olarak değerlendirilmektedir. Belirli bir zaman dilimi içerisinde, dereceler halinde gerçekleşen sosyal değişim, toplumların ve bireylerin eski ile yeninin karışımı olacak şekilde hareket etmelerine sebebiyet vermektedir. Süreç içerisinde hem bireylerde hem de genel olarak toplumda, fonksiyonel bir bütünlük söz konusu olmakla birlikte değişim süreçlerinde birbirinden farklı, bölük pörçük yaklaşımların ve etkileşimlerin de gözlemlenmesi söz konusudur. Sosyal değişim hem kalıcı hem de geçici nitelikler dahilinde, bireylerin ve toplumların inanışlarını ve kültürel değerlerini değişime uğratabilmektedir (Sunar 2014, s. 94).

Searle (2000), sosyal değişim teorisinin toplumsla ilişkilere dayandığının ve duygusal anlamda bir menfaat bakış açısının, toplumun değişiminde önemli bir etkisinin olduğunu öne sürmektedir. Buna göre toplum, çıkarları doğrultusunda ilişkiler kurmaktadır. Yine Searle, yaptığı psikolojik ve sosyolojik araştırmaların sonuçlarına dayalı olarak sosyal değişim teorisinin temel ilkelerini aşağıdaki unsurlarla açıklamaktadır (Kulualp ve Sarı 2019, s. 648):

- i. Bireyler, birbirleri ile kurmuş oldukları ilişkilerinde, bir ödül beklentisi dahilinde hareket etmektedirler.
- ii. Bireylerin ilişkilerinde söz konusu olan ve karşılıklılık esasına dayanan ödüllendirme sürdürülebilir olursa bireysel ve toplumsal ilişkiler devam edecektir.
- iii. Bireyler, bir ödüllendirme düşüncesine dayalı olarak kendilerine sunulan ödülün şekli, derecesi ve taşıdığı anlam dahilinde, karşısındaki bireyleri değerlendirmektedirler.

- iv. Bireylerin ilişkilerindeki ödüllendirme beklentilerine dair menfaatlerinin düzeyi, ilişkilerin şeklini ve içeriğini bozacak şekilde olmamalıdır.
- v. İlişkilerin sağlamlaşmasıyla birlikte bireylerin birbirlerinden, tam da bekledikleri tepkileri almaları kuvvetle muhtemeldir.

Searle'nin bu bakış açısı dahilinde, sosyal değişim teorisinin, olumsuz bir toplumsal değişime işaret ettiğini ve buna istinaden de bireyler arasındaki ilişkiler çeşitli çıkarlar çerçevesinde şekillendirildiğini söylemek mümkündür.

3.2.2 Eşitlik Teorisi

Adams'ın ilk olarak 1965 yılında ortaya koymuş olduğu eşitlik teorisi yaklaşımı, toplumsal ilişkilerdeki değerlerin mübadelesini içermektedir. Adams'ın yaklaşımının temelinde, menfaatlerin ötesinde, herkesin birbirine faydalı olarak bir davranışı sergilemek adına hareket etmeye gayret ettiği bir davranışlar silsilesinden bahsetmek mümkündür. Eşitlik teorisine göre toplumsal anlamda bireyler, mutlak olarak bazı ihtiyaçlara sahiptirler. Söz konusu ihtiyaçların karşılanması adına da bireyler, bir iyilik anlamında değerlendirilebileceği gibi birbirlerinin beklentilerine yardımcı olmak istercesine, birbirleri için faydalı işler yapmaktadırlar. Çalışanlar ile işverenler; farklı kesimlerden arkadaşlar; sporcular ile taraftarlar vb. ilişki grupları arasındaki etkileşim eşitlik teorisi ile açıklanabilecektir (İçerli 2010, s. 80).

Başka bir açıdan Adams'ın teorisine bakıldığında, bireylerin ilişkilerindeki girdi-çıkış oranına dahil olan hususlar bir denge dahilinde var olduğu süre zarfında, toplumsal iletişim sürecinin olumlu bir biçimde oluşturulacağı görülmektedir. Fakat bu teorisinin ortaya koyduğu toplumsal yapı içerisinde dengenin önemi kritiktir. Çünkü hak ettiğinden fazla değer ya da karşılık elde eden bir birey için bir iç sorgulama söz konusu olabileceken, hak ettiğinin altında bir değer ya da karşılık alan birey için adaletsizlik duygusu ile birlikte karışıklık ve karşı çıkma eğilimleri güçlenecektir. Bu durum, toplumsal anlamda çatışmanın, kopuk ilişkilerin ve çözümsüz anlaşmazlıkların ortaya çıkmasına sebebiyet verebilecek düzeye erişebilmektedir (Kılıç 2016, s. 198).

3.2.3 Vekâlet Teorisi

Çoğunlukla iş dünyası genelinde ele alınan vekalet teorisi, bir kurumun işleyişinde önemli fonksiyonu bulunan çalışanların söz sahibi olma hakkı bulunurken, bu hakkı, kurum içerisindeki yöneticilere bıraktığına dayalı olarak şekillenen ve bu tür bir ilişki dahilinde kurumlardaki genel yapının nasıl işlediğini araştıran bir yaklaşımdır. Teorinin içerisinde vekil olarak nitelendirilen yöneticiler, aslında çalışanlar tarafından yetkilendirilmiş taraf olarak nitelendirilebilecektir. Bu taraflar, asli olarak kendilerine vekalet veren tarafların çıkarlarına odaklı olarak hareket ettikleri süre zarfında, olumlu bir biçimde değerlendirilmektedir. Aksi takdirde taraflar arasında ciddi ölçekli çatışmalar söz konusu olmaktadır. Asil olan çalışan bireyler, sürecin kendi çıkarları doğrultusunda işleyip işlemediğini sürekli olarak takip ve kontrol etmektedirler (Ekinci 2017, s. 73-74).

Vekalet teorisi, çoğunlukla çatışma üzerine kurulu bir yaklaşımdır. Buna göre bireylerin arasındaki vekalet ilişkisinde hangi hususların bir çatışmaya sebebiyet verebileceği ve hangi hususların tarafların birbirleri ile ilişkilerini olumsuz yönde etkileyeceğinin en azından sosyal normlar bazında düzenlenmiş olması gerekmektedir. Aksi takdirde tarafların arasındaki ilişkilerin anlaşılması ve aralarındaki ilişkinin dayanaklarının belirlenmesi son derece zorlu olacaktır. Bu nedenledir ki vekalet teorisinde, asli olan unsur ya da aktörün beklentilerinin ve sahip olduğu hakların çok daha fazla önemli olduğu dikkati çekmektedir (Karoğlu 2016, s. 66).

3.2.4 Karşılıklılık Norm Teorisi

İlk olarak 1960 yılında Gouldner'ın dile getirmiş olduğu karşılıklılık norm teorisi, insanların çıkarları karşılandıkça olumlu yaklaşımlar sergileyeceklerine dair bakış açısına dayanmaktadır. Buna göre söz konusu teoride, toplumun her bir üyesi, karşısındaki birey ya da bireylerin kendilerine sundukları olumluluklar karşılığında olumlu tepkiler vereceği yönünde değerlendirilmektedir. Karşısındaki birey ya da bireylerden olumsuz tepkiler alan tüm bireyler, bu şekilde birbirlerinden uzaklaşacaklardır. Gouldner'a göre süreç içerisinde bir karşılıklılığın söz konusu olabilmesi adına, ilk aşamada, bireylerin kendilerine yardım edenlere yardım etmeleri ve kişilerin kendilerine yardım edenlere

zarar vermemeleri gerekmektedir. Bu durum, beraberinde bir denge oluşumunu getirecektir (Gürbüz 2006, s. 53).

Gouldner, süreci değerlendirirken önemli bir konunun üzerinde durmaktadır. Buna göre bireyler, bir ilişki süreci başlatırken, mutlak olarak öncelikle, gelecekte karşılaşabilecekleri ilişki süreçlerinin boyutlarını tahmin etmek durumundadırlar. Bir başka deyişle bireyler, davranışlarının karşılığında ne gibi tepkiler görebileceklerinin ve bunların kendilerine olası zararlarının neler olabileceğini bilerek bir ilişki sürecinin içerisine dahil olmak zorundadırlar. Çünkü toplumsal normlardan haberdar olan bir birey için vereceği tepkilerin karşılığında alacağı tepkiler ve yaşayacağı süreç son derece aşıkardır. Bu nedenle de kendisinin bir şeyler katmadığı bir sürecin karşılığında herhangi bir şey elde edemeyeceğini bilmektedir (Aydın 2017, s. 549).

3.3 ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ BOYUTLARI

Bu kısımda, örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları olan yardımseverlik, vicdanlılık, nezaket, sivil erdem ve centilmentliğe değinilmiştir.

3.3.1 Diğerkâmlık (Yardımseverlik)

Örgüt içi dayanışma açısından önemli bir davranış olan diğerkamlık, örgüt içerisinde yeni olan bir çalışanın, sürece, çevreye ve işe alışması adına kendisine gereken desteğin her anlamda sağlanmasıdır. Genel olarak örgütler, yoğun bir tempoda çalışmaları vesilesi ile yeni çalışanların sürece hızlı bir şekilde adapte edilmesi, pratikte, örgütler için ciddi bir zaman kazancıdır. Buna paralel olarak da örgütler, mevcut süreçte, istihdam ettikleri bireylerin gelecekte hazır olacakları zaman zarfını kısaltmak, böylelikle de çalışanlarının verimlilik düzeylerini hızlı bir şekilde arttırmak istemektedirler (Bitmiş, Sökmen ve Turgut 2014, s. 5; Sharma ve Jain 2014, s. 58).

3.3.2 Vicdanlılık

Örgüt içerisinde hem çalışanlar hem de yöneticiler açısından önem arz eden bir konu olarak vicdan işe ve çalışana saygı ile ilintili bir kavramdır. Öncelikli olarak çalışanların, kendi aralarındaki iletişim süreçlerinde ve iş ile olan etkileşimlerinde, mümkün olduğunca vicdanlı ve görev bilinci yüksek şekilde çalışmaları önem arz etmektedir. Bu şekilde, çalışanların işe karşı olan saygılarının netleşmesi söz konusudur. Öte yandan çalışanların karşısında yöneticilerin, çalışanları motive etmek adına dürüst ve adaletli bir şekilde çalışmalarının yanı sıra çalışanların performanslarına dair vicdanlı bir tutum sergilemek durumundadırlar (Titrek, Bayrakçı ve Zafer 2009, s. 5).

3.3.3 Nezaket

Örgüt içerisindeki tüm bireylerin, birbirleri ile iletişim süreçlerinde önem arz eden bir husus olarak nezaket, sürecin işleyişi açısından psikolojik bir etkidir. Çalışanlar, birbirlerine karşı nezaket çerçevesinde iş ilişkilerini yürüttükleri süre zarfında, bu nezaket yapısı, onların iletişim süreçlerinin kaliteli bir şekilde gelişmesine yardımcı olacağı gibi örgüt içerisindeki ortamın da pozitif bir biçimde oluşturulmasına imkân sağlayacaktır. Bu nedenle örgütler, çalışma ortamı içerisinde nezaket odaklı iletişim süreçlerinin oluşturulmasını telkin etmek, desteklemek ve aksi durumlar karşısında önlem almak durumundadır (Bitmiş, Sökmen ve Turgut 2014, s. 5).

3.3.4 Sivil Erdem

Büyük ölçüde ülke için önem arz eden bir kavram olarak sivil erdem, bireylerin, toplum için faydalı işler yapma bilincinin bir göstergesi olmaktadır. Öte yandan, örgüt ortamı içerisinde sivil erdem, tıpkı topluma olduğu gibi örgüte faydalı işler yapmak adına bir bilinç gelişiminin ön plana çıkarmaktadır. Buna göre çalışan bireyler, işlerini doğru şekilde yapmak, sorumluluk almak, sorun çözmek, çevreleri ile yardımlaşma vb. eylemler ile birlikte bir sivil erdem bilincini sahip olacak ve örgütlerine doğru ve nitelikli bir şekilde hizmet etmiş olacaklardır (Titrek, Bayrakçı ve Zafer 2009, s. 5; Sharma ve Jain 2014, ss. 58-59).

