

Algılanan Örgütsel Destek İle İşe Adanmışlık Arasındaki İlişkide Kişiliğin Aracılık Etkisi

Semiha KILIÇASLAN¹, Neslihan DERİN², Neslihan ŞİMŞEK İLKİM³

Özet

İşletmelerin performansını artırmada, çalışanların olumlu tutum ve davranışlarının önemli rol oynadığı bilinmektedir. Çalışanlarda olumlu tutum ve davranışların gelişmesi, örgütsel faktörlere bağlı olduğu kadar kişisel faktörlere de bağlı olabilmektedir. Örgütsel ve kişisel başarıda kilit unsurlardan birisi olan işe adanmışlık davranışı, önemi giderek artan, olumlu örgütsel tutum ve davranışlardan birisidir. İşe adanmışlık davranışına yol açabilecek öncülleri belirleyebilmenin, onu etkileyecek örgütsel ve bireysel faktörleri ortaya koyabilmenin işletme performansına katkı sunacağı düşünülmektedir. Bu çalışmanın amacı: işe adanmışlığı etkileyebilecek örgütsel destek ve bireylerin kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri bir model çerçevesinde test etmektir. Örgütsel davranış araştırmalarında belirli bir kültür ve çevre dahilinde araştırmaları gerçekleştirmek daha tutarlı sonuçların elde edilmesine yol açabilmektedir. Bu bilgiler ışığında Malatya Organize Sanayi bölgesinde faaliyet gösteren, iki tekstil işletmesinin 421 çalışanından veriler toplanmış ve analiz edilmiştir. Analizler sonucunda örgütsel desteğin işe adanmışlık üzerinde pozitif açıklayıcı etkisinin olduğu ve bu iki değişken arasındaki ilişkide kişiliğin kısmi aracılık rolüne sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar kelimeler: Algılanan örgütsel destek, işe adanmışlık, kişilik

Jel Kodu: D23, M12, M10

Mediating Effect of Personality on the Relationship Between Perceived Organizational Support and Job Engagement

Abstract

It is known that positive attitudes and behaviors of employees play an important role in increasing the performance of businesses. The development of positive attitudes and behaviors in employees may depend on personal factors as well as organizational factors. Being one of the key elements in organizational and personal success, work engagement behavior is one of the important organizational positive attitudes and behaviors. It is thought that being able to identify the antecedents that may lead to the behavior of work dedication and to reveal the organizational and individual factors that will affect it, will contribute to the performance of the business. The aim of this study is to test the relationships between organizational support and personality traits of individuals, which may affect work engagement, within the framework of a model. Conducting organizational behavior research within a specific culture and environment can lead to more consistent results. In the light of this information, data were collected and analyzed from 421 employees of two textile enterprises operating in Malatya Organized Industrial Zone. As a result of the analysis, it was concluded that organizational support has a positive explanatory effect on work engagement and personality has a partial mediating role in the relationship between these two variables.

Keywords: Perceived organizational support, Job engagement, Personality

Jel Codes: D23, M12, M10

ATIF ÖNERİSİ (APA): Kılıçaslan, S., Derin, N., Şimşek İlkim, N. (2022). Algılanan Örgütsel Destek İle İşe Adanmışlık Arasındaki İlişkide Kişiliğin Aracılık Etkisi. *İzmir İktisat Dergisi*. 37(3). 607-629. Doi: 10.24988/ije.1018952

*Bu çalışma 5.Uluslararası Bölgesel Kalkınma Konferansı'nda sunulan "Algılanan Örgütsel Destek İle İşe Adanmışlık Arasındaki İlişki: Tekstil Sektörü Örneği" başlıklı bildirisinin geliştirilmiş ve genişletilmiş versiyonudur.

¹ Dr.Öğr.Üyesi, Malatya Turgut Özal Üniversitesi, Arapgir Meslek Yüksekokulu, Arapgir / MALATYA, EMAIL: semiha.kilicaslan@ozal.edu.tr ORCID: 0000-0002-7500-9283

² Prof. Dr. İnönü Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Merkez / MALATYA, EMAIL: neslihan.derin@inonu.edu.tr ORCID: 0000-0001-8832-9393

³ Dr. Yeşilyurt Kaymakamlığı SYDV Başkanlığı, Yeşilyurt/ MALATYA, EMAIL: neslihan.smsk@gmail.com ORCID: : 0000-0001-8923-8426

1. GİRİŞ

Rekabetin uluslararası boyutta yaşandığı günümüz iş dünyasında, örgüt ve çalışanlar arasındaki etkileşimin kalitesi her iki taraf için de önem arz etmektedir. Örgütün, çalışanlarının iyiliğini ve menfaatini düşünmesi, onların örgüte sundukları katkılara değer vermesi olarak tanımlanan algılanan örgütsel destek, çalışanların işle ilgili çok sayıda tutum ve davranışını etkilemektedir. Çalışanların örgütsel destek algısından etkilenen kavramlardan birinin de işe adanmışlık olduğu düşünülmektedir.

Çağdaş iş dünyasında işletmelerin rakipleriyle etkili rekabet edebilmeleri için sadece üstün yetenekli bireyleri işe almaları yetmemekte, aynı zamanda çalışanlarına ilham verecek ve onların tüm yeteneklerini işine aktarmalarını sağlayacak stratejileri de geliştirmeleri gerekmektedir (Bakker vd., 2011: 4). Bu gereklilik, örgütün iş rollerini yerine getirmeyi kendileri için yatırım olarak algılayan ve işleriyle psikolojik bağ kuran çalışanlara duyduğu ihtiyacı da artırmıştır (Bakker vd., 2011: 5). Bireyin işini yaparken tüm benliği ile kendini işine vermesi olarak ifade edilen işe adanmışlık kavramı, bireysel başarıyı artırmakla birlikte örgütsel performansa da katkı sağlamaktadır.

Örgütsel performansa ciddi katkılarının olduğu düşünülen işe adanmışlık davranışının gelişmesinde, örgütsel destek gibi örgütsel faktörlerin yanında, işgörenlerin bilişsel, fiziksel ve sosyal özelliklerinin bir bütünü olarak kabul edilen kişilik gibi bireysel faktörler de etkili olabilmektedir. Kişiliğin, işe adanmışlık ve örgütsel faktörler arasındaki ilişkilerde aracı veya düzenleyici rol oynayabileceği düşünülmektedir.

Bu araştırmanın amacı; tekstil çalışanlarının algılanan örgütsel destek ve işe adanmışlık düzeylerinin belirlenmesi, diğer yandan algılanan örgütsel destek ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide beş faktörlü kişilik özelliklerinin aracılık etkisini incelemektir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Algılanan Örgütsel Destek

Algılanan örgütsel destek; “çalışanların mutluluk ve esenliği ile örgüte sundukları katkıyı, örgütün ne derece önemseydiğine yönelik işgörenler tarafından geliştirilen inançlar” olarak tanımlanmaktadır. Bununla birlikte örgütsel destek algısı; çalışanların onaylanma, saygı görme gibi ihtiyaçlarını karşılamak, artan iş performansını tanımak ve ödüllendirmek için örgütün hazır oluşuna yönelik algıları da içermektedir (Eisenberger vd., 1986: 501). Örgütsel destek, günümüzde çalışanların en önemli haklarından biri olarak kabul edilmektedir. Özdevecioğlu (2003: 117) bu amaçla örgütün dikkate alması gereken unsurları; çalışanların yaratıcı fikirlerinin, önerilerinin ve eleştirilerinin dikkate alınması ve bu önerilerin uygulamaya aktarılması, çalışanlarda örgütsel destek algısının pozitif yönde gelişmesine katkı sağlayacağını belirtmiştir. Yerli ve yabancı yazın incelendiğinde, örgütsel destek algısının çok sayıda pozitif örgütsel davranışla ilişkili olduğuna dair araştırma bulgularına rastlanmaktadır. Algılanan örgütsel desteğin; iş tatmini (Polatçı, 2015), örgütsel özdeşleşme (Fındıklı, 2014), örgütsel özdeşleşme düzeyi ve iş stresi (Turunç ve Çelik, 2010), örgütsel sinizm (Tokgöz, 2011), işe devamsızlık (Eisenberger vd., 1986), iş tatmini ve örgütsel bağlılık (Cropanzano vd., 1997), örgütsel vatandaşlık davranışı, duygusal bağlılık, işten ayrılma niyeti (Wayne vd., 1997), iş performansı, duygusal bağlılık, çalışanlarda yenilik yapma düşüncesi (Eisenberger vd., 1990) ile ilişkili olduğu ifade edilmiştir. İnce (2016), örgütsel destek algısının, işe adanmışlık üzerinde etkili bir faktör olduğunu tespit etmiş ve çalışanların örgütsel destek algıları yükseldikçe, işe adanmışlık düzeylerinin de yükseldiğini belirtmiştir. Yapılan literatür incelemesi sonucunda, örgütsel desteğin çok sayıda örgütsel davranışı olumlu yönde etkilediği görülmektedir.

Bu sonuçtan hareketle, algılanan örgütsel desteğin, işe adanmışlık davranışını da etkileyebileceği düşünülmektedir.

2.2. İşe Adanmışlık

Psikoloji bilimi, 2. Dünya savaşından bu yana iyileştirme amaçlı bir bilim olarak ele alınmış ve sadece insan hastalıklarını iyileştirmeye odaklanmıştır. Pozitif psikolojinin amacı ise, hayatta kötü giden şeyleri iyileştirmenin ötesinde pozitif nitelikleri görünür kılmak şeklinde geniş bir alana yayılmıştır. Pozitif psikoloji gibi pozitif örgütsel davranış da sadece pozitif olmanın avantajlarına değil, bu konuda teori oluşturmanın ve araştırma yapmanın önemine değinmiş, aynı zamanda örgüt çalışanlarının, pozitif nitelikli tutum ve davranışlarının etkili bir şekilde geliştirilmesi gerekliliğine özellikle vurgu yapmıştır (Bakker ve Schaufeli, 2008: 148). Pozitif örgütsel davranış içinde yer alan, İngilizce "job engagement" ismiyle anılan ve Türkçe yazında çoğunlukla "işe adanmışlık" olarak kullanılan kavram ilk olarak Kahn (1990) tarafından ele alınmış ve "kişinin tüm benliğini yaptığı işe aktarması" olarak tanımlanmıştır. Kahn' a (1990) göre kişiler, rol görevlerini yerine getirirken; fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak tüm enerjilerini yaptıkları işe aktarır ve kendilerini bu şekilde ifade etmeye çalışırlar. (Kurtpınar, 2011: 13-14; Kahn, 1990: 694). Kahn 'ın (1990) bakış açısına göre işe adanmışlık; bireyin fiziksel, bilişsel ve duygusal enerjisini işine aktardığı çok boyutlu motivasyonel bir yapıdır. Kahn (1990) tarafından geliştirilen yaklaşımla çalışmada işe adanmışlık boyutları; fiziksel, bilişsel ve duygusal adanmışlık şeklinde ele alınacaktır.

Fiziksel adanmışlık; örgütsel amaçlara ulaşmak için çalışanların fiziksel enerjilerini işe aktarması anlamına gelirken, bilişsel adanmışlık; kişinin iş rollerini yerine getirirken dikkatli ve uyanık olmasını ifade eden işe odaklı davranışlara işaret etmektedir. Duygusal adanmışlık ise; çeşitli yollarla örgütsel amaçlara katkıda bulunan davranışları içermektedir. Duygusal enerjinin işe aktarımı, çalışanlar arasında bağlantının artmasına yol açarak performans artışına sebep olmaktadır (Rich vd. 2010: 619-620; Kurtpınar, 2011: 13-14). Schaufeli ve Bakker'a (2001) göre işe adanmışlık, anlık ve belirli bir durumdan çok, tutarlı ve belirli bir nesneye, olaya, bireye ya da davranışa odaklanmayan duygusal ve bilişsel bir ifade olarak tanımlanmış (Schaufeli ve Bakker, 2004: 4), Enerji (Vigor), Adanma (Dedication) ve Yoğunlaşma (Absorption) gibi özelliklerle açıklanan ayrı bir kavram olarak ele alınmış ve değerlendirilmiştir (Schaufeli vd. 2002: 74; Bakker vd., 2008: 188). Enerji (Vigor) kişinin işini yaparken zihinsel anlamda dirençli olması, kendini enerji dolu hissetmesi ve işini kendisi için bir yatırım olarak görmesi şeklinde ifade edilmektedir. Adanma (Dedication) boyutu ise, kişinin işini önemli kabul etmesi, ilham verici olarak görmesi ve işiyle gurur duyması ile tanımlanırken, yoğunlaşma (Absorption) boyutunda ise, kişinin işine tümüyle konsantre olması ve kendini işine kaptırması söz konusudur (Schaufeli vd. 2002: 74-75). Bu boyutlar birlikte düşünüldüğünde işe adanmış kişilerin, iş başındayken kendilerini enerji dolu hissederek, işlerine tamamen konsantre olan, zamanın nasıl geçtiğini fark etmeden çalışan ve işleriyle gurur duyarak görevlerini yerine getiren kişiler olduğu söylenebilir. İşe adanmışlık bireysel ve örgütsel seviyede çok sayıda pozitif çalışan davranışlarıyla ilişkilendirilmiştir. Hakanen, Bakker ve Schaufeli (2006) işe adanmışlığın, örgütsel bağlılık için yordayıcı değeri olduğunu ifade etmiştir (Bakker vd., 2007: 274). Gerek yazılı basında gerekse de işletme danışmanları tarafından ifade edildiği şekliyle, işe adanmış çalışanların rekabet avantajı sağladığı ileri sürülmüştür (Gallup Management Journal, 2005; Rich vd., 2010: 617). İşe adanmışlık düzeyinin sanal kaytarma, iç girişimcilik, iş tatmini, işten ayrılma niyeti, ve performans üzerinde etkili olduğu yapılan çalışmalarla ortaya konmuştur (Ulukapı vd. 2014; Bostancı ve Ekiyor, 2015; Arslan ve Demir, 2017; Karagonlar vd. 2015; Işık ve Kama, 2018). İşe adanmışlığın ortaya çıkmasında örgütsel faktörler rol oynayabileceği gibi bireysel faktörler de bir o kadar etkili olabilmektedir. Kişinin davranışlarında etkili olan temel bireysel faktörün kişilik olduğu düşünülmektedir.

2.3. Beş Faktör Kişilik Özelliği

Bireyin, belirginlik gösteren, zaman içinde değişmeyen ve her durumda aynı şekilde davranmasını sağlayan, bir diğer ifadeyle tutarlılık gösteren özelliklerinin tümü (Özkalp ve Kirel, 2018: 72) kişilik olarak ifade edilmektedir. Genel bir ifadeyle kişilik özellikleri, kişinin bilişsel, duygusal ve davranışsal belirleyicilerinin bir araya gelmesiyle oluşan, psikolojik yapısı ve davranışları için neden oluşturan, zaman içinde tutarlılık gösteren ve kişinin kim olduğunu anlamamıza yarayan özellikleridir (Mount vd., 2005: 448-449). Kişilik özelliklerini anlamak ve organize etmek anlamında en kullanışlı model olarak görülen beş faktör kişilik modeli (Big-Five Factor) (O'Neill ve Xiao, 2010: 654) farklı bakış açılarına sahip psikologlar arasında da üzerinde uzlaşma sağlanan model (Costa vd., 1991: 887) olarak kabul görmüştür. Kişilikle ilgilenen teorisyenler, beş faktör kişilik modeline göre kişilik özelliklerini; dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nörotizm ve gelişime açıklık olmak üzere beş boyutta ele almışlardır (Woods ve Sofat, 2013: 2204; Somer vd., 2002: 29; O'Neill ve Xiao, 2010: 654; Costa ve McCrae, 1992: 244; McCrae ve Costa, 1987: 87; Costa vd., 1991: 888). Beş boyutta ele alınan kişilik özellikleri:

Dışadönüklük (Extraversion): Kişinin dış dünya ile bağımlı ifade eden dışadönük kişilik özelliği ile tanımlanan kişiler; sosyal, girişken, coşkulu, eğlenceli, heyecanlı, merhametli, konuşkan ve arkadaş canlısı olarak değerlendirilmektedir.

Duygusal Denge/ Nörotizm: Kişilik özelliğinin bu boyutu, duygusal düzenlemeyi ifade eden bir boyuttur. Duygusal tutarsızlığın (Nörotizm), genel anlamda negatif duygusallık olarak ele alınmış ve kaygı, depresyon, öfke gibi çeşitli negatif duygulara yönelme eğilimi olarak ifade edilmiştir.

Uyumluluk (Agreeableness): Bu boyuttaki kişilik özelliği; yumuşak başlılık, sakinlik, güven, dürüstlük, fedakarlık ve alçakgönüllülükle ifade edilmektedir.

Sorumluluk (Conscientiousness): Vicdanlı, titiz, çalışkan, iddialı, enerjik ve sebatkâr olmak şeklindeki özelliklerle açıklanan sorumluluk boyutu, özdenetim olarak da adlandırılmaktadır.

Deneyime Açıklık (Openness to Experience): Yenilikçi, hayal kurabilen, cesaretli, geniş ilgi alanına sahip özelliklerle ifade edilen bu kişilik özelliğine sahip kişiler, analitik düşünme kabiliyetine sahip, yeniliğe açık, yaratıcı ve maceracı özelliklerle tanımlanmaktadır.

Beş faktör kişilik modeli temel alınarak yapılan araştırmalarda, bu modelde yer alan boyutların çok sayıda çalışan davranışlarıyla ilişkilendirildiği görülmektedir. Beş faktörlü kişilik yapısı; presenteeizm (Ulu vd., 2016), izleyici etkisi (Özdevecioğlu vd., 2013), örgütsel yaşamı anlamak ve tükenmişlik (Özen Kutunis ve Tunç, 2010; Süren vd., 2016; O'Neill ve Xiao (2010), öğrenilmiş güçlülük ve duygusal zeka (Polatçı ve Sobacı, 2014), duygusal emek (Keleş, 2019), psikolojik dayanıklılık (Çetin vd, 2015: 88), örgütsel çatışma yönetimi (Tekin vd., 2012; Tozkoparan, 2013), duygusal taciz (Demirci vd., 2007), gibi kavramlarla ilişkilendirilmiştir.

2.4. Algılanan Örgütsel Destek İşe Adanmışlık İlişkisi

Algılanan örgütsel destek kavramı, sosyal değişim teorisine göre açıklanmaktadır (Aselage ve Eisenberger, 2003: 491). Blau'nun (1964) sosyal değişim teorisine göre, örgütü tarafından kendisine iyi muamele edildiğini düşünen işgören, çalıştığı örgüte pozitif tutum ve davranışlarla karşılık verecektir (Lin, 2006: 29). Algılanan örgütsel desteğin pozitif iş çıktıları ile ilişkisini açıklayan bir diğer teori de Gouldner'ın (1960) "Karşılıklılık Normu" dur. Bu teori, kendisine iyilik yapılan kişinin, diğer kişiye uygun davranışla cevap vermeyi bir zorunluluk olarak hissettiğini açıklamaktadır. Eisenberger ve arkadaşları da (1986), örgüt ve işgören arasındaki ilişkiyi açıklamak için "algılanan örgütsel destek" kavramını kullanmışlardır. İşverenler çoğunlukla kendilerini işe adayan sadık çalışanlara ihtiyaç duyar ve değer verirler. Çünkü çalıştığı örgüte duygusal bağlılık gösteren

çalışanların; yüksek performans ve düşük devamsızlık gösterdikleri, aynı zamanda düşük işten ayrılma niyetine sahip oldukları bilinmektedir. Buna karşın işgörenlerin de örgütten birtakım beklentileri vardır ve örgütün kendileriyle kurduğu ilişkinin içeriği ile yakından ilgilenmektedirler. Karşılıklılık normu bu farklı beklentileri uzlaştırmak için imkân sağlamaktadır. Hem işveren hem de işgören karşılıklılık normunu ilişkilerine uyguladığı ölçüde her iki tarafta bu ilişkiden istenilen sonuçları elde ederek kazançlı çıkacaktır (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 698). Eisenberger ve diğerleri (2001: 46) de karşılıklılık normu ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif ilişki olduğunu araştırmalarında ifade etmişlerdir. İnce (2016) örgütsel destek algısının, çalışanların işe adanmışlık düzeylerine önemli derecede etki ettiğini saptamış ve çalışanların örgütsel destek algıları ile işe adanmışlık düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Yukarıda ifade edilen teorilere ve konuyla ilgili araştırmalara dayanılarak geliştirilen hipotez aşağıdaki gibi tasarlanmıştır.

H1: Algılanan örgütsel destek, çalışanların işe adanmışlıkları üzerinde anlamlı pozitif açıklayıcı etkiye sahiptir.

2.5. Kişilik ve İşe Adanmışlık İlişkisi

Kişilik özellikleri ve çalışanların işe adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişki konusunda gerek yerli gerekse de yabancı yazın incelendiğinde sınırlı sayıda araştırmaya ulaşılmaktadır. Konuyla ilgili çalışmalardan biri olan Eroğluer ve Kahraman (2019), çalışanların kişilik özelliklerinin işe cezbolma (işe adanma) üzerindeki etkisini ele aldıkları çalışmalarında; kişiliğin dışadönüklük ve uyumluluk boyutlarının, işe adanma üzerindeki pozitif etkisi belirtilmiştir. Bir diğer çalışmada ise Öngöre (2014), kişiliğin deneyime açıklık ve uyumluluk boyutlarının, işe adanmışlığın en önemli belirleyicisi olduğunu ifade etmiştir. Langelaan vd. (2006) araştırmalarında, dışadönük puanları yüksek, nörotizm puanları düşük olan bireylerin işe adanmışlık düzeylerinin de yüksek olduğunu bulgulamışlardır. Mroz ve Kaleta (2016), işe adanmışlığın boyutları ile kişilik özellikleri arasında anlamlı ilişkiler bulmuştur. Woods ve Sofat (2013: 2207); kişiliğin dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk ve gelişime açıklık boyutlarıyla işe adanmışlığı pozitif ilişkili bulgularken, nörotizmin ise işe adanmışlığı negatif yönde etkilediğini belirtmiştir. Zaidi vd. (2013: 1348) ise, dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, gelişime açıklık ile işe adanmışlığı pozitif, nörotizm ile negatif fakat zayıf ilişkili bulmuştur. Kim vd. (2009), dışadönüklük ile işe adanmışlık arasında bir ilişkiye rastlamamış, işe adanmışlığın sorumluluk ile pozitif, nörotizm ile negatif ilişkili olduğunu ifade etmişlerdir. Tüm bu araştırma sonuçlarından yola çıkarak, kişilik özellikleri ve işe adanmışlık arasında bir ilişki olduğuna yönelik geliştirilen araştırma hipotezi aşağıda belirtilmiştir.

H2: Çalışanların kişilik özelliği ile işe adanmışlık düzeyleri arasında anlamlı ilişki vardır.

2.6. Kişilik ve Algılanan Örgütsel Destek İlişkisi

Kişilik özelliklerinin, örgütsel destek algısı üzerindeki etkisini inceleyen araştırma sonuçlarına göre Özkan (2017) çalışmasında, çalışanların; dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, gelişime açıklık kişilik özellikleri arttıkça, örgütsel destek algılarının da arttığını belirtirken, duygusal tutarsızlığın (Nörotizm) ise örgütsel destek algısını azalttığını ifade etmektedir. Eser (2011), güven eğilimi ile örgütsel destek algısını incelediği çalışmasında, iki kavram arasındaki ilişkiyi düşük düzeyde fakat anlamlı olarak bulmuştur. Bu sonuca göre güven eğilimi algılanan örgütsel desteği etkilemektedir. Uyumluluk kişilik özelliği gösteren kişilerde güven algısının yüksek olduğu düşünüldüğünde, kişilik özelliklerinden uyumluluk ile örgütsel destek algısı arasında pozitif bir ilişki olduğu söylenebilir. Turgut (2014) da benzer şekilde, algılanan örgütsel destek algısı arttıkça, yenilikçilik ve risk alma davranışlarında artış gözlemlendiğini ifade etmektedir. Eröz ve Şittak (2019), algılanan örgütsel destek ile yenilikçi iş davranışı arasında pozitif yönlü, orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulgulamıştır. Kişilik özelliklerinden deneyime açıklık boyutunda yer alan kişilerin, yenilikçi ve yaratıcı bireyler olduğu

düşünüldüğünde, örgütsel destek algısı ve deneyime açıklık arasında pozitif bir ilişki olduğu söylenebilir. Özdemir (2010), çalışanların örgütsel destek algıları arttıkça kişilerarası özyeterlik inançlarında artış olduğunu belirtmiştir. Özyeterlik, dışadönük kişilik özellikleri arasında yer almakta ve kişinin kendine olan güvenini ifade etmektedir. Bu sonuç dışadönük kişilik özelliği ile algılanan örgütsel destek arasında bir ilişki olduğunu düşündürmektedir. Duygulu vd. (2015), işgörenin kurumsal girişimciliği üzerinde algılanan örgütsel desteğin önemini belirtmişlerdir. Girişimcilik özelliğinin kişiliğin deneyime açıklık boyutu içinde yer aldığı düşünüldüğünde elde edilen bu sonuç, algılanan örgütsel destekle deneyime açıklık kişilik özelliği arasında ilişki olabileceğini düşündürmektedir.

Yukarıda daha çok kişilik ve diğer örgütsel davranışlar arasındaki birebir ilişkilerin incelendiğini görebiliyoruz. Farklı çalışmalarda kişilik özelliği, iki veya farklı davranış arasında aracı veya düzenleyici rolde de bulunabilmektedir. Örneğin, Sakallı ve Örucü (2017), örgütsel adalet ve örgütsel güven arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin düzenleyici etkisini inceledikleri çalışmalarında; uyumluluk, sorumluluk ve açık görüşlülük (deneyime açıklık) kişilik özelliklerinin, çalışanların adalet algılarının güven üzerindeki etkisini artırdığı ortaya konulmuştur. Kurtpınar ve Baş (2011) yaptıkları çalışma ile yenilikçi (deneyime açıklık) kişilik özelliğinin, birey-örgüt uyumu ve işe adanmışlık arasındaki ilişkinin şiddetini etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Uslu (2017), dışadönük kişilik özelliği düşük olan bireylerin, otantik liderlik ile iş tatmini arasındaki ilişkiye daha fazla katkı yaptığını belirtmişlerdir. Ayrıca sorumluluk kişilik özelliğinin de düzenleyici etkisi tespit edilmiştir. Urk (2015) ise uyumluluk kişilik özelliğinin, içsel pazarlamanın örgütsel bağlılığa etkisinde düzenleyici etkisinin olmadığını belirtmişlerdir. Kirmanoğlu ve Erbay (2020), psikolojik sözleşme ve sosyal aylaklık arasındaki ilişkide dışadönüklük, sorumluluk ve deneyime açıklık kişilik özelliklerinin kısmen düzenleyici etkisi olduğunu belirtmişlerdir. Hatipoğlu ve Akduman (2019) ise psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin düzenleyici etkisi olduğunu belirtmişlerdir. Kahya ve Şahin (2016), liderlerin astlarına karşı gösterdiği ilgi ve destek ile liderden tatmin arasındaki ilişkide gelişime (deneyime) açıklık kişilik özelliğinin düzenleyici rolü olduğunu açıklamışlardır.

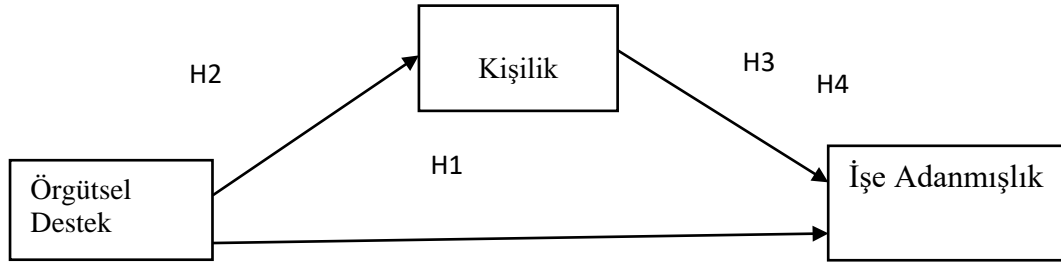
Tüm bu araştırma sonuçlarından yola çıkarak, kişilik özellikleri ve örgütsel destek algısı arasında bir ilişki olduğuna yönelik geliştirilen hipotez ve çalışmanın temel araştırma konusu olan kişiliğin; algılanan örgütsel destek ve işe adanmışlık arasındaki ilişkide aracılık etkisini ölçmeye yönelik kurulan hipotez aşağıda belirtilmiştir.

H3: Çalışanların kişilik özelliği ile örgütsel destek algı düzeyleri arasında anlamlı ilişki vardır.

H4: İşgörenlerin beş faktörlü kişilik özellikleri, algılanan örgütsel destek ve işe adanmışlık düzeyleri arasında aracılık etkisine sahiptir.

Araştırmanın Modeli: Yukarıda ifade edilen bilgiler ve daha önce yapılan görgül çalışmalar ışığında araştırmanın hipotetik modeli şekil 1'deki gibidir. Bu model çerçevesinde dört adet hipotez sınanacaktır.

Şekil 1. Araştırma Modeli



3. METODOLOJİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi:

Bu çalışmanın amacı tekstil çalışanlarının örgütsel destek algısı ile işe adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişkide kişiliğin rolünü tespit edebilmektir. Tekstil sektörü ülkemizin önde gelen sektörlerinden birisi olup, çok sayıda insan için iş imkânı sağlamaktadır. Yoğun emeğin gerekli olduğu ve çok sayıda istihdam sağlayan bu sektör içinde işletmelerin başarısı büyük oranda çalışanlarının tutum ve davranışlarına bağlı olabilmektedir. Çalışanların tutum ve davranışlarında örgütsel faktörlerin yanı sıra bireysel faktörler de etkili olabilmektedir. Bu çalışmada; çalışanların işe adanmışlığını etkileyebilecek bir örgütsel faktör olan örgütsel destek ve kişisel bir faktör olan kişilik arasındaki ilişkiler bir model vasıtasıyla açıklanmaya çalışılacaktır. Dolayısıyla bu model çerçevesinde elde edilecek araştırma bulgularının işe adanmışlık gibi kişisel ve örgütsel başarıda oldukça önemli bir davranışın açıklanmasına katkı sunacağı düşünülmektedir.

3.2. Araştırmanın Yöntemi:

Araştırma Malatya Organize Sanayi Bölgesinde faaliyette bulunan iki büyük tekstil işletmesinde gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada esas olarak nicel araştırma desenlerinden ilişkisel tarama deseni kullanılmıştır. Tarama araştırmasının bir türü olan ilişkisel tarama araştırmalarında genellikle iki veya daha fazla değişken arasında ki ilişkiler ortaya çıkarılmaya çalışılır. İki veya daha fazla değişken arasındaki birlikte değişimin derecesi nasıldır” gibi sorular ilişkisel tarama araştırma desenleri ile çözümlenebilir niteliktedir (Gürbüz, Şahin, 2016: 109). Bu çalışmada veriler anket yöntemiyle toplanmıştır. Bu iki tekstil işletmesinde toplam 1300 kişi çalışmaktadır. Bu iki işletme içinde tam sayım hedeflenmiş ancak iş yoğunluğundan dolayı tüm çalışanlara ulaşılamamış ancak 436 anketin geri dönüşümü sağlanmıştır. Bu anketlerden 15 tanesi tam doldurulmadığı, eksik veriler çok olduğu için işleme alınmamış, 421 anket üzerinden verilerin istatistiksel testleri yapılmıştır. Anket dört bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde çalışanların demografik özelliklerine ilişkin sorular; ikinci bölümde işe adanmışlığı ölçmek için Kurtpınar’ın (2011) tez çalışmasında kullandığı Rich (2006) tarafından geliştirilen 18 maddelik ölçek; üçüncü bölümde ise algılanan örgütsel desteği ölçmek için Erdem’in (2014) tez çalışmasında kullandığı ölçek kullanılmıştır. Eisenberger vd. (1986) tarafından geliştirilen, Stassen ve Ursel (2009) tarafından geçerleme çalışması yapılarak 10 maddeye indirgenen ölçeğin Türkçe geçerlemesi Turunç ve Arkadaşları (2010) tarafından yapılmıştır. Dördüncü bölümde ise Topcu’nun (2015) çalışmasında kullandığı Türkçe’ye uyarlaması Sümer ve Sümer (2005) tarafından yapılan Benet-Martinez ve John (1998) tarafından geliştirilen ve 44 maddeden oluşan "Beş Faktör Envanteri" (The Big Five Inventory) yer almaktadır.

3.3. Bulgular ve Yorumlar

3.3.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Araştırmaya dâhil edilen çalışanların demografik özelliklerine yönelik bilgiler Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

DEMOGRAFİK ÖZELLİK		SAYI	YÜZDE
Cinsiyet	Kadın	156	37,1
	Erkek	265	62,9
Yaş	25 yaş ve altı	108	25,7
	26-30 yaş	102	24,2
	31-35 yaş	74	17,6
	36-40 yaş	67	15,9
	41-45 yaş	70	16,6
Medeni durum	Bekar	184	43,7
	Evli	237	56,3
Eğitim durumu	İlköğretim	183	43,5
	Lise	166	39,4
	Üniversite	24	5,7
	Yüksek Lisans	48	11,4
Çalışma Süresi	1 yıl ve altı	172	40,9
	2-4 yıl	202	48,0
	5-7 yıl	20	4,8
	8-10 yıl	26	6,2
	11 yıl ve üzeri	1	0,2

Araştırma evreninin demografik özellikleri topluca incelendiğinde evrenin % 62’sini erkek çalışanların oluşturduğu, organizasyonun çoğunlukla genç çalışanları tercih ettiği ve çalışanların % 56’sinin evli olduğu görülmektedir. Büyük oranda ilköğretim mezunu çalışanların bulunduğu organizasyonda, çalışanların yaklaşık % 90’ı 5 yıldan daha az bir süredir bu organizasyonda çalışmaktadır. Bu durum tekstil sektöründe uzun süreli istihdamın gerçekleşemediğinin ve turnover oranının yüksek olduğunun göstergeleridir.

3.3.2. Ölçeklere İlişkin Bulgular

Ölçeklerin yapı geçerliğini istatistiksel olarak tespit etmek için SPSS 21 paket programı ile güvenilirlik ve keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Daha sonra AMOS 23 paket programı ile ölçeklerin toplanan verilerle ne derece doğrulandığını incelemek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Ölçeklere yönelik güvenilirlik ve faktör analizi, varimax döndürme metodu kullanılarak yapılmıştır. Elde edilen faktör analizi sonuçları, güvenilirlik katsayısı ve tanımlayıcı istatistikler sırasıyla aşağıda paylaşılmaktadır.

Tablo 2. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

İfade	Faktör yükü
AÖD 1	,776
AÖD 2	,826
AÖD 3	,828
AÖD 4	,814
AÖD 5	,681
AÖD 6	,822
AÖD 7	,818
AÖD 8	,749
AÖD 9	,767
AÖD 10	,643

Algılanan örgütsel destek ölçeği için yapılan analizde KMO değeri (.877) ve Barlett küresellik testi sonucu (χ^2 :1,909; sig=0,000 p<0,05) değişkenler arası ilişkilerin oluşturduğu matrisin, faktör analizi için anlamlı olduğunu ve faktör analizi yapılabileceğini göstermektedir. Tablo 2’de görüldüğü gibi, yapılan faktör analizinde bütün maddelerin faktör yükü literatürde kabul gören 0,400’ün üzerinde yer aldığından ölçekten herhangi bir madde çıkarılmamıştır. Ayrıca bütün maddeler tek faktör altında toplanmıştır.

Tablo 3. İşe Adanmışlık Ölçeğine İlişkin Analiz Sonuçları

	1.Duygusal	2.Bilişsel	3.Fiziksel
İA 7	,650		
İA 9	,750		
İA 10	,805		
İA 11	,736		
İA 1		,809	
İA 2		,852	
İA 3		,808	
İA 4		,820	
İA 5		,786	
İA 6		,826	
İA 16		,652	
İA 17		,663	
İA 18		,668	
İA 8			,740
İA 12			,758
İA 13			,651

İşe adanmışlık ölçeği için yapılan analizde KMO değeri (.936) ve Barlett küresellik testi sonucu (χ^2 :5,185; sig=0,000 p<0,05) değişkenler arası ilişkilerin oluşturduğu matrisin, faktör analizi için anlamlı olduğunu ve faktör analizi yapılabileceğini göstermektedir. Yapılan analizde 14. ve 15. ifadelerin faktör yükleri (.302 ve .340) 0,400’ün altında olduğundan ve bu iki madde farklı bir faktör altında toplandığından ölçekten çıkarılmıştır. İşe adanmışlık ölçeği bu haliyle üç faktör altında toplanmıştır. Bu faktörler sırasıyla duygusal, bilişsel ve fiziksel olarak adlandırılmıştır.

Tablo 4. Kişilik Ölçeğine İlişkin Analiz Sonuçları

	Dışa Dönüklük	Uyumluluk	Duygusal Denge	Deneyime Açıklık	Sorumluluk
K 1	,617				
K 6	,717				
K 11	,698				
K 16	,506				
K 21	,691				
K 26	,780				
K 31	,791				
K 36	,729				
K 2		,579			
K 7		,713			
K 12		,832			
K 17		,773			
K 22		,614			
K 27		,668			
K 32		,764			
K 37		,722			
K 42		,665			
K 3			,586		
K 8			,600		
K 13			,630		
K 18			,680		
K 23			,737		
K 28			,625		
K 33			,607		
K 38			,656		
K 43			,712		
K 4				,722	
K 9				,505	
K 14				,711	
K 19				,737	
K 24				,685	
K 29				,544	
K 34				,519	
K 39				,589	
K 5					,658
K 10					,598
K 15					,721
K 20					,440
K 25					,630
K 30					,651
K 35					,856
K 40					,670
K 41					,505
K 44					,582

Beş faktör kişilik ölçeği için yapılan analizde KMO değeri (,728) ve Barlett küresellik testi sonucu (χ^2 :3,715; sig=0,000 p<0,05) değişkenler arası ilişkilerin oluşturduğu matrisin, faktör analizi için anlamlı olduğunu ve faktör analizi yapılabileceğini göstermektedir. Yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin 5 faktörlü yapısı korunmuş ve ölçekler için doğrulayıcı faktör analizi aşamasına geçilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucuna göre, ölçeklerin uyum iyiliği çeşitli değerlere bağlı olarak değerlendirilmektedir. Tablo 5'te bu indekslerin yorumlarına ilişkin kabul edilebilir değerler ve ölçeklerin uyum iyiliği değerleri yer almaktadır.

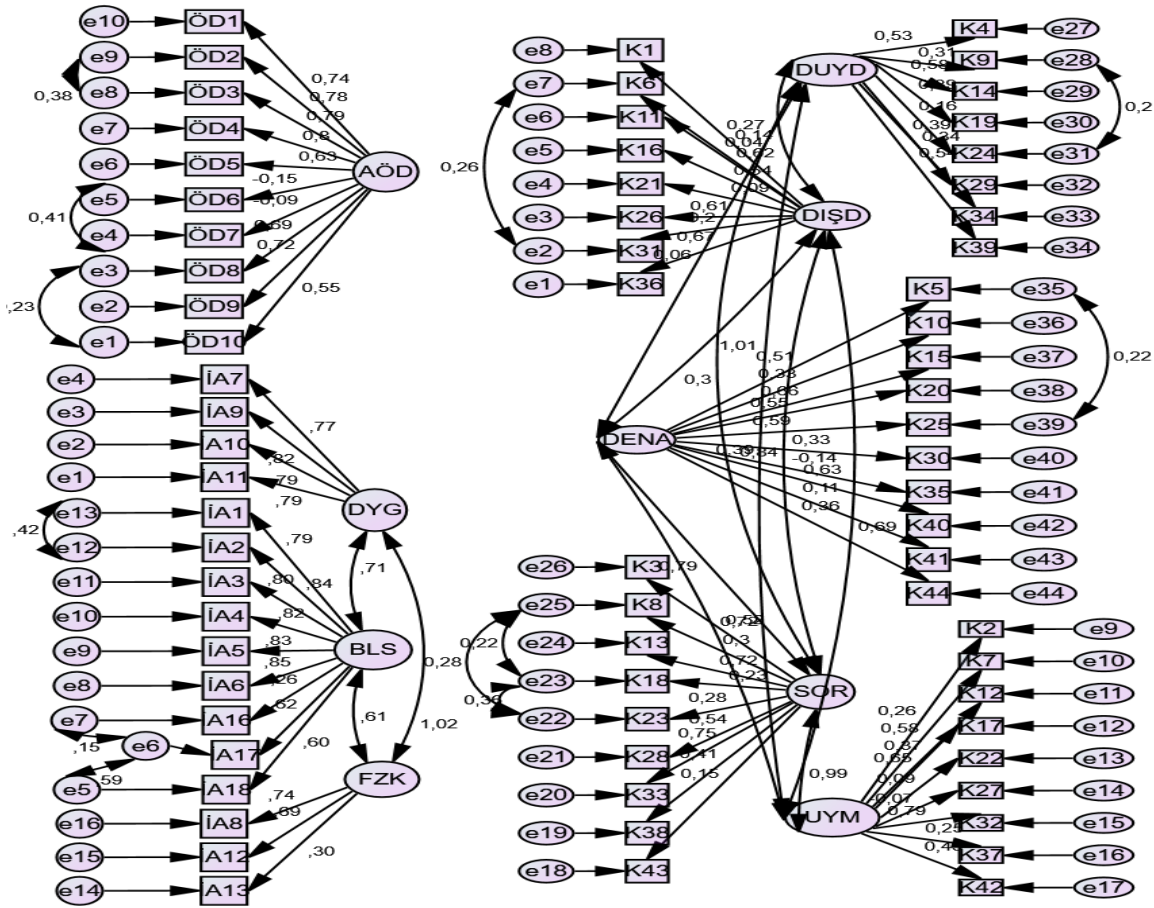
Tablo 5. Ölçeklere İlişkin Doğrulamalı Faktör Analizi Uyum İndeksleri

İndeksler	Kabul Edilebilir Uyum	Algılanan Örgütsel Destek	İşe Adanmışlık	Kişilik
χ^2/sd	$3 < (\chi^2/sd) < 5$	4,27	4,28	3,02
GFI	$0,85 \leq GFI \leq 0,90$,87	,85	,90
AGFI	$0,85 \leq AGFI \leq 0,90$,85	,91	,87
CFI	$0,90 \leq CFI \leq 0,97$,93	,92	,92
RMSEA	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$,079	,088	,069

* Schermelleh-Engel et al. (2003:43); Mueller, (1996: 84).

Tabloda görüldüğü üzere ölçüm modeline ilişkin χ^2/sd sırasıyla 4,27 4,28 ve 4,02 olarak bulunmuştur ve kabul edilebilir bir uyum göstermektedir. Uyum iyiliği endekslerinden CFI, GFI ve AGFI kabul edilebilir aralıkta olduklarından iyi uyuma işaret etmektedirler. Bu değerlerden yola çıkarak kullanılan üç ölçeğin iyi uyuma sahip olduğu söylenebilir. Uyum değerlerinin iyileştirilmesi için ölçeklerde birbiri ile korele olan ifadeler arasında bir takım modifikasyonlar yapılmıştır. Ölçeklere ait path diyagramı Şekil 2’de gösterilmektedir.

Şekil 2. Doğrulamalı Faktör Analizi Yapısı



Hipotez testlerine geçmeden önce uygun test yönteminin belirlenmesi için normallik testleri yapılmıştır. Normallik testine ait değerlerle birlikte ölçeklere ait tanımlayıcı istatistikler Tablo 6’da gösterilmektedir.

Tablo 6. Ölçeklere Ait Tanımlayıcı İstatistikler

	Basıklık	Çarpıklık	Ort.	Std. Spm.	Varyans	Alfa
Algılanan	,687	-,463	3,2304	,71537	331,9032	,846
İşe Adanmışlık	,434	-,712	4,1632	,71315	163,3624	,927
Kişilik	,407	-,038	3,2859	,41575	331,918	,823

Normal bir dağılımda basıklık ve çarpıklık değerlerinin +1,0 ile -1,0 arasında olması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin 2014: 210). Tabloda görülen basıklık ve çarpıklık değerlerine göre üç ölçek de normal dağılım göstermektedir. Ayrıca alfa değerlerine göre bütün ölçeklerin güvenilirliği oldukça yüksektir.

3.3.3. Hipotezlerin Test Edilmesi

Araştırmanın 4 temel hipotezi bulunmaktadır. Birinci hipotez için regresyon analizi, ikinci ve üçüncü hipotez için ise korelasyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi ile hem iki değişken arasındaki ilişkinin yönü ve şiddeti hem de işe adanmışlığın örgütsel destekle açıklanma derecesi belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlar tablo 7’de gösterilmektedir.

Tablo 7. Algılanan Örgütsel Destek ile İşe Adanmışlık Arasındaki İlişkiye Ait Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F	β	p
Algılanan Örgütsel Destek	İşe Adanmışlık	,402	,162	,160	80,834	,402	,000
	Duygusal	,429	,184	,182	94,371	,429	,000
	Bilişsel	,313	,098	,096	45,375	,0313	,000
	Fiziksel	,364	,133	,131	64,106	,364	,000

p<0.01

Tablo 7’ görüldüğü gibi regresyon modelleri istatistiki olarak anlamlıdır (F=80,565, 94,371, 45,375, 64,106, p=000<0.01). Değişkenler arası ilişkiyi gösteren R değeri, algılanan örgütsel destek ile işe adanmışlık ve alt boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. R² değeri işe adanmışlıktaki %16’lık, duygusal alt boyutundaki %18’lik, bilişsel alt boyutundaki %9’luk, fiziksel alt boyutundaki %13’lük değişimin algılanan örgütsel desteğe bağlı olduğunu göstermektedir. Düzeltilmiş R² değeri işe adanmışlıktaki varyansın %16’sının, duygusal alt boyutundaki varyansın %18’inin, bilişsel alt boyutundaki varyansın %9’unun, fiziksel alt boyutundaki varyansın %13’ünün algılanan örgütsel destek tarafından açıklandığını göstermektedir. Yani örgütsel yaşamda desteklenen bireyin işletmeye olan adanmışlığı artmaktadır. Tablo 7’ye göre (β =,402) örgütsel destek algısındaki bir birimlik standart sapma oranında artış olduğunda, işe adanmışlığın standart sapmasında %40,2’lik artış olacaktır. Bu sonuçlarla, algılanan örgütsel destek ile işe adanmışlık arasındaki ilişkinin varlığına ilişkin geliştirilen birinci hipotez ve alt hipotezleri kabul edilmiştir. İkinci ve üçüncü hipotezi test etmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz kapsamında işe

adlanmışlık, algılanan örgütsel destek ve beş faktör kişilik özellikleri arasında çoklu korelasyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında değerler almaktadır. Bu değerler +1 değerine yakın ise iki değer arasında pozitif yönlü bir ilişki, -1 değerine yakın ise iki değişken arasında negatif yönlü bir ilişki söz konusu olmaktadır. Korelasyon katsayısı pozitif veya değişkenler birlikte artıyor ise ilişkinin pozitif olduğunu, negatif işaret alması veya değişkenlerden biri artarken diğeri azalıyor ise ilişkinin negatif olduğunu göstermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014, s. 264). Değişkenler arasındaki korelasyon analizi sonuçları Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Kişilik ile İşe Adanmışlık ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.Algılanan Örgütsel Destek	1										
2.İşe Adanmışlık	,407**	1									
3.Duygusal	,429**	,885**	1								
4.Bilişsel	,313**	,919**	,690**	1							
5.Fiziksel	,364**	,764**	,683**	,511**	1						
6. Kişilik	,242**	,464**	,309**	,513**	,286**	1					
7.Dışa Dönüklük	,218**	,432**	,285**	,479**	,271**	,838**	1				
8.Duygusal Denge	,184**	,414**	,294**	,443**	,267**	,814**	,587**	1			
9.Uyumluluk	,225**	,415**	,284**	,468**	,228**	,786**	,602**	,566**	1		
10.Deneyime Açıklık	,192**	,327**	,228**	,355**	,205**	,804**	,617**	,551**	,511**	1	
11.Sorumluluk	,142**	,243**	,125*	,287**	,158**	,737**	,523**	,487**	,455**	,525**	1

**p<0.01 *p<0.05

Korelasyon analizi sonucunda kişilik ile işe adanmışlık arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır ($r=,464$). Benzer şekilde kişiliğin alt boyutları ile işe adanmışlığın alt boyutları arasında da anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçlarla, kişilik ile işe adanmışlık arasındaki ilişkinin varlığına ilişkin geliştirilen ikinci hipotez ve alt hipotezleri kabul edilmiştir. Tablo 8’e göre kişilik ile algılanan örgütsel destek arasında da anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır ($r=,242$). Benzer şekilde kişiliğin dışa dönüklük, duygusal denge, uyumluluk, deneyime açıklık ve sorumluluk boyutları ile algılanan örgütsel destek arasında da pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçlarla, kişilik ile örgütsel destek algı düzeyi arasındaki ilişkinin varlığına ilişkin geliştirilen üçüncü hipotez ve alt hipotezleri kabul edilmiştir.

Araştırmanın temel hipotezinin sınanması için aracılık etkisinin tespit edilmesi gerekmektedir. Aracılık etkisi, başlangıçta birbirileri ile anlamlı bir ilişkisi olan iki değişken arasında (bağımsız ve bağımlı değişkenler) yeni bir değişkenin (aracı değişken) sokulmasıyla, bağımsız değişkenin, bağımlı değişken üzerindeki etkisi azalırken, bu üç değişken arasında anlamlı bir ilişkinin oluşmasıdır. Bu yöntemle göre, aracılık etkisinden söz edilebilmesi için dört şartın var olması gerekmektedir (Turunç, 2010, s. 261):

- Bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmalıdır.
- Bağımsız değişken ile aracı değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmalıdır.

- Bağımsız değişken ile birlikte model içerisinde kullanıldığında, aracı değişken ile bağımlı değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmalıdır.
- Aracı değişken sonradan analize dahil edildiğinde, bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasında daha önce anlamlı olan ilişkinin anlamlılık seviyesinin tamamen ortadan kalkması ya da önceki seviyeye kıyasla azalması gerekmektedir. Bu etkinin tamamen ortadan kalması güçlü ve tek değişken olduğunu yani tam aracılık (full mediation) durumunu gösterir. Tamamen ortadan kalkmadan azalıyor olması ise başka aracı değişkenlerin de varlığına yani kısmi aracılık (partial mediation) durumuna işaret etmektedir.

Baron ve Kenny'in önerdiği 4 aşamalı yaklaşım çerçevesinde, araştırmanın ilk hipotezinin test edilmesi için yapılan regresyon analizi bu şartlardan ilkinin sağlandığını göstermektedir. Yani bağımsız değişken olan algılanan örgütsel destek, bağımlı değişken olan işe adanmışlık üzerinde pozitif etkiye sahiptir ($R=,402$). İkinci şartın sağlanıp sağlanmadığını tespit etmek için kişilik ile algılanan örgütsel destek arasında; üçüncü şartın sağlanıp sağlanmadığını tespit etmek için ise kişilik ile işe adanmışlık arasında çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları aşağıdaki Tablo 9' da yer almaktadır.

Tablo 9. Regresyon Modeli Sonuçları

Aşamalar	Regresyon Katsayıları				Model İstatistikleri			
	B	S.H.	B	VIF	R ²	F	P	Durbin-Watson
1.Adım Bsız D: Algılanan Örgütsel Destek Blı D: İşe Adanmışlık	,399	,044	,402* *	1,00 0	,162	80,83 4	p<0.01	1,586
2.Aşama Bsız D: Algılanan Örgütsel Destek BlıD: Kişilik	,141	,028	,242* *	1,00 0	,059	26,04 2	p<0.01	1,727
3.Aşama Bsız D: Kişilik BlıD: İşe Adanmışlık	,795	,074	,464	1,00 0	,215	114,6 83	p<0.00 1	1,613
4.Adım Bsız D1: Algılanan Örgütsel Destek Bsız D2: Kişilik BlıD: İşe Adanmışlık	,313 ,665	,042 ,072	,314 ,388	1,06 2 1,06 2	,307	92,79 7	p<0.00 1	1,551

Not: Bsız D: Bağımsız Değişken; Blı D: Bağımlı Değişken *p<0.05 **p<0.01

Daha önce yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre (Tablo 8) kişilik ile algılanan örgütsel destek arasında %24,2, kişilik ile işe adanmışlık arasında ise %46,4 düzeyinde bir ilişki bulunmaktadır. Tablo 9'da yer alan sonuçlara göre ise ikinci aşamada algılanan örgütsel desteğin kişilik üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu ($\beta=,242^{**}$, $p<0.01$), üçüncü aşamada kişiliğin işe adanmışlık üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu ($\beta=,464^{**}$, $p<0.01$) görülmektedir. Elde edilen sonuçlar, modelin test edildiği dördüncü aşamaya geçilmesini desteklemektedir. Dördüncü aşamada algılanan örgütsel destek ve kişiliğin birlikte işe adanmışlık üzerindeki etkilerine bakıldığında kişiliğin işe adanmışlık üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisinin ($\beta =,388^{**}$, $p<0.01$) olduğu, algılanan örgütsel desteğin işe adanmışlık üzerindeki etkisinin ise $\beta=,402$ değerinden, $\beta=,314$ değerine azaldığı görülmektedir. Bu durum aracı değişkenin modele dâhil edilmesiyle bağımsız değişkenin, bağımlı

değişken üzerindeki etkisinin azaldığına fakat kaybolmadığına işaret etmektedir. Bu etkinin anlamlılığı Sobel testi aracılığıyla incelendiğinde aracı değişkenin anlamlı olduğu görülür ($z= 4.560$, $p<0.01$). Durbin-Watson değerlerinin 2'ye yakın olması modelde otokorelasyon olmadığını göstermