



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Onur SARIKAYA

BİREYLERİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: BEŞ FAKTÖR VE HEXACO KİŞİLİK MODELLERİ
KAPSAMINDA KARŞILAŞTIRMALI BİR ANALİZ

İşletme Anabilim Dalı
Doktora Tezi

Antalya, 2022



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Onur SARIKAYA

BİREYLERİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: BEŞ FAKTÖR VE HEXACO KİŞİLİK MODELLERİ
KAPSAMINDA KARŞILAŞTIRMALI BİR ANALİZ

Danışman

Doç. Dr. Nuray ATSAN

İşletme Anabilim Dalı

Doktora Tezi

Antalya, 2022

T.C.
Akdeniz Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Onur SARIKAYA'nın bu çalışması, jürimiz tarafından İşletme Anabilim Dalı Doktora Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Prof. Dr. Ferda ERDEM (İmza)

Üye (Danışman) : Doç. Dr. Nuray ATSAN (İmza)

Üye : Doç. Dr. Hasan Hüseyin UZUNBACAK (İmza)

Üye : Doç. Dr. Tahsin AKÇAKANAT (İmza)

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Murat ATALAY (İmza)

Tez Başlığı:	Bireylerin Kişilik Özellikleri ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Beş Faktör ve HEXACO Kişilik Modelleri Kapsamında Karşılaştırmalı Bir Analiz
--------------	---

Onay: Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Tez Savunma Tarihi : 05/12/2022

Mezuniyet Tarihi : 15/12/2022

AKADEMİK BEYAN

Doktora Tezi olarak sunduğum “Bireylerin Kişilik Özellikleri ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Beş Faktör ve HEXACO Kişilik Modelleri Kapsamında Karşılaştırmalı Bir Analiz” adlı bu çalışmanın, akademik kural ve etik değere uygun bir biçimde tarafımda yazıldığını, yararlandığım bütün eserlerin kaynakçada gösterildiğini ve çalışma içerisinde bu eserlere atıf yapıldığını belirtir; bunu şerefimle doğrularım.

(İmza)

Onur SARIKAYA



T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



09 / 12 / 2022

TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU BEYAN BELGESİ

Öğrenci Bilgileri	
Adı-Soyadı	Onur Sarıkaya
Öğrenci Numarası	20185213002
Anabilim Dalı	İşletme
Programı	Doktora
Danışman Öğretim Üyesi Bilgileri	
Unvanı, Adı-Soyadı	Doç. Dr. Nuray Atsan
Doktora Tez Başlığı	Bireylerin Kişilik Özellikleri ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Beş Faktör ve HEXACO Kişilik Modelleri Kapsamında Karşılaştırmalı Bir Analiz
Turnitin Bilgileri	
Ödev Numarası	1976101582
Rapor Tarihi	09.12.2022
Benzerlik Oranı	Alıntılar hariç: %11 Alıntılar dahil: %11
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE,	
Yukarıda bilgileri bulunan öğrenciye ait tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 124 sayfalık kısmına ilişkin olarak Turnitin adlı intihal tespit programından Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orjinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esaslarında belirlenen filtrelemeler uygulanarak yukarıdaki detayları verilen ve ekte sunulan rapor alınmıştır. Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir: (x) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor ise: Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orjinallik Raporunun doğruluğunu onaylarım. () Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşıyor, ancak tez/dönem projesi danışmanı intihal yapılmadığı kanısında ise: Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orjinallik Raporunun doğruluğunu onaylar ve Uygulama Esaslarında öngörülen yüzdelik sınırlarının aşılmasına karşın, aşağıda belirtilen gerekçe ile intihal yapılmadığı kanısında olduğumu beyan ederim.	
Gerekçe:	
Benzerlik taraması yukarıda verilen ölçütlere uygun olarak tarafımca yapılmıştır. İlgili tezin orijinallik raporunun uygun olduğunu beyan ederim. Doç. Dr. Nuray Atsan İmza	

İÇİNDEKİLER

ŞEKİLLER LİSTESİ	iv
TABLolar LİSTESİ	v
KISALTMALAR LİSTESİ	vi
ÖZET	vii
SUMMARY	viii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM KİŞİLİK KAVRAMI

1.1. Kişilik Kavramının Tanımlanması	4
1.2. Kişiliğin Oluşmasında Etkili Olan Temel Unsurlar	6
1.2.1. Kalıtım	7
1.2.2. Çevresel Unsurlar	8
1.3. Temel Kişilik Modelleri	12
1.3.1. Beş Faktör Modeli	12
1.3.1.1. Deneyime Açıklık	12
1.3.1.2. Sorumluluk/Vazifeşinaslık	14
1.3.1.3. Dışa dönüklük	16
1.3.1.4. Uyumluluk	17
1.3.1.5. Duygusal Denge	19
1.3.2. HEXACO Modeli	20
1.3.2.1. Dürüstlük-Mütevazılık	21
1.3.2.2. Duygusallık	22
1.3.2.3. Dışa dönüklük	24
1.3.2.4. Uyumluluk	25
1.3.2.5. Sorumluluk/Vazifeşinaslık	26
1.3.2.6. Deneyime Açıklık	28
1.3.3. Karanlık Üçlü Modeli	29
1.3.4. Temel Kişilik Modellerinin Kavramsal Açından Karşılaştırılması	31
1.4. Literatürde Kişilik Araştırmaları	33
1.4.1. Ulusal Literatürdeki Çalışmalar	33
1.4.2. Uluslararası Literatürdeki Çalışmalar	35

İKİNCİ BÖLÜM

TÜKENMİŞLİK KAVRAMI

2.1. Tükenmişlik Kavramının Tanımlanması	39
2.2. Temel Tükenmişlik Yaklaşımları	41
2.2.1. Çok Boyutlu Yaklaşımı	41
2.2.2. Varoluşsal Yaklaşımı.....	43
2.2.3. Aşama Yaklaşımı.....	45
2.3. Tükenmişliğe Neden Olan Temel Unsurlar.....	47
2.3.1. Bireysel ve Sosyo-Demografik Unsurlar.....	47
2.3.2. Çevresel ve Örgütsel Unsurlar.....	49
2.4. Tükenmişliğin Temel Sonuçları	52
2.4.1. Bireysel Sonuçlar.....	53
2.4.2. Örgütsel Sonuçlar	54
2.5. Literatürde Tükenmişlik Araştırmaları	55
2.5.1. Ulusal Literatürdeki Çalışmalar.....	55
2.5.2. Uluslararası Literatürdeki Çalışmalar.....	60
2.5.3. Literatürde Kişilik Özellikleri ile Tükenmişlik İlişkisi	64
2.5.3.1. Ulusal Literatürdeki Çalışmalar.....	64
2.5.3.2. Uluslararası Literatürdeki Çalışmalar.....	68

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BİREYLERİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BEŞ FAKTÖR VE HEXACO KİŞİLİK MODELLERİ ÇERÇEVESİNDE İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı, Kapsamı, Hipotezleri ve Yöntemi	74
3.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	74
3.1.2. Araştırmanın Kapsamı	75
3.1.3. Araştırmanın Hipotezleri	76
3.1.4. Araştırmanın Yöntemi	81
3.1.4.1. Araştırmanın Örneklemi	81
3.1.4.2. Veri Toplama Yöntemi ve Araçları	81
3.1.4.3. Veri Analiz Teknikleri.....	85
3.2. Araştırmanın Analizi ve Bulgular.....	85
3.2.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri	86

3.2.2. Araştırmanın Güvenilirliği ve Geçerliliği	88
3.2.3. Beş Faktör ve HEXACO Modellerine Ait Ölçeklerin Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	90
3.2.4. Beş Faktör Modeli ile Tükenmişlik Düzeyi İlişkisi.....	92
3.2.5. HEXACO Modeli ile Tükenmişlik Düzeyi İlişkisi	93
3.2.6. Beş Faktör ve HEXACO Modellerinin Tükenmişlik Düzeyi ile İlişkileri Açısından Karşılaştırılması.....	94
3.2.7. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi	95
3.2.8. Tükenmişlik Düzeyini Etkileyebilecek Diğer Unsurlar	98
3.3. Bulguların Değerlendirilmesi ve Tartışma	102
3.4. Araştırmanın Kısıtları ve Gelecek Araştırmalar İçin Öneriler	112
SONUÇ	115
KAYNAKÇA.....	120
EK 1- Anket Formu.....	151
ÖZGEÇMİŞ	154

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1 Duygusal Aşırı Yüklenme ve Tükenmişlik Süreci.....	42
Şekil 2.2 Varoluşsal Tükenmişlik Modeli	44
Şekil 2.3 Çevresel Tükenmişlik Süreci	46
Şekil 3.1 Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı	86
Şekil 3.2 Katılımcıların Yaşa Göre Dağılımı	86
Şekil 3.3 Katılımcıların Çalıştıkları Üniversiteye Göre Dağılımı	87
Şekil 3.4 Katılımcıların Unvana Göre Dağılımı.....	87



TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.1 Literatürdeki Kişilik Tanımları	5
Tablo 2.1 Tükenmişliğin Aşamaları	45
Tablo 2.2 Ulusal Literatürdeki Tükenmişlik Araştırmaları Örnekleri.....	58
Tablo 2.3 Uluslararası Literatürdeki Tükenmişlik Araştırmaları Örnekleri.....	62
Tablo 2.4 Ulusal Literatürde Kişilik Özellikleri ile Tükenmişlik İlişkisi Araştırmaları Örnekleri	66
Tablo 2.5 Uluslararası Literatürde Kişilik Özellikleri ile Tükenmişlik İlişkisi Araştırmaları Örnekleri.....	71
Tablo 3.1 Katılımcıların Araştırma Yaptıkları Temel Bilim Alanı Bilgilerine Göre Dağılımı	88
Tablo 3.2 Güvenilirlik Analizi Sonuçları	88
Tablo 3.3 Geçerlilik Analizi Sonuçları.....	89
Tablo 3.4 Normallik Analizi Sonuçları	91
Tablo 3.5 Beş Faktör ve HEXACO Modellerine Ait Ölçeklerin Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler.....	91
Tablo 3.6 Beş Faktör Modeli ile Tükenmişlik Düzeyi İlişkisi	93
Tablo 3.7 HEXACO Modeli ile Tükenmişlik Düzeyi İlişkisi	93
Tablo 3.8 Beş Faktör ve HEXACO Modelleri ile Tükenmişlik Düzeyi İlişkisi.....	94
Tablo 3.9 Tükenmişlik Düzeylerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması	95
Tablo 3.10 Tükenmişlik Düzeylerinin Yaşa Göre İncelenmesi	96
Tablo 3.11 Tükenmişlik Düzeylerinin Çalışılan Üniversiteye Göre Karşılaştırılması.....	96
Tablo 3.12 Tükenmişlik Düzeylerinin Unvana Göre Karşılaştırılması.....	97
Tablo 3.13 Tükenmişlik Düzeylerinin Araştırma Yapılan Temel Bilim Alanına Göre Karşılaştırılması.....	97
Tablo 3.14 Katılımcıların İş Hayatında Tükenmişlik Hissetmelerine En Çok Sebep Olan Unsurlar	99
Tablo 3.15 Katılımcıların Tükenmişlik ile Başa Çıkma Yöntemleri.....	101

KISALTMALAR LİSTESİ

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
Arş.	: Araştırma
AMOS	: Analysis of Moment Structures
ANOVA	: Analysis of Variance
CFI	: Comperative Fit Index
DNA	: Deoksiribo Nükleik Asit
Doç.	: Doçent
Dr.	: Doktor
Ed.	: Editör
Gör.	: Görevlisi
HSD	: Honest Significant Difference
ISO	: International Organization for Standardization
İŞKUR	: İş ve İşçi Bulma Kurumu
Öğr.	: Öğretim
Örn.	: Örneğin
PDR	: Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik
Prof.	: Profesör
RMSEA	: Root Mean Square Error of Approximation
SMRM	: Standardized Root Mean Square Residual
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
SSCI:	: Social Sciences Citation Index
TLI	: Tucker-Lewis Index
ULAKBİM	: Ulusal Akademik Ağ ve Bilgi Merkezi
ÜAK	: Üniversiteler Arası Kurul
vb.	: Ve benzeri
vd.	: Ve diğerleri
YDS	: Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavı
YÖK	: Yükseköğretim Kurulu
YÖKDİL	: Yükseköğretim Kurumları Yabancı Dil Sınavı

ÖZET

Kişilik kavramı bireylerin yaşamlarında önemli bir yere sahiptir. Kişilik özellikleri bireylerin yaşamları boyunca hem özel hem de çalışma hayatlarıyla ilgili tutum ve ilişkilerini etkilemekte, yaşadıkları olayları yorumlama ve bunlara tepki verme biçimlerini yönlendirmekte ve hem kendilerinin hem de çevresindekilerin yaşamlarını etkileyebilmektedir. Öte yandan, tükenmişlik kavramı da özellikle çalışanlar için modern çağın önemli bir olgusu olup, birçok birey tarafından yaşanmaktadır. Duygusal olarak zorlayıcı durumlara uzun süreli maruz kalmanın neden olduğu fiziksel, duygusal ve zihinsel bir tükenme hali olan tükenmişlik de kişilik gibi bireylerin yaşamlarında önemli etkiye sahiptir. Kişilik ve tükenmişlik kavramlarının çalışanlar ve işletmeler üzerindeki etkileri bu kavramların araştırılmasını önemli kılmaktadır. Bu kapsamda, bu çalışmayla bireylerin kişilik özellikleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu inceleme Beş Faktör ve HEXACO kişilik modelleri kapsamında karşılaştırmalı olarak gerçekleştirilmiştir. Nicel yöntemin kullanıldığı araştırmanın verileri online anket yöntemi ile toplanmıştır. Araştırmanın örneklemini Akdeniz Üniversitesi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi ve Süleyman Demirel Üniversitesinde çalışan 514 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda Beş Faktör modelinin deneyime açıklık, sorumluluk/vazifeşinaslık, dışa dönüklük, uyumluluk ve duygusal denge kişilik özellikleri ile tükenmişlik düzeyi arasında negatif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. HEXACO modelinin ise dürüstlük-mütevazılık, dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk/vazifeşinaslık ve deneyime açıklık kişilik özellikleri ile tükenmişlik düzeyi arasında negatif, duygusallık ile tükenmişlik düzeyi arasında ise pozitif yönlü anlamlı ilişki bulgulanmıştır. Bununla birlikte, Beş Faktör modelinin kişilik özelliklerinin genel olarak tükenmişlik düzeyi ile daha yüksek korelasyon katsayılarına sahip olduğu görülmüştür. Çalışmada, tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet, unvan, çalışılan üniversite ve araştırma yapılan temel bilim alanı açısından da anlamlı farklılaştığı bulgulanmıştır. Ayrıca, adaletsizlik, olumsuz ilişkiler, iş yükü ve mobbing unsurlarının da tükenmişlik yaratabileceği tespit edilmiş, katılımcıların tükenmişlikle başa çıkabilmek için hobilerle ilgilenme, azmetme, olumlu düşünme ve sabretme yöntemlerine başvurdukları görülmüştür. Beş Faktör modeli ile alternatif kişilik modellerini karşılaştıran az sayıda araştırmadan biri olması bu çalışmanın özgün yanını oluşturmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kişilik, Beş Faktör, HEXACO, Tükenmişlik, Akademik Örgütler

SUMMARY

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN PERSONALITY TRAITS AND BURNOUT LEVELS OF INDIVIDUALS: A COMPARATIVE ANALYSIS IN THE SCOPE OF BIG FIVE AND HEXACO PERSONALITY MODELS

The personality concept has an important place in individuals' lives. Personality traits affect individuals' attitudes and relationships both in their private and working lives, direct the way they interpret and react to the circumstances they experience, and can affect both their own lives and the lives of those around them. Furthermore, burnout is an important phenomenon of the modern age, especially for employees, and is experienced by many individuals. Burnout, a state of physical, emotional, and mental exhaustion caused by long-term involvement in situations that are emotionally demanding, also has a significant impact on individuals' lives, like personality. These two concepts' effects on employees and businesses make it important to investigate them. In this context, the aim of this study is to examine the relationship between the personality traits and burnout levels of individuals. The research was carried out comparatively within the scope of the Big Five and HEXACO personality models. Data of research, in which the quantitative method was used, were collected by the online survey method. The sample of the research consists of 514 academics working at Akdeniz University, Burdur Mehmet Akif Ersoy University, and Süleyman Demirel University. As a result of the research, a negative and significant relationship was found between openness to experience, conscientiousness, extraversion, agreeableness, emotional stability personality traits of the Big Five model, and burnout level. In the HEXACO model, a negative and significant correlation was found between honesty-humility, extraversion, agreeableness, conscientiousness, openness to experience, and burnout level. Furthermore, a positive and significant correlation was found between emotionality and burnout level. However, it was observed that the personality traits of the Big Five model generally had higher correlation coefficients with the burnout level. In the study, it was found that burnout levels differed significantly in terms of gender, title, university, and research field. It was also determined that the elements of injustice, negative relationships, workload, and mobbing could cause burnout, and it was seen that the participants used the methods of having hobbies, perseverance, positive thinking, and patience in order to cope with burnout. The originality of this study is that it is one of the few studies comparing the Big Five model and alternative personality models.

Keywords: Personality, Big Five, HEXACO, Burnout, Academic Organizations

GİRİŞ

Bir bireyi diğer bireylerden ayıran biliş, duygu ve davranış örüntüleri olarak tanımlanabilecek olan kişilik kavramı bireylerin yaşamlarında önemli bir yere sahiptir (Buecker vd., 2020). Kişilik modellerine göre, bireylerin kişilik özellikleri onların beceri, ilgi, tutum ve ilişkilerini etkilemekte, onların içinde bulundukları durumları veya yaşadıkları olayları algılama, yorumlama ve bunlara tepki verme biçimlerini yönlendirmektedir (Goldberg, 1990; McCrae ve Costa, 1996; Ashton vd., 2004; Lee ve Ashton, 2004). Kişilik özelliklerinin bireylerin tutum ve davranışları üzerindeki etkisi konusunda örgütsel davranış alanında birçok görgül kanıt mevcuttur. Örneğin, bireylerin kişilik özellikleri ile onların yalnızlık (Atak, 2009; Itzick vd., 2020), örgütsel vatandaşlık (Chiaburu vd., 2011), yabancılaşma (Tekin, 2012), iş tatmini (İlgaz Yıldırım, 2014), iş tutumu (Naswall vd., 2014), örgütsel bağlılık (Erdheim vd., 2006) ve örgütsel sinizm (Acaray ve Yıldırım, 2017) düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve azalmış kişisel başarı hissi sendromu (Leiter ve Maslach, 1988) veya duygusal olarak zorlayıcı durumlara uzun süreli maruz kalmanın neden olduğu fiziksel, duygusal ve zihinsel bir tükenme hali (Pines ve Aronson, 1988) gibi tanımlarla ifade edilen ve bireylerin yaşadıkları birtakım olay ve durumlara karşı verdikleri bir tepki olan (Pines ve Aronson, 1988; Maslach, 1993; Maslach ve Leiter, 2017) tükenmişlik kavramı da kişilik özellikleri kapsamında incelenen kavramlardan bir tanesidir. Uzun bir süredir özellikle çalışanlar için modern çağın önemli bir olgusu olarak kabul edilen (Maslach vd., 2001) tükenmişlik kavramı ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi açıklayan çeşitli görgül araştırmalar bulunmaktadır (Bakker vd., 2002; Alarcon vd., 2009; Morgan ve De Bruin, 2010; Swider ve Zimmerman, 2010; Cetin ve Hazir, 2012; Santos vd., 2016; Yücel, 2019). Bununla birlikte, tükenmişlik ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki genellikle sağlık, bankacılık ve turizm gibi sektörlerde incelenmiş olup, özellikle akademik örgütler olmak üzere eğitim sektörü gibi çeşitli sektörlerde nispeten daha az sayıda inceleme yapıldığı dikkat çekmektedir (Morgan ve De Bruin, 2010).

Kişilik özellikleri literatürde yaygın olarak Beş Faktör modeli (Goldberg, 1990; McCrae ve Costa, 1996; 2008) kapsamında incelenmektedir. Ancak çeşitli araştırmacılar tarafından bu modelin yetersiz kalabileceği noktalara vurgu yapılmış ve yeni modellere ilişkin ihtiyaçlara yönelik bir çağrıda bulunulmuştur (Paunonen ve Ashton, 2001; Lee vd., 2005; Clark vd., 2010). HEXACO modeli, Beş Faktör modelinin en güçlü alternatiflerinden biri konumundadır.

Literatür incelendiğinde Beş Faktör modeline kıyasla HEXACO modelini kullanan araştırma sayısının oldukça az olduğu görülmektedir (McAbee vd., 2019; Feher ve Vernon, 2021).

Bu doğrultuda, temel araştırma sorusu “Bireylerin kişilik özellikleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” olan bu tez çalışmasının temel amacı bireylerin tükenmişlik düzeyleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu incelemenin Beş Faktör ve HEXACO kişilik modelleri için ayrı ayrı gerçekleştirilmesi ve elde edilen sonuçlar doğrultusunda modellerin istatistiksel olarak karşılaştırılarak özgün sonuçlar üretilmesi hedeflenmiştir. Yaşanan ekonomik ve sosyal değişimlerin akademik örgütleri de etkilemiş olabileceği düşüncesi ve literatürdeki aktarılan eksiklikten hareketle, bu çalışmanın kapsamı akademik örgütler olarak belirlenmiştir. Çalışmanın kapsamını araştırmanın gerçekleştirildiği dönemde Akdeniz Üniversitesi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi ve Süleyman Demirel Üniversitesinde görev yapan öğretim elemanları oluşturmaktadır.

Bu çalışmanın sonuçlarının, literatürde Beş Faktör kişilik modeli ile alternatif kişilik modellerini karşılaştıran çalışmalar ve kişilik özellikleri ile tükenmişlik düzeyi ilişkisinin incelenmesinde eğitim sektörünü ele alan çalışmaların az sayıda olması nedeniyle önem arz ettiği düşünülmektedir. HEXACO modeli kişilik özellikleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin uluslararası literatürde yeterince incelenmemiş olması bu çalışmayı önemli hale getiren bir başka unsurdur. Bu çalışma, ayrıca, yerli literatürde HEXACO modeli kapsamında yürütülen az sayıda araştırmadan biri olacaktır.

Bu tez çalışması dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, kişilik kavramı tanımlanmış, kişiliğin oluşmasında etkili olan temel unsurlar, temel kişilik modelleri ve bu modellere ilişkin özellikler aktarılmış ve temel kişilik modelleri kavramsal açıdan karşılaştırılmıştır. Bu bölümde, ayrıca, ulusal ve uluslararası literatürdeki kişilik araştırmalarına ilişkin değerlendirmelere de yer verilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde, tükenmişlik kavramına ilişkin temel kavramsal bilgiler sunulmuştur. Bu bölümde, tükenmişlik kavramı tanımlanmış, temel tükenmişlik yaklaşımlarına ilişkin bilgiler aktarılmış, tükenmişliğe neden olan temel unsurlar ve tükenmişliğin temel sonuçları ile ulusal ve uluslararası literatürdeki tükenmişlik araştırmaları örneklerine değinilmiştir. Bu bölümde, ayrıca, kişilik özellikleri ile tükenmişlik ilişkisi ulusal ve uluslararası literatürde yer bulma örnekleri açısından da değerlendirilmiştir.

Üçüncü bölümde ise bu tez çalışması kapsamında yürütülen nicel araştırma ile ilgili bilgiler yer almaktadır. Bu bölümde, öncelikle araştırmanın amacı, önemi, hipotezleri ve kapsamı bilgileri aktarılmıştır. Ardından, araştırmanın örnekleme, veri toplama yöntemi ve araçları ile veri analiz teknikleri bilgileri doğrultusunda araştırmanın yöntemine ilişkin bilgilere

yer verilmiştir. Bu bölümde, araştırmanın analizi ve bulgularına ilişkin bilgiler de sunulmuştur. Bu kapsamda, katılımcıların demografik özellikleri, araştırmanın güvenilirliği ve geçerliliği, Beş Faktör ve HEXACO modelleri ölçeklerinin alt boyutları arasındaki ilişkiler, bu iki model ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiler ve modellerin tükenmişlik düzeyi ile ilişkileri açısından karşılaştırılmasına yönelik bulgular aktarılmıştır. Katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin demografik değişkenler açısından incelenmesi, tükenmişlik düzeyini etkileyebilecek diğer unsurlar ve katılımcıların tükenmişlik ile başa çıkma yöntemlerine ilişkin bulgular da bu bölümde yer almaktadır. Bu bölümde, ayrıca, araştırmanın kısıtları ile gelecek araştırmalar için öneriler aktarılmış, bulguların genel olarak değerlendirildiği ve tartışıldığı bilgilere de yer verilmiştir.

Bu çalışmanın son bölümü olan sonuç bölümünde ise çalışmanın bütünü ile ilgili genel bir değerlendirme yapılmış, elde edilen bulgular özetlenmiş ve literatür ile uygulayıcılara yönelik çıkarımlar yapılmıştır. Bu bölümde, ayrıca, çalışmanın literatüre katkıları değerlendirilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KİŞİLİK KAVRAMI

1.1. Kişilik Kavramının Tanımlanması

Araştırmacılar tarih boyunca bireylerin davranışları üzerinde etkili olan unsurları anlamaya çalışmışlardır. Yapılan araştırmalarda, bireylerin davranışlarının önemli bir bölümünün onların kişilik özelliklerinden kaynaklandığı görülmüştür. Bu nedenle kişilik kavramının bileşenlerinin anlaşılması bireylerin davranışların tahmin edilmesinde önemli bir role sahiptir (Robbins ve Judge, 2017).

İnsan kişiliği karmaşık bir olgudur. Bu durum, kişilik kavramının tanımlanmasını güçleştirmektedir. Kavramın tanımlanmasına ilişkin temel sorun, içsel özellikler, sosyal etkiler, zihin ve bedenin nitelikleri, diğer insanlarla ilişkiler ve içsel hedefler gibi tüm ilişkili unsurları içerecek kadar kapsamlı bir tanımın oluşturulmasının güçlüğünden kaynaklanmaktadır (Robbins ve Judge, 2017). Bununla birlikte, kişilik konusunun öncü araştırmacılarından Gordon Allport (1937) ve Henry Murray (1938) gibi isimler çalışmalarında kişilik kavramını tanımlama konusunda önemli çabalar göstermişlerdir.

Kişilik (*personality*) kavramı Latince “maske” anlamına gelen “persona” kelimesinden türemiştir (Kassin, 2003). Bu kavram, Gordon Allport’un 1937 yılında yayımlanan “Personality: A Psychological Interpretation” isimli çalışması ile popüler hale gelmiştir. Bu tarihten önce ise kişilik anlamında “karakter”, “mizaç” ve “huy” gibi kavramlar yaygın olarak kullanılmaktaydı (Maltby vd., 2017).

Kişilik, en genel ifadeyle, bireyin sahip olduğu tutarlı davranış örüntüleri ve içsel süreçler olarak tanımlanmaktadır. Bu temel tanım iki kısma ayrılarak detaylandırılabilir. İlk kısım tutarlı davranış örüntüleri ile ilgilidir. Bireysel farklılıklar genellikle bu davranış örüntülerinden ortaya çıkmaktadır. Burada önemli olan husus, kişiliğin tutarlı oluşudur. Bu da davranış örüntülerinin zamana ve durumlara karşı olan tutarlılığını ifade etmektedir. Örneğin, kişilik araştırmacıları bugün dışa dönük olan bir bireyin gelecekte de aynı özelliğe sahip olacağını varsaymaktadırlar. Tanımın ikinci kısmı ise içsel süreçlerle ilgilidir. İnsanlar arasında gerçekleşen kişilerarası süreçlerin aksine, içsel süreçler nasıl davrandığımızı ve hissettiğimizi etkileyen, bireydeki tüm duygusal, motivasyonel ve bilişsel süreçleri içermektedir. Depresyon, mutluluk ve inkâr gibi kavramlar içsel süreçlerle ilişkilendirildiğinden psikoloji araştırmalarında sıkça yer bulmuştur (Burger, 2018). Literatürde kişilik kavramı hakkındaki

tanımlar yukarı paragrafta tanımlanan şekliyle sınırlı değildir. Önemli oranda benzerlik gösteren bu tanımların bir kısmı Tablo 1.1’de sunulmuştur.

Tablo 1.1 Literatürdeki Kişilik Tanımları

Kaynak	Tanım
Allport (1961)	Bireyin karakteristik davranış, düşünce ve duygu örüntülerini yaratan psikofiziksel sistemlerin birey içindeki dinamik organizasyonu
Darsana (2013)	Bireyin karakteri veya yaşadığı olaylarda sergilediği tutumu
Larsen ve Buss (2017)	Bireyin çevre ile etkileşimini ve çevreye adaptasyonunu etkileyen psikolojik özellikler ve mekanizmalar kümesi
Robbins ve Judge (2017)	Bireyin diğer bireylere tepki verme ve onlarla iletişim kurma biçimlerinin toplamı
Burger (2018)	Bireyin sahip olduğu tutarlı davranış örüntüleri ve içsel süreçler
Udin ve Yuniawan (2020)	Bireyin çevredeki durumlara verdiği duygusal tepki ve bireyi diğerlerinden ayıran duygulardan oluşan karmaşık davranış özellikleri

Kaynak: Yazar tarafından tabloda adı geçen çalışmalardan derlenmiştir.

Tablo 1.1’de görüldüğü üzere, Allport (1961), kişilik kavramını bireyin karakteristik davranış, düşünce ve duygu örüntülerini yaratan psikofiziksel sistemlerin birey içindeki dinamik organizasyonu olarak tanımlamaktadır. Darsana’ya (2013) göre ise kişilik, bireyin karakteri veya yaşadığı olaylarda sergilediği tutumudur.

Robbins ve Judge’a (2017) göre kişilik, bireyin diğer bireylere tepki verme ve onlarla iletişim kurma biçimlerinin toplamıdır. Udin ve Yuniawan (2020) ise kişilik kavramını bireyin çevredeki durumlara verdiği duygusal tepki ve bireyi diğerlerinden ayıran duygulardan oluşan karmaşık davranış özellikleri olarak tanımlamıştır.

Larsen ve Buss (2017), kişilik kavramına ilişkin daha detaylı bir tanım ve açıklama sunmaktadır. Buna göre, kişilik bireyin çevre ile etkileşimini ve çevreye adaptasyonunu etkileyen psikolojik özellikler ve mekanizmalar kümesidir. Bu tanımdaki psikolojik özellikler kavramı, insanların birbirinden farklı olma ve birbirine benzeme biçimlerini tanımlayan özellikleri ifade etmektedir. Örneğin, utangaç olarak tanımlanan bir birey ile dışa dönük olarak tanımlanan bir birey arasında farklılık bulunmaktadır. Benzerlik açısından bakıldığında ise utangaç bireylerin, sosyal ilişkilerde endişeli olmaları bakımından birbirlerine benzemeleri örnek olarak verilmektedir.

Larsen ve Buss’un tanımındaki psikolojik mekanizma kavramı kişilik süreçleri ile ilişkilidir. Çoğu psikolojik mekanizma bir bilgi işleme faaliyetini içermektedir. Örneğin, dışa dönük bir kişi, diğer insanlarla etkileşime girme fırsatlarını arayabilmekte ve fark

edebilmektedir. Diğer bir ifadeyle, dışa dönük bir kişi belirli türdeki sosyal bilgileri fark etmeye ve bunlara göre hareket etmeye hazırdır.

Tanımdaki etki kavramı ise kişilik özelliklerinin ve mekanizmalarının insanların yaşamları üzerinde etkili olabileceğini ifade etmektedir. Kişilik, kişinin nasıl davrandığını, kendisini nasıl değerlendirdiğini, dünya hakkındaki düşüncelerini, başkalarıyla etkileşime girme biçimini, nasıl hissettiğini, özellikle sosyal çevresi olmak üzere çevresini nasıl seçtiğini, hayatta hangi amaç ve arzuları takip ettiğini ve içinde bulunduğu durumlara verdiği tepkileri etkilemektedir. Özetle, kişilik özellikleri kişinin nasıl düşündüğünü, davrandığını ve hissettiğini etkileyen güçlerdir.

Tanımda adaptasyon kavramına yapılan vurgu ise kişiliğin temel işlevlerinden birinin de uyum sağlamak ile ilişkili olmasından kaynaklanmaktadır. Kişilerin yaşam boyunca karşılaştıkları zorluk veya sorunlarla başa çıkmak ve hedeflerine ulaşmak için uyum sağlamaları gerekmektedir (Larsen ve Buss, 2017).

Kişilik kavramına ilişkin şu ana kadar aktarılanlar doğrultusunda, özetle, kişiliğin bireylerin duygu, düşünce ve davranışlarını etkileyen özelliklerinin bütününe içeren bir olgu olduğu söylenebilir. Birçok araştırmacı tarafından uzun yıllardır incelenen kişilik kavramının, karmaşık ve çok boyutlu yapısı ile bireylerin davranışlarının tahmin edilmesindeki önemli etkisi, kavramın yeni araştırmalar için de önem teşkil etmesini sağlamaktadır.

1.2. Kişiliğin Oluşmasında Etkili Olan Temel Unsurlar

Bireylerin kişiliğini oluşturan temel unsurun kalıtım mı yoksa çevre mi olduğu sorusu uzun yıllardır cevap aranan bir tartışmadır. Kişiliğin oluşmasında her iki faktörün de etkili olduğu düşünülmekle birlikte, araştırmalar katılım faktörünün çevre faktörüne kıyasla daha etkili olduğunu göstermektedir (Robbins ve Judge, 2017).

Allport (1961) ise bireyin kişiliğinin benzersizliğine vurgu yapmakta ve bireyin kalıtımı ile çevresinin özelliklerini birlikte yansıttığını belirtmektedir. Bu araştırmacıya göre, kalıtım, kişiliğin oluşması sürecine, gelecekte çevrenin sahip olduğu koşullar tarafından şekillendirilebilecek, genişletilebilecek veya sınırlandırılabilir fizik, zekâ ve mizaç gibi ham maddeler sağlamaktadır. Bu doğrultuda, Allport'a (1961) göre hem kişisel hem de çevresel faktörler kişilik için önemlidir. Katılım ve çevresel faktörlerin etkilerine ilişkin araştırma sonuçları izleyen başlıklarda detaylandırılmıştır.

1.2.1. Kalıtım

Kalıtım kavramı temel olarak anne karnında belirlenen unsurları ifade etmektedir. Boy, yüz özellikleri, cinsiyet, mizaç, kas kompozisyonu ve refleksler, enerji seviyesi ve biyolojik ritimler, bireyin biyolojik ebeveynlerinin biyolojik, fizyolojik ve psikolojik yapısından tamamen veya büyük ölçüde etkilenmektedir. Kalıtımın kişiliğin belirleyicisi olduğunu savunan araştırmacılar, kişiliğin bireyin kromozomları üzerinde bulunan genlerin moleküler yapısında olduğunu düşünmektedirler (Robbins ve Judge, 2017).

Kalıtım kavramıyla doğrudan ilişkili olduğu kabul edilen davranışsal genetik alanı ile kişilik kavramı arasında özel bir ilişki bulunmaktadır. İki alanın da bilimsel kökeni 19. yüzyıla dayanmaktadır. İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra insan kişiliği konusu bilişsel yetenek ve psikopatoloji alanlarından ayrı bir alan olarak ortaya çıkmış, davranışsal genetik alanında ise insanlar üzerinde nicel genetik araştırmalara başlanmıştır (Turkheimer vd., 2014).

Davranışsal genetik ve psikoloji araştırmacılarının çoğu kalıtsal faktörlerin kişilik üzerinde önemli etkiye sahip olduğunu kabul etmektedirler (Bouchard vd., 1990). Kalıtımın kişilik üzerindeki etkisini inceleyen araştırmacılar genellikle ikiz bireyler üzerinde araştırmalar yürütmekte olup, yapılan bu araştırmalarda kalıtımın kişilik üzerinde önemli etkiye sahip olduğu bulgulanmıştır (Burger, 2018). DNA temelli araştırmalarda ise insan kişiliğinin kalıtsallığının çok sayıda genin toplu olarak yarattığı etkilerden kaynaklandığı görülmüştür. Bununla birlikte, kişilik özelliklerinde farklılıklara neden olan bireysel genleri belirleme girişimleri henüz başarılı olamamıştır. Bu nedenle bu alanda yeni araştırmalara olan ihtiyaç devam etmektedir (Turkheimer vd., 2014).

Son yüzyılda ikiz bireyler üzerinde yapılan nicel genetik araştırmalarında, tek yumurta ikizleri ve çift yumurta ikizleri incelenmiştir. Bu araştırmalarda, insan kişiliğindeki farklılıkların büyük ölçüde kalıtıma dayandığı sonucuna ulaşılmıştır. Örneğin, İsveç'te ergenlik çağındaki ikiz bireyler üzerinde yapılan bir araştırmada, şiddetli anti sosyal davranışlarla ilişkilendirilen psikopatik kişilik özelliği ile kalıtım arasında güçlü bir bağ tespit edilmiştir (Larsson vd., 2006). Benzer şekilde, Cattell vd. (1981), Eysenck (1990), Plomin ve Caspi (1990), Bouchard ve Loehlin (2001) ile Krueger ve Johnson (2008) gibi araştırmacıların çalışmalarındaki sonuçlar tek yumurta ikizlerinin kişilik özellikleri açısından çift yumurta ikizlerine kıyasla birbirlerine daha benzer olduklarını göstermiştir. Bu çalışmalarda, ayrıca, evlat edinilen çocukların kişilik özelliklerinin evlat edinen ebeveynlerin kişilik özelliklerinden daha çok biyolojik ebeveynlerinin kişilik özelliklerine benzediği de tespit edilmiştir (Turkheimer vd., 2014).

Birçok kişilik özelliği veya boyutunun kalıtsal olduğuna dair görgül kanıtlar giderek artmaktadır (Henderson, 1982; Pedersen, 1993; Schultz ve Schultz, 2015). Eysenck'in (1990) çalışmasında psikotizm (*psychoticism*), nörotisizm (*neuroticism*) ve dışa dönüklük (*extraversion*) boyutları, Goldberg (1990) ile McCrae ve Costa (2008) çalışmalarında nörotisizm, dışa dönüklük, deneyime açıklık (*openness to experience*), uyumluluk (*agreeableness*) ve sorumluluk/vazifeşinaslık (*conscientiousness*) boyutları, Buss ve Plomin'in (1984) çalışmasında ise duygusallık (*emotionality*), aktivite (*activity*) ve sosyallik (*sociability*) boyutlarının kalıtım ile doğrudan ilişkili olduğu görülmektedir. Benzer şekilde, Zuckerman'ın (1990) çalışmasında da heyecan arama (*sensation seeking*) özelliği ile kalıtsal faktörler ilişkilendirilmektedir.

Davranışsal genetik araştırmacılarının kalıtımın kişilik üzerindeki etkisiyle ilgili olarak araştırdığı alanlardan biri de psikopatik kişilik özelliklerinin kalıtım ile olan ilişkisidir. Bunlar; makyavelizm (*machiavellianism*) (örn. diğer insanları manipüle etmekten hoşlanmak), acımasızlık (*coldheartedness*) (şefkatten yoksun bir duygusal yapıya sahip olmak), dürtüsel uyumsuzluk (*impulsive nonconformity*) (örn. sosyal geleneklere karşı kayıtsız olmak), korkusuzluk (*fearlessness*) (örn. zarar görme konusunda endişe etmemek veya risk almak), suçu dışsallaştırmak (*blame externalization*) (örn. kişisel sorunları için başkalarını suçlamak) ve stres bağışıklığı (*stress immunity*) (örn. stresli durumlarla karşılaşıldığında endişe duymamak) gibi özellikleri içermektedir. Yapılan araştırmalarda, bu özelliklerin de kalıtımla ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Blonigen vd., 1998).

Genler, ayrıca, zekâ ve ilgili bilişsel yetenekler, duygusallık, sebat, korku ve dikkat dağınıklığı gibi özellikleri de etkilemektedir (Oniszczenko vd., 2003; Tucker-Drob vd., 2013; Plomin vd., 2016; Larsen ve Buss, 2017). Benzer şekilde, birçok psikolojik bozukluk da bireyin kalıtsal olarak sahip olduğu genlerden etkilenmekte, bazı insanlar bu bozukluklara diğerlerinden daha fazla yatkınlıkla doğmaktadırlar (Burger, 2018).

Özetle, temel olarak anne karnında belirlenen unsurlar olarak ifade edilen kalıtım kavramı, kişilik ve ilgili özelliklerin oluşmasındaki temel unsurlardan biridir. Buna göre, kişilik bireyin genlerinin moleküler yapısında bulunmaktadır. Bu durum, başta ikiz bireyler üzerinde yapılan çalışmalar olmak üzere birçok görgül araştırmada doğrulanmıştır.

1.2.2. Çevresel Unsurlar

Kişilik ile ilgili araştırmaların bir bölümü ise genlerin etkilerinin bebeklik yahut çocukluk yaşlarında önemli olduğunu, çocukluktan yetişkinliğe geçerken çevresel etkilerin öneminin arttığını iddia etmektedir (Schultz ve Schultz, 2015). Bu doğrultuda, sosyal çevrenin

kişilik üzerindeki etkilerine ilişkin birçok araştırmacı tarafından çeşitli tespitlerde bulunulmuştur. Örneğin, Erikson (1959), sosyal ve tarihsel güçlerin ego kimliğinin oluşumunu etkilediğini belirtmiştir. Buna göre, savaşlar ve ekonomik durgunluklar gibi büyük ölçekli toplumsal olaylar, yaşama ilişkin tercihleri kısıtlayabilmekte ve öz kimliğin oluşumunu etkileyebilmektedir. Alanın önemli araştırmacılarından biri olan Allport (1961) ise genlerin kişiliğin ham maddesini sağladığı, sosyal çevrenin ise bu ham maddeyi nihai ürüne çevirdiğine ilişkin bir benzetmede bulunmuştur.

Adler (1963), doğum sırasının öneminden bahsetmiş, kişiliğin kişinin ailede kaçınıcı çocuk olduğuna ilişkin konumundan etkilendiğini iddia etmiştir. Bu araştırmacıya göre, kardeşler arasındaki yaş farkı veya kişinin kardeş sahibi olup olmaması gibi durumlar ebeveyn tutumları, ev ortamı ve sosyal sorunlar gibi unsurları etkilemektedir. Bu doğrultuda, Adler'e (1963) göre, bu tür unsurlar kişilik özelliklerinin farklılaşmasına yol açabilmektedir.

Horney (1967) ise kişinin yetiştiği kültürün, cinsiyetinin ve bu unsurlar nedeniyle maruz kaldığı farklı sosyal çevrenin kişilik üzerinde farklı etkileri olabileceğini aktarmıştır. Bu araştırmacıya göre, erkek egemen bir kültürde kadınlara gösterilen davranışlar onları olumsuz etkileyebilmektedir. Bu doğrultuda, Horney (1967), kadınların egemen olduğu bir kültürde yetişen kadınların daha yüksek öz saygı ve daha düşük nörotisizm düzeylerine sahip olabileceklerini iddia etmiştir.

Çevrenin kişilik üzerindeki etkisine ilişkin tartışmalar bunlarla sınırlı değildir. Etnik köken, bir toplumda azınlık grubun bir parçası olup olmamak (Usborne ve Taylor, 2010), doğum ve büyümenin gerçekleştiği zaman dilimi, yaşanılan coğrafi bölgeler ve ilgili kültürler de kişiliği etkileyebilmektedir (Twenge, 2000). Ayrıca, kişinin mesleği (Roberts vd., 2003), maddi ve manevi kayıplar gibi stres yaratan yaşam olayları (Sutin vd., 2010), ebeveyn olmak, boşanmak veya iş değiştirmek gibi durumlar da kişiliği etkileyebilmektedir. Karmaşık bir yapıya sahip ve çok sayıda unsurun etkisi altında olan kişilik olgusu, daha önce değinilen coğrafi bölge unsurunun da ötesinde semt veya mahalle gibi yaşanılan muhite göre dahi değişebilmektedir (Jokela vd., 2009; Schultz ve Schultz, 2015). Bu unsurlara ilişkin detaylar sonraki paragraflarda aktarılmıştır.

Etnik köken ve bir toplumda azınlık veya çoğunluk grubunun bir parçası olma durumu kişiliğin belirlenmesinde önemli etkiye sahip olabilmektedir. Görgül sonuçlar, etnik farklılıkların kişilerin heyecan/haz arama (*sensation seeking*), kontrol odağı (*locus of control*) ve başarıma ihtiyacı (*need for achievement*) gibi özelliklerini etkileyebildiğini göstermiştir. Benzer şekilde, kişinin azınlık bir gruba dâhil olmasının da kişilik üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Azınlık gruplarının üyeleri kendilerine özgü bir etnik kimliğin yanı sıra bir de ego

kimliği geliştirmektedirler. Bu kişiler hem kendi kùltùrlerine hem de yaşadıkları çevredeki baskın kùltùre adapte olmak zorundadırlar. Bu adaptasyon durumu ise kişinin psikolojik durumu ve kişiliğini etkilemektedir (Usborne ve Taylor, 2010).

Kişinin doğduğu ve büyüdüğü zaman dilimi de kişilik üzerinde önemli etkiye sahip olabilmektedir. Toplumsal standartlar ve tutumlar, sevilen ve sevilmeyen unsurlar ile dış tehditlerin doğası gibi unsurlar her kuşak için farklı olup, kişilik üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilmektedirler. Bu durum görgùl araştırmalarla da desteklenmiştir. Örneğin, 50000 kişilik bir örnekleimde yapılan bir çalışmada 1950'ler (Bebek Patlaması Kuşağı) ve 1980'lerde (X Kuşağı) doğan kişiler iki ayrı grup olarak incelenmiş ve bu gruplar arasında kaygı ve nörotisizm (*neuroticisim*) açasından önemli farklılıklar tespit edilmiştir. 1980'li yıllarda doğanların bulunduğu grubun diğer gruba göre daha yüksek kaygı ve nörotisizm düzeyine sahip olduğu görùlmüřtür. Bu durum, 1950'lerden 1980'lere sosyal bağlılıkta (*social connectedness*) yaşanan düşüş, daha yüksek boşanma oranı, düşük doğum oranı, daha geç evlenme ve daha çok insanın yalnız yaşaması gibi unsurlara atfedilmektedir (Twenge, 2000).

Kùltür ve coğrafi bölgeler de kişiliği etkileyen önemli unsurlar arasındadır. Örneğin, Batı kùltürleri Doęu kùltürlerine kıyasla daha bireyci olma eğilimi göstermektedir. Batı kùltürlerindeki insanlar, ayrıca, Doęu kùltürlerindeki insanlara kıyasla daha yüksek dışa dönüklük (*extraversion*), heyecan/haz arama (*sensation seeking*) ve öznel iyi oluş (*subjective well-being*) düzeyine sahiptirler. Yanı sıra, yaşanılan coğrafi bölge de kişilik üzerinde etkili olabilmektedir. Örneğin, nörotisizm düzeyi Amerika Birleşik Devletleri'nin (ABD) kuzeydoğu ve güneydoğu eyaletlerindeki bireylerde daha yüksek olarak bulgulanmıştır. Uyumluluk (*agreeableness*) güney eyaletlerinde daha yüksek olarak tespit edilmiştir. Dışa dönüklük ise kuzeydoğuda daha yüksek, batıda ise daha düşük olarak raporlanmıştır (Rentfrow, 2010).

Mesleklerin kişilik üzerindeki etkisi araştırmalara konu olan bir başka tartışma alanıdır. Bu durum görgùl araştırmalarla da doğrulanmıştır. Örneğin, Yeni Zelanda'da yaşayan 18-26 yaş arası genç yetişkinler üzerinde yapılan bir çalışmada, bireyler üzerinde 18 ve 26 yaşlarında olmak üzere kişilik ölçümleri yapılmıştır. 26 yaşında tatmin edici, yüksek statùlü bir mesleğe sahip olanların 18 yaşından itibaren iyi-oluş, sosyal yakınlık (*social closeness*) ve başarı hissi (*feelings of achievement*) gibi olumlu duygularının arttığı ve saldırganlık (*aggressiveness*), yabancılaşma (*alienation*) ve stres gibi olumsuz duygularında azalma yaşandığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, araştırmacılar tarafından, mesleklerin ve iş yerlerinin doğasının doğuştan gelen kişilik özelliklerini etkileme potansiyeline sahip olduğu şeklinde yorumlanmaktadır (Roberts vd., 2003).

Sevilen bir kişinin ölümü veya işten atılmak gibi maddi veya manevi kayıp yaratan yaşam olayları da kişiliği etkileyebilmektedir. Bu unsurla ilgili de görgül kanıtlar mevcuttur. Örneğin, ABD'deki yetişkinler üzerinde önce 40'lı yaşlarının ortalarında, ardından ise 10 yıl sonra bir inceleme gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonucunda, nörotisizm düzeyi yüksek olan bireylerin, karşılaştıkları stresli olayı yaşamlarında olumsuz bir dönüm noktası olarak gördükleri, dışa dönüklük düzeyi yüksek olan bireylerin ise stres yaratan bu olayı ders çıkarılacak bir nokta olarak değerlendirildikleri tespit edilmiştir. Yaşanan stresli olayları olumsuz dönüm noktaları olarak algılayan bireylerin nörotisizm düzeylerinin zamanla daha da yükseldiği, bu olayları bir öğrenme fırsatı olarak gören bireylerin ise dışa dönüklük düzeylerinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır (Sutin vd., 2010).

Ebeveyn olmak da kişilik üzerinde etkili olabilecek unsurlardan biridir. Konu ile ilgili olarak Finlandiya'da yürütülen bir araştırmada, çocuk sahibi olmanın kişilik üzerinde değişime yol açabileceği bulgulanmıştır. Buna göre, ebeveyn olmak, stres ve kaygı düzeylerinde artış, evlilik ve yaşam doyumu düzeylerinde ise düşüşe sebep olmaktadır. Gerçekleştirilen çalışmalarda, ayrıca, yetişkinlerde ebeveyn olduktan sonra duygusallığın (*emotionality*) arttığı da tespit edilmiştir. Buna göre, bireylerin sahip oldukları çocuk sayısı arttıkça, duygusallık düzeyinde de artış olduğu tespit edilmiştir (Jokela vd., 2009). ABD, İngiltere ve Türkiye'de yapılan araştırmalar ise ebeveynlik durumunun evlilik doyumu (*marital satisfaction*) düzeyinde azalmaya sebep olduğunu göstermiştir. Buna göre, çiftlerin sahip oldukları çocuk sayısı arttıkça, evlilik doyum düzeylerinin düştüğü sonucuna ulaşılmıştır (Wendorf vd., 2011; Schultz ve Schultz, 2015).

Çevresel unsurların kişilik üzerinde etkili olabileceğini düşünen araştırmacılara göre, kişilik mahalle veya semt gibi yaşanan muhite göre bile değişebilmektedir. Bu doğrultuda, ekonomik açıdan dezavantajlı semtlerde büyüyen çocukların, düşük dayanıklılık (*resiliency*), yaşlandıkça sosyal ve duygusal sorunlara yol açabilecek problemli davranışlar ve uyumsuz (*maladaptive*) kişilik eğilimleri gösterme olasılıkları daha yüksek olabilmektedir (Hart vd., 2008). Örneğin, Londra'da yapılan bir araştırmada, yaşam doyumu (*life satisfaction*), uyumluluk (*agreeableness*), sorumluluk/vazifeshinaslık (*conscientiousness*) ve deneyime açıklık (*openness to experience*) düzeyinin şehrin farklı mahallelerinde yaşayan bireyler arasında değişiklik gösterdiği bulgulanmıştır (Jokela vd., 2015).

Özetle, kişilik araştırmacılarının bir bölümü tarafından çevresel faktörlerin de kişilik üzerinde etkili olduğu kabul edilmektedir. Bu doğrultuda, etnik köken, kültür, doğum ve büyümenin gerçekleştiği zaman dilimi, doğum sırası, yaşanan coğrafi bölge ve muhitler, kişinin mesleği, stresli yaşam olayları, ebeveyn olmak, boşanmak veya iş değiştirmek gibi

unsurlar kişilik üzerinde etkili olabilecek unsurlardandır. Aktarılan bu unsurların bireylerin kişilik özellikleri ile öznel iyi oluş, heyecan/haz arama, kontrol odağı ve başarıma ihtiyacı düzeylerini etkilediği çeşitli görgül araştırmalarla desteklenmiştir.

1.3. Temel Kişilik Modelleri

Literatürde çok sayıda kişilik modeli bulunmakla birlikte, araştırmalarda sıklıkla kullanılan modellerin Beş Faktör, HEXACO ve Karanlık Üçlü modelleri olduğu görülmektedir (Feher ve Vernon, 2021). Bu kapsamda, başta bu çalışmanın odak noktasını oluşturan Beş Faktör ve HEXACO modellerine, ardından ise Karanlık Üçlü modeline ilişkin bilgilere izleyen başlıklarda yer verilmiştir.

1.3.1. Beş Faktör Modeli

Örgütsel psikoloji alanında 1990'lı yılların başından itibaren kişilik araştırmalarının sayısı artmaya başlamıştır (Barrick vd., 1998). Özellikle, çalışan seçiminde kişilik testlerinin oynadığı rolün belirlenmesi ve iş yerinde çeşitli kişilik testlerinin uygulanması gibi konulara odaklanılmıştır (Sears ve Rowe, 2003). Son 20 yılda ise Beş Faktör kişilik modeli (*Big Five/Five Factor Model*), bir bireyin kişiliğini tanımlamak için kullanılan en kapsamlı ve baskın yerleşik modellerden biri olarak ortaya çıkmıştır (Farrukh vd., 2017). Modelin geçerliliği farklı teorik çerçeveler, ölçüm araçları, meslekler ve kültürler arasındaki görgül kanıtlar ile güçlü bir şekilde desteklenmiştir (Barrick ve Mount, 1991; Liao vd., 2004; Matzler vd., 2008).

Beş Faktör modeli, kişiliğin, bireysel farklılıkların incelenmesi için güçlü bir sınıflandırma sağlayan birbirinden göreceli olarak bağımsız beş boyuttan oluştuğunu iddia etmektedir (Goldberg, 1990; McCrae ve Costa, 2008). Model, kişilik özelliklerinin tecrübe ile değil, kalıtım yoluyla şekillendiğini savunmaktadır (McCrae ve Costa, 2021). Çok sayıda araştırma tarafından kişiliğin ölçümü için kullanılan ve literatürde bu alanda hâkim konumda olan Beş Faktör modelinin kişilik kavramına ilişkin açıklamaların temelini oluşturduğu kabul edilmektedir. Beş Faktör kişilik modeli beş kişilik özelliğini içermektedir. Bunlar; deneyime açıklık, sorumluluk/vazifeşinaslık, dışa dönüklük, uyumluluk ve duygusal dengedir. Bir sonraki kısımda bu özellikler detaylarıyla ele alınacaktır.

1.3.1.1. Deneyime Açıklık

Deneyime açıklık (*openness to experience*) özelliği, yüksek düzeyde hayal gücüne, estetik duyarlılık ve meraklılığa sahip olma, özgür düşünceye, yeni fikirlere, deneyimlere ve sıra dışı bakış açılarına önem verme ile ilişkilendirilmektedir. Deneyime açıklık düzeyi yüksek

olan bireyler bu özelliklere yüksek düzeyde sahipken, deneyime açıklık düzeyi azaldıkça geleneksele, rutine ve alışılmış olana duyulan ilgi artmaktadır (George ve Zhou, 2001).

Kişilerin deneyime açıklık düzeyleri kapsam ve tür açısından önemli ölçüde farklılık göstermektedir. Fantezi, estetik, duygular, eylemler, fikirler ve değerler bu kişilik özelliğinin alt boyutlarıdır. Bu kişilik özelliğinin ismindeki “açıklık” kavramı yeni deneyimlere karşı bir tür pasif tolerans değil, deneyimleri netleştirme, yoğunlaştırma veya genişletme olmak üzere aktif bir yenilik arayışıdır (McCrae, 1994).

Deneyime açıklık özelliğinin alt boyutlarından biri olan fantezi (*fantasy*) kavramı, hayatı zenginleştirdiğine inanılan güçlü bir hayal gücü ile heves ve beğenilere sahip olmak anlamına gelmektedir. Estetik (*aesthetics*) kavramı ise sanat, müzik, şiir ve benzeri olgulardan yüksek düzeyde etkilenme ve onlara saygı duyma ile ilişkilendirilmektedir. Bu kişilik özelliğinin önemli alt boyutlarından biri olan duygular (*emotions*) içsel duyguları anlatmaktadır. Bu kişilik özelliğine yüksek düzeyde sahip olan bireyler, diğer bireylere kıyasla duyguları daha önemli görmekte ve onları daha yoğun yaşamaktadırlar. Deneyime açıklığın eylemler (*activities*) boyutu ise yeni aktiviteler, yiyecekler ve yerler deneyimlemeye istekli olma ve yeniliği rutine tercih etme anlamına gelmektedir. Benzer şekilde, fikirler (*ideas*) kavramı da açık fikirlilik, yeni fikirleri değerlendirme ve entelektüel çıkarları sürdürme konusundaki istekliliği kapsamaktadır. Deneyime açıklığın önemli boyutlarından biri olan değerler (*values*) kavramı ise sosyal, politik ve dini değerlere önem verme ve inceleme isteği ile ilişkilendirilmektedir (Griffin ve Hesketh, 2004).

Deneyime açıklık özelliğinin önemli bir yanı stres direncidir. Araştırmalar, deneyime açıklık düzeyi yükseldikçe stres direncinin arttığını göstermektedir. Deneyime açıklık düzeyi düştüğünde ise stresin olumsuz etkilerine karşı savunmasızlığın arttığı görülmüştür. Benzer şekilde, deneyime açıklık fiziksel sağlık ile de ilişkilendirilmektedir. İlişkilere dair mekanizmalar henüz net bir şekilde ortaya konulamamış olsa da yüksek düzeyde deneyime açıklığın fiziksel hastalıkların ilerlemesinde koruyucu bir rol oynayabileceği ifade edilmektedir (Williams vd., 2009).

Deneyime açıklık özelliği örgütsel açıdan da önemli bir yere sahiptir. Deneyime açıklık düzeyi yüksek olan bireyler, yeniliğe, değişime ve iyileştirmeye diğer bireylere kıyasla daha açıktırlar. Yeni çözümler ve yaratıcı fikirler üretebilmektedirler. Buna karşılık, deneyime açıklık düzeyi düşük olan bireyler belirsizliği sevmemektedirler. Bu nedenle, belirsizliğe yol açmayan daha önce denedikleri iş yapma biçimlerini kullanma eğilimindedirler (George ve Zhou, 2001).

Deneyime açıklık düzeyi yüksek olan bireyler kendi kendini izleme ve değerlendirme (*self-monitoring and assessment*) konusunda da istekli ve yeteneklidirler (Le Pine vd., 2000). Başarma ihtiyacı yüksek, teşvik edilmeye önem veren, değişimi seven ve öğrenme konusunda hevesli olan deneyime açıklık düzeyi yüksek bireyler, dönüştürücü (*transformational*) bir lider ile çalıştıklarında daha iyi sonuçlar elde edebilmektedirler. Deneyime açıklık düzeyi düşük olan bireyler ise rutini sevmeleri, rekabetçi ortam ve meydan okumalardan hoşlanmamaları nedeniyle (Costa ve McCrae, 1992a) dönüştürücü liderlerin vizyonlarına uyum sağlayamama ve verilen görevleri yerine getirememe başta olmak üzere, bu liderlerle çalışırken uyum sorunları yaşayabilmektedirler (Hildenbrand vd., 2016).

Deneyime açıklık düzeyi yüksek olan bireylerin deneyime duyarlılıkları da yüksektir (McCrae ve Costa, 1997). Bu doğrultuda, geri bildirim alıp alamamaları veya geri bildirimin ne ölçüde olumlu veya olumsuz olduğu gibi unsurlar bu bireyler için önemlidir (Zhou, 1998). Olumlu geri bildirimler, deneyime açıklık düzeyi yüksek çalışanların motivasyonlarını yükselterek, çalışma arzularını daha da artırabilmektedir. Olumsuz geri bildirimler ise bu bireylerin motivasyonlarını ve iş ortamına katılımını azaltabilmekte ve yaratıcılıklarını iş dışı uğraşlarda göstermek için arayışa geçmelerine neden olabilmektedir (George ve Zhou, 2001).

Deneyime açıklık kişilik özelliğinin iş hayatına etkilerinin bir yönü de proaktiflik ile ilgilidir. Proaktif bireyler aktif bir şekilde yeni fırsatlar aramakta ve rekabetçi faaliyetler konusunda daha fazla istek göstermektedirler (Choi vd., 2015). Proaktiflik ile deneyime açıklık kişilik özelliği arasında ilişki bulunduğu raporlanmıştır. Bu doğrultuda, proaktiflik ve deneyime açıklık düzeyi yüksek olan bireyler, yeni fırsatları keşfetmeye ilgi duymaları nedeniyle, işten ayrılmanın yaratacağı olası maliyetlere rağmen, yeni ve rekabetçi iş fırsatlarını arama eğiliminde olabilmektedirler (Farrukh vd., 2017).

Özetle, Beş Faktör modelinin deneyime açıklık kişilik özelliği, açıklık, fantezi, estetik, duygular, eylemler, fikirler ve değerler temel kavramları ile ifade edilmektedir. Bireylerin deneyime açıklık düzeyleri yükseldikçe hayal gücü, estetik duyarlılık, meraklılık, proaktiflik ve stres direnci ile yeni fikirlere, deneyimlere ve sıra dışı bakış açılarına önem verme düzeyleri de yükselmektedir.

1.3.1.2. Sorumluluk/vazifeşinaslık

Yabancı literatürde “conscientiousness” ismi ile yer alan bu kişilik özelliği, yerli literatürde genellikle “sorumluluk” olarak adlandırılmaktadır. Bununla birlikte, bu özellik yalnızca bir sorumlu olma durumundan ziyade yüksek düzeyde göreve bağlılık duygusunu da içermektedir. Vazifeşinas kelimesi, Türk Dil Kurumu güncel Türkçe sözlüğünde “ödevine,

işine bağlı, ödevcil” anlamına gelmektedir. Bu doğrultuda, bu kişilik özelliğinin “sorumluluk/vazifeşinaslık” olarak adlandırılması daha iyi uygun olacaktır.

Yetkinlik (*competence*), düzen (*order*), görev bilinci (*dutifulness*), başarı odaklılık (*achievement striving*), öz disiplin (*self-discipline*) ve özen (*deliberation*) kavramları sorumluluk/vazifeşinaslık kişilik özelliğinin alt boyutlarındandır. Buradaki yetkinlik kavramı, kişinin yetenekli, mantıklı ve başarılı olması anlamına gelmektedir. Düzen kavramı, kişinin çevresini düzenleme ve iyi organize etme isteğini ifade etmektedir. Görev bilinci kavramı, görevin getirdiği yükümlülük ve standartlara sıkı sıkıya bağlılığı kapsamakta, başarı odaklılık kavramı ise adından da anlaşılacağı üzere, yüksek düzeyde başarıma isteğini ifade etmektedir. Öz disiplin kavramı, direnç ve azim ile olumsuz unsurlara rağmen göreve devam etme yeteneği anlamındadır. Özen kavramı ise, dikkatli, planlı ve ihtiyatlı olmayı ifade etmektedir. Bireylerin sorumluluk/vazifeşinaslık düzeyleri arttıkça bu özelliklere sahip olma olasılıkları da artabilmektedir (Barrick ve Mount, 1991; Costa vd., 1991).

Beş Faktör kişilik modeli, sorumluluk/vazifeşinaslık kişilik özelliği ile güvenilirlik kavramının da ilişkili olduğunu kabul etmektedir. Buna göre, bu kişilik özelliğine yüksek düzeyde sahip olan bireyler dikkatli, detaylara önem veren, düzenli, planlı, çalışkan ve azimli kişilerdir (Becker, 1998; Sutin vd., 2020). Bu bireyler, bir eylemde bulunmadan önce o eyleme ilişkin potansiyel risk ve getirileri detaylı olarak değerlendirir, görev ve sorumluluklarını haza tercih ederler (Boudouda ve Gana, 2020). Ayrıca, bireylerin sorumluluk/vazifeşinaslık düzeyi yükseldikçe öz disiplin, etik standartlara ve kurallara uyum ile ahlaki yükümlülüklerle bağlılık düzeyleri de artmaktadır (Eissa, 2020).

Sorumluluk/vazifeşinaslık kişilik özelliğinin ilişkili olduğu unsurlardan biri de risk alma davranışdır. Araştırmalar, sorumluluk/vazifeşinaslık düzeyi yükseldikçe riskten kaçınma düzeyinin de yükseldiğini göstermiştir (Palomaki vd., 2021). Benzer şekilde, sorumluluk/vazifeşinaslık kişilik özelliği ile sağlıkla ilgili riskli davranışlar arasında da ilişki tespit edilmiştir. Buna göre, sorumluluk/vazifeşinaslık düzeyi yükseldikçe alkol ve sigara kullanımı, sağlıksız beslenme, uyuşturucu kullanımı, hareketsizlik, riskli araba kullanma ve intihar gibi sağlıkla ilgili riskli davranışlar azalmaktadır (Bogg ve Roberts, 2004).

Kişinin başarıma isteği, öz motivasyonu, yetkinliği, düzenli, güvenilir ve ihtiyatlı olması gibi özelliklerle ilişkili olması nedeniyle sorumluluk/vazifeşinaslık özelliği örgütsel unsurlar üzerinde de önemli etkilere sahiptir. Bu doğrultuda, bu kişilik özelliği çeşitli mekanizmalar yoluyla iş performansını pozitif bir şekilde etkileyebilecektir. Örneğin, sorumluluk/vazifeşinaslık düzeyi yüksek olan bireyler, düşük olan bireylere kıyasla daha azimli olmaları nedeniyle iş hayatında bireysel ve örgütsel olarak belirlenen hedeflere,

gerçekleştirilmesi zor hedefler olsalar dahi, daha çok bağıdırlar (Le Pine vd., 2000). İşle ilgili karmaşık durumlarla karşılaştıklarında stratejik düşünmeye veya hangi eylemi yapacaklarına karar verirken olası sonuçlar üzerinde dikkatli bir şekilde düşünmeye daha yatkındırlar. Bu çalışanlar, ayrıca, iş ile ilgili sorunları öngörebilme ve bunları çözmek için proaktif yollar bulma konusunda daha yeteneklidirler. Bu tarz çalışanlar, başta kaynaklarla ilgili olmak üzere iş ile ilgili herhangi bir kayıpla karşılaştıklarında, yüksek analiz yetenekleri sayesinde zorlu çalışma koşullarını daha rasyonel bir şekilde yöneterek, başa çıkma stratejileri üretebilmektedirler. Buna karşılık, sorumluluk/vazifeşinaslık düzeyi düşük olan çalışanlar dikkatsiz, düzensiz ve kişisel çıkar odaklı davranmakta, etik kurallara veya ahlaki ilkelere uyma konusunda daha az hassasiyet gösterebilmektedirler (Eissa, 2020).

Sorumluluk/vazifeşinaslık kişilik özelliği yüksek iş performansı ve üretkenliğin yanı sıra iş tatmini ve örgütsel bağlılık kavramlarıyla da pozitif olarak ilişkilendirilmektedir. Ayrıca, yüksek düzeyde sorumluluk/vazifeşinaslık düzeyine sahip olan çalışanların, daha çok çalışmalarına rağmen, daha düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıkları, daha yüksek düzeyde iş-yaşam dengesi, kariyer ve yaşam doyumu ile iyi oluş (*well-being*) düzeylerine sahip oldukları tespit edilmiştir (Venkatesh vd., 2021). Bu bireyler strese karşı da daha dayanıklıdırlar (Eissa, 2020). Bu doğrultuda, sorumluluk/vazifeşinaslık kişilik özelliğinin arzu edilen bir özellik olduğu ve yalnızca işverenlere değil, aynı zamanda çalışanların kendi refahlarına fayda sağladığı söylenebilir (Venkatesh vd., 2021).

Özetle, Beş Faktör modelinin sorumluluk/vazifeşinaslık kişilik özelliği, yetkinlik, düzen, görev bilinci, başarı odaklılık, öz disiplin ve özen temel kavramları ile açıklanmaktadır. Bireylerin sorumluluk/vazifeşinaslık düzeyleri yükseldikçe stres direnci, başarıma ihtiyacı, çalışkanlık, dikkat ve azim düzeyleri ile etik unsurlara ve ahlaki değerlere önem verme düzeyleri de yükselmektedir.

1.3.1.3. Dışa dönüklük

Samimiyet (*warmth*), girişkenlik (*gregariousness*), iddialılık (*assertiveness*), aktiflik (*activity*), heyecan arama (*excitement-seeking*) ve pozitif duygular (*positive emotions*) dışa dönüklük (*extraversion*) kişilik özelliğini tanımlayan temel kavramlardandır (Helle vd., 2018). Bu kişilik özelliği genellikle enerji kavramı ile ilişkilendirilmektedir (Digman, 1990; Goldberg, 1993). Dışa dönüklük düzeyi yüksek olan bireyler genellikle sosyal, konuşkan ve hırslı olarak nitelendirilmektedirler (Raja vd., 2004). Bu kişilik özelliğine sahip bireyler, tanıdıkları kişiler veya yabancılarla sosyalleşmekten ve onlardan sosyal ilgi görmekten hoşlanırlar (Judge ve Zapata, 2015). Dışa dönükler, ayrıca, başkalarıyla rekabet etmekten, yarışmalar kazanmaktan,

ödüllendirilmekten, başkaları tarafından tanınmaktan ve diğerler insanlardan farklı şeyler yapmaktan zevk almaktadırlar (Ok, 2021).

Dışa dönüklük kişilik özelliğinin merkezinde olumlu düşünme yer alır (Margolis vd., 2020; Spark ve O'Connor, 2020). Bu doğrultuda, dışa dönüklük düzeyi yükseldikçe sorunlar ve stresle başa çıkabilme yeteneği de artar (Bono ve Vey, 2007; Lu ve Wang, 2017). Yapılan çalışmalar, bireylerin dışa dönüklük düzeyleri yükseldikçe, heyecan arayışı, değişim arzusu, girişkenlik, sevinç ve coşku, baskın/üstün hissetme ile başarıya önem verme düzeylerinin de yükseldiğini göstermiştir (Lucas vd., 2000). Bu kişilik özelliği, ayrıca, utangaçlık, riskten kaçınma, öznel iyi oluş, depresyon ve kaygı kavramları ile de ilişki içerisindedir. Buna göre, dışa dönüklük ile utangaçlık, riskten kaçınma, depresyon ve kaygı arasında negatif, öznel iyi oluş ile ise pozitif ilişki tespit edilmiştir (Hassan vd., 2021).

Dışa dönüklük kişilik özelliğinin örgütsel unsurlarla ilişkili sonuçları da mevcuttur. Örneğin, yüksek düzeyde dışa dönük olan çalışanlar, sosyalleşmekten hoşlanmaları nedeniyle ekip çalışmasına yatkındırlar. Benzer şekilde, dışa dönüklük düzeyi yükseldikçe artan kendini ifade etme isteği de yeni fikirlerin üretilmesi açısından örgütlere olumlu etki sağlayabilecektir. Ayrıca, dışa dönük çalışanların girişken ve iddialı yapıları, iş birliği yapmaya yönelik etkileşimler kurma, belirli hedeflere ulaşmak için çevresindekileri motive etme ve liderlik becerilerine yatkınlık sağlar (Lucas vd., 2000; Bozionelos, 2004; Cabrera vd., 2017). Yanı sıra, dışa dönüklük düzeyi yüksek olan çalışanlar, sahip oldukları özellikler sayesinde çevrelerine sosyal destek sağlama, ağ (*network*) oluşturma ve bağlantılarını yönetme gibi konularda da yeteneklidirler (Rogers ve Barber, 2019).

Özetle, Beş Faktör modelinin dışa dönüklük kişilik özelliği, samimiyet, girişkenlik, iddialılık, aktivite, heyecan arama ve pozitif duygular temel kavramları ile ifade edilmektedir. Bireylerin dışa dönüklük düzeyleri yükseldikçe sosyalleşme ihtiyacı, rekabet etme ihtiyacı, olumlu düşünme, heyecan arayışı, değişim arzusu, hırs, öznel iyi oluş ve stres direnci düzeyleri de yükselmektedir.

1.3.1.4. Uyumluluk

Güven (*trust*), açık sözlülük (*straightforwardness*), özgecilik (*altruism*), uyum (*compliance*), alçak gönüllülük (*modesty*) ve hassasiyet (*tender-mindedness*) kavramları Beş Faktör modelinin uyumluluk (*agreeableness*) kişilik özelliğinin temel kavramları olarak kabul edilmektedir. Bu kavramlardan güven, diğer insanların sahtekâr veya tehlikeli olduklarına dair şüphe duymamak ile onların iyi niyetli olduklarını düşünmek anlamına gelmektedir. Açık sözlülük, başkalarıyla kurulan ilişkilerde şeffaf, direkt ve dürüst bir şekilde davranmayı

kapsamaktadır. Özgecilik kavramı, özveri ve başkaları için endişe duyma hissi ile tanımlanmaktadır. Bu kavram, ayrıca, nezaket ve saygı duyguları ile de ilişkilidir. Uyum kavramı ise kişilerarası çatışmalar ortaya çıktığında görülen bir davranış biçimi olup, kavga etmek yerine hoşgörü göstermek, uysal ve ılımlı olmak anlamına gelmektedir. Alçak gönüllülük kavramı, benlik kavramının yönlerinden birini temsil etmektedir. Alçak gönüllü insanlar kibirden uzak olup, kendilerine abartı değerler atfetmemektedirler. Hassasiyet kavramı ise herhangi bir konu hakkında yargıda bulunurken başta sempati olmak üzere duyguların etkisi altında kalma eğilimini ifade etmektedir. Bireylerin uyumluluk kişilik özelliğine sahiplik düzeyleri arttıkça bahsi geçen özellikleri gösterme olasılıkları da artmaktadır (Costa vd., 1991). Sayılan özelliklere ilişkin detaylar aşağıdaki paragraflarda verilmiştir.

Uyumluluk kişilik özelliğine yüksek düzeyde sahip olan bireyler, ilişkilerinde genellikle olumlu unsurlara odaklanır, hoşgörülü davranırlar. Bu bireylerin ayrıca, strese karşı dirençleri de yüksektir (Butucescu ve Iliescu, 2019; Bai vd., 2020). Uyumluluk düzeyi azaldığında ise, rekabet ve tartışma isteği ile olumsuz düşünme eğilimi artarken, stres toleransı ise azalmaktadır. Uyumluluk kişilik özelliğine düşük düzeyde sahip olan bireyler tartışmacı yapıları nedeniyle, yüksek düzeyde itiraz etme, şüphecilik ve düşmanlık eğilimine sahiptirler. Kişisel çıkarlara düşkün ve iş birliği konusunda isteksiz olan bu bireyler, uyumluluk kişilik özelliğine yüksek düzeyde sahip olan bireylere kıyasla daha kolay öfkelenir, daha fazla saldırgan tutum gösterir ve daha geç sakinleşirler (Graziano vd., 1996; Quan vd., 2021). Öte yandan, uyumluluk düzeyi yükseldikçe, çatışmaları güven, iş birliği ve uzlaşma ile çözme eğilimi artmaktadır. Uyumluluk kişilik özelliğine yüksek düzeyde sahip olan bireyler, haksızlıkla karşılaştıklarında dahi, çatışma ve kavgadan hoşlanmamaları nedeniyle, kendilerinden taviz vermek pahasına olsa bile şikâyet etmemektedirler (Graziano vd., 1996; Butucescu ve Iliescu, 2019; Cortes vd., 2019).

Uyumluluk kişilik özelliğinin ilişkili olduğu kavramlardan biri de temelde topluma fayda sağlayan sosyal davranışlar bütünü anlamına gelen prososyal davranışlardır. Kişilerin uyumluluk düzeyleri yükseldikçe prososyal davranış eğilimleri de artmaktadır. Uyumluluk düzeyi düşük insanlar ise başkalarına güvenmemekte, yakın çevresindeki insanların veya toplumun esenliği ile nispeten daha düşük düzeyde ilgilenmektedirler (Cortes vd., 2019). Benzer şekilde, empati de uyumluluk kişilik özelliğinin ilişkili olduğu kavramlardandır. Uyumluluk kişilik özelliği düzeyi arttıkça ben merkezli duygular azalmakta ve empati eğilimi artmaktadır (Graziano vd., 2007; Haas vd., 2015).

Uyumluluk kişilik özelliği de örgütsel unsurlarla ilişkilidir. Çalışanların uyumluluk düzeyleri yükseldikçe, örgüt içinde yaşadıkları kişisel çatışmalarda daha yapıcı davranma eğilimleri artmaktadır (Campbell vd., 2002). Yüksek düzeyde uyumluluk kişilik özelliğine

sahip olan çalışanlar özveri, esneklik, yardımseverlik ve sempati gibi özellikleri sayesinde örgüt içindeki diğer çatışmaların çözümü ve sosyal uyumun korunması için de çaba göstermektedirler (Witt vd., 2002; Schippers, 2014). Uyumluluk kişilik özelliği düzeyinin artması, benzer şekilde ekip çalışması ve iş birliği konusundaki istekliliği artırmaktadır. Yüksek uyumluluk düzeyine sahip olan çalışanlar, ayrıca, genellikle olumlu düşünme eğiliminde olduklarından olumsuz bir geri bildirim aldıklarında hayal kırıklığına uğramaktan ziyade geri bildirimin olumlu yanlarına odaklanarak kendilerini geliştirmek için daha çok çaba sarf etmektedirler (Graziano vd., 1996; Campbell vd., 2002). Bu kişilik özelliğinin ilişkili olduğu kavramlardan biri de sosyal kaytarma (*social loafing*) olup, uyumluluk düzeyi arttıkça sosyal kaytarmanın azaldığı tespit edilmiştir. Aktarılan tüm bu özellikler nedeniyle çalışanların uyumluluk düzeylerinin örgüt performansını etkileyebileceği belirtilmektedir (Witt vd., 2002).

Özetle, Beş Faktör modelinin uyumluluk kişilik özelliği, güven, açık sözlülük, fedakârlık, uyum, alçak gönüllülük ve hassasiyet temel kavramları ile açıklanmaktadır. Bireylerin uyumluluk düzeyleri yükseldikçe stres direnci, olumlu düşünme, hoşgörü, empati, uzlaşma ve toplumun çıkarlarını düşünme eğilimi düzeyleri de yükselmektedir.

1.3.1.5. Duygusal Denge

Duygusal denge (*emotional stability*) kişilik özelliği, kişinin çeşitli koşullar altında duygusal açıdan dengeli ve istikrarlı olma, sakin ve kendiyi barışık davranışlar sergileme eğilimiyle ilişkilidir. Bu kişilik özelliğine yüksek düzeyde sahip olan bireyler genellikle tutarlı, uyum sağlayabilen ve kendine güvenen kişilerdir. Bu bireyler, olumsuz durumlar ve stresten diğer bireylere nazaran daha az etkilenme ve kendilerini daha hızlı toparlama yeteneğine sahiptirler. Duygusal denge kişilik özelliğinin zıttı ise kaygı, depresyon ve güvensizlik gibi olumsuz ruh halleri ile ilişkili olan nörotisizmdir (*neuroticism*) (Kalshoven vd., 2011; Sutin vd., 2020; Park vd., 2021). Bazı araştırmalarda duygusal denge özelliği nörotisizm açısından kullanılmaktadır. Nörotisizm düzeyi yüksek yani duygusal denge özelliği düşük olan bireyler öfke, ölçsüzlük, utanç, suçluluk, mahcubiyet, sosyal endişe ve kırılganlık gibi duyguları yoğun bir şekilde yaşamaktadırlar (McCrae, 1990; McCord, 2021).

Bireylerin duygusal denge düzeyleri azaldıkça, yani nörotisizm düzeyleri arttıkça kıskançlık, endişe, güvensizlik ve karamsarlık hissetme düzeyleri artmaktadır (Bregenzer vd., 2019; Howard vd., 2020). Duygusal denge düzeyi azaldıkça, ayrıca, yaşam memnuniyeti azalırken tükenmişlik düzeyi artmaktadır (Burcaş ve Cretu, 2021). Düşük düzeyde duygusal denge özelliğine sahip bireyler, olumsuz düşünmekten kaynaklanan asabiyet, huzursuzluk ve

tatminsizlik özelliklerine sahip olmaları nedeniyle çevreye uyum sağlama konusunda yetenekli değildirler (Varghese vd., 2020; Green vd., 2021).

Yüksek duygusal denge düzeyi ise temelde dengeli, kendinden emin ve dayanıklı olmayı ifade etmektedir (Li vd., 2012; Flynn vd., 2021). Duygusal denge arttıkça olumlu düşünmenin de artması bireyler için bazı olumlu sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Bu doğrultuda, duygusal denge özelliğine yüksek düzeyde sahip bireylerde, stresle başa çıkabilme ve öznel iyi oluş ile fiziksel ve zihinsel sağlıkta artış gibi etkiler gözlenmektedir (Kroencke vd., 2020; Ramos vd., 2021).

Diğer kişilik özelliklerinde olduğu gibi duygusal denge özelliğinin de örgütsel etkileri söz konusudur. Duygusal denge özelliğine yüksek düzeyde sahip olan çalışanlar, duygusal denge düzeyi düşük olan çalışanlara kıyasla çatışma yönetimi ve zorluklarla başa çıkma konusunda daha yetenekli olabilmektedirler (Bregenzer vd., 2019; Kundi vd., 2022). Duygusal denge özelliğinin, benzer şekilde, istikrarlı çalışma, belirsizliğe tolerans, esneklik, yaratıcılık ve risk alma kavramları ile de pozitif ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların duygusal denge düzeyleri yükseldikçe iş yerinde zorluklarla karşılaşmalarına rağmen istikrarlı bir şekilde çalışabilme, belirsiz durumları yönetebilme, değişen koşullara ve yeniliklere adapte olma konusunda esneklik gösterebilme, yaratıcı fikirler üretebilme ile risk alma eğilimleri de artmaktadır (Park vd., 2021). Duygusal denge ile ilişkilendirilen kavramlardan biri de dikkat dağınıklığıdır. Buna göre, çalışanların duygusal denge kişilik özelliği düzeyleri azaldıkça iş yerinde dikkatlerinin daha kolay dağılabildiği tespit edilmiştir (Rogers ve Barber, 2019).

Özetle, Beş Faktör modelinin duygusal denge kişilik özelliği, temel olarak, olumlu düşünme, güven, istikrar, esneklik, yaratıcılık ve risk alma kavramları ile ifade edilmektedir. Bireylerin duygusal denge düzeyleri yükseldikçe bu özelliklere sahip olma düzeyleri de yükselmektedir.

1.3.2. HEXACO Modeli

Literatürde Beş Faktör kişilik modelinin yaygınlığına rağmen, yıllar içinde açıklayıcılık açısından bu modele alternatif başka kişilik modelleri de ortaya çıkmıştır. HEXACO kişilik modeli (Lee ve Ashton, 2004), bu alternatif modellerin en önemlilerinden biridir (Woodley vd., 2016; Feher ve Vernon, 2021). HEXACO kişilik modeli Beş Faktör modelinden farklı olarak altı kişilik özelliğini içermektedir. Bunlar; dürüstlük-mütevazılık, duygusallık, dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk/vazifesinaslık ve deneyime açıklıktır. HEXACO modelinin detayları bu kısımda ele alınmıştır.

1.3.2.1. Dürüstlük-mütevazılık

Dürüstlük-mütevazılık (*honesty-humility*) kişilik özelliği, bireyin, başkalarını sömürebilme imkânı olsa dahi adil ve samimi olma eğilimini temsil etmektedir (Ashton ve Lee, 2007). Samimiyet (*sincerity*), adalet (*fairness*), açgözlülükten kaçınma (*greed avoidance*) ve alçak gönüllülük (*modesty*) bu kişilik özelliğine ilişkin temel kavramlardır. Dürüstlük-mütevazılık kişilik özelliği, Beş Faktör modelinde bulunmayan bir alt boyut olup, bu alt boyutun kapsadığı özelliklere Beş Faktör modelinde detaylı bir şekilde atıfta bulunulmamaktadır (Ogunfowora vd., 2013).

Dürüstlük-mütevazılık kişilik özelliğinin temel kavramlarından olan samimiyet, kişilerarası ilişkilerdeki samimiyeti ifade etmektedir. Bu özelliğe düşük düzeyde sahip olan bireyler, çıkarları uğruna diğer bireylerden hoşlanıyormuş gibi yapma eğilimindedirler. Bu özelliğe yüksek düzeyde sahip olan bireyler ise diğer bireyleri manipüle etmekten kaçınmaktadırlar. Adalet kavramı; dolandırıcılık ve yolsuzluktan kaçınma eğilimini kapsamaktadır. Bu özelliğe düşük düzeyde sahip olan bireyler hile yaparak veya çalarak kazanç elde etme eğilimindeyken, bu özelliğe yüksek düzeyde sahip olan bireyler, diğer bireylerin veya toplumun kaynaklarını kendi çıkarları doğrultusunda kullanmaktan kaçınmaktadırlar (Lee ve Ashton, 2004; Ashton vd., 2014).

Dürüstlük-mütevazılık kişilik özelliğinin temel kavramlarından biri olan açgözlülükten kaçınma kavramı, aşırı zenginliğe, lüks mallara ve yüksek sosyal statü unsurlarına sahip olmaya değer vermemek ile ilgilidir. Bu özelliğe düşük düzeyde sahip olan bireyler aşırı düzeyde maddi kaynağa sahip olmak ve bunu sergilemek isterken, bu özelliğe yüksek düzeyde sahip olan bireyler parasal kaynaklar veya sosyal statü ile motive olmamaktadırlar. Alçak gönüllülük kavramı ise adından da anlaşılacağı üzere mütevazı ve alçak gönüllü olmayı ifade etmektedir. Bu özelliğe düşük düzeyde sahip olan bireyler kendilerini diğer bireylerden üstün ve ayrıcalıklı olarak görürken, yüksek düzeyde sahip olan bireyler ise kendilerini sıradan insanlar olarak görmekte olup, herhangi bir özel muamele talep etmemektedirler. Bireylerin dürüstlük-mütevazılık düzeyleri yükseldikçe samimi, adil ve alçak gönüllü olma düzeyleri yükselebilmekte, açgözlü olma düzeyleri ise azalabilmektedir (Lee ve Ashton, 2004; Ashton vd., 2014).

Dürüstlük-mütevazılık kişilik özelliği bencillik ve eşitlik kavramlarıyla da ilişkilidir. Buna göre, dürüstlük-mütevazılık düzeyi azaldıkça kişilerin bencillik düzeyleri artmaktadır. Benzer şekilde, bireylerin dürüstlük-mütevazılık kişilik özelliğinin azalması eşitliğe karşı olan duyarlılıklarının azalmasına da yol açabilmektedir (Woodley vd., 2016). Dürüstlük-mütevazılık kişilik özelliğinin bu yapısı beraberinde bazı fayda ve zararları da getirmektedir. Örneğin,

yüksek düzeyde dürüstlük-mütevazılık özelliğine sahip olan bireyler çok sayıda iş birliği kurarak kendilerine fayda sağlayabilirler. Öte yandan, dürüstlük-mütevazılık düzeyleri düşük olan bireyler, etik olmamakla birlikte, diğer bireylerin haklarını istismar etmek yoluyla bazı kazanımlar elde edebilmektedirler. Dürüstlük-mütevazılık düzeyleri yüksek olan bireyler ise diğer bireylerin haklarını istismar etmeyeceklerinden bu kazanımları sağlayamamaktadırlar (Ashton ve Lee, 2007; Maltby vd., 2017).

HEXACO modelinin kişilik özellikleri ile örgütsel unsurları ilişkilendiren çalışmalar, Beş Faktör modelinin kişilik özellikleri ile örgütsel unsurları ilişkilendirilen çalışmalar kadar fazla olmayıp, bu konuda yeni araştırmalara ihtiyaç bulunmaktadır. Bununla birlikte, sapkın iş yeri davranışları (*workplace deviance*), üretkenlik karşıtı iş davranışı (*counterproductive work behavior*) ve örgütsel vatandaşlık davranışı (*organizational citizenship behavior*) gibi bazı temel örgütsel kavramlar ile dürüstlük-mütevazılık kişilik özelliği arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, iş yerinde alkol kullanımı, saldırganlık (*vandalism*) ve devamsızlık (*absenteeism*) gibi sapkın davranışlar ile dürüstlük-mütevazılık kişilik özelliği arasında negatif yönlü ilişki bulgulanmıştır (Ceschi vd., 2016). Benzer şekilde, dürüstlük-mütevazılık kişilik özelliği üretkenlik karşıtı iş davranışı ile de negatif ilişkilidir. İş güvencesizliği (*work insecurity*) gibi stresli durumsal faktörler, bireyleri genellikle üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yönlendirirken, çalışanların dürüstlük-mütevazılık özelliği düzeyi yükseldikçe bu etkilerin hafiflediği görülmüştür. Dürüstlük-mütevazılık özelliği ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ise pozitif yönlü ilişki bulunmakta olup, çalışanların dürüstlük-mütevazılık düzeyleri yükseldikçe örgütsel vatandaşlık düzeylerinin de yükseldiği bulgulanmıştır (Anglim vd., 2018).

Özetle, HEXACO modelinin dürüstlük-mütevazılık kişilik özelliği, samimiyet, adalet, açgözlülük ve alçak gönüllülük temel kavramları ile ifade edilmektedir. Bireylerin dürüstlük-mütevazılık düzeyleri yükseldikçe samimi davranma, hile ve dolandırıcılıktan kaçınma, maddi kaynaklara ve sosyal statüye değer vermeme gibi özelliklere sahip olma düzeyleri de yükselmektedir.

1.3.2.2. Duygusallık

HEXACO modelinin duygusallık (*emotionality*) kişilik özelliği, korku (*fearfulness*), anksiyete (*anxiety*), bağımlılık (*dependence*) ve duygusal hassasiyet (*sentimentality*) temel kavramları ile ifade edilmektedir. Bu kavramlardan korku, kişilerin karşılaştıkları veya karşılaştacakları durumlardan yüksek düzeyde korku duymaları ile ilişkilidir. Düşük korku düzeyine sahip olan kişiler, başta fiziksel olmak üzere acılara karşı dayanıklı ve cesurdurlar.

Yüksek korku düzeyine sahip olanlar ise başta fiziksel olmak üzere kendilerine zarar verebilecek riskli durumlardan çekinme ve uzak durma eğilimindedirler. Anksiyete kavramı ise yüksek düzeyde endişelenme eğilimini kapsamaktadır. Düşük anksiyete düzeyine sahip olan bireyler zorluklarla karşılaştıklarında bile düşük düzeylerde stres yaşama eğilimindeyken, yüksek anksiyete düzeyine sahip olan bireyler küçük problemlerde dahi yüksek düzeyde stres yaşama eğilimi taşırlar (Lee ve Ashton, 2004; Ashton ve Lee, 2007; Ashton vd., 2014).

Bu kişilik özelliğine ilişkin diğer temel kavramlardan olan bağımlılık, kişilerin başkalarından duyduğu duygusal destek ihtiyacı anlamına gelmektedir. Düşük bağımlılık düzeyine sahip olan kişiler kendinden emin bir yapıya sahip olup, sorunlarla herhangi bir yardım veya tavsiye almadan baş etme eğilimindeyken, bağımlılık düzeyi yükseldikçe zorluklarla karşılaşıldığında başkalarının fiziksel ve psikolojik yardımına ihtiyaç duyma eğilimi artmaktadır. Duygusal hassasiyet kavramı ise başkalarına karşı güçlü duygusal bağlar hissetme eğilimini ifade etmektedir. Düşük duygusal hassasiyet düzeyine sahip olan kişiler, vedalar ve başkalarının endişeleri gibi unsurlardan duygusal olarak düşük düzeyde etkilenmektedirler. Buna karşılık, duygusal hassasiyet düzeyi yükseldikçe güçlü duygusal bağlar kurma ve başkalarının duygularına karşı empati kaynaklı bir duyarlılık hissetme eğilimi artmaktadır (Lee ve Ashton, 2004; Ashton ve Lee, 2007; Ashton vd., 2014).

Duygusallık özelliği ile örgütsel unsurlar arasındaki ilişkileri inceleyen az sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalarda, bu kişilik özelliğinin sapkın iş yeri davranışları ve liderlik ihtiyacı gibi örgütsel unsurlarla ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, duygusallık özelliği ile sapkın iş yeri davranışları arasında negatif ilişki bulunmaktadır. Çalışanların duygusallık düzeyleri arttıkça, şirket mülküne zarar vermek, kasıtlı olarak yavaş çalışmak, dedikodu veya zorbalık yapmak gibi iş yerinin veya çalışanlarının refahına zarar verecek ve örgütsel normları ihlal edecek şekilde davranma eğilimleri azalmaktadır (Pletzer vd., 2019). Duygusallık özelliği, ayrıca, liderlik ihtiyacı ile de ilişkilendirilmektedir. Çalışanların duygusallık düzeyleri yükseldikçe liderlik ihtiyaçlarının da yükseldiği, daha yakın ilişkiler kuran ve iletişim odaklı liderlere ihtiyaç duydukları tespit edilmiştir (Breevaart ve De Vries, 2021).

Özetle, HEXACO modelinin duygusallık kişilik özelliği, korku, anksiyete, bağımlılık ve duygusal hassasiyet temel kavramları ile ifade edilmektedir. Bireylerin duygusallık düzeyleri yükseldikçe aşırı hassasiyet, kaygı ve savunmasızlık gibi özelliklere, duygusallık düzeyleri azaldığında ise cesaret, bağımsız hareket edebilme, kendinden emin ve dengeli olma gibi özelliklere sahiplik olasılıkları yükselmektedir.

1.3.2.3. Dışa dönüklük

Dışa dönüklük (*extraversion*) kişilik özelliği sosyal çabalarla (sosyalleşme, liderlik etme veya eğlendirme vb.) ilişkilidir (Ashton ve Lee, 2007). Dışa vurumculuk (*expressiveness*), cesaret (*social boldness*), sosyallik (*sociability*) ve canlılık (*liveliness*) bu kişilik özelliğine ilişkin temel kavramlardır. Bu kavramlardan dışa vurumculuk, kişinin sosyal ilişkilerinde heyecanlı ve coşkulu hareket etme eğilimini kapsamaktadır. Düşük dışa vurumculuk düzeyine sahip olan kişiler genellikle heyecan veya coşkudan uzak bir şekilde davranma eğilimindeyken, dışa vurumculuk düzeyi yükseldikçe heyecan ve coşkuyla davranarak topluluk içinde sürekli ön plana çıkma isteği artmaktadır. Cesaret kavramı ise kişinin karşılaştığı veya karşılaşacağı durumlardaki rahatlığı ve kendine güveni ile ilgilidir. Düşük cesaret düzeyine sahip olan kişilerin topluluk önünde konuşma veya liderlik gibi özellikleri de nispeten düşük düzeydedir. Cesaret düzeyi yükseldiğinde ise bireyin tanımadığı kişi ve gruplarla iletişim kurma konusundaki rahatlık ve yetkinliği artmaktadır (Lee ve Ashton, 2004; Ashton vd., 2014).

Dışa dönüklük özelliğinin temel kavramlarından biri olan sosyallik, sohbet, sosyal etkileşim vb. aktivitelerden hoşlanma eğilimini ifade etmektedir. Düşük sosyallik düzeyine sahip olan kişiler genellikle yalnız olacakları faaliyetleri tercih etmekte, sosyallik düzeyi yükseldikçe başkalarıyla iletişim kurmaktan hoşlanma düzeyleri yükselmektedir. Canlılık kavramı ise kişinin coşku ve enerjiye sahip olma durumunu belirtmektedir. Düşük canlılık düzeyine sahip olan kişiler özellikle neşeli veya dinamik hissetme eğiliminde değildirler. Canlılık düzeyi yükseldikçe iyimserlik ve olumlu ruh hali düzeyleri yükselmektedir (Lee ve Ashton, 2004; Ashton vd., 2014).

Dışa dönüklük düzeyleri kişilere bazı fırsat ve kayıplar getirmektedir. Kişilerin dışa dönüklük düzeyleri yükseldikçe yeni arkadaşlar ve iş birliği imkânları gibi bazı sosyal fırsatları elde etme olasılıklarının yükselmesi fırsat kapsamında değerlendirilmektedir. Bununla birlikte, dışa dönüklük düzeyinin yükselmesinin yaratabileceği kayıplar ise kişinin sosyal ilişkilere harcadığı enerji ve zamanın artması ile bazı durumlarda çevreden kaynaklanabilecek risklerin yükselmesidir (Ashton ve Lee, 2007).

Sayıda fazla olmamakla birlikte, literatürde HEXACO modelinin dışa dönüklük kişilik özelliği ile örgütsel unsurlar arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmalarda, bu kişilik özelliği ile üretkenlik karşıtı iş davranışları, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş yeri farklılıklarına (*workplace diversity*) karşı olumsuz tutum unsurları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Buna göre, çalışanların dışa dönüklük düzeyleri yükseldikçe üretkenlik karşıtı iş davranışları sergileme olasılıkları azalmakta, örgütsel vatandaşlık düzeyleri ise artmaktadır (Anglim vd., 2018). Dışa dönüklük özelliği ile iş yeri çeşitliliğine karşı olumsuz

tutum arasındaki ilişki ise negatif yönlüdür. Çalışanların dışa dönüklük düzeyleri yükseldikçe kadın, engelli, yaşlı ve etnik azınlıktaki çalışanlar gibi iş yeri çeşitliliği yarattığı kabul edilen unsurlara karşı olan olumsuz tutumları azalmaktadır (Anglim vd., 2019).

Özetle, HEXACO modelinin dışa dönüklük kişilik özelliği, dışa vurumculuk, cesaret, sosyallik ve canlılık temel kavramları ile ifade edilmektedir. Bireylerin dışa dönüklük düzeyleri yükseldikçe neşelilik, girişkenlik, konuşkanlık ve hareketlilik gibi özelliklere, dışa dönüklük düzeyleri azaldığında ise pasiflik, içine kapanıklık ve sessizlik gibi özelliklere sahiplik olasılıkları yükselmektedir.

1.3.2.4. Uyumluluk

HEXACO modelinin uyumluluk (*agreeableness*) kişilik özelliği, başkaları tarafından zarar görmüş veya görüyor olsa bile onlara karşı bağışlayıcı ve hoşgörülü olma eğilimini ifade etmektedir (Ashton ve Lee, 2007). Affetme (*forgiveness*), nezaket (*gentleness*), esneklik (*flexibility*) ve sabır (*patience*) kavramları uyumluluk kişilik özelliklerinin temel kavramlarıdır. Buradaki affetme kavramı, kişinin zarar gördüğü veya görebileceği kişilere karşı güven ve sevgi duyma istekliliğini belirtmektedir. Düşük affetme düzeyine sahip kişiler kendilerini gücendiren kişilere karşı kin tutma eğilimindeyken, affetme düzeyi yükseldikçe bu kişilere yeniden güvenme ve iyi ilişkiler kurma eğilimi artmaktadır. Nezaket kavramı ise diğer insanlarla olan ilişkilerde sakin, ılımlı ve hoşgörülü olma eğilimini kapsamaktadır. Düşük nezaket düzeyine sahip olan kişiler başkaları ile ilişkilerinde sert ve eleştirel olma eğilimi gösterirken, nezaket düzeyi yükseldikçe başkalarına sert davranma, onları eleştirme veya yargılama konusundaki isteklilik azalmaktadır (Lee ve Ashton, 2004; Ashton vd., 2014).

Uyumluluk özelliğinin temel kavramlarından biri olan esneklik, kişinin diğer bireylerle uzlaşma ve iş birliği yapma istekliliğini ifade etmektedir. Düşük esneklik düzeyine sahip kişiler inatçı ve tartışmaya istekli olup, esneklik düzeyi yükseldikçe tartışmadan kaçınma ve mantıksız olsa bile başkalarının önerilerine uyum sağlama eğilimi artmaktadır. Sabır kavramı ise öfkelenmek yerine sakin kalma eğilimi anlamına gelmektedir. Düşük sabır düzeyine sahip kişiler sakinliklerini çabuk kaybetme eğilimindedirler. Sabır düzeyi yükseldiğinde ise öfkelenme eşiği de yükselmekte ve öfkelenme eğilimi azalmaktadır (Lee ve Ashton, 2004; Ashton vd., 2014).

Uyumluluk özelliğine sahip olma bazı fırsat ve kayıpları da beraberinde getirmektedir. Örneğin, kişilerin uyumluluk düzeyleri yükseldikçe diğer bireylerle kurabilecekleri uzun vadeli karşılıklı iş birliklerinden elde edebilecekleri kişisel kazançlar fırsat kapsamında değerlendirilmektedir. Bununla birlikte, uyumluluk düzeyinin yükselmesinin yaratabileceği

kayıplar ise kişinin başkaları tarafından istismar edilmesinden kaynaklanabilecek risklerin artmasıdır (Ashton ve Lee, 2007).

Literatürde HEXACO modelinin uyumluluk kişilik özelliği ile örgütsel unsurlar arasındaki ilişkileri analiz eden çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmalarda, bu kişilik özelliği ile sapkın iş yeri davranışları, üretkenlik karşıtı iş davranışları ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Buna göre, çalışanların uyumluluk düzeyleri yükseldikçe iş yerinde sapkın (Pletzer vd., 2019) ve üretkenlik karşıtı (Anglim vd., 2018) davranışlar sergileme olasılıkları azalmaktadır. Uyumluluk özelliği ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki ise pozitif yönlüdür. Çalışanların uyumluluk düzeyleri yükseldikçe örgütsel vatandaşlık düzeyleri artmaktadır (Anglim vd., 2018; Bourdage vd., 2018).

Özetle, HEXACO modelinin uyumluluk kişilik özelliği, affetme, nezaket, esneklik ve sabır temel kavramları ile ifade edilmektedir. Bireylerin uyumluluk düzeyleri yükseldikçe hoşgörü ve barışçılık gibi özelliklere, uyumluluk düzeyleri azaldığında ise huysuzluk, kavgacılık ve inatçılık gibi özelliklere sahip olma ihtimalleri yükselmektedir.

1.3.2.5. Sorumluluk/vazifeşinaslık

Sorumluluk/vazifeşinaslık (*conscientiousness*) kişilik özelliği temelde görev kavramı ile ilgili unsurlarla (çalışma, planlama ve organize etme vb.) ilişkilidir (Ashton ve Lee, 2007). Beş Faktör modelinde olduğu gibi HEXACO modelinde de bu kişilik özelliği yerli literatürde genellikle “sorumluluk” adıyla yer bulmaktadır. Bununla birlikte, bu kişilik özelliği de yalnızca sorumlu olma durumundan ziyade yüksek düzeyde göreve bağlılık duygusunu da içerdiğinden “sorumluluk/vazifeşinaslık” olarak adlandırılmasının daha iyi bir tanımlama olacağı düşünülmektedir.

Organize olma (*organization*), çalışkanlık (*diligence*), mükemmeliyetçilik (*perfectionism*) ve ihtiyat (*prudence*) bu kişilik özelliğinin temel kavramlarındandır. Organize olma kavramı, kişinin özellikle fiziksel çevresinde düzen arama eğilimini ifade etmektedir. Düşük organize olma düzeyine sahip kişiler özensiz ve gelişigüzel davranma eğilimindeyken, organize olma düzeyi arttıkça düzenli bir şekilde hareket etme eğilimi yükselmektedir. Çalışkanlık kavramı, adından da anlaşılacağı üzere, çok çalışma eğilimini belirtmektedir. Düşük çalışkanlık düzeyine sahip olan kişiler düşük düzeyde öz disipline sahiptir ve bir işi başarmak için motive olma eğilimleri düşüktür. Çalışkanlık düzeyi yükseldikçe güçlü bir iş ahlakına sahip olma ve sorumlulukları yerine getirebilmek için sınırları zorlama eğilimi artmaktadır (Lee ve Ashton, 2004; Ashton vd., 2014).

Bu kişilik özelliğinin temel kavramlarından biri olan mükemmeliyetçilik, kapsamlı olarak düşünme ve ayrıntılarla ilgilenme eğilimini ifade etmektedir. Düşük mükemmeliyetçilik düzeyine sahip olan kişiler görev ve sorumluluklarına ilişkin bazı hata ve ayrıntıları görmezden gelebilmekte, mükemmeliyetçilik düzeyi yükseldikçe potansiyel hata ve iyileştirmeleri dikkatli bir şekilde kontrol etme eğilimi artmaktadır. İhtiyat kavramı ise dikkatli bir şekilde düşünme ve ani/fevri davranmaktan kaçınma eğilimi anlamına gelmektedir. Düşük ihtiyat düzeyine sahip olan kişiler sonuçları düşünmeden hareket etme eğilimindedirler. İhtiyat düzeyi yükseldikçe ihtimalleri dikkatli bir şekilde değerlendirme ve temkinli hareket etme eğilimi de yükselmektedir (Lee ve Ashton, 2004; Ashton vd., 2014).

HEXACO modeline ait diğer kişilik özelliği boyutlarında olduğu gibi, kişilerin sorumluluk/vazifeşinaslık kişilik özelliğine sahip olma düzeyleri de bazı fırsat ve kayıpları beraberinde getirebilmektedir. Örneğin, kişilerin sorumluluk/vazifeşinaslık düzeyleri yükseldikçe azalan risk ve kaynakların daha etkin kullanımından kaynaklanacak olan kazanımlar fırsat kapsamında değerlendirilmektedir. Bununla birlikte, sorumluluk/vazifeşinaslık düzeyinin yükselmesinin yaratabileceği kayıplar ise kişinin enerji ve zaman bakımından yaptığı harcamaların artmasıdır (Ashton ve Lee, 2007).

Sayıcı fazla olmamakla birlikte, literatürde HEXACO modelinin sorumluluk/vazifeşinaslık kişilik özelliği ile örgütsel unsurlar arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmalarda bu kişilik özelliği ile sapkın ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif, örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ise pozitif anlamlı ilişki bulgulanmıştır. Buna göre, çalışanların sorumluluk/vazifeşinaslık düzeyleri yükseldikçe iş yerinde sapkın (Pletzer vd., 2019) ve üretkenlik karşıtı (Anglim vd., 2018) davranışları sergileme olasılıkları azalmaktadır. Ayrıca, çalışanların sorumluluk/vazifeşinaslık düzeyleri yükseldikçe örgütsel vatandaşlık düzeyleri de artmaktadır (Anglim vd., 2018; Bourdage vd., 2018).

Özetle, HEXACO modelinin sorumluluk/vazifeşinaslık kişilik özelliği organize olma, çalışkanlık, mükemmeliyetçilik ve ihtiyat temel kavramları ile ifade edilmektedir. Bireylerin sorumluluk/vazifeşinaslık düzeyleri yükseldikçe disiplin, azim ve titizlik gibi özelliklere, sorumluluk/vazifeşinaslık düzeyleri düştüğünde ise ihmalkârlık, dalgınlık, tembellik ve sorumsuzluk gibi özelliklere sahip olma ihtimalleri yükselmektedir.

1.3.2.6. Deneyime Açıklık

Deneyime açıklık (*openness to experience*) kişilik özelliği öğrenme, hayal etme ve düşünme gibi fikir temelli unsurlarla ilişkilidir (Ashton ve Lee, 2007). Estetik severlik (*aesthetic appreciation*), meraklılık (*inquisitiveness*), yaratıcılık (*creativity*) ve alışılmadık olma (*unconventionality*) kavramları bu kişilik özelliğinin temel kavramlarından. Bu kavramlardan estetik severlik, kişinin sanat ve doğal güzelliklerden aldığı haz ile ilgilidir. Estetik severlik düzeyi düşük olan kişiler sanat eserlerine veya doğal güzelliklere ilgi duymazken, estetik severlik düzeyi yükseldikçe bu unsurlara duyulan ilgi de artmaktadır. Meraklılık kavramı ise doğa ve insan dünyası hakkında bilgi ve deneyim arama eğilimini ifade etmektedir. Meraklılık düzeyi düşük olan kişiler özellikle bilimsel unsurlara olmak üzere düşük meraklılığa sahipken, meraklılık düzeyi yükseldikçe okumak ve seyahat etmek gibi faaliyetlerle ilgilenme düzeyi de artmaktadır (Lee ve Ashton, 2004; Ashton vd., 2014).

Bu kişilik özelliğinin temel kavramlarından biri olan yaratıcılık, kişinin yeniliklere ulaşmak için denemekten vazgeçmeme eğilimini belirtmektedir. Düşük yaratıcılık düzeyine sahip olan kişiler özgün düşünce ve faaliyetlere düşük düzeyde ilgi gösterirken, yaratıcılık düzeyi yükseldikçe yenilik arayışı ve kendini sanatla ifade etme eğilimi de yükselmektedir. Alışılmadık olma kavramı ise sıra dışı olanı arama ve benimseme eğilimi anlamına gelmektedir. Düşük alışılmadık olma düzeyine sahip olan kişiler sıra dışı kişi veya olaylardan kaçınırken, alışılmadık olma düzeyi yükseldikçe sıra dışı veya radikal kabul edilebilecek fikirlere açıklık düzeyi de artmaktadır (Lee ve Ashton, 2004; Ashton vd., 2014).

Kişilerin deneyime açıklık kişilik özelliğine sahip olma düzeyleri bazı fırsat ve kayıpları da beraberinde getirebilmektedir. Örneğin, kişilerin deneyime açıklık düzeyleri yükseldikçe yeni keşiflere yönelmelerinden kaynaklanan sosyal ve maddi kazanımlar fırsat kapsamında değerlendirilmektedir. Bununla birlikte, deneyime açıklık düzeyinin yükselmesinin yaratabileceği kayıplar ise kişinin harcadığı enerji ve zamanın artması ile bazı durumlarda çevreden kaynaklanabilecek risklerin yükselmesidir (Ashton ve Lee, 2007).

Literatürde HEXACO modelinin deneyime açıklık özelliği ile örgütsel unsurlar arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalara bakıldığında, bu kişilik özelliği ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif, örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ise pozitif anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Buna göre, çalışanların deneyime açıklık düzeyleri yükseldikçe iş yerinde üretkenlik karşıtı davranışları sergileme olasılıkları azalmakta (Pletzer, 2021), örgütsel vatandaşlık düzeyleri ise artmaktadır (Bourdage vd., 2012). Ayrıca, çalışanların deneyime açıklık düzeyleri yükseldikçe daha önce bahsi geçen ve iş yeri farklılığı yarattığı kabul edilen unsurlara karşı olan olumsuz tutumları azalmaktadır (Anglim vd., 2019).

Özetle, HEXACO modelinin deneyime açıklık kişilik özelliği estetik severlik, meraklılık, yaratıcılık ve alışılmadık olma temel kavramları ile ifade edilmektedir. Bireylerin deneyime açıklık düzeyleri yükseldikçe entelektüellik, hayal gücü, yaratıcılık ve yenilikçilik gibi özelliklere sahip olma ihtimalleri artmakta, deneyime açıklık düzeyleri düştüğünde ise bahsi geçen bu özelliklere sahip olma ihtimalleri azalmaktadır.

1.3.3. Karanlık Üçlü Modeli

Literatürde sıkça yer bulan kişilik modellerinden biri de Karanlık Üçlü (*Dark Triad*) modelidir. Diğer modellerin kişilik özellikleri genellikle olumlu özelliklerle ilişkilendirilmekte ve bireylerin bu özelliklere yüksek düzeyde sahip olması memnuniyetle karşılanırken, Karanlık Üçlü modeli toplumsal olarak arzu edilmeyen üç kişilik özelliğinden oluşmaktadır. Model, makyavelizm (*machiavellianism*), narsisizm (*narcissism*) ve psikopati (*psychopathy*) kişilik özelliklerini içermekte olup, tüm bireylerin düşük düzeyde olsa dahi bu özelliklere belirli oranda sahip oldukları iddia edilmektedir. Negatif yapıları nedeniyle Karanlık Üçlü olarak adlandırılan bu modele ilişkin özelliklerin, her ne kadar olumsuz çağrışım yaratsalar da psikolojik bozukluklardan ziyade kişilik özellikleri oldukları belirtilmektedir. Bu özellikler, kişilerin özellikle yoğun stres yaşadıkları veya zorluklarla karşılaştıkları durumları yönetemedikleri zamanlarda yüksek düzeyde ortaya çıkmaktadır. Bireylerin bu kişilik özelliklerinin etkilerini sürekli olarak yüksek düzeyde yaşamaları onların kariyerlerini ve yaşamlarını olumsuz etkileyebilmektedir (Paulhus ve Williams, 2002).

Makyavelizm kişilik özelliği ismini Niccolo Machiavelli'nin 1532 yılında yayımlanan "Prens" (*The Prince*) isimli kitabından almaktadır. Kitapta politik gücün elde edilmesi ve korunması konu alınmakta olup, tarihten örnekler doğrultusunda, ahlaki değerlere yüksek düzeyde önem veren kişilerin bile, bu değerlere önem vermeyen kişilerle mücadele ederken acımasız ve aldatıcı yöntemleri bilinçli olarak kullanması gerekliliğine değinilmektedir. Makyavelist kişilik özelliği bu temele dayanmakta olup, bu kişilik özelliğine yüksek düzeyde sahip olan kişiler insan doğasına sinik veya güvensiz bir bakış açısıyla yaklaştıklarından, amaçlara ulaşmak için ahlaki değerleri göz ardı edebilen ve diğer insanlarla ilişkilerinde manipülatif hareket edebilen bir yapıya sahiptirler. Benzer şekilde, kişilerin makyavelizm düzeyleri yükseldikçe pragmatizm düzeyleri de yükselerek, hile yapma, yalan söyleme ve başkalarına ihanet etme olasılıkları da artmaktadır (Jakobwitz ve Egan, 2006; O'Boyle vd., 2012).

Makyavelizm düzeyi yüksek çalışanların iş yerinde agresiflik ve üretkenlik karşısı iş davranışları sergileme olasılıkları yüksektir. Bu çalışanlar, diğer çalışanları kendi çıkarları için

manipüle ederek kısa vadede kazanç sağlasalar bile, fazla sevilmeyen kişiler olduklarından, sağladıkları bu kazanımları uzun vadede kaybetmektedirler (Robbins ve Judge, 2017). Çalışanların makyavelizm düzeyleri yükseldikçe, ayrıca, kurumsal sosyal sorumluluk ve sürdürülebilirlik gibi olgulara önem verme düzeyleri azalmaktadır. Makyavelizm düzeyleri yüksek yöneticilerin ise davranışlarının diğer çalışanlar tarafından yüzeysel olarak algılanması sebebiyle onları etik değerlere yönlendirme ve işe bağlılıklarını sağlama ihtimalleri düşüktür (Hartog ve Belschak, 2012; Zhang ve Gowan, 2012).

Narsisizm kişilik özelliği, temelde hayranlık, başarı ve kontrol kavramlarıyla ifade edilmektedir. Kişilerin narsisizm düzeyleri yükseldikçe kendilerine duydukları hayranlık ile başarı ve kontrol ihtiyaçları da artmaktadır (Emmons, 1984). Yüksek narsisizm düzeyine sahip kişiler, kendi özelliklerini ve başarılarını abartmakta, olumsuz eleştirileri dikkate almak yerine, yalnızca kendilerine hayranlık duyan bireylerle iletişim kurma eğilimindedirler. Yüksek düzeyde narsisizm düzeyine sahip olan kişiler toplum tarafından da kibirli ve saldırgan olarak algılanmakta ve daha az sevilmektedirler. Bununla birlikte, narsisizm de bir psikolojik bozukluktan ziyade bir kişilik özelliği olarak tanımlanmaktadır. Makul düzeyde bir güven ve öz saygının yüksek düzeyde narsisizmden ayırt edilmesi gerekmektedir (O'Boyle vd., 2012).

Örgütsel açıdan bakıldığında narsisizm, bireyci kültürlerde üretkenlik karşısı iş davranışlarının en önemli sebeplerinden biri olarak görülmektedir (Grijalva ve Newman, 2015). Yüksek düzeyde narsist çalışanlar genellikle çalıştıkları pozisyonlar için fazla nitelikli olduklarını düşünürler ve performansları hakkında olumsuz geri bildirim aldıklarında bunları kabullenmeme eğilimindedirler (Robbins ve Judge, 2017). Çevreleri tarafından nispeten daha karizmatik algılanmaları nedeniyle yüksek narsisizm düzeyine sahip çalışanların liderlik pozisyonları için seçilme olasılıkları daha yüksektir (Sosik vd., 2014). Yüksek narsisizm düzeyine sahip bireyler, ayrıca, iş yerinde karmaşık sorunlarla başa çıkma konusunda diğer bireylere göre daha yetkindirler (Byrne ve Worthy, 2013). Orta düzeyde narsisizm ile liderlik faaliyetlerinin etkinliği arasında ise pozitif bir ilişki bulunmaktadır (Robbins ve Judge, 2017).

Psikopati kişilik özelliği kişilerin temelde toplumsal unsurları ve diğer insanları önemsememeleri, düşüncesizce hareket etmeleri ve eylemleri başkalarına zarar verdiğinde suçluluk veya pişmanlık hissetmemeleri ile ifade edilmektedir. Psikopati düzeyi yüksek olan bireyler kısa vadeli çıkarlar elde edebilmek için başkalarını istismar edebilmektedirler. Psikopati düzeyi yükseldikçe, ayrıca, amaçlara ulaşabilmek için çeşitli suç faaliyetlerine yönelme olasılığı da yükselmektedir. Tüm bu aktarılanlara rağmen, psikopati bir psikolojik bozukluktan ziyade kişilik özelliği olarak tanımlanmaktadır (Paulhus ve Williams, 2002; O'Boyle vd., 2012).

Psikopatinin örgütsel açıdan çeşitli etkileri bulunmaktadır. Örneğin, psikopati düzeyi yüksek olan çalışanların iş yerinde tehdit, manipülasyon ve zorbalık gibi davranışlar gösterme eğilimleri yüksektir. Ayrıca, psikopati düzeyi yüksek çalışanlar kurnaz yapıları nedeniyle örgütte güç kazanabilmektedirler. Bununla birlikte, sahip oldukları özellikler bu gücü iyi amaçlar için kullanmalarına engel olabilmektedir (Robbins ve Judge, 2017).

Karanlık Üçlü modeli, literatürde son yıllarda bir kişilik özelliği daha eklenerek Karanlık Dörtlü (*Dark Tetrad*) modeli olarak da ele alınmaktadır. Bu model, makyavelizm, psikopati ve narsisizm kişilik özelliklerinin yanı sıra gündelik sadizm (*everyday sadism*) kişilik özelliğini de içermektedir. Gündelik sadizm, temel olarak, başkalarına karşı acımasızlık, saldırganlık ve onur kırıcı davranma ile ilişkilendirilmektedir. Karanlık Üçlü modelinin güncellenmiş versiyonu olarak ifade edilen bu modelin kişilik özellikleri de doğası gereği toplumsal açıdan olumsuz olarak kabul edilmektedir (Feher ve Vernon, 2021). Bununla birlikte, literatürde halen yaygın olarak Karanlık Üçlü modelinin kullanıldığı görülmektedir.

Özetle, temel kişilik modellerinden biri olan Karanlık Üçlü modeli, makyavelizm, psikopati, narsisizm olmak üzere üç kişilik özelliğinden oluşmaktadır. Psikopati; empati yoksunluğu, umursamazlık ve yüksek düzeyde heyecan arama ile ilişkilidir. Makyavelizm, kişisel çıkarlar doğrultusunda başkalarını manipüle etme ve aldatıcı davranışlarda bulunmayı kapsamaktadır. Narsisizm ise yüksek düzeyde bencillik ve güç arzusu ile ilişkilidir. Bu üç kişilik özelliği, doğası gereği toplumsal olarak olumsuz olarak değerlendirilmektedir.

1.3.4. Temel Kişilik Modellerinin Kavramsal Açıdan Karşılaştırılması

Literatürde kişilik araştırmalarında genellikle Beş Faktör modeli kullanılmakla birlikte, özellikle son yıllarda alternatif modellerin varlığına işaret eden birçok araştırma yapılmıştır. Bu doğrultuda, bu bölüme kadar, Beş Faktör modeli ile birlikte literatürdeki diğer temel kişilik modellerinden olan HEXACO ve Karanlık Üçlü modellerine ilişkin kavramsal bilgiler aktarılmıştır. Bahsi geçen bu kişilik modelleri bazı benzerlik ve farklılıklara sahiptir. İzleyen paragraflarda bu modeller mevcut literatür doğrultusunda karşılaştırılmıştır. Bununla birlikte, ilgili literatürün kısıtlı olduğunun ve yeni çalışmalara ihtiyaç bulunduğu hatırlatılmasında fayda görülmektedir.

HEXACO modeli ile Karanlık Üçlü modeli önemli oranda benzerlik göstermektedir (Feher ve Vernon, 2021). Karanlık Üçlü modeli kapsamındaki daha önce aktarılan üç kişilik özelliğinin ortak varyansı HEXACO modelinin dürüstlük-mütevazılık kişilik özelliğinin düşük düzeyi ile eş değere yakındır (Lee vd., 2012). Diğer bir ifadeyle, HEXACO modelinin dürüstlük-mütevazılık kişilik özelliği Karanlık Üçlü modelinin kişilik özelliklerinin tamamını

kapsamakta ve bu yönden avantaj sağlamaktadır (Feher ve Vernon, 2021). Örneğin, daha önce aktarıldığı üzere, HEXACO modelinin dürüstlük-mütevazılık kişilik özelliğinin temel varsayımlarından biri, bu kişilik özelliğine yüksek düzeyde sahip olan kişilerin, imkân olsa dahi başkalarını istismar etmeyeceğidir. Karanlık Üçlü modelinin kişilik özelliklerinin ortak unsuru ise fırsat doğduğunda başkalarını istismar etme eğilimi olarak değerlendirilmekte olup, bu iki kişilik modeli arasındaki temel benzerlik bu noktadan kaynaklanmaktadır. Bu doğrultuda, dürüstlük-mütevazılık kişilik özelliğinden hareketle yapılacak teorik yorumlar Karanlık Üçlü modeli için de kullanılabilir (Lee ve Ashton, 2014).

HEXACO ve Beş Faktör modelleri arasındaki en büyük fark ise HEXACO modelinin samimiyet, adalet, açgözlülüğten kaçınma ve mütevazılık gibi kavramlarla ilişkilendirilen dürüstlük-mütevazılık kişilik özelliğini içermesidir (Howard ve Zandt, 2020). Bununla birlikte, Beş Faktör modelinin duygusal denge ve uyumluluk kişilik özellikleri HEXACO modelinde uyumluluk, duygusallık ve dürüstlük-mütevazılık olarak yeniden sınıflandırılmıştır (Anglim ve O'Connor, 2019). Bazı araştırmalarda (Ashton vd., 2008; Ashton ve Lee, 2008; Ashton vd., 2010; Pletzer vd., 2019), HEXACO modelinin istatistiksel açıdan Beş Faktör modelinden daha üstün olduğu, bu üstünlüğün ise genellikle modelin dürüstlük-mütevazılık ve duygusallık kişilik özelliklerinden kaynaklandığı bulgulanmıştır (Feher ve Vernon, 2021).

Dışa dönüklük, sorumluluk/vazifeşinaslık ve deneyime açıklık olmak üzere HEXACO modelinin altı kişilik özelliğinden üçü Beş Faktör modeli ile oldukça benzerdir (Lee ve Ashton, 2004; Ashton vd., 2008). Bu benzerliklerin yanında iki kişilik modeli arasında bazı farklılıklar da mevcuttur. Örneğin, uyumluluk ve duygusallık kişilik özellikleri açısından iki model birbirinden farklıdır (Howard ve Zandt, 2020; Feher ve Vernon, 2021).

HEXACO modelindeki duygusallık ve uyumluluk kişilik özellikleri, Beş Faktör modelindeki uyumluluk ve duygusal denge kişilik özelliklerinin düzenlenmiş versiyonlarıdır. Örneğin, Beş Faktör modelinde düşük düzey duygusal denge (nörotisizm) ile ilişkilendirilen sinirlilik/asabiyet kavramları HEXACO modelinde düşük düzey uyumluluk ile ilişkilendirilmektedir. Benzer şekilde, Beş Faktör modelinde uyumluluk kişilik özelliği ile ilişkilendirilen duygusal hassasiyet kavramı HEXACO modelinde duygusallık kişilik özelliği ile ilişkilendirilmektedir (De Vries vd., 2009; Pletzer vd., 2019).

HEXACO modeli, görgül avantajlarının yanı sıra teorik yorumlanabilirlik açısından da bazı avantajlara sahiptir. Örneğin, dürüstlük-mütevazılık ve uyumluluk kişilik özellikleri karşılıklı özgecilik (*reciprocal altruism*) kavramı ile açıklanabilmektedir. Ayrıca, dışa dönüklük, sorumluluk/vazifeşinaslık ve deneyime açıklık kişilik özellikleri sırasıyla sosyal katılım, görevle ilgili katılım ve fikirle ilgili katılım ile ilişkilidir (Ashton ve Lee, 2008).

Özetle, temel kişilik modellerinden olan HEXACO modeli, dürüstlük-mütevazılık kişilik özelliği vasıtasıyla Karanlık Üçlü modelinin kişilik özelliklerini kapsamaktadır. HEXACO modeli ile Beş Faktör modeli arasındaki en büyük fark ise HEXACO modelinin dürüstlük-mütevazılık kişilik özelliğini içermesidir. Dışa dönüklük, sorumluluk/vazifeşinaslık ve deneyime açıklık boyutları açısından HEXACO ve Beş Faktör modelleri arasında önemli benzerlikler bulunmakla birlikte, uyumluluk ve duygusallık kişilik özellikleri açısından iki model arasında farklılıklar mevcuttur.

1.4. Literatürde Kişilik Araştırmaları

Kişilik kavramı bugüne kadar örgütsel unsurlar açısından ulusal ve uluslararası çok sayıda araştırmaya konu olmuştur. Bu doğrultuda, kişilik kavramının literatürde hangi değişkenlerle birlikte kullanıldığı ve nasıl sonuçlara ulaşıldığı konusunda fikir verebilmek amacıyla izleyen başlıklarda YÖK Tez Merkezi'nde yayımlanan doktora tezleri ve ULAKBİM tarafından taranan dergilerde yayımlanan makaleler olmak üzere ulusal ve SSCI indeksli dergilerde yayımlanan makaleler olmak üzere uluslararası literatürden bazı örnekler sunulmuştur. Taramalar işletme alanındaki çalışmalarda yapılmış, ulusal literatür için “kişilik”, uluslararası literatür için “personality” anahtar kelimesi kullanılmıştır. Çok sayıda atıf alan çalışmalar ile güncel çalışmalara yer verilmiştir.

1.4.1. Ulusal Literatürdeki Çalışmalar

Ulusal literatürde kişilik kavramına örgütsel açıdan yaklaşan çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Örneğin, Altıntaş (2009) tarafından Beş Faktör modeli doğrultusunda kişiliğin algılanan örgütsel sabotaj davranışları üzerindeki etkisi öğrenciler üzerinde incelenmiş ve nörotisizm (duygusal dengesizlik), uyumluluk ve sorumluluk/vazifeşinaslık kişilik özelliklerinin sabotaj yöntemleri üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Erkuş ve Tabak (2009), Beş Faktör kişilik özelliklerinin çalışanların çatışma yönetim tarzlarına etkisini belirlemek amacıyla savunma sanayi işletmeleri çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmalarında kişilik özellikleri ile çatışma yönetim tarzları arasında ilişki tespit etmişlerdir.

Akgündüz ve Akdağ (2014), otel işletmeleri çalışanlarının kişilik özelliklerinin temel benlik değerlendirmeleri ile işten ayrılma niyetlerine olan etkisini Beş Faktör modeli doğrultusunda araştırmışlardır. Çalışma sonucunda, temel benlik değerlendirmesi ile sorumluluk/vazifeşinaslık, dışa dönüklük ve uyumluluk kişilik özellikleri arasında; işten ayrılma niyeti ile ise deneyime açıklık, sorumluluk/vazifeşinaslık, dışa dönüklük ve uyumluluk kişilik özellikleri arasında negatif ilişki bulgulanmıştır.

Arslan (2017), otel işletmeleri çalışanları üzerinde Beş Faktör modeli doğrultusunda bir araştırma gerçekleştirmiştir. Bu çalışmada, çalışanların kişilik özelliklerinin belirlenmesi, bu özelliklerin iş tatmini ile örgütsel bağlılığa olan etkisinin incelenmesi ve çalışanların kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiye iş tatmininin aracılık edip etmediğinin analiz edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmada, otel işletmeleri çalışanlarının kişilik özelliklerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde etkili olduğu ve iş tatmininin kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde aracılık rolü oynadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tekin (2017), çalışanların hizmet odaklılıkları ve Beş Faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri otel çalışanları örnekleminde incelemiştir. Çalışma sonucunda, otel çalışanlarının deneyime açıklık kişilik özelliği ile hizmet odaklılık tutumları arasında anlamlı ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Banka çalışanlarının Beş Faktör kişilik özellikleri ile örgütsel sessizlik kavramı arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada ise Tokmak (2018), dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk/vazifeşinaslık ve deneyime açıklık kişilik özelliklerinin örgütsel sessizlik boyutları ile negatif yönlü, duygusal denge kişisel özelliğinin ise örgütsel sessizlik boyutları ile pozitif yönlü ilişkili olduğunu bulgulamıştır.

Bayat (2019), Iğdır, Kars, Ağrı ve Ardahan bölgesinde yer alan konaklama işletmeleri çalışanlarının kişilik yapılarının belirlenmesi ve kişilik ile iş doyumu arasındaki potansiyel ilişkinin incelenmesi amacıyla Beş Faktör modeli doğrultusunda bir çalışma yürütmüştür. Çalışma sonucunda, deneyime açıklık kişilik özelliği ile iş doyumu arasında pozitif, nörotisizm kişilik özelliği ile iş doyumu arasında ise negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Sosyal medya içerik üreticilerinin kişilik özelliklerini tespit etmek amacıyla yapılan ve elde edilen bulguların insan kaynakları yönetimi çalışmaları kapsamında kullanılıp kullanılamayacağının Beş Faktör kişilik özellikleri doğrultusunda değerlendirildiği çalışmada ise Günay (2019), İşletme bölümü 4. sınıf öğrencileri üzerinde bir araştırma yapmıştır. Sonuçlar, sosyal medyadan yüksek oranda doğruluk payı ile kişiliğe ilişkin çıkarımda bulunmanın mümkün olduğunu göstermiştir.

Koç ve Bayraktar (2019) ise telekomünikasyon sektörü çalışanları örnekleminde üretkenlik karşıtı iş davranışları ile Beş Faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemiş, dışa dönüklük, sorumluluk/vazifeşinaslık, uyumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık kişilik özellikleri ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir.

Turist rehberlerinin kişilik özelliklerinin belirlenmesi ile bu özelliklerin iş doyumu ve yaşam doyumuna etkisinin incelenmesinin amaçlandığı çalışmada Deveci (2020), katılımcıların baskın kişilik özelliklerinin sorumluluk/vazifeşinaslık olduğunu bulgulamıştır. Çalışmada,

ayrıca, Beş Faktör kişilik özelliklerinden dışa dönüklük ve sorumluluk/vazifeşinaslık ile iş doyumu arasında negatif; nörotisizm ile ise pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir.

Haydaroğlu (2020), Beş Faktör kişilik özelliklerinin örgütsel muhalefet davranışı üzerindeki etkisini incelemeyi amaçladığı araştırmasını çeşitli sektörlerden beyaz yakalı çalışanlar üzerinde gerçekleştirmiştir. Bu çalışmada, deneyime açıklık, sorumluluk/vazifeşinaslık, dışa dönüklük, uyumluluk ve duygusal denge kişilik özellikleri ile açık muhalefet, gizli muhalefet ve yer değiştirmiş muhalefet alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler bulgulanmıştır.

Kaplan (2020) ise öğretmenlerin kişilik özellikleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi Beş Faktör kişilik özellikleri kapsamında incelemiş, sorumluluk/vazifeşinaslık ve uyumluluk kişilik özelliği ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit etmiştir. Yatay yıldırma ile Beş Faktör kişilik özelliklerinin akademisyenler üzerinde incelendiği çalışmada ise Söker (2020), duygusal denge ve uyumluluk kişilik özellikleri ile yatay yıldırma arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşmıştır.

Tekke vd. (2020), İŞKUR'a başvuran bireylerin kişilik özellikleri ile yaşam memnuniyeti ve benlik saygısı düzeyleri arasındaki ilişkiyi HEXACO modeli doğrultusunda incelemişlerdir. Çalışma sonucunda, dürüstlük-mütevazılık ve uyumluluk kişilik özellikleri ile benlik saygısı arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

HEXACO modeli doğrultusunda yürütülen çalışmalardan biri de kişilik özelliklerinin bilgi uçurma (*whistleblowing*) niyeti üzerindeki potansiyel etkisini incelemek amacıyla Turan (2021) tarafından yapılmıştır. Hemşireler üzerinde yapılan çalışmada, dürüstlük-mütevazılık ve uyumluluk kişilik özellikleri ile dışsal bilgi uçurma niyeti arasında negatif; dışa dönüklük ve sorumluluk/vazifeşinaslık kişilik özellikleri ile içsel bilgi uçurma niyeti arasında ise pozitif yönlü anlamlı ilişki bulgulanmıştır.

Özetle, ulusal literatürde kişilik kavramını örgütsel açıdan ele alan çalışmalarda genellikle Beş Faktör modeli kullanıldığı tespit edilmiş, kişilik özellikleri ile örgütsel sabotaj, işten ayrılma niyeti, iş tatmini, örgütsel bağlılık, hizmet odaklılık, örgütsel sessizlik, üretkenlik karşıtı iş davranışları, örgütsel muhalefet, yıldırma, benlik saygısı ve bilgi uçurma gibi değişkenler arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmüştür.

1.4.2. Uluslararası Literatürdeki Çalışmalar

Uluslararası literatürde de kişilik kavramına örgütsel açıdan yaklaşan çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Örneğin, Judge vd. (1999), çalışmalarında Beş Faktör kişilik özellikleri ile kariyer başarısı kavramı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışma sonucunda,

sorumluluk/vazifeşinaslık kişilik özelliği ile içsel ve dışsal kariyer başarısı arasında pozitif, nörotisizm ile dışsal kariyer başarısı arasında ise negatif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Skarlicki vd. (1999) ise adalet algıları ile misilleme (*retaliation*) ilişkisinde kişiliğin potansiyel düzenleyici rolünü incelemişlerdir. ABD’deki bir üretim işletmesinin çalışanları üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, negatif duygulanım (*negative affectivity*) ve uyumluluk kişilik özelliklerinin adalet algıları ile misilleme davranışı arasındaki ilişkiyi düzenlediği sonucuna ulaşılmıştır.

Judge ve Bono (2000) ise çalışmalarında Beş Faktör kişilik özellikleri ile dönüştürücü liderlik arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. İşletme yöneticileri üzerinde yapılan çalışma sonucunda dışa dönüklük, uyumluluk ve deneyime açıklık kişilik özellikleri ile dönüştürücü liderlik arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulgulanmıştır. Barrick vd. (2001), Beş Faktör kişilik özellikleri ile iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla bir meta-analiz gerçekleştirmişlerdir. Çalışma sonucunda, sorumluluk/vazifeşinaslık kişilik özelliği ve duygusal denge kişilik özelliği ile iş performansı arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Çalışanların kişilik özellikleri ile psikolojik sözleşme türü, sözleşme ihlali algı ve duyguları arasındaki ilişkilerin Pakistan’daki beş özel ve kamu işletmeleri örnekleminde incelendiği çalışmada ise Raja vd. (2004), genel olarak, dışa dönüklük, sorumluluk/vazifeşinaslık, nörotisizm, benlik saygısı, eşitliğe olan duyarlılık ve kontrol odağı ile psikolojik sözleşme türünün ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Rubin vd. (2005), bir biyoteknoloji/tarım işletmesinin yöneticileri örnekleminde yaptıkları çalışmada, liderlerin duygu tanıma yetenekleri (*emotion recognition ability*) ve kişilik özelliklerinin dönüştürücü liderlik davranışının performansını nasıl etkilediğini incelemişlerdir. Çalışma sonucunda, duygu tanıma, pozitif duygulanım ve uyumluluk ile dönüştürücü liderlik arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca, dışa dönüklük kişilik özelliğinin, duygu tanıma ve dönüştürücü liderlik arasındaki ilişkiyi düzenlediği de bulgulanmıştır.

Oreg (2006), değişime yönelik tutumlar ile çalışanların kişilikleri ve örgütsel bağlam arasındaki ilişkileri savunma sanayinde faaliyet gösteren bir işletmenin çalışanları üzerinde incelemiştir. Sonuçlar, kişilik ve bağlamın, çalışanların örgütsel değişime yönelik tutumlarıyla ilişkili olduğunu göstermiştir. Anwar (2017) ise iş yerinde bilgi paylaşımı davranışı ile kişilik arasındaki ilişkileri Pakistanlı öğretim elemanları verileri doğrultusunda incelemiştir. Beş Faktör kişilik özelliklerinin kullanıldığı çalışma sonucunda, iş yerinde bilgi paylaşımı davranışı

ile deneyime açıklık, sorumluluk/vazifeşinaslık, dışa dönüklük ve uyumluluk kişilik özelliği arasında pozitif, nörotisizm arasında ise negatif yönlü anlamlı ilişki bulgulanmıştır.

Breevaart ve De Vries (2017), çalışmalarında süpervizörlerin kişilik özellikleri ile astlarının istismarcı süpervizyona (*abusive supervision*) ilişkin algılarını HEXACO modeli doğrultusunda incelemişlerdir. Süpervizörler ve astlarından oluşan bir örnekleme yürütülen bu çalışma sonucunda, uyumluluk ve dürüstlük-mütevazılık kişilik özellikleri ile astların istismarcı süpervizyona ilişkin algıları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aşırı talepkârlık (*overclaiming*) ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin HEXACO modelinin kişilik özellikleri doğrultusunda incelendiği çalışmada ise Dunlop vd. (2017) deneyime açıklık ile aşırı talepkârlık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir.

Yenilikçi iş davranışının (*innovative work behavior*) kişilik özellikleriyle ilişkisi ve örgütsel kıdemin düzenleyici etkilerinin incelenmesi amacıyla Woods vd. (2018), İngiltere merkezli bir finans işletmesinin çalışanları üzerinde bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Beş Faktör kişilik özelliklerinden sorumluluk/vazifeşinaslık ve deneyime açıklık özelliklerinin kullanıldığı çalışmada, kıdemin sorumluluk/vazifeşinaslık kişilik özelliğinin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkilerini düzenlediği ve yüksek düzeyde sorumluluk/vazifeşinaslık kişilik özelliğine sahip çalışanların kıdemleri arttıkça yenilikçilik düzeylerinin azaldığı görülmüştür. Kıdemin, ayrıca, deneyime açıklık kişilik özelliğinin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkilerini de düzenlediği, deneyime açıklık düzeyi yüksek çalışanların kıdemleri arttıkça fikir üretme düzeylerinin de yükseldiği tespit edilmiştir.

Young vd. (2018), işe tutkunluk (*engagement*) olasılığı en yüksek olan çalışanları belirlemek üzere beşi Beş Faktör modelinden olmak üzere sekiz kişilik özelliği ile çalışanların işe tutkunluk düzeyleri arasındaki ilişkileri inceleyen bir meta-analiz çalışması yürütmüşlerdir. Çalışma sonuçları, kişilik özelliklerinin tutkunluk düzeyini önemli oranda etkilediğini göstermiştir. Bu özellikler, tutkunluk davranışını etkileme düzeyleri açısından pozitif duygulanım, proaktif kişilik, sorumluluk/vazifeşinaslık, dışa dönüklük, nörotisizm, negatif duygulanım, uyumluluk ve deneyime açıklık olmak üzere yüksekten düşüğe doğru sıralanmıştır.

Oprea vd. (2019) ise kişilik ile iş yerinde can sıkıntısı (*boredom*) arasındaki ilişkiyi ve iş zanaatkârlığının (*job crafting*) bu ilişkideki rolünü incelemişlerdir. Beş Faktör ve Karanlık Üçlü modellerinin birlikte kullanıldığı çalışma, Romanya'da ticaret, finans ve eğitim gibi çeşitli sektörlerden çalışanlar üzerinde yapılmıştır. Sonuçlar, sorumluluk/vazifeşinaslık kişilik özelliğinin iş yerinde can sıkıntısı ile negatif ilişkili olduğunu göstermiş olup, iş zanaatkârlığı

bu ilişkiye aracılık etmektedir. Nörotisizm ve psikopatinin ise iş yerinde can sıkıntısı ile pozitif ilişkili olduğu tespit edilmiş olmasına rağmen, iş zanaatkârlığının bu ilişkide aracılık rolü bulunmadığı raporlanmıştır.

Roopak vd. (2019), liderler ve takipçilerinin proaktif kişilikleri açısından uyumunun takipçilerin yaratıcılığı üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Çalışma, Hindistan'daki büyük ölçekli bir üretim işletmesinin yönetici ve çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, lider ve takipçilerinin proaktif kişilik bakımından uyumlu olmalarının takipçilerin yaratıcılık düzeylerini etkilediğini göstermiştir. Beş Faktör kişilik özellikleri ile otantik liderlik stili (*authentic leadership style*) arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada ise Shahzad vd. (2021), liderler ve takipçileri üzerinde bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Çalışma sonucunda, otantik liderlik ile dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk/vazifeşinaslık ve deneyime açıklık arasında pozitif, nörotisizm arasında ise negatif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Özetle, uluslararası literatürde kişilik kavramını örgütsel açıdan ele alan çalışmalarda da genellikle Beş Faktör modeli kullanıldığı tespit edilmiş, kişilik özellikleri ile kariyer, başarısı, dönüştürücü liderlik, iş performansı, psikolojik sözleşme türü, değişime yönelik tutum, aşırı talepkârlık, iş yerinde bilgi paylaşımı, yenilikçi iş davranışı, işe tutkunluk, iş yerinde can sıkıntısı ve otantik liderlik gibi değişkenler arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmüştür.

İKİNCİ BÖLÜM

TÜKENMİŞLİK KAVRAMI

2.1. Tükenmişlik Kavramının Tanımlanması

Tükenmişlik kavramı, 1970'lerden itibaren araştırmacılar ve toplum tarafından artan bir ilgi görmektedir. Bununla birlikte, kavramın temellerini oluşturan çalışmalar daha eskiye dayanmaktadır. Bunlardan ilki, Grahame Greene'in, ruhsal olarak acı çeken ve hayal kırıklığına uğramış bir mimarın işini bırakıp Afrika'da bir ormana yerleştiği, aşırı yorgunluk ile kişinin idealizminin ve işine olan tutkusunun kaybını anlattığı 1961 tarihli "A Burnt-Out Case" isimli romandır (Maslach ve Leiter, 2017). Bir başka çalışmada ise uyuşturucu bağımlılılarıyla çalışan danışman ve terapistler, kendi psikolojik bozulma ve streslerini tanımlamak için bu kavramı kullanmışlardır (Freudenberger, 1974). Tükenmişlik kavramı, daha sonra, diğer sağlık ve sosyal hizmet sektörlerine de yansımış ve bu sektördeki çalışanların işleriyle ilgili psikolojik zorlukların tanımlanması amacıyla kullanılmıştır (Maslach, 1976).

Tükenmişlik kavramının temelinde enerjinin kaybolmasına ilişkin bir metafor bulunmaktadır. Kavram, adını bir ateşin gücünü kaybederek sönmesi veya bir mumun söndürülmesinden almaktadır. Yanan bir ateş, kendisini yenilemesini sağlayacak yeterli kaynaklar olmadığında eskisi kadar güçlü bir şekilde yanmaya devam edemeyeceği gibi, tükenmişlik yaşayan çalışanlar da zamanla görev yaptıkları işletmelere katkı sağlama kapasitelerini kaybedeceklerdir. Bu şekilde çalışmaya devam etseler dahi "güçsüz bir ateş gibi" yanmaya devam ederek çalışacak, işlerine isteksiz bir şekilde yaklaşacak, kendilerini daha başarısız hissedecek ve daha başarısız algılanacaklardır (Schaufeli vd., 2009).

Tükenmişlik hissi, duyguları, tutumları, güdüler ve beklentileri içeren çeşitli rahatsızlıklar, sorunlar ve benzeri olumsuz sonuçlarla ilgili olması açısından birey için olumsuz psikolojik bir deneyimdir. Tükenmişlik hissi, ayrıca, duygusal ve kişilerarası stres faktörlerine uzun süre maruz kalmaktan kaynaklanan, genellikle işle ilgili ve birçok meslekten çalışanlar arasında görülebilen bir sendrom veya stres tepkisidir (Maslach ve Leiter, 2017).

Tükenmişlik; kaygı, depresyon, yaşamdan alınan tatminin azalması, duygudurum bozuklukları, iş performansında bozulma, devamsızlık ve işten ayrılma gibi olumsuz bireysel ve örgütsel sonuçlarla ilişkilendirilmektedir. Yorgunluk veya enerji tükenmesi gibi duygular genellikle tükenmişlik sendromunun temel belirtileri arasında kabul edilmektedir (Bakker vd., 2006; Alessandri vd., 2018).

Tükenmişlik kavramı, olumsuz bir ruh hali olarak tanımlanmak ve genellikle olumsuz kavramlarla değerlendirilmekle birlikte, olumlu kavramlar kullanılarak da değerlendirilmektedir. Enerji, işe bağlılık (*job involvement*) ve etkinlik (*efficacy*) bu kavramlardandır. Bireylerin tükenmişlik düzeyleri yükseldikçe enerjileri ve işe olan bağlılıkları azalmakta, etkinlikleri düşmektedir. Yüksek düzeyde tükenmişlik hisseden bireylerde enerji yorgunluğa, işe bağlılık sinizme, etkinlik ise etkinsizliğe dönüşmektedir (Schaufeli vd., 2009; Stankeviciute ve Savaneviciene, 2019). Yorgunluk duygusu yaşayan bireyler, işe ve birlikte çalıştığı insanlara karşı olumsuz tutumlara sahip olmakta ve onlara karşı kayıtsız davranmakta, buna bağlı olarak performansları düşmekte ve iş sorumluluklarını yerine getirmede artık etkili olmadıklarını düşünmektedirler (Bakker vd., 2006).

Pines ve Aronson (1988) tükenmişliği, duygusal olarak zorlayıcı durumlara uzun süreli maruz kalmanın neden olduğu fiziksel, duygusal ve zihinsel bir tükenme hali olarak tanımlamaktadır. Fiziksel tükenme (*physical exhaustion*), düşük enerji, zayıf/hasta hissetmek ve uyku problemleri yaşamak, duygusal tükenme (*emotional exhaustion*), depresyonda, umutsuz ve çaresiz hissetmek, zihinsel tükenme (*mental exhaustion*) ise değersiz/başarısız ve hayal kırıklığına uğramış hissetmek ile kişinin kendine, işine ve hayata karşı olumsuz tutum geliştirmesini kapsamaktadır.

Maslach (1993) ise tükenmişliği, diğer insanlarla belirli bir kapasitede çalışan bireyler arasında meydana gelebilecek psikolojik bir duygusal tükenme (*emotional exhaustion*), duyarsızlaşma (*depersonalization*) ve kişisel başarıda azalma (*reduced personal accomplishment*) sendromu olarak tanımlamaktadır. Burada duygusal tükenme, kişinin duygusal kaynaklarının tükenmesi ve duygusal olarak aşırı yük hissetmesini ifade etmektedir. Duyarsızlaşma, kişinin iletişimde olduğu insanlara karşı olumsuz, duygusuz veya aşırı derecede mesafeli bir tavır göstermesini belirtmektedir. Azalan kişisel başarı ise kişinin yetkinlik hissinde ve başarısında azalma anlamına gelmektedir.

Özetle, duygusal ve kişilerarası stres faktörlerine uzun süre maruz kalmaktan kaynaklanan, genellikle işle ilgili olan ve çalışanlar arasında görülebilen bir tepki olan tükenmişlik kavramı; kaygı, depresyon, yaşamdan alınan tatminin azalması, duygudurum bozuklukları, iş performansında bozulma, devamsızlık ve işten ayrılma gibi olumsuz bireysel ve örgütsel sonuçlarla ilişkilendirilen bir olgudur.

2.2. Temel Tükenmişlik Yaklaşımları

Literatürde çok sayıda tükenmişlik yaklaşımı bulunmakla birlikte, araştırmalarda sıklıkla kullanılan yaklaşımların çok boyutlu (*multidimensional*) yaklaşım, varoluşsal (*existential*) yaklaşım ve aşama (*phase*) yaklaşımı olduğu görülmektedir. Bu kapsamda, bu yaklaşımlara ilişkin bilgilere izleyen başlıklarda yer verilmiştir.

2.2.1. Çok Boyutlu Yaklaşım

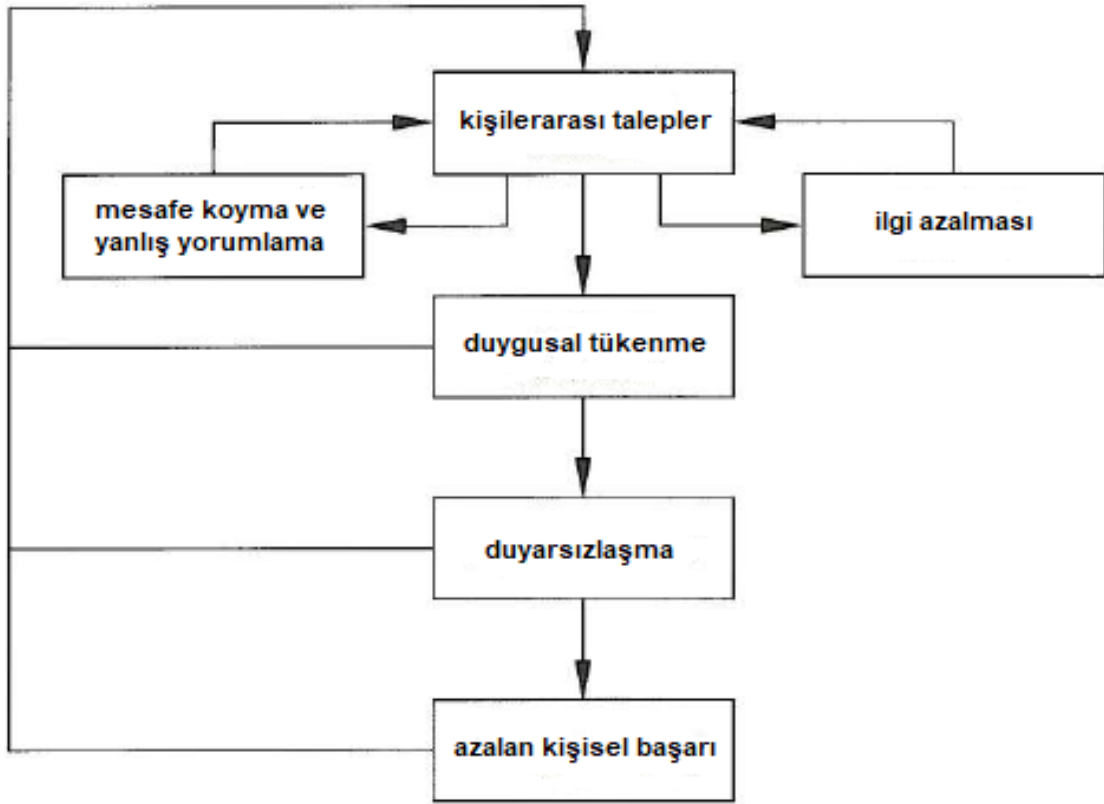
Tükenmişlik araştırmalarında en sık kullanılan yaklaşımlardan biri duygusal olarak aşırı yüklenmeye (*emotional overload*) dayanan ve duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma boyutlarını içeren Çok Boyutlu yaklaşımdır (Maslach, 1982a; 1982b; Maslach ve Jackson, 1981a; 1981b; 1984; 1986; Maslach, 1993). Bu yaklaşımda, tükenmişlik hissi diğer insanlarla bir arada ve belirli bir kapasite ile çalışmak durumunda olan bireylerle ilişkilendirilmiştir. Bu doğrultuda, tükenmişlik, işteki kişilerarası ilişkilere yerleşik (*embedded*) olan ve çalışanların hem kendi hem de çevresindekiler hakkındaki algılarıyla ilişkili olan bireysel bir deneyimdir (Schaufeli ve Enzmann, 1998).

Önceki başlıkta da belirtildiği üzere, tükenmişlik, bireylerde meydana gelebilecek psikolojik bir sendrom olup, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma gibi boyutları içermektedir. Duygusal tükenme hali, bireyin duygusal kaynaklarını tüketerek, duygusal açıdan aşırı düzeyde yorulması anlamına gelmektedir. Duyarsızlaşma hali, bireyin birlikte çalıştığı veya hizmet verdiği insanlarla arasına mesafe koyması veya onları yok sayması ile ilişkilidir. Azalan kişisel başarı ise bireyin kendine ilişkin bir his veya algısı olup, bireyin kendisini yetkin ve başarılı hissetmemesi anlamına gelmektedir. Kavrama ilişkin üç temel bileşeni içeren bu çerçevedeki her bir bileşen temel bir olgu ile ilişkilidir. Örneğin, duygusal tükenme stres kavramı ile ilişkilendirilen bir bileşendir. Duyarsızlaşma kavramı kişilerarası ilişkilerin önemli bir boyutudur. Azalan kişisel başarı ise bir öz değerlendirme özelliğidir (Maslach, 1993).

Tükenmişlik kavramına ilişkin bu tanımın temelinde bir teorik çerçeve bulunmamaktadır. Bununla birlikte, bu tanım uzun süreli keşifsel araştırmalar sonucunda geliştirilmiştir. Kavrama ilişkin ifadelerin oluşum sürecinde, sağlık hizmetleri, sosyal hizmetler, ruh sağlığı, ceza hukuku ve eğitim gibi insan ve hizmet odaklı çeşitli sektörlerden çalışanlarla yapılan mülakatlar, anketler ve saha gözlemleri kullanılmıştır (Maslach, 1993).

Aktarılan bu olgular ve yaklaşımın genel bakış açısı, kişilerarası talepler (*interpersonal demands*), mesafe (*distancing*) ve yanlış yorumlama (*misattribution*), ilgi azalması (*detached concern*), duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve azalan kişisel başarı kavramları ile olmak üzere

örgütsel açıdan şematize edilmiştir (Maslach, 1982a; 1982b). Duygusal açıdan aşırı yüklenme ve tükenmişlik sürecinin temelini oluşturan bu şema Şekil 2.1’de verilmiştir.



Şekil 2.1 Duygusal Aşırı Yüklenme ve Tükenmişlik Süreci

Kaynak: Maslach, 1982a; 1982b

Şekil 2.1’de görülen kavramlardan kişilerarası talepler, başkalarına yardım etmekle ilişkili olup tükenmişliğin temel nedenidir. Kişilerarası talepler ve yardımlaşma ilişkileri, doğası gereği kişiler için ağır bir psikolojik yük oluşturmaktadır. Bu yük arttıkça, çalışanın çevresindekilerin davranışlarını yanlış yorumlama, bu doğrultuda onlarla arasına mesafe koyma ve bu kişilere karşı ilgisinin azalması ihtimali de artmaktadır. Tüm bu olumsuzluklar, kaynak kıtlığı, bürokratik engeller ve geri bildirim eksikliği gibi kişilerarası faktörlerle de birleştiğinde bu süreç duygusal tükenmeye neden olmaktadır. Ardından, çalışanlarda bu duygusal tükenme hissi ile başa çıkabilmek için duyarsızlaşma gelişmektedir. Duyarsızlaşma, bireyin çevresindekilerle olan ilişkisini daha da kötüleştiren bir başa çıkma stratejisi olduğundan, çalışanlar giderek daha fazla olumsuz sonuçlar yaşamakta ve azalan kişisel başarı duygusu hissetmektedirler (Maslach, 1982a; 1982b).

Özetle, literatürde en sık kullanılan tükenmişlik yaklaşımlarından biri olan çok boyutlu yaklaşım, tükenmişlik kavramını diğer insanlarla bir arada ve belirli bir kapasite ile çalışmak durumunda olan bireylerin yaşadığı psikolojik bir sendrom olarak değerlendirmektedir.

İfadelerinin temeli hizmet sektöründe çalışan bireyler üzerinde yapılan araştırmalardan gelen bu yaklaşıma göre tükenmişlik kavramı duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve azalan kişisel başarı olmak üzere üç boyutlu bir yapıya sahiptir.

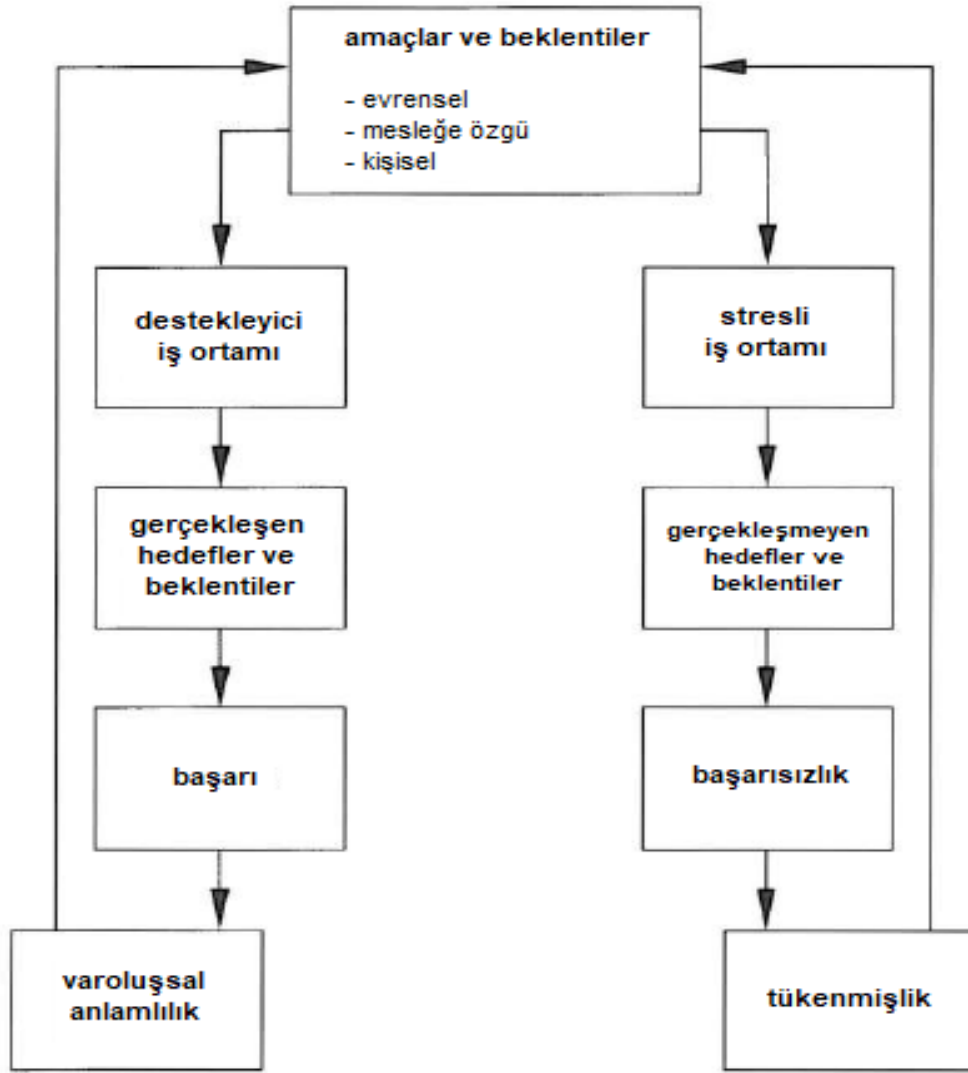
2.2.2. Varoluşsal Yaklaşım

Tükenmişlik kavramına ilişkin sık kullanılan yaklaşımlardan biri de varoluşsal yaklaşımdır (Pines ve Aronson, 1988; Pines, 1993). Bu yaklaşıma göre, tükenmişlik, duygusal olarak zorlayıcı durumlara uzun süre maruz kalınması sonucu ortaya çıkan bir duygudur. Bu yaklaşım, tükenmişlik kavramını fiziksel, duygusal ve zihinsel açıdan ele almakla birlikte, kavramı çok boyutlu yaklaşım gibi üç alt boyutta değil, fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenmişliği kapsayan tek bir boyut halinde incelemektedir (Schaufeli ve Dierendonck, 1993).

Bu yaklaşıma göre fiziksel tükenme, düşük enerji ve kronik yorgunluk ile ilişkili bir durumdur. Duygusal tükenme ise çaresizlik, umutsuzluk ve kapana kısılma halini içermektedir. Yaklaşıma ilişkin temel hususlardan olan zihinsel tükenme ise bireyin ruhsal açıdan bitkinlik hissetmesi ile kendisine, işine ve yaşamına karşı olumsuz tutumlar geliştirmesini kapsamaktadır (Pines ve Aronson, 1988).

Bu yaklaşıma göre, tükenmişlik hissinin temelinde bireylerin hayatlarını anlamlandırmaya yönelik varoluşsal ihtiyaçları bulunmaktadır. Bu nedenle, tükenmişlik kavramının yaşamın tüm unsurlarıyla ilişkili olabileceği düşünülmektedir (Pines, 1994). Örneğin, bireylerin işleri onlar için yeterli anlam taşımadığında tükenmişlik yaşama olasılıkları çok yüksektir. Bu yaklaşıma göre, bireyin kişilik özellikleri ve güdüleri temelinde tükenmişlik hissinin tetiklenmesi veya tükenmişlik düzeyinin belirlenmesinde etkiliyken, yapılan iş ile ilgili unsurlar da tükenmişlik üzerinde etkili olabilmektedir. Örneğin, kendini işine daha çok adanmış olan çalışanlar daha şiddetli tükenmişlik hissedebilmektedirler (Platsidou ve Daniilidou, 2016). Bununla birlikte, çok boyutlu yaklaşım tükenmişliği temelinde hizmet sektöründe çalışan bireylerle ilişkilendirmekteyken, bu yaklaşıma göre tükenmişlik hali, çalışanların yanı sıra, öğrenciler, çiftler, ebeveynler ve ev hanımları gibi gruplarda da görülebilmektedir (Schaufeli ve Dierendonck, 1993; Enzmann vd., 1998).

Varoluşçu psikolojiden yararlanan bu yaklaşımda, bireylerin varoluşsal anlamlılık (*existential significance*) ihtiyaçları, onların tükenmişlik düzeylerini etkileyen önemli bir ihtiyaçtır (Pines ve Aronson, 1988; Pines 1993). Buna göre, tükenmişlik, varoluşsal bir anlam arayışında olan bireyin kademeli bir hayal kırıklığı sürecinin nihai sonucudur. Bu doğrultuda, bireyler, yaşadıkları deneyimler niyet ve beklentileriyle uyuşmadığı için tükenmektedirler. Pines (1993), bu durumu örgütsel açıdan şematize etmiş olup, bu şema Şekil 2.2’de verilmiştir.



Şekil 2.2 Varoluşsal Tükenmişlik Modeli

Kaynak: Pines, 1993: 42

Şekil 2.2'deki şemada olumlu ve olumsuz olmak üzere iki döngü bulunmaktadır. Olumlu döngüde, beklentiler ve deneyimler eşleşerek, başarıya ulaşmakta ve varoluşsal anlamlılık gerçekleşmektedir. Olumsuz döngüde ise beklentiler gerçekleşmemekte, başarısızlık hissi oluşmakta ve tükenmişlik gelişmektedir. Burada bahsi geçen amaç (*goals*) ve beklentiler (*expectations*), evrensel (*universal*) (örn. takdir edilmek), mesleğe özgü (*profession-specific*) (örn. insanlar üzerinde önemli bir etkiye sahip olmak) ve kişisel (*personal*) olarak sınıflandırılmaktadır. Bu amaç ve beklentilerin birleşimi, bireyin çalışmasındaki amaç, anlam, önem ve beklentileri oluşturmaktadır. Bu beklentilerin karşılanıp karşılanmayacağı çalışma ortamına bağlı olabilmektedir. Çalışana özerklik, destek ve gerekli kaynakları sağlayan destekleyici bir iş ortamı (*supportive work-environment*), onun hedef ve beklentilerine ulaşması için olumlu etki yaratmaktadır. Bürokratik güçlükler, aşırı iş yükü ile görev tanımı belirsizliği

gibi olumsuz unsurların fazla, olumlu unsurların az olduğu ortamlar ise stresli iş ortamı (*stressful work-environment*) oluşturmakta, bu ortam hedef ve beklentilere ulaşılması açısından olumsuz etki yaratmaktadır (Golembiewski vd., 1993; Schaufeli ve Enzmann, 1998).

Özetle, literatürdeki temel tükenmişlik yaklaşımlarından olan varoluşsal yaklaşım, tükenmişlik kavramını duygusal olarak zorlayıcı durumlara uzun süre maruz kalma sonucu ortaya çıkan bir duygu olarak kabul etmektedir. Temelleri bireylerin varoluşsal anlamlılık ihtiyaçlarına dayanan bu yaklaşım, tükenmişlik kavramını fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenmişliği kapsayan tek bir boyut halinde incelemektedir.

2.2.3. Aşama Yaklaşımı

Tükenmişlik kavramına ilişkin sıkça kullanılan yaklaşımlardan bir diğeri ise tükenmişliği zararlı bir süreç (*a virulent process*) olarak tanımlayan aşama yaklaşımıdır (Golembiewski ve Munzenrider, 1988; Golembiewski, 1989; Golembiewski vd., 1996). Bu yaklaşım, tükenmişlik duygusunu sekiz aşamada incelemektedir. Çok boyutlu yaklaşımı temel almak ve aynı üç tükenmişlik boyutunu kullanmakla birlikte, bu yaklaşımda bazı önemli değişiklikler bulunmaktadır. Örneğin, bu yaklaşıma göre tükenmişlik süreci duyarsızlaşma ile başlamakta, bu süreci sırasıyla azalan kişisel başarı ve duygusal tükenme izlemektedir (Golembiewski ve Munzenrider, 1988; Golembiewski vd., 1993; Schaufeli ve Enzmann, 1998).

Bu yaklaşıma göre, tükenmişlik duygusunun duyarsızlaşma, azalan kişisel başarı ve duygusal tükenme boyutları kapsamında sekiz ayrı aşaması bulunmaktadır. Bu aşamalarda üç tükenmişlik boyunun her biri için düşük veya yüksek olmak üzere bir değer atanmaktadır. Buna göre, üç boyutun her biri tükenmişlik üzerinde farklı derecede etkiye sahiptir. Örneğin, duyarsızlaşma boyutu, tükenmişlik üzerinde en az etkiye sahip olan boyuttur. Bu boyutu, azalan kişisel başarı ve duygusal tükenme takip etmektedir. Bu doğrultuda, tükenmişlik duygusu için sekiz farklı kombinasyon bulunmakta olup, bu kombinasyonlar Tablo 2.1’de verilmiştir (Golembiewski, 1989).

Tablo 2.1 Tükenmişliğin Aşamaları

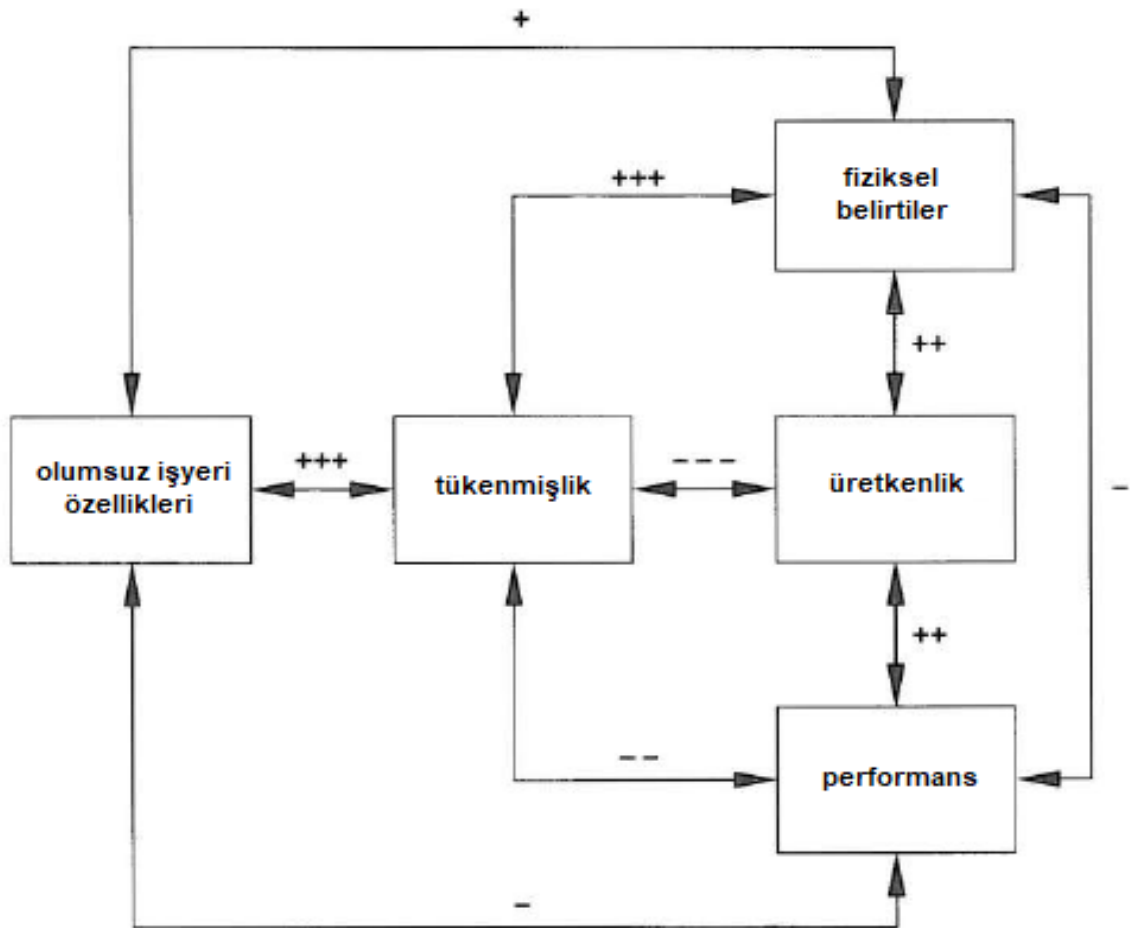
	Tükenmişliğin Aşamaları							
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Duyarsızlaşma	Düşük	Yüksek	Düşük	Yüksek	Düşük	Yüksek	Düşük	Yüksek
Azalan Kişisel Başarı	Düşük	Düşük	Yüksek	Yüksek	Düşük	Düşük	Yüksek	Yüksek
Duygusal Tükenme	Düşük	Düşük	Düşük	Düşük	Yüksek	Yüksek	Yüksek	Yüksek

Kaynak: Golembiewski, 1989: 89

Tablo 2.1’de görüldüğü üzere, duyarsızlaşma, azalan kişisel başarı ve duygusal tükenme olmak üzere üç boyut doğrultusunda sekiz farklı tükenmişlik aşaması bulunmaktadır. Bu

aşamalar ilerledikçe tükenmişlik duygusunun şiddet ve zararı da artmaktadır. Örneğin, tükenmişlik duygusu en yoğun olarak sekizinci aşamada yaşanmaktadır. Bununla birlikte, Golembiewski (1989) bu aşamaların mutlaka sıralı bir şekilde olmayabileceğini belirtmektedir. Örneğin, tabloda ikinci aşamada olan bir birey, aniden gerçekleşen köklü bir değişiklik veya kayıp durumunda, üçüncü ve dördüncü aşamayı yaşamadan beşinci aşamaya, altıncı ve yedinci aşamayı yaşamadan sekizinci aşamaya geçebilmektedir.

Bu yaklaşıma göre, ayrıca, tükenmişlik, temelde yapılan işten kaynaklanan stres tarafından tetiklenmekte, bunun sonucunda fiziksel belirtiler (örn. sağlık sorunları), düşük performans ve düşük üretkenliğe yol açmaktadır. Bu doğrultuda, tükenmişlik, sadece çalışanlar için değil, örgütler için de olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir (Golembiewski vd., 1993; Schaufeli ve Enzmann, 1998). Aktarılan bu süreç Şekil 2.3'te şematize edilmiştir.



Şekil 2.3 Çevresel Tükenmişlik Süreci

Kaynak: Golembiewski ve Munzenrider, 1988: 109

Şekil 2.3, temelde tükenmişlik kavramı ile olumsuz işyeri özellikleri, fiziksel belirtiler, üretkenlik ve performans arasındaki ilişkileri ortaya koymaktadır. Şekildeki “+” ve “-” işaretleri pozitif ve negatif olmak üzere ilişkilerin yönünü, bu işaretlerin sayıları ise ilişkilerin

gücünü ifade etmektedir. Buna göre, iş yerinde stres yaratacak olumsuz özellikler tükenmişliği yüksek düzeyde pozitif yönlü etkileyerek artırmaktadır. Tükenmişlik ise fiziksel belirtileri yüksek düzeyde pozitif yönde etkileyerek artırmakta, üretkenliği yüksek düzeyde negatif, performansı ise orta düzeyde negatif yönde etkileyerek azaltmaktadır (Schaufeli ve Enzmann, 1998).

Özetle, literatürdeki temel tükenmişlik yaklaşımlarından biri olan aşama yaklaşımı, tükenmişliği sekiz aşamalı ve zararları olan bir süreç olarak kabul etmektedir. Tükenmişliği duyarsızlaşma, azalan kişisel başarı ve duygusal tükenme boyutları üzerinden inceleyen ve bireylerin bu boyutlara sahiplik düzeylerinin kombinasyonları doğrultusunda sekiz farklı tükenmişlik aşaması sunan bu yaklaşım, aşama ilerledikçe tükenmişlik hissi ve vereceği zararların artacağını iddia etmektedir.

2.3. Tükenmişliğe Neden Olan Temel Unsurlar

Literatür incelendiğinde tükenmişliğe neden olan unsurların bireysel ve sosyo-demografik unsurlar ile çevresel ve örgütsel unsurlar olmak üzere iki temel başlıkta toplanabileceği tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, tükenmişliğe neden olan unsurlar izleyen başlıklarda aktarılmıştır.

2.3.1. Bireysel ve Sosyo-Demografik Unsurlar

Araştırmacılar tarafından yaş veya deneyim süresi (Duffy vd., 2009), kontrol odağı (Schmitz vd., 2000; Khajeddin vd., 2006), cinsiyet (Purvanova ve Muros, 2010; Norlund vd., 2010), iş-yaşam dengesi (Peeters vd., 2005), beklentiler (Cordes ve Dougherdy, 1993) ve kişilik (McCormack ve Cotter, 2013) gibi unsurların tükenmişliği etkileyebildiği tespit edilmiştir. Bu unsurlara ilişkin detaylar sonraki paragraflarda aktarılmıştır.

1- Yaş/deneyim süresi: Yaş veya deneyim süresi tükenmişlik ile ilişkilendirilen önemli unsurlardan biridir (Brewer ve Shapard, 2004; Duffy vd., 2009). Genç çalışanların duygusal olarak tükenmiş hissetme ve duyarsızlaşma olasılıklarının yaşlı meslektaşlarına göre daha fazla olabileceği iddia edilmektedir (Williams, 1989; Cordes ve Dougherdy, 1993; Schaufeli ve Enzmann, 1998). Bu durum genellikle gençlerin yaşadığı uyum sorunu ile ilişkilendirilmektedir. Nispeten genç veya deneyim düzeyi düşük bireylerin uyum süreçleri daha yüksek stres oranlarına yol açarak tükenmişlik duygusunu tetikleyebilmektedir. Yaş ilerledikçe genellikle deneyim ve uyum artmakta, bunun sonucunda da çeşitli başa çıkma stratejileri geliştirilebilmektedir (McCormack ve Cotter, 2013). Bununla birlikte, yaş/deneyim süresi ile tükenmişlik düzeyi arasında ilişki bulunmadığını gösteren çalışmalar da mevcuttur

(Konert, 1997; Ahola vd., 2008; Schwartz vd., 2007). Bu nedenle, konuyla ilgili daha fazla çalışmaya ihtiyaç bulunduğu belirtilmektedir (McCormack ve Cotter, 2013).

2- Kontrol odağı: Kontrol odağı da tükenmişlikle ilişkilendirilen bireysel unsurlardandır. Kontrol odağı, temelde bireylerin gelecekte yaşanacak olayları kontrol etme gücüne kimin veya neyin sahip olduğuna dair inançları ile ilişkilendirilen bir kavramdır. Yaşadıkları olaylar ve çevreleri üzerinde etki sahibi olduklarına inanan bireyler iç kontrol odağına sahip olup, yaşadıkları olayların kendi davranışlarının veya tutumlarının bir sonucu olduğunu düşünmektedirler. Buna karşılık, yaşadıkları olaylar üzerinde etkileri olmadığına inanan bireyler ise dışsal bir kontrol odağına sahip olup, yaşadıkları olaylar üzerinde şans veya kader gibi güçlerin etkili olduğunu düşünmektedirler (Schaufeli ve Enzmann, 1998; McCormack ve Cotter, 2013). Araştırmalar kontrol odağının tükenmişlik ile ilişkisini ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda, çalışanların daha zayıf veya dışsal bir kontrol odağına sahip olmaları durumunda, yani geleceklerini kendilerinin yönlendirebileceklerine inanma düzeyleri düşük olduğunda tükenmişliğe karşı daha savunmasız olabilmektedirler (Schmitz vd., 2000; Khajeddin vd., 2006).

3- Cinsiyet: Tükenmişlik üzerinde etkili olan bir diğer önemli unsur ise cinsiyettir. Hem erkekler hem de kadınlar başta iş ile ilgili olmak üzere çeşitli konularda stres yaşamakta ve fiziksel ve zihinsel sağlık sorunlarına da sebep olan bu stresle başa çıkmak zorunda kalmaktadırlar. Bununla birlikte, erkeklerin ve kadınların bedenleri ve zihinlerinin strese tepki verme dereceleri farklılık göstermektedir. Bu doğrultuda, literatürde genellikle kadınların erkeklere nazaran daha fazla tükenmişlik hissettikleri bulgulanmıştır (Purvanova ve Muros, 2010; Norlund vd., 2010; McCormack ve Cotter, 2013).

4- İş-yaşam dengesi: İş-yaşam dengesi kavramı, genellikle, kişinin iş yaşamının başta aile yaşamı olmak üzere özel yaşamını olumsuz etkilemesini anlatmaktadır. Buna göre, kişilerin hem özel hayatları hem de iş yaşamlarında rolleri bulunmaktadır. Bu roller arasında yaşanacak bir uyumsuzluk beraberinde rol çatışmasını da getirmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985). İş-yaşam dengesinin bozulması veya başka bir deyişle iş ve ev hayatının birbirine karışması (*work-home interference*) tükenmişliği artırabilmektedir. Hâlihazırda iş yaşamında yoğun bir strese maruz kalan bireyler, iş ile ilgili stres veya yükümlülüklerin özel hayatlarına da yansımaları durumunda, aile veya özel yaşamlarından yeterince mutluluk duyamamaktadırlar. Bu doğrultuda çıkan uyumsuzluk ve çatışmalar ise tükenmişliği artırabilmektedir (Peeters vd., 2005).

5- Beklentiler: Temel olarak, bireylerin anlam veya önem arayışlarını kapsayan beklentiler de tükenmişlik üzerinde etkili olan unsurlar arasındadır (McCormack ve Cotter,

2013). Bu beklentiler temelde yapılan iş kapsamında değerlendirilmekte olup, çalışanların mesleklerine, örgütlerine veya kendi kişisel yeterliklerine ilişkin beklentileri tükenmişlik düzeylerini etkileyebilmektedir (Cordes ve Dougherty, 1993). Benzer şekilde, sahip olunan beklentilerin düzeyi de tükenmişliği etkileyebilmektedir. Beklentiler ile gerçekleştirenler arasındaki fark olumsuz düzeyde arttıkça tükenmişlik düzeyi de yükselebilmektedir (Schaufeli ve Enzmann, 1998).

6- Kişilik: Bireylerin kişilik özelliklerinin onların tükenmişlik düzeylerini pozitif veya negatif yönde etkileyebileceği birçok araştırmada bulgulanmıştır (Zellars vd., 2000; Bakker vd., 2006; Alarcon vd., 2009; Morgan ve De Bruin, 2010; Swider ve Zimmerman, 2010; Armon vd., 2012; Reinke ve Chamorro-Premuzic, 2014; Santos vd., 2016; Zhang vd., 2016; Colom ve Contreras, 2018; Brown vd., 2019; Dionigi, 2019; De Vine ve Morgan, 2020). Bu araştırmanın temellerini oluşturan kişilik ve tükenmişlik ilişkisi hakkındaki detaylar sonraki başlıklarda aktarılmıştır.

Özetlenecek olursa, tükenmişliğe neden olan temel unsurların bir bölümü bireysel ve sosyo-demografik unsurlardır. Bu doğrultuda, yaş/deneyim süresi, kontrol odağı, cinsiyet, iş-yaşam dengesi, beklentiler ve kişilik bireylerin tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkili olabilecek unsurlardan olup, yaş/deneyim süresinin azalması, iş-yaşam dengesinin bozulması, beklentilerin gerçekleşmemesi gibi unsurların tükenmişliği artırabildiği çeşitli araştırmalarda tespit edilmiştir.

2.3.2. Çevresel ve Örgütsel Unsurlar

Tükenmişliğe neden olabilecek unsurlardan bir bölümü ise çevresel ve örgütsel unsurlardır. Bu doğrultuda, fazla veya yetersiz çalışma (Pines ve Aronson, 1988), işin türü (Schaufeli ve Enzmann, 1998), fiziksel çevre (Cordes ve Dougherty, 1993), ikili ilişkilerde çatışma (Embriaco vd., 2007), rol çatışması ve rol belirsizliği (Tunc ve Kutanis, 2009), kontrol (Leiter, 2005), karşılıklılık (Rose vd., 2010), sosyal karşılaştırma (Carmona vd., 2006) ve liderlik tarzı (McCormack ve Cotter, 2013) gibi unsurlar tükenmişlik ile ilişkilendirilmektedir (Bakker vd., 2003). Bu unsurlar izleyen paragraflarda detaylandırılmıştır.

1- Fazla veya yetersiz çalışma: Fazla çalışma kavramı, aşırı iş yüküne maruz kalmak anlamına gelirken, yetersiz çalışma kavramı ise işte yeterince zorlanmamak, yapacak yeterli iş olmaması veya yapılması gereken işlere ilgi duymamak anlamına gelmektedir (Pines ve Aronson, 1988). Yapacak yeterli düzeyde iş ve meydan okuma fırsatı bulamayan çalışanlar, tükenmişlik ile yüksek düzeyde ilişkisi bulunan bir sıkılma (*boreout*) sendromu yaşamaktadırlar. Tıpkı tükenmişlikte olduğu gibi, bu can sıkıntısını yaşayan bireyler de

genellikle umutsuzluk, hayattan zevk alamamak, uykusuzluk, yorgunluk ve baş ağrıları gibi çeşitli sorunlar yaşamaktadırlar (McCormack ve Cotter, 2013). Dolayısıyla, fazla çalışmak veya az çalışmak stres ve tükenmişliği artırmaktadır (Pines ve Aronson, 1988; Maslach ve Leiter, 1997; Schaufeli ve Enzmann, 1998).

2- İşin türü: Yapılan işin türü de tükenmişlik üzerinde etkili olabilmektedir. Örneğin, Schaufeli ve Enzmann (1998), öğretmenlerin, sosyal hizmet veya sağlık çalışanlarından, sosyal hizmet veya sağlık çalışanlarının ise akademisyenlerden daha fazla duygusal tükenme yaşadıklarını bulgulamışlardır. Doktorlar ve polis memurlarının ise en yüksek duyarsızlaşma düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, tükenmişlik araştırmaları her ne kadar sağlık, eğitim, hukuk ve pazarlama gibi insana hizmet etmeyi ve empati yapmayı gerektiren sektörlerde gerçekleştirilse de (Maslach vd., 2001), vasıfsız (*unskilled*) mavi yakalı çalışanların tükenmişlik yaşadıklarını gösteren çalışmalar da mevcuttur (Norlund vd., 2010).

3- Fiziksel çevre: Çalışılan fiziksel ortam da tükenmişlik üzerinde önemli bir rol oynamaktadır (Demerouti vd., 2001). Örneğin, çalışanların gürültüye, aşırı sıcaklıklara, kire, zararlı maddelere, yetersiz aydınlatmaya ve kalabalığa maruz kaldığı rahatsız edici bir fiziksel ortam tükenmişliği tetikleyebilmektedir (Pines ve Aronson, 1988; Cordes ve Dougherty, 1993). Diğer bir potansiyel stres ve tükenmişlik kaynağı ise düşük hava kalitesine maruz kalmak (Leiter, 2005) veya özellikle fiziksel açıdan güvenli olmayan bir iş yerinde çalışmaktır (McCormack ve Cotter, 2013). Örneğin, enfekte hastalar veya materyallerle çalışmak zorunda kalan çalışanların duygusal tükenme yaşama olasılıkları daha yüksek olabilmektedir (Clarke vd., 2002; Leiter, 2005). Bununla birlikte, çalışanların yüksek düzeyde stres ve tükenmişlik yaşamaları için gerçek riske maruz kalmaları zorunlu değildir. Çalışanların riske ilişkin algıları dahi stres düzeylerinin artmasında önemli rol oynayabilmektedir (McCormack ve Cotter, 2013).

4- Çatışma: Literatürde işle ilgili kişilerarası çatışmanın tükenmişlik ile ilişkili olduğu bulgulanmıştır (Embriaco vd., 2007). Çatışma birçok nedenden dolayı ortaya çıkabilse de kişinin çok fazla işi olduğuna ve bunları yapabilmek için yeterli kaynaklara sahip olmadığına ilişkin hissi dahi iş yerinde kişilerarası çatışmaya yol açabilmektedir (Maslach vd., 2001). Bu çatışmalar yalnızca iş arkadaşları ve yöneticilerle yaşanan problemlerle sınırlı değildir. Çatışmalar, aynı zamanda çalışanın yaptığı işten etkilenen kişileri (hastalar, öğrenciler, müşteriler vb.) ve ailelerini de kapsayabilmektedir. Bu kaynaklardan doğan çatışmalar iş tatminini azaltabilmekte ve tükenmişlik düzeyini artırabilmektedir (Brotheridge ve Grandey, 2002; Embriaco vd., 2007). Bununla birlikte, burada aktarılan çatışma rol çatışmasından farklı olup, rol çatışmasına ilişkin bilgiler aşağıdaki paragrafta aktarılmıştır.

5- Rol çatışması ve rol belirsizliği: Rol çatışmasının (*role conflict*) ve rol belirsizliğinin (*role ambiguity*) yüksek olduğu durumlarda da tükenmişlik düzeyi artabilmektedir (Schaufeli ve Enzmann, 1998; Tunc ve Kutanis, 2009). Rol çatışması, temelde çalışana yöneltilen uyumsuz taleplerle ilişkilendirilmektedir. Örneğin, bireyin çalışanlarına karşı hem yönetici hem de arkadaş olmaya çabalaması, kendi değerleriyle çelişen bir işi yapmak zorunda kalması veya maliyetleri düşürmeye çalışırken aynı zamanda iyi hizmet sunmaya çalışması rol çatışması yaratabilmektedir (Cordes ve Dougherty, 1993; Tunc ve Kutanis, 2009). Rol belirsizliği ise temelde kötü tanımlanmış veya belirsiz iş tanımı ve/veya belirsiz kurumsal hedeflerle ilişkili olup, yüksek düzeyde rol çatışması veya belirsizliği yaşayan çalışanların tükenmişlik düzeyleri de artmaktadır (Cordes ve Dougherty, 1993; McCormack ve Cotter, 2013).

6- Kontrol: Buradaki kontrol kavramı, çalışanın iş yerinde yapacağı işleri ve davranışlarını yönlendirebilecek bir kontrol hakkına ve özerkliğe sahip olmaması ile yöneticileri tarafından yüksek düzeyde kontrol altında tutulmasını kapsamaktadır. İş yerinde özerkliği az olan, yüksek düzeyde kontrol altında bulunan ve sosyal destek eksikliği yaşayan bireyler yüksek düzeyde tükenmişlik yaşamaktadırlar (Schaufeli ve Enzmann, 1998; Kalimo vd., 2003). Benzer şekilde, çalışanlar, iş yerinde karar verme sürecine katılabildikleri, mesleki açıdan özerklik ve serbestliğe sahip oldukları durumda kontrole sahiptirler (Leiter, 2005). Çalışanların sahip oldukları bu özerklik ve kontrol düzeyleri arttıkça fiziksel rahatsızlık veya depresyon yaşama, devamsızlık yapma düzeyleri azalabilmektedir. Yüksek düzeyde özerklik ve kontrole sahip olan ve iş yerinde karar verme sürecine aktif olarak katılmalarına izin verilen çalışanların, etkinlik düzeyleri artmakta ve duygusal tükenme düzeyleri azalmaktadır (McCormack ve Cotter, 2013).

7- Karşılıklılık: Karşılıklılık (*reciprocity*) da tükenmişlik ile ilişkili unsurlardandır. Karşılıklılık, temelde, bireyin kişilerarası ilişkilerde harcadığı emeğin karşılığını almasını ifade etmektedir. Çalışanlar, kişilerarası ilişkilerde verdikleri emeğin karşılığını alamadıklarında tükenmişlik yaşamaktadırlar (Bakker vd., 2000). Hemşireler, öğretmenler ve polis memurları gibi çeşitli meslek grupları üzerinde yapılan çalışmalar hizmet sektöründe çalışan bireylerde karşılıklılık eksikliği ile tükenmişlik arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir (McCormack ve Cotter, 2013). Zaman, çaba, sadakat ve beceri bakımından görev yaptıkları işletmeye katkıda bulunan çalışanlar, bu katkılarının minnettarlık, ücret, statü veya daha fazla kaynak olarak karşılık bulmadığını hissettiklerinde daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşayabilmektedirler (Prins vd., 2008; Rose vd., 2010).

8- Sosyal karşılaştırma: Tükenmişlik üzerinde etkili olan kavramlardan biri de sosyal karşılaştırmadır (*social comparison*). Bu kavram, temel olarak, çalışanların kendilerini birlikte

çalıştığı diğer insanlarla karşılaştırmalarını kapsamaktadır. Bu doğrultuda, çalışanlar, bazı çalışma arkadaşlarının kendilerinden daha fazla ücret aldığını veya onlara daha iyi davranıldığını gördüklerinde tükenmişlik yaşayabilmektedirler (Carmona vd., 2006).

9- Liderlik tarzı: Bir çalışanın yöneticisinin sahip olduğu liderlik tarzı, olumsuz duygular, stres ve tükenmişlik ile ilişkili olabilmektedir (McCormack ve Cotter, 2013). Örneğin, çalışanın gözünde yöneticinin güvenilirliğinin düşük olarak algılandığı iş yerlerinde, çalışanların tükenmişlik düzeyleri daha yüksek olabilmektedir. Çalışanların yöneticilerine güvendikleri durumlarda ise yöneticilerinin verecekleri görevleri sorgulama olasılıkları azalmakta ve bu hedefleri gerçekleştirmek için gerekli fedakârlıkları yapmaya gönüllü olma olasılıkları yükselmektedir (Gabris ve Ihrke, 1996). Benzer şekilde, dönüştürücü liderlerle çalışan bireylerin daha fazla sosyal destek hissettikleri gözlenmiş ve bu bireylerde daha yüksek görev performansı tespit edilmiştir. Ayrıca, Weberg'e (2010) göre, dönüştürücü liderlerle çalışan bireylerin iş tatminleri yüksek, stres ve tükenmişlik yaşama olasılıkları ise düşük olmaktadır.

Özetle, tükenmişliğe neden olan temel unsurların bir bölümü çevresel ve örgütsel unsurlardır. Özellikle fazla veya yetersiz çalışma, işin türü, fiziksel çevre, ikili ilişkilerde çatışma, rol çatışması ve rol belirsizliği, kontrol, karşılıklılık, sosyal karşılaştırma ve liderlik tarzı bireylerin tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkili temel unsurlardandır. Buna göre, bireylerin fazla veya yetersiz çalışmaları, yaptıkları işin türü, olumsuz fiziksel çevre özellikleri, rol çatışması veya rol belirsizliği yaşamaları, kontrol veya özerkliğe sahip olmamaları, karşılıklılık hissetmemeleri, birlikte çalıştığı kişilerin kendilerinden daha iyi imkânlarla sahip olduğunu düşünmeleri veya olumsuz özelliklere sahip yöneticilerle çalışmaları onların tükenmişlik düzeylerini artırmaktadır.

2.4. Tükenmişliğin Temel Sonuçları

Literatür incelendiğinde tükenmişliğin temel sonuçlarının bireysel ve örgütsel sonuçlar olmak üzere iki temel başlıkta toplanabileceği tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, tükenmişliğin temel sonuçları izleyen başlıklarda aktarılmıştır. Bununla birlikte, her ne kadar aşağıdaki unsurlar literatürde genellikle tükenmişliğin sonuçları kapsamında yer alsa da tükenmişlik hissinin doğası gereği, bu unsurların tükenmişlik sonucunda ortaya çıkabildikleri gibi, tükenmişliğe yol açabilme ihtimali taşıdıkları da göz önünde bulundurulmalıdır.

2.4.1. Bireysel Sonuçlar

Araştırmacılar fiziksel (Salvagioni vd., 2017; Cordes ve Dougherty, 1993; Mearns ve Cain, 2003; Alvarado vd., 2021) veya zihinsel (Schaufeli ve Enzmann, 1998; Alvarado vd., 2021; Cordes ve Dougherty, 1993; Mikolajczak vd., 2018) sağlık sorunları, madde kullanımı (Cordes ve Dougherty, 1993; Mikolajczak vd., 2018) ve özel hayata ilişkin sorunları (Schaufeli ve Enzmann, 1998) tükenmişliğin temel bireysel sonuçları arasında değerlendirmektedir. Bu unsurlara ilişkin detaylar sonraki paragraflarda aktarılmıştır.

İçinde yoğun düzeyde duygusal yorgunluğu da içeren tükenmişlik duygusu bireylerin zihinsel ve fiziksel durumlarını olumsuz etkilemektedir (Salvagioni vd., 2017). Bu etkinin zihinsel boyutu genellikle depresyonla ilişkilendirilmektedir. Tükenmişlik yaşayan bireylerin depresyon yaşama ihtimalleri yükselmekte, bu bireylerde yoğun bir şekilde benlik saygısının azalması, sinirlilik, çaresizlik ve kaygı gibi belirtiler gözlenmektedir (Cordes ve Dougherty, 1993; Mearns ve Cain, 2003; Alvarado vd., 2021).

Tükenmişlik duygusu, beraberinde fiziksel sağlık sorunlarını da getirmektedir (Schaufeli ve Bakker, 2004). Tükenmişlik yaşayan bireyler, genel olarak baş ağrısı, yorgunluk ve uykusuzluk yaşamaktadırlar (Cordes ve Dougherty, 1993; Mikolajczak vd., 2018). Tükenmişlik duygusunun, bazı bireylerde sinir sistemi ve kas-iskelet sistemi ile kalp veya dolaşım bozukluklarına dahi yol açabildiği gözlenmiştir (Schaufeli ve Enzmann, 1998; Alvarado vd., 2021).

Tükenmişliğin sağlık üzerindeki olumsuz sonuçlarından bir diğeri ise uyuşturucu, alkol veya sigara gibi sağlığa zararlı maddelere yarattığı bağımlılık duygusudur. Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve azalan kişisel başarı boyutlarının tamamı ile zararlı madde kullanımı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, bireylerin tükenmişlik düzeyleri arttıkça sigara, uyuşturucu ve alkol kullanma olasılıkları da yükselmektedir (Cordes ve Dougherty, 1993; Mikolajczak vd., 2018).

Yaşanan tükenmişlik duygusu bireylerin özel hayatları üzerinde de birtakım etkilere sahiptir. Bu doğrultuda, tükenmişliğin aile içi ilişkileri etkilediği gözlenmiştir. Tükenmişlik yaşayan bireyler, tükenmişlikten kaynaklanan olumsuz deneyim ve etkileri aile hayatlarına da yansıtabilmektedirler. Tükenmişliğin bireyde neden olduğu fiziksel veya zihinsel etkilerin aile ilişkilerine yansması, aile ilişkilerinde stres yaşanmasına ve bu ilişkilerin zarar görmesine neden olabilmektedir. Tükenmişliğin bu konudaki bir başka sonucu ise evlilik doyumu ile ilişkilidir. Tükenmişlik ve evlilik doyumu düzeyleri arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır ve bireylerin tükenmişlik düzeyleri arttıkça evlilik doyumu düzeyleri azalmaktadır (Schaufeli ve Enzmann, 1998).

Özetle, tükenmişlik duygusunun yarattığı temel sonuçların bir bölümü bireysel sonuçlardır. Bu doğrultuda, tükenmişliğin bireylerde zihinsel veya fiziksel sağlık sorunları, madde kullanımı ve özel hayata ilişkin sorunlar gibi sonuçlar doğurabileceği yapılan araştırmalarda tespit edilmiştir.

2.4.2. Örgütsel Sonuçlar

Tükenmişliğin yarattığı sonuçların bir kısmı ise örgütsel unsurlarla ilişkilidir. Özellikle iş tatmini (Schaufeli ve Enzmann, 1998; Iverson vd., 1998), devamsızlık (Salvagioni vd., 2017; Pines ve Keinan, 2005), işten ayrılma (Lee vd., 2011; Alvarado vd., 2021), örgütsel bağlılık (Schaufeli ve Enzmann, 1998; Schaufeli ve Bakker, 2004) ve iş performansı (Cordes ve Dougherty, 1993; Schaufeli ve Enzmann, 1998) gibi unsurlar tükenmişlik ile ilişkilendirilmektedir.

Çalışanların yaşadıkları tükenmişlik duygusunun yarattığı en temel sonuçlardan biri iş tatmini ile ilgilidir. Duygusal olarak yıpranmış, işine, birlikte çalıştığı veya hizmet verdiği kişilere karşı duyarsızlaşmış ve başarı hisleri azalmış olan çalışanlar, zaman geçtikçe yaptıkları işten tatmin olamamaktadırlar. Bir başka ifadeyle, tükenmişlik düzeyi yükseldikçe iş tatmini azalmaktadır (Iverson vd., 1998; Schaufeli ve Enzmann, 1998; Borritz vd., 2006; Lee vd., 2011; Salvagioni vd., 2017).

Devamsızlık (*absenteeism*), tükenmişlik ile ilişkilendirilen bir başka potansiyel sonuçtur. Buna göre, tükenmişlik ile devamsızlık arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmakta olup, tükenmişlik düzeyi yükseldikçe devamsızlık düzeyi artmaktadır. Tükenmişlik genellikle iş ile ilgili unsurlardan kaynaklanmaktadır. Bu doğrultuda, duyarsızlaşmış ve kişisel başarı hissi azalmış çalışanların, tükenmişlik yaratan unsurlardan kaçabilmek amacıyla devamsızlık yapabildikleri gözlenmektedir (Cordes ve Dougherty, 1993; Iverson vd., 1998; Pines ve Keinan, 2005; Borritz vd., 2006; Salvagioni vd., 2017).

Tükenmişlik duygusunun bir başka potansiyel sonucu ise işten ayrılma. Fiziksel ve zihinsel açıdan olumsuz belirtiler gösteren, yüksek düzeyde stres, gerginlik ve tükenmişlik yaşayan çalışanlar işten ayrılma veya erken emeklilik gibi yollara başvurabilmektedirler. Bu doğrultuda, çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri yüksek olan örgütlerde personel devir (*turnover*) oranının da yüksek olacağı ifade edilmektedir (Cordes ve Dougherty, 1993; Schaufeli ve Enzmann, 1998; Pines ve Keinan, 2005; Borritz vd., 2006; Lee vd., 2011; Alvarado vd., 2021).

Örgütsel bağlılıkta azalma olgusu, tükenmişlik ile ilişkilendirilen bir başka potansiyel sonuçtur. Buna göre, tükenmişlik ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki

bulunmaktadır. Duygusal olarak aşırı düzeyde yorgunluk hisseden, yaptığı iş ile ilgili unsurlara karşı duyarsızlaşan ve kendisini artık yeterince başarılı hissetmeyen çalışanlar zamanla örgüte olan bağlılıklarını da kaybetmektedirler (Cordes ve Dougherty, 1993; Schaufeli ve Enzmann, 1998; Schaufeli ve Bakker, 2004).

Tükenmişlik duygusunun yol açabileceği potansiyel sonuçlardan bir diğeri ise düşük iş performansıdır. Tükenmişlik ile iş performansı arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Tükenmişlik yaşamaları nedeniyle iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyi azalan, devamsızlık yapmaya başlayan ve çalıştıkları örgüte karşı olumsuz iş tutumları geliştiren çalışanların yaptıkları işlerdeki performansları da azalmaktadır (Cordes ve Dougherty, 1993; Schaufeli ve Enzmann, 1998).

Özetle, tükenmişlik duygusunun yarattığı temel sonuçların bir bölümü örgütsel unsurlarla ilgili olan sonuçlardır. Bu doğrultuda, tükenmişlik duygusunun çalışanların iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş performansı düzeylerinde azalma, devamsızlık düzeylerinde artış gibi sonuçlar yaratabileceği yapılan araştırmalarda bulgulanmıştır.

2.5. Literatürde Tükenmişlik Araştırmaları

Tükenmişlik kavramı bugüne kadar örgütsel unsurlar açısından ulusal ve uluslararası literatürde birçok araştırmaya konu olmuştur. Bu doğrultuda, tükenmişlik kavramının literatürde hangi değişkenlerle birlikte kullanıldığı ve nasıl sonuçlara ulaşıldığı konusunda fikir verebilmek amacıyla izleyen başlıklarda YÖK Tez Merkezi'nde yayımlanan doktora tezleri ve ULAKBİM tarafından taranan dergilerde yayımlanan makaleler olmak üzere ulusal ve SSCI indeksli dergilerde yayımlanan makaleler olmak üzere uluslararası literatürden bazı örnekler sunulmuştur. Taramalar işletme alanındaki çalışmalarda yapılmış, ulusal literatür için “tükenmişlik”, uluslararası literatür için “burnout” anahtar kelimesi kullanılmıştır. Çok sayıda atıf alan çalışmalar ile güncel çalışmalara yer verilmiştir. Ayrıca, bu çalışmanın kapsamı doğrultusunda, tükenmişlik kavramını kişilik özellikleri ile potansiyel ilişkisi açısından inceleyen çalışmalar ayrı bir başlık altında benzer kriterler kapsamındaki bazı örneklerle değerlendirilmiştir.

2.5.1. Ulusal Literatürdeki Çalışmalar

Ulusal literatürde tükenmişlik kavramına örgütsel açıdan yaklaşan çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Bu çalışmaların genellikle örgütsel davranış disiplini araştırmacıları tarafından yürütüldüğü ve mikro düzeyde gerçekleştirildiği görülmüştür. Örneğin, polislerin tükenmişlik düzeylerini çalıştıkları birimler açısından incelemek amacıyla, erkek polis amir ve memurları üzerinde yaptığı çalışmada Taşdöven (2005), polislerin tükenmişlik düzeyleri ile çalıştıkları

birim arasında anlamlı ilişki olduğunu tespit etmiştir. Konakay (2010) ise akademisyenlerin duygusal zekâ yeterlilik düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki potansiyel ilişkiyi incelemiş olup, duygusal zekâ ile tükenmişlik arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulgulamıştır.

Bolat (2011), öz yeterlilik ve lider-üye etkileşiminin tükenmişlik üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla Antalya Side’de faaliyet gösteren bir otel işletmesinin çalışanları üzerinde bir araştırma yürütmüştür. Çalışma sonucunda, öz yeterlilik algısı ve lider-üye etkileşimi yüksek olan çalışanların tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğu ve lider-üye etkileşiminin öz yeterlilik ile tükenmişlik arasındaki ilişki üzerinde aracı etkiye sahip olduğu saptanmıştır.

Tükenmişlik duygusunun örgütsel vatandaşlık davranışı ve işe bağlılık üzerindeki etkilerinin Antalya’daki beş yıldızlı grup ve zincir otel işletmeleri çalışanları örnekleminde incelendiği çalışmada Sevim (2011), tükenmişlik ile örgütsel vatandaşlık ve işe bağlılık arasında negatif, işe bağlılık ile örgütsel vatandaşlık arasında ise pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Batman ve Mesci (2012) ise çalışanlarda personel güçlendirme ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla seyahat acentelerinde çalışan personel üzerinde bir çalışma gerçekleştirmiş, personel güçlendirme boyutları ile tükenmişlik boyutları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulgulamışlardır.

Dinibütün (2013), devlet ve vakıf üniversitelerindeki akademisyenlerden oluşan bir örnekleme örgüt ikliminin tükenmişlik üzerindeki potansiyel etkisinin üniversite türüne göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini araştırmıştır. Çalışma sonucunda, vakıf üniversitesindeki örgüt iklimi ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkinin, devlet üniversitesindeki ilişkiye göre daha güçlü olduğu saptanmıştır. Özer ve Tozkoparan (2013) ise tükenmişlik, örgütsel adalet algıları ve öz benlik değerlendirmeleri arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. İzmir’deki bir kamu hastanesi hekimleri üzerinde yapılan çalışma sonucunda, öz benlik değerlendirmelerinin kişisel başarı, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarını açıkladığı bulgulanmıştır.

Tükenmişlik kavramının sağlık sektöründeki durumu ve Sağlık Bakanlığı hastaneleri yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesinin amaçlandığı çalışmada Karsavuran (2014), Ankara il merkezindeki Sağlık Bakanlığı hastaneleri yöneticileri evreninde bir çalışma gerçekleştirmiştir. Çalışma sonucunda, en fazla tükenmişlik hisseden grupların başhemşire ve yardımcıları, 29-39 yaş grubu, kadın, bekâr, sağlık meslek lisesi ve ön lisans mezunu hastane yöneticileri olduğu tespit edilmiştir. Aşık (2016) ise iş yerinde yalnızlık algısı ile tükenmişlik düzeyi arasındaki potansiyel ilişkiyi Balıkesir il merkezinde faaliyet gösteren otellerin çalışanları evreninde incelemiştir. Çalışma sonucunda, çalışanların iş yerinde yalnızlık

düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulgulanmıştır.

Ülbeği (2016), çalışmasında yıldırma ile iş stresi, tükenmişlik, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki potansiyel ilişkileri incelemiştir. ISO 500 içerisinde yer alan firmaların çalışanları üzerinde gerçekleştirilen araştırmada, yıldırma ile iş stresi, tükenmişlik, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Çalışma kapsamında, ayrıca, tükenmişlik ile iş stresi, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu sonucuna da ulaşılmıştır.

Köseoğlu ve Demir (2017), amaç yönelimi ve tükenmişlik arasındaki potansiyel ilişki üzerinde amaç ikliminin düzenleyici rolünü banka çalışanları üzerinde incelemiş, ego yönelimi ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide ego ikliminin düzenleyici rolü bulunduğunu tespit etmişlerdir. Tuğsal (2017) ise iş-yaşam dengesi, sosyal destek ve sosyo-demografik faktörler ile çalışanların tükenmişlik düzeyleri arasındaki potansiyel ilişkiyi araştırmıştır. Çalışma grubunu perakende, lojistik, sanayi, eğitim ve hizmet sektörü çalışanlarının oluşturduğu araştırmada yaş ve kendine zaman ayırma düzeyi ile duyarsızlaşma arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Çalışmada, ayrıca, çalışanların kendine zaman ayırma düzeyleri ile duygusal tükenmişlik düzeyleri arasında negatif, yaşamı ihmal etme düzeyleri ile azalan kişisel başarı düzeyleri arasında ise pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

İbrahimağaoğlu (2018), örgütsel sinizm ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve azalan kişisel başarı olmak üzere tükenmişlik boyutları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla bir araştırma gerçekleştirmiştir. Otel çalışanları üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonucunda, örgütsel sinizmin bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutları ile tükenmişlik boyutları arasında anlamlı ilişkiler bulgulanmıştır.

Tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki ve bu ilişkide kişi-örgüt uyumunun aracılık rolü Caliskan ve Pekkan (2019) tarafından Mersin’de görev yapan özel hastane çalışanları üzerinde incelenmiştir. Çalışma sonucunda, tükenmişlik düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiş, kişi-örgüt uyumunun bu ilişki üzerinde düzenleyici bir etkiye sahip olduğu raporlanmıştır. Uzunbacak vd. (2019) ise toksik liderlik ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi Denizli’de bulunan üç tekstil firmasının mavi yakalı çalışanları üzerinde incelemişlerdir. Çalışmada, kötü davranan lider ve otokratik liderlik boyutu ile tükenmişlik arasında anlamlı ilişki bulgulanmıştır.

Bozdoğan (2020), aşırı iş yükü ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tükenmişlik ve stresin aracılık rolünü araştırmıştır. Osmaniye ve Adana’daki banka çalışanları üzerinde yapılan araştırmada aşırı iş yükü ile iş stresi, tükenmişlik düzeyi ve işten ayrılma niyeti arasında

pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Çalışmada, ayrıca, aşırı iş yükü ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide stres ve tükenmişliğin aracılık rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yakut vd. (2020) ise sağlık çalışanlarının koronavirüs korkuları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkide aşırı iş yükü ve algılanan sosyal desteğin anlamlı bir etkiye sahip olup olmadığını incelemek için Osmaniye’de acil servislerde görev yapan sağlık çalışanları üzerinde bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Çalışma sonucunda, aşırı iş yükünün, sağlık çalışanlarının koronavirüs korkuları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkide aracı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, çalışanların aşırı iş yükü ile tükenmişlik algıları arasındaki ilişkide algılanan sosyal desteğin düzenleyici role sahip olduğu belirlenmiştir.

İş-aile çatışması ile duygusal tükenmişlik arasındaki potansiyel ilişkide psikolojik sermaye ve işkolikliğin düzenleyici bir role sahip olup olmadığının incelenmesinin amaçlandığı çalışmada ise Tosunoğlu (2021), finans sektöründeki beyaz yakalı çalışanlar üzerinde bir analiz gerçekleştirmiştir. Çalışmada, iş-aile çatışması ve işkolikliğin duygusal tükenmişlik ile ilişkili olduğu, psikolojik sermayenin ise belirli bir noktaya kadar çalışanları koruyan bir araç olduğu raporlanmıştır. Aktarılan bu çalışmalar Tablo 2.2’de özetlenmiştir.

Tablo 2.2 Ulusal Literatürdeki Tükenmişlik Araştırmaları Örnekleri

Yazar(lar)	Amaç	Örneklem	Sonuç
Taşdöven (2005)	Polislerin tükenmişlik düzeylerinin çalıştıkları birimler açısından incelenmesi	Erkek polis amir ve memurları	Polislerin tükenmişlik düzeyleri ile çalıştıkları birim arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.
Konakay (2010)	Akademisyenlerin duygusal zekâ yeterlilik düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi	Kocaeli Üniversitesi akademisyenleri	Duygusal zekâ ile tükenmişlik arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
Bolat (2011)	Öz yeterlilik ve lider-üye etkileşiminin tükenmişlik üzerindeki etkilerinin incelenmesi	Antalya Side’de faaliyet gösteren bir otel işletmesinin çalışanları	Öz yeterlilik algısı ve lider-üye etkileşimi yüksek olan çalışanların tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğu ve lider-üye etkileşiminin öz yeterlilik ile tükenmişlik arasındaki ilişki üzerinde aracı etkisi saptanmıştır.
Sevim (2011)	Tükenmişlik duygusunun örgütsel vatandaşlık davranışı ve işe bağlılık üzerindeki etkilerinin incelenmesi	Antalya’daki beş yıldızlı grup ve zincir otel işletmeleri çalışanları	Tükenmişlik ile örgütsel vatandaşlık ve işe bağlılık arasında negatif, işe bağlılık ile örgütsel vatandaşlık arasında ise pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.
Batman ve Mesci (2012)	Çalışanlarda personel güçlendirme ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi	Seyahat acentelerinde çalışan personeller	Personel güçlendirme boyutları ile tükenmişlik boyutları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
Özer ve Tozkoparan (2013)	Tükenmişlik, örgütsel adalet algıları ve öz benlik değerlendirmeleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi	İzmir’deki bir kamu hastanesinin hekimleri	Öz benlik değerlendirmelerinin kişisel başarı, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarını açıkladığı bulunmuştur.

Karsavuran (2014)	Tükenmişlik kavramının sağlık sektöründeki durumu ve Sağlık Bakanlığı hastaneleri yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi	Ankara il merkezindeki Sağlık Bakanlığı hastaneleri yöneticileri	En fazla tükenmişlik hissedene grupların başhemşire ve yardımcıları, 29-39 yaş grubu, kadın, bekâr, sağlık meslek lisesi ve ön lisans mezunu hastane yöneticileri olduğu tespit edilmiştir.
Aşık (2016)	İş yerinde yalnızlık algısı ile tükenmişlik düzeyi arasındaki potansiyel ilişkinin incelenmesi	Balıkesir il merkezinde faaliyet gösteren otellerin çalışanları	Çalışanların iş yerinde yalnızlık düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulgulanmıştır.
Ülbeği (2016)	Yıldırma ile iş stresi, tükenmişlik, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki potansiyel ilişkilerin incelenmesi	ISO 500 içerisinde yer alan firmaların çalışanları	Yıldırma ile iş stresi, tükenmişlik, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca, tükenmişlik ile iş stresi, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu sonucuna da ulaşılmıştır.
Köseoğlu ve Demir (2017)	Amaç yönelimi ve tükenmişlik arasındaki potansiyel ilişki üzerinde amaç ikliminin düzenleyici rolünün incelenmesi	Banka çalışanları	Ego yönelimi ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide ego ikliminin düzenleyici rolü bulunduğu tespit edilmiştir.
Tuğsal (2017)	İş-yaşam dengesi, sosyal destek ve sosyo-demografik faktörler ile çalışanların tükenmişlik düzeyleri arasındaki potansiyel ilişkinin incelenmesi	Perakende, lojistik, sanayi, eğitim ve hizmet sektörü çalışanları	Yaş ve kendine zaman ayırma düzeyi ile duyarsızlaşma arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca, çalışanların kendine zaman ayırma düzeyleri ile duygusal tükenmişlik düzeyleri arasında negatif, yaşamı ihmal etme düzeyleri ile azalan kişisel başarı düzeyleri arasında ise pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.
İbrahimağaoğlu (2018)	Bilişsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere örgütsel sinizm ve duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve azalan kişisel başarı olmak üzere tükenmişlik boyutları arasındaki ilişkinin incelenmesi	Otel çalışanları	Bilişsel boyut ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları, duygusal boyut ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları, davranışsal boyut ile ise duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca, bilişsel, duygusal ve davranışsal boyut ile azalan kişisel başarı boyutu arasında da pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulgulanmıştır.
Caliskan ve Pekkan (2019)	Tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki ve bu ilişkide kişi-örgüt uyumunun aracılık rolünün incelenmesi	Mersin’de görev yapan özel hastane çalışanları	Tükenmişlik düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiş, kişi-örgüt uyumunun bu ilişki üzerinde düzenleyici bir etkiye sahip olduğu raporlanmıştır.
Uzunbacak vd. (2019)	Toksik liderlik ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi	Denizli’de bulunan üç tekstil firmasının mavi yakalı çalışanları	Kötü davranan lider ve otokratik liderlik boyutu ile tükenmişlik arasında anlamlı ilişki bulgulanmıştır.
Bozdoğan (2020)	Aşırı iş yükü ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tükenmişlik ve stresin aracılık rolünün incelenmesi	Osmaniye ve Adana’daki banka çalışanları	Tükenmişlik düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiş, kişi-örgüt uyumunun bu ilişki üzerinde düzenleyici bir etkiye sahip olduğu raporlanmıştır.

Yakut vd. (2020)	Sağlık çalışanlarının koronavirüs korkuları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkide aşırı iş yükü ve algılanan sosyal desteğin etkisinin incelenmesi	Osmaniye’de acil servislerde görev yapan sağlık çalışanları	Aşırı iş yükü, sağlık çalışanlarının koronavirüs korkuları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkide aracı etkiye sahiptir. Çalışanların aşırı iş yükü ile tükenmişlik algıları arasındaki ilişkide algılanan sosyal destek düzenleyici role sahiptir.
Tosunoğlu (2021)	İş-aile çatışması ile duygusal tükenmişlik arasındaki potansiyel ilişkide psikolojik sermaye ve işkolikliğın düzenleyici bir role sahip olup olmadığının incelenmesi	Finans sektöründeki beyaz yakalı çalışanlar	İş-aile çatışması ve işkolikliğın duygusal tükenmişlik ile ilişkili olduğu, psikolojik sermayenin ise belirli bir noktaya kadar çalışanları koruyan bir araç olduğu raporlanmıştır.

Kaynak: Yazar tarafından tabloda adı geçen çalışmalardan derlenmiştir.

Özetle, ulusal literatürde tükenmişlik kavramını örgütsel açıdan ele alan çalışmalarda tükenmişlik ile duygusal zekâ, öz yeterlilik, lider-üye etkileşimi, örgütsel vatandaşlık, işe bağlılık, personel güçlendirme, öz benlik değerlendirmeleri, yalnızlık algısı, yıldırma, amaç yönelimi, iş-yaşam dengesi, sosyal destek, sosyo-demografik faktörler, örgütsel sinizm, koronavirüs korkusu, işten ayrılma niyeti ve toksik liderlik gibi değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiş ve bu değişkenler ile tükenmişlik arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

2.5.2. Uluslararası Literatürdeki Çalışmalar

Uluslararası literatürde de tükenmişlik kavramına örgütsel açıdan yaklaşan çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Örneğin, Leiter ve Maslach (1988), tükenmişlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi Kuzey Kaliforniya’da faaliyet gösteren özel bir hastanenin çalışanları örnekleminde incelemiş ve tükenmişlik ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Wright ve Bonett (1997), duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve azalan kişisel başarı boyutları ile iş performansı arasındaki ilişkiyi hizmet sektöründe çalışan bireyler üzerinde incelemiş ve duygusal tükenme ile iş performansı arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşmışlardır.

İş talepleri ve iş kaynaklarının tükenmişlik ve işe tutkunluk (*engagement*) ile ilişkisini incelemek amacıyla Schaufeli ve Bakker (2004) tarafından sağlık, sigorta, emeklilik fonu ve evde bakım şirketi çalışanları üzerinde bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonucunda, tükenmişlik ile tutkunluk arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Benzer şekilde, artan iş talepleri ile tükenmişlik ve iş kaynaklarının eksikliği ile tükenmişlik arasında da anlamlı ilişkiler bulgulanmıştır. Ayrıca, tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti ve sağlık sorunları arasında da anlamlı ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

Leiter ve Maslach (2009), tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Kanada’da görev yapan hemşireler üzerinde bir araştırma

gerçekleştirmişlerdir. Bulgular, tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Crawford vd. (2010), iş talepleri ve kaynakları ile tükenmişlik arasındaki ilişkileri bir meta-analiz çalışması ile incelemişlerdir. Çalışma sonucunda, iş taleplerinin yüksekliği ile tükenmişlik arasında pozitif, işin sunduğu kaynaklar ile tükenmişlik arasında ise negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Nahrgang vd. (2011) ise güvenli bir çalışma ortamı ile tükenmişlik arasındaki ilişkileri inceledikleri meta-analiz çalışmalarında güvenli bir çalışma ortamı ile tükenmişlik düzeyi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin ve bu ilişkide rol çatışması, iş-aile çatışması, algılanan adalet ve iş arkadaşlarına güven gibi düzenleyici değişkenlerin rolünün incelenmesi amacıyla Simha vd. (2014) tarafından Tayvan'daki bir hastanenin hemşireleri örnekleminde bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Çalışmada, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca, iş arkadaşlarına duyulan güven, algılanan adalet ve rol çatışmasının duygusal tükenmişlik ile sinizm arasındaki ilişkide negatif, iş-aile çatışmasının ise duyarsızlaşma ve sinizm arasındaki ilişki üzerinde pozitif yönlü bir düzenleyici etkiye sahip olduğu bulgulanmıştır.

Tong vd. (2015), uyum ile tükenmişlik arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla bir meta-analiz çalışması gerçekleştirmişlerdir. Çalışmada, kişi-örgüt uyumu ve kişi-iş uyumu ile tükenmişlik arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Kim vd. (2017) ise çalışanın iş yerindeki hiyerarşik konumunu kapsayan iş düzeyi (*job level*) kavramı üzerine bir çalışma yürütmüşlerdir. Çalışmada, iş düzeyi ile iş tatmini ve iş düzeyi ile görev performansı arasındaki ilişkilerde tükenmişliğin boyutlarının aracı rolü incelenmiştir. Güney Kore'de bankacılık, kimya, elektronik, enerji ve perakende gibi sektörlerde çalışan bireyler üzerinde yapılan araştırma sonucunda tükenmişliğin tüm boyutlarının iş düzeyi ile iş tatmini arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir. Çalışmada, ayrıca, duyarsızlaşma ve azalan kişisel başarı boyutlarının iş düzeyi ve görev performansı arasındaki ilişkiye aracılık ettiği sonucuna da ulaşılmıştır.

Kim (2018), kamu sektöründe içsel ve dışsal motivasyonların tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini araştırmıştır. Güney Kore'deki yerel yönetimlerde görev yapan kamu çalışanları üzerinde gerçekleştirilen araştırmada, içsel motivasyon ile tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Çalışmada, ayrıca, dışsal motivasyon ile tükenmişlik arasında da negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulgulanmıştır. Hemşirelerde tükenmişliği etkileyen unsurların incelenmesinin amaçlandığı çalışmada ise Chen

ve Chen (2018), Tayvan'da büyük ölçekli bir hastanede çalışan hemşireler örnekleminde bir araştırma gerçekleştirmiştir. Sonuçlar, iş stresi ile tükenmişlik arasında pozitif, yönetici desteği ile tükenmişlik arasında ise negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunduğunu göstermiştir.

Prentice ve Thaichon (2019), çalışan bağlılığı, tükenmişlik ve iş performansı arasındaki ilişkiyi ABD'de konaklama sektöründe çalışan bireyler üzerinde incelemiştir. Çalışma sonucunda, tükenmişlik ile iş performansı arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiş olup, çalışan bağlılığının tükenmişlik ile iş performansı arasındaki ilişkiye aracılık ettiği bulgulanmıştır. Dinc vd. (2020) ise tükenmişlik ve örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişkiyi Türkiye'de çalışan muhasebeciler üzerinde incelemiştir. Çalışma sonucunda, devam bağlılığı (*continuance commitment*) ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma, duygusal bağlılık (*affective commitment*) ile duyarsızlaşma ve normatif bağlılık (*normative commitment*) ile duygusal tükenme boyutları arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Yapay zekânın (*artificial intelligence*) konaklama sektörü çalışanları üzerindeki potansiyel etkisinin araştırılmasının amaçlandığı çalışmada Kong vd. (2021), Çin'deki otel çalışanları üzerinde bir inceleme gerçekleştirmişlerdir. Çalışma sonucunda, yapay zekâ farkındalığı ve tükenmişlik arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiş, örgütsel bağlılığın bu ilişkiye aracılık ettiği bulgulanmıştır. Sherf vd. (2021) ise örgütsel sessizlik ile tükenmişlik ilişkisinin incelendiği meta-analiz çalışmasında bu iki değişken arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Aktarılan bu çalışmalar Tablo 2.3'te özetlenmiştir.

Tablo 2.3 Uluslararası Literatürdeki Tükenmişlik Araştırmaları Örnekleri

Yazar(lar)	Amaç	Örneklem	Sonuç
Leiter ve Maslach (1988)	Tükenmişlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi	Kuzey Kaliforniya'da faaliyet gösteren özel bir hastanenin çalışanları	Tükenmişlik ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.
Wright ve Bonett (1997)	Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve azalan kişisel başarı boyutları ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi	Hizmet sektöründe çalışan bireyler	Duygusal tükenme ile iş performansı arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
Schaufeli ve Bakker (2004)	İş talepleri ve iş kaynaklarının tükenmişlik ve işe tutkunluk ile ilişkisinin incelenmesi	Sağlık, sigorta, emeklilik fonu ve evde bakım şirketi çalışanları	Tükenmişlik ile tutkunluk arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Artan iş talepleri ile tükenmişlik ve iş kaynaklarının eksikliği ile tükenmişlik arasında da anlamlı ilişkiler bulgulanmıştır. Ayrıca, tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti ve sağlık sorunları arasında da anlamlı ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.
Leiter ve Maslach (2009)	Tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi	Kanada'da görev yapan hemşireler	Tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

Crawford vd. (2010)	İş talepleri ve kaynakları ile tükenmişlik arasındaki ilişkilerin incelenmesi	Meta-analiz	İş taleplerinin yüksekliği ile tükenmişlik arasında pozitif, işin sunduğu kaynaklar ile tükenmişlik arasında ise negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.
Nahrgang vd. (2011)	Güvenli bir çalışma ortamı ile tükenmişlik arasındaki ilişkilerin incelenmesi	Meta-analiz	Güvenli bir çalışma ortamı ile tükenmişlik düzeyi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
Simha vd. (2014)	Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin ve bu ilişkide rol çatışması, iş-aile çatışması, algılanan adalet ve iş arkadaşlarına güven gibi düzenleyici değişkenlerin rolünün incelenmesi	Tayvan'daki bir hastanenin hemşireleri	Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca, iş arkadaşlarına duyulan güven, algılanan adalet ve rol çatışmasının duygusal tükenmişlik ile sinizm arasındaki ilişkide negatif, iş-aile çatışmasının ise duyarsızlaşma ve sinizm arasındaki ilişki üzerinde pozitif yönlü bir düzenleyici etkiye sahip olduğu bulgulanmıştır.
Tong vd. (2015)	Uyum ile tükenmişlik arasındaki ilişkilerin incelenmesi	Meta-analiz	Kiş-i-örgüt uyumu ve kişi-iş uyumu ile tükenmişlik arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.
Kim vd. (2017)	İş düzeyi ile iş tatmini ve iş düzeyi ile görev performansı arasındaki ilişkilerde tükenmişliğin boyutlarının aracı rolünün incelenmesi	Güney Kore'de bankacılık, kimya, elektronik, enerji ve perakende gibi sektörlerde çalışan bireyler	Tükenmişliğin tüm boyutlarının iş düzeyi ile iş tatmini arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir. Ayrıca, duyarsızlaşma ve azalan kişisel başarı boyutlarının iş düzeyi ve görev performansı arasındaki ilişkiye aracılık ettiği bulgulanmıştır.
Kim (2018)	Kamu sektöründe içsel ve dışsal motivasyonların tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin incelenmesi	Güney Kore'deki yerel yönetimlerde görev yapan kamu çalışanları	İçsel motivasyon ile tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca, dışsal motivasyon ile tükenmişlik arasında da negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulgulanmıştır.
Chen ve Chen (2018)	Hemşirelerde tükenmişliği etkileyen unsurların incelenmesi	Tayvan'da büyük ölçekli bir hastanede çalışan hemşireler	İş stresi ile tükenmişlik arasında pozitif, yönetici desteği ile tükenmişlik arasında ise negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
Prentice ve Thaichon (2019)	Çalışan bağlılığı, tükenmişlik ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi	ABD'de konaklama sektöründe çalışan bireyler	Tükenmişlik ile iş performansı arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiş olup, çalışan bağlılığının tükenmişlik ile iş performansı arasındaki ilişkiye aracılık ettiği bulgulanmıştır.
Dinc vd. (2020)	Tükenmişlik ve örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişkinin incelenmesi	Türkiye'de çalışan muhasebeciler	Devam bağlılığı ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma, duygusal bağlılık ile duyarsızlaşma ve normatif bağlılık ile duygusal tükenme boyutları arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.
Kong vd. (2021)	Yapay zekânın konaklama sektörü çalışanları üzerindeki potansiyel etkisinin incelenmesi	Çin'deki otel çalışanları	Yapay zekâ farkındalığı ve tükenmişlik arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiş, örgütsel bağlılığın bu ilişkiye aracılık ettiği bulgulanmıştır.
Sherf vd. (2021)	Örgütsel sessizlik ile tükenmişlik ilişkisinin incelenmesi	Meta-analiz	Örgütsel sessizlik ile tükenmişlik arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Kaynak: Yazar tarafından tabloda adı geçen çalışmalardan derlenmiştir.

Özetle, uluslararası literatürde tükenmişlik kavramını örgütsel açıdan ele alan çalışmalarda tükenmişlik ile örgütsel bağlılık, iş performansı, iş talepleri, iş kaynakları, işten ayrılma niyeti, güvenli çalışma ortamı, örgütsel sinizm, kişi-örgüt uyumu, kişi-iş uyumu, iş stresi, yönetici desteği, içsel ve dışsal motivasyon, yapay zekâ farkındalığı ve örgütsel sinizm gibi değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiş ve bu değişkenler ile tükenmişlik arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

2.5.3. Literatürde Kişilik Özellikleri ile Tükenmişlik İlişkisi

Tükenmişlik kavramının ilişkilendirildiği önemli kavramlardan biri de kişilik olup, bugüne kadar örgütsel unsurlar açısından tükenmişlik ve kişilik arasındaki ilişki ulusal ve uluslararası literatürde birçok araştırmaya konu olmuştur. Bu doğrultuda, tükenmişlik kavramının literatürde kişilik kavramı açısından nasıl ele alındığı ve ne tür sonuçlara ulaşıldığı konusunda fikir verebilmek amacıyla izleyen başlıklarda YÖK Tez Merkezi'nde yayımlanan doktora tezleri ve ULAKBİM tarafından taranan dergilerde yayımlanan makaleler olmak üzere ulusal ve SSCI indeksli dergilerde yayımlanan makaleler olmak üzere uluslararası literatürden bazı örnekler sunulmuştur. Taramalar işletme alanındaki çalışmalarda yapılmış, ulusal literatür için “tükenmişlik” ve “kişilik”, uluslararası literatür için ise “personality” and “burnout” anahtar kelimeleri kullanılmıştır. Çok sayıda atıf alan çalışmalar ile güncel çalışmalara yer verilmiştir. Bununla birlikte, bu çalışma kapsamında kullanılan kişilik ve tükenmişlik değişkenleri arasındaki ilişkilere dair spesifik görgül kanıtlara ise üçüncü bölümde araştırmanın hipotezleri kapsamında ayrıca yer verilmiştir.

2.5.3.1. Ulusal Literatürdeki Çalışmalar

Ulusal literatürde tükenmişlik ve kişilik kavramları arasındaki ilişkiye örgütsel açıdan yaklaşan çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Örneğin, Okutan (2010), Beş Faktör kişilik özelliklerinin tükenmişlik üzerindeki etkisini incelemek amacıyla katılım bankası çalışanları üzerinde bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda, nörotisizm ile tükenmişlik arasında pozitif, nörotisizm haricindeki kişilik özellikleri ile tükenmişlik arasında ise negatif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Cetin ve Hazir (2012) ise kişilik özelliklerinin tükenmişlik sürecindeki rollerini incelemiştir. İlköğretim öğretmenleri üzerinde yapılan çalışma sonucunda, duygusal tükenme ile dışa dönüklük, duygusal denge ve sorumluluk/vazifeşinaslık, duyarsızlaşma ile dışa dönüklük, uyumluluk ve sorumluluk/vazifeşinaslık, azalan kişisel başarı ile ise sorumluluk/vazifeşinaslık kişilik özelliği arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Beş Faktör kişilik özellikleri ile duygusal tükenme arasındaki ilişkinin incelemesi ve duygusal emeğin bu ilişkideki aracılık rolünün belirlenmesi amacıyla Basım vd. (2013), Ankara

ve Eskişehir’de çalışan ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenleri üzerinde bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Çalışma sonucunda, nörotisizm ile duygusal tükenme arasında pozitif, dışa dönüklük ile duygusal tükenme arasında ise negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Çalışmada, ayrıca, yüzeysel rol yapma davranışının, nörotisizm ile duygusal tükenme ilişkisine aracılık ettiği de bulgulanmıştır. Dinç vd. (2013) ise öğretim elemanlarının Beş Faktör kişilik özellikleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Bir devlet üniversitesinin meslek yüksekokullarında çalışan öğretim elemanları üzerinde gerçekleştirilen araştırmada, dışa dönüklük, duygusal denge, sorumluluk/vazifeşinaslık, uyumluluk ve deneyime açıklık kişilik özellikleri ile tükenmişliğin üç alt boyutu arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Uzuntarla (2015), kişilik özelliklerinin empatik özellikler ile olan ilişkisini incelemiş, bu ilişkide duygusal emek ve tükenmişlik değişkenlerinin aracılık rolünü değerlendirmiştir. Bir eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan hekimler üzerinde gerçekleştirilen araştırmada, kişilik özellikleri ile empatik özellikler, duygusal emek ve tükenmişlik değişkenleri arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Benzer şekilde, duygusal emek ve empatik özellikler ile tükenmişlik arasında da anlamlı ilişkiler tespit edilmiş, kişilik özellikleri ile empatik özellikler arasındaki ilişkide duygusal emek ve tükenmişliğin aracı etkisi bulgulanmıştır.

Kapusuz (2016) ise Türkiye’de farklı kamu kurumlarında aktif olarak çalışan personel üzerinde psikolojik sermaye, tükenmişlik ve Beş Faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemiştir. Çalışma sonucunda, kişilik özellikleri ile tükenmişlik boyutları arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler bulgulanmıştır. Çalışmada, ayrıca, psikolojik sermaye ile tükenmişlik arasında da negatif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Bireylerin Beş Faktör kişilik özellikleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği bir başka çalışmada Süren vd. (2016), Bursa, Çanakkale ve Balıkesir illerindeki banka çalışanları üzerinde bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonucunda, dışa dönüklük ve sorumluluk/vazifeşinaslık kişilik özellikleri ile tükenmişlik düzeyi arasında negatif, nörotisizm ile tükenmişlik düzeyi arasında ise pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bulut (2017) ise akademisyenlerin Beş Faktör kişilik özellikleri, örgütsel bağlılıkları ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla bir devlet üniversitesinde çalışan akademisyenler üzerinde bir araştırma yürütmüş ve akademisyenlerin kişilik özellikleri, örgütsel bağlılıkları ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler bulgulanmıştır.

Başar (2019), liderin karanlık üçlü kişilik özellikleri düzeyleri ile çalışanın tükenmişlik düzeyleri arasındaki potansiyel ilişkiyi özel güvenlik sektörü çalışanları ve bu çalışanların yöneticileri üzerinde incelemiştir. Araştırma sonucunda, liderin narsisizm ve psikopati kişilik

özelliği ile çalışanın duygusal tükenme düzeyi arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Çiçek ve Aknar (2019), Beş Faktör kişilik özellikleri ile tükenmişlik algısı ve presentizm davranışları üzerindeki ilişkileri incelemiş, bu ilişkide çalışma süresi ile eğitim durumunun düzenleyici etkisini değerlendirmişlerdir. Antalya/Belek bölgesindeki beş yıldızlı otellerin çalışanları evreninde gerçekleştirilen araştırma sonucunda nörotisizm ve uyumluluk ile tükenmişlik, dışa dönüklük ve nörotisizm ile ise presentizm arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Çalışmada, ayrıca, kişilik özellikleri ile presentizm ve tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkide çalışma süresi ve eğitim durumunun düzenleyici etkiye sahip olduğu da bulgulanmıştır.

Çalışanların, yöneticilerinin karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahipliklerine ilişkin algılarının onların tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisinin İstanbul’da faaliyet gösteren bir bankanın çalışanları üzerinde incelendiği çalışmada Özsoy (2019), çalışanların yöneticilerinin psikopati, makyavelizm ve narsisizm kişilik özelliklerine sahip olduklarına ilişkin algıları ile tükenmişlik düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit etmiştir. Yücel (2019) ise kişilik özellikleri, iş-aile çatışması ve tükenmişlik arasındaki ilişkileri Van’daki hastanelerin hemşire ve hasta bakıcıları üzerinde incelemiştir. Çalışma sonucunda, kişilik özelliklerinin iş-aile çatışması ve tükenmişlik alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu bulgulanmıştır. Çalışmada, ayrıca, iş-aile çatışması ile tükenmişlik arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuş, iş-aile çatışmasının kişilik özellikleri ve tükenmişlik arasındaki ilişki üzerinde aracı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Aktarılan bu çalışmalar Tablo 2.4’te özetlenmiştir.

Tablo 2.4 Ulusal Literatürde Kişilik Özellikleri ile Tükenmişlik İlişkisi Araştırmaları Örnekleri

Yazar(lar)	Amaç	Örneklem	Sonuç
Okutan (2010)	Beş Faktör kişilik özelliklerinin tükenmişlik üzerindeki etkisinin incelenmesi	Katılım bankası çalışanları	Nörotisizm ile tükenmişlik arasında pozitif, nörotisizm haricindeki kişilik özellikleri ile tükenmişlik arasında negatif yönlü ilişki bulunmuştur.
Cetin ve Hazir (2012)	Kişilik özelliklerinin tükenmişlik sürecindeki rollerinin incelenmesi	İlköğretim öğretmenleri	Duygusal tükenme ile dışa dönüklük, duygusal denge ve sorumluluk/vazifeşinaslık, duyarsızlaşma ile dışa dönüklük, uyumluluk ve sorumluluk/vazifeşinaslık, azalan kişisel başarı ile sorumluluk/vazifeşinaslık arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.
Basım vd. (2013)	Beş Faktör kişilik özellikleri ile duygusal tükenme arasındaki ilişkinin incelenmesi ve duygusal emeğin bu ilişkideki aracılık rolünün belirlenmesi	Ankara ve Eskişehir’de çalışan ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenleri	Nörotisizm ile duygusal tükenme arasında pozitif, dışa dönüklük ile duygusal tükenme arasında negatif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Yüzeysel rol yapma davranışının, nörotisizm ile duygusal tükenme ilişkisine aracılık ettiği bulgulanmıştır.

Dinç vd. (2013)	Öğretim elemanlarının Beş Faktör kişilik özellikleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi	Bir devlet üniversitesinin meslek yüksekokullarında çalışan öğretim elemanları	Dışa dönüklük, duygusal denge, sorumluluk/vazifesinaslık, uyumluluk ve deneyime açıklık kişilik özellikleri ile tükenmişliğin üç alt boyutu arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.
Uzuntarla (2015)	Kişilik özelliklerinin empatik özellikler ile olan ilişkisinin incelenmesi, bu ilişkide duygusal emek ve tükenmişlik değişkenlerinin aracılık rolünün değerlendirilmesi	Bir eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan hekimler	Kişilik özellikleri ile empatik özellikler, duygusal emek ve tükenmişlik değişkenleri; duygusal emek ve empatik özellikler ile ise tükenmişlik arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Kişilik özellikleri ile empatik özellikler arasındaki ilişkide duygusal emek ve tükenmişliğin aracı etkisi bulgulanmıştır.
Kapusuz (2016)	Psikolojik sermaye, tükenmişlik ve Beş Faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi	Türkiye’de farklı kamu kurumlarında aktif olarak çalışan personeller	Kişilik özellikleri ile tükenmişlik boyutları arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler bulgulanmıştır. Ayrıca, psikolojik sermaye ile tükenmişlik arasında da negatif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.
Süren vd. (2016)	Bireylerin Beş Faktör kişilik özellikleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi	Bursa, Çanakkale ve Balıkesir illerindeki banka çalışanları	Dışa dönüklük ve sorumluluk/vazifesinaslık kişilik özellikleri ile tükenmişlik düzeyi arasında negatif, nörotisizm ile tükenmişlik düzeyi arasında ise pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.
Bulut (2017)	Akademisyenlerin Beş Faktör kişilik özellikleri, örgütsel bağlılıkları ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi	Bir devlet üniversitesinde çalışan akademisyenler	Akademisyenlerin kişilik özellikleri, örgütsel bağlılıkları ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler bulgulanmıştır.
Başar (2019)	Liderin karanlık üçlü kişilik özellikleri düzeyleri ile çalışanın tükenmişlik düzeyleri arasındaki potansiyel ilişkinin incelenmesi	Özel güvenlik sektörü çalışanları ve bu çalışanların yöneticileri	Liderin narsisizm ve psikopati kişilik özelliği ile çalışanın duygusal tükenme düzeyi arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.
Çiçek ve Aknar (2019)	Beş Faktör kişilik özellikleri ile tükenmişlik algısı ve presenteizm davranışları üzerindeki ilişkilerin incelenmesi, bu ilişkide çalışma süresi ile eğitim durumunun düzenleyici etkisinin değerlendirilmesi	Antalya/Belek bölgesindeki beş yıldızlı otellerin çalışanları	Nörotisizm ve uyumluluk ile tükenmişlik, dışa dönüklük ve nörotisizm ile ise presenteizm arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca, kişilik özellikleri ile presenteizm ve tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkide çalışma süresi ve eğitim durumunun düzenleyici etkiye sahip olduğu bulgulanmıştır.
Özsoy (2019)	Çalışanların, yöneticilerinin karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip olmalarına ilişkin algılarının onların tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisinin incelenmesi	İstanbul’da faaliyet gösteren bir bankanın çalışanları	Çalışanların yöneticilerinin psikopati, makyavelizm ve narsisizm kişilik özelliklerine sahip olduklarına ilişkin algıları ile tükenmişlik düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Yücel (2019)	Kişilik özellikleri, iş-aile çatışması ve tükenmişlik arasındaki ilişkilerin incelenmesi	Van'daki hastanelerin hemşire ve hasta bakıcıları	Kişilik özelliklerinin iş-aile çatışması ve tükenmişlik alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca, iş-aile çatışması ile tükenmişlik arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuş, iş-aile çatışmasının kişilik özellikleri ve tükenmişlik arasındaki ilişki üzerinde aracı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.
--------------	--	---	---

Kaynak: Yazar tarafından tabloda adı geçen çalışmalardan derlenmiştir.

Özetle, ulusal literatürde tükenmişlik ve kişilik kavramları arasındaki ilişkiye örgütsel açıdan yaklaşan çalışmalarda genellikle Beş Faktör modeli kullanılmış, doktorlar, hemşireler, öğretmenler, banka ve otel çalışanları gibi gruplar üzerinde ve empatik özellikler, duygusal emek, psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık ve iş-aile çatışması gibi değişkenlerle birlikte incelemeler yapılmıştır. Bu çalışmaların genelinde kişilik özelliklerine ilişkin alt boyutlar ile tükenmişlik alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

2.5.3.2. Uluslararası Literatürdeki Çalışmalar

Uluslararası literatürde de tükenmişlik ve kişilik kavramları arasındaki ilişkiye örgütsel açıdan yaklaşan çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Örneğin, Eastburg vd. (1994), işle ilgili sosyal destek ve kişilik özellikleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkileri incelemek için sağlık çalışanları üzerinde bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Çalışma sonucunda, sosyal destek ile tükenmişlik arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Çalışmada, ayrıca, dışa dönüklük kişilik özelliği ile duygusal tükenme arasında negatif, kişisel başarı hissi arasında ise pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Bakker vd. (2006) ise hasta bakıcıların Beş Faktör kişilik özellikleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışma sonucunda, duygusal tükenme ile duygusal denge kişilik özelliği, duyarsızlaşma ile duygusal denge, dışa dönüklük ve deneyime açıklık kişilik özellikleri, kişisel başarı hissi ile ise dışa dönüklük ve duygusal denge kişilik özellikleri arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Alarcon vd. (2009), tükenmişlik ile başta Beş Faktör kişilik özellikleri olmak üzere, çeşitli değişkenlerin ilişkisini bir meta-analiz çalışması ile incelemişlerdir. Çalışmada, benlik saygısı, öz-yeterlik, kontrol odağı, duygusal denge, dışa dönüklük, sorumluluk/vazifeshinastlık, uyumluluk, pozitif duygulanım, negatif duygulanım, iyimserlik, proaktif kişilik ve dayanıklılık değişkenleri ile tükenmişlik arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Lider davranışı ile tükenmişlik arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin düzenleyici rolünün incelendiği çalışmada De Hoogh ve Hartog (2009), nörotisizm ve içsel kontrol odağının

lider davranışı ile tükenmişlik arasındaki ilişkiye aracılık ettiği sonucuna ulaşmışlardır. Çalışmada, ayrıca, liderin karizmasının, düşük içsel kontrol odağına sahip olan çalışanların tükenmişlik düzeylerinin azalmasına neden olduğu tespit edilmiş, otokratik liderlik ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin ise nörotisizm düzeyi yüksek olan çalışanlarda pozitif yönlü olduğu bulgulanmıştır.

Swider ve Zimmermann (2010) ise çalışmalarında tükenmişlik boyutları ile Beş Faktör kişilik özellikleri, devamsızlık, işten ayrılma ve iş performansı arasındaki ilişkiyi analiz etmişlerdir. Çalışmada, nörotisizm düzeyi yüksek, dışa dönüklük, sorumluluk/vazifeşinaslık ve uyumluluk düzeyleri düşük olan çalışanların tükenmişlik yaşamaya daha yatkın oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, tükenmişliğinin üç boyutunun da devamsızlık, işten ayrılma ve iş performansı ile ilişkili olduğu bulgulanmıştır.

Rol çatışması ve rol belirsizliğinin tükenmişlik ile olan potansiyel ilişkisi ve Beş Faktör kişilik özelliklerinin bu ilişkideki düzenleyici rolünün tespit edilmesi amacıyla Ghorpade vd. (2011), bir devlet üniversitesinin akademisyenleri üzerinde bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Çalışmada, rol çatışması ile duygusal tükenme arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiş, dışa dönüklük ve duygusal denge kişilik özelliklerinin bu ilişkinin etkisini azalttığı görülmüştür. Rol çatışması ile duyarsızlaşma arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmış, uyumluluk kişilik özelliğinin ise bu ilişkinin etkisini azalttığı tespit edilmiştir. Çalışmada, ayrıca, rol belirsizliği ile kişisel başarı hissi arasında negatif, uyumluluk ve duygusal denge kişilik özelliği ile kişisel başarı hissi arasında ise pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulgulanmıştır.

Ceschi vd. (2016), temel olarak iş talepleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçladıkları çalışmalarında, HEXACO modelinin dürüstlük-mütevazılık kişilik özelliğinin bu ilişkideki aracı etkisini de incelemişlerdir. Hizmet sektörü çalışanları üzerinde gerçekleştirilen bu araştırmada, dürüstlük-mütevazılık kişilik özelliğinin iş talepleri ile tükenmişlik arasındaki negatif ilişkinin etkilerini azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Alessandri vd. (2018) ise duygusal denge kişilik özelliği ile tükenmişlik arasındaki ilişkide duygusal öz-yeterlik inancının (*self-efficacy belief*) etkisini bir İtalyan askeri okulu mensupları üzerinde incelemişlerdir. Çalışmada, öz-yeterlik inancının iş yerinde olumsuz duyguları yönetmeye yönelik bir olgu olduğu ve duygusal denge ve tükenmişlik arasındaki ilişkiye aracılık ettiği raporlanmıştır.

Beş Faktör kişilik özellikleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin kasiyerler ve departman yöneticileri olmak üzere iki grup süpermarket çalışanı üzerindeki karşılaştırmalı olarak incelendiği çalışmada Colom ve Contreras (2018), kasiyerler ve departman yöneticileri arasında tükenmişlik düzeyleri açısından anlamlı bir farklı bulunmadığını tespit etmiş, bununla birlikte çalışanların dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk/vazifeşinaslık, duygusal denge ve

deneyime açıklık düzeyleri azaldıkça tükenmişlik düzeylerinin yükseldiği sonucuna ulaşmışlardır. Kanada ve Jamaika'daki hekimlerin Beş Faktör kişilik özellikleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesinin amaçlandığı çalışmada ise Brown vd. (2019), nörotisizm ile kişisel başarı hissi arasında negatif, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme arasında ise pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit etmişlerdir. Çalışmada, ayrıca, uyumluluk ve sorumluluk/vazifeşinaslık ile kişisel başarı hissi arasında pozitif, duyarsızlaşma arasında ise negatif yönlü anlamlı ilişkiler tespit etmişlerdir.

Dionigi (2019), Beş Faktör kişilik özellikleri, duygusal zekâ ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi İtalyan “palyaço doktorları” (*clown doctors*) üzerinde incelemiştir. Çalışmada, duygusal tükenme üzerinde en çok etkisi olan değişkenin nörotisizm, kişisel başarı hissi üzerinde en çok etkisi olan değişkenlerin ise sorumluluk/vazifeşinaslık ve duygusal zekâ olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Prusik ve Szulawski (2019), Karanlık Üçlü kişilik özellikleri, motivasyon mekanizmaları ve tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkileri işe alım uzmanları üzerinde incelemiştir. Çalışma sonucunda, genel olarak, motivasyon kaynaklarının Karanlık Üçlü kişilik özellikleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkiye aracılık ettiği bulgulanmıştır. Çalışmada, ayrıca, Karanlık Üçlü kişilik özellikleri ile tükenmişlik düzeyi ve araçsal motivasyon gibi dışsal motivasyon kaynakları arasında ilişki bulunduğu da tespit edilmiştir. De Vine ve Morgan (2020) ise Beş Faktör kişilik özellikleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemiş, nörotisizm ve deneyime açıklık ile tükenmişlik arasında pozitif, uyumluluk ile tükenmişlik arasında ise negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulgulanmıştır.

Grup özelliklerinin kavramsallaştırılması ve ölçülmesinde kişilik özelliklerinin rolünün incelenmesinin amaçlandığı ve hemşireler üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, Deckers vd. (2020), HEXACO modeli kişilik özellikleri ile kişisel (*personal*), işle ilgili (*work-related*) ve müşteriyle ilgili (*client-related*) tükenmişlik arasındaki ilişkileri de incelemiştir. Çalışma sonucunda, dürüstlük-mütevazılık, dışa dönüklük ve uyumluluk kişilik özellikleri ile bu üç tükenmişlik türü arasında negatif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Çalışmada, ayrıca, duygusallık kişilik özelliği ile işle ilgili tükenmişlik arasında pozitif, sorumluluk/vazifeşinaslık ile kişisel tükenmişlik arasında ise negatif yönlü anlamlı ilişki bulgulanmıştır.

Lopez ve Valdehita (2021) ise İspanya'da ticaret sektöründe çalışan bireyler üzerinde tükenmişlik ile sosyo-demografik değişkenler, Beş Faktör kişilik özellikleri ve koronavirüs pandemisi kaygısı arasındaki ilişkileri incelemiştir. Çalışma sonucunda, nörotisizm, dışa dönüklük, sorumluluk/vazifeşinaslık ve uyumluluk kişilik özellikleri ile tükenmişlik boyutları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca, nörotisizm düzeyi yüksek, dışa dönüklük,

uyumluluk ve sorumluluk/vazifeşinaslık düzeyi düşük bireylerin daha fazla koronavirüs pandemisi kaynaklı kaygı yaşadıkları da bulgulanmıştır. Aktarılan bu çalışmalar Tablo 2.5'te özetlenmiştir.

Tablo 2.5 Uluslararası Literatürde Kişilik Özellikleri ile Tükenmişlik İlişkisi Araştırmaları Örnekleri

Yazar(lar)	Amaç	Örneklem	Sonuç
Eastburg vd. (1994)	İşle ilgili sosyal destek ve kişilik özellikleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkilerin incelenmesi	Sağlık çalışanları	Sosyal destek ile tükenmişlik arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca, dışa dönüklük kişilik özelliği ile duygusal tükenme arasında negatif, kişisel başarı hissi arasında ise pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.
Bakker vd. (2006)	Beş Faktör kişilik özellikleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi	Hasta bakıcılar	Duygusal tükenme ile duygusal denge kişilik özelliği, duyarsızlaşma ile duygusal denge, dışa dönüklük ve deneyime açıklık kişilik özellikleri, kişisel başarı hissi ile ise dışa dönüklük ve duygusal denge kişilik özellikleri arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.
Alarcon vd. (2009)	Tükenmişlik ile başta Beş Faktör kişilik özellikleri olmak üzere çeşitli değişkenlerin ilişkisinin incelenmesi	Meta-analiz	Benlik saygısı, öz-yeterlik, kontrol odağı, duygusal denge, dışa dönüklük, sorumluluk/vazifeşinaslık, uyumluluk, pozitif duygulanım, negatif duygulanım, iyimserlik, proaktif kişilik ve dayanıklılık değişkenleri ile tükenmişlik arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur.
De Hoogh ve Hartog (2009)	Lider davranışı ile tükenmişlik arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin düzenleyici rolünün incelenmesi	Hollanda'daki bir insan kaynakları danışmanlık firmasının aynı yöneticiye bağlı olarak çalışan iş arkadaşları	Nörotisizm ve içsel kontrol odağının lider davranışı ile tükenmişlik arasındaki ilişkiye aracılık ettiği bulgulanmıştır. Ayrıca, liderin karizmasının düşük içsel kontrol odağına sahip olan çalışanların tükenmişlik düzeylerinin azalmasına neden olduğu tespit edilmiş, otokratik liderlik ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin ise nörotisizm düzeyi yüksek olan çalışanlarda pozitif yönlü olduğu bulgulanmıştır.
Swider ve Zimmermann (2010)	Tükenmişlik boyutları ile Beş Faktör kişilik özellikleri, devamsızlık, işten ayrılma ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi	Meta-analiz	Nörotisizm düzeyi yüksek, dışa dönüklük, sorumluluk/vazifeşinaslık ve uyumluluk düzeyleri düşük olan çalışanların tükenmişlik yaşamaya daha yatkın oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, tükenmişliğinin üç boyutunun da devamsızlık, işten ayrılma ve iş performansı ile ilişkili olduğu bulgulanmıştır.

Ghorpade vd. (2011)	Rol çatışması ve rol belirsizliğinin tükenmişlik ile olan potansiyel ilişkisi ve Beş Faktör kişilik özelliklerinin bu ilişkideki düzenleyici rolünün tespit edilmesi	Bir devlet üniversitesinin akademisyenleri	Rol çatışması ile duygusal tükenme arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiş, dışa dönüklük ve duygusal denge kişilik özelliklerinin bu ilişkinin etkisini azalttığı görülmüştür. Rol çatışması ile duyarsızlaşma arasında pozitif yönlü ilişki saptanmış, uyumluluk kişilik özelliğinin ise bu ilişkinin etkisini azalttığı tespit edilmiştir. Rol belirsizliği ile kişisel başarı hissi arasında negatif, uyumluluk ve duygusal denge kişilik özelliği ile kişisel başarı hissi arasında ise pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulgulanmıştır.
Ceschi vd. (2016)	Temel olarak iş talepleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. HEXACO modelinin dürüstlük-mütevazılık kişilik özelliğinin bu ilişkideki aracı etkisi de incelenmiştir.	Hizmet sektörü çalışanları	Dürüstlük-mütevazılık kişilik özelliğinin iş talepleri ile tükenmişlik arasındaki negatif ilişkinin etkilerini azalttığı sonucuna ulaşılmıştır.
Alessandri vd. (2018)	Duygusal denge kişilik özelliği ile tükenmişlik arasındaki ilişkide duygusal öz-yeterlik inancının etkisinin incelenmesi	Bir İtalyan askeri okulu mensupları	Öz-yeterlik inancının iş yerinde olumsuz duyguları yönetmeye yönelik bir olgu olduğu ve duygusal denge ve tükenmişlik arasındaki ilişkiye aracılık ettiği raporlanmıştır.
Colom ve Contreras (2018)	Beş Faktör kişilik özellikleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi	Kasiyerler ve departman yöneticileri olmak üzere iki grup süpermarket çalışanı	Kasiyerler ve departman yöneticileri arasında tükenmişlik düzeyleri açısından anlamlı bir farklı bulunmadığı tespit edilmiş, çalışanların dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk/vazifeşinaslık, duygusal denge ve deneyime açıklık düzeyleri azaldıkça tükenmişlik düzeylerinin yükseldiği sonucuna ulaşılmıştır.
Brown vd. (2019)	Beş Faktör kişilik özellikleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi	Kanada ve Jamaika'daki hekimler	Nörotisizm ile kişisel başarı hissi arasında negatif, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme arasında ise pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca, uyumluluk ve sorumluluk/vazifeşinaslık ile kişisel başarı hissi arasında pozitif, duyarsızlaşma arasında ise negatif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.
Dionigi (2019)	Beş Faktör kişilik özellikleri, duygusal zekâ ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi	İtalyan “palyaço doktorları”	Duygusal tükenme üzerinde en çok etkisi olan değişkenin nörotisizm, kişisel başarı hissi üzerinde en çok etkisi olan değişkenlerin ise sorumluluk/vazifeşinaslık ve duygusal zekâ olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Prusik ve Szulawski (2019)	Karanlık Üçlü kişilik özellikleri, motivasyon mekanizmaları ve tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkilerin incelenmesi	İşe alım uzmanları	Motivasyon kaynaklarının Karanlık Üçlü kişilik özellikleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkiye aracılık ettiği bulgulanmıştır. Ayrıca, Karanlık Üçlü kişilik özellikleri ile tükenmişlik düzeyi ve araçsal motivasyon gibi dışsal motivasyon kaynakları arasında ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

De Vine ve Morgan (2020)	Beş Faktör kişilik özellikleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi	Çeşitli sektörlerden (belirtilmemiş) çalışanlar	Nörotisizm ve deneyime açıklık ile tükenmişlik arasında pozitif, uyumluluk ile tükenmişlik arasında ise negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
Deckers vd. (2020)	Grup özelliklerinin kavramsallaştırılması ve ölçülmesinde kişilik özelliklerinin rolünün ve HEXACO modeli kişilik özellikleri ile kişisel, işle ilgili ve müşteriyle ilgili tükenmişlik arasındaki ilişkilerin analizi	Hemşireler	Dürüstlük-mütevazılık, dışa dönüklük ve uyumluluk kişilik özellikleri ile bu üç tükenmişlik türü arasında negatif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Duygusallık kişilik özelliği ile işle ilgili tükenmişlik arasında pozitif, sorumluluk/vazifeşinaslık ile kişisel tükenmişlik arasında ise negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur.
Lopez ve Valdehita (2021)	Tükenmişlik ile sosyo-demografik değişkenler, Beş Faktör kişilik özellikleri ve koronavirüs pandemisi kaygısı arasındaki ilişkilerin incelenmesi	İspanya'da ticaret sektöründe çalışan bireyler	Nörotisizm, dışa dönüklük, sorumluluk/vazifeşinaslık ve uyumluluk kişilik özellikleri ile tükenmişlik boyutları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca, nörotisizm düzeyi yüksek, dışa dönüklük, uyumluluk ve sorumluluk/vazifeşinaslık düzeyi düşük bireylerin daha fazla koronavirüs pandemisi kaynaklı kaygı yaşadıkları bulunmuştur.

Kaynak: Yazar tarafından tabloda adı geçen çalışmalardan derlenmiştir.

Özetle, uluslararası literatürde tükenmişlik ve kişilik kavramları arasındaki ilişkiyi örgütsel açıdan ele alan çalışmalarda da genellikle Beş Faktör modeli kullanılmış, hasta bakıcılar, hemşireler, akademisyenler, süpermarket çalışanları, palyaço doktorlar ve işe alım uzmanları gibi gruplar üzerinde ve sosyal destek, benlik saygısı, kontrol odağı, pozitif duygulanım, negatif duygulanım, iyimserlik, proaktif kişilik, lider davranışı, rol çatışması, rol belirsizliği, iş talepleri, öz-yeterlik inancı, duygusal zekâ ve koronavirüs pandemisi kaygısı gibi değişkenlerle birlikte inceleme yapılmıştır. Bu çalışmaların genelinde kişilik özelliklerinin alt boyutları ile tükenmişlik alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BİREYLERİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BEŞ FAKTÖR VE HEXACO KİŞİLİK MODELLERİ KAPSAMINDA İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Bu bölümde, bu tez kapsamında yürütülen araştırmanın amacı, önemi, kapsamı, hipotezleri, yöntemi, bu doğrultuda elde edilen bulgular, bu bulguların değerlendirilmesi ve araştırmanın kısıtlarına ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı, Kapsamı, Hipotezleri ve Yöntemi

3.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bir kişiyi diğerinden ayıran biliş, duygu ve davranış örüntüleri olarak adlandırılabilen olan kişilik kavramı bireylerin yaşamlarında önemli bir yere sahiptir (Buecker vd., 2020). Kişilik modellerine göre bireylerin kişilik özellikleri onların beceri, ilgi, tutum ve ilişkilerini etkilemektedir (Goldberg, 1990; McCrae ve Costa, 1996; Ashton vd., 2004). Kişilik özelliklerinin bireylerin tutum ve davranışları üzerindeki etkisine dair örgütsel davranış alanında birçok görgül kanıt mevcuttur. Örneğin, bireylerin kişilik özellikleri ile onların yalnızlık (Atak, 2009; Itzick vd., 2020), vatandaşlık (Chiaburu vd., 2011), yabancılaşma (Tekin, 2012), iş tatmini (İlgaz Yıldırım, 2014), iş tutumu (Naswall vd., 2014), bağlılık (Erdheim vd., 2006) ve sinizm (Acaray ve Yildirim, 2017) düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler bulunmaktadır.

Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve azalmış kişisel başarı hissi sendromu (Leiter ve Maslach, 1988) olarak ifade edilen ve uzun bir süredir özellikle çalışanlar için modern çağın önemli bir olgusu olarak kabul edilen (Maslach vd., 2001) tükenmişlik kavramı da bireylerin kişilik özellikleri kapsamında incelenen kavramlardan bir tanesidir. Literatürde tükenmişlik ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi açıklayan çeşitli görgül araştırmalar mevcuttur (Bakker vd., 2002; Alarcon vd., 2009; Morgan ve De Bruin, 2010; Swider ve Zimmerman, 2010; Cetin ve Hazir, 2012; Santos vd., 2016; Yücel, 2019). Bununla birlikte, tükenmişlik ve kişilik özellikleri genellikle sağlık, bankacılık ve turizm gibi sektörlerde incelenmiş olup, çeşitli sektörlerin göz ardı edildiği görülmektedir. Özellikle akademik örgütler olmak üzere eğitim sektörü de bunlardan bir tanesi olarak dikkat çekmektedir (Morgan ve De Bruin, 2010).

Kişilik özellikleri literatürde yaygın olarak Beş Faktör modeli (Goldberg, 1990; McCrae ve Costa, 1996; 2008) ile incelenmektedir. Bununla birlikte, çeşitli araştırmacılar tarafından bu modelin yetersiz kalabileceği noktalara vurgu yapılmış ve yeni modellere ilişkin ihtiyaçlara değinilmiştir (Paunonen ve Ashton, 2001; Lee vd., 2005; Clark vd., 2010). HEXACO modeli,

Beş Faktör modelinin en güçlü alternatiflerinden biri konumundadır. Bununla birlikte, Beş Faktör modeline kıyasla bu modeli kullanan araştırma sayısı oldukça azdır (McAbee vd., 2019; Feher ve Vernon, 2021).

Bu doğrultuda, bu çalışmanın temel araştırma sorusu “Bireylerin kişilik özellikleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” olarak belirlenmiştir. Buna göre, bu tez çalışmasının temel amacı bireylerin tükenmişlik düzeyleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin Beş Faktör ve HEXACO kişilik modelleri doğrultusunda incelenmesidir. Bu çalışmada, ayrıca, Beş Faktör ve HEXACO kişilik modellerinin tükenmişlik düzeyi bağımlı değişkeni açısından karşılaştırılması da amaçlanmıştır.

Bahsi geçen incelemelerin akademik örgütlerde yapılması, literatürde yaygın olarak kullanılan Beş Faktör ve güçlü bir alternatif olmasına rağmen nispeten düşük oranda ele alınan HEXACO kişilik modelleri için ayrı ayrı gerçekleştirilmesi ve elde edilen sonuçlar doğrultusunda modellerin istatistiksel olarak karşılaştırılarak özgün sonuçlar üretilmesi hedeflenmiştir. Çalışmanın sonuçlarının, literatürde Beş Faktör kişilik modeli ile alternatif kişilik modellerini karşılaştıran, tükenmişlik olgusunu HEXACO kişilik modeli doğrultusunda inceleyen, kişilik özellikleri ve tükenmişlik düzeyi ilişkisinin incelenmesinde eğitim sektörünü ele alan çalışmaların az sayıda olması nedeniyle önem arz ettiği düşünülmektedir.

3.1.2. Araştırmanın Kapsamı

Literatürde tükenmişlik kavramını kişilik özellikleri doğrultusunda ele alan çalışmalar incelendiğinde, çeşitli sektör ve örgütlerde incelemeler yapılmakla birlikte akademik örgütlerin göz ardı edildiği tespit edilmiştir. Bununla birlikte, yaşanan sosyal ve ekonomik değişimlerin yanı sıra akademik örgütlere özgü bazı unsurların bu örgütlerdeki bireylerin de tükenmişlik yaşamasına neden olabileceğini düşündürmektedir.

Özellikle Türkiye’de öğretim elemanları öğrencilerle yoğun düzeyde etkileşim halinde olmalarının yanı sıra bilimsel yayın yapma konusunda da yoğun baskı altındadırlar. Artan iş yükü, fiziki çalışma koşullarının olumsuzluğu, akademik kadro bulma veya kadroda yükselme problemleri, mesleki saygınlığın azaldığı düşüncesi ve yeterli ücret alınamaması nedeniyle yaşanan sosyoekonomik sorunlar gibi unsurlar da öğretim elemanları üzerinde stres yaratan unsurlar olarak dikkat çekmektedir (Tümekaya, 2000; Budak ve Sürgevil, 2005; Sağlam, 2011).

Yukarıda aktarılan bilgilerden hareketle bu çalışmanın kapsamı akademik örgütler olarak belirlenmiştir. Bu doğrultuda, çalışmanın kapsamını Akdeniz Üniversitesi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi ve Süleyman Demirel Üniversitesi öğretim elemanları oluşturmaktadır.

3.1.3. Araştırmanın Hipotezleri

Şu ana dek aktarılan bilgilerden hareketle, araştırmanın hipotezleri Beş Faktör ve HEXACO modelleri için aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

Beş Faktör kişilik modeline göre, bireylerin kişilik özellikleri onların beceri, ilgi, tutum ve ilişkilerini etkilemektedir. Ayrıca, bu özellikler onların karşılaştıkları durumları çerçeveleme biçimleri ile bu durumlara yönelik yorum ve tepkilerinde de etki sahibidir (Goldberg, 1990; McCrae ve Costa, 1996). Kişilik özelliklerinin bireylerin tutum ve davranışları üzerindeki etkisine dair örgütsel davranış alanında birçok görgül kanıt mevcuttur. Örneğin, bireylerin kişilik özellikleri ile onların yalnızlık (Atak, 2009; Itzick vd., 2020), vatandaşlık (Chiaburu vd., 2011), yabancılaşma (Tekin, 2012), iş tatmini (İlgaz Yıldırım, 2014), iş tutumu (Naswall vd., 2014), bağlılık (Erdheim vd., 2006) ve sinizm (Acaray ve Yıldırım, 2017) düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Tükenmişlik kavramı da bireylerin kişilik özellikleri kapsamında incelenen kavramlardan bir tanesidir. Önceki başlıklarda belirtildiği üzere, tükenmişlik hissi de yaşanan birtakım olay ve durumlara karşı verilen bir tepkidir. Kişilik özellikleri bireylerin olay ve durumları algılama ve yorumlama biçimlerini etkileyeceğinden bu durumlara vereceği tepkileri de etkileyebilmektedir. Bu nedenle, tükenmişlik tepkisinin bireylere göre değişebileceği düşünülmektedir. Literatürde de bu durumu destekleyen çok sayıda araştırma mevcuttur (Zellars vd., 2000; Bakker vd., 2006; Alarcon vd., 2009; Morgan ve De Bruin, 2010; Swider ve Zimmerman, 2010; Armon vd., 2012; Reinke ve Chamorro-Premuzic, 2014; Santos vd., 2016; Zhang vd., 2016; Colom ve Contreras, 2018; Brown vd., 2019; Dionigi, 2019; De Vine ve Morgan, 2020). Buna göre, Beş Faktör modeli doğrultusunda araştırmanın ilk temel hipotezi (H1) aşağıda belirtilmiştir. Ayrıca, bu hipotezin alt hipotezleri de izleyen paragraflarda gerekçeleri ile aktarılmıştır:

H1: Bireylerin kişilik özellikleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Deneyime açıklık kişilik özelliğine yüksek düzeyde sahip olan bireyler, çevrelerine karşı daha meraklı ve açık fikirlidirler (Costa ve McCrae, 1985). Bu bireylerin, bu bakış açıları nedeniyle, geleceğe ilişkin belirsizliğin onlarda huzursuzluk, hayal kırıklığı ve kaygı yaratma ihtimallerinin daha düşük olduğu ifade edilmektedir. Deneyime açık bireyler, ayrıca, yaşadıkları sorunları yetkinlik eksikliği veya başarısızlık olarak değil, kişisel gelişim olanağı olarak görmektedirler (Swider ve Zimmerman, 2010). Literatürde çok sayıda araştırmada (Zellars vd., 2000; Bakker vd., 2006; Armon vd., 2012; Reinke ve Chamorro-Premuzic, 2014; Santos vd., 2016; Zhang vd., 2016; Colom ve Contreras, 2018; Dionigi, 2019; De Vine ve

Morgan, 2020) deneyime açıklık kişilik özelliği ile tükenmişlik düzeyi arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler bulgulanmıştır. Buna göre,

H1a: Deneyime açıklık (*openness to experience*) kişilik özelliği ile tükenmişlik düzeyi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

Sorumluluk/vazifeşinaslık kişilik özelliği, başarı odaklılık, güvenilirlik, öz disiplin, göreve sadıklık, organize olmak ve sorumluluk ile ilişkilidir. Bu kişilik özelliğine sahip olan bireylerin, başta azimli olmak ve iş etiğine önem vermek olmak üzere sahip olduğu özellikler nedeniyle, olumsuz durumlarla karşılaşmalar dahi kaygı ve sinirlilik hislerini düşük oranda yaşayacaklarından, tükenme yaşama olasılıklarının da daha düşük olacağı ifade edilmektedir (Costa ve McCrae, 1985; 1992a; Alarcon vd., 2009; Swider ve Zimmerman, 2010). Literatürde de çok sayıda araştırmada (Alarcon vd., 2009; Morgan ve De Bruin, 2010; Swider ve Zimmerman, 2010; Armon vd., 2012; Reinke ve Chamorro-Premuzic, 2014; Santos vd., 2016; Zhang vd., 2016; Zaniotto vd., 2018; Brown vd., 2019; Dionigi, 2019) sorumluluk/vazifeşinaslık kişilik özelliği ile tükenmişlik düzeyi arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler bulgulanmıştır. Buna göre,

H1b: Sorumluluk/vazifeşinaslık (*conscientiousness*) kişilik özelliği ile tükenmişlik düzeyi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

Dışa dönüklük kişilik özelliğine sahip olan bireylerin, içe dönüklük özelliğine sahip olanlara kıyasla neşe, heyecan, coşku ve iyimserlik gibi olumlu duygular yaşama olasılıkları daha yüksektir (Costa ve McCrae, 1992a). Bu olumlu duyguların, dışa dönük bireyleri mevcut durumları ve gelecekleri hakkında olumlu düşünmeye ve umutlu olmaya sevk ettiği ifade edilmektedir. Bu nedenle, dışa dönüklük arttıkça, olumsuz durumlarla karşılaşıldığında çaresizlik hissetmek yerine umut ve hırs gibi hislerin artacağı belirtilmektedir (Bakker vd., 2006; Alarcon vd., 2009; Swider ve Zimmerman, 2010). Literatürde çok sayıda araştırmada (Zellars vd., 2000; Alarcon vd., 2009, Bakker vd., 2006; Morgan ve De Bruin, 2010; Swider ve Zimmerman, 2010; Armon vd., 2012; Reinke ve Chamorro-Premuzic, 2014; Santos vd., 2016; Zhang vd., 2016; Colom ve Contreras, 2018; Dionigi, 2019) dışa dönüklük kişilik özelliği ile tükenmişlik düzeyi arasında da negatif yönlü anlamlı ilişkiler bulgulanmıştır. Buna göre,

H1c: Dışa dönüklük (*extraversion*) kişilik özelliği ile tükenmişlik düzeyi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

Uyumluluk kişilik özelliği, şikâyet etmek yerine uyum sağlamak, ılımlılık, destek olmak, iş birliği yapmak, güvenmek ve sempatiklik gibi kavramlarla ilişkilidir (Costa ve McCrae, 1985; 1992a). Bireylerin uyumluluk düzeyi yükseldikçe yaşanan olayların olumlu yönlerine odaklanma eğilimlerinin de arttığı ifade edilmektedir. Bu nedenle, bu kişilik

özelliğine yüksek düzeyde sahip olan bireylerin karşılaştıkları olumsuz durumlarda hayal kırıklığı ve duygusal tükenme gibi olumsuz psikolojik duygular yaşama ihtimallerinin düşük olacağı belirtilmektedir (Bakker vd., 2006; Alarcon vd., 2009; Swider ve Zimmerman, 2010). Literatürde çok sayıda araştırmada (Zellars vd., 2000; Alarcon vd., 2009; Swider ve Zimmerman, 2010; Armon vd., 2012; Santos vd., 2016; Zhang vd., 2016; Colom ve Contreras, 2018; Brown vd., 2019; Dionigi, 2019; De Vine ve Morgan, 2020) da uyumluluk kişilik özelliği ile tükenmişlik düzeyi arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler bulgulanmıştır. Buna göre,

H1d: Uyumluluk (*agreeableness*) kişilik özelliği ile tükenmişlik düzeyi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

Duygusal denge kişilik özelliğine sahip olan bireyler kaygı, depresyon, düşmanlık, hayal kırıklığı ve suçluluk gibi olumsuz duyguları düşük düzeyde yaşamaktadırlar (Costa ve McCrae, 1992a). Duygusal denge düzeyi düşük bireyler ise endişeli, güvensiz, depresif, korkak ve gergin olarak tanımlanmaktadır (Costa ve McCrae, 1985). Duygusal denge düzeyi azaldıkça yaşanan olayların olumsuz yönlerine odaklanma eğiliminin arttığı ifade edilmektedir. Bu nedenle, duygusal denge düzeyi azaldıkça tükenmişlik hissetme ihtimalinin artacağı belirtilmektedir (Bakker vd., 2006; Swider ve Zimmerman, 2010). Literatürde çok sayıda araştırmada (Zellars vd., 2000; Bakker vd., 2006; Alarcon vd., 2009; Morgan ve De Bruin, 2010; Swider ve Zimmerman, 2010; Armon vd., 2012; Reinke ve Chamorro-Premuzic, 2014; Santos vd., 2016; Zhang vd., 2016; Zaniotto vd., 2018; Brown vd., 2019; Dionigi, 2019; De Vine ve Morgan, 2020) duygusal denge kişilik özelliği ile tükenmişlik düzeyi arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler bulgulanmıştır. Buna göre,

H1e: Duygusal denge (*emotional stability*) kişilik özelliği ile tükenmişlik düzeyi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

HEXACO kişilik modeli de Beş Faktör modeli ile benzer şekilde, bireylerin kişilik özelliklerinin onların içinde bulundukları durumları veya yaşadıkları olayları yorumlama ve bunlara tepki verme biçimlerini etkileyeceğini savunmaktadır (Ashton vd., 2004; Lee ve Ashton, 2004). Bu nedenle, Beş Faktör kişilik modeli ile tükenmişlik arasındaki potansiyel ilişkiye dair ifadelerin burada da geçerli olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca, literatürde de HEXACO kişilik modeli ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi bulgulayan araştırmalar mevcuttur (Ceschi vd., 2016; Deckers vd., 2020). Buna göre, HEXACO modeli doğrultusunda araştırmanın ikinci temel hipotezi (H2) aşağıda belirtilmiştir. Ayrıca, bu hipotezin alt hipotezleri de izleyen paragraflarda gerekçeleri ile aktarılmıştır:

H2: Bireylerin kişilik özellikleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Dürüstlük-mütevazılık kişilik özelliği, daha önce de belirtildiği üzere, bünyesinde samimi, adil, açgözlülüğten uzak ve mütevazı olma gibi eğilimleri barındırır (Ashton vd., 2014). Hayata ilişkin yüksek beklentiler (Schaufeli ve Enzmann, 1998) ve yaşanan sorunların açık bir şekilde konuşulamaması (Embriaco vd., 2007) ise tükenmişliğin tetikleyicilerindendir. Yüksek beklentilerden uzak, mütevazı bir yaşam ile mutlu olabilen bireylerin tükenmişlik yaşama olasılıklarının düşük olacağı tahmin edilmektedir. Ayrıca, tükenmişlik ile ilişkili bir başka duygu olan özellikle işe karşı gelişen duyarsızlaşmanın (Maslach, 1993) ise adalet ve etik değerlerine önem veren bireylerce nispeten daha az hissedileceği düşünülebilir. Literatürde de dürüstlük-mütevazılık kişilik özelliği ile tükenmişlik düzeyi arasında negatif yönlü anlamlı ilişki bulgulanmıştır (Ceschi vd., 2016; Deckers vd., 2020). Buna göre,

H2a: Dürüstlük-mütevazılık (*honesty-humility*) kişilik özelliği ile tükenmişlik düzeyi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

Duygusallık düzeyi yüksek olan bireyler daha fazla korku ve endişe yaşama eğilimindedirler. Bu bireyler, ayrıca, başkaları ile duygusal bağlar hissetme eğiliminde olup, diğerlerine kıyasla daha fazla duygusal desteğe ihtiyaç duymaktadırlar (Ashton vd., 2014). Anksiyete, stres, depresyon ve sosyal destek ihtiyacı tükenmişlik ile doğrudan ilişkili kavramlar olup, anksiyete ve stres tükenmişlik yaratmakta, tükenmişlik ise depresyona ve sosyal destek ihtiyacına yol açabilmektedir (Kalimo vd., 2003; Alessandri vd., 2018). Bununla birlikte, literatürde de duygusallık kişilik özelliği ile tükenmişlik düzeyi arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulgulanmıştır (Deckers vd., 2020). Buna göre,

H2b: Duygusallık (*emotionality*) kişilik özelliği ile tükenmişlik düzeyi arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

Dışa dönüklük kişilik özelliği, bünyesinde etkileşim, sosyal cesaret ve canlılık gibi özellikleri barındırmaktadır (Ashton ve Lee, 2007). Bireylerin dışa dönüklük düzeyleri arttıkça heyecan arama, sosyalleşme konusunda cesur ve istekli olma ve enerjik olma düzeyleri de artmaktadır (Lee ve Ashton, 2004). Tükenmişlik ise genellikle düşük enerji ve isteksizlik gibi kavramlarla ilişkilendirilmektedir (Pines ve Aronson, 1988; Bakker vd., 2006). Literatürde de dışa dönüklük kişilik özelliği ile tükenmişlik düzeyi arasında negatif yönlü anlamlı ilişki bulgulanmıştır (Deckers vd., 2020). Ayrıca, Beş Faktör ve HEXACO kişilik modellerinin dışa dönüklük boyutu kavramsal açıdan önemli oranda benzerlik gösterdiğinden (De Vries vd., 2009; Pletzer vd., 2019), Beş Faktör kişilik modelinin dışa dönüklük boyutu ile tükenmişlik arasındaki olası ilişkiye ilişkin ifadeler burada da geçerli kabul edilebilir. Buna göre,

H2c: Dışa dönüklük (*extraversion*) kişilik özelliği ile tükenmişlik düzeyi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

Uyumluluk kişilik özelliği genellikle affetme, naziklik, esneklik ve sabır gibi kavramlar ile ifade edilmektedir. Uyumluluk düzeyi yüksek olan bireylerin affetme, nazik ve hoşgörülü olma, uzlaşma, sakin kalma düzeyleri de yüksektir. Bu bireyler, ilişkilerinde zarar görüyor olsa dahi bu özelliklerini korumaktadırlar. Bu bilgilerden hareketle, uyumluluk düzeyi yüksek bireylerin tükenmişliğe yol açacak olaylar yaşasalar da bu durumlara sabır, hoşgörü ve benzeri duygularla yaklaşacaklarından, içinde bulundukları durumun olumsuz etkilerinden göreceli olarak daha az etkilenecekleri söylenebilir. Bununla birlikte, literatürde de uyumluluk kişilik özelliği ile tükenmişlik düzeyi arasında negatif yönlü anlamlı ilişki bulgulanmıştır (Deckers vd., 2020). Buna göre,

H2d: Uyumluluk (*agreeableness*) kişilik özelliği ile tükenmişlik düzeyi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

Sorumluluk/vazifeşinaslık kişilik özelliği genel olarak organizasyon, çalışkanlık, mükemmeliyetçilik ve ihtiyat kavramlarıyla ifade edilmektedir (Ashton ve Lee, 2007). Bu kişilik özelliğine sahip olan bireylerin ahlak ve azim sahibi olmaları nedeniyle tükenmişlik yaşama olasılıklarının daha düşük olduğu belirtilmektedir (Alarcon vd., 2009; Swider ve Zimmerman, 2010). Literatürde de sorumluluk/vazifeşinaslık kişilik özelliği ile tükenmişlik düzeyi arasında negatif yönlü anlamlı ilişki bulgulanmıştır (Deckers vd., 2020). Ayrıca, Beş Faktör ve HEXACO kişilik modellerinin sorumluluk/vazifeşinaslık boyutu kavramsal açıdan önemli oranda benzerlik gösterdiğinden (De Vries vd., 2009; Pletzer vd., 2019), Beş Faktör kişilik modelinin sorumluluk/vazifeşinaslık boyutu ile tükenmişlik arasındaki olası ilişkiye ilişkin ifadeler burada da geçerli kabul edilebilir. Buna göre,

H2e: Sorumluluk/vazifeşinaslık (*conscientiousness*) kişilik özelliği ile tükenmişlik düzeyi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

Deneyime açıklık kişilik özelliğinin düzeyi yükseldikçe bireylerin meraklılık ve deneyim arama düzeyleri de yükselmektedir. Bu kişilik özelliğine yüksek düzeyde sahip olan bireylerin, ayrıca, alışılmışın dışındaki durumları kabullenme düzeyleri de yüksektir (Lee ve Ashton, 2004). Deneyime açıklık düzeyi yüksek bireyler, karşılaştıkları sorunları bir gelişim fırsatı olarak gördüklerinden tükenmişlik hissetme olasılıklarının nispeten düşük olduğu ifade edilmektedir (Swider ve Zimmerman, 2010). Her ne kadar literatürde HEXACO deneyime açıklık boyutu ile tükenmişlik arasında ilişki bulgulayan bir çalışma tespit edilememiş olsa da Beş Faktör ve HEXACO kişilik modellerinin deneyime açıklık boyutu da kavramsal açıdan önemli oranda benzerlik gösterdiğinden (De Vries vd., 2009; Pletzer vd., 2019), Beş Faktör kişilik modelinin deneyime açıklık boyutu ile tükenmişlik arasındaki olası ilişkiye dair ifadelerin burada da geçerli kabul edilebileceği düşünülmektedir. Buna göre,

H2f: Deneyime açıklık (*openness to experience*) kişilik özelliği ile tükenmişlik düzeyi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

3.1.4. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada karşılaştırılan kişilik modelleri biyoloji temelli ve pozitivist bir yaklaşıma sahiptir. Ayrıca, çalışmanın bağımlı değişkeni olan tükenmişlik kavramının bireylerin tükenmişlik düzeyleri doğrultusunda ölçülmesi planlanmıştır. Bu nedenle, çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bu bağlamda, belirlenen ölçekler ile seçilen örneklemden veri toplanmış, elden edilen veriler SPSS ve AMOS paket programları kullanılarak istatistiksel olarak incelenmiştir.

3.1.4.1. Araştırmanın Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini, Akdeniz Üniversitesi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi ve Süleyman Demirel Üniversitesinde hâlihazırda görev yapan öğretim elemanları oluşturmaktadır. “YÖK Akademik” verilerine göre, araştırmanın gerçekleştirildiği dönemde Akdeniz Üniversitesinde görev yapan öğretim elemanı sayısı 2835, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinde görev yapan öğretim elemanı sayısı 1072, Süleyman Demirel Üniversitesinde görev yapan öğretim elemanı sayısı ise 1943 kişi olarak tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, araştırmanın evreni 5850 kişi olarak hesaplanmıştır. Yaklaşık 6000 kişilik bir evreni temsil edecek örneklem miktarı 361 kişi olarak belirtilmektedir (Krejcie ve Morgan, 1970). Araştırmada, olasılığa dayalı olmayan örneklem tekniklerinden biri olan kolayda (*convenience*) örneklem tekniği kullanılmıştır. Bu teknik, araştırmacının kolaylıkla ulaşabileceği örneklem elemanlarını araştırmaya dâhil etmesini içerir (Hultsch vd., 2002). Bu doğrultuda, Akdeniz Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu 03.03.2022 tarih 04 sayılı toplantısının 87 sayılı kararı uyarınca yukarıda bahsi geçen tüm öğretim elemanlarına Ek 1’de verilen anket formu e-posta ile gönderilmiştir. 2022 yılı Nisan ayı boyunca süren veri toplama süreci sonucunda 514 katılımcıdan geri dönüş alınmıştır. Buna göre, bu araştırmanın örneklemini 514 kişiden oluşmaktadır.

3.1.4.2. Veri Toplama Yöntemi ve Araçları

Bu araştırmada, veri toplamak için çevrim içi (*online*) anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu Ek 1’de verilmiştir. Kullanılan anket formu beş bölümden oluşmaktadır. Anket formunun ilk bölümü katılımcıların cinsiyet, yaş, çalıştığı üniversite, unvan ve araştırma yaptığı temel bilim alanı (Üniversiteler Arası Kurul (ÜAK) kriterlerine göre) bilgilerini edinmeye yönelik olmak üzere toplamda 5 soru içermektedir.

Anket formunun ikinci, üçüncü ve dördüncü bölümünü ölçekler oluşturmaktadır. Bu çalışmada kısa form (*brief/short form*) ölçekler kullanılmıştır. Kısa form ölçeklerin uzun form ölçeklere kıyasla daha yüksek düzeyde katılımcı ilgisi ve oranı ile daha düşük düzeyde yanıtlanmayan soru oranına sahip olması gibi avantajları bulunmaktadır (Donellan vd., 2006; Franke vd., 2013; Runco vd., 2013). Ayrıca, Beş Faktör ve HEXACO modelleri ile tükenmişlik düzeyi için mümkün olan en az ifadeli uzun form ölçekler değerlendirildiğinde dahi ortaya çok sayıda ifade içeren bir form çıkmaktadır. Örneğin, Beş Faktör modeli için 44 (Benet-Martinez ve John, 1998), HEXACO modeli için 60 (Ashton ve Lee, 2009) ve tükenmişlik için 21 ifade (Pines ve Aronson, 1988) olmak üzere uzun form ölçekler kullanıldığında oluşacak ifade sayısı 125'tir. Bu doğrultuda, ölçeklerin uzun formlarının ifade sayısının fazlalığı ve kısa form ölçeklerin yukarıda belirtilen avantajları dikkate alınarak, katılımcıların anket formunu tamamlamak için harcaacakları toplam süreyi azaltmak, daha fazla katılımcının araştırmaya katılımını sağlamak ve yanıtlanma oranını artırmak amacıyla kısa form ölçekler kullanılmıştır. Bununla birlikte, kullanılan kısa form ölçekler uzun formlarıyla benzer özellik gösteren ve literatürde sıkça kullanılan araçlardan seçilmiştir.

Bu doğrultuda, anket formunun ikinci bölümünü katılımcıların kişilik özelliklerini HEXACO kişilik modeli doğrultusunda tanımlamak üzere oluşturulmuş 24 ifadeli Kısa HEXACO ölçeği (*Brief HEXACO Inventory*) (De Vries, 2013) oluşturmaktadır. 7'li likert tipi ölçek doğrultusunda katılımcılardan bu 24 ifadenin her biri için “Kesinlikle katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Biraz katılmıyorum”, “Ne katılıyor ne de katılmıyorum”, “Biraz katılıyorum”, “Katılıyorum”, “Kesinlikle katılıyorum” seçeneklerinden birini işaretlemeleri talep edilmiştir.

Anket formunun üçüncü bölümünde, katılımcıları Beş Faktör kişilik modeli doğrultusunda tanımlamak üzere oluşturulmuş 30 ifadeli Hızlı Büyük Beşli Kişilik Testi (*Quick Big Five Personality Test*) (Vermulst ve Gerris, 2005) bulunmaktadır. 7'li likert tipi ölçek doğrultusunda katılımcılardan bu 30 ifadenin her biri için “Tamamen yanlış”, “Oldukça yanlış”, “Biraz yanlış”, “Ne doğru ne yanlış”, “Biraz doğru”, “Oldukça doğru”, “Tamamen doğru” seçeneklerinden birini işaretlemeleri talep edilmiştir.

Formun dördüncü bölümünde, katılımcıların tükenmişlikle ilgili durumları ne düzeyde yaşadıklarını tanımlayarak tükenmişlik düzeylerini ölçmek üzere oluşturulmuş 10 ifadeli Tükenmişlik Ölçeği Kısa Versiyonu (*Burnout Measure Short Version*) (Pines, 2005) mevcuttur. 7'li likert tipi ölçek doğrultusunda katılımcılardan bu 10 ifadenin her biri için, “Hiç”, “Neredeyse hiç”, “Nadiren”, “Bazen”, “Sıkça”, “Çok sık”, “Daima” seçeneklerinden birini işaretlemeleri talep edilmiştir.

Anket formunun son bölümünde ise katılımcılara varsa tükenmişlik düzeylerini etkileyen diğer unsurları belirtme imkânı vererek, kişilik dışında da tükenmişliği etkileyebilecek potansiyel unsurları ayırt edebilmek ve veri setini çeşitlendirebilmek amacıyla “İş hayatında tükenmişlik hissetmenize en çok sebep olan unsurlar nelerdir? Nasıl başa çıkıyorsunuz?” şeklinde isteğe bağlı açık uçlu bir soru yöneltilmiştir. İkinci, üçüncü ve dördüncü bölümü oluşturan ölçeklerin tamamı ile ilgili gerekli kullanım izinleri alınmış olup, bu ölçeklere ilişkin detaylı bilgilere aşağıda yer verilmiştir:

1- Kısa HEXACO Ölçeği (*Brief HEXACO Inventory*): Bu araştırmada, bireylerin kişilik özelliklerine ilişkin HEXACO modeli doğrultusunda ölçüm yapmak amacıyla De Vries (2013) tarafından geliştirilen ve bugüne kadar birçok araştırmada kullanılmış olan Kısa HEXACO Ölçeği (*Brief HEXACO Inventory*) kullanılmıştır. Ek 1’deki anket formunun 1-24 numaralı ifadelerinden ulaşılabilecek olan 24 ifadeli bu ölçekte dürüstlük-mütevazılık (ifade 6, 12, 18, 24), duygusallık (ifade 5, 11, 17, 23), dışa dönüklük (ifade 4, 10, 16, 22), uyumluluk (ifade 3, 9, 15, 21), sorumluluk/vazifeşinaslık (ifade 2, 8, 14, 20) ve deneyime açıklık (ifade 1, 7, 13, 19) olmak üzere altı boyut mevcuttur. Bu ifadeler arasından “3”, “4”, “7”, “8”, “9”, “11”, “12”, “17”, “18”, “20”, “22”, “24” numaralı ifadelerin yapılacak istatistiksel analizlerde ters kodlanması gerekmektedir.

Bahsi geçen ölçek, araştırmanın yapıldığı dönemde yayımlanmış bir Türkçe çevirisi bulunmaması nedeniyle, ölçeği geliştiren araştırmacıdan izin alınarak, bu araştırma kapsamında İngilizceden (kaynak dil) Türkçeye (hedef dil) çevrilmiştir. Ölçeğin Türkçeye çevirisi, uluslararası literatürde sıkça kullanılıyor olması, çok sayıda katılımcının çeviri sürecine dahil olmasına imkân vermesi, sürekli bir inceleme ve geri bildirim süreci sunması (Valdez vd., 2021) gibi nedenlerden ötürü kapsamlı ve iş birlikçi bir yöntem olan komite çeviri yaklaşımı (*committee translation approach*) (Pan ve de la Puente, 2005) doğrultusunda yapılmıştır.

Bu yöntem, temelde planlama (*planning*), paralel çeviri (*parallel translations*), gözden geçirme (*review*), hakem incelemesi (*adjudication*), pilot çalışma (*pilot-testing*), revize etme (*revisions*) ve dokümantasyon (*documentation*) aşamalarından oluşmaktadır. Planlama aşamasında, araştırma alanı, kaynak ve hedef dil ile hedef dile ilişkin kültür gibi konularda yeterli bilgiye sahip olmak üzere çeviriyi yapacak kişiler seçilmektedir. Paralel çeviri aşamasında, en az iki kişi birbirinden bağımsız olmak üzere aynı anda kaynak dilden hedef dile çeviri işlemini gerçekleştirmektedir. Revize etme aşamasında, önceki aşamada çeviriyi yapan kişiler bir araya gelerek çevirilerini karşılıklı değerlendirmekte, gözden geçirmekte ve tek bir çeviri üzerinde uzlaşmaktadır. Hakem incelemesi aşamasında, gözden geçirme aşamasında uzlaşmaya varılan çeviri bir hakemin değerlendirmesine sunulmakta ve varsa hakemin gerekli

gördüğü düzeltmeler yapılmaktadır. Pilot çalışma aşamasında, hakem incelemesi sonucunda onaylanan çeviri hedef kitleden katılımcılara sunularak, görüş ve önerileri alınmaktadır. Revize etme aşamasında, pilot çalışma aşamasında gelen görüş ve öneriler doğrultusunda çeviri üzerinde revizyonlar gerçekleştirilmektedir. Dokümantasyon aşamasında ise tüm bu süreç sonucunda elde edilen nihai çeviri belgelenecek kullanıma hazır hale getirilmektedir (Douglas ve Craig, 2007; Furukawa ve Driessnack, 2016; Martinez vd., 2006; Youngcharoen ve Vincent, 2016; Valdez vd., 2021).

Bu çalışmadaki çeviri süreci de komite çeviri yaklaşımına ilişkin aktarılan bu bilgiler ışığında gerçekleştirilmiştir. Biri İşletme alanında bilim uzmanlığı ve YÖK tarafından kabul edilen merkezi yabancı dil sınavlarından olan YDS'den A düzeyinde yeterliliğe sahip olmak üzere bu tez çalışmasının yazarı, diğeri ise Yönetim ve Strateji alanında Doçent unvanına ve davranış bilimleri alanında uluslararası çalışmalara sahip olmak üzere iki kişi belirlenerek, paralel çeviri işlemi gerçekleştirilmiştir. Ardından çeviriyi yapan iki kişi bir araya gelerek, görüşmeler sonucu ortak bir çeviri konusunda uzlaşmaya varmışlardır. Uzlaşmaya varılan bu çeviri, kişilik ölçeklerinin Türkçeye çevirisi hakkında çeşitli araştırmalar gerçekleştirmiş ve Doçent unvanını Psikoloji alanında almış bir hakemin değerlendirmesine sunulmuştur. Gelen hakem değerlendirmesi sonucunda revize edilen çeviri pilot çalışmaya hazır hale getirilmiştir. Pilot çeviri aşamasında, çeviri katılımcılara online anket formu aracılığıyla gönderilmiş, katılımcıların ifadeleri test etmeleri ve anlamadıkları bir kısım veya iyileştirme önerileri varsa belirtmeleri sağlanmıştır. Bu aşamaya, 4 Akdeniz, 8 Burdur Mehmet Akif Ersoy, 3 Süleyman Demirel Üniversitesinden 3 Öğretim Görevlisi, 1 Araştırma Görevlisi, 6 Doktor Öğretim Üyesi, 4 Doçent ve 1 Profesör olmak üzere toplam 15 kişi katılmıştır. Bu aşamada alınan geri bildirimler doğrultusunda çeviri revize edilmiş ve nihai halini almıştır.

2- Hızlı Büyük Beşli Kişilik Testi (*Quick Big Five Personality Test*): Bu araştırmada, bireylerin kişilik özelliklerine ilişkin Beş Faktör kişilik modeli doğrultusunda ölçüm yapmak üzere Vermulst ve Gerris (2005) tarafından geliştirilen ve uluslararası alanda birçok araştırmada kullanılmış olan Hızlı Büyük Beşli Kişilik Testi (*Quick Big Five Personality Test*) kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışmaları Morsünbül (2014) tarafından yapılmıştır. Ek 1'deki anket formunun 25-54 numaralı ifadelerinden ulaşılabilecek 30 ifadeli bu ölçek, uyumluluk (ifade 29, 34, 39, 44, 46, 52), dışa dönüklük (ifade 28, 33, 37, 42, 45, 50), sorumluluk (ifade 27, 32, 36, 41, 49, 51), duygusal denge (ifade 26, 31, 35, 40, 48, 53) ve deneyime açıklık (ifade 25, 30, 38, 43, 47, 54) olmak üzere beş boyuttan oluşmaktadır. Bu ifadelerden “26”, “27”, “28”, “31”, “33”, “35”, “37”, “40”, “45”, “48”, “50” ve “53” numaralı ifadelerin yapılan istatistiksel analizlerde ters kodlanması gerekmektedir.

3- Tükenmişlik Ölçeği Kısa Versiyonu (*Burnout Measure Short Version*): Bu araştırmada, katılımcıların tükenmişlikle ilgili durumları ne düzeyde yaşadıklarını tanımlayarak tükenmişlik düzeylerini ölçmek üzere oluşturulmuş, Pines (2005) tarafından geliştirilen ve uluslararası alanda birçok araştırmada kullanılmış olan Tükenmişlik Ölçeği Kısa Versiyonu (*Burnout Measure Short Version*) kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışmaları Tümkaya vd. (2009) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ek 1'deki anket formunun 55-64 numaralı ifadelerinden ulaşılabilecek 10 ifadeli bu ölçek tek boyuttan oluşmaktadır.

3.1.4.3. Veri Analiz Teknikleri

Katılımcılardan toplanan veriler ve araştırmada kullanılan ölçüm araçları IBM SPSS Statistics 26 ve IBM SPSS AMOS 24 isimli paket programından yararlanılarak istatistiksel olarak analiz edilmiştir. Katılımcıların demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, çalıştığı üniversite, unvan ve araştırma yaptığı temel bilim alanı) frekans analizi ile incelenmiştir. Araştırmanın güvenilirlik analizi için Cronbach's Alpha değerinden, geçerlilik analizi ise doğrulayıcı faktör analizinden yararlanılmıştır.

Beş Faktör ve HEXACO modellerinin alt boyutlarının bağımlı değişken olan tükenmişlik düzeyi ile ilişkisi Ashton ve diğerlerinin (2010) kullandığı yöntem doğrultusunda korelasyon analizi ile analiz edilmiş ve raporlanmıştır. Öncelikle verilerin normal dağılıp dağılmadığı çarpıklık ve basıklık (*skewness and kurtosis*) katsayıları doğrultusunda incelenmiş ve verilerin normal dağılıma sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle, analizde Pearson korelasyon analizinden faydalanılmıştır.

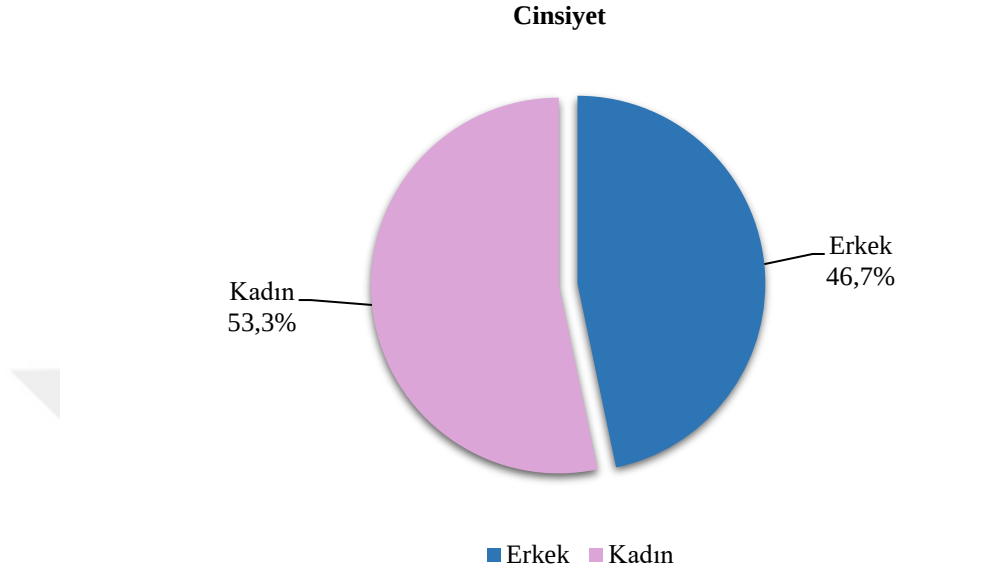
Katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin demografik değişkenler doğrultusunda farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesi için de birtakım analizlerden yararlanılmıştır. Buna göre, tükenmişlik düzeyinin çalışılan üniversite, unvan ve araştırma yapılan temel bilim alanı doğrultusunda değişip değişmediği ANOVA, cinsiyet doğrultusunda farklılaşıp farklılaşmadığı ise bağımsız örneklem t-testi ile incelenmiştir. ANOVA testi sonucunda çıkan farklılıklar Tukey HSD post-hoc testi ile değerlendirilmiştir. Tükenmişlik düzeyinin yaş değişkeni doğrultusundaki potansiyel değişimi ise basit doğrusal regresyon analizi ile incelenmiştir.

3.2. Araştırmanın Analizi ve Bulgular

Katılımcılardan toplanan veriler ve araştırmada kullanılan ölçüm araçları IBM SPSS Statistics 26 ve IBM SPSS AMOS 24 isimli programlardan yararlanılarak istatistiksel olarak analiz edilmiştir. Sonraki başlıklarda, elde edilen sonuçlar ile ilgili detaylı bilgiler yer almaktadır.

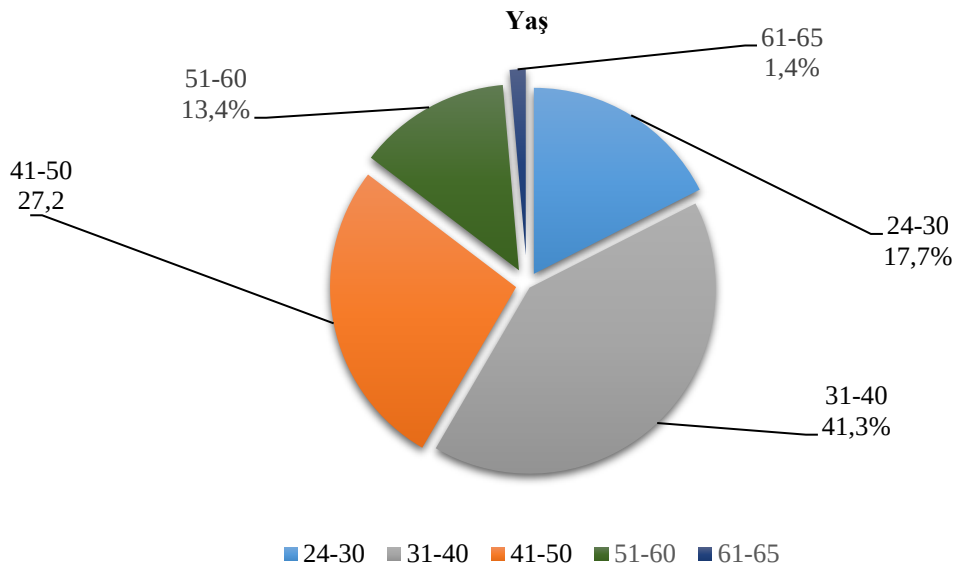
3.2.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Bu bölümde, katılımcıların cinsiyet, yaş, çalıştığı üniversite, unvan ve araştırma yaptığı temel bilim alanı bilgileri yer almaktadır. Bahsi geçen bilgilere, ilgili şekil ve tablolarda yer verilmiştir.



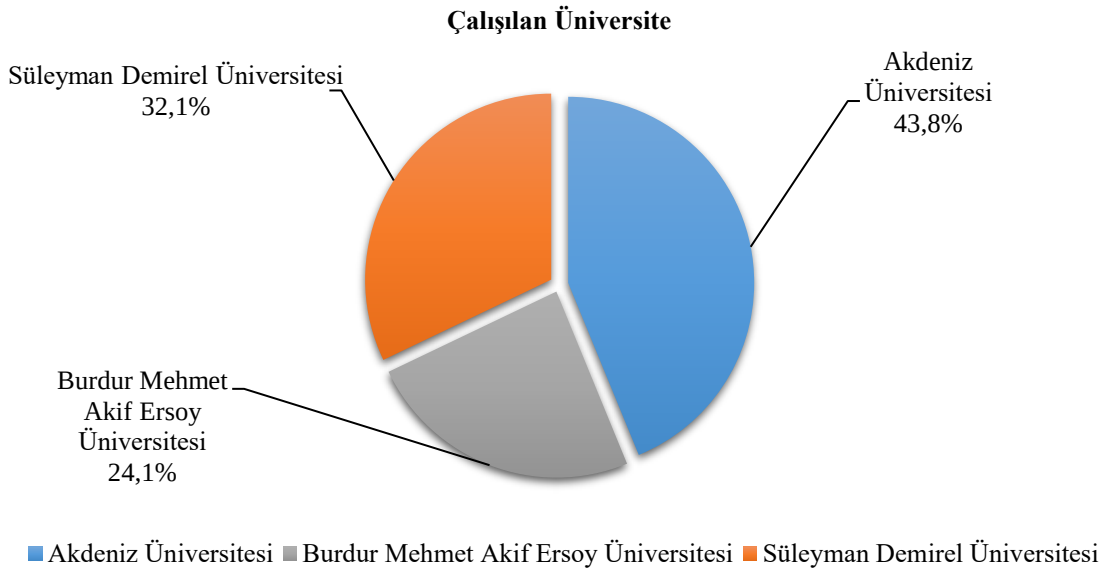
Şekil 3.1 Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı

Toplam 514 katılımcıdan 274 kişi (%53,3) kadın, 240 kişi (%46,7) ise erkektir.



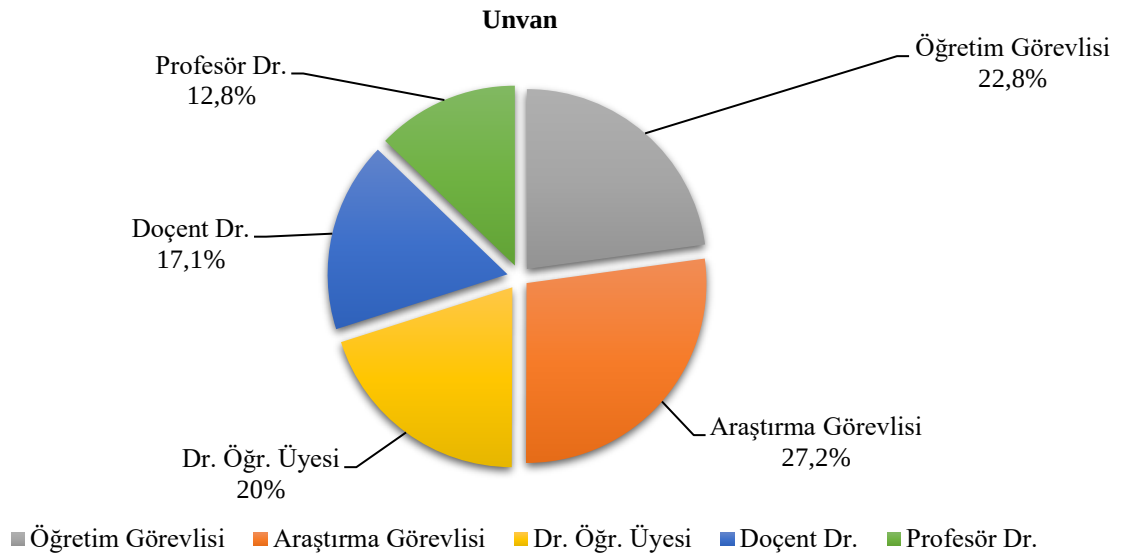
Şekil 3.2 Katılımcıların Yaşa Göre Dağılımı

Şekil 3.2’de görüldüğü üzere, toplam 514 katılımcıdan 91 kişi (%17,7) 24-30, 207 kişi (%41,3) 31-40, 140 kişi (%27,2) 41-50, 69 kişi (%13,4) 51-60 ve 7 kişi (%1,4) 61-65 yaş aralığındadır.



Şekil 3.3 Katılımcıların Çalıştıkları Üniversiteye Göre Dağılımı

Şekil 3.3’de görüldüğü üzere, toplam 514 katılımcıdan 225 kişi (%43,8) Akdeniz Üniversitesi, 165 kişi (%32,1) Süleyman Demirel Üniversitesi ve 124 kişi (%24,1) Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinde görev yapmaktadır.



Şekil 3.4 Katılımcıların Unvana Göre Dağılımı

Toplam 514 katılımcıdan 117 kişi (%22,8) öğretim görevlisi, 140 kişi (%27,2) araştırma görevlisi, 103 kişi (%20) doktor öğretim üyesi, 88 kişi (%17,1) doçent, 66 kişi (%12,8) ise profesör unvanına sahiptir.

Tablo 3.1 Katılımcıların Araştırma Yaptıkları Temel Bilim Alanı Bilgilerine Göre Dağılımı

Temel Bilim Alanı	Frekans	Yüzde (%)
Eğitim Bilimleri	44	8,6
Fen Bilimleri ve Matematik	24	4,7
Filoloji	16	3,1
Güzel Sanatlar	22	4,3
Hukuk	16	3,1
İlahiyat	14	2,7
Mimarlık, Planlama ve Tasarım	10	1,9
Mühendislik	50	9,7
Sağlık Bilimleri	132	25,7
Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler	154	30
Ziraat, Orman ve Su Ürünleri	16	3,1
Spor Bilimleri	16	3,1
TOPLAM	514	100

Tablo 3.1’de katılımcıların araştırma yaptıkları temel bilim alanı bilgileri verilmiştir. Örneğin, araştırmaya Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler alanından 154 (%30), Sağlık Bilimleri alanından 132 (%25,7), Mimarlık, Planlama ve Tasarım alanından ise 10 kişi (%1,9) katılmıştır.

3.2.2. Araştırmanın Güvenilirliği ve Geçerliliği

Bu araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğinin analiz edilmesi için Cronbach’s alpha değeri kullanılmıştır. Güvenilirlik analizlerinde sıkça yararlanılan bu değer, 0 ile 1 arasında sıralanmakta olup, ölçeklerin iç tutarlılığının değerlendirmesinde kullanılmaktadır. Cronbach’s alpha değeri 1’e yaklaştıkça incelenen ölçeğin güvenilirliğinin arttığı belirtilmekte ve 0,6’nın üzerindeki değerlerin kabul edilebilir olduğu aktarılmaktadır (Hair vd., 2014). Bu araştırmada kullanılan ölçeklerden Tükenmişlik Ölçeği Kısa Versiyonu bir, Hızlı Büyük Beşli Kişilik Testi beş, Kısa HEXACO Ölçeği ise altı alt boyuttan oluşmaktadır. Aktarılan ölçüm araçlarının alt boyutlarının güvenilirlik analizine ilişkin sonuçlar Tablo 3.2’de sunulmuştur.

Tablo 3.2 Güvenilirlik Analizi Sonuçları

İncelenen Ölçek	İfade Sayısı	Cronbach’s Alpha Değeri
Tükenmişlik Ölçeği Kısa Versiyonu (Tek Boyut)	10	0,92
Büyük Beşli Deneyime Açıklık Alt Boyutu	6	0,74
Büyük Beşli Sorumluluk/Vazifeshinaslık Alt Boyutu	6	0,85
Büyük Beşli Dışa Dönüklük Alt Boyutu	6	0,85
Büyük Beşli Uyumluluk Alt Boyutu	6	0,74
Büyük Beşli Duyusal Denge Alt Boyutu	6	0,77
HEXACO Dürüstlük-Mütevazılık Alt Boyutu	4	0,28
HEXACO Duygusallık Alt Boyutu	4	0,36
HEXACO Dışa Dönüklük Alt Boyutu	4	0,61
HEXACO Uyumluluk Alt Boyutu	4	0,34
HEXACO Sorumluluk/Vazifeshinaslık Alt Boyutu	4	0,49
HEXACO Deneyime Açıklık Alt Boyutu	4	0,42

Tablo 3.2'deki sonuçlar doğrultusunda, 0,6 değeri sınır kabul edilerek bir değerlendirme yapıldığında Kısa HEXACO Ölçeğinin beş alt boyutu dışında araştırmada kullanılan ölçüm araçlarının tüm alt boyutlarının iç tutarlılığa sahip olduğu görülmektedir. Kısa HEXACO Ölçeğinin alpha değerlerinin, “dürüstlük-mütevazılık” alt boyutundaki “Özel davranılmayı hak ediyorum” ifadesi silindiğinde 0,33’e, “uyumluluk” alt boyutundaki “Sık sık eleştiri yaparım” ifadesi silindiğinde 0,40’a ve “deneyime açıklık” alt boyutundaki “Bilimin sıkıcı olduğunu düşünüyorum” ifadesi silindiğinde 0,44’e yükseldiği görülmüştür. Bununla birlikte, ölçüm araçlarının orijinal yapısında değişim yapmamak amacıyla bu ifadeler analiz dışında bırakılmamıştır.

Kısa HEXACO Ölçeğinin alt boyutlarının çoğunun güvenilirlik değerinin 0,6 değerinin altında kalması hususu, bu ölçüm aracına özgü özelliklerden kaynaklanmakta olup, ölçeğin orijinalinin bulunduğu çalışma da (De Vries, 2013) dâhil olmak üzere, bu ölçüm aracını kullanan çalışmalarda sıkça karşılaşılan bir durumdur. Bu araştırmada da bahsi geçen çalışmalarla benzer güvenilirlik değerlerine ulaşılmıştır. Bahsi geçen çalışmaların önemli bir bölümünde bu durum, ilgili ölçüm aracının doğasına atıfta bulunulmakla birlikte çalışmanın bir kısıtı olarak belirtilmiş, ölçüm aracının kullanımından vazgeçmek veya ifade silmek gibi yöntemlere başvurulmamıştır (Dinic, 2018; Dinic ve Vujic, 2018; Maillefer vd., 2018; Desrochers vd., 2019; Marcus ve Roy, 2019; Roth ve Altmann, 2019; Garbe vd., 2020; Wu vd., 2020; Gorbatoev vd., 2021; Kritzer ve Luhmann, 2021; Rudert ve Janke, 2021; Evans vd., 2022; Flett vd., 2022; Julian vd., 2022; Pedovic vd., 2022). Konuyla ilgili detaylara araştırmanın kısıtları başlığı altında yer verilmiştir.

Bu çalışmada kullanılan ölçeklerin geçerliliği ise doğrulayıcı faktör analizi doğrultusunda analiz edilmiştir. Uluslararası literatürde geçerliliğin genellikle karşılaştırmalı uyum indeksi (*Comparative Fit Index*) CFI, Tucker-Lewis indeksi (*Tucker-Lewis Index*) TLI, hata karelerinin ortalamasının karekökü (*Root Mean Square Error of Approximation*) RMSEA ve standartlaştırılmış ortalama hataların karekökü (*Standardized Root Mean Square Residual*) SMRM değerleri ile incelendiği görülmüştür. Buna göre, CFI ve TLI değerleri 0,9’den büyük veya eşit, RMSEA ve SMRM değerleri ise 0,1’den küçük veya eşit olduğu sonuçlarda ölçeklerin kabul edilebilir uyuma sahip olduğu ifade edilmektedir (MacCallum ve Hong, 1997; Munder vd., 2010; Kline, 2015). Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik analizi sonuçları Tablo 3.3’te sunulmuştur.

Tablo 3.3 Geçerlilik Analizi Sonuçları

Ölçüm Aracı	CFI	TLI	RMSEA	SMRM
Tükenmişlik Ölçeği Kısa Versiyonu	0,97	0,96	0,08	0,05
Hızlı Büyük Beşli Kişilik Testi	0,79	0,77	0,08	0,09
Kısa HEXACO Ölçeği	0,62	0,56	0,07	0,8

Tablo 3.3'teki sonuçlara göre Tükenmişlik Ölçeği Kısa Versiyonunun tüm değerleri literatürde belirtilen değerlere uygun olup, tek boyutlu yapı doğrulanmıştır. Bu değerlere ulaşmak için, ölçüm aracında hiçbir ifade analizden çıkarılmamış, yalnızca modifikasyon indisleri (*modification indices*) doğrultusunda en çok etkiyi yaratacak beş hata terimi arasında kovaryanslar oluşturulmuştur. Bu doğrultuda, 2 ile 3, 2 ile 5, 4 ile 5, 7 ile 8 ve 9 ile 10 numaralı ifadelerin hata terimleri arasında kovaryanslar oluşturulmuştur.

Tablo 3.3'teki sonuçlarda, ayrıca, çalışmada kullanılan kişilik ölçeklerinin CFI ve TLI değerlerinin literatürde belirtilen değerlerin altında kaldığı görülmektedir. Literatürde bu durumla kişilik ölçeklerinde sıkça karşılaşıldığı ve ilgili durumun kişilik ölçüm araçlarının yapısından kaynaklandığı belirtilmektedir. Kişilik kavramının karmaşıklığı ve ifadelerin genellikle birden fazla alt boyutla ilişkili olması gibi nedenlerin uyum değerlerini doğrudan etkilediği ve bu nedenle kişilik ölçeklerinde iyi uyumun nadiren yakalanabileceği tartışılmaktadır (Beauducel ve Wittman, 2005; Donellan vd., 2006). Bu nedenle, doğrulayıcı faktör analizinde yaygın kullanılan uyum değerlendirme ölçütleri ve sınır değerlerinin kişilik ölçekleri için fazla katı olduğu belirtilmekte, kişilik ölçeklerinin geçerliliğin test edilmesinde temel alınması gereken değerlerin RMSEA olduğu ifade edilmektedir (Church ve Burke, 1994; Raykov, 1998; Hopwood ve Donnellan, 2010). Tablo 3.3'te görüldüğü üzere, bu araştırmada kullanılan kişilik ölçeklerinin SMRM değerleri ile birlikte RMSEA değerleri de literatürde 0,1'den küçük veya eşit olması gerektiği belirtilen (MacCallum ve Hong, 1997; Munder vd., 2010; Kline, 2015) değerlere uygundur. Bu nedenle, ölçüm araçlarının orijinal yapısının bozulmaması da amaçlanarak, ilerleyen bölümlerde aktarılan analizler ölçüm araçlarından herhangi bir ifade silinmeden gerçekleştirilmiştir. Bununla birlikte, araştırmanın geçerliliğine ilişkin bahsi geçen bu hususlara ilişkin detaylar araştırmanın kısıtları başlığı altında aktarılmıştır.

3.2.3. Beş Faktör ve HEXACO Modellerine Ait Ölçeklerin Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Bu araştırmada, öncelikle Beş Faktör ve HEXACO modellerine ait ölçeklerin alt boyutları yani bu iki modelin kişilik özellikleri arasındaki muhtemel ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Korelasyon analizi yapılmadan önce, verilerin normal dağılıp dağılmadığı çarpıklık ve basıklık (*skewness and kurtosis*) değerleri doğrultusunda analiz edilmiştir. Yapılan bu analiz sonucunda ulaşılan sonuçlar Tablo 3.4'te verilmiştir.

Tablo 3.4 Normallik Analizi Sonuçları

İncelenen Ölçek	Çarpıklık Değeri	Basıklık Değeri
Tükenmişlik Ölçeği Kısa Versiyonu (Tek Boyut)	0.35	-0,11
Büyük Beşli Deneyime Açıklık Alt Boyutu	-0.30	-0.17
Büyük Beşli Sorumluluk/Vazifeşinaslık Alt Boyutu	-0.57	-0.04
Büyük Beşli Dışa Dönüklük Alt Boyutu	-0.01	-0.54
Büyük Beşli Uyumluluk Alt Boyutu	-0.42	-0,21
Büyük Beşli Duygusal Denge Alt Boyutu	-0.19	-0,66
HEXACO Dürüstlük-Mütevazılık Alt Boyutu	-0.58	-0.79
HEXACO Duygusalılık Alt Boyutu	-0.18	-0.12
HEXACO Dışa Dönüklük Alt Boyutu	-0.89	0.87
HEXACO Uyumluluk Alt Boyutu	-0.20	-0,02
HEXACO Sorumluluk/Vazifeşinaslık Alt Boyutu	-0.50	0,37
HEXACO Deneyime Açıklık Alt Boyutu	-0.66	0,27

Tablo 3.4’de görüldüğü üzere, tüm alt boyutlara ait çarpıklık ve basıklık değerleri +1 ile -1 arasında yer almaktadır. Ulaşılan bu sonuçlar verilerin normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir (George ve Mallery, 2016). Bu nedenle, Beş Faktör ve HEXACO modellerine ait ölçeklerin alt boyutları arasındaki ilişkinin incelenmesi için yapılan korelasyon analizlerinde parametrik bir test olan Pearson kullanılmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda elde edilen bulgulara Tablo 3.5’te yer verilmiştir.

Tablo 3.5 Beş Faktör ve HEXACO Modellerine Ait Ölçeklerin Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler

HEXACO Modeli	Beş Faktör Modeli				
	Deneyime açıklık	Sorumluluk/vazifeşinaslık	Dışa dönüklük	Uyumluluk	Duygusal denge
Dürüstlük-mütevazılık	-0,09	0,08	-0,1*	0,08	0,11*
Duygusalılık	-0,24**	-0,13**	-0,27**	-0,19**	-0,51**
Dışa dönüklük	0,34**	0,17**	0,61**	0,48**	0,31**
Uyumluluk	0,1*	0,12**	0,01	0,34**	0,30**
Sorumluluk/vazifeşinaslık	0,26**	0,53**	0,09	0,17**	0,14**
Deneyime açıklık	0,56**	0,14**	0,12**	0,28**	0,23**

** Korelasyon Anlamlılık Düzeyi: $p < 0,01$

* Korelasyon Anlamlılık Düzeyi: $p < 0,05$

Tablo 3.5’te bulunan sayısal veriler, incelenen kişilik modellerinin kapsadığı kişilik özelliklerini temsil eden alt boyutlar arasındaki çift yönlü ilişkilerin gücü ve yönünü gösteren katsayılardır. Buna göre, Beş Faktör modelinin alternatifi olan HEXACO modelinin alt boyutlar açısından Beş Faktör modeliyle istatistiksel olarak anlamlı benzerlikler gösterdiği görülmektedir. Her bir kişilik özelliğinin temsil ettiği alt boyutun diğer modeldeki kişilik özelliklerine ait alt boyutlarla olan ilişkilerine dair detaylar aşağıda aktarılmıştır.

Tablo 3.5’e göre, HEXACO modelindeki “dürüstlük-mütevazılık” alt boyutu, Beş Faktör modelinde karşılığı olmamakla birlikte, modelin “dışa dönüklük” alt boyutu ile negatif, “duygusal denge” alt boyutu ile pozitif yönlü anlamlı ilişkilere sahiptir.

Benzer şekilde, HEXACO modelinin “duygusallık” alt boyutunun Beş Faktör modelinin “deneyime açıklık”, “sorumluluk/vazifeşinaslık”, “dışa dönüklük”, “uyumluluk” ve “duygusal denge” alt boyutlarının tamamı ile negatif yönlü ilişkili olduğu görülmektedir. Beklendiği üzere, bu ilişkilerden en güçlü olanı HEXACO modelindeki “duygusallık” alt boyutu ile bu alt boyutun Beş Faktör modelindeki ters yönlü alternatifi olan “duygusal denge” alt boyutu arasındadır.

HEXACO modelinin “dışa dönüklük” alt boyutunun Beş Faktör modelinin “deneyime açıklık”, “sorumluluk/vazifeşinaslık”, “dışa dönüklük” ve “uyumluluk” ve “duygusal denge” alt boyutlarının tamamı ile pozitif yönlü ilişkiye sahip olduğu görülmüştür. Tahmin edildiği üzere, bu ilişkilerden en güçlü olanı “dışa dönüklük” alt boyutu ile bu alt boyutun Beş Faktör modelindeki alternatifi olan “dışa dönüklük” kişilik özelliği arasındadır.

HEXACO modelinin “uyumluluk” alt boyutunun ise Beş Faktör modelinin “deneyime açıklık”, “sorumluluk/vazifeşinaslık”, “uyumluluk” ve “duygusal denge” alt boyutları ile pozitif yönlü ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. Beklendiği üzere, bu ilişkilerden en güçlü olanı “uyumluluk” alt boyutu ile bu alt boyutun Beş Faktör modelindeki alternatifi olan “uyumluluk” alt boyutu arasındadır.

HEXACO modelinin “sorumluluk/vazifeşinaslık” alt boyutu, Beş Faktör modelinin “deneyime açıklık”, “sorumluluk/vazifeşinaslık”, “uyumluluk” ve “duygusal denge” alt boyutları ile pozitif yönlü ilişkiye sahiptir. Tahmin edildiği üzere, bu ilişkilerden en güçlü olanı “sorumluluk/vazifeşinaslık” alt boyutu ile bu alt boyutun Beş Faktör modelindeki alternatifi olan “sorumluluk/vazifeşinaslık” kişilik özelliği arasındadır.

Tablo 3.5 ayrıca, HEXACO modelinin “deneyime açıklık” alt boyutunun Beş Faktör modelinin “deneyime açıklık”, “sorumluluk/vazifeşinaslık”, “dışa dönüklük” ve “uyumluluk” ve “duygusal denge” alt boyutlarının tamamı ile pozitif yönlü ilişkiye sahip olduğunu da göstermektedir. Beklendiği üzere, bu ilişkilerden en güçlü olanı “deneyime açıklık” alt boyutu ile bu alt boyutun Beş Faktör modelindeki alternatifi olan “deneyime açıklık” kişilik özelliği arasındadır.

3.2.4. Beş Faktör Modeli ile Tükenmişlik Düzeyi İlişkisi

Beş Faktör modelinin kişilik özellikleri ile tükenmişlik düzeyi ilişkisi, verilerin normal dağılım göstermesi nedeniyle Pearson korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 3.6’da verilmiştir.

Tablo 3.6 Beş Faktör Modeli ile Tükenmişlik Düzeyi İlişkisi

Beş Faktör Modeli Kişilik Özellikleri	Tükenmişlik Düzeyi
Deneyime açıklık	-0.20**
Sorumluluk/vazifeşinaslık	-0.31**
Dışa dönüklük	-0.28**
Uyumluluk	-0.29**
Duygusal Denge	-0.58**
R	0.62

** Korelasyon Anlamlılık Düzeyi: $p < 0,01$

R: Çoklu korelasyon katsayısı

Tablo 3.6'daki sonuçlar, “deneyime açıklık”, “sorumluluk/vazifeşinaslık”, “dışa dönüklük”, “uyumluluk” ve “duygusal denge” olmak üzere Beş Faktör modelinin kişilik özelliklerinin tamamının tükenmişlik düzeyi ile arasında negatif anlamlı ilişkiler bulunduğunu göstermektedir. Diğer bir ifadeyle, bireylerin “deneyime açıklık”, “sorumluluk/vazifeşinaslık”, “dışa dönüklük”, “uyumluluk” ve “duygusal denge” düzeyleri arttıkça tükenmişlik düzeyleri azalmaktadır. Bu ilişkiler arasından göreceli olarak en güçlü olanı “duygusal denge”, en zayıf olanı ise “deneyime açıklık” kişilik özelliği ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkidir. Tüm bu sonuçlar doğrultusunda, H1, H1a, H1b, H1c, H1d ve H1e olmak üzere Beş Faktör modeline ilişkin hipotezlerin tamamı kabul edilmiştir.

3.2.5. HEXACO Modeli ile Tükenmişlik Düzeyi İlişkisi

HEXACO modelinin kişilik özellikleri ile tükenmişlik düzeyi ilişkisi de Pearson korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 3.7’de verilmiştir.

Tablo 3.7 HEXACO Modeli ile Tükenmişlik Düzeyi İlişkisi

HEXACO Modeli Kişilik Özellikleri	Tükenmişlik Düzeyi
Dürüstlük-mütevazılık	-0.14**
Duygusallık	0.44**
Dışa dönüklük	-0.35**
Uyumluluk	-0.21**
Sorumluluk/vazifeşinaslık	-0.20**
Deneyime açıklık	-0.15**
R	0.54

** Korelasyon Anlamlılık Düzeyi: $p < 0,01$

R: Çoklu korelasyon katsayısı

Tablo 3.7’deki sonuçlar, “dürüstlük-mütevazılık”, “dışa dönüklük”, “uyumluluk”, “sorumluluk/vazifeşinaslık” ve “deneyime açıklık” olmak üzere HEXACO modelinin kişilik özelliklerinin beş tanesinin tükenmişlik düzeyi ile arasında negatif anlamlı ilişkiler bulunduğunu göstermektedir. “Duygusallık” kişilik özelliği ile tükenmişlik düzeyi arasında ise pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle, bireylerin tükenmişlik

düzeyleri “duygusallık” düzeyleri arttıkça artış göstermekte, “dürüstlük-mütevazılık”, “dışa dönüklük”, “uyumluluk”, “sorumluluk/vazifeşinaslık” ve “deneyime açıklık” düzeyleri arttığında ise azalmaktadır. Bu ilişkiler arasından göreceli olarak en güçlü olanı “duygusallık”, en zayıf olanı ise “dürüstlük-mütevazılık” kişilik özelliği ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkidir. Buna göre, H2, H2a, H2b, H2c, H2d, H2e ve H2f olmak üzere HEXACO modeline ilişkin hipotezlerin tamamı kabul edilmiştir.

3.2.6. Beş Faktör ve HEXACO Modellerinin Tükenmişlik Düzeyi ile İlişkileri Açısından Karşılaştırılması

Araştırmanın amacı gereği, birbirinin alternatifi olarak kabul edilen bu iki kişilik modeli istatistiksel açıdan tükenmişlik düzeyi bağımlı değişkeni doğrultusunda karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırma aşağıda sunulan Tablo 3.8 doğrultusunda gerçekleştirilmiştir.

Tablo 3.8 Beş Faktör ve HEXACO Modelleri ile Tükenmişlik Düzeyi İlişkisi

Beş Faktör Modeli Kişilik Özellikleri	Tükenmişlik Düzeyi
Deneyime açıklık	-0.20**
Sorumluluk/vazifeşinaslık	-0.31**
Dışa dönüklük	-0.28**
Uyumluluk	-0.29**
Duygusal Denge	-0.58**
R	0.62
HEXACO Modeli Kişilik Özellikleri	Tükenmişlik Düzeyi
Dürüstlük-mütevazılık	-0.14**
Duygusallık	0.44**
Dışa dönüklük	-0.35**
Uyumluluk	-0.21**
Sorumluluk/vazifeşinaslık	-0.20**
Deneyime açıklık	-0.15**
R	0.54

** Korelasyon Anlamlılık Düzeyi: $p < 0,01$

R: Çoklu korelasyon katsayısı

Tablo 3.8’deki katsayılar, önceki başlıklarda da sunulduğu üzere, her iki kişilik modelinin tüm alt boyutlarının tükenmişlik düzeyi ile ilişkisini göstermektedir. Modellerin alt boyutları arasında karşılaştırma yapılırken, hangi modelde daha yüksek düzeyde ilişki bulunduğu görülebilmesi için daha yüksek düzeydeki ilişkiye ait katsayılar koyu renkli ve italik olarak belirtilmiştir. Tablodaki verilerden hareketle iki modelin karşılaştırılmasına ilişkin detaylar aşağıda verilmiştir.

Her iki modelin de tüm alt boyutları ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiler anlamlı olup, yönleri tutarlıdır. Bu açıdan iki model arasında bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte, ilişkilerin düzeyi arasında farklar bulunduğu görülmektedir. HEXACO modelindeki “dürüstlük-mütevazılık” kişilik özelliğinin Beş Faktör modelinde bir alternatifi

bulunmadığından, bu kişilik özelliği dışarıda bırakılıp bir karşılaştırma yapıldığında, kalan beş kişilik özelliğinin dördünde Beş Faktör modelinin, birinde ise HEXACO modelinin tükenmişlik düzeyi ile daha yüksek düzeyde ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Çoklu korelasyon katsayısı da (R) Beş Faktör modelinde daha yüksek olarak bulgulanmıştır.

“Deneyime açıklık”, “sorumluluk/vazifeşinaslık”, “dışa dönüklük” ve “uyumluluk” kişilik özellikleri iki modelde de aynı isimlerle yer almakta olup, birbirinin alternatifi konumundadır. “Deneyime açıklık”, “sorumluluk/vazifeşinaslık” ve “uyumluluk” kişilik özelliklerinin tükenmişlik düzeyi ile ilişkisi Beş Faktör modelinde daha yüksek katsayıya sahiptir. “Dışa dönüklük” alt boyutunun tükenmişlik düzeyi ile ilişkisine ait katsayının ise HEXACO modelinde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Beş Faktör modelindeki “duygusal denge” kişilik özelliği ile HEXACO modelindeki ters yönlü alternatifi olan “duygusallık” kişilik özelliklerinin tükenmişlik düzeyi ile ilişkisinde de Beş Faktör modelinin daha yüksek katsayıya sahip olduğu görülmektedir.

Özetle, her iki modelin de tüm kişilik özelliklerinin tükenmişlik düzeyi ile anlamlı ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiş, korelasyon katsayıları arasında büyük farklar olmamakla birlikte Beş Faktör modeli kapsamındaki kişilik özelliklerinin HEXACO modeline kıyasla tükenmişlik düzeyi ile daha yüksek düzeyde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Beş Faktör modelinin, ayrıca, çoklu korelasyon katsayısının da HEXACO modelinden yüksek olduğu bulgulanmıştır. Bununla birlikte, HEXACO modelinin “dışa dönüklük” kişilik özelliği kapsamında tükenmişlik düzeyi ile daha yüksek düzeyde ilişkiye sahip olduğu ve Beş Faktör modelinde alternatifi bulunmayan, tükenmişlik düzeyi ile anlamlı ilişkiye sahip “dürüstlük-mütevazılık” kişilik özelliğini barındırdığı görülmüştür.

3.2.7. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi

Bu bölümde, araştırmanın temel sorusu ve hipotezleri kapsamında olmamakla birlikte, katılımcıların tükenmişlik düzeyleri cinsiyet, yaş, çalışılan üniversite, unvan ve araştırma yapılan temel bilim alanı değişkenleri doğrultusunda incelenmiştir.

Bu doğrultuda, katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin cinsiyetleri doğrultusunda anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığı bağımsız örneklem t testi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 3.9’da sunulmuştur.

Tablo 3.9 Tükenmişlik Düzeylerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Tükenmişlik Düzeyi	Ortalama		T Değeri	Anlamlılık (p) (Çift Yönlü)
	Kadın	Erkek		
	3,75	3,32	4,32	0,00

Anlamlılık Düzeyi: $p < 0,05$

Tablo 3.9’da kadınların tükenmişlik düzeyi ortalamalarının erkeklerin tükenmişlik düzeyi ortalamalarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Tablodaki bilgiler, ayrıca, kadın ve erkeklerin tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğunu da göstermektedir.

Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri ile yaş değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir bağıntı bulunup bulunmadığı ise basit doğrusal regresyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 3.10’da sunulmuştur.

Tablo 3.10 Tükenmişlik Düzeylerinin Yaşa Göre İncelenmesi

	R²	F	B	p
Model	0,00	0,02		
(Sabit)	3,43	3,84	3,553	0,00
Yaş			-0,00007	0,90

Bağımlı Değişken: Tükenmişlik Düzeyi; Anlamlılık Düzeyi: $p < 0,05$

Tablo 3.10’a göre, katılımcıların tükenmişlik düzeyleri ile yaş değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir bağıntı bulunmamaktadır.

Katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin çalıştıkları üniversite doğrultusunda anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığı ise varyans analizi ile incelenmiştir. Levene testi sonucunda varyansların homojen olduğu tespit edilmiş olup ($p > 0,05$), farklılıklara ilişkin analiz sonuçları Tablo 3.11’de sunulmuştur.

Tablo 3.11 Tükenmişlik Düzeylerinin Çalışılan Üniversiteye Göre Karşılaştırılması

Tükenmişlik	Ortalama			F Değeri	Anlamlılık (p)
	Akdeniz	MAKÜ	SDÜ		
	3,67	3,31	3,57	4,20	0,02

Anlamlılık Düzeyi: $p < 0,05$

Tablo 3.11’de katılımcıların tükenmişlik düzeyi ortalamalarının çalıştıkları üniversite doğrultusunda farklılaştığı görülmektedir. Bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır. Farkın hangi gruplardan kaynaklandığının tespit edilmesi için Tukey HSD testi yapılmıştır. Bu test sonucunda, anlamlı farkın en yüksek tükenmişlik düzeyi ortalamasına sahip olan (3,67) Akdeniz Üniversitesi ile en düşük tükenmişlik düzeyi ortalamasına sahip olan Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi (3,31) gruplarından kaynaklandığı tespit edilmiştir ($p = 0,01$).

Katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin akademik unvanları doğrultusunda anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığı da varyans analizi ile incelenmiştir. Levene testi sonucunda varyansların homojen olduğu tespit edilmiştir ($p > 0,05$). Farklılıklara ilişkin analiz sonuçları Tablo 3.12’de sunulmuştur.

Tablo 3.12 Tükenmişlik Düzeylerinin Unvana Göre Karşılaştırılması

Tükenmişlik	Ortalama					F Değeri	Anlamlılık (p)
	Öğr. Gör.	Arş. Gör.	Dr. Öğr. Üyesi	Doç.	Prof.		
	3,43	3,84	3,64	3,50	3,10	5,82	0,00

Anlamlılık Düzeyi: $p < 0,05$

Tablo 3.12'deki bilgilere göre, tükenmişlik düzeyi en yüksek olan grubun araştırma görevlileri, en düşük olan grubun ise profesörler olduğu görülmüştür. Tablo 3.12'ye göre, ayrıca, katılımcıların tükenmişlik düzeyi ortalamalarının akademik unvanları doğrultusunda istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Farkın hangi gruplardan kaynaklandığının tespiti Tukey HSD testi ile yapılmıştır. Buna göre, araştırma görevlileri ile öğretim görevlileri ($p=0,03$) ve profesörlerin ($p=0,00$) tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde, doktor öğretim üyeleri ile profesörlerin tükenmişlik düzeyleri arasında da anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p=0,02$).

Katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin araştırma yaptıkları temel bilim alanı doğrultusunda anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığı da varyans analizi ile incelenmiştir. Levene testi sonucunda varyansların homojen olduğu tespit edilmiştir ($p > 0,05$). Farklılıklara ilişkin analiz sonuçları Tablo 3.13'te sunulmuştur.

Tablo 3.13 Tükenmişlik Düzeylerinin Araştırma Yapılan Temel Bilim Alanına Göre Karşılaştırılması

Araştırma Yapılan Temel Bilim Alanı	Tükenmişlik Düzeyi Ortalaması	F Değeri	Anlamlılık (p)
Eğitim Bilimleri	3,82	2,46	0,005
Fen Bilimleri ve Matematik	3,52		
Filoloji	3,49		
Güzel Sanatlar	3,54		
Hukuk	4,13		
İlahiyat	2,81		
Mimarlık, Planlama ve Tasarım	3,29		
Mühendislik	3,65		
Sağlık Bilimleri	3,74		
Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler	3,36		
Ziraat, Orman ve Su Ürünleri	3,61		
Spor Bilimleri	3,01		

Anlamlılık Düzeyi: $p < 0,05$

Tablo 3.13'teki bilgilere göre, katılımcıları tükenmişlik düzeyleri arasında araştırma yaptıkları temel bilim alanı açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmakta olup, tükenmişlik düzeyi en yüksek olan grup Hukuk, en düşük olan grup ise İlahiyattır. Bununla birlikte, farkın hangi gruplardan kaynaklandığının tespit edilmesi için yapılan Tukey HSD testinde herhangi iki grup arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmediğinden bu sonuçlar raporlanmamıştır.

3.2.8. Tükenmişlik Düzeyini Etkileyebilecek Diğer Unsurlar

Daha önce de belirtildiği üzere, bu araştırmanın anket formunun son bölümünde katılımcılara varsa tükenmişlik düzeylerini etkileyen diğer unsurları belirtme imkânı vererek, kişilik dışında da tükenmişliği etkileyebilecek potansiyel unsurları ayırt edebilmek ve veri setini çeşitlendirebilmek amacıyla “İş hayatında tükenmişlik hissetmenize en çok sebep olan unsurlar nelerdir? Nasıl başa çıkıyorsunuz?” şeklinde isteğe bağlı açık uçlu bir soru yöneltilmiştir. Bununla birlikte, özellikle korelasyon analizi sonuçları olmak üzere önceki bölümlerdeki sonuçlar kişilik dışında da tükenmişlik düzeyini etkileyebilecek unsurlar olabileceği ihtimalini ortaya çıkarmıştır. Bu nedenle, araştırmanın doğrudan temel amacı kapsamında olmamakla birlikte, açık uçlu soruya gelen yanıtlar doğrultusunda tükenmişlik düzeyini etkileyebilecek diğer unsurlar da bulgulanmıştır. Bu bulgular, 258 kişinin verdiği yanıtlarda sıklıkla değinilenler arasından derlenmiştir. Bu doğrultuda, katılımcıların iş hayatında tükenmişlik hissetmelerine en çok sebep olan unsurlar, bu unsurlara kaç katılımcı tarafından değinildiğini gösteren frekans değerleri, unsurlara ilişkin açıklamalar ve katılımcı yanıtlarından yapılan örnek alıntılar Tablo 3.14’te aktarılmıştır.

Tablo 3.14 Katılımcıların İş Hayatında Tükenmişlik Hissetmelerine En Çok Sebep Olan Unsurlar

Unsur	Frekans	Açıklama	Örnek Alıntılar
Adaletsizlik	47	Görev dağılımı, atama ve benzeri süreçlerin liyakatsiz ve adil olmayan bir şekilde yapılması	“Adaletsizlik, liyakatsizlik beni en çok tüketenler” “Adam kayırma ve adaletsiz iş paylaşımı” “Liyakatsizlik, adaletsizlik, hakkaniyetsizlik” “İş hayatımda tükenmişlik hissetmeme en çok sebep olan unsur; haksızlıktır. Haksız iş paylaşımı ... bıkınlık veriyor.” “Adalet duygusunun yitirildiğini, liyakatin tercih edilmediğini, başarıların takdir edilmediğini görmek...”
Olumsuz İlişkiler	41	İş arkadaşlarının çıkarıcı, gergin, kıskanç, nezaketsiz, hırslı vb. tutum ve davranışları nedeniyle ortaya çıkan olumsuz ilişkiler	“Sabit fikirli, gergin, suçlayıcı tavırları olan kişilerle temas ettiğim dönemlerde...” “Çalışma arkadaşlarının zarar verici derecede hırslı olmaları ve ayağını kaydırmak istemeleri” “Negatif çalışma arkadaşları...” “Anlayışsız, bencil, kompleksli ve kaba iş arkadaşları ile olursam bu durum çok yoruyor ve yıpratıyor.” “Çalışma arkadaşları veya yakın gördüğüm kişiler tarafından kandırıldığım veya üzüntü duyduğum zaman, insan ilişkilerinden dolayı tükenmişlik hissediyorum. İş yormaz ama insanlar yorar...”
İş Yüğü	40	Aşırı düzeyde ders ve idari/bürokratik iş yükünden kaynaklanan yoğunluk	“Fazla iş yükü, kendine zaman ayıramama” “Ders yükü tükenmiş hissettiriyor.” “...iş yükü ve her zaman yetiştirecek işlerin olması tükenmişlik hissettiriyor...” “İdari işlerin yoğunluğu...” “Çalışma temposunun yoğunluğu, kendime vakit ayıramamak, dinlenmeden yeni güne başlamak...”
Mobbing	14	Genellikle yöneticiler veya çalışma arkadaşları tarafından uygulanan bezdirici davranışlar	“...çalışma arkadaşlarım tarafından mobbing.” “İş yerindeki diğer insanların mobbingi...” “...zamanında nasıl alındığı belli olmayan unvanlara sahip kişilerin yönetici pozisyonlarına gelip kendinden "altta" olanlara mobbing uygulaması...” “Yönetim tarafından yapılan mobbing...” “...benden kıdemce üstte olan kişiler veya öğrencilerim tarafından mobbing yapıldığı durumlar...” “Çalışma alanındaki haksızlıklara, mobbinge maruz kalmak”

Tablo 3.14’te de görüleceği üzere, “adaletsizlik”, “olumsuz ilişkiler”, “iş yükü” ve “mobbing” unsurları, belirtilme sıklıklarına göre katılımcıların iş hayatında tükenmişlik hissetmelerine en çok sebep olan unsurlar olarak ortaya çıkmıştır. Yanıtlara göre, bu unsurlardan “adaletsizlik” genel olarak, başta işlerin dağılımı/paylaşımı ve atamalar olmak üzere benzer süreçlerin liyakat, başarı ve yetenek gözetilmeden ve adil olmayan bir şekilde yapılmasını ifade etmektedir. Tabloda “olumsuz ilişkiler” olarak ifade edilen unsur kişilerin çalışma arkadaşlarının çıkarıcı, gergin, kıskanç, nezaketten uzak, hırslı ve benzeri tutum ve davranışları nedeniyle karşılaştıkları negatif durum ve ilişkileri kapsamaktadır. “İş yükü” unsuru aşırı düzeyde ders yükü ve idari/bürokratik iş yükünden kaynaklanan, kendine vakit ayıramayacak düzeylere ulaşan meşguliyet/yoğunluk durumunu ifade etmektedir. “Mobbing”

unsuru ise genellikle yöneticiler veya çalışma arkadaşları tarafından uygulanan yıldırma/bezdirmeye yönelik davranışları belirtmektedir.

Katılımcılara yöneltilen açık uçlu sorunun bir bölümü de tükenmişlikle nasıl başa çıktıkları ile ilgilidir. Sorunun bu bölümüne yanıt veren 122 katılımcının yanıtları arasında sıklıkla değinilen yöntemler, bu yöntemlere kaç katılımcı tarafından değinildiğini gösteren frekans değerleri, yöntemlere ilişkin açıklamalar ve katılımcı yanıtlarından yapılan örnek alıntılara ise Tablo 3.15'te yer verilmiştir. Ayrıca, 15 katılımcı iş hayatında tükenmişlik hissetmelerine sebep olan unsurlarla başa çıkamadıklarını belirtmiştir. Bununla birlikte, bu duruma bir başa çıkma yöntemi olmaması nedeniyle ilgili tabloda yer verilmemiştir.



Tablo 3.15 Katılımcıların Tükenmişlik ile Başa Çıkma Yöntemleri

Yöntem	Frekans	Açıklama	Örnek Alıntılar
Hobilerle İlgilenme	20	Meditasyon, doğa yürüyüşü, yüzme ve kitap okuma gibi sevilen aktivitelere vakit ayırma	“İşim biter bitmez okuldan uzaklaşıp, hobilerime vakit ayırarak başa çıkmaya çalışıyorum” “Spor yaparım. Müzik dinlerim. Kendimce güzel hobilerim var.” “...stresi ortadan kaldırmak için kendimi spora, kitap okumaya veriyorum.” “Bununla başa çıkmak için gün içinde mutlaka meditasyon yapıyorum, daha çok çalışıyorum, kitap okuyor ve müzik dinliyorum.” “Kendime iyi gelecek şeylere odaklanarak ve sosyal hayatıma önem vererek başa çıkıyorum.”
Azmetme	15	Tükenmişlik yaratan sorunları çözebilmek için kendini motive ederek daha çok çalışma, çaba gösterme	“Tam tükenmiş gibi hissettiğimde “sen bunu yapabilirsin” diyorum kendime ve 5 dk. içinde kendimi toparlıyorum. Pes etmem ve durmak bilmeden çalışırım ki büyük hedeflerime ulaşabileyim.” “Pes etmek veya tükenmişlik yaşamak yerine DAHA ÇOK çalışarak engelleri aşmayı deniyorum.” “...bu duygulara kapılmadan, işimi severek, inancımı ve heyecanımı yitirmeden yapmaya çalışarak bu duygular ile başa çıkıyorum.” “Daha donanımlı hale gelerek bu tersine düzene meydan okumaya çalışıyorum.” “...kendi kendini motive ederek. Pes etmeyerek.”
Olumlu Düşünme	13	Olumlu düşüncelere veya unsurlara odaklanarak tükenmişlik yaratan sorunların çözülmesini ümit etme	“Başa çıkmak için pozitif olaylara odaklanmaya çalışıyorum.” “Kendimi her şeyin güzel olacağına dair telkin ederek başa çıkmaya çalışıyorum.” “...kim nedense desin başaracağıma, somut ve devamlı etkili sonuçlar elde edeceğime inanarak atlatmaya çalışıyorum.” “...bir şeyler yapabilirim, değiştirebilirim ümidiyle başa çıkabiliyorum.” “Bu durumun geçici olacağını ve bazı eğitim süreçlerimi atlattığımda buradan gideceğimi ümit ederek başa çıkıyorum.”
Sabretme	11	Tükenmişlik yaratan unsurları kabullenerek, tepki göstermeden geçmesini bekleme	“Zamana bırakarak süreç nasıl işliyorsa izleyerek sabrederek başa çıkmaya çalışıyorum.” “Sabrederek başa çıkıyorum.” “...başa çıkma yöntemi de sabır.” “Baş etme yöntemi olarak ise sürecin zaman sınırlı olması ve sabredip tamamlayınca elde edeceğim statü ve maddi getiriler.” “...ancak sabrediyorum.”

Tablo 3.15’te görüldüğü üzere, tükenmişlik ile başa çıkabildiğini düşünen katılımcılar “hobilerle ilgilenme”, “azmetme”, “olumlu düşünme” ve “sabretme” olmak üzere sıklıkla dört yönteme değinmişlerdir. Katılımcı yanıtlarına göre “hobilerle ilgilenme” kişinin tükenmişlik hissinden uzaklaşmasını sağlayacak olan sevdiği aktivitelerle vakit geçirmesini kapsamaktadır. “Azmetme”, katılımcıların tükenmişlik yaratan sorunları çözebilmek için kararlı bir şekilde kendilerini motive ederek daha çok çalışmalarını ifade etmektedir. “Olumlu düşünme” tükenmişlik yaratan sorunların çözülmesi ümidiyle olumlu düşünce veya unsurlara odaklanma

ile ilgilidir. “Sabretme” ise kişinin tükenmişlik yaratan unsurları kabullenmesi ve tepki göstermeden geçmesini beklemesi anlamına gelmektedir.

3.3. Bulguların Değerlendirilmesi ve Tartışma

Bu başlıkta, bu tez çalışması kapsamında yürütülen araştırmanın sonuçları literatürdeki veriler doğrultusunda değerlendirilmiş ve tartışılmıştır. Öncelikle araştırmanın temel hipotezlerine ilişkin bulgulara yönelik değerlendirmelerde bulunulmuştur. Ardından demografik değişkenlere ilişkin sonuçlar, tükenmişlik üzerinde etkili olabilecek diğer unsurlar ve tükenmişlik ile başa çıkma yöntemleri bulgularına ilişkin genel bir değerlendirme yapılmıştır.

Araştırmanın temel bulgularından biri kişilik özellikleri ve tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiler hakkındadır. Beş Faktör ve HEXACO kişilik modelleri ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bulgular literatürle (Zellars vd., 2000; Bakker vd., 2006; Alarcon vd., 2009; Morgan ve De Bruin, 2010; Swider ve Zimmerman, 2010; Armon vd., 2012; Reinke ve Chamorro-Premuzic, 2014; Santos vd., 2016; Zhang vd., 2016; Colom ve Contreras, 2018; Brown vd., 2019; Dionigi, 2019; De Vine ve Morgan, 2020) tutarlıdır. Bu bulgular, kişilik modellerinin ve tükenmişlik kavramının temel özellikleri doğrultusunda yorumlanabilir. Beş Faktör ve HEXACO modellerinin ikisi de bireylerin kişilik özelliklerinin onların beceri, ilgi, tutum ve ilişkilerini etkilediğini ve bireylerin kişilik özelliklerinin onların içinde bulundukları durumları veya yaşadıkları olayları algılama, yorumlama ve bunlara tepki verme biçimlerini etkileyeceğini savunmaktadır (Goldberg, 1990; McCrae ve Costa, 1996; Ashton vd., 2004; Lee ve Ashton, 2004). Tükenmişlik hissi de yaşanan birtakım olay ve durumlara karşı verilen bir tepki olduğundan (Pines ve Aronson, 1988; Maslach, 1993; Maslach ve Leiter, 2017), kişilik özelliklerinden etkilenmekte ve bireylere göre değişebilmektedir.

İlerleyen başlıklarda öncelikle Beş Faktör kişilik modeli ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiye yönelik sonuçlar, ardından ise HEXACO kişilik modeli ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiye yönelik sonuçlar değerlendirilecektir. Araştırmada Beş Faktör modelinin *deneyime açıklık* kişilik özelliği ile tükenmişlik düzeyi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle, bireylerin deneyime açıklık düzeyleri yükseldikçe tükenmişlik düzeyleri azalmaktadır. Ulaşılan bu sonuç literatürdeki birçok çalışmayla (Zellars vd., 2000; Bakker vd., 2006; Armon vd., 2012; Reinke ve Chamorro-Premuzic, 2014; Santos vd., 2016; Zhang vd., 2016; Colom ve Contreras, 2018; Dionigi, 2019; De Vine ve Morgan, 2020) tutarlıdır. Ortaya çıkan bu bulgu yüksek düzeyde deneyime açık bireylerin çevrelerine karşı daha meraklı ve açık fikirli olmalarıyla (Costa ve McCrae, 1985;

Griffin ve Hesketh, 2004) ilişkilendirilebilir. Deneyime açıklık düzeyleri yükselen bireylerin yaşadıkları sorunların onlarda nispeten düşük düzeyde tükenmişlik yaratmasının sebebi, bu bireylerin karşılaştıkları sorunları bir kişisel gelişim fırsatı olarak görmeleridir (Swider ve Zimmerman, 2010).

Sorumluluk/vazifeşinaslık kişilik özelliği ile tükenmişlik düzeyi arasında da negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulgulanmış olup, bireylerin sorumluluk/vazifeşinaslık düzeyleri yükseldikçe tükenmişlik düzeyleri azalmaktadır. Literatürdeki araştırmalarla (Alarcon vd., 2009; Morgan ve De Bruin, 2010; Swider ve Zimmerman, 2010; Armon vd., 2012; Reinke ve Chamorro-Premuzic, 2014; Santos vd., 2016; Zhang vd., 2016; Zaniotto vd., 2018; Brown vd., 2019; Dionigi, 2019) tutarlı olan bu sonuç da bu kişilik özelliğine ilişkin temel unsurlar doğrultusunda yorumlanabilir. Sorumluluk/vazifeşinaslık düzeyi yüksek olan bireylerin olumsuz durumlarla karşılaştıklarında tükenmişlik yaşama olasılıklarının düşük olmasının, onların öz disiplini yüksek, görevine sadık, azimli ve iş etiğine önem veren yapılarından (Costa ve McCrae, 1985; 1992a; Alarcon vd., 2009; Swider ve Zimmerman, 2010) kaynaklandığı düşünülebilir.

Bir diğer sonuç ise *dışa dönüklük* kişilik özelliği ile ilgili olup, bireylerin dışa dönüklük düzeyleri yükseldikçe tükenmişlik düzeylerinin azaldığı bulgulanmıştır. Bu bulgu literatürdeki birçok araştırmayla da tutarlıdır (Zellars vd., 2000; Alarcon vd., 2009; Bakker vd., 2006; Morgan ve De Bruin, 2010; Swider ve Zimmerman, 2010; Armon vd., 2012; Reinke ve Chamorro-Premuzic, 2014; Santos vd., 2016; Zhang vd., 2016; Colom ve Contreras, 2018; Dionigi, 2019). Dışa dönüklük düzeyinin yükselmesi enerji, neşe ve iyimserlik gibi olumlu duyguların da artması anlamına gelmektedir (Costa ve McCrae, 1992a; Ok, 2021). Yaşanan olumsuzlukların dışa dönüklük düzeyi yüksek bireylerde nispeten düşük düzeyde tükenmişliğe sebep olmasında, bu bireylerin olumlu düşünmeye, umutlu olmaya (Bakker vd., 2006; Alarcon vd., 2009; Spark ve O'Connor, 2020), depresyon ve kaygıdan uzak durmaya (Hassan vd., 2021) yönelik eğilimleri etkilidir.

Uyumluluk kişilik özelliği ile tükenmişlik düzeyi arasında da negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Uyumluluk düzeyi yükseldikçe tükenmişlik düzeyinin azalması anlamına gelen bu bulgu literatürdeki araştırmalarla (Zellars vd., 2000; Alarcon vd., 2009; Swider ve Zimmerman, 2010; Armon vd., 2012; Santos vd., 2016; Zhang vd., 2016; Colom ve Contreras, 2018; Brown vd., 2019; Dionigi, 2019; De Vine ve Morgan, 2020) tutarlıdır. Bu durumun, uyumluluk kişilik özelliğinin temel unsurlarından kaynaklandığı söylenebilir. Uyumluluk düzeyi yükseldikçe, şikâyet etmek yerine uyum sağlama, ılımlı olma (Costa ve McCrae, 1985; 1992a) ve yaşanan olayların olumlu yönlerine odaklanma (Butucescu ve Iliescu, 2019; Bai vd.,

2020) eğilimlerinin artması, karşılaşılan olumsuz durumlarda hayal kırıklığı ve duygusal tükenme gibi tükenmişlik ile ilgili olumsuz psikolojik duygular (Bakker vd., 2006; Alarcon vd., 2009; Swider ve Zimmerman, 2010) yaşanma ihtimalinin azalmasında etkilidir.

Beş Faktör kişilik özellikleri ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkilerin sonuncusu ise *duygusal denge* kişilik özelliği ile tükenmişlik düzeyi arasında olup, bireylerin duygusal denge düzeyleri yükseldikçe tükenmişlik düzeylerinin azaldığı bulgulanmıştır. Bu bulgu da literatürdeki birçok araştırmanın (Zellars vd., 2000; Bakker vd., 2006; Alarcon vd., 2009; Morgan ve De Bruin, 2010; Swider ve Zimmerman, 2010; Armon vd., 2012; Reinke ve Chamorro-Premuzic, 2014; Santos vd., 2016; Zhang vd., 2016; Zaniotto vd., 2018; Brown vd., 2019; Dionigi, 2019; De Vine ve Morgan, 2020) sonuçlarıyla tutarlıdır. Tükenmişlik, kaygı ve depresyonla yüksek düzeyde ilişkili bir duygudur. Duygusal denge düzeyi yüksek olan bireyler olumlu düşünürler ve strese karşı dayanıklıdırlar (Kroencke vd., 2020; Flynn vd., 2021; Ramos vd., 2021). Ayrıca, kaygı, depresyon, düşmanlık, hayal kırıklığı ve suçluluk gibi olumsuz duyguları düşük düzeyde yaşamaktadırlar (Costa ve McCrae, 1992a; Bakker vd., 2006; Swider ve Zimmerman, 2010). Bireylerin sahip oldukları bu özelliklerin tükenmişlik yaşama ihtimallerinin azalmasında etkili olacağı düşünülmektedir.

Araştırmada, HEXACO modelinin *dürüstlük-mütevazılık* kişilik özelliği ile tükenmişlik düzeyi arasında da negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulgulanmıştır. Bu doğrultuda, bireylerin dürüstlük-mütevazılık düzeyleri arttıkça tükenmişlik düzeyleri azalmaktadır. HEXACO kişilik modeliyle tükenmişlik arasındaki ilişkilere yönelik az sayıda çalışma bulunmakla birlikte, literatürde de bu bulguyla tutarlı sonuçlar (Ceschi vd., 2016; Deckers vd., 2020) mevcuttur. Bireylerin dürüstlük-mütevazılık düzeyleri yükseldikçe, tükenmişlik ile ilişkili unsurlar arasında kabul edilen yüksek beklentilere sahip olma (Schaufeli ve Enzmann, 1998), yaşanan sorunların açık bir şekilde konuşulamaması (Embriaco vd., 2007) ve özellikle işe karşı gelişen duyarsızlaşma (Maslach, 1993) durumlarının ortaya çıkma ihtimalinin azalacağı düşünülebilir. Devamsızlık (Ceschi vd., 2016) ve üretkenlik karşıtı iş davranışı (Anglim vd., 2018) ile dürüstlük-mütevazılık kişilik özelliği arasındaki negatif ilişkiler de bu yorumu destekler niteliktedir. Bu doğrultuda, yüksek dürüstlük-mütevazılık düzeyine sahip olan bireylerin tükenmişlik yaşama ihtimallerinin azalmasında, bu bireylerin düşük beklentilere sahip, adalet ve etik değerlerine önem veren ve açık sözlü bir yapıya sahip olmaları (Ashton vd., 2014) etkilidir.

Çalışmanın bulgularından bir diğeri ise *duygusallık* kişilik özelliği ile tükenmişlik düzeyi arasındaki pozitif yönlü anlamlı ilişkidir. Bunun anlamı, bireylerin duygusallık düzeyleri arttıkça tükenmişlik düzeyleri de yükselmektedir. Literatürde de duygusallık özelliği

ile tükenmişlik düzeyi arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulgusu mevcuttur (Deckers vd., 2020). Bu bulgu, duygusallık düzeyi yükseldikçe korku, endişe yaşama ve duygusal desteğe ihtiyaç duyma eğiliminin artması (Ashton vd., 2014) doğrultusunda yorumlanabilir. Endişe ve stres gibi tükenmişliği artıran (Kalimo vd., 2003; Alessandri vd., 2018) kavramlara karşı savunmasız olan duygusallık düzeyi yüksek bireylerin bu özelliklerinin onların tükenmişlik yaşama ihtimallerini artırdığı söylenebilir.

Araştırmada, yine literatürle tutarlı bir şekilde (Deckers vd., 2020), HEXACO modelinin *dışa dönüklük* kişilik özelliği ile tükenmişlik düzeyi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Beş Faktör ve HEXACO kişilik modellerinin dışa dönüklük boyutları kavramsal açıdan önemli oranda benzerlik göstermektedir (De Vries vd., 2009; Pletzer vd., 2019). Bu nedenle, Beş Faktör kişilik modelinin dışa dönüklük boyutu ile tükenmişlik arasındaki olası ilişkiye dair yapılan yorumların burada da geçerli olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca, tükenmişlik duygusunun genellikle düşük enerji ve isteksizlik gibi kavramlarla ilişkilendirildiği göz önüne alındığında (Pines ve Aronson, 1988; Bakker vd., 2006), dışa dönüklük düzeyi yükseldikçe artan canlılık, enerji düzeyi (Ashton ve Lee, 2007), sosyalleşme konusundaki isteklilik (Lee ve Ashton, 2004), iyimserlik ve olumlu ruh hali (Lee ve Ashton, 2004; Ashton vd., 2014) gibi özelliklerin tükenmişlik yaşanma ihtimalinin azalmasını sağladığı yorumu yapılabilir.

Bu çalışmanın bulgularından olan, HEXACO modelinin *uyumluluk* kişilik özelliği ile tükenmişlik düzeyi arasındaki negatif yönlü anlamlı ilişki de literatürle tutarlıdır (Deckers vd., 2020). Bireylerin uyumluluk düzeyleri arttıkça tükenmişlik düzeylerinin azalmasına ilişkin bu bulgu da uyumluluk kişilik özelliğine ilişkin temel unsurlar doğrultusunda yorumlanabilir. Uyumluluk düzeyi yüksek olan bireyler, ilişkilerinde zarar görüyor olsalar bile affetme, nazik ve hoşgörülü olma, uzlaşma ve sakin kalma eğilimindedirler (Ashton ve Lee, 2007; Lee ve Ashton, 2004; Ashton vd., 2014). Buna göre, bireylerin uyumluluk düzeyleri yükseldikçe tükenmişliğe yol açacak olaylara karşı sabır, hoşgörü ve benzeri duygularla yaklaşma eğilimlerinin de yükselmesi tükenmişlik yaşama olasılıklarını azaltabilecektir.

HEXACO modeli kişilik özellikleri ile tükenmişlik ilişkisine dair bulgulardan bir diğeri ise *sorumluluk/vazifeşinaslık* kişilik özelliği ile tükenmişlik düzeyi arasında olup, negatif yönlüdür. Literatürle tutarlı olan bu bulgu (Deckers vd., 2020), diğer bir ifadeyle, bireylerin sorumluluk/vazifeşinaslık düzeyleri yükseldikçe tükenmişlik düzeylerinin azalması anlamına gelmektedir. Beş Faktör ve HEXACO kişilik modellerinin sorumluluk/vazifeşinaslık boyutları kavramsal açıdan önemli oranda benzerlik gösterdiğinden (De Vries vd., 2009; Pletzer vd., 2019), Beş Faktör kişilik modelinin sorumluluk/vazifeşinaslık boyutu ile tükenmişlik

arasındaki olası ilişkiye dair yapılan yorumların burada da geçerli olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca, bireylerin sorumluluk/vazifeshinaslık düzeyleri yükseldikçe artan iş ahlakı, azim ve çalışkanlık eğilimi (Lee ve Ashton, 2004; Ashton ve Lee, 2007; Ashton vd., 2014), onları tükenmişlik yaratacak unsurlara karşı daha sabırlı ve dayanıklı kılarak tükenmişlik hissetme ihtimallerinin azalmasında etkilidir.

HEXACO kişilik özellikleri ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkilerin sonuncusu ise *deneyime açıklık* kişilik özelliği ile tükenmişlik düzeyi arasındadır. Çalışmamızda bireylerin deneyime açıklık düzeyleri yükseldikçe tükenmişlik düzeylerinin azaldığı bulgulanmıştır. Beş Faktör ve HEXACO kişilik modellerinin deneyime açıklık boyutları da kavramsal açıdan önemli oranda benzerlik göstermektedir (De Vries vd., 2009; Pletzer vd., 2019). Bu nedenle, Beş Faktör kişilik modelinin deneyime açıklık boyutu ile tükenmişlik arasındaki olası ilişkiye dair yapılan yorumların burada da geçerli olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca, deneyime açıklık düzeyi yüksek olan bireyleri tükenmişlikten koruyan unsurlar, bu bireylerin meraklılık, deneyim arama veya alışılmışın dışındaki durumları kabullenme gibi özellikleri (Lee ve Ashton, 2004; Ashton vd., 2014) olabilir. Deneyime açıklık düzeyi yükseldikçe, karşılaşılan sorunların kişisel bir gelişim fırsatı olarak görülmesinin (Swider ve Zimmerman, 2010) tükenmişliğin etkilerini azaltıcı bir rol oynadığı söylenebilir.

Araştırmanın temel bulgularından biri de Beş Faktör ve HEXACO kişilik modellerinin tükenmişlik değişkeni doğrultusunda karşılaştırılmasına ilişkindir. Her iki modelin de tüm kişilik özellikleri tükenmişlik düzeyi ile anlamlı ilişkiye sahip olup, korelasyon katsayıları arasında büyük farklar olmamakla birlikte, Beş Faktör modelinin kişilik özelliklerinin HEXACO modelinin kişilik özelliklerine kıyasla tükenmişlik ile daha yüksek düzeyde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Beş Faktör modelinin, ayrıca, çoklu korelasyon katsayısının da HEXACO modelinden yüksek olduğu bulgulanmıştır. Literatürde bu iki kişilik modelini karşılaştıran çalışma sayısı az olmakla birlikte, bu çalışmalarda HEXACO modelinin istatistiksel açıdan Beş Faktör modeline göre daha avantajlı olduğu görülmektedir (Ashton vd., 2008; Ashton ve Lee, 2008; Ashton vd., 2010; Pletzer vd., 2019). Bu çalışmanın bulguları ile literatürdeki veriler arasında farklılık olması araştırma yöntemine ilişkin hususlardan kaynaklanıyor olabilir. Örneğin, literatürde Beş Faktör ve HEXACO modellerini karşılaştıran çalışmalarda uzun form ölçekler kullanılmıştır. Kullanılan bu ölçeklerde HEXACO modelinin her bir kişilik özelliğine ait ifade sayıları genellikle Beş Faktör modelinden daha fazladır. Örneğin, 100 ifadeli HEXACO ölçeğinde, 4 ifadeli ek alt boyut hariç her bir kişilik özelliği için 16 ifade mevcuttur (Lee ve Ashton, 2004; 2006). 60 ifadeli Beş Faktör ölçeğinde ise kişilik özelliği başına 12 ifade bulunmaktadır (Costa ve McCrae, 1992b). Bu çalışmada ise uzun form

ölçekler kullanılması durumunda yeterli sayıda katılımcıya ulaşılamayacağı da göz önünde bulundurularak kısa form ölçekler kullanılmıştır. Kullanılan Beş Faktör modeli ölçeğinde her bir kişilik özelliği başına 6, HEXACO modeli ölçeğinde ise 4 ifade mevcuttur. İfade sayılarının azalmasının güvenilirlik katsayısı gibi istatistiksel değerleri azaltarak sonuçları etkileyebileceği (Franke vd., 2013; Morgado vd., 2017) göz önünde bulundurulduğunda, tükenmişlik düzeyi ile Beş Faktör kişilik özellikleri arasındaki korelasyon katsayılarının HEXACO modeline göre nispi yüksekliği bu durumdan kaynaklanıyor olabilir. Beş Faktör modeli ölçek ifadelerinin daha kapsamlı olması, katılımcılar tarafından daha anlamlı bulunması veya risk algısı oluşturmaması gibi unsurlar da bu sonuçları etkileyebilir. Bununla birlikte, HEXACO ölçeğinin kısa formunun hâlihazırda bu sorunları bertaraf edebilecek bir yapıya sahip olmaması bir dezavantajdır. Yöntem açısından ortaya konan bu ifadeler aynı zamanda bu araştırmanın kısıtlarını da oluşturmakta olup, bu kısıtlara ilişkin detaylar sonraki başlıkta aktarılmıştır.

Bununla birlikte, araştırma bulguları kapsamında HEXACO modelinin Beş Faktör modeline kıyasla nispi avantajlarının bulunduğu yönler de mevcuttur. Bunlardan biri “dışa dönüklük” kişilik özelliği ile ilgilidir. HEXACO modelinin *dışa dönüklük* kişilik özelliği ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon katsayısı Beş Faktör modelindeki alternatifine göre daha yüksek çıkmıştır. Bu durum, bu kişilik özelliğine ilişkin ölçek ifadelerinin kapsamlılığından kaynaklanıyor olabilir. Bu doğrultuda, “dışa dönüklük” kişilik özelliğine odaklanılacak çalışmalarda HEXACO modeli Beş Faktör modelinin güçlü bir alternatifi olarak tercih edilebilir. HEXACO modelinin Beş Faktör modeline kıyasla nispi avantajlarından bir diğeri ise Beş Faktör modelinde alternatifi bulunmayan “dürüstlük-mütevazılık” kişilik özelliğini içermesi olarak değerlendirilebilir. Kişilik konusunu *dürüstlük-mütevazılık* açısından incelemeyi amaçlayacak olan çalışmalarda HEXACO modeli veya modelin bu alt boyutu tercih edilebilir.

Araştırmanın temel sorusu ve hipotezleri kapsamında olmamakla birlikte, katılımcıların tükenmişlik düzeyleri ile demografik değişkenler doğrultusunda yapılan incelemelerde de bazı sonuçlar elde edilmiştir. Örneğin, araştırmada kadın ve erkeklerin tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunduğu ve kadınların tükenmişlik düzeyi ortalamalarının erkeklerin tükenmişlik düzeyi ortalamalarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ulaşılan bu sonuç literatürle tutarlı olup, bu durum erkeklerin ve kadınların bedenleri ile zihinlerinin strese tepki verme derecelerinin farklılık göstermesi (Purvanova ve Muros, 2010; Norlund vd., 2010; McCormack ve Cotter, 2013) doğrultusunda yorumlanabilir. Yaşanan olumsuzlukların kadınlarda daha çok stres yaratmasının, onların daha çok tükenmişlik hissi yaşamalarına yol açtığı söylenebilir. Benzer şekilde, geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında kadının

toplumdaki rolünün yarattığı baskı (Tang ve Lau, 1996; Rubino vd., 2013; Artz vd., 2022) da daha kadınların yüksek düzeyde tükenmişlik hissetmeleri ile ilişkilendirilebilir.

Demografik değişkenlere ilişkin bir başka bulgu, katılımcıların tükenmişlik düzeyleri ile yaş değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir bağıntı bulunmamasıdır. Literatürde yaş ile tükenmişlik arasında anlamlı ilişki tespit eden çalışmalar bulunmakla birlikte (Williams, 1989; Cordes ve Dougherty, 1993; Schaufeli ve Enzmann, 1998), bu iki değişken arasında ilişki tespit edilmeyen çalışmalar da (Konert, 1997; Ahola vd., 2008; Schwartz vd., 2007) mevcuttur. Bu doğrultuda, konuyla ilgili yeni çalışmalara yönelik olan çağrı (McCormack ve Cotter, 2013) burada da yinelenabilir.

Çalışmada, katılımcıların tükenmişlik düzeyi ortalamalarının çalıştıkları üniversite doğrultusunda anlamlı bir şekilde farklılaştığı da görülmüş, farkın en yüksek tükenmişlik düzeyi ortalamasına sahip olan Akdeniz Üniversitesi ile en düşük tükenmişlik düzeyi ortalamasına sahip olan Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi gruplarından kaynaklandığı tespit edilmiştir. Tükenmişliği etkileyen çevresel ve örgütsel unsurlar arasında yer alan, fazla veya yetersiz çalışma (Pines ve Aronson, 1988), ikili ilişkilerde çatışma (Embriaco vd., 2007), rol çatışması ve rol belirsizliği (Tunc ve Kutanis, 2009), kontrol (Leiter, 2005), karşılıklılık (Rose vd., 2010), sosyal karşılaştırma (Carmona vd., 2006) ve liderlik tarzı (McCormack ve Cotter, 2013) gibi birçok unsur bu farkın değerlendirilmesinde kullanılabilir. Buradan hareketle, Akdeniz Üniversitesinde Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesine kıyasla bireyler daha fazla veya yetersiz çalışıyor, rol çatışması veya belirsizliği yaşıyor, kontrol veya özerkliğe sahip hissetmiyor, karşılıklılık duymuyor, birlikte çalıştığı kişilerin kendilerinden daha iyi imkânlarla sahip olduğunu düşünüyor veya olumsuz özelliklere sahip yöneticilerle çalışıyor olabilir.

Demografik değişkenlere ilişkin sonuçlarda, ayrıca, katılımcıların tükenmişlik düzeyi ortalamalarının akademik unvanları doğrultusunda istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı da bulgulanmıştır. Bu doğrultuda, tükenmişlik düzeyi en yüksek olan grubun araştırma görevlileri, en düşük olan grubun ise profesörler olduğu görülmüştür. Araştırma görevlilerinin tükenmişlik düzeylerinin öğretim görevlileri ve profesörlerden, doktor öğretim üyelerinin tükenmişlik düzeylerinin ise profesörlerden anlamlı bir şekilde farklı ve düzey olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ortaya çıkan bu farklılık, fazla çalışma (Pines ve Aronson, 1988), işin türü (Schaufeli ve Enzmann, 1998), rol çatışması ve rol belirsizliği (Tunc ve Kutanis, 2009) ile karşılıklılık (Rose vd., 2010) gibi tükenmişliği etkileyen çevresel ve örgütsel unsurlar doğrultusunda yorumlanabilir. Özellikle araştırma görevlilerinin iş yüklerinin fazla olması, çalıştıkları akademik birimin yöneticileri tarafından verilen, akademik çalışmaları dışındaki

görevler gibi uyumsuz ve belirsiz talepleri de karşılamak durumunda olmaları ve doktora eğitimleri sonrası kadro bulamama olasılıkları (Bakioğlu ve Yaman, 2004; Tosun ve Bayram, 2013; Çinemre, 2014; Anıl vd., 2015; Altay ve Epik, 2016) nedeniyle harcadıkları emeğin karşılığını alamama endişesi yaşamaları gibi unsurlar nispeten daha yüksek oranda tükenmişlik hissetmelerine sebep olabilir.

Bu araştırmada kullanılan kişilik modelleri biyoloji temelli ve pozitivist bir yapıya sahip olup, çevreden kaynaklanabilecek unsurları dikkate almamakla birlikte, özellikle korelasyon analizi sonuçları olmak üzere araştırmanın analiz sonuçları, kişilik dışında da tükenmişlik düzeyini etkileyebilecek unsurlar olabileceği ihtimalini ortaya çıkarmıştır. Bu nedenle, araştırmanın doğrudan temel amacı kapsamında olmamakla birlikte, katılımcılara yöneltilen “İş hayatında tükenmişlik hissetmenize en çok sebep olan unsurlar nelerdir? Nasıl başa çıkıyorsunuz?” açık uçlu sorusunun ilk bölümüne gelen 258, ikinci bölümüne gelen 122 yanıt doğrultusunda tükenmişlik düzeyini etkileyebilecek diğer unsurlar da bulgulanmıştır.

“Adaletsizlik”, “olumsuz ilişkiler”, “iş yükü” ve “mobbing” unsurları, belirtilme sıklıklarına göre katılımcıların iş hayatında tükenmişlik hissetmelerine en çok sebep olan unsurlar olarak ortaya çıkmıştır. Buradaki “adaletsizlik” kavramı, 47 katılımcıdan gelen yanıtlara göre genel olarak, başta işlerin dağılımı/paylaşımı ve atamalar olmak üzere, benzer süreçlerin liyakat, başarı ve yetenek gözetilmeden ve adil olmayan bir şekilde yapılmasını ifade etmektedir. Adaletsizlik hissinin tükenmişlik yaratması, tükenmişlik ile ilişkili olan karşılıklılık (Prins vd., 2008; Rose vd., 2010) ve sosyal karşılaştırma (Carmona vd., 2006) kavramları doğrultusunda değerlendirilebilir. Bireylerin harcadıkları emeklerin karşılığında hak ettikleri maddi veya manevi değeri görememeleri veya bu değerini hak etmeyen kişilere adaletsiz bir şekilde verildiğini görmeleri gibi unsurlar onları tükenmişliğe itebilir.

“Olumsuz ilişkiler” olarak ifade edilen unsur ise 41 katılımcıdan gelen yanıtlara göre genel olarak katılımcıların çalışma arkadaşlarının çıkarıcı, gergin, kıskanç, nezaketten uzak, hırslı ve benzeri tutum ve davranışları nedeniyle karşılaştıkları negatif durum ve ilişkileri kapsamaktadır. Bu unsur, literatürde tükenmişliği etkileyen çevresel ve örgütsel unsurlar arasında yer alan çatışma kavramı (Brotheridge ve Grandey, 2002; Embriaco vd., 2007) ile açıklanabilir. Özellikle çalışma arkadaşlarıyla yaşanan çatışmanın iş tatminini azaltması ve tükenmişliği artırmasından yola çıkılarak, katılımcıların vurgu yaptığı olumsuz ilişkilerin tükenmişlik yaratması açısından da anlaşılır bir ilişki kurulabilir.

“İş yükü” unsuru ise 40 katılımcıdan gelen yanıtlara göre genel olarak katılımcıların aşırı düzeyde ders yükü ve idari/bürokratik iş yükünden kaynaklanan, kendine vakit ayıramayacak düzeylere ulaşan meşguliyet/yoğunluk durumunu ifade etmektedir. Bu durum,

literatürde yer alan aşırı çalışma (Pines ve Aronson, 1988; McCormack ve Cotter, 2013) veya iş yükü (Bozdoğan, 2020; Yakut vd., 2020) ve iş-yaşam dengesinin bozulmasının (Peeters vd., 2005) tükenmişlik üzerindeki olumsuz etkisine ilişkin bilgilerle tutarlı olarak değerlendirilebilir.

Bu kapsamdaki bulgulardan biri olan “mobbing” unsuru ise 14 katılımcıdan gelen yanıtlara göre genellikle yöneticiler veya çalışma arkadaşları tarafından uygulanan yıldırma/bezdirmeye yönelik davranışları kapsamaktadır. Literatürde de mobbingin tükenmişliği tetiklediğine dair bulgular mevcuttur (Dikmetas vd., 2011; Karakus ve Cankaya, 2012; Karsavuran ve Kaya, 2017). Katılımcılar yaşadıkları mobbing durumunun detaylarına ilişkin bilgi paylaşımları da tükenmişlik ile ilişkilendirilen çevresel ve örgütsel unsurlar doğrultusunda fazla çalışma (Pines ve Aronson, 1988), ikili ilişkilerde çatışma (Brotheridge ve Grandey, 2002; Embriaco vd., 2007), aşırı düzeyde kontrol ve baskı altında tutulma (Schaufeli ve Enzmann, 1998; Kalimo vd., 2003), olumsuz özelliklere sahip yöneticilerle çalışma (McCormack ve Cotter, 2013) gibi unsurlar burada değerlendirilebilir. Katılımcılar aktarılan bu unsurlar aracılığıyla mobbinge maruz kalarak tükenmişlik yaşıyor olabilirler.

Araştırma sonucunda, sorunun bu kısmına cevap veren 122 katılımcıdan 15’i olmak üzere katılımcıların önemli bir bölümü tükenmişlik ile başa çıkamadıklarını belirtmişlerdir. Tükenmişlik ile başa çıkabildiğini düşünen katılımcılar ise “hobilerle ilgilenme”, “azmetme”, “olumlu düşünme” ve “sabretme” olmak üzere sıklıkla dört yöntemle değinmişlerdir. Bu sonuçlar da literatürdeki veriler doğrultusunda değerlendirilebilir. Örneğin, 20 katılımcıdan gelen yanıtlara göre “hobilerle ilgilenme”, kişinin tükenmişlik hissinden uzaklaşmasını sağlayacak olan sevdiği aktivitelerle vakit geçirmesini kapsamaktadır. Rahatlamak için sevilen aktivitelerin yapılması literatürde de tükenmişlikle başa çıkma konusunda etkili yöntemler arasında yer aldığından (Schaufeli ve Enzmann, 1998; McCormack ve Cotter, 1998), elde edilen bu bulgunun literatürle tutarlı olduğu söylenebilir.

Ayrıca, kişilik özellikleri ile tükenmişlik ilişkisine dair bulgularla başa çıkma yöntemlerine ilişkin sonuçlar da tutarlıdır. Örneğin, “azmetme” yöntemi, 15 katılımcıdan gelen yanıtlara göre genel olarak kişinin tükenmişlik yaratan sorunları çözebilmek için kararlı bir şekilde kendisini motive ederek daha çok çalışması anlamına gelmektedir. Azim kavramı, sorumluluk/vazifeshinaslık kişilik özelliği ile ilişkili bir kavramdır (Becker, 1998; Le Pine vd., 2000; Ashton vd., 2014; Sutin vd., 2020). Bu doğrultuda, azmetmenin bir tükenmişlik ile başa çıkma yöntemi olarak kullanılması, sorumluluk/vazifeshinaslık düzeyi yükseldikçe tükenmişlik düzeyinin azalması bulgusuyla tutarlılık göstermektedir.

Katılımcıların “olumlu düşünme” olarak tanımladıkları başa çıkma yöntemi ise tükenmişlik yaratan sorunların çözülmesi ümidiyle olumlu düşünce veya unsurlara odaklanmak ile ilgilidir. 13 katılımcı tarafından değinilen bu durum, dışa dönüklük, uyumluluk ve duygusal denge kişilik özelliklerine ilişkin temel unsurlarla tutarlıdır. Bu kişilik özellikleri ile tükenmişlik arasında negatif ilişki bulgulanmış olup, bu kişilik özelliklerine yüksek düzeyde sahip olan bireylerin olayların olumlu yönlerine odaklanmalarının (Bai vd., 2020; Spark ve O'Connor, 2020; Ramos vd., 2021) bu sonuç üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir. Bu doğrultuda, olumlu düşünmenin bir tükenmişlik ile başa çıkma yöntemi olarak kullanılması dışa dönüklük, uyumluluk ve duygusal denge düzeyi yükseldikçe tükenmişlik düzeyinin azalması bulgusuyla tutarlıdır.

11 katılımcının değindiği “sabretme” yöntemi ise katılımcı yanıtlarına göre kişinin tükenmişlik yaratan unsurları kabullenmesi ve tepki göstermeden geçmesini beklemesini kapsamaktadır. Sabır kavramı, uyumluluk kişilik özelliği ile ilişkili bir kavram olup, bireylerin uyumluluk düzeyleri yükseldikçe sabretme, hoşgörü gösterme ve uyum sağlama eğilimleri de artmaktadır (Costa vd., 1991; Lee ve Ashton, 2004; Ashton vd., 2014; Butucescu ve Iliescu, 2019). Bu doğrultuda, sabretmenin bir tükenmişlikle başa çıkma yöntemi olarak kullanılması, uyumluluk düzeyi yükseldikçe tükenmişlik düzeyinin azalması bulgusuyla tutarlıdır.

Bu bölümde aktarılan tüm bilgiler doğrultusunda özet bir değerlendirmede bulunulabilir. Bireylerin kişilik özellikleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında ilişki olduğu hem Beş Faktör hem de HEXACO modeli doğrultusunda tespit edilmiştir. Her iki modelin tüm kişilik özellikleri de tükenmişlik düzeyi ile anlamlı ilişkiye sahip olmakla birlikte, Beş Faktör modelinin kişilik özelliklerinin genel olarak daha yüksek korelasyon katsayılarına sahip olduğu görülmüştür. Ortaya çıkan bu durumda yöntemsel kısıtların etkili olduğu düşünülmekte, bu kısıtların etkilerinin HEXACO modeline ilişkin ölçüm araçlarının gözden geçirilmesi ile azaltılabileceği düşünülmektedir. Bununla birlikte, dışa dönüklük kişilik özelliği kapsamında daha yüksek korelasyon katsayısı ortaya koyması ve Beş Faktör modelinde bulunmayan dürüstlük-mütevazılık gibi bir kişilik özelliğine sahip olması gibi hususlar HEXACO modelini güçlü bir alternatif haline getirmektedir. Her ne kadar Beş Faktör ve HEXACO modelleri biyoloji temelli ve pozitivist bir yapıya sahip olsalar da araştırma bulguları tükenmişliği etkileyebilecek farklı unsurların da var olduğunu göstermektedir. Cinsiyet, unvan ve çalışılan üniversite gibi unsurların yanı sıra bireylerin çevreleri ve çalıştıkları yerlerle ilişkili adaletsizlik, olumsuz ilişkiler, iş yükü ve mobbing unsurlarının da tükenmişlik üzerinde etkili olduğu ve bireylerin bu duyguyla başa çıkmak için hobilerle ilgilenme, azmetme, olumlu düşünme ve sabretme gibi yollara başvurdukları görülmektedir. Bu durum, tükenmişlik duygusunun altında

farklı unsurların var olabileceğini ve bu unsurların yorumlayıcı veya eleştirel paradigmlar doğrultusunda nitel araştırma yöntemiyle incelenmesinin bu unsurlarla ilgili detayların aydınlatılmasına katkı sağlayabileceğini akla getirmektedir.

3.4. Araştırmanın Kısıtları ve Gelecek Araştırmalar İçin Öneriler

Yapılan bu araştırma, detaylı bilgileri önceki başlıklarda aktarılmış olan katılımcılardan toplanan veriler ve bu çalışmada kullanılan ölçeklerin yaptığı ölçümler ile sınırlıdır. Farklı ölçeklerin kullanılması, farklı evrenler, daha geniş çaplı örneklem grupları üzerinde incelemeler yapılması gibi unsurların, bu araştırmada elde edilen bulguların genellenebilirliğinin artırılması için önemli olduğunun hatırlatılmasında fayda görülmektedir. Aşağıda araştırmanın kısıtlarına ilişkin detaylı bilgilere yer verilmiştir.

Bu araştırmanın kısıtlarının önemli bir bölümü, başta Kısa HEXACO Ölçeği olmak üzere kullanılan kişilik ölçeklerinden kaynaklanmaktadır. Kısa HEXACO Ölçeğinin alt boyutlarının çoğunun güvenilirlik değeri 0,6'nın altında kalmıştır. Bununla birlikte, bu durum bu ölçüm aracına özgü özelliklerden kaynaklanmakta olup, ölçeğin orijinalinin bulunduğu çalışma da (De Vries, 2013) dahil olmak üzere bu ölçeği kullanan çalışmalarda sıkça karşılaşılan bir durumdur (Dinic, 2018; Dinic ve Vujic, 2018; Maillefer vd., 2018; Desrochers vd., 2019; Marcus ve Roy, 2019; Roth ve Altmann, 2019; Garbe vd., 2020; Wu vd., 2020; Gorbato vd., 2021; Kritzer ve Luhmann, 2021; Rudert ve Janke, 2021; Evans vd., 2022; Flett vd., 2022; Julian vd., 2022; Pedovic vd., 2022). HEXACO modeline ait uzun form ölçekler kişilik özelliklerine ilişkin 24 sıfat doğrultusunda oluşturulmuş olup, 24 ifadeli Kısa HEXACO Ölçeği de her bir ifadesi orijinal ölçekte kullanılan bir sıfata denk gelecek şekilde kurgulanmıştır. İfadeler arasında yüksek düzeyde heterojenlik oluşturan bu durumun, Kısa HEXACO Ölçeğinin güvenilirlik katsayılarının nispeten düşük olmasında etkili olduğu belirtilmektedir (De Vries, 2013). Bu doğrultuda, ölçeğin güvenilirlik değerlerine ilişkin bu durum araştırmanın kısıtı olarak kabul edilebilir.

Bu araştırmanın kısıtlarından biri de kullanılan kişilik ölçeklerinin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ile ilgilidir. Araştırmada kullanılan kişilik ölçeklerinin CFI ve TLI değerlerinin literatürde belirtilen değerlerin altında kaldığı görülmüştür. Literatürde bu durumla kişilik ölçeklerinde sıkça karşılaşıldığı ve ilgili durumun kişilik ölçeklerinin yapısından kaynaklandığının belirtildiği (Raykov, 1998; Olason ve Roger, 2001; Petrides vd., 2003; Aluja vd., 2005; Paulhus ve Carey, 2011; Nilsson, 2014; Seib-Pfeifer vd., 2017) görülmektedir. Kişilik olgusunun yüksek düzeyde karmaşık olduğu ve bu konudaki araştırmalara ilgili tüm değişkenleri dâhil etmenin mümkün olmadığı belirtilmekte, modellerin tüm değişkenleri

içermemesinin doğrulayıcı faktör analizine ilişkin sonuçları doğrudan etkilediği ifade edilmektedir. Ayrıca, kişilik ölçeklerinde ifadelerin genellikle birden fazla alt boyutla ilişkili olmasının da uyum değerlerini doğrudan etkilediği belirtilmekte ve bu nedenle kişilik ölçeklerinde iyi uyumun nadiren yakalanabileceği tartışılmaktadır (Beauducel ve Wittman, 2005; Donnellan vd., 2006). Bu doğrultuda, doğrulayıcı faktör analizinde yaygın kullanılan uyum değerlendirme ölçütleri ve sınır değerlerinin kişilik ölçekleri için fazla katı olduğu belirtilmekte ve kişilik ölçeklerinin geçerliliğin test edilmesinde temel alınması gereken değer RMSEA olduğu ifade edilmektedir (Church ve Burke, 1994; Raykov, 1998; Hopwood ve Donnellan, 2010). Bununla birlikte, her ne kadar kullanılan kişilik ölçeklerinin RMSEA değerleri kabul edilebilir durumda olsa da ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizine ilişkin bu hususlar da araştırmanın kısıtları kapsamında değerlendirilebilir.

Bu araştırmanın sonuçları ve kısıtları kapsamında gelecek araştırmalar için bazı önerilerde bulunulabilir. Bunlardan ilki Beş Faktör ve HEXACO modellerinin karşılaştırılması ile ilgilidir. Literatürde bu konuda bir boşluk bulunmaktadır. Bu doğrultuda birçok araştırmacı tarafından yeni araştırmalara yönelik çağrılar yapılmaktadır. Bu çağrı burada da yinelenebilir. Buna göre, Beş Faktör ve HEXACO modellerinin farklı bağımlı değişkenler ve mümkünse uzun form ölçekler kullanılarak karşılaştırılmasının literatüre katkı sağlayabileceğinin hatırlatılmasında fayda görülmektedir. Benzer şekilde, bu çalışmanın sonuçlarından hareketle, HEXACO modelinin Beş Faktör modeline kıyasla üstünlükleri de yeni araştırmalara konu edilebilir. Örneğin, kişilik konusunu *dürüstlük-mütevazılık* açısından inceleyen çalışmalar az sayıda olduğundan, HEXACO modeli çerçevesinde dürüstlük-mütevazılık ile çeşitli değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyecek çalışmaların ilgi göreceği düşünülmektedir. Beyaz yaka suçları (*white-collar crimes*) kavramı bu kapsamda değerlendirilebilecek değişkenlere örnek olarak verilebilir. Yapılan literatür taraması örgütsel unsurları HEXACO modeli doğrultusunda inceleyen çalışmalar açısından da bir boşluk bulunduğunu göstermiştir. Bu kapsamda yürütülecek görgül araştırmaların da önem arz edeceği söylenebilir. Örneğin, örgütsel yalnızlık, vatandaşlık, yabancılaşma, bağlılık ve sinizm ile iş tatmini ve iş tutumu gibi unsurlar HEXACO modeli doğrultusunda incelenebilir.

Bu çalışmanın örneklemini üç devlet üniversitesinin öğretim elemanlarından oluşturmaktadır. Bu doğrultuda, sonuçlar kamuda çalışan öğretim elemanlarını kapsayacak şekilde üretilmiştir. Bununla birlikte, kamu ve özel sektörde çalışan öğretim elemanlarının çalışma koşulları ve buna bağlı olarak tükenmişlik düzeyleri farklılık gösterebilir. Bu düşünceden hareketle, kamu ve özel sektörde çalışan öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması da gelecek araştırmalara konu edilebilir.

Beş Faktör ve HEXACO modelleri biyoloji temelli ve pozitivist bir yapıya sahiptirler. Bununla birlikte, bu araştırmanın sonuçları kişilik dışında da tükenmişliği etkileyebilecek farklı unsurların var olabileceğini göstermektedir. Bu unsurların yorumlayıcı veya eleştirel paradigmalar doğrultusunda nitel araştırma yöntemiyle incelenmesinin başta bireylerin bu unsurlara ilişkin algılarıyla ilgili detayların aydınlatılmasına katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Ayrıca, bu bakış açısıyla yapılacak çalışmalar tükenmişlik ile ilgili potansiyel sömürü/istismar mekanizmalarının da ortaya çıkmasını sağlayabilir. Benzer şekilde, tükenmişlik ile başa çıkma yöntemlerinin de gelecek araştırmalar için önemli bir konu olduğu söylenebilir. Tükenmişlik ile başa çıkma yöntemleri konusu özellikle kültürel değerler açısından ele alınabilir.



SONUÇ

Kişilik özellikleri literatürde genellikle Beş Faktör modeli (Goldberg, 1990; McCrae ve Costa, 1996; 2008) kapsamında incelenmektedir. Bununla birlikte, çeşitli araştırmacılar tarafından bu modelin yetersiz kalabileceği noktalara vurgu yapılmakta ve yeni modellere ilişkin ihtiyaçlara değinilmektedir (Paunonen ve Ashton, 2001; Lee vd., 2005; Clark vd., 2010). HEXACO kişilik modeli, Beş Faktör kişilik modelinin en güçlü alternatiflerinden biri konumunda olmasına rağmen, Beş Faktör modeline kıyasla bu modeli kullanan araştırma sayısı oldukça azdır (McAbee vd., 2019; Feher ve Vernon, 2021). Tükenmişlik kavramı ise bireylerin kişilik özellikleri kapsamında incelenen temel kavramlardan biri olup, literatürde tükenmişlik ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi açıklayan görgül araştırmalar bulunmaktadır (Bakker vd., 2002; Alarcon vd., 2009; Morgan ve De Bruin, 2010; Swider ve Zimmerman, 2010; Cetin ve Hazir, 2012; Santos vd., 2016; Yücel, 2019). Bu doğrultuda, temel araştırma sorusu “Bireylerin kişilik özellikleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” olan bu tez çalışmasında bireylerin tükenmişlik düzeyleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmış, Beş Faktör ve HEXACO kişilik modelleri tükenmişlik düzeyi bağımlı değişkeni doğrultusunda karşılaştırılmıştır.

Nicel araştırma sonucunda, bireylerin kişilik özellikleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında ilişki olduğu hem Beş Faktör hem de HEXACO modelleri ile tespit edilmiştir. Literatürle tutarlı bu bulgulara göre, Beş Faktör modelinde bireylerin deneyime açıklık, sorumluluk/vazifeşinaslık, dışa dönüklük, uyumluluk ve duygusal denge kişilik özellikleri düzeyleri yükseldikçe tükenmişlik düzeyleri azalmaktadır. HEXACO modeli kapsamında ise bireylerin dürüstlük-mütevazılık, dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk/vazifeşinaslık ve deneyime açıklık düzeyleri yükseldikçe tükenmişlik düzeyleri azalmakta, duygusallık düzeyleri arttığında ise tükenmişlik düzeyleri yükselmektedir.

Her iki modele ait tüm kişilik özellikleri ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Ancak Beş Faktör modelinin kişilik özelliklerinin genel olarak tükenmişlik düzeyi ile daha yüksek korelasyon katsayılarına sahip olduğu görülmüştür. Beş Faktör modelinin, ayrıca, çoklu korelasyon katsayısının da HEXACO modelinden yüksek olduğu bulgulanmıştır. Bununla birlikte, dışa dönüklük kişilik özelliği kapsamında daha yüksek korelasyon katsayısı ortaya koyması ve Beş Faktör modelinde bulunmayan dürüstlük-mütevazılık gibi bir kişilik özelliğine sahip olması gibi unsurlar HEXACO modelini önemli bir alternatif haline getirmektedir.

Özellikle korelasyon analizi sonuçları olmak üzere araştırmanın analiz sonuçları, kişilik dışında da tükenmişlik düzeyini etkileyebilecek unsurlar olabileceğini göstermiştir. Demografik değişkenlere yönelik analizlerde bireylerin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet, unvan, araştırma yapılan temel bilim alanı ve çalışılan üniversite unsurları doğrultusunda farklılaşabileceği tespit edilmiştir. Katılımcılara yöneltilen “İş hayatında tükenmişlik hissetmenize en çok sebep olan unsurlar nelerdir? Nasıl başa çıkıyorsunuz?” sorularına gelen yanıtlarda ise adaletsizlik, olumsuz ilişkiler, iş yükü ve mobbing gibi bireylerin çevreleri ve çalıştıkları yerle ilişkili unsurların da tükenmişlik üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Katılımcıların önemli bir bölümü tükenmişlikle başa çıkamadıklarını belirtilmiş, başa çıkabildiğini düşünen katılımcılar ise hobilerle ilgilenme, azmetme, olumlu düşünme ve sabretme gibi yollara başvurdıklarına değinmişlerdir.

Elde edilen bu sonuçlara ilişkin bazı çıkarımlarda bulunmak mümkündür. Beş Faktör ve HEXACO modellerinin ikisi de bireylerin kişilik özelliklerinin onların beceri, ilgi, tutum ve ilişkilerini etkilediğini ve bireylerin kişilik özelliklerinin onların içinde bulundukları durumları veya yaşadıkları olayları algılama, yorumlama ve bunlara tepki verme biçimlerini etkileyeceğini savunmaktadır (Goldberg, 1990; McCrae ve Costa, 1996; Ashton vd., 2004; Lee ve Ashton, 2004). Tükenmişlik hissi de yaşanan birtakım olay ve durumlara karşı verilen bir tepki olduğundan (Pines ve Aronson, 1988; Maslach, 1993; Maslach ve Leiter, 2017) kişilik özelliklerinden etkilenmekte ve bireylere göre değişebilmektedir.

Karşılaştırılan iki modelin kişilik özelliklerinin tükenmişlik düzeyi ile ilişkisi de bu özelliklere ve tükenmişlik kavramına ilişkin temel unsurlar doğrultusunda değerlendirilebilir. Örneğin, Beş Faktör modelinin duygusal denge kişilik özelliği ile tükenmişlik düzeyi arasındaki negatif yönlü ilişkide, duygusal denge düzeyi yüksek olan bireylerin olumlu düşünceleri ve strese karşı dayanıklı olmaları (Kroenke vd., 2020; Flynn vd., 2021; Ramos vd., 2021) ile kaygı, depresyon, düşmanlık, hayal kırıklığı ve suçluluk gibi olumsuz duyguları düşük düzeyde yaşamaları (Costa ve McCrae, 1992a; Bakker vd., 2006; Swider ve Zimmerman, 2010) etkilidir. Başka bir örnekle, HEXACO modelinin dışa dönüklük düzeyi ile tükenmişlik düzeyi arasındaki negatif yönlü ilişkide dışa dönüklük düzeyi yükseldikçe artan canlılık, enerji düzeyi (Ashton ve Lee, 2007), sosyalleşme konusundaki isteklilik (Lee ve Ashton, 2004), iyimserlik ve olumlu ruh hali (Lee ve Ashton, 2004; Ashton vd., 2014) gibi özelliklerin etkisi önemlidir.

Tükenmişlik düzeyi ile Beş Faktör kişilik özellikleri arasındaki korelasyon katsayılarının HEXACO modeline göre nispi yüksekliğinin ise yöntemsel hususlardan kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu çalışmada kısa form ölçekler kullanılmış olup, HEXACO modeli ölçeği Beş Faktör modeli ölçeğinden daha az sayıda ifade barındırmaktadır. İfade

sayılarının azalması istatistiksel sonuçları etkileyebildiğinden (Franke vd., 2013; Morgado vd., 2017), tükenmişlik düzeyi ile Beş Faktör kişilik özellikleri arasındaki korelasyon katsayılarının HEXACO modeline göre nispi yüksekliği bu durumdan kaynaklanabilir. Beş Faktör modeli ölçeği ifadelerin daha kapsamlı olması, katılımcılar tarafından daha anlamlı bulunması veya risk algısı oluşturmaması gibi unsurlar da bu sonuçları etkilemiş olabilir.

Demografik değişkenler ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiye dair de benzer çıkarımlarda bulunulabilir. Örneğin, kadınların tükenmişlik düzeyi ortalamalarının erkeklerin tükenmişlik düzeyi ortalamalarından daha yüksek olduğu bulgusu, erkeklerin ve kadınların bedenleri ile zihinlerinin strese tepki verme derecelerinin farklılık göstermesi (Purvanova ve Muros, 2010; Norlund vd., 2010; McCormack ve Cotter, 2013), yaşanan olumsuzlukların kadınlarda daha çok stres yaratması ve geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin kadınlar üzerinde yarattığı baskı (Tang ve Lau, 1996; Rubino vd., 2013; Artz vd., 2022) ile ilişkilendirilebilir. Benzer şekilde, tükenmişlik düzeyi en yüksek olan grubun araştırma görevlileri olması da tükenmişliği etkileyen çevresel ve örgütsel unsurlar doğrultusunda yorumlanabilir. Özellikle araştırma görevlilerinin iş yüklerinin fazla olması, uyumsuz ve belirsiz iş taleplerini karşılamak durumunda olmaları ve özellikle doktora sonrası olmak üzere (Bakioğlu ve Yaman, 2004; Tosun ve Bayram, 2013; Çinemre, 2014; Anıl vd., 2015; Altay ve Epik, 2016) harcadıkları emeğin karşılığını alamama endişesi yaşamaları unsurları daha yüksek oranda tükenmişlik hissetmelerine neden olabilir.

Katılımcıların tükenmişlik hissetmelerine en çok sebep olan unsurlar arasında sıklıkla bahsettikleri adaletsizlik, olumsuz ilişkiler, iş yükü ve mobbing unsurları da tükenmişlik ile ilişkilendirilebilir. Örneğin, adaletsizlik hissinin tükenmişlik yaratması, tükenmişlik ile ilişkili olan karşılıklılık (Prins vd., 2008; Rose vd., 2010) ve sosyal karşılaştırma (Carmona vd., 2006) kavramlarıyla değerlendirilebilir. Bireylerin harcadıkları emeklerin karşılığında hak ettikleri değeri görememeleri veya bu değer hak etmeyen kişilere adaletsiz bir şekilde verildiğini görmeleri gibi unsurlar onları tükenmişliğe itebilir. Benzer şekilde, çatışma kavramının tükenmişliği artırıcı etkisi doğrultusunda (Brotheridge ve Grandey, 2002; Embriaco vd., 2007), katılımcıların vurgu yaptığı olumsuz ilişkilerin tükenmişlik yaratması da anlaşılabilir.

Benzer bir bakış açısı, katılımcıların aktardıkları başa çıkma yöntemleri için de kullanılabilir. Örneğin, olumlu düşünmenin bir tükenmişlik ile başa çıkma yöntemi olarak kullanılması, dışa dönüklük, uyumluluk ve duygusal denge düzeyi yükseldikçe tükenmişlik düzeyinin azalması bulgusuyla tutarlı olup, bu kişilik özellikleri yüksek olan bireylerin olayların olumlu yönlerine odaklanmalarının (Bai vd., 2020; Spark ve O'Connor, 2020; Ramos vd., 2021) bu sonuç üzerinde etkili olduğu düşünülebilir.

Araştırmanın bulguları kapsamında uygulayıcılara yönelik birtakım çıkarım ve değerlendirmelerde de bulunmak mümkündür. Öncelikle bu çalışmanın kapsamını oluşturan akademik örgütlere yönelik birtakım değerlendirmelerde bulunulmasında fayda görülmektedir. Üniversiteler gibi merkezi yapılarda sorun çözücü unsurlar sistemlerdir. Bu nedenle sorunların çözümünde sistemlere önemli bir rol düşmektedir. Özellikle tükenmişlik üzerinde etkili olabilecek diğer unsurlar değerlendirildiğinde bu sistemlerin liyakate önem veren, iş yükünü makul düzeylerde tutan ve mobbingin önüne geçecek şekilde kurgulanmasının önemi dikkat çekmektedir. Bu unsurlara dikkat ederek kurgulanacak sistemler akademik örgütlerde tükenmişlik yaşanma ihtimalini azaltacaktır.

Yapılacak bu çıkarım ve değerlendirmeler farklı sektörler ve örgüt özelliklerine göre değişebilir. Bununla birlikte, bazı genel değerlendirmelerde bulunulabileceği düşünülmektedir. Örneğin, öncelikle yöneticiler tarafından çalışanlarının kişilik özellikleri iyi analiz edilmelidir. Kişilik özelliklerinin bireylerin beceri, ilgi, tutum ve ilişkilerini etkilediği daha önce aktarılmıştır. Bu doğrultuda, yöneticilerin çalışanlarının kişilik özelliklerinin farkında olması, çalışanlarının sahip oldukları veya kazanabilecekleri yetkinliklerden, motive olma yollarına kadar birçok unsuru daha iyi yorumlamalarına yol açarak, iş ile ilgili birçok konuda hem kendilerine hem de çalışanlarına fayda sağlayabilecektir. Kişilik özellikleri konusundaki farkındalık, aynı zamanda, işe uygun personel seçimi veya mevcut personelin uygun işlere görevlendirilmesi konularında da yöneticilere yol gösterici olacaktır.

Benzer bir değerlendirme tükenmişlikle ilgili sonuçlar için de yapılabilir. Yöneticilerin, çalışanlarının kişilik özelliklerinin bilincinde olması, onların tükenmişlik duygusuna karşı direnç düzeyleri konusunda fikir verecektir. Bu doğrultuda, kişilik özelliklerine göre tükenmişliğe karşı savunmasız olduğu düşünülen çalışanlara bu konuda daha fazla destek sağlanabilir. Yöneticiler, ayrıca, tükenmişliğe sebep olabilecek potansiyel örgütsel unsurlar için de önlemlerini alabilirler. Öncelikle liyakat temelli, etik ve adil bir yönetim göstermeye önem verilmelidir. İş dağılımı veya terfi gibi süreçler liyakat ve yetenek gözetilerek yapılmalı, çalışanlara mobbing uygulanmamalı ve örgüt içinde çalışanların birbirlerine karşı mobbing uygulamaları konusunda dikkatli davranılmalıdır. İş yükü de bu doğrultuda önemli olup, çalışanların iş yükleri makul düzeyde tutulmalıdır. Çalışanlara daha fazla iş yüklemek örgütsel performans açısından sürdürülebilir bir artış sağlamayacak, aksine uzun vadede çalışanları tükenmişliğe iterek iş tatmininde azalma, devamsızlık, işten ayrılma, örgütsel bağlılık ve iş performansında azalma gibi sonuçlara yol açabilecektir. Benzer şekilde, yöneticiler çalışanlarının iş yerinde yaşadıkları olumsuz ilişkilerin de tükenmişlik yaratabileceği

ihtimalinin farkında olmalılardır. Bu kapsamda sorun yaşayan çalışanların sorunları hakkında görüşülerek kendilerine yardımcı olunmalı, sorunların çözülmesi için rehberlik yapılmalıdır.

Yapılan araştırmanın ulusal ve uluslararası literatüre özgün katkıları mevcuttur. Öncelikle bu çalışmada Beş Faktör ve HEXACO modellerinin karşılaştırılması yapılmıştır. HEXACO modeli, Beş Faktör modelinin en önemli alternatiften biri olmasına rağmen literatürde bu iki modeli karşılaştıran çalışma sayısı yok denecek kadar azdır. Bununla birlikte, birçok araştırmacı tarafından alanda hâkim olan Beş Faktör modelinin alternatifleri ile karşılaştırılmasına yönelik çalışmaların önemine vurgu yapılmıştır. Bu araştırmanın kişilik araştırmalarına sağladığı katkılardan biri bu çağrıya kulak vermiş olmasıdır. Yine bu kapsamda, bu çalışmanın kişilik kavramına ilişkin kuramsal çerçeveye sunduğu en temel katkı da kişilik araştırmaları, araştırmacıları ve literatürü için neredeyse dogma haline gelmiş Beş Faktör modelinin kusursuz bir model olmadığına ve sorgulanması gerektiğine dikkat çekmesidir. Çalışma sonucunda her ne kadar Beş Faktör modeli birçok özelliği bakımından HEXACO modelinden daha güçlü sonuçlar vermiş olsa da sonuçların birbirine yakın olması, dışa dönüklük özelliğinde daha güçlü ilişki sunması ve dürüstlük-mütevazılık özelliğini içermesi gibi HEXACO modelinin bazı nispi avantajlarına ilişkin veriler bu çalışma kapsamında kişilik literatürüne sunulmuş önemli katkılardır.

Çalışmanın katkılarından bir diğeri ise HEXACO modeli ile tükenmişlik arasındaki ilişki kapsamındadır. Kişilik ve tükenmişlik ilişkisi Beş Faktör modeli kapsamında sıkça incelenmesine rağmen, HEXACO modeli kişilik özellikleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin uluslararası literatürde yeterince incelenmediği görülmüştür. Bu durum yalnızca HEXACO modeli ile tükenmişlik ilişkisi için geçerli değildir. HEXACO modelinin genel olarak uluslararası literatürde hala beklenenin çok altında sayıda çalışma tarafından ele alındığı görülmektedir. Bu tez kapsamında yürütülen araştırma bu açılardan da kişilik araştırmalarına katkı sunmaktadır. Ayrıca, bu çalışmaya dek yerli literatürde HEXACO modelini bu denli detaylı bir şekilde ele alan bir çalışmaya rastlanmamış, bu modeli kullanarak yürütülen görgül araştırmaların ise az sayıda olduğu tespit edilmiştir. Çalışmanın görgül ve kavramsal katkıları ve HEXACO modeli kapsamında yürütülen az sayıda araştırmadan biri olması göz önünde bulundurulduğunda bu çalışmanın gelecekte bu modeli çalışacak araştırmacılar için temel yerli kaynaklardan biri olabileceği düşünülmektedir. Bu durum ise yerli literatüre sağlanan önemli bir katkıdır. Bu çalışmanın, ayrıca, tükenmişlik ve kişilik özellikleri ilişkisini özellikle akademik örgütler olmak üzere eğitim sektörü gibi nispeten az sayıda araştırmaya konu olan bir sektörde incelemesi nedeniyle de önem taşıdığı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Acaray, A. ve Yildirim, S. (2017). "The impact of personality traits on organizational cynicism in the education sector". *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 13(1): 65-76.
- Adler, A. (1963). *The problem child: The Life Style of the Problem Child as Analysed in Specific Cases*. Moffat, New York.
- Ahola, K., Honkonen, T., Virtanen, M., Aromaa, A. ve Lönnqvist, J. (2008). "Burnout in relation to age in the adult working population". *Journal of Occupational Health*, 50(4): 362-365.
- Akgündüz, Y. ve Akdağ, G. (2014). "İşgörenlerin Kişilik Özelliklerinin Temel Benlik Değerlendirmelerine ve İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi". *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12(24): 295-318.
- Alarcon, G., Eschleman, K. J. ve Bowling, N. A. (2009). "Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis". *Work & Stress*, 23(3): 244-263.
- Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F. ve Borgogni, L. (2018). "Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance". *Career Development International*, 23(1): 33-47.
- Allport, G. W. (1937). *Personality: A Psychological Interpretation*. Holt, Rinehart & Winston, New York.
- Allport, G. W. (1961). *Pattern and Growth in Personality*. Holt, Rinehart & Winston, New York.
- Altay, S. ve Epik, M. T. (2016). "50 D'li Araştırma Görevlilerinin İş Güvencesizliği Algısı ve İş Tutumlarına Etkisi: SDÜ İ.İ.B.F. Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Uygulama". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(5): 1273-1287.
- Altıntaş, F. Ç. (2009). "Kişiliğin Algılanan Örgütsel Sabotaj Davranışları Üzerindeki Etkisi". *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(1): 95-111.
- Aluja, A., Garcia, O., Rossier, J. ve Garcia, L. F. (2005). "Comparison of the NEO-FFI, the NEO-FFI-R and an alternative short version of the NEO-PI-R (NEO-60) in Swiss and Spanish samples". *Personality and Individual Differences*, 38: 591-604.
- Alvarado, L. E., Bretones, F. D. ve Rodriguez, J. A. (2021). "The effort-reward model and its effect on burnout among nurses in Ecuador". *Frontiers in Psychology*, 12(760570): 1-6.

- Anglim, J. ve O'Connor, P. (2019). "Measurement and research using the Big Five, HEXACO, and narrow traits: A primer for researchers and practitioners". *Australian Journal of Psychology*, 71: 16-25.
- Anglim, J., Lievens, F., Everton, L., Grant, S. L. ve Marty, A. (2018). "HEXACO personality predicts counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior in low-stakes and job applicant contexts". *Journal of Research in Personality*, 77: 11-20.
- Anglim, J., Sojo, V., Ashford, L. J., Mewman, A. ve Marty, A. (2019). "Predicting employee attitudes to workplace diversity from personality, values, and cognitive ability". *Journal of Research in Personality*, 83: 1-14.
- Anıl, D., Ertuna, L. ve Uysal, İ. (2015). "Türkiye'deki Araştırma Görevlilerinin Mesleki Sorunlarının İkili Karşılaştırma Yoluyla Ölçeklenmesi". *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 6(2): 279-297.
- Anwar, M. (2017). "Linkages between personality and knowledge sharing behavior in workplace: Mediating role of affective states". *Ekonomika a Management*, 2: 102-115.
- Armon, G., Shirom, A. ve Melamed, S. (2012). "The Big Five personality factors as predictors of changes across time in burnout and its facets". *Journal of Personality*, 80(2): 403-427.
- Arslan, E. (2017). *Otel İşletmelerinde Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerine Etkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Artz, B., Kaya, I. ve Kaya, O. (2022). "Gender role perspectives and job burnout". *Review of Economics of the Household*, 20: 447-470.
- Ashton, M. C. ve Lee, K. (2007). "Empirical, theoretical, and practical advantages of the HEXACO model of personality structure". *Personality and Social Psychology Review*, 11(2): 150-166.
- Ashton, M. C. ve Lee, K. (2008). "The prediction of honesty-humility-related criteria by the HEXACO and Five-Factor models of personality". *Journal of Research in Personality*, 42: 1216-1228.
- Ashton, M. C. ve Lee, K. (2009). "The HEXACO-60: A short measure of the major dimensions of personality". *Journal of Personality Assessment*, 91: 340-345.
- Ashton, M. C., Lee, K. ve De Vries, R. E. (2014). "The HEXACO honesty-humility, agreeableness, and emotionality factors: A review of research and theory". *Journal of Personality and Social Psychology*, 18(2): 139-152.

- Ashton, M. C., Lee, K., Perugini, M., Szarota, P., De Vries, R. E., Di Blas, L., Boies, K. ve De Raad, B. (2004). "A six-factor structure of personality-descriptive adjectives: Solutions from psycholexical studies in seven languages". *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(2): 356-366.
- Ashton, M. C., Lee, K., Pozzebon, J. A., Visser, B. A. ve Worth, N. C. (2010). "Status-driven risk taking and the major dimensions of personality". *Journal of Research in Personality*, 44: 734-737.
- Ashton, M. C., Lee, K., Visser, B. A. ve Pozzebon, J. A. (2008). "Phobic tendency within the Five-Factor and HEXACO models of personality structure". *Journal of Research in Personality*, 42: 734-746.
- Aşık, N. A. (2016). "İş Yerinde Yalnızlığın Tükenmişlik Üzerine Etkisi". *Business & Management Studies: An International Journal*, 4(3): 366-384.
- Atak, H. (2009). "Big five traits and loneliness among turkish emerging adults". *International Journal of Psychological and Behavioral Sciences*, 3(7): 1494-1498.
- Bai, Q., Bai, S., Dan, Q., Lei, L. ve Wang, P. (2020). "Mother phubbing and adolescent academic burnout: The mediating role of mental health and the moderating role of agreeableness and neuroticism". *Personality and Individual Differences*, 155: 1-7.
- Bakioğlu, A. ve Yaman, E. (2004). "Araştırma Görevlilerinin Kariyer Gelişimleri: Engeller ve Çözümler". *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 20: 1-20.
- Bakker, A. B., Schaufeli V. B., Sixma, H. J., Bosweld, W. ve Dierendonck, D. V. (2000). "Patient demands, lack of reciprocity and burnout: A five-year longitudinal study among general practitioners". *Journal of Organizational Behavior*, 21: 425-441.
- Bakker, A. B., Van Der Zee, K. I., Lewig, K. A. ve Dollard, M. F. (2002). "The relationship between the big five personality factors and burnout: A study among volunteer counselors". *The Journal of Social Psychology*, 135(5): 1-19.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. ve Schaufeli, W. B. (2003). "The socially induced burnout model". *Advances in Psychology Research*, 25: 13-30.
- Bakker, A. B., Emmerik, H. V. ve Euwema, M. C. (2006). "Crossover of burnout and engagement in work teams". *Work and Occupations*, 33(4): 464-489.
- Barrick, M. R. ve Mount, M. K. (1991). "The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis". *Personnel Psychology*, 44(1): 1-26.

- Barrick, M. R., Mount, M. K. ve Judge, T. A. (2001). "Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next?". *Personality and Performance*, 9(1/2): 9-30.
- Barrick, M. R., Stewart, G. L., Neubert, M. J. ve Mount, M. K. (1998). "Relating member ability and personality to work-team processes and team effectiveness". *Journal of Applied Psychology*, 83(3): 377-391.
- Basım, H. N., Begenirbaş, M. ve Yalçın, R. C. (2013). "Öğretmenlerde Kişilik Özelliklerinin Duygusal Tükenmeye Etkisi: Duygusal Emegın Aracılık Rolü". *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(3): 1477-1496.
- Başar, U. (2019). *Liderin Karanlık Kişilik Özellikleri ile Çalışanın Tükenmişliği Arasındaki İlişkide Çalışanın Karanlık Liderlik Algısının Aracı Rolü: Çok Düzeyli Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Batman, O. ve Mesci, Z. A. (2012). "Personel Güçlendirme ile Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişki: Seyahat Acentalarında Bir Araştırma". *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 9(1): 22-33.
- 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.
- Beauducel, A. ve Wittman, W. W. (2005). "Simulation study on fit indexes in cfa based on data with slightly distorted simple structure". *Structural Equation Modeling*, 12(1): 41-75.
- Becker, T. E. (1998). "Integrity in organizations: Beyond honesty and conscientiousness". *The Academy of Management Review*, 23(1): 154-161.
- Benet-Martinez, V. ve John, O. P. (1998). "Los cincograndes across cultures and ethnic groups: Multitrait-multimethod analyses of the big five in Spanish and English." *Journal of Personality and Social Psychology*, 75: 729-750.
- Blonigen, D. M., Carlson, S. R., Krueger, R. F. ve Patrick, C. J. (1998). "A twin study of self-reported psychopathic personality traits". *Personality and Individual Differences*, 35: 179-197.
- Bogg, T. ve Roberts, B. W. (2004). "Conscientiousness and health-related behaviors: A meta-analysis of the leading behavioral contributors to mortality". *Psychological Bulletin*, 130(6): 887-919.
- Bolat, O. İ. (2011). "Öz Yeterlilik ve Tükenmişlik İlişkisi: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi". *Ege Akademik Bakış*, 11(2): 255-266.

- Bono, J. E. ve Vey, M. A. (2007). "Personality and emotional performance: Extraversion, neuroticism, and self-monitoring". *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(2): 177-192.
- Borritz, M., Rugulies, R., Bjorner, J. B., Villadsen, E., Mikkelsen, O. A. ve Kristensen, T. S. (2006). "Burnout among employees in human service work: Design and baseline findings of the PUMA study". *Scandinavian Journal of Public Health*, 34: 49-58.
- Bouchard, T. J. ve Loehlin, J. C. (2001). "Genes, evolution, and personality". *Behavioral Genetics*, 31: 43-73.
- Bouchard, T. J., Lykken, D. T., McGue, M. ve Segal, N. L. (1990). "Sources of human psychological differences: The Minnesota study of twins reared apart". *Science*, 250: 223-228.
- Boudouda, N. E. ve Gana, K. (2020). "Neuroticism, conscientiousness and extraversion interact to predict depression: A confirmation in a non-Western culture". *Personality and Individual Differences*, 167: 1-6.
- Bourdage, J. S., Goupal, A., Neilson, T., Lukacik, E. ve Lee, N. (2018). "Personality, equity sensitivity, and discretionary workplace behavior". *Personality and Individual Differences*, 120: 144-150.
- Bourdage, J. S., Lee, K., Lee, J. ve Shin, K. (2012). "Motives for organizational citizenship behavior: Personality correlates and coworker ratings of OCB". *Human Performance*, 25: 179-200.
- Bourdage, J. S., Lee, K., Lee, J. ve Shin, K. (2012). "Motives for organizational citizenship behavior: Personality correlates and coworker ratings of OCB". *Human Performance*, 25: 179-200.
- Bozdoğan, S. (2020). *Aşırı İş Yükünün, Tükenmişlik, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye.
- Bozionelos, N. (2004). "The big five of personality and work involvement". *Journal of Managerial Psychology*, 19(1): 69-81.
- Breevaart, K. ve De Vries, R. E. (2017). "Supervisor's HEXACO personality traits and subordinate perceptions of abusive supervision". *The Leadership Quarterly*, 28(2017): 691-700.
- Breevaart, K. ve De Vries, R. E. (2021). "Followers' HEXACO personality traits and preference for charismatic, relationship-oriented, and task-oriented leadership". *Journal of Business and Psychology*, 36(2): 253-265.

- Bregenzer, A., Felfe, J., Bergner, S. ve Jimenez, P. (2019). "How followers' emotional stability and cultural value orientations moderate the impact of health-promoting leadership and abusive supervision on health-related resources". *German Journal of Human Resource Management*, 33(4): 307-336.
- Brewer, E. W. ve Shapart, L. (2004). "Employee burnout: A meta-analysis of the relationship between age or years of experience". *Human Resource Development Review*, 3(2): 102-123.
- Brotheridge, C., M. ve Grandey, A. A. (2002). "Emotional labor and burnout: Comparing two perspectives of people work". *Journal of Vocational Behavior*, 60: 17-39.
- Brown, P. A., Slater, M. ve Lofters, A. (2019). "Personality and burnout among primary care physicians: An international study". *Psychology Research and Behavior Management*, 12: 169-177.
- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). "Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama". *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2): 95-108.
- Buecker, S., Maes, M., Denissen, J. J. A. ve Luhmann, M. (2020). "Loneliness and the big five personality traits: A meta-analysis". *European Journal of Personality*, 34: 8-28.
- Bulut, M. B. (2017). "Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılıkları, Kişilik Özellikleri ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler". *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(50): 362-370.
- Burcaş, S. ve Cretu, Z. C. (2021). "Perfectionism and neuroticism: Evidence for a common genetic and environmental etiology". *Journal of Personality*, 89(4): 819-830.
- Burger, J. M. (2018). *Personality*. Cengage Learning, Boston.
- Buss, A. H. ve Plomin, R. (1984). *Temperament: Early Developing Personality Traits*. Erlbaum, Hillsdale.
- Butucescu, A. ve Iliescu, D. (2019). "It was unfair! Should I appeal? The moderating role of agreeableness and neuroticism between fairness perceptions in assessment and intention to appeal". *Ethics & Behavior*, 30(5): 342-363.
- Byrne, K. A. ve Worthy, D. A. (2013). "Do narcissists make better decisions? An investigation of narcissism and dynamic decision-making performance". *Personality and Individual Differences*, 55: 112-117.

- Cabrera, Y. A., Acosta, M. A. S. ve Quintana, T. A. (2017). "Exploring the influence of ceo extraversion and openness to experience on firm performance: The mediating role of top management team behavioral integration". *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 24(2): 201-215.
- Caliskan, A. ve Pekkan, N. U. (2019). "Sağlık Sektörü Çalışanlarında Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Kişi-Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü". *Business and Economics Research Journal*, 10(2): 469-481.
- Campbell, L. A. J., Adams, R., Perry, D. G., Workman, K. A., Furdella, J. Q. ve Egan, S. K. (2002). "Agreeableness, extraversion, and peer relations in early adolescence: Winning friends and deflecting aggression". *Journal of Research in Personality*, 36: 224-251.
- Carmona, C. P., De Bello, F., Mason, N. W. H., ve Leps, J. (2016). "Traits without borders: Integrating functional diversity across scales". *Trends in Ecology & Evolution*, 31(5): 382-394.
- Carmona, C., Buunk, A. P., Peiro, J. M., Rodriguez, I. ve Bravo, M. J. (2006). "Do social comparison and coping styles play a role in the development of burnout? Cross-sectional and longitudinal findings". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79: 85-99.
- Cattell, R. B., Rao, D. C., Schuerger, J. M. ve Vaughan, D. S. (1981). "Unitary personality source traits analyzed for heritability". *Human Heredity*, 31(5): 261-275.
- Ceschi, A., Sartori, R., Dickert, S. ve Costantini, A. (2016). "Grit or honesty-humility? New insights into the moderating role of personality between the health impairment process and counterproductive work behavior". *Frontiers in Psychology*, 7: 1-11.
- Cetin, F. ve Hazir, K. (2012). "Örgütsel bağlamda tükenmişlik tepkisinin gelismesinde kişilik özelliklerinin rolü". *Business and Economics Research Journal*, 3(2): 65-77.
- Chen, S. C. ve Chen, C. F. (2018). "Antecedents and consequences of nurses' burnout: Leadership effectiveness and emotional intelligence as moderators". *Management Decision*, 56(4): 777-792.
- Chiaburu, D. S., Oh, I., Berry, C. M., Li, N. ve Gardner, R. G. (2011). "The five-factor model of personality traits and organizational citizenship behaviors: A meta-analysis". *Journal of Applied Psychology*, 96(6): 1140-1166.
- Choi, D., Oh, I. ve Colbert, A. E. (2015). "Understanding organizational commitment: A meta-analytic examination of the roles of the five-factor model of personality and culture". *Journal of Applied Psychology*, 100(5): 1542-1567.

- Church, A. T. ve Burke, P. J. (1994). "Exploratory and confirmatory tests of the Big Five and Tellegen's three and four-dimensional models". *Journal of Personality and Social Psychology*, 66: 93-114.
- Clark, M. A., Lelchhook, A. M. ve Taylor, M. L. (2010). "Beyond the big five: How narcissism, perfectionism, and dispositional affect relate to workaholism". *Personality and Individual Differences*, 48: 786-791.
- Clarke, S. P., Sloane, D. M. ve Aiken, L. H. (2002). "Effects of hospital staffing and organizational climate on needlestick injuries to nurses". *American Journal of Public Health*, 92(7): 1115-1119.
- Colom, C. C. ve Contreras, M. J. (2018). "Burnout at the supermarket: Testing the relevance of personality and stressful situations". *Acción Psicológica*, 96(6): 1140-1166.
- Cordes, C. L. ve Dougherty, T. W. (1993). "A review and an integration of research on job burnout". *The Academy of Management Review*, 18(4): 621-656.
- Cortes, K., Wood, J. V. ve Prince, J. (2019). "Repairing one's mood for the benefit of others: Agreeableness helps motivate low self-esteem people to feel better". *Journal of Social and Personal Relationships*, 36(11-12): 3835-3854.
- Costa, P. T. ve McCrae, R. R. (1985). "Concurrent Validation After 20 Years: Implications Of Personality Stability For Its Assessment". J. N. Butcher ve C. D. Spielberger (Ed.), *Advances in Personality Assessment*. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 31-51.
- Costa, P. T. ve McCrae, R. R. (1992a). "The five-factor model of personality and its relevance to personality disorders". *Journal of Personality Disorders*, 6(4): 343-359.
- Costa, P. T. ve McCrae, R. R. (1992b). *NEO-PI-R Professional Manual*. Psychological Assessment Resources, Odessa.
- Costa, P. T., McCrae, R. R. ve Dye, D. A. (1991). "Facet scales for agreeableness conscientiousness: A revision of neo personality inventory". *Personality and Individual Differences*, 12(9): 887-898.
- Crawford, E. R., Lepine, J. ve Rich, B. L. (2010). "Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test". *Journal of Applied Psychology*, 95(5): 834-848.
- Çiçek, B. ve Aknar, A. (2019). "Kişilik Özelliklerinin Tükenmişlik ve Presenteizm Davranışları Üzerindeki Etkisi". *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 54(3): 1234-1258.
- Çinemre, S. (2014). "Araştırma Görevlilerinin Sorun ve Beklentileri: İlahiyat Fakülteleri Örneği". *Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 14(1): 261-289.

- Darsana, M. (2013). "The influence of personality and organizational culture on employee performances through organizational citizenship behavior". *The International Journal of Management*, 2(4): 35-42.
- De Hoogh, A. H. B. ve Hartog, D. N. D. (2009). "Neuroticism and locus of control as moderators of the relationships of charismatic and autocratic leadership with burnout". *Journal of Applied Psychology*, 94(4): 1058-1067.
- De Vine, J. B. ve Morgan, B. (2020). "The relationship between personality facets and burnout". *SA Journal of Industrial Psychology*, 46: 1-11.
- De Vries, R. E. (2013). "The 24-item Brief HEXACO Inventory (BHI)". *Journal of Research in Personality*, 47: 871-880.
- De Vries, R. E., De Vries, A., De Hoogh, A. ve Feij, J. (2009). "More than the Big Five: Egoism and the HEXACO model of personality". *European Journal of Personality*, 23: 635-654.
- Deckers, M., Altmann, T. ve Roth, M. (2020). "The role of individual personality in conceptualizing and measuring group characteristics". *Current Psychology*, 6: 1-12.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. ve Schaufeli, W. B. (2001). "The job demands-resources model of burnout". *Journal of Applied Psychology*, 86(3): 499-512.
- Desrochers, J. E., Albert, G., Milfont, T. L., Kelly, B. ve Arnocky, S. (2019). "Does personality mediate the relationship between sex and environmentalism?". *Personality and Individual Differences*, 147: 204-213.
- Deveci, B. (2020). *Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumuna Etkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Digman, J. M. (1990). "Personality structure: Emergence of the five-factor model". *Annual Review of Psychology*, 41(1): 417-440.
- Dikmetas, E., Top, M. ve Ergin, G. (2011). "An examination of mobbing and burnout of residents". *Turkish Journal of Psychiatry*, 22: 1-12.
- Dinc, M. S., Kuzey, C., Gungormus, A. H. ve Atalay, B. (2020). "Burnout among accountants: The role of organisational commitment components". *European Journal of International Management*, 14(3): 443-460.
- Dinç, M., Bitlisli, F., Çetinceli, E. ve Aydın, S. Z. (2013). "Öğretim Elemanlarının Tükenmişliğinde Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Etkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Meslek Yüksekokulları Örneği". *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 4(9): 44-69.

- Dinibütün, S. R. (2013). *Örgüt İkliminin Tükenmişlik Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dinic, B. (2018). "Comparison of three short six-factor personality instruments". *Primenjena Psihologija*, 11(2): 189-206.
- Dinic, B. M. ve Vujic, A. (2018). "Five-factor model best describes narcissistic personality inventory across different item response formats". *Psychological Reports*, 122(5): 1946-1966.
- Dionigi, A. (2019). "The relationship between, burnout, personality, and emotional intelligence in clown doctors". *HUMOR*, 33(1): 157-174.
- Donellan, M. B., Oswald, F. L., Baird, B. M. ve Lucas, L. E. (2006). "The mini-IPIP scales: Tiny-yet-effective measures of the big five factors of personality". *Psychological Assessment*, 18(2): 192-203.
- Douglas, S. P. ve Craig, C. S. (2007). "Collaborative and iterative translation: An alternative approach to back translation". *Journal of International Marketing*, 15(1): 30-43.
- Duffy, B., Oyebode, J. R. ve Allen, J. (2009). "Burnout among care staff for older adults with dementia: The role of reciprocity, self-efficacy and organizational factors". *Dementia*, 8: 515-541.
- Dunlop, P. D., Bourdage, J. S., De Vries, R. E., Hilbig, B. E., Zettler, I., ve Ludeke, S. G. (2017). "Openness to (reporting) experiences that one never had: Overclaiming as an outcome of the knowledge accumulated through a proclivity for cognitive and aesthetic exploration". *Journal of Personality and Social Psychology*, 113(5): 810-834.
- Eastburg, M. C., Williamson, M., Gorsuch, R. ve Ridley, C. (1994). "Social support, personality, and burnout in nurses". *Journal of Applied Social Psychology*, 24(14): 1233-1250.
- Eissa, G. (2020). "Individual initiative and burnout as antecedents of employee expediency and the moderating role of conscientiousness". *Journal of Business Research*, 110: 202-212.
- Embriaco, N., Papazian, L., Barnes, M. J., Pochard, F. ve Azoulay, E. (2007). "Burnout syndrome among critical care healthcare workers". *Current Opinion in Critical Care*, 13: 482-488.
- Emmons, R. A. (1984). "Factor analysis and construct validity of the narcissistic personality inventory". *Journal of Personality Assessment*, 48: 291-300.

- Enzmann, D., Schaufeli, W. B., Janssen, P. ve Rozeman, A. (1998). "Dimensionality and validity of the burnout measure". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 71: 331-351.
- Erdheim, J., Wang, M. ve Zickar, M. J. (2006). "Linking the big five personality constructs to organizational commitment". *Personality and Individual Differences*, 41: 959-970.
- Erikson, E. H. (1959). "Identity and the life cycle: Selected papers". *Psychological Issues*, 1: 1-171.
- Erkuş, A. ve Tabak, A. (2009). "Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Çalışanların Çatışma Yönetim Tarzlarına Etkisi: Savunma Sanayiinde Bir Araştırma". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(2): 213-242.
- Evans, A. M., Meyers, M. C., Van De Calseyde, P. P. F. M. ve Stavrova, O. (2022). "Extroversion and conscientiousness predict deteriorating job outcomes during the covid-19 transition to enforced remote work". *Social Psychological and Personality Science*, 13(3): 781-791.
- Eysenck, H. J. (1990). "Genetic and environmental contributions to individual differences: The three major dimensions of personality". *Journal of Personality*, 58(1): 245-261.
- Farrukh, M., Ying, C. W. ve Mansori, S. (2017). "Organizational commitment: An empirical analysis of personality traits". *Journal of Work-Applied Management*, 9(1): 18-34.
- Feher, A. ve Vernon, P. A. (2021). "Looking beyond the big five: A selective review of alternatives to the big five model of personality". *Personality and Individual Differences*, 169: 1-8.
- Flett, G. L., Nepon, T., Goldberg, J. O., Rose, A. L., Atkey, S. K. ve Zaki-Azat, J. (2022). "The anti-mattering scale: Development, psychometric properties and associations with well-being and distress measures in adolescents and emerging adults". *Journal of Psychoeducational Assessment*, 40(1): 37-59.
- Flynn, P. J., Bliese, P. D., Korsgaard, M. A. ve Cannon, C. (2021). "Tracking the process of resilience: How emotional stability and experience influence exhaustion and commitment trajectories". *Group & Organization Management*, 46(4): 692-736.
- Franke, G. R., Rapp, A. ve Andzulis, J. M. (2013). "Using shortened scales in sales research: Risks, benefits, and strategies". *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 33(3): 319-328.
- Freudenberger, H. J. (1974). "Staff burnout". *Journal of Social Issues*, 30: 159-165.

- Furukawa, R. ve Driessnack, M. (2016). "Testing the committee approach to translating measures across cultures: Translating primary communication inventory from English to Japanese". *Nursing and Health Sciences*, 18: 450-456.
- Gabris, G. T. ve Ihrke, D. M. (1996). "Job burnout in a large federal agency: Phase model implications for how employees perceive leadership credibility". *Public Administration Quarterly*, 11(2): 220-249.
- Garbe, L., Rau, R. ve Toppe, T. (2020). "Influence of perceived threat of Covid-19 and HEXACO personality traits on toilet paper stockpiling". *Plos One*, 15(6): 1-12.
- George, D. ve Mallery, P. (2016). *IBM SPSS Statistics 23 Step by Step: A Simple Guide and Reference (14th ed.)*. Routledge, New York.
- George, J. M. ve Zhou, J. (2001). "When openness to experience and conscientiousness are related to creative behavior: An interactional approach". *Journal of Applied Psychology*, 86(3): 513-524.
- Ghorpade, J., Lackritz, J. ve Singh, G. (2011). "Personality as a moderator of the relationship between role conflict, role ambiguity, and burnout". *Journal of Applied Social Psychology*, 41(6): 1275-1298.
- Goldberg, L. R. (1990). "The development of markers for the big-five factor structure". *Psychological Assessment*, 4(1): 26-42.
- Goldberg, L. R. (1993). "The structure of phenotypic personality traits". *American Psychologist*, 48(1): 26-34.
- Golembiewski, R. T. ve Munzenrider, R. F. (1988). *Phases of Burnout: Developments in Concepts and Applications*. Praeger, New York.
- Golembiewski, R. T. (1989). "Burnout as a problem at work: Mapping its degree, duration, and consequences". *Journal of Managerial Issues*, 1(1): 86-97.
- Golembiewski, R. T., Boudreau, R. A., Munzenrider, R. F. ve Luo, H. (1996). *Global Burnout: A Worldwide Pandemic Explored by the Phase Model*. Jai Press, Greenwich.
- Golembiewski, R. T., Scherb, K. ve Boudreau, R. A. (1993). "Burnout in Cross-National Settings: Generic and Model-Specific Perspectives". W. B. Schaufeli, C. Maslach ve T. Marek (Ed.), *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*. Taylor & Francis, Philadelphia.
- Gorbatov, S., Khapova, S. N., Oostrom, J. K. ve Lysova, E. I. (2021). "Personal brand equity: Scale development and validation". *Personnel Psychology*, 74: 505-542.

- Graziano, W. G., Habashi, M. M., Sheese, B. E. ve Tobin, R. M. (2007). "Agreeableness, empathy, and helping: A person x situation perspective". *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(4): 583-599.
- Graziano, W. G., Jensen-Campbell, L. A. ve Hair, E. C. (1996). "Perceiving interpersonal conflict and reacting to it: The case for agreeableness". *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(4): 820-835.
- Green, T. B., Hinds, J. ve Joinson, A. (2021). "Understanding neuroticism and social media: A systematic review". *Personality and Individual Differences*, 168: 1-12.
- Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J. (1985). "Sources of conflict between work and family roles". *Academy of Management Review*, 10: 76-88.
- Griffin, B. ve Hesketh, B. (2004). "Why openness to experience is not a good predictor of job performance". *International Journal of Selection and Assessment*, 12(3): 243-251.
- Grijalva, E. ve Newman, D. A. (2015). "Narcissism and counterproductive work behavior (cwb): Meta-analysis and consideration of collectivist culture, big five personality, and narcissism's facet structure". *Applied Psychology: An International Review*, 64(1): 93-126.
- Günay, A. (2019). *Sosyal Medya Kişilik Özelliklerini Yansıtır mı? İnsan Kaynakları Perspektifinde Twitter Üzerinden Bir Söylem Analizi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Haas, B. W., Ishak, A., Denison, L., Anderson, I. ve Filkowski, M. M. (2015). "Agreeableness and brain activity during emotion attribution decisions". *Journal of Research in Personality*, 57: 26-31.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis*. Pearson, New York.
- Hart, D., Atkins, R. ve Matsuba, M. (2008). "The association of neighborhood poverty with personality change in childhood". *Journal of Personality and Social Psychology*, 94(6): 1048-1061.
- Hartog, D. N. ve Belschak, F. D. (2012). "Work engagement and machiavellianism in the ethical leadership process". *Journal of Business Ethics*, 107: 35-47.
- Hassan, R., Rowa, R., McCabe, R. E., Lahat, A. ve Schmidt, L. A. (2021). "Shyness and anxiety: Protective role of extraversion". *Personality and Individual Differences*, 178: 1-7.

- Haydaroğlu, S. (2020). *Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Muhalefete Etkisi ve Lider-Üye Etkileşiminin Düzenleyici Rolü: Beyaz Yakalı Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Helle, A. C., DeShong, H. L., Lengel, G. J., Meyer, N. A., Butler, J. ve Mullins-Sweatt, S. N. (2018). "Utilizing five factor model facets to conceptualize counterproductive, unethical, and organizational citizenship workplace behaviors". *Personality and Individual Differences*, 135: 113-120.
- Henderson, N. D. (1982). "Human behavioral genetics". *Annual Review of Psychology*, 33: 403-440.
- Hildenbrand, K., Sacramento, C. A. ve Binnewies, C. (2016). "Transformational leadership and burnout: The role of thriving and followers' openness to experience". *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(1): 31-43.
- Hopwood, C. J. ve Donnelan, M. B. (2010). "How should internal structure of personality inventories be evaluated?" *Personality and Social Psychology Review*, 14: 244-254.
- Horney, K. (1967). *Feminine Psychology*. Norton, New York.
- Howard, M. C. ve Zandt, E. C. V. (2020). "The discriminant validity of honesty-humility: A meta-analysis of the HEXACO, Big Five, and Dark Triad". *Journal of Research in Personality*, 87: 1-14.
- Howard, M. C., Cogswell, C. E. ve Smith, M. B. (2020). "The antecedents and outcomes of workplace ostracism: A meta-analysis". *Journal of Applied Psychology*, 105(6): 577-596.
- Hultsch, D. F., MacDonald, S. W. S., Hunter, M. A., Maitland, S. B. ve Dixon, R. A. (2002). "Sampling and generalisability in developmental research: Comparison of random and convenience samples of older adults". *International Journal of Behavioral Development*, 26(4): 345-359.
- Ilgaz Yıldırım, B. (2014). *Çalışanların Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İş Tatminleri Arasındaki İlişki: Alanya'daki Beş Yıldızlı Oteller Üzerine Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Itzick, M., Kagan, M. ve Zychlinski, E. (2020). "The big five personality traits as predictors of loneliness among older men in Israel". *The Journal of Psychology*, 154(1): 60-74.

- Iverson, R. D., Olekalns, M. ve Erwin, P. J. (1998). "Affectivity, organizational stressors, and absenteeism: A causal model of burnout and its consequences". *Journal of Vocational Behavior*, 52: 1-23.
- İbrahimağaoğlu, Ö. (2018). *Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerine Ampirik Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Jakobwitz, S. ve Egan, V. (2006). "The dark triad and normal personality traits". *Personality and Individual Differences*, 40(2): 331-339.
- Jokela, M., Bleidorn, W., Lamb, M. E., Gosling, S. D. ve Rentfrow, P. J. (2015). "Geographically varying associations between personality and life satisfaction in the London metropolitan area". *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 112(3): 1-6.
- Jokela, M., Kivimäki, M., Elovainio, M. ve Keltikangas-Järvinen, L. (2009). "Personality and having children: A two-way relationship". *Journal of Personality and Social Psychology*, 96: 218-230.
- Judge, T. A. ve Bono, J. E. (2000). "Five-factor model of personality and transformational leadership". *Journal of Applied Psychology*, 85(5): 751-765.
- Judge, T. A. ve Zapata, C. A. (2015). "The person-situation debate revisited: Effect of situation strength and trait activation on the validity of the big five personality traits in predicting job performance". *Academy of Management Journal*, 58(4): 1149-1179.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J. ve Barrick, M. R. (1999). "The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span". *Personnel Psychology*, 52: 621-652.
- Julian, A. M., Novitsky, C., Lee, K. ve Ashton, M. C. (2022). "Convergent validity of three brief six-factor measures of personality". *Personality and Individual Differences*, 188: 1-4.
- Kalimo, R., Pahkin, K., Mutanen, P. ve Toppinen-Tanner, S. (2003). "Staying well or burning out at work: Work characteristics and personal resources as long-term predictors". *Work and Stress*, 17(2): 109-122.
- Kalshoven, K., Den Hartog, D. N. ve De Hoogh, A. N. B. (2011). "Ethical leader behavior and big five factors of personality". *Journal of Business Ethics*, 100: 349-366.

- Kaplan, V. (2020). *Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi (Kayseri İli Örneği)*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kapusuz, A. G. (2016). *Kişilik Özellikleri ile Tükenmişlik İlişkisinde Psikolojik Sermayenin Etkileri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye.
- Karakus, M. ve Cankaya, I. H. (2012). "Examining a model related to mobbing incurred by teachers". *Hacettepe University Journal of Education*, 42: 225-237.
- Karsavuran, S. (2014). "Sağlık Sektöründe Tükenmişlik: Ankara'daki Sağlık Bakanlığı Hastaneleri Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri". *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(2): 133-165.
- Karsavuran, S. ve Kaya, S. (2017). "The relationship between burnout and mobbing among hospital managers". *Nursing Ethics*, 24(3): 337-348.
- Kassin, S. (2003). *Psychology*. Prentice-Hall, New Jersey.
- Khajeddin, N., Shoushtari, M. ve Hajebi, A. (2006). "The impact of perception of locus of control on burnout syndrome among nurses in a psychiatric hospital". *Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology*, 12(1): 43-48.
- Kim, J. (2018). "The contrary effects of intrinsic and extrinsic motivations on burnout and turnover intention in the public sector". *International Journal of Manpower*, 39(3): 486-500.
- Kim, W. H., Ra, Y. A., Park, J. G. ve Kwon, B. (2017). "Role of burnout on job level, job satisfaction, and task performance". *Leadership & Organization Development Journal*, 38(5): 630-645.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. Guilford Press, New York.
- Koç, F. P. ve Bayraktar, O. (2019). "Üretkenlik Karşısı İş Davranışları Üzerinde Kişilik Özelliklerinin Etkisi". *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(35): 19-39.
- Konakay, G. (2010). *Duygusal Zekânın Akademisyenlerde Tükenmişlik ile İlişkisinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Konert, E. (1997). *Relationship Among Middle-School Teacher Burnout, Stress, Job Satisfaction and Coping Styles*. Wayne State Üniversitesi Enstitüsü, Detroit.

- Kong, H., Yuan, Y., Baruch, Y., Bu, N., Jiang, X. ve Wang, K. (2021). "Influences of artificial intelligence (AI) awareness on career competency and job burnout". *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(2): 717-734.
- Köseoğlu, R. ve Demir, H. (2017). "Amaç Yönelimi ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkide Amaç İkliminin Moderatör Etkisi". *Ege Akademik Bakış*, 17(3): 337-350.
- Krejcie, R. V. ve Morgan, D. W. (1970). "Determining sample size for research activities". *Educational and Psychological Measurement*, 30: 607-610.
- Kritzler, S. ve Luhmann, M. (2021). "Be yourself and behave appropriately: Exploring associations between incongruent personality states and positive affect, tiredness, and cognitive performance". *Collabra: Psychology*, 7(1): 1-31.
- Kroencke, L., Geukes, K., Utesch, T., Kuper, N. ve Back, M. D. (2020). "Neuroticism and emotional risk during the COVID-19 pandemic". *Journal of Research in Personality*, 89: 1-9.
- Krueger, R. F. ve Johnson, W. (2008). "Behavioral Genetics and Personality: A New Look at the Integration of Nature and Nurture". L. A. Pervin, O. P. John ve R. W. Robins (Ed.), *Handbook of personality: Theory and research*. Guilford, New York, 287-310.
- Kundi, Y. M., Sardar, S. ve Badar, K. (2022). "Linking performance pressure to employee work engagement: The moderating role of emotional stability". *Personnel Review*, 51(3): 841-860.
- Larsen, R. ve Buss, D. M. (2017). *Personality Psychology: Domains of Knowledge About Human Nature*. McGraw-Hill Education, New York.
- Larsson, H., Andershed, H. ve Lichtenstein, P. (2006). "A genetic factor explains most of the variation in the psychopathic personality". *Journal of Abnormal Personality*, 115: 221-230.
- Le Pine, J. A., Colquitt, J. A. ve Erez, A. (2000). "Adaptability to changing task contexts: Effects of general cognitive ability, conscientiousness, and openness to experience". *Personnel Psychology*, 53: 563-593.
- Lee, J., Lim, N., Yang, E. ve Lee, S. M. (2011). "Antecedents and consequences of three dimensions of burnout in psychotherapists: A meta-analysis". *Professional Psychology; Research and Practice*, 42(3): 252-258.
- Lee, K. ve Ashton, M. C. (2004). "Psychometric properties of the HEXACO personality inventory". *Multivariate Behavioral Research*, 39(2): 329-358.

- Lee, K. ve Ashton, M. C. (2006). "Further assessment of the HEXACO personality inventory: Two new facet scales and an observer report form". *Psychological Assessment*, 18: 182-191.
- Lee, K. ve Ashton, M. C. (2014). "The Dark Triad, the Big Five, and the HEXACO model". *Personality and Individual Differences*, 67: 2-5.
- Lee, K., Ashton, M. C., Wiltshire, J., Bourdage, J. S., Visser, B. A. ve Gallucci, A. (2012). "Sex, power, and money: Prediction from the dark triad and honesty-humility". *European Journal of Personality*, 27(2): 169-184.
- Lee, L., Ogunfowora, R. ve Toppe, T. (2005). "Personality traits beyond the big five: Are they within the hexaco space?". *Journal of Personality*, 73(5): 1437-1463.
- Leiter, M. P. (2005). "Perception of risk: An organizational model of occupational risk, burnout, and physical symptoms". *Anxiety, Stress, and Coping*, 18(2): 131-144.
- Leiter, M. P. ve Maslach, C. (1988). "The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment". *Journal of Organizational Behavior*, 9: 297-308.
- Leiter, M. P. ve Maslach, C. (2009). "Nurse turnover: the mediating role of burnout". *Journal of Nursing Management*, 17: 331-339.
- Li, Y., Chun, H., Ashkanasy, N. M. ve Ahlstrom, D. (2012). "A multi-level study of emergent group leadership: Effects of emotional stability and group conflict". *Asia Pacific Journal of Management*, 29: 351-366.
- Liao, H., Joshi, A. ve Chuang, A. (2004). "Sticking out like a sore thumb: Employee dissimilarity and deviance at work". *Personnel Psychology*, 57: 969-1000.
- Lopez, R. A. M. ve Valdehita, R. S. (2021). "Covid-19 concerns and personality of commerce workers: Its influence on burnout". *Sustainability*, 13: 1-15.
- Lu, W. ve Wang, Z. (2017). "Physiological adaptation to recurrent social stress of extraversion". *Psychophysiology*, 54: 270-278.
- Lucas, R. E., Diener, E., Grob, A., Suh, E. M. ve Shao, L. (2000). "Cross-cultural evidence for the fundamental features of extraversion". *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(3): 452-468.
- MacCallum, R. C. ve Hong, S. (1997). "Power analysis in covariance structure modeling using GFI and AGFI". *Multivariate Behavioral Research*, 32(2): 193-210.
- Maillefer, A. V., Udayar, S. ve Fiori, M. (2018). "Enhancing the prediction of emotionally intelligent behavior: The PAT integrated framework involving trait EI, ability EI, and emotion information processing". *Frontiers in Psychology*, 9: 1-15.

- Maltby, J., Day, L. ve Macaskill, A. (2017). *Personality, Individual Differences and Intelligence*. Pearson, Harlow.
- Marcus, J. ve Roy, J. (2019). "In search of sustainable behaviour: The role of core values and personality traits". *Journal of Business Ethics*, 158: 63-79.
- Margolis, S., Stapley, A. L. ve Lyubomirsky, S. (2020). "The association between extraversion and well-being is limited to one facet". *Journal of Personality*, 88: 478-484.
- Martinez, G., Marin, B. V. ve Schoua, A. (2006). "Translating from English to Spanish: The 2002 national survey of family growth". *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 28(4): 531-545.
- Maslach, C. (1976). "Burned-out". *Human Behavior*, 9: 16-22.
- Maslach, C. (1982a). "Burnout: A Social Psychological Analysis". J. W. Jones (Ed.), *The Burnout Syndrome*. London House, Park Ridge, 30-53.
- Maslach, C. (1982b). *Burnout. The Cost of Caring*. Prentice-Hall, NJ.
- Maslach, C. (1993). "Burnout: A Multidimensional Perspective". W. B. Schaufeli, C. Maslach ve T. Marek (Ed.), *Professional Burnout: Recent Developments in Theory And Research*. Taylor & Francis, Washington, 19-32.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981a). *Maslach Burnout Inventory Research Edition*. Consulting Psychologists Press, Palo Alto.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981b). "The measurement of experienced burnout". *Journal of Occupational Behaviour*, 2: 99-113.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1984). "Burnout in Organizational Settings". S. Oskamp (Ed.), *Applied Social Psychology Annual (Vol. 5)*. Sage, Beverly Hills, 133-153.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual (2nd ed.)*. Consulting Psychologists Press, Palo Alto.
- Maslach, C. ve Leiter, M. P. (1997). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*. Jossey-Bass, San Francisco.
- Maslach, C. ve Leiter, M. P. (2017). "Understanding Burnout: New Models". C. L. Cooper ve J. C. Quick (Ed.), *The Handbook of Stress and Health: A Guide to Research and Practice*. Wiley Blackwell, West Sussex, 36-56.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. ve Leiter, M. P. (2001). "Job burnout". *Annual Review of Psychology*, 52: 397-422.
- Matzler, K., Renzi, B., Müller, J., Herting, S. ve Mooradian, T. A. (2008). "Sticking out like a sore thumb: Employee dissimilarity and deviance at work". *Personality Traits and Knowledge Sharing*, 29(3): 301-313.

- McAbee, S. T., Casillas, A., Way, J. D. ve Guo, F. (2019). "The HEXACO model in education and school-to-work transitions: Current applications and future directions". *Zeitschrift für Psychologie*, 227(3): 174-185.
- McCord, M. A. (2021). "The relative importance of targets' neuroticism facets in relation to their perceptions of workplace mistreatment". *Stress and Health*, 37(3): 602-609.
- McCormack, N. ve Cotter, C. (2013). *Managing Burnout in the Workplace: A Guide for Information Professionals*. Chandos Publishing, Oxford.
- McCrae, R. (1994). "Openness to experience: Expanding the boundaries of factor v". *European Journal of Personality*, 8: 251-272.
- McCrae, R. R. (1990). "Controlling neuroticism in the measurement of stress". *Stress Medicine*, 6: 237-241.
- McCrae, R. R. ve Costa, P. T. (1996). "Toward a New Generation of Personality Theories: Theoretical Contexts for the Five-Factor Model". J. S. Wiggins (Ed.), *The Five-Factor Model of Personality: Theoretical Perspectives*. Guilford Press, New York, 51-87.
- McCrae, R. R. ve Costa, P. T. (1997). "Conceptions and Correlates of Openness to Experience". R. Hogan, R. Johnson ve S. Briggs (Ed.), *Handbook of Personality Psychology*. Academic Press, California, 825-847.
- McCrae, R. R. ve Costa, P. T. (2008). "The Five-Factor Theory of Personality". O. P. John, R. W. Robins, L. A. Pervin (Ed.), *Handbook of Personality: Theory and Research*. Guilford Press, New York, 159-181.
- McCrae, R. R. ve Costa, P. T. (2021). "Understanding persons: From Stern's personalistics to five-factor theory". *Personality and Individual Differences*, 169: 1-11.
- Mearns, J. ve Cain, J. E. (2003). "Relationships between teachers' occupational stress and their burnout and distress: Roles of coping and negative mood regulation expectancies". *Anxiety, Stress & Coping*, 16(1): 71-82.
- Meillefer, A. V., Udayar, S. ve Fiori, M. (2018). "Enhancing the prediction of emotionally intelligent behavior: The PAT integrated framework involving trait EI, ability EI, and emotion information processing". *Frontiers in Psychology*, 9(1078): 1-15.
- Mikolajczak, M., Brianda, M. E., Avalosse, H. ve Roskam, I. (2018). "Consequences of parental burnout: Its specific effect on child neglect and violence". *Child Abuse & Neglect*, 80: 134-145.
- Morgado, F. F. R., Meireles, J. F. F., Neves, C. M., Amaral, A. C. S. ve Ferreira, M. E. C. (2017). "Scale development: Ten main limitations and recommendations to improve future research practices". *Psicologia: Reflexao e Critica*, 30(3): 1-20.

- Morgan, B. ve De Bruin, K. (2010). "The relationship between the big five personality traits and burnout in South African university students". *South African Journal of Psychology*, 40(2): 182-191.
- Morsünbül, Ü. (2014). "Hızlı Büyük Beşli Kişilik Testi Türkçe Versiyonu Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması". *Düşünen Adam The Journal of Psychiatry and Neurological Sciences*, 27(4): 316-322.
- Munder, T., Wilmers, F., Leonhart, R., Linster, H. W. ve Barth, J. (2010). "Working alliance inventory-short revised (wai-sr): Psychometric properties in outpatients and inpatients". *Clinical Psychology and Psychotherapy*, 17(3): 231-239.
- Murray, H. A. (1938). *Explorations in Personality*. Oxford University Press, New York.
- Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P. ve Hofmann, D. A. (2011). "Safety at work: A meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes". *Journal of Applied Psychology*, 96(1): 71-94.
- Naswall, K., Sverke, M. ve Göransson, S. (2014). "Is work affecting my health? Appraisals of how work affects health as a mediator in the relationship between working conditions and work-related attitudes". *Work & Stress*, 28(4): 342-361.
- Nilsson, A. (2014). "Humanistic and normativistic worldviews: Distinct and hierarchically structured". *Personality and Individual Differences*, 64: 135-140.
- Norlund, S., Reuterwall, C., Höög, J., Lindahl, B., Janlert, U. ve Birgander, L. S. (2010). "Burnout, working conditions and gender-results from the northern Sweden monica study". *BMC Public Health*, 10(326): 1-9.
- O'Boyle, E. H., Forsyth, D. R., Banks, G. C. ve McDaniel, M. A. (2012). "A meta-analysis of the dark triad and work behavior: A social exchange perspective". *Journal of Applied Psychology*, 97(3): 557-579.
- Ogunfowora, B., Bourdage, J. S. ve Nguyen, B. (2013). "An exploration of the dishonest side of self-monitoring: Links to moral disengagement and unethical business decision making". *European Journal of Personality*, 27(6): 532-544.
- Ok, C. (2021). "Extraversion, loneliness, and problematic game use: A longitudinal study". *Personality and Individual Differences*, 168: 1-6.
- Okutan, E. (2010). *Kişilik Özelliklerinin Tükenmişliğe Etkisi: Bir Örnek Olay İncelemesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

- Olason, D. T. ve Roger, D. (2001). "Optimism, pessimism and 'fighting spirit': A new approach to assessing expectancy and adaptation". *Personality and Individual Differences*, 31(5): 755-768.
- Oniszczenko, W., Zawadzki, B., Strelau, J., Reimann, R., Angleitner, A. ve Spinath, F. M. (2003). "Genetic and environmental determinants of temperament: A comprehensive study based on Polish and German samples". *European Journal of Personality*, 17: 207-220.
- Oprea, B., Iliescu, D., Burtaverde, B. ve Dumitrache, M. (2019). "Personality and boredom at work: The mediating role of job crafting". *Career Development International*, 24(4): 315-330.
- Oreg, S. (2006). "Personality, context, and resistance to organizational change". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(1): 73-101.
- Özer, P. S. ve Tozkoparan, G. (2013). "Tükenmişlik, Örgütsel Adalet Algıları ve Öz Benlik Değerlendirmeleri İlişkisi". *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 50(583): 65-79.
- Özsoy, E. (2019). "Yöneticilerin Karanlık Kişilik Özelliklerinin Çalışanların Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi". *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 22(1): 194-203.
- Palomaki, J., Laakasuo, M., Castren, S., Saastamoinen, J., Kainulainen, T. ve Suhonen, N. (2021). "Genetic and environmental determinants of temperament: A comprehensive study based on Polish and German samples". *Journal of Personality*, 89(5): 1081-1094.
- Pan, Y. ve de la Puente, M. (2005). *Census Bureau Guideline for the Translation of Data Collection Instruments and Supporting Materials: Documentation on How the Guideline Was Developed*. Statistical Research Division, U. S.
- Park, I., Shim, S., Hai, S., Kwon, S. ve Kim, T. G. (2021). "Cool down emotion, don't be fickle! The role of paradoxical leadership in the relationship between emotional stability and creativity". *The International Journal of Human Resource Management*, 20: 1-30.
- Paulhus, D. L. ve Carey, J. M. (2011). "The fad-plus: Measuring lay beliefs regarding free will and related constructs". *Journal of Personality Assessment*, 93(1): 96-104.
- Paulhus, D. L. ve Williams, K. M. (2002). "The dark triad of personality: Narcissism, machiavellianism, and psychopathy". *Journal of Research in Personality*, 36: 556-563.
- Paunonen, S. V. ve Ashton, M. C. (2001). "Big five factors and facets and the prediction of behavior". *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(3): 524-539.

- Pedersen, N. L. (1993). "Genetic and Environmental Change in Personality". T. J. Bouchard ve P. Proping (Ed.), *Twins as a Tool of Behavioral Genetics*. Wiley, West Sussex, 147-162.
- Pedovic, I., Cirovic, N. ve Stosic, M. (2022). "Towards a new operationalization of ambiguity intolerance: Short ambiguity intolerance scale (SAIS-7)". *Current Psychology*, 52: 1-17.
- Peeters, M. C. W., Montgomery, A. J., Bakker, A. B. ve Schaufeli, W. B. (2005). "Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout". *International Journal of Stress Management*, 12(1): 43-61.
- Petrides, K. V., Jackson, C. J., Furnham, A. ve Levine, S. Z. (2003). "Exploring issues of personality measurement and structure through the development of a short form of the eysenck personality profiler". *Journal of Personality Assessment*, 81(3): 271-280.
- Pines, A. M. (1993). "Burnout: An Existential Perspective". W. B. Schaufeli, C. Maslach ve T. Marek (Ed.), *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*. Taylor & Francis, Washington, 33-51.
- Pines, A. M. (1994). "The Palestinian 'intifada' and Israelis' burnout". *Journal of Cross Cultural Psychology*, 25: 438-451.
- Pines, A. M. (2005). "The burnout measure, short version". *International Journal of Stress Management*, 12(1): 78-99.
- Pines, A. M. ve Keinan, G. (2005). "Stress and burnout: The significant difference". *Personality and Individual Differences*, 39: 625-635.
- Pines, A. ve Aronson, E. (1988). *Career Burnout: Causes and Cures*. Free Press, New York.
- Platsidou, M. ve Daniilidou, A. (2016). "Three scales to measure burnout of primary school teachers: Empirical evidence on their adequacy". *International Journal of Educational Psychology*, 5(2): 164-186.
- Pletzer, J. L. (2021). "Why older employees engage in less counterproductive work behavior and in more organizational citizenship behavior: Examining the role of the HEXACO personality traits". *Personality and Individual Differences*, 173: 1-11.
- Pletzer, J. L., Bentvelzen, M., Oostrom, J. K. ve De Vries, R. E. (2019). "A meta-analysis of the relations between personality and workplace deviance: Big Five versus HEXACO". *The International Journal of Human Resource Management*, 112: 369-383.
- Plomin, B. ve Caspi, K. (1990). "Behavioral Genetics and Personality". L. Pervin (Ed.), *Handbook of Personality: Theory and Research*. Guilford Press, New York, 251-276.

- Plomin, R., DeFries, J. C., Knopik, V. S. ve Neiderhiser, J. M. (2016). "Top 10 replicated findings from behavioral genetics". *Perspectives on Psychological Science*, 11: 3-23.
- Prentice, C. ve Thaichon, P. (2019). "Revisiting the job performance-burnout relationship". *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 28(7): 807-832.
- Prins, J. T., Gazendam-Donofrio, S. M., Dillingh, G. S., Van De Wiel, H. B. M., Van Der Heijden, F. M. M. A. ve Hoekstra-Weebers, J. E. H. M. (2008). "The relationship between reciprocity and burnout in Dutch medical residents". *Medical Education*, 42(7): 721-728.
- Prusik, M. ve Szulawski, M. (2019). "The relationship between the dark triad personality traits, motivation at work, and burnout among HR recruitment workers". *Frontiers in Psychology*, 10: 1-12.
- Purvanova, R. K. ve Muros, J. P. (2010). "Gender differences in burnout: A meta-analysis". *Journal of Vocational Behavior*, 77(2): 168-185.
- Quan, F., Yang, R. ve Xia, L. (2021). "The longitudinal relationships among agreeableness, anger rumination, and aggression". *Current Psychology*, 40: 9-20.
- Raja, U., Johns, G. ve Ntalianis, F. (2004). "The impact of personality on psychological contracts". *The Academy of Management Journal*, 47(3): 350-367.
- Ramos, A. R., Moriana, J. A., Torres, F. G. ve Rubio, M. R. (2021). "Emotional stability is related to 2D: 4D and social desirability in women: Possible implications on subjective well-being and psychopathology". *Plos One*, 16(3): 1-16.
- Raykov, T. (1998). "On the use of confirmatory factor analysis in personality research". *Personality and Individual Differences*, 24(2): 291-293.
- Reinke, K. ve Chamorro-Premuzic, T. (2014). "When email use gets out of control: Understanding the relationship between personality and email overload and their impact on burnout and work engagement". *Computers in Human Behavior*, 36: 502-509.
- Rentfrow, P. (2010). "Statewide differences in personality: Towards a psychological geography of the United States". *American Psychologist*, 65: 548-558.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson, Essex.
- Roberts, B. W., Caspi, A. ve Moffitt, T. E. (2003). "Work experiences and personality development in young adulthood". *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(5): 582-593.
- Rogers, A. P. ve Barber, L. K. (2019). "Workplace intrusions and employee strain: The interactive effects of extraversion and emotional stability". *Anxiety, Stress, & Coping*, 32(3): 312-328.

- Roopak, K., Mishra, S. K. ve Sikarwar, E. (2019). "Linking leader-follower proactive personality congruence to creativity". *Personnel Review*, 48(2): 454-470.
- Rose, J., Madurai, T., Thomas, K., Duffy, B. ve Oyeboode, J. (2010). "Reciprocity and burnout in direct care staff". *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 17(6): 455-462.
- Roth, M. ve Altmann, T. (2019). "A multi-informant study of the influence of targets' and perceivers' social desirability on self-other agreement in ratings of the HEXACO personality dimensions". *Journal of Research in Personality*, 78: 138-147.
- Rubin, R. S., Munz, D. C. ve Bommer, W. H. (2005). "Leading from within: The effects of emotion recognition and personality on transformational leadership". *Academy of Management Journal*, 48(5): 845-858.
- Rubino, C., Volpone, S. D. ve Avery, D. R. (2013). "Burnout on Mars and Venus: Exploring gender differences in emotional exhaustion". *Gender in Management: An International Journal*, 28(2): 74-93.
- Rudert, S. C. ve Janke, S. (2021). "Following the crowd in times of crisis: Descriptive norms predict physical distancing, stockpiling, and prosocial behavior during the COVID-19 pandemic". *Group Processes & Intergroup Relations*, 7: 1-17.
- Runco, M. A., Walczyk, J. J., Acar, A., Cowger, E. L., Simundson, M. ve Tripp, S. (2013). "The incremental validity of a short form of the ideational behavior scale and usefulness of distractor, contraindicative, and lie scales". *The Journal of Creative Behavior*, 48(3): 185-197.
- Sağlam, A. Ç. (2011). "Akademik Personelin Sosyo-Demografik Özelliklerinin Tükenmişlik Düzeyleri İle İlişkisi". *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15): 407-420.
- Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., Gonzalez, A. D., Gabani, F. L. ve Andrade, S. M. D. (2017). "Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies". *Plos One*, 12(10): 1-29.
- Santos, A., Mustafa, M. ve Chern, G. T. (2016). "The big five personality traits and burnout among Malaysian HR professionals". *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 8(1): 2-30.
- Schaufeli, W. B. ve Bakker, A. B. (2004). "Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study". *Journal of Organizational Behavior*, 25: 293-315.
- Schaufeli, W. B. ve Dierendonck, D. V. (1993). "The construct validity of two burnout measures". *Journal of Organizational Behavior*, 14(7): 631-647.

- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. ve Maslach, C. (2009). "Burnout: 35 years of research and practice". *Career Development International*, 14(3): 204-220.
- Schaufeli, W. ve Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. CRC Press, Boca Raton.
- Schippers, M. C. (2014). "Social loafing tendencies and team performance: The compensating effect of agreeableness and conscientiousness". *Academy of Management Learning & Education*, 13(1): 62-81.
- Schmitz, N., Neumann, W. ve Oppermann, R. (2000). "Stress, burnout and locus of control in German nurses". *International Journal of Nursing Studies*, 37: 95-99.
- Schultz, D. P. ve Schultz, S. E. (2015). *Theories of Personality*. Cengage Learning, Boston.
- Schwartz, R. H., Tiamiyu, M. F. ve Dwyer, D. J. (2007). "Social worker hope and perceived burnout". *Administration in Social Work*, 31(4): 103-119.
- Sears, G. J. ve Rowe, P. M. (2003). "A personality-based similar-to-me effect in the employment interview: Conscientiousness, affect-versus competence-mediated interpretations, and the role of job relevance". *Canadian Journal of Behavioural Science*, 35(1): 13-24.
- Seib-Pfeifer, L. E., Pugnaghi, G., Beauducel, A. ve Leue, A. (2017). "On the replication of factor structures of the positive and negative affect schedule (panas)". *Personality and Individual Differences*, 107: 201-207.
- Sevim, L. (2011). *Tükenmişlik ve İşe Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Turizm Sektöründe Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Shahzad, K., Raja, U. ve Hashmi, S. D. (2021). "Impact of big five personality traits on authentic leadership". *Leadership & Organization Development Journal*, 42(2): 208-218.
- Sherf, E. N., Parke, M. R. ve Isaakyan, S. (2021). "Distinguishing voice and silence at work: Unique relationships with perceived impact, psychological safety, and burnout". *Academy of Management Journal*, 64(1): 114-148.
- Simha, A., Elloy, D. F. ve Huang, H. C. (2014). "The moderated relationship between job burnout and organizational cynicism". *Management Decision*, 52(3): 482-504.
- Skarlicki, D. P., Folger, R. ve Tesluk, P. (1999). "Personality as a moderator in the relationship between fairness and retaliation". *The Academy of Management Journal*, 42(1): 100-108.

- Sosik, J. J., Chun, J. U. ve Zhu, W. (2014). "Hang on to your ego: The moderating role of leader narcissism on relationships between leader charisma and follower psychological empowerment and moral identity". *Journal of Business Ethics*, 120: 65-80.
- Söker, M. K. (2020). *Beş Faktör Kişilik Modeli ve Demografik Faktörler ile Yatay Yıldırma (Mobbing) Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Spark, A. ve O'Connor, P. J. (2020). "Extraversion rather than neuroticism is the dominant trait predictor of forecasted affect in relation to social situations". *Personality and Individual Differences*, 160: 1-10.
- Stankeviciute, Z. ve Savaneviciene, A. (2019). "Can sustainable HRM reduce work-related stress, work-family conflict, and burnout?". *International Studies of Management & Organization*, 49(1): 79-98.
- Sutin, A. R., Aschwanden, D., Stephan, Y. ve Terracciano, A. (2020). "Five factor model personality traits and subjective cognitive failures". *Personality and Individual Differences*, 155: 1-7.
- Sutin, A., Costa, P., Wethington, E. ve Eaton, W. (2010). "Turning points and lessons learned: Stressful life events and personality trait development across middle adulthood". *Psychology and Aging*, 25: 524-533.
- Süren, S., Örüçü, E. ve İzci, Ç. (2016). "Banka Çalışanlarında Tükenmişlik ve Beş Büyük Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki: Bir Alan Araştırması". *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 23(1): 247-262.
- Swider, B. W. ve Zimmerman, R. D. (2010). "Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes". *Journal of Vocational Behavior*, 76: 2-30.
- Tang, C. S. K. ve Lau, B. H. B. (1996). "Gender role stress and burnout in Chinese human service professionals in Hong Kong". *Anxiety, Stress, and Coping*, 9: 217-227.
- Taşdöven, H. (2005). "Polislerin Tükenmişlik Düzeylerinin Çalıştıkları Birimler Açısından İncelenmesi". *Polis Bilimleri Dergisi*, 7(3): 43-58.
- Tekin, Ö. A. (2012). *Yabancılaşma ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler: Antalya Kemer'deki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Tekin, Ö. A. (2017). "Hizmet Odaklılık ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler: Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma". *Journal of Yasar University*, 12(48): 272-283.

- Tekke, M., Uçman, A. G. ve Suvay, C. (2020). “İşsiz Olan Kişilerin Kişilik, Yaşam Memnuniyeti ve Benlik Saygısı Arasındaki İlişki”. *Journal of Yasar University*, 9(2): 1247-1262.
- Tokmak, M. (2018). “Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma: Banka Çalışanları Örneği”. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(3): 2219-2233.
- Tong, J., Wang, L. ve Peng, K. (2015). “From person-environment misfit to job burnout: Theoretical extensions”. *Journal of Managerial Psychology*, 30(2): 169-182.
- Tosun, F. Ç. ve Bayram, A. (2013). “Problems of research assistants who carry on their post grade study in university they are not employed”. *Turkish International Journal of Special Education and Guidance & Counseling*, 2(1): 37-45.
- Tosunoğlu, H. (2021). *İş-Aile Çatışmasının Duygusal Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermaye ve İşkolikliğin Düzenleyici Rolü: Bir Alan Çalışması*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tucker-Drob, E. M., Briley, D. A. ve Harden, K. P. (2013). “Genetic and environmental influences on cognition across development and context”. *Directions in Psychological Science*, 22: 349-355.
- Tuğsal, T. (2017). *İş-Yaşam Dengesi, Sosyal Destek ve Sosyo-Demografik Faktörlerin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi*. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tunc, T., ve Kutanis, R. O. (2009). “Role conflict, role ambiguity, and burnout in nurses and physicians at a university hospital in Turkey”. *Nursing & Health Sciences*, 11(4): 410-416.
- Turan, B. (2021). *Kişilik Özelliklerinin İçsel ve Dışsal Whistleblowing Niyeti Üzerindeki Etkisinde X ve Y Kuşaklarının Düzenleyici Etkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bilecik.
- Turkheimer, E., Pettersson, E. ve Horn, E. E. (2014). “A phenotypic null hypothesis for the genetics of personality”. *The Annual Review of Psychology*, 65(12): 515-540.
- Tümkiye, S. (2000). “Akademik Tükenmişlik Ölçeğinin Geliştirilmesi”. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19: 128-133.
- Tümkiye, S., Çam, S. ve Çavuşoğlu, İ. (2009). “Tükenmişlik Ölçeği Kısa Versiyonu’nun Türkçe’ye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(1): 387-398.

- Twenge, J. M. (2000). "The age of anxiety? Birth cohort change in anxiety and neuroticism, 1952-1993". *Journal of Personality and Social Psychology*, 79: 1007-1021.
- Udin, U. ve Yuniawan, A. (2020). "Psychological capital, personality traits of big-five, organizational citizenship behavior, and task performance: Testing their relationships". *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(9): 781-790.
- Usborne, E. ve Taylor, D. (2010). "The role of cultural identity clarity for self-concept clarity, self-esteem, and subjective well-being". *Personality and Social Psychology Bulletin*, 36: 883-897.
- Uzunbacak, H. H., Yıldız, A. ve Uzun, S. (2019). "Toksik Liderliğin Çalışanların Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi". *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1): 211-219.
- Uzuntarla, Y. (2015). *Kişilik Özellikleri ile Empatik Özellikler Arasındaki İlişkide Duygusal Emek ve Tükenmişliğin Aracılık Rolü: Hekimler Üzerine Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Gülhane Askeri Tıp Akademisi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ülbeği, İ. D. (2016). *Yıldırma, İş Stresi, Tükenmişlik, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler: Görgül Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Valdez, D., Montenegro, M. S., Crawford, B. L., Turner, R. C., Lo, W. ve Jozkowski, K. N. (2021). "Translation frameworks and questionnaire design approaches as a component of health research and practice: A discussion and taxonomy of popular translation frameworks and questionnaire design approaches". *Social Science & Medicine*, 278: 1-6.
- Varghese, L. S., Rogers, A. P., Finkelstein, L. ve Barber, L. K. (2020). "Examining mentors as buffers of burnout for employees high in neuroticism". *Human Resource Development Quarterly*, 31: 281-300.
- Venkatesh, V., Ganster, D. C., Schuetz, S. W. ve Sykes, T. A. (2021). "Risks and rewards of conscientiousness during the covid-19 pandemic". *Journal of Applied Psychology*, 106(5): 643-656.
- Vermulst, A. A. ve Gerris, J. R. M. (2005). *QBF: Quick Big Five Personality Test Manual*. LDC Publications, Leeuwarden.
- Weberg, D. (2010). "Transformational leadership and staff retention an evidence review with implications for healthcare systems". *Nursing Administration Quarterly*, 34(3): 246-258.

- Wendorf, C., Lucas, T., Imamoglu, E., Weisfeld, C. ve Weisfeld, G. (2011). "Marital satisfaction across three cultures: Does the number of children have an impact after accounting for other marital demographics?". *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 42(3): 340-354.
- Williams, C. A. (1989). "Empathy and burnout in male and female helping professionals". *Research in Nursing & Health*, 12: 169-178.
- Williams, P. G., Rau, H. K., Cribbet, M. R. ve Gunn, H. E. (2009). "Openness to experience and stress regulation". *Journal of Research in Personality*, 43: 777-784.
- Witt, L. A., Burke, L. A., Barrick, M. R. ve Mount, K. M. (2002). "The interactive effects of conscientiousness and agreeableness on job performance". *Journal of Applied Psychology*, 87(1): 164-169.
- Woodley, H. J. R., Bourdage, J. S., Ogunfowora, B. ve Nguyen, B. (2016). "Examining equity sensitivity: An investigation using the Big Five and HEXACO models of personality". *Frontiers in Psychology*, 6: 1-15.
- Woods, S. A., Mustafa, M. J., Anderson, N. ve Sayer, B. (2018). "Innovative work behavior and personality traits: Examining the moderating effects of organizational tenure". *Journal of Managerial Psychology*, 33(1): 29-42.
- Wright, T. A. ve Bonett, D. G. (1997). "The contribution of burnout to work performance". *Journal of Organizational Behavior*, 18: 491-499.
- Wu, J., Yuan, M. ve Kou, Y. (2020). "Disadvantaged early-life experience negatively predicts prosocial behavior: The roles of honesty-humility and dispositional trust among Chinese adolescents". *Personality and Individual Differences*, 152: 1-6.
- Yakut, E., Kuru, Ö. ve Güngör, Y. (2020). "Sağlık Personelinin Covid-19 Korkusu ile Tükenmişliği Arasındaki İlişkide Aşırı İş Yükü ve Algılanan Sosyal Desteğin Etkisinin Yapısal Eşitlik Modeliyle Belirlenmesi". *Ekev Akademi Dergisi*, 24(83): 241-262.
- Young, H. R., Glerum, D. R., Wang, W. ve Joseph, D. L. (2018). "Who are the most engaged at work? A meta-analysis of personality and employee engagement". *Journal of Organizational Behavior*, 39: 1330-1346.
- Youngcharoen, P. ve Vincent, C. (2016). "Committee translation approach combined with cognitive interviews: A valuable translation method". *Pacific Rim International Journal of Nursing Research*, 20(2): 91-94.
- Yücel, S. (2019). *Kişilik Özelliklerinin İş-Aile Yaşam Çatışması ve Tükenmişlik Üzerine Etkileri*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

- Zaniotto, L., Rossi, G., Danieli, A., Frasson, A., Meneghetti, L., Zordan, M., Tito, P., Salvetti, B., Conca, A., Ferranti, R., Salcuni, S. ve Solmi, M. (2018). "Exploring the relationships among personality traits, burnout dimensions and stigma in a sample of mental health professionals". *Psychiatry Research*, 264: 327-333.
- Zellars, K. L., Perrewe, P. L. ve Hochwarter, W. A. (2000). "Burnout in health care: The role of the five factors of personality". *Journal of Applied Social Psychology*, 30(8): 1570-1598.
- Zhang, J., Zhou, M. ve Zhang, J. (2016). "The interactive effects of personality and burnout on knowledge sharing among teachers". *Social Behavior and Personality*, 44(8): 1267-1280.
- Zhang, L. ve Gowan, M. A. (2012). "Corporate social responsibility, applicants' individual traits, and organizational attraction: A person-organization fit perspective". *Journal of Business and Psychology*, 27: 345-362.
- Zhou, J. (1998). "Feedback valence, feedback style, task autonomy, and achievement orientation: Interactive effects on creative behavior". *Journal of Applied Psychology*, 83: 261-276.
- Zuckerman, M. (1990). "The psychophysiology of sensation seeking". *Journal of Personality*, 58: 313-345.

EK 1- ANKET FORMU

Bu araştırma, kişilik ve tükenmişlik ilişkisini farklı kişilik modelleri yoluyla incelemek amacıyla yapılmaktadır. Araştırmadan elde edilen veriler "Bireylerin Kişilik Özellikleri ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Beş Faktör ve HEXACO Kişilik Modelleri Kapsamında Karşılaştırmalı Bir Analiz" isimli doktora tezinde kullanılacaktır. Anket formunda kişi adları kesinlikle belirtilmeyecek, bilgileriniz tamamen gizli tutulacaktır. Araştırmadan elde edilen bulgular toplu olarak değerlendirilecek, bireysel değerlendirme yapılmayacak ve yalnızca bilimsel amaçla kullanılacaktır.

Ankete katıldığınız ve değerli görüşlerinizi paylaştığınız için teşekkür ederim.

Onur Sarıkaya
Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi

Soru formuna geçmeden önce, lütfen aşağıdaki demografik soruları cevaplandırınız.

1. Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()

2. Yaşınız:

3. Çalıştığınız Üniversite: Akdeniz Üniversitesi () Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi () Süleyman Demirel Üniversitesi ()

4. Unvanınız: Öğretim Görevlisi () Araştırma Görevlisi () Doktor Öğretim Üyesi () Doçent () Profesör ()

5. Araştırma Yaptığınız Temel Bilim Alanı (ÜAK bilim alanlarına göre belirtilmiştir): Eğitim Bilimleri (*PDR, Özel Eğitim, Temel Eğitim vb.*) () Fen Bilimleri ve Matematik () Filoloji (*Çeviribilim, Türk Dili, Karşılaştırmalı Edebiyat vb.*) () Güzel Sanatlar () Hukuk () İlahiyat () Mimarlık, Planlama ve Tasarım () Mühendislik () Sağlık Bilimleri (*Tıp, Diş Hekimliği, Eczacılık, Veterinerlik vb.*) () Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler () Ziraat, Orman ve Su Ürünleri () Spor Bilimleri () Diğer ().....

Aşağıda kişilik özelliklerinizi tanımlamaya yönelik 24 ifade bulunmaktadır. Lütfen her bir ifadeye NE KADAR KATILIP KATILMADIĞINIZI değerlendirerek ifadenin altında verilen kutucuklardan birini işaretleyiniz.	Kesinlikle katılmıyorum
	Katılmıyorum
	Biraz katılmıyorum
	Ne katılıyor ne de katılmıyorum
	Biraz katılıyorum
	Katılıyorum
	Kesinlikle katılıyorum

1. Bir sanat eserini uzun süre inceleyebilirim.							
2. Her şeyin yolunda gittiğinden emin olmak isterim.							
3. Bana kaba davranmış olan birine soğuk tavır takınırım.							
4. Kimse benimle konuşmaktan hoşlanmaz.							
5. Duygusal olarak acı çekmekten korkarım.							
6. Yalan söylemek bana zor gelir.							
7. Bilimin sıkıcı olduğunu düşünüyorum.							
8. Karmaşık işleri olabildiğince ertelerim.							
9. Sık sık eleştiri yaparım.							
10. Tanımadığım kişilerle kolayca iletişim kurarım.							
11. Pek çok insana göre daha az endişelenirim.							
12. Çok para kazanmanın dürüst olmayan yollarını bilmek isterdim.							
13. Pek çok hayalim var.							
14. Çok titiz çalışırım.							
15. Diğer insanlarla çabucak uzlaşma eğilimindeyim.							
16. İnsanlarla sohbet etmeyi severim.							
17. Zorlukların üstesinden kendi başıma kolaylıkla gelebilirim.							
18. Ünlü olmak istiyorum.							
19. Sıra dışı fikirleri olan kişileri severim.							
20. Genellikle üzerinde fazlaca düşünmeden hareket ederim.							
21. Bana kötü davranıldığında bile sakın kalabilirim.							
22. Nadiren neşeliyimdir.							
23. Hüzünlü veya romantik filmler seyrederken kesinlikle ağlarım.							
24. Özel davranılmayı hak ediyorum.							
Aşağıda KENDİNİZİ TANIMLAMANIZA İLİŞKİN 30 ifade bulunmaktadır. Lütfen her bir ifadenin SİZİ NE KADAR TANIMLADIĞINI, ifadenin altında verilen kutucuğu işaretleyerek belirtiniz.	Tamamen yanlış	Oldukça yanlış	Biraz yanlış	Ne doğru ne yanlış	Biraz doğru	Oldukça doğru	Tamamen doğru
25. Hayal gücü geniş							
26. Hırçın							
27. Dağınık							
28. Mesafeli							
29. Cana yakın							
30. Meraklı							
31. Gergin							
32. Dikkatli							
33. Sessiz							
34. Yardımsever							
35. Alıngan							

36. Tertipli							
37. İçe dönük							
38. Bilgili							
39. Nazik							
40. Kaygılı							
41. Dakik							
42. Konuşkan							
43. Yenilikçi							
44. Birlikte çalışmayı seven							
45. Utangaç							
46. Uyumlu							
47. Sanatçı ruhlu							
48. Ürkek							
49. Düzenli							
50. Çekingen							
51. Sistemli							
52. Anlayışlı							
53. Endişeli							
54. Yaratıcı							
Aşağıdaki durumları NE SIKLIKLA YAŞADIĞINIZI size EN UYGUN GELEN seçeneği işaretleyerek belirtiniz.	Hiç	Neredeyse hiç	Nadiren	Bazen	Sıkça	Çok sık	Daima
55. Yorgunluk hissediyorum.							
56. İnsanlar tarafından hayal kırıklığına uğratılmış hissediyorum.							
57. Umutsuzluk duyuyorum.							
58. Kapana kısılmış gibi hissediyorum.							
59. Çaresiz hissediyorum.							
60. Üzüntülü/kederli hissediyorum.							
61. Fiziksel olarak hastalıklı hissediyorum.							
62. Değersiz ve başarısız biri gibi hissediyorum.							
63. Uyumakta zorluk çekiyorum.							
64. Bıkkınlık hissediyorum.							

İş hayatında tükenmişlik hissetmenize en çok sebep olan unsurlar nelerdir? Nasıl başa çıkıyorsunuz? (Bu soru isteğe bağlı olmakla birlikte fikrinizi belirtmeniz araştırmamıza katkı sağlayacaktır)

.....

.....

.....

Ö Z G E Ç M İ Ş

Adı ve SOYADI	Onur SARIKAYA
Doğum Yeri - Tarihi	
EĞİTİM DURUMU	
Mezun Olduğu Lise	Antalya Levent Aydın Anadolu Lisesi, 2011
Lisans Diploması	Akdeniz Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, 2016 (Bölüm ve fakülte birinciliği ile mezun)
Tezsiz Yüksek Lisans Diploması	-
Dönem Projesi Konusu	-
Tezli Yüksek Lisans Diploması	Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, 2018
Yüksek Lisans Tez Konusu	X ve Y kuşaklarının karar verme stilleri ve risk alma eğilimlerinin karşılaştırılması
Doktora Diploması	-
Doktora Tez Konusu	-
Yabancı Dil / Diller	İngilizce (YDS İngilizce Puanı: 91,25 (Eylül 2017); YÖKDİL İngilizce Sosyal Bilimler Puanı: 97,5 (Mart 2018))
BİLİMSEL FAALİYETLER	
Makaleler: Sarıkaya, O. ve Atsan, N. (2021). “Karar Verme Stili ve Risk Alma Eğilimi: X ve Y Kuşakları Açısından Bir Değerlendirme”. <i>Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi</i> , 12(30): 599-611. Sarıkaya, O. (2021). “Örgütlerde ‘Beyaz Yaka Suçları’: Mevcut Alanyazın Kapsamında Bir Değerlendirme”. <i>Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi</i> , 23(4): 1468-1476. Sarıkaya, O. (2022). “Problems faced by Gen Y in recruitment processes and HRM mistakes”. <i>International Journal of Social Sciences and Education Research</i> , 8(1): 44-50. Sarıkaya, O. (2022). “Erken Uluslararasılaşma Olgusuna İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme”. <i>Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi</i> , 12(23): 456-480.	
Bildiriler: Sarıkaya, O. ve Atsan, N. (2018). “X ve Y kuşaklarının karar verme stillerinin karşılaştırılması”. <i>6. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı</i> . 2-3 Kasım 2018, Isparta, 770-777.	
İŞ DENEYİMİ	
Stajlar	Dual Academy, Bern-Liebefeld, İsviçre, Görsel Pazarlama Stajyeri (Virtual Marketing Intern), Temmuz 2016-Ağustos 2016
Projeler	-
Çalıştığı Kurumlar	Süleyman Demirel Üniversitesi Rektörlüğü, Öğretim Görevlisi, 2020-Devam ediyor