3.3.5 Centilmenlik

Örgütlerin içerisinde, çalışmak adına zorlu birçok farklı durum ortaya çıkmaktadır. Ar kimi zaman çalışanlar, bu durumdan ziyadesi ile rahatsız olmaları nedeni ile serzenişlerini dile getirmekte ve böylelikle de işin yapılması adına çeşitli engeller ortaya çıkmaktadır. Fakat centilmenlik, bu tip zorlukların göz ardı edilerek sorunların çözülmesi adına çalışanların serzenişte bulunmamaları, aksine, süreci kabullenmek sureti ile örgütleri için gerekli olan tüm unsurları sürece aktarmak sureti ile sorumluluk almalarıdır. Bir başka açıdan bakıldığında centilmenlik, çalışanların örgütlerine yararlı olabilecek, ancak kendileri için zorlu ola süreçleri herhangi bir şekilde sorgulamadan fedakârlık yapmalarıdır (Sharma ve Jain 2014, s. 59)

3.4 ÇEŞİTLİ ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI

Bu kısımda, hedef odaklı, davranış odaklı ve diğer örgütsel vatandaşlık davranış türlerinden bahsedilmiştir.

3.4.1 Hedef Odaklı

Çalışanların örgüt içerisinde belirli bir amaç doğrultusunda çalışmalarına odaklanan hedef odaklı örgütsel vatandaşlık davranışı, örgüt odaklı ve çalışan odaklı olarak iki farklı şekilde ele alınmaktadır. Her iki odaklılık açısından önem arz eden faktör çalışan bireylerdir. Örgüt hedefli örgütsel vatandaşlık davranışında örgütün çıkarlarının gözetilmesi adına çalışanların gereken sorumlulukları, hatta bu sorumluluklardan fazlasını üstlenmesini ifade etmektedir. Çalışan hedefli örgütsel vatandaşlık davranışında ise önem arz eden husus, çalışanların, kendi aralarında, birbirlerinin çıkarlarına hizmet edecekleri kadar aynı zamanda birbirlerinin şartlarını iyileştirmek adına sorumluluk almaları da söz konusudur (Kaplan 2011, s. 26).

3.4.2 Davranış Odaklı

Olumlu ve olumsuz davranışlar olarak nitelendirilebilecek olan davranış odaklı örgütsel vatandaşlık davranışları, bireylerin sürece olan katkılarını değerlendirmektedir. Buna göre çalışanlar, örgütün işleyişine olumlu düzeyde katkı sağladıkları süre zarfında, bu katkı, örgütün çalışmaları için bir işlevsellik ve verimlilik yaratabilecekken, olumsuz davranışların bir verim düşüşüne sebebiyet vermesi mümkündür. Aynı zamanda, olumlu örgütsel vatandaşlık davranışlarında, örgüte fayda sağlamak adına çalışanlar arasında söz konusu olabilecek bir rekabet, çatışmaya dönüştüğü süre zarfında, örgütün içerisindeki ortak hareket etme duygusu da dağılabilecektir (Özdevecioğlu 2003, s. 119).

3.4.3 Diğer Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

Literatürde, her ne kadar belirli başlıklar altında örgütsel vatandaşlık davranışları incelenmiş olsa da bunların dışında kalan bazı davranışlar da kısmen olmakla birlikte örgütler içerisinde gözlemlenmektedir. Söz konusu davranışları aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür (Çelik 2007, s. 121; Kaplan 2011, s. 26):

- i. *Sahte vatandaşlık davranışı*: Sadece belirli ve çıkar odaklı unsurların gözlemlendiği durumlarda gözlemlenen bu vatandaşlık davranışı, örgütlerin içerisinde, belirli çalışanların, kendi hedeflerini gerçekleştirmek ve kendi çıkarlarını diğer çalışanlardan daha üst bir noktada konuşturmak adına benimsedikleri bir davranıştır.
- ii. *Karşı vatandaşlık davranışı*: Kişilik olarak sert, tartışmaya meyilli ve işten çok insani ilişkilerin boyutlarına odaklanan bireyler için geçerli olan bu davranış, bireylerin kendilerini korumak adına tartışmaya, intikam almaya, diğer çalışanları birbirlerine düşürmeye ve kendi menfaatlerini korumak adına çekimser kalmaya yönelik olan davranışlarıyla ortaya çıkmaktadır.
- iii. *Olumsuz yardımlaşma davranışı*: Çalışanların, kendi çıkarlarını gözetmek adına örgütün çıkarlarını geri planda bırakmak sureti ile örgütü kullanarak kendi işlerini yapmaları, kendi kariyerlerini güçlendirmeleri ve kendilerini diğer çalışanlarından daha fazla ön planda tutmaya çalışmalarıdır.

3.5 ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞINA ETKİ EDEN FAKTÖRLER

Örgütsel vatandaşlık davranışı, bireylerin belirli düşünceleri, beklentileri ve davranışları ile şekillenmektedir. Fakat örgütsel vatandaşlık davranışının şekillenmesi açısından örgütün içerisindeki ve birey ile ilgili olan unsurlar, örgütsel vatandaşlık düşüncelerini şekillendirmektedir. Buna göre örgütsel vatandaşlık davranışına etki eden faktörler aşağıdaki unsurlar ile açıklanabilecektir (Saari ve Judge 2004, s. 396; Kaplan 2011, s. 57; Serinkan ve Erdiş 2014, s. 107; İplik 2015, s. 94):

- i. *İş Tatmini*: Çalışanların örgütlerinde gereken performansı göstermek adına arayışı içerisinde oldukları unsurların başında iş tatmini gelmektedir. Çalışanlar, örgütlerinin kendilerine sunmuş oldukları iş ortamının unsurlarını tatmin edici buldukları süre zarfında, örgütleri ile bütünleşmektedirler.
- ii. *Örgütsel Bağlılık*: Çalışanlar, örgütleri ile aralarında her zaman maddi odaklı bağlar kurmamaktadırlar. Bu ilişkinin içerisinde duygusal bir bağlılığın da bulunduğunu görmek mümkündür. Bu bağlılık, söz konusu olduğu süre zarfında, örgütsel vatandaşlık duygusu da beraberinde ortaya çıkmaktadır.
- iii. *Örgütsel Adalet*: Çalışan bireylerin, örgütleri içerisinde vermiş oldukları emeklerin karşılığında en ciddi ölçekli beklentileri, örgütsel adalet duygusunun örgüt içerisinde yerleşik hale gelmesidir. Bu durum, örgüt içerisinde hassas bir ortam yaratmakta ve adalet-adaletsizlik eksenini örgüt içerisindeki dengeleri belirlemektedir.
- iv. *Psikolojik Durum*: Bireyin psikolojik durumu, örgütün genel görünümünden bağımsız olarak büyük ölçüde bireyin özel yaşantısının getirilerine göre şekillenmekte, örgüt içerisinde nihai halini almakta ve buna göre de birey, örgütsel vatandaşlık da dahil olmak üzere farklı duygular dahilinde hareket etmektedir.
- v. *Kişilik Özellikleri*: Yine bireyin kendisi ile ilintili olan kişilik özellikleri, bireyin öncelikle örgüte uyumuna ya da uyumsuzluğuna sebebiyet vermekte; daha sonrasında ise bireyin örgütle bütünleşmesi ya da örgütten uzaklaşması konusunda belirleyici olmaktadır.

- vi. *Demografik Özellikler:* Cinsiyetten yaşa; eğitim düzeyinden mesleki tecrübeye kadar uzanan bir silsilede, bireylere ait olan birçok farklı demografik özellik, örgütsel vatandaşlık davranışının şekillenmesi adına yönlendirici olmaktadır.
- vii. *İşin Nitelikleri:* Her ne kadar birey ve birey ile ilgili özellikler örgütsel vatandaşlık davranışı açısından belirleyici olsa da örgütün ortaya koymuş olduğu işin nitelikleri, bireylerin işe dair olduğu kadar örgüte dair görüşlerini de şekillendirmektedir.
- viii. *Liderlik:* Yine örgütün sorumluluğunda olan bir kavram olmakla birlikte liderlik, örgütün doğru ya da yanlış kişileri seçmesi adına önemli bir testtir. Bu teste göre örgütün seçeceği lider kimliği ve davranışları, örgütün üyelerinin bir vatandaşlık duygusu ile hareket edip etmemelerinin belirleyicisi olmaktadır.

3.6 ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ ETKİLERİ

Mutlak olarak örgütlerin içerisinde söz konusu olan tüm olumlu ve nitelikli iletişim süreçleri, örgütler ile çalışanları arasında nitelikli bir etkileşimin oluşması adına önem arz etmektedir. Bu noktada, örgütlerin vatandaşlık duygusu yaratabilmesi, sürdürülebilir bir nitelikli iş ortamının yaratılması adına son derece kritiktir. Bu nedenle de örgütler, vatandaşlık duygusunun yerleşik hale gelebilmesi adına, kendi sorumluluk alanlarındaki tüm hususları eksiksiz yerine getirmek durumunda olmaktadırlar. Daha sonraki süreçte örgütler, üyelerinden nitelikli bir katılım ve destek bulabileceklerdir (Serinkan ve Erdiş 2014, s. 106).

Podsakoff vd. (2000) açısından, genel olarak ele alındığında, örgütsel vatandaşlık davranışının yaratmış olduğu etkileri aşağıdaki unsurlar dahilinde ele almak mümkündür (Erok 2018, s. 39):

- i. Çalışanların örgüte dair sahiplenme duygusu artmakta, işler, sadece iş olarak değil, birer görev olarak gönüllülük esasına göre yapılmaktadır.
- ii. Çalışanlar ile örgüt arasındaki etkileşim sürecinin içerisinde, engel teşkil eden unsurlar ortadan kaldırılmakta, doğrudan ve sağlıklı bir iletişim süreci ortaya çıkmaktadır.

- iii. Çalışanlar, örgütün sorunlarını kendi sorunları olarak görmekte ve kendi sorunlarını çözüme kavuşturmak adına nasıl mücadele ediyorlarsa, aynı hassasiyeti örgütün sorunları için de göstermektedirler.
- iv. Çalışanların örgüte sağladıkları katkı, elde ettikleri ücretin karşılığında bir rutin olmaktan çıkmakta, her seferinde, daha da artan bir ivme ile işler gerçekleştirilmektedir.
- v. Çalışanlar arasındaki dayanışma düzeyi artmakta ve bu dayanışma ile birlikte çalışanların aralarındaki sorunlar hızlıca çözülebildiği gibi iş yapma konusunda da farklı birimlerin ya da görevlilerin birbirlerine destek çıkmaları söz konusudur.
- vi. Örgüt içerisindeki kaynakların verimli kullanılması ile birlikte bu verimliliğin çıktıları çalışanlara da bir avantaj olarak yansımaktadır ve örgüt, bir iş yerinden ziyade bir yaşam alanına dönüşmektedir.

Sıralanan unsurlara bakıldığında, örgütsel vatandaşlık davranışının bir aidiyet duygusu yarattığı gözlemlenmektedir. Bu aidiyet, örgütün içerisindeki işlerin son derece özverili bir şekilde gerçekleştirilmesine imkân sağlamaktadır ki örgütlerin verimlilik ve sürdürülebilir başarı için bu tip bir adanmışlığa ihtiyacı vardır. Örgütsel vatandaşlık ile birlikte üst düzey bir adanmışlık söz konusu olmasa bile işin en iyi şekilde yapılması adına güçlü bir eğilim vardır ki bu eğilim örgütlerin rekabet gücü ve çalışanlarına daha fazlasını verebilmeleri açısından yardımcı bir unsur olmaktadır.

4. METODOLOJİ

Bu bölümde; araştırmanın amacı ve önemi, değişkenleriyle modeli ve hipotezleri, evreni ve örnekleme, veri toplama araçları, verilerin analizi ve araştırmanın sınırlılıklarına ilişkin bilgiler yer almaktadır.

4.1 ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Araştırma kapsamında, özel bir eğitim kurumunda çalışan öğretmenler bağlamında beş faktör kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca beş faktör kişilik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarına verilen yanıtlar arasında katılımcıların demografik özelliklerine göre farklılık bulunup bulunmadığının araştırılması da bir diğer araştırma amacını teşkil etmektedir.

İnsanların sahip oldukları kişilik özellikleri hem gündelik yaşamdaki insan ilişkilerinde hem de iş yaşamlarında diğer çalışanlar ve örgütleriyle olan ilişkilerinde önemli yere sahiptir. Nitekim herhangi bir örgütte çalışmakta olan kişilerden, o örgütün normları, kuralları ve kültürüne uygun şekilde davranış sergilemeleri beklenmektedir. Bu doğrultuda, çalışanların kişilik özellikleri ile çalıştıkları örgütün birbirine uyumlu olması, işyerinde etkinlik ve verimliliğin sağlanması hususunda önemlilik arz etmektedir. Literatürde kişilik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye yönelik olarak gerçekleştirilmiş olan çeşitli çalışmalara rastlamak mümkündür. Bu çalışma kapsamında eğitim sektöründe kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinin araştırılmasıyla hem literatüre katkıda bulunulacak hem de araştırmanın bulguları, eğitim kurumlarına hangi kişilik özelliklerine sahip eğitimcileri istihdam etmeleri gerektiği hususunda yol gösterecektir.

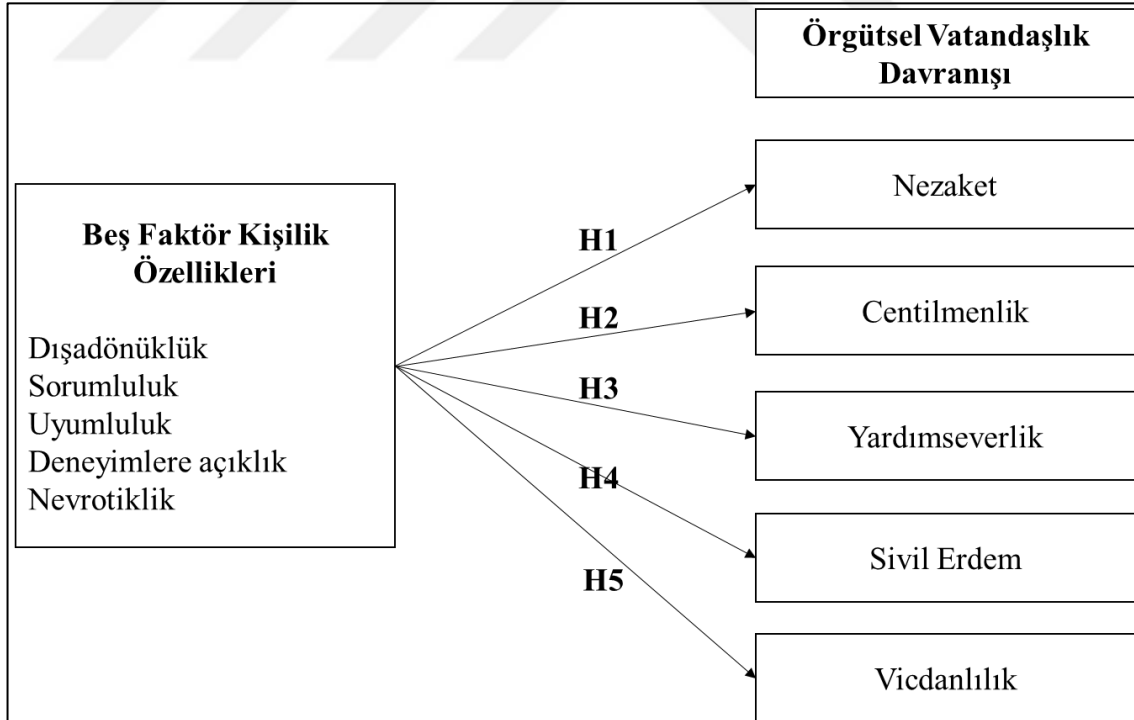
4.2 ARAŞTIRMANIN DEĞİŞKENLERİ, MODELİ VE HİPOTEZLERİ

Araştırmada bağımsız değişken, bağımlı değişken ve kontrol değişkeni olmak üzere üç değişken türü yer almaktadır. Bu değişkenler, araştırma çerçevesinde şu şekilde ele alınmıştır:

- i. Bağımsız Değişken: Beş faktör kişilik özellikleri (dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, deneyimlere açıklık, nevrotiklik)
- ii. Bağımlı Değişken: Örgütsel vatandaşlık davranışı (yardımseverlik, nezaket, centilmenlik, sivil erdem, vicdanlılık)
- iii. Kontrol Değişkenleri: Demografik özellikler (cinsiyet, yaş grubu, medeni durum, kıdem, aylık gelir, pozisyon, kurumda çalışma süresi)

Şekil 4.1’de araştırma kapsamında oluşturulmuş olan model yansıtılmıştır.

Şekil 4.1: Araştırma modeli



Hazırlanan araştırma modeli çerçevesinde şu hipotezler oluşturulmuştur:

H1: Beş faktör kişilik özelliklerinin nezaket boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H1a: Dışadönüklük kişilik özelliğinin nezaket boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H1b: Sorumluluk kişilik özelliğinin nezaket boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H1c: Uyumluluk kişilik özelliğinin nezaket boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H1d: Deneyimlere açıklık kişilik özelliğinin nezaket boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H1e: Nevrotiklik kişilik özelliğinin nezaket boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H2: Beş faktör kişilik özelliklerinin centilmenlik boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H2a: Dışadönüklük kişilik özelliğinin centilmenlik boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H2b: Sorumluluk kişilik özelliğinin centilmenlik boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H2c: Uyumluluk kişilik özelliğinin centilmenlik boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H2d: Deneyimlere açıklık kişilik özelliğinin centilmenlik boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H2e: Nevrotiklik kişilik özelliğinin centilmenlik boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H3: Beş faktör kişilik özelliklerinin yardımseverlik boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H3a: Dışadönüklük kişilik özelliğinin yardımseverlik boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H3b: Sorumluluk kişilik özelliğinin yardımseverlik boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H3c: Uyumluluk kişilik özelliğinin yardımseverlik boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H3d: Deneyimlere açıklık kişilik özelliğinin yardımseverlik boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H3e: Nevrotiklik kişilik özelliğinin yardımseverlik boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H4: Beş faktör kişilik özelliklerinin sivil erdem boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H4a: Dışadönüklük kişilik özelliğinin sivil erdem boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H4b: Sorumluluk kişilik özelliğinin sivil erdem boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H4c: Uyumluluk kişilik özelliğinin sivil erdem boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H4d: Deneyimlere açıklık kişilik özelliğinin sivil erdem boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H4e: Nevrotiklik kişilik özelliğinin sivil erdem boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H5: Beş faktör kişilik özelliklerinin vicdanlılık boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H5a: Dışadönüklük kişilik özelliğinin vicdanlılık boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H5b: Sorumluluk kişilik özelliğinin vicdanlılık boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H5c: Uyumluluk kişilik özelliğinin vicdanlılık boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H5d: Deneyimlere açıklık kişilik özelliğinin vicdanlılık boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H5e: Nevrotiklik kişilik özelliğinin vicdanlılık boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

4.3 ARAŞTIRMA EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evrenini, Türkiye’de özel eğitim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Çalışma evreni olarak, Türkiye’de önde gelen özel bir eğitim kurumu seçilmiş ve bu doğrultuda 338 kişilik örneklem grubu üzerinde araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu eğitim kurumunun seçilmesi noktasında, araştırmacının bu kurumda görev yapıyor olması etkili olmuştur. Bahsi geçen 338 öğretmen ile 25 Eylül 2019 ile 25 Kasım 2019 tarihlerinin arasında anket uygulaması gerçekleştirilmiştir.

4.4 VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada birincil veriler elde edebilmek üzere nicel veri toplama tekniklerinden anket kullanılmış ve 3 bölümden oluşan bir anket formu hazırlanmıştır.

Anketin ilk kısmında, katılımcıların demografik özelliklerini tespit etmek üzere yedi sorudan (cinsiyet, yaş grubu, medeni durum, kıdem, aylık gelir, pozisyon ve kurumda çalışma süresi) meydana gelen Kişisel Bilgi Formu yer almaktadır.

İkinci kısımda, katılımcıların kişilik özelliklerini tespit etmek için John, Donahue ve Kentle (1991) tarafınca geliştirilen, Alkan (2007) tarafınca Türkçe diline uyarlanan Beş

Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 44 ifadeden meydana gelmekte olup, 5'li Likert sistemiyle ölçülmektedir. Ölçekte dışa dönüklük, nevrotiklik, uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklık olmak üzere beş alt boyut yer almaktadır.

Üçüncü kısımda, katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışlarını tespit etmek için Podsakoff, Mackenzie, Moorman ve Fetter (1990) tarafınca Organ'ın (1988) boyutları temel alınmak suretiyle geliştirilen 24 ifadelik Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte yardımseverlik, nezaket, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem olmak üzere beş boyut yer almaktadır.

4.5 VERİLERİN ANALİZİ

Araştırmada anket formu aracılığıyla elde edilen birincil verilerin analizi noktasında SPSS 22.0 istatistik programı kullanılmıştır. Bu doğrultuda, analiz sürecinde frekans tabloları, betimleyici istatistikler, faktör analizi, güvenilirlik analizi, korelasyon analizi, çoklu doğrusal regresyon analizi, Bağımsız Örneklem T Testi ve Tek Yönlü ANOVA Testi'nden faydalanılmıştır.

4.6 ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Bu araştırma, konu bazında beş faktör kişilik özellikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile sınırlıdır. Bu bağlamda araştırma, çalışma kapsamındaki zaman diliminde erişilebilmiş olan kaynaklar ile sınırlıdır.

Araştırma, kapsam bazında özel bir eğitim kurumunda görev yapmakta olan 338 eğitimcinin, uygulanan anket formuna vermiş oldukları yanıtlarla sınırlı durumdadır. Dolayısıyla çalışma, örneklem bazında eğitimciler ile sınırlandırılmıştır.

Çalışmada zaman kısıtı mevcuttur. Zira araştırmacı tarafından çalışmanın tamamlanması hususunda belli ve kısıtlı bir zaman bulunmaktadır. Bununla beraber anket uygulamasının eğitimciler üzerinde 25 Eylül 2019 ile 25 Kasım 2019 tarihlerinin arasında gerçekleştirilmiş olması da bir sınırlılıktır.

5. BULGULAR

Bu bölümde; katılımcıların demografik özellikleri, ölçeklere ilişkin tanımlayıcı istatistikler, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri, korelasyon analizi, regresyon analizleri ve farklılık analizleri sunulmuştur.

5.1 DEMOGRAFİK BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde katılımcıların demografik özelliklerine yer verilmiştir. Tablo 5.1’de katılımcıların cinsiyete göre dağılımı yansıtılmıştır. Buna göre katılımcıların 251’i (%74,3) kadın, 87’si (%25,7) erkektir.

Tablo 5.1: Katılımcıların cinsiyete göre dağılımları

Cinsiyet	Sayı	Yüzde (%)
Kadın	251	74,3
Erkek	87	25,7
Toplam	338	100,0

Tablo 5.2’de katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımı görülmektedir. Buna göre katılımcıların 23’ü (%6,8) 18-25 yaş grubunda, 176’sı (%52,1) 26-34 yaş grubunda, 106’sı (%31,4) 35-44 yaş grubunda, 33’ü (%9,8) 45 ve üzeri yaş grubunda yer almaktadır.

Tablo 5.2: Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımları

Yaş Grubu	Sayı	Yüzde (%)
18-25	23	6,8
26-34	176	52,1
35-44	106	31,4
45 ve üzeri	33	9,8
Toplam	338	100,0

Tablo 5.3’te katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımı gösterilmiştir. Buna göre katılımcıların 144’ü (%42,6) bekar, 194’ü (%57,4) evlidir.

Tablo 5.3: Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımları

Medeni Durum	Sayı	Yüzde (%)
Bekar	144	42,6
Evli	194	57,4
Toplam	338	100,0

Tablo 5.4'te katılımcıların kıdemlerine göre dağılımı yansıtılmıştır. Buna göre katılımcıların 53'ü (%15,7) 3 yıldan az süredir, 90'ı (%26,6) 3-6 yıldır, 195'i (%57,7) 6 yıldan fazla süredir çalışmaktadır.

Tablo 5.4: Katılımcıların kıdemlerine göre dağılımları

Kıdem	Sayı	Yüzde (%)
3 yıldan az	53	15,7
3-6 yıl arası	90	26,6
6 yıldan fazla	195	57,7
Toplam	338	100,0

Tablo 5.5'te katılımcıların aylık gelirlerine göre dağılımı görülmektedir. Buna göre katılımcıların 107'si (%31,7) aylık 3.000 TL'den az, 211'i (%62,4) 3.000 TL – 6.000 TL arasında, 20'si (%5,9) 6.000 TL'den fazla gelire sahiptir.

Tablo 5.5: Katılımcıların aylık gelirlerine göre dağılımları

Aylık Gelir	Sayı	Yüzde (%)
3.000 TL'den az	107	31,7
3.000 TL - 6.000 TL arası	211	62,4
6.000 TL'den fazla	20	5,9
Toplam	338	100,0

Tablo 5.6'da katılımcıların pozisyonlarına göre dağılımı gösterilmiştir. Buna göre katılımcıların 312'si (%92,3) öğretmen, 26'sı (%7,7) müdür veya müdür yardımcısıdır.

Tablo 5.6: Katılımcıların pozisyonlarına göre dağılımları

Pozisyon	Sayı	Yüzde (%)
Öğretmen	312	92,3
Müdür/müdür yardımcısı	26	7,7
Toplam	338	100,0

Tablo 5.7’de katılımcıların kurumda çalışma sürelerine göre dağılımı yansıtılmıştır. Buna göre katılımcıların 229’u (%67,8) 3 yıldan az süredir, 83’ü (%24,6) 3-6 yıldır, 26’sı (%7,7) 6 yıldan fazla süredir aynı kurumda çalışmaktadır.

Tablo 5.7: Katılımcıların kurumda çalışma sürelerine göre dağılımları

Kurumda Çalışma Süresi	Sayı	Yüzde (%)
3 yıldan az	229	67,8
3-6 yıl arası	83	24,6
6 yıldan fazla	26	7,7
Toplam	338	100,0

5.2 ÖLÇEKLERLE İLGİLİ TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER

Bu bölümde, Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçeklerine verilmiş olan yanıtlar doğrultusunda, ölçeklerin boyutlarına ilişkin olarak ortaya çıkan ortalama ve standart sapma değerleri sunulmuştur.

Tablo 5.8’de Beş Faktör Kişilik Özellikleri boyutlarına ilişkin tanımlayıcı bulgular verilmiştir. Buna göre; en yüksek ortalamaya sahip olan boyut $X=4,4116$ ortalamayla sorumluluktur. Bunun ardından sırasıyla $X=4,2498$ ortalamayla uyumluluk, $X=3,9932$ ortalamayla deneyimlere açıklık, $X=3,8473$ ortalamayla dışadönüklük ve $X=2,2241$ ortalamayla nevroitiklik gelmektedir.

Tablo 5.8: Beş faktör kişilik özellikleri boyutlarına ilişkin tanımlayıcı bulgular

Değişken	Sayı	Min.	Maks.	Ort.	SS
Dışadönüklük	338	1,50	5,00	3,8473	,58876
Sorumluluk	338	2,00	5,00	4,4116	,46516
Uyumluluk	338	1,67	5,00	4,2498	,45797
Deneyimlere Açıklık	338	1,70	5,00	3,9932	,51087
Nevrotiklik	338	1,00	3,88	2,2241	,65345

Tablo 5.9’da Örgütsel Vatandaşlık Davranışı boyutlarına ilişkin tanımlayıcı bulgular verilmiştir. Buna göre; en yüksek ortalamaya sahip olan boyut $X=4,5740$ ortalamayla centilmenliktir. Bunun ardından sırasıyla $X=4,5296$ ortalamayla vicdanlılık, $X=4,5118$ ortalamayla yardımseverlik, $X=4,3373$ ortalamayla nezaket ve $X=4,3314$ ortalamayla sivil erdem gelmektedir.

Tablo 5.9: Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarına ilişkin tanımlayıcı bulgular

Değişken	Sayı	Min.	Maks.	Ort.	SS
Nezaket	338	1,50	5,00	4,3373	,58524
Centilmenlik	338	1,50	5,00	4,5740	,57656
Yardımseverlik	338	1,00	5,00	4,5118	,54597
Sivil Erdem	338	1,00	5,00	4,3314	,67794
Vicdanlılık	338	1,00	5,00	4,5296	,62039

5.3 GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK ANALİZLERİ

Bu bölümde, araştırma kapsamında ele alınan ölçeklere ilişkin olarak gerçekleştirilmiş olan geçerlilik ile güvenilirlik analizlerinin sonuçlarından bahsedilmiştir.

Tablo 5.10’da Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği’ne ilişkin olarak gerçekleştirilmiş olan geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin sonuçları yer almaktadır. Ölçek üzerinde gerçekleştirilen faktör analizi esnasında, en uygun sonuçlara ulaşabilmek üzere yedi ifade ölçekten çıkarılmıştır. Bu maddeler sırasıyla şu şekildedir:

- i. V3: Fazladan molalar vermem.
- ii. CE1: Grupta her zaman başkaları tarafından idare edilmesi gereken, açıkları kapatılması gereken biriyimdir.
- iii. V4: Kimsenin farkında olmadığı zamanlarda bile şirket kurallarına uyarım.
- iv. V1: Dürüst bir çalışmanın dürüst bir karşılığı olduğuna inanırım.
- v. SE1: Kurumdaki değişiklikleri sürekli takip ederim.
- vi. A2: Her zaman çevremdekilere yardım etmeye hazırım.
- vii. A4: İşle ilgili problemleri olanlara kendi isteğimle yardım ederim.

Tablo 5.10’da görüldüğü üzere; KMO değerinin 0,869 çıkmış olması örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapılabilmesi noktasında yeterli olduğunu; Ki-Kare (2062,788) ve sigma (0,000) değerleri ise ölçeğin faktör analizi yapılması hususunda uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 5.10’da görüldüğü üzere, yapılan faktör analizi neticesinde, orijinal ölçekle uyumlu şekilde beş faktör elde edilmiştir. Bunlar sırasıyla nezaket (NE), centilmenlik (CE), yardımseverlik (A), sivil erdem (SE) ve vicdanlılık (V) şeklindedir. Açıklanan toplam varyans %63,887’dir. Nezaket varyansın %15,18’ini, centilmenlik %14,31’ini, yardımseverlik %13,76’sını, sivil erdem %11,95’ini, vicdanlılık %8,69’unu açıklamaktadır.

Tablo 5.10’a göre, nezaket boyununun güvenilirliği 0,775; centilmenlik boyutunun güvenilirliği 0,752; yardımseverlik boyutunun güvenilirliği 0,766; sivil erdem boyutunun güvenilirliği 0,721; vicdanlılık boyutunun güvenilirliği 0,637’dir. Ölçeğin güvenilirliği ise 0,876 şeklinde tespit edilmiştir.

Tablo 5.10: Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğine yönelik geçerlilik ve güvenilirlik analizi sonuçları

Kod	İfade	NE	CE	A	SE	V	Güvenilirlik	Ölçek					
NE2	Davranışlarımın iş arkadaşlarım üzerindeki etkisini göz önünde bulundururum	,766					0,775	0,876					
NE4	Diğer çalışanlarla sorun oluşmaması için önlemler alırım	,755											
NE5	Eylemlerimin iş arkadaşlarım üzerindeki etkisini göz önünde bulundururum	,714											
NE1	Diğer çalışanlarla sorun oluşmaması için önlemler alırım	,677											
CE3	Pireyi deve yaparım		,766				0,752		0,876				
CE5	Kurumun yaptıklarında her zaman kusur bulurum		,744										
CE4	Olumlu yönlere odaklanmak yerine her zaman hata ararım		,714										
CE2	Önemsiz konularla ilgili şikayet ederek çok zaman kaybederim		,697										
A3	İşe gelememiş bir kişiye yardım ederim			,677			0,766			0,876			
NE3	Başkalarının haklarına tecavüz etmem			,672									
A5	Yeni gelenlerin ortama alışmalarına zorunlu olmadığım halde yardım ederim			,650									
A1	İş yükü ağır olan diğer çalışanlara yardım ederim.			,639									
SE2	Katılımı zorunlu olmayan fakat önemli görülen toplantılara katılırım				,821		0,721				0,876		
SE3	Katılımı zorunlu olmayan fakat kurum imajı için önemli olan görevleri üstlenirim				,705								
SE4	Kurumsal duyuru, not vb. materyalleri okur ve takip ederim				,577								
V2	İşe devamlılığım standartların üzerindedir					,872	0,637					0,876	
V5	Görev bilinci en yüksek çalışanlardan biriyim					,641							
Açıklanan Varyans		15,18%	14,31%	13,76%	11,95%	8,69%	Toplam %63,887						
KMO: 0,869; Ki-Kare: 2062,788, sd: 136; Sig.: 0,000													

Tablo 5.11’de Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği boyutlarına ilişkin olarak gerçekleştirilen güvenilirlik analizi sonuçları görülmektedir. Buna göre; dışadönüklük boyutunun güvenilirliği 0,764; uyumluluk boyutunun güvenilirliği 0,684; sorumluluk

boyutunun güvenilirliği 0,731; nevroitiklik boyutunun güvenilirliği 0,768 ve deneyimlere açıklık boyutunun güvenilirliği 0,798 şeklinde tespit edilmiştir. Ölçeğin güvenilirliği ise 0,741'dir.

Tablo 5.11: Beş faktör kişilik özellikleri boyutlarına ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları

Boyut	Güvenilirlik	İfade Sayısı
Dışadönüklük	0,764	8
Uyumluluk	0,684	9
Sorumluluk	0,731	9
Nevrotiklik	0,768	8
Deneyimlere Açıklık	0,798	10
Beş Faktör Kişilik Özellikleri	0,741	44

5.4 DEĞİŞKENLER ARASI KORELASYON ANALİZİ

Bu bölümde, değişkenlerin arasındaki ilişkili tespit etmeye yönelik olarak gerçekleştirilen korelasyon analizi neticeleri yer almaktadır.

Tablo 5.12'de görüldüğü üzere, tüm değişkenler arasında anlamlı ilişkilere rastlanmıştır. Nevrotiklik kişilik özelliğinin, boyutun yapısından ötürü, diğer tüm değişkenlerle negatif yönlü ilişkisi bulunmaktadır. En yüksek korelasyon sivil erdem ile yardımseverlik arasındadır ($r=0,569$; $p=0,000$). En düşük korelasyon ise dışadönüklük ile sivil erdem arasındadır ($r=0,235$; $p=0,000$). Korelasyon analizi genel olarak değerlendirildiğinde; değişkenlerin arasında düşük düzeyli (0,00 ile 0,30 arası) ve orta düzeyli (0,30 ile 0,70 arası) ilişkilerin bulunmakta olduğu ifade edilebilir.

Tablo 5.12: Değişkenler arası korelasyon analizi sonuçları

		NE	CE	A	SE	V	DD	S	U	DA	N
Nezaket	Pearson Korelasyonu	1									
	Sig. (2-yönlü)										
Centilmenlik	Pearson Correlation	,307**	1								
	Sig. (2-tailed)	,000									
Yardımseverlik	Pearson Correlation	,534**	,419**	1							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000								
Sivil Erdem	Pearson Correlation	,452**	,388**	,569**	1						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000							
Vicdanlılık	Pearson Correlation	,405**	,295**	,495**	,395**	1					
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000						
Dışadönüklük	Pearson Correlation	,274**	,263**	,240**	,235**	,295**	1				
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000					
Sorumluluk	Pearson Correlation	,375**	,516**	,469**	,439**	,466**	,383**	1			
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000				
Uyumluluk	Pearson Correlation	,451**	,512**	,488**	,483**	,349**	,488**	,526**	1		
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000			
Deneyimlere Açıklık	Pearson Correlation	,379**	,257**	,397**	,292**	,332**	,361**	,401**	,348**	1	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		
Nevrotiklik	Pearson Correlation	-,273**	-,449**	-,253**	-,253**	-,251**	-,413**	-,487**	-,500**	-,302**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
**, Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlı (2-yönlü).											

5.5 REGRESYON ANALİZLERİ

Bu bölümde, beş faktör kişilik özelliklerinin ögütsel vatandaşlık davranışı boyutları üzerinde etkisi bulunup bulunmadığını tespit etmek üzere gerçekleştirilmiş olan çoklu regresyon analizlerinin bulgularına yer verilmiştir.

Tablo 5.13'te “H1: Beş faktör kişilik özelliklerinin nezaket boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.” hipotezini test etmek üzere gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Tabloda görüldüğü üzere, F değerinin (24,54) yüksek olması ve sigma değerinin (0,000) anlamlı çıkmış olması, oluşturulan modelin anlamlı olduğunu göstermektedir. Modelin açıklayıcılığı %25,90'dır. Buna göre, sorumluluk, uyumluluk ve deneyimlere açıklık kişilik özellikleri, nezaket boyutunun %25,90'ını açıklamaktadır. Uyumluluk özelliği nezaket üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye (0,313), deneyimlere açıklık özelliği nezaket üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye (0,224), sorumluluk özelliği nezaket üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye (0,128) sahiptir. Bu doğrultuda, “H1b: Sorumluluk kişilik özelliğinin nezaket boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.”, “H1c: Uyumluluk kişilik özelliğinin nezaket boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.” ve “H1d: Deneyimlere açıklık kişilik özelliğinin nezaket boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.” Hipotezleri kabul edilmiştir. “H1a: Dışadönüklük kişilik özelliğinin nezaket boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.” ve “H1e: Nevrotiklik kişilik özelliğinin nezaket boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.” hipotezleri ise reddedilmiştir. Bu bağlamda, “H1: Beş faktör kişilik özelliklerinin nezaket boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.” hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 5.13: Nezaket boyutuna yönelik regresyon analizi sonuçları

Bağımlı Değişken: Nezaket	Beta	t değeri	Sig.	F değeri	Düz. R2	Sig.
Sabit		1,961	0,051	24,54	25,90%	0,000
Dışadönüklük	-0,004	-0,073	0,942			
Sorumluluk	0,128	2,146	0,033			
Uyumluluk	0,313	5,101	0,000			
Deneyimlere Açıklık	0,224	4,212	0,000			
Nevrotiklik	0,012	0,199	0,843			

Tablo 5.14'te “H2: Beş faktör kişilik özelliklerinin centilmenlik boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.” hipotezini test etmek üzere gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Tabloda görüldüğü üzere, F değerinin (38,976) yüksek olması ve sigma değerinin (0,000) anlamlı çıkmış olması, oluşturulan modelin anlamlı olduğunu göstermektedir. Modelin açıklayıcılığı %36,00'dır. Buna göre, sorumluluk, uyumluluk ve nevrotiklik kişilik özellikleri, centilmenlik boyutunun %36,00'sını açıklamaktadır. Uyumluluk özelliği centilmenlik üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye (0,299), sorumluluk özelliği centilmenlik üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye (0,294), nevrotiklik özelliği centilmenlik üzerinde negatif ve anlamlı etkiye (-0,185) sahiptir. Bu doğrultuda, “H2b: Sorumluluk kişilik özelliğinin centilmenlik boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.”, “H2c: Uyumluluk kişilik özelliğinin centilmenlik boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.” ve “H2e: Nevrotiklik kişilik özelliğinin centilmenlik boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.” Hipotezleri kabul edilmiştir. “H2a: Dışadönüklük kişilik özelliğinin centilmenlik boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.” ve “H2d: Deneyimlere açıklık kişilik özelliğinin centilmenlik boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.” hipotezleri ise reddedilmiştir. Bu bağlamda, “H2: Beş faktör kişilik özelliklerinin centilmenlik boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.” hipotezi de kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 5.14: Centilmenlik boyutuna yönelik regresyon analizi sonuçları

Bağımlı Değişken: Centilmenlik	Beta	t değeri	Sig.	F değeri	Düz. R2	Sig.
Sabit		4,750	0,000	38,976	36,00%	0,000
Dışadönüklük	-0,074	-1,407	0,160			
Sorumluluk	0,294	5,306	0,000			
Uyumluluk	0,299	5,237	0,000			
Deneyimlere Açıklık	0,005	0,111	0,912			
Nevrotiklik	-0,185	-3,443	0,001			

Tablo 5.15'te “H3: Beş faktör kişilik özelliklerinin yardımseverlik boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.” hipotezini test etmek üzere gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Tabloda görüldüğü üzere, F değerinin (34,948) yüksek olması ve sigma değerinin (0,000) anlamlı çıkmış olması, oluşturulan modelin anlamlı olduğunu göstermektedir. Modelin açıklayıcılığı %33,50'dir. Buna göre, sorumluluk, uyumluluk ve

deneyimlere açıklık kişilik özellikleri, yardımseverlik boyutunun %33,50'sini açıklamaktadır. Uyumluluk özelliği yardımseverlik üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye (0,353), sorumluluk özelliği yardımseverlik üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye (0,267), deneyimlere açıklık özelliği yardımseverlik üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye (0,222) sahiptir. Bu doğrultuda, “H3b: Sorumluluk kişilik özelliğinin yardımseverlik boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.”, “H3c: Uyumluluk kişilik özelliğinin yardımseverlik boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.” ve “H3d: Deneyimlere açıklık kişilik özelliğinin yardımseverlik boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.” hipotezleri kabul edilmiştir. H3a: Dışadönüklük kişilik özelliğinin yardımseverlik boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.” ve “H3e: Nevrotiklik kişilik özelliğinin yardımseverlik boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.” hipotezleri ise reddedilmiştir. Bu bağlamda, “H3: Beş faktör kişilik özelliklerinin yardımseverlik boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.” hipotezi de kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 5.15: Yardımseverlik boyutuna yönelik regresyon analizi sonuçları

Bağımlı Değişken: Yardımseverlik	Beta	t değeri	Sig.	F değeri	Düz. R2	Sig.
Sabit		1,250	0,212	34,948	33,50%	0,000
Dışadönüklük	-0,078	-1,464	0,144			
Sorumluluk	0,267	4,727	0,000			
Uyumluluk	0,353	6,066	0,000			
Deneyimlere Açıklık	0,222	4,423	0,000			
Nevrotiklik	0,089	1,623	0,106			

Tablo 5.16’da “H4: Beş faktör kişilik özelliklerinin sivil erdem boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.” hipotezini test etmek üzere gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Tabloda görüldüğü üzere, F değerinin (27,422) yüksek olması ve sigma değerinin (0,000) anlamlı çıkmış olması, oluşturulan modelin anlamlı olduğunu göstermektedir. Modelin açıklayıcılığı %28,20’dir. Buna göre, sorumluluk ve uyumluluk kişilik özellikleri, sivil erdem boyutunun %28,20’ini açıklamaktadır. Uyumluluk özelliği sivil erdem üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye (0,374), sorumluluk özelliği sivil erdem üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye (0,255) sahiptir. Bu doğrultuda, “H4b: Sorumluluk kişilik özelliğinin sivil erdem boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.” ve “H4c: Uyumluluk

kişilik özelliğinin sivil erdem boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.” hipotezleri kabul edilmiştir. “H4a: Dışadönüklük kişilik özelliğinin sivil erdem boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.”, “H4d: Deneyimlere açıklık kişilik özelliğinin sivil erdem boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.” ve “H4e: Nevrotiklik kişilik özelliğinin sivil erdem boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.” hipotezleri ise reddedilmiştir. Bu bağlamda, “H4: Beş faktör kişilik özelliklerinin sivil erdem boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.” hipotezi de kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 5.16: Sivil erdem boyutuna yönelik regresyon analizi sonuçları

Bağımlı Değişken: Sivil Erdem	Beta	t değeri	Sig.	F değeri	Düz. R2	Sig.
Sabit		-,193	,847	27,422	28,20%	0
Dışadönüklük	-,054	-,979	,328			
Sorumluluk	,255	4,335	,000			
Uyumluluk	,374	6,192	,000			
Deneyimlere Açıklık	,099	1,898	,059			
Nevrotiklik	,066	1,160	,247			

Tablo 5.17’de “H5: Beş faktör kişilik özelliklerinin vicdanlılık boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.” hipotezini test etmek üzere gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Tabloda görüldüğü üzere, F değerinin (22,864) yüksek olması ve sigma değerinin (0,000) anlamlı çıkmış olması, oluşturulan modelin anlamlı olduğunu göstermektedir. Modelin açıklayıcılığı %24,50’dir. Buna göre, sorumluluk ve deneyimlere açıklık kişilik özellikleri, vicdanlılık boyutunun %24,50’sini açıklamaktadır. Sorumluluk özelliği vicdanlılık üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye (0,346), deneyimlere açıklık özelliği vicdanlılık üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye (0,142) sahiptir. Bu doğrultuda, “H5b: Sorumluluk kişilik özelliğinin vicdanlılık boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.” ve “H5d: Deneyimlere açıklık kişilik özelliğinin vicdanlılık boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.” hipotezleri kabul edilmiştir. “H5a: Dışadönüklük kişilik özelliğinin vicdanlılık boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.”, “H5c: Uyumluluk kişilik özelliğinin vicdanlılık boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.” ve “H5e: Nevrotiklik kişilik özelliğinin vicdanlılık boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.” hipotezleri ise

reddedilmiştir. Bu bağlamda, “H5: Beş faktör kişilik özelliklerinin vicdanlılık boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır.” hipotezi de kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 5.17: Vicdanlılık boyutuna yönelik regresyon analizi sonuçları

Bağımlı Değişken: Vicdanlılık	Beta	t değeri	Sig.	F değeri	Düz. R2	Sig.
Sabit		1,646	0,101	22,864	24,50%	0,000
Dışadönüklük	0,080	1,409	0,160			
Sorumluluk	0,346	5,747	0,000			
Uyumluluk	0,101	1,625	0,105			
Deneyimlere Açıklık	0,142	2,651	0,008			
Nevrotiklik	0,044	0,761	0,447			

5.6 FARKLILIK ANALİZLERİ

Bu bölümde, araştırma çerçevesinde ele alınan beş faktör kişilik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarına yönelik olarak katılımcılar tarafından verilmiş olan yanıtlar arasında katılımcıların demografik özelliklerine göre anlamlı farklılıkların bulunup bulunmadığına ilişkin olarak gerçekleştirilmiş olan farklılık analizlerinin bulgularına yer verilmiştir.

Tablo 5.18’de cinsiyete göre yapılan Bağımsız Örneklem T Testi bulguları yer almaktadır. Buna göre, dışadönüklük ($t=2,101$; $p=0,038$) ve sorumluluk ($t=2,472$; $p=0,015$) kişilik özelliklerinde anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Dışadönüklük için kadın katılımcılar ($X=3,8909$) erkeklere ($X=3,7213$) kıyasla, sorumluluk için yine kadın katılımcılar ($X=4,4520$) erkeklere ($X=4,2950$) kıyasla daha yüksek yanıtlar vermişlerdir.

Tablo 5.18: Cinsiyete göre yapılan Bağımsız Örneklem T Testi bulguları

Değişken	Cinsiyet	Sayı	Ort.	SS	t değeri	Sig.
Nezaket	Kadın	251	4,3496	,55591	,657	,512
	Erkek	87	4,3017	,66488		
Centilmenlik	Kadın	251	4,6066	,53136	1,568	,119
	Erkek	87	4,4799	,68542		
Yardımseverlik	Kadın	251	4,5229	,52271	,633	,527
	Erkek	87	4,4799	,61025		
Sivil Erdem	Kadın	251	4,3785	,61442	1,898	,060
	Erkek	87	4,1954	,82367		
Vicdanlılık	Kadın	251	4,5339	,58297	,215	,830
	Erkek	87	4,5172	,72114		
Dışadönüklük	Kadın	251	3,8909	,54806	2,101	,038
	Erkek	87	3,7213	,68085		
Sorumluluk	Kadın	251	4,4520	,43238	2,472	,015
	Erkek	87	4,2950	,53471		
Uyumluluk	Kadın	251	4,2767	,41910	1,612	,110
	Erkek	87	4,1724	,55056		
Deneyimlere Açıklık	Kadın	251	3,9896	,47763	-,194	,846
	Erkek	87	4,0034	,59951		
Nevrotiklik	Kadın	251	2,2425	,65049	,880	,380
	Erkek	87	2,1710	,66284		

Tablo 5.19’da yaş grubuna göre yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi bulguları yer almaktadır. Tabloya göre, herhangi bir kişilik özelliği veya örgütsel vatandaşlık davranışı boyutunda yaş grubuna göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 5.19: Yaş grubuna göre yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi bulguları

		Kareler Toplamı	sd	Ort. Karesi	F	Sig.
Nezaket	Gruplar arası	,076	3	,025	,073	,974
	Gruplar içi	115,350	334	,345		
	Toplam	115,425	337			
Centilmenlik	Gruplar arası	,208	3	,069	,208	,891
	Gruplar içi	111,817	334	,335		
	Toplam	112,026	337			
Yardımseverlik	Gruplar arası	,416	3	,139	,463	,708
	Gruplar içi	100,037	334	,300		
	Toplam	100,453	337			
Sivil Erdem	Gruplar arası	1,415	3	,472	1,027	,381
	Gruplar içi	153,472	334	,459		
	Toplam	154,888	337			
Vicdanlılık	Gruplar arası	,219	3	,073	,189	,904
	Gruplar içi	129,485	334	,388		
	Toplam	129,704	337			
Dışadönüklük	Gruplar arası	,352	3	,117	,337	,799
	Gruplar içi	116,466	334	,349		
	Toplam	116,818	337			
Sorumluluk	Gruplar arası	,405	3	,135	,622	,601
	Gruplar içi	72,513	334	,217		
	Toplam	72,919	337			
Uyumluluk	Gruplar arası	,477	3	,159	,757	,519
	Gruplar içi	70,203	334	,210		
	Toplam	70,681	337			
Deneyimlere Açıklık	Gruplar arası	,797	3	,266	1,018	,385
	Gruplar içi	87,157	334	,261		
	Toplam	87,954	337			
Nevrotiklik	Gruplar arası	1,566	3	,522	1,225	,301
	Gruplar içi	142,333	334	,426		
	Toplam	143,898	337			

Tablo 5.20’de medeni duruma göre yapılan Bağımsız Örneklem T Testi bulguları yer almaktadır. Buna göre, sorumluluk ($t=-1,963$; $p=0,050$) kişilik özelliği ile vicdanlılık boyutunda ($t=-2,005$; $p=0,046$) anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Sorumluluk için evli katılımcılar ($X=4,4542$) bekarlara ($X=4,3542$) kıyasla, vicdanlılık için yine evli katılımcılar ($X=4,5876$) bekarlara ($X=4,4514$) kıyasla daha yüksek yanıtlar vermişlerdir.

Tablo 5.20: Medeni duruma göre yapılan Bağımsız Örneklem T Testi bulguları

Değişken	Medeni Durum	Sayı	Ort.	SS	t değeri	Sig.
Nezaket	Bekar	144	4,3385	,62402	,034	,973
	Evli	194	4,3363	,55636		
Centilmenlik	Bekar	144	4,5538	,58549	-,553	,581
	Evli	194	4,5889	,57090		
Yardımseverlik	Bekar	144	4,5087	,61480	-,091	,927
	Evli	194	4,5142	,49031		
Sivil Erdem	Bekar	144	4,2986	,70707	-,765	,445
	Evli	194	4,3557	,65628		
Vicdanlılık	Bekar	144	4,4514	,67761	-2,005	,046
	Evli	194	4,5876	,56911		
Dışadönüklük	Bekar	144	3,8472	,65370	-,001	,999
	Evli	194	3,8473	,53727		
Sorumluluk	Bekar	144	4,3542	,50773	-1,963	,050
	Evli	194	4,4542	,42724		
Uyumluluk	Bekar	144	4,2014	,50807	-1,680	,094
	Evli	194	4,2858	,41462		
Deneyimlere Açıklık	Bekar	144	3,9910	,53440	-,069	,945
	Evli	194	3,9948	,49408		
Nevrotiklik	Bekar	144	2,2648	,65904	,985	,325
	Evli	194	2,1939	,64933		

Tablo 5.21’de kılme göre yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi bulguları yer almaktadır. Tabloya göre, yalnızca centilmenlik ($F=3,280$; $p=0,039$) boyutunda anlamlı farklılık bulunmaktadır. Bu farklılığın nereden kaynaklandığını bulmak için öncelikle varyans homojenliği testi yapılmıştır ($Levene=2,212$; $p=0,111$). Bu doğrultuda Tukey post hoc testinden faydalanılmıştır. Test sonucuna göre, 3-6 yıllık çalışma tecrübesine sahip olanlar ($X=4,6806$), 3 yıldan az sürelik çalışma tecrübesine sahip olanlara ($X=4,4292$) kıyasla centilmenlik boyutu için daha yüksek yanıtlar vermişlerdir.

Tablo 5.21: Kıdeme göre yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi bulguları

		Kareler Toplamı	sd	Ort. Karesi	F	Sig.
Nezaket	Gruplar arası	,396	2	,198	,576	,563
	Gruplar içi	115,030	335	,343		
	Toplam	115,425	337			
Centilmenlik	Gruplar arası	2,152	2	1,076	3,280	,039
	Gruplar içi	109,874	335	,328		
	Toplam	112,026	337			
Yardımseverlik	Gruplar arası	,035	2	,017	,058	,944
	Gruplar içi	100,418	335	,300		
	Toplam	100,453	337			
Sivil Erdem	Gruplar arası	,444	2	,222	,481	,618
	Gruplar içi	154,444	335	,461		
	Toplam	154,888	337			
Vicdanlılık	Gruplar arası	2,049	2	1,025	2,689	,069
	Gruplar içi	127,655	335	,381		
	Toplam	129,704	337			
Dışadönüklük	Gruplar arası	,622	2	,311	,897	,409
	Gruplar içi	116,196	335	,347		
	Toplam	116,818	337			
Sorumluluk	Gruplar arası	,824	2	,412	1,913	,149
	Gruplar içi	72,095	335	,215		
	Toplam	72,919	337			
Uyumluluk	Gruplar arası	,510	2	,255	1,218	,297
	Gruplar içi	70,170	335	,209		
	Toplam	70,681	337			
Deneyimlere Açıklık	Gruplar arası	,263	2	,131	,502	,606
	Gruplar içi	87,692	335	,262		
	Toplam	87,954	337			
Nevrotiklik	Gruplar arası	2,442	2	1,221	2,891	,057
	Gruplar içi	141,457	335	,422		
	Toplam	143,898	337			

Tablo 5.22’de aylık gelire göre yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi bulguları yer almaktadır. Tabloya göre, herhangi bir kişilik özelliği veya örgütsel vatandaşlık davranışı boyutunda aylık gelire göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 5.22: Aylık gelire göre yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi bulguları

		Kareler Toplamı	sd	Ort. Karesi	F	Sig.
Nezaket	Gruplar arası	,145	2	,073	,211	,810
	Gruplar içi	115,280	335	,344		
	Toplam	115,425	337			
Centilmenlik	Gruplar arası	,412	2	,206	,619	,539
	Gruplar içi	111,614	335	,333		
	Toplam	112,026	337			
Yardımseverlik	Gruplar arası	,131	2	,065	,218	,804
	Gruplar içi	100,322	335	,299		
	Toplam	100,453	337			
Sivil Erdem	Gruplar arası	,326	2	,163	,354	,702
	Gruplar içi	154,561	335	,461		
	Toplam	154,888	337			
Vicdanlılık	Gruplar arası	,551	2	,276	,715	,490
	Gruplar içi	129,153	335	,386		
	Toplam	129,704	337			
Dışadönüklük	Gruplar arası	,885	2	,442	1,278	,280
	Gruplar içi	115,933	335	,346		
	Toplam	116,818	337			
Sorumluluk	Gruplar arası	,550	2	,275	1,273	,281
	Gruplar içi	72,369	335	,216		
	Toplam	72,919	337			
Uyumluluk	Gruplar arası	,004	2	,002	,009	,991
	Gruplar içi	70,677	335	,211		
	Toplam	70,681	337			
Deneyimlere Açıklık	Gruplar arası	,671	2	,336	1,288	,277
	Gruplar içi	87,283	335	,261		
	Toplam	87,954	337			
Nevrotiklik	Gruplar arası	1,077	2	,539	1,264	,284
	Gruplar içi	142,821	335	,426		
	Toplam	143,898	337			

Tablo 5.23'te pozisyona göre yapılan Bağımsız Örneklem T Testi bulguları yer almaktadır. Tabloya göre, herhangi bir kişilik özelliği veya örgütsel vatandaşlık davranışı boyutunda pozisyona göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 5.23: Pozisyona göre yapılan Bağımsız Örneklem T Testi bulguları

Değişken	Pozisyon	Sayı	Ort.	SS	t değeri	Sig.
Nezaket	Öğretmen	312	4,3317	,57140	-,603	,547
	Müdür/müdür yardımcısı	26	4,4038	,74188		
Centilmenlik	Öğretmen	312	4,5721	,56457	-,204	,839
	Müdür/müdür yardımcısı	26	4,5962	,71790		
Yardımseverlik	Öğretmen	312	4,5200	,52183	,956	,340
	Müdür/müdür yardımcısı	26	4,4135	,78722		
Sivil Erdem	Öğretmen	312	4,3248	,66069	-,617	,538
	Müdür/müdür yardımcısı	26	4,4103	,87080		
Vicedanlılık	Öğretmen	312	4,5272	,59612	-,240	,810
	Müdür/müdür yardımcısı	26	4,5577	,87552		
Dışadönüklük	Öğretmen	312	3,8309	,58721	-1,772	,077
	Müdür/müdür yardımcısı	26	4,0433	,58303		
Sorumluluk	Öğretmen	312	4,4063	,45128	-,716	,475
	Müdür/müdür yardımcısı	26	4,4744	,61549		
Uyumluluk	Öğretmen	312	4,2511	,43797	,171	,864
	Müdür/müdür yardımcısı	26	4,2350	,66394		
Deneyimlere Açıklık	Öğretmen	312	3,9923	,49785	-,110	,912
	Müdür/müdür yardımcısı	26	4,0038	,65938		
Nevrotiklik	Öğretmen	312	2,2320	,64989	,765	,445
	Müdür/müdür yardımcısı	26	2,1298	,70132		

Tablo 5.24’de kurumda çalışma süresine göre yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi bulguları yer almaktadır. Tabloya göre, yalnızca sivil erdem ($F=3,384$; $p=0,035$) boyutunda anlamlı farklılık bulunmaktadır. Bu farklılığın nereden kaynaklandığını bulmak için öncelikle varyans homojenliği testi yapılmıştır (Levene= $1,305$; $p=0,273$). Bu doğrultuda Tukey post hoc testinden faydalanılmıştır. Test sonucuna göre, 3-6 yıllık çalışma tecrübesine sahip olanlar ($X=4,4819$), 3 yıldan az sürelik çalışma tecrübesine sahip olanlara ($X=4,2664$) kıyasla sivil erdem boyutu için daha yüksek yanıtlar vermişlerdir.

Tablo 5.24: Kurumda çalışma süresine göre yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi bulguları

		Kareler Toplamı	sd	Ort. Karesi	F	Sig.
Nezaket	Gruplar arası	1,742	2	,871	2,566	,078
	Gruplar içi	113,684	335	,339		
	Toplam	115,425	337			
Centilmenlik	Gruplar arası	,536	2	,268	,806	,448
	Gruplar içi	111,489	335	,333		
	Toplam	112,026	337			
Yardımseverlik	Gruplar arası	,501	2	,251	,840	,433
	Gruplar içi	99,951	335	,298		
	Toplam	100,453	337			
Sivil Erdem	Gruplar arası	3,067	2	1,534	3,384	,035
	Gruplar içi	151,820	335	,453		
	Toplam	154,888	337			
Vicdanlılık	Gruplar arası	1,083	2	,542	1,411	,245
	Gruplar içi	128,621	335	,384		
	Toplam	129,704	337			
Dışadönüklük	Gruplar arası	1,737	2	,869	2,529	,081
	Gruplar içi	115,081	335	,344		
	Toplam	116,818	337			
Sorumluluk	Gruplar arası	,753	2	,377	1,748	,176
	Gruplar içi	72,165	335	,215		
	Toplam	72,919	337			
Uyumluluk	Gruplar arası	,433	2	,217	1,033	,357
	Gruplar içi	70,247	335	,210		
	Toplam	70,681	337			
Deneyimlere Açıklık	Gruplar arası	1,538	2	,769	2,981	,052
	Gruplar içi	86,417	335	,258		
	Toplam	87,954	337			
Nevrotiklik	Gruplar arası	1,235	2	,617	1,450	,236
	Gruplar içi	142,664	335	,426		
	Toplam	143,898	337			

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, özel bir eğitim kurumunda görev yapmakta olan öğretmenler bağlamında, beş faktör kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Ayrıca beş faktör kişilik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarına verilen cevapların arasında katılımcıların demografik özellikleri doğrultusunda farklılık bulunup bulunmadığı da araştırılmıştır. Bu doğrultuda, ülkemizdeki köklü bir özel eğitim kurumunda görev yapmakta olan 338 öğretmen ile anket çalışması gerçekleştirilmiştir.

Katılımcıların 251'i kadın, 87'si erkektir. 23'ü 18-25 yaş grubunda, 176'sı 26-34 yaş grubunda, 106'sı 35-44 yaş grubunda, 33'ü 45 ve üzeri yaş grubunda yer almaktadır. 144'ü bekar, 194'ü evlidir. 53'ü 3 yıldan az süredir, 90'ı 3-6 yıldır, 195'i 6 yıldan fazla süredir çalışmaktadır. 107'si aylık 3.000 TL'den az, 211'i 3.000 TL – 6.000 TL arasında, 20'si 6.000 TL'den fazla gelire sahiptir. 312'si öğretmen, 26'sı müdür veya müdür yardımcısıdır. 229'u 3 yıldan az süredir, 83'ü 3-6 yıldır, 26'sı 6 yıldan fazla süredir aynı kurumda çalışmaktadır.

Beş faktör kişilik özellikleri arasında en yüksek ortalamaya sahip olan kişilik özelliği sorumluluk olup, bunun ardından sırasıyla uyumluluk, deneyimlere açıklık, dışadönüklük ve nevroitiklik gelmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları arasında ise en yüksek ortalamaya sahip olan boyut centilmenlik olup, bunun ardından sırasıyla vicdanlılık, yardımseverlik, nezaket ve sivil erdem gelmektedir.

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği için gerçekleştirilen faktör analizi neticesinde; en uygun yapıya erişmek üzere yedi madde analizden çıkartılmış ve orijinal ölçekle uyumlu biçimde nezaket, centilmenlik, yardımseverlik, sivil erdem ve vicdanlılık boyutları elde edilmiştir. Hem boyutların hem de ölçeğin güvenilirliği yeterli ve yüksek düzeyde tespit edilmiştir. Ayrıca beş faktör kişilik özellikleri için gerçekleştirilen güvenilirlik analizi sonucunda hem ölçeğin hem de alt boyutların yeterli ve yüksek düzeyde güvenilirliğe sahip olduğu bulgusu elde edilmiştir.

Değişkenlere arası korelasyon analizi neticesinde, nevrotiklik kişilik özelliğinin diğer tüm değişkenlerle negatif yönlü ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. En yüksek korelasyon, sivil erdemle yardımseverlik arasındayken; en düşük korelasyon dışadönüklükle sivil erdem arasında bulunmuştur.

Beş faktör kişilik özelliklerinin nezaket boyutu üzerinde etkisi bulunup bulunmadığına ilişkin olarak gerçekleştirilen regresyon analizi sonucunda; uyumluluk, deneyimlere açıklık ve sorumluluk kişilik özelliklerinin, nezaket boyutu üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Buna göre, uyumlu, sorumluluk sahibi ve deneyimlere açık olan bireyler, iş arkadaşlarıyla iyi ilişkiler kurmaya ve sorun yaşamamaya gayret göstermektedir.

Beş faktör kişilik özelliklerinin centilmenlik boyutu üzerinde etkisi bulunup bulunmadığına ilişkin olarak gerçekleştirilen regresyon analizi sonucunda; uyumluluk, sorumluluk ve nevrotiklik kişilik özelliklerinin, centilmenlik boyutu üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Buna göre, uyumlu, sorumluluk sahibi ve nevrotik yapıya sahip olmayan bireyler, kurumun işlerinde kusur ve hata aramamakta, şikâyet etme eğiliminde olmamaktadır.

Beş faktör kişilik özelliklerinin yardımseverlik boyutu üzerinde etkisi bulunup bulunmadığına ilişkin olarak gerçekleştirilen regresyon analizi sonucunda; uyumluluk, sorumluluk ve deneyimlere açıklık kişilik özelliklerinin yardımseverlik boyutu üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Buna göre, uyumlu, sorumluluk sahibi ve deneyimlere açık olan bireyler, iş arkadaşlarına yardımcı olma eğiliminde olmaktadır.

Beş faktör kişilik özelliklerinin sivil erdem boyutu üzerinde etkisi bulunup bulunmadığına ilişkin olarak gerçekleştirilen regresyon analizi sonucunda; uyumluluk ve sorumluluk kişilik özelliklerinin sivil erdem boyutu üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Buna göre, uyumlu ve sorumluluk sahibi bireyler, kurumdaki zorunlu

olmayan toplantılara katılım gösterip, kurumsal imaj açısından önemli olan görevleri üstlenmeye meyillidir.

Beş faktör kişilik özelliklerinin vicdanlılık boyutu üzerinde anlamlı etkisi bulunup bulunmadığına ilişkin olarak gerçekleştirilen regresyon analizi sonucunda; sorumluluk ve deneyimlere açıklık kişilik özelliklerinin vicdanlılık boyutu üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Buna göre, sorumluluk sahibi ve deneyimlere açık olan bireylerin görev bilinçlerinin yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

Regresyon analizlerinin ardından değişkenlere yönelik farklılık analizleri gerçekleştirilmiştir. Yaş grubu, aylık gelir ve pozisyon açısından yapılan farklılık analizlerinde herhangi bir değişkende anlamlı farklılığa rastlanmamıştır.

Cinsiyet açısından yapılan farklılık analizinde dışadönüklük ve sorumluluk kişilik özelliklerinde kadınlar lehine anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Buna göre kadın öğretmenler daha dışadönük ve sorumluluk sahibidir. Bu durumun nedeninin, kadın ile erkeğin doğal yapısından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Medeni durum açısından yapılan farklılık analizinde sorumluluk kişilik özelliği ve vicdanlılık boyutunda evli bireyler lehine anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Buna göre evli öğretmenler daha sorumlu ve işine görev bilinciyle bağlıdır. Bu durumun nedeninin, evlilerde sorumluluk duygusu ve iş yapma bilincinin daha yüksek olmasından kaynaklanabileceği öngörülmektedir.

Kıdem açısından yapılan farklılık analizinde centilmenlik boyutunda 3-6 yıllık çalışma tecrübesine sahip bireyler lehine anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Buna göre, 3-6 yıllık çalışma tecrübesine sahip olanlar, 3 yıldan az olanlara göre kurumundan daha az şikâyet etmekte ve kurumunda daha az kusur aramaktadır. Bu durumu nedeninin, meslekte geçirilen sürenin artması neticesinde kuruma bağlılık gösterme düzeyinin artmasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Kurumda çalışma süresi açısından yapılan farklılık analizinde sivil erdem boyutunda 3-6 yıldır aynı kurumda çalışan bireyler lehine anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Buna göre, 3-6 yıldır aynı kurumda çalışan bireyler, 3 yıldan az süredir çalışanlara göre kurumun imajına ve kurumda gerçekleştirilen zorunlu olmayan toplantılara katılmaya daha fazla önem vermektedirler. Bu durumun nedeninin, kurumda çalışma süresi arttıkça kuruma bağlılığın artmasından kaynaklanabileceği öngörülmektedir.

Sonuç olarak, bu çalışmada beş faktör kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu, özellikle uyumluluk ve sorumluluk kişilik özelliklerinin tüm örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu bulgusu elde edilmiştir.

İleride yapılabilecek olan çalışmalarda farklı eğitim kurumlarında da benzer araştırmalar gerçekleştirilerek, eğitim sektöründe hangi kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışının üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu ile ilgili genellemeler yapılabilir. Ayrıca eğitim dışı sektörlerde de örgütsel vatandaşlık davranışının oluşumunda hangi kişilik özelliklerinin ön planda olduğu ile ilgili çalışmalar gerçekleştirilebilir.

Çalışma neticesinde ayrıca eğitim kurumlarına yönelik öneriler de sunulabilir. Zira bu çalışmada özellikle sorumluluk ve uyumluluk kişilik özelliklerine sahip olan bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemekte oldukları bulgusu elde edildiğinden, eğitim kurumlarının işe alımlarda öğretmen adaylarının sorumluluk bilincine sahip ve uyumlu bireyler olmalarına dikkat etmeleri önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

KAYNAKÇA

Kitaplar

- İnanç, B. Y. ve Yerlikaya, E. E., 2009. *Kişilik kuramları*, 2. Basım. Ankara: Pegem Akademi.
- İplik, F. (2015). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. Ankara: Akademisyen Kitabevi.
- MEGEP (2011). *Kişilik Özellikleri*. Ankara: MEB Yayını.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A., 2012. *Örgütsel davranış*, İ. Erdem (Çev.). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Serinkan, C. ve Erdiş, Ü. Y. (2014). *Dönüşümcü Liderlik Bağlamında Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Sürekli Yayınlar

- Alan, H. ve Baykal, U., 2018. Yönetici hemşirelerin kişilik özellikleri ve etkileyen kişisel ve mesleki özellikler. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, **9** (2), ss. 119-128.
- Apan, M. ve Ercan, S. (2017). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Finansal Okuryazarlık Üzerine Etkisinin Yol Analizi ile Belirlenmesi: Lisans Düzeyindeki İşletme Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, **8** (16), ss. 177-202.
- Arısoy, Ö., 2004. Psikiyatrik genetik. *Düşünen Adam Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi*, (17), ss. 109-125.
- Arkar, H., Oya Sorias, Zeliha Tunca, Cennet Şafak, Tunç Alkın, Berna Binnur Akdede, Seda Şahin, Yıldız Akvardar, Özden Sarı, Ayşegül Özerdem ve Can Cimilli, 2005. Mizaç ve Karakter Envanteri'nin Türkçe formunun faktör yapısı, geçerlik ve güvenilirliği. *Türk Psikiyatri Dergisi*, **16** (3), ss. 190-204.
- Avcı, A. (2015). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Gelişimi ve Eğitim Örgütleri Açısından Etkileri. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, **12** (24), 11-26
- Aydın, E. (2017). Kültür Bağlamında Sosyal Mübadele: Kuramsal Bir Çalışma. *UİİD-IJEAS*, (16. UİK Özel Sayısı), 547-562.
- Aydın, C. ve Özel, Ç. H., 2017. A ve B Kişilik Tiplerinin Boş Zaman Davranışlarının Kıyaslanması. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, **18** (2), 21-41.
- Bayat, G. (2019). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Konaklama İşletmeleri Çalışanları Kişilik Özelliklerinin İş Doyumu Düzeyleri Üzerindeki Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, **11** (3), 1575-1588.
- Bayrakçı, M., 2007. Sosyal Öğrenme Kuramı ve Eğitimde Uygulanması. *SAÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, (14), ss. 198-210.
- Biçer, R., 2011. Kişilik ve bir Kur'an terimi olarak şâkile. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, **31** (2), ss. 399-418.
- Bitmiş, M. G., Sökmen, A. ve Turgut, H. (2014). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirliğinin Yeniden Değerlendirilmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, **16** (2), 1-14.

- Cura, D. O. ve Çankaya, T., 2017. Genetik faktörlerin şiddet davranışı üzerine etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, **31** (2), ss. 97-102.
- Çetin, S. A. ve Şahin, B., 2018. Aşçıların Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Bireysel İnovasyon Algısı İlişkisi. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, **6** (4), ss. 419-447.
- Doğan, T., 2013. Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, **14** (1), ss. 56-64.
- Ekinci, B. T. (2017). Asil-Vekil Arasındaki Kayırmacılığın Vekâlet Maliyetleri ile İlişkisi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, **6** (2), 73-96.
- Günay, A. ve Çarıkçı, İ. H., 2019. İnsan kaynakları işe alım süreçlerinde kullanılan psikoteknik testlere ilişkin bir inceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, **10** (23), ss. 178-194.
- Gündoğdu, Y. B., 2016. Psikanalitik kişilik kuramlarına göre gelişim ve değişimin imkânı. *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, **11** (17), ss. 373-404.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, **3** (1), 3:48-75
- Hazar, Ç. M., 2006. Kişilik ve iletişim tipleri. *Selçuk İletişim*, **4** (2), ss. 125-140.
- Horzum, M. B., Ayas, T. ve Padır, M. A., 2017. Beş faktör kişilik ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanması. *Sakarya University Journal of Education*, **7** (2), ss. 398-408.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, **5** (1), 67-92.
- Karaaslan, A., Özler, D. E. ve Kulaklıoğlu, A. S. (2009). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, **10** (2), 135-160.
- Karabatak, S., 2019. Okul Yöneticilerinin Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Yönetimsel Güçlülükleri Arasındaki İlişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (Nisan 2019), 1-17.
- Karaman, A. ve Aylan, S. (2012). Örgütsel Vatandaşlık. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, **2** (1), 35-48.

- Karoğlu, E. (2016). Vekâlet Kuramı Perspektifinden Yönetim Kurulu Kompozisyonunun Finansal Performans Üzerindeki Etkisi: BİST İmalat Sektörü Örneği. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, **2** (1), 65-77.
- Kaya, Ş. D. (2013). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. *Türk İdare Dergisi*, (476), 265-287.
- Kılıç, D. B. Ç. (2016). Adams'ın Eşitlik Teorisi Bağlamında Müzik Öğretmenlerinin İş Tatminini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, **19** (36), 193-235.
- Kılıçlar, A., Şahin, A., Sarıkaya, S. ve Bozkurt, İ., 2017. Kişilik tiplerinin tat tercihlerine etkisi. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, **5** (3), ss. 93-117.
- Koçak, R. ve Gökler, R. Varoluşsal Yaklaşımda Psikolojik Danışma ve Gruba Uygulanışı. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, **2**, 91-107.
- Kol, S., 2011. Erken Çocuklukta Bilişsel Gelişim ve Dil Gelişimi. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (21), 1-21.
- Kulualp, H. G. ve Sarı, Ö. (2019). Destekleme Davranışı ve Sosyal Değişim Teorisi Kapsamında Kırsal Turizmin Etkilerinin Değerlendirilmesi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, **8** (1), 643-666.
- Kuzgun, Y., 1972. Kendini Gerçekleştirme. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Felsefe Bölümü Dergisi*, **10**, 162-178.
- Merdan, E., 2013. Beş Faktör Kişilik Kuramı ile İş Değerleri İlişkisinin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, (7), ss. 140-159.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, (20), 117-135.
- Özmenteş, G. ve Adızel, F., 2017. Müzik Gelişimi ve Öğrenmede Sosyo-Kültürel Bağlam. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, **6** (1), 422-436.
- Özsoy, E. ve Yıldız, G., 2013. Kişilik kavramının örgütler açısından önemi: Bir literatür taraması. *İşletme Bilimi Dergisi*, **1** (2), ss. 1-12.
- Saari, M. L. Judge, A. T. (2004). Employee Attidus and Job Satisfaction. *Human Resource Management*, **43** (4), ss. 395-407.
- Sarıtaş, M., 1997. Yönetimde kişilik faktörü. *Eğitim Yönetimi*, **3** (4), ss. 527-548.

- Sayın, A. ve Aslan, S., 2005. Duygudurum bozuklukları ile huy, karakter ve kişilik ilişkisi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, **16** (4), ss. 276-283.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, **25** (1), 317-339.
- Sharma, V., Jain, S. (2014). A Scale For Measuring Organizational Citizenship Behavior In Manufacturing Sector. *Pacific Business Rewiev International*, **6** (8), 57-62.
- Soysal, A., 2008. Çalışma yaşamında kişilik tipleri: Bir literatür taraması. *Çimento İşveren*, (Ocak), ss. 4-19.
- Sunar, L. (2014). Türkiye’de Sosyal Bilimlerde Toplumsal Değişim. *Sosyoloji Dergisi*, (29), 83-116.
- Şencan, M. N. M., 2016. Beş faktör kişilik özellikleri ile işkolizm arasındaki ilişkinin incelenmesi: Kamu sektöründe çalışanlar üzerinde bir araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, **5** (5), ss. 229-246.
- Tatar, A. Vd. (2014). Klinik Olmayan Örneklemde Beş Faktör Kişilik Envanteri Belirti Tarama Amaçlı Kullanılabilir mi?: Ön Çalışma. *FSM İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, (4), 181-199.
- Tatlıhoğlu, K., 2014. Üniversite Öğrencilerinin Beş Faktör Kişilik Kuramı’na Göre Kişilik Özellikleri Alt Boyutlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Tarih Okulu Dergisi (TOD)*, **7** (17), ss. 939-971.
- Titrek, O., Bayrakçı, M. ve Zafer, D. (2009). Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Görüşleri. *Akademik Bakış*, (17), 1-28.
- Topses, G., 2012. Rehberlik ve Psikolojik Danışma Kuramlarının Felsefi Temelleri. *folklor/edebiyat*, **18** (70), 93-105.
- Tuzcuoğlu, N., 1995. Psikanaliz kuramı ve özellikleri. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, (7), ss. 275-285.

Diğer Kaynaklar

- Çelik, M. (2007). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Bir Uygulama. Yayınlanmış Doktora Tezi. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Eroğlu, Y., 2014. Ergenlerde siber zorbalık ve mağduriyeti yordayan risk etmenlerini belirlemeye yönelik bütüncül bir model önerisi. *Doktora Tezi*. Bursa: Uludağ Üniversitesi EBE.
- Kaplan, İ. (2011). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Tatmini İlişkisi: Konya Emniyet Teşkilatı Üzerinde Bir Uygulama. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Taşdemir, G., Keskin, G. ve Aktekin, E., 2016. The importance of personality structure within an organization. Global Business Research Congress (GBRC), May 26-27, İstanbul, Turkey, pp. 420-426.
- Yıldızoğlu, H., 2013. Okul Yöneticilerinin Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Çatışma Yönetimi Stili Tercihleri Arasındaki İlişki. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

EKLER



EK-1. Anket Formu

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ÖZEL BİR EĞİTİM KURUMUNDA BİR ARAŞTIRMA ANKET FORMU

Bu anket formu, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yüksek lisans çalışması yapmakta olan Kübra Seynem HACIAHMETOĞLU'nun yüksek lisans tezinde kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Aşağıda yer alan sorulara/ifadelere vereceğiniz yanıtlar bilimsel nitelikli bu araştırmanın güvenilirliği açısından oldukça önemlidir. Araştırma sonucunda elde edilecek olan bulgular üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır. Sizden kişisel bilgileriniz veya adınız istenmemektedir. Bu araştırmaya vermiş olduğunuz destekten ötürü teşekkür ederiz.

Kübra Seynem HACIAHMETOĞLU
Bahçeşehir Üniversitesi SBE
Yüksek Lisans Öğrencisi

Dr. Cafer Şafak EYEL
Bahçeşehir Üniversitesi SBE
Tez Danışmanı

A. KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. Cinsiyetiniz

☐ Kadın ☐ Erkek

2. Yaş Grubunuz

☐ 18-25 ☐ 26-34 ☐ 35-44 ☐ 45 ve üzeri

3. Medeni Durumunuz

☐ Bekar ☐ Evli

4. Kıdeminiz

☐ 3 yıldan az ☐ 3-6 yıl ☐ 6 yıldan fazla

5. Kurumda Çalışma Süreniz

☐ 3 yıldan az ☐ 3-6 yıl ☐ 6 yıldan fazla

6. Aylık Geliriniz

☐ 3.000 TL'den az ☐ 3.000 – 6.000 TL arası ☐ 6.000 TL'den fazla

7. Pozisyonunuz

☐ Öğretmen ☐ Müdür/müdür yardımcısı

B. BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

No	İfade	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Konuşkan					
2	Başkalarında hata bulmaya yatkın					
3	İşini tam yapan					
4	Depresif ve hüzünlü					
5	Orijinal, yeni fikirler üreten					
6	Ketum/ vakur/ mesafeli					
7	Yardımsever ve bencil olmayan					
8	Biraz umursamaz / özensiz					
9	Rahat, stresle kolay baş eden					
10	Birçok değişik konuya meraklı					
11	Enerji dolu					
12	Başkalarıyla sürekli didişen					
13	Güvenilir bir çalışan					
14	Gergin olabilen					
15	Maharetli, derin düşünen					
16	Heyecan ve coşku yaratabilen					
17	Bağışlayıcı bir yapıya sahip					
18	Düzensiz olma eğiliminde					
19	Çok endişelenen					
20	Hayal gücü yüksek					
21	Sessiz bir yapıda					
22	Genellikle başkalarına güvenen					
23	Tembelliğe meyilli					
24	Duygusal açıdan dengeli, kolayca keyfi kaçmayan					
25	Keşfeden, icat eden, yaratıcı					
26	İddialı, hakkını savunan bir kişiliğe sahip					
27	Soğuk ve kayıtsız olabilen					
28	Görevi tamamlanıncaya kadar sebat edebilen					
29	Dakikası dakikasına uymayan / Duygusal iniş ve çıkışlar yaşayan					
30	Sanat ve estetik değerlere önem veren					
31	Bazen utangaç, çekingen olan					

32	Hemen hemen herkese karşı saygılı ve düşünceli olan					
33	İşleri verimli yapan					
34	Gergin durumlarda sakin kalabilen					
35	Rutin işleri yapmayı tercih eden					
36	Sosyal, girişken					
37	Zaman zaman başkalarına karşı kabalaşan					
38	Planlar yapan ve bunları takip eden					
39	Kolayca sinirlenen					
40	Düşünmeyi seven ve fikirlerle oynamaktan hoşlanan					
41	Sanata ilgisi çok az					
42	Başkalarıyla işbirliği yapmaktan hoşlanan					
43	Kolaylıkla dikkati dağılan					
44	Sanat, müzik ve edebiyat konusunda çok bilgili					

C. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÖLÇEĞİ

No	İfade	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	İş yükü ağır olan diğer çalışanlara yardım ederim.					
2	Grupta her zaman başkaları tarafından idare edilmesi gereken, açıkları kapatılması gereken biriyimdir					
3	Dürüst bir çalışmanın dürüst bir karşılığı olduğuna inanırım					
4	Önemsiz konularla ilgili şikayet ederek çok zaman kaybederim					
5	Diğer çalışanlarla sorun oluşmaması için önlemler alırım					
6	Kurumdaki değişiklikleri sürekli takip ederim					
7	Pireyi deve yaparım					
8	Davranışlarımın iş arkadaşlarım üzerindeki etkisini göz önünde bulundururum					
9	Katılımı zorunlu olmayan fakat önemli görülen toplantılara katılırım					

10	Her zaman çevremdekilere yardım etmeye hazırım					
11	Katılımı zorunlu olmayan fakat kurum imajı için önemli olan görevleri üstlenirim					
12	Kurumsal duyuru, not vb. materyalleri okur ve takip ederim					
13	İşe gelememiş bir kişiye yardım ederim					
14	Başkalarının haklarına tecavüz etmem					
15	İşle ilgili problemleri olanlara kendi isteğimle yardım ederim					
16	Olumlu yönleri odaklanmak yerine her zaman hata ararım					
17	Diğer çalışanlarla sorun oluşmaması için önlemler alırım					
18	İşe devamlılığım standartların üzerindedir					
19	Kurumun yaptıklarında her zaman kusur bulurum					
20	Davranışlarımın iş arkadaşlarım üzerindeki etkisini göz önünde bulundururum					
21	Fazladan molalar vermem					
22	Kimsenin farkında olmadığı zamanlarda bile şirket kurallarına uyarım					
23	Yeni gelenlerin ortama alışmalarına zorunlu olmadığım halde yardım ederim					
24	Görev bilinci en yüksek çalışanlardan biriyim					

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı: Kübra Seynem Hacıahmetoğlu

Sürekli Adresi:

Doğum Yeri ve Yılı:

Yabancı Dili:

Lisans:

Çalışma Hayatı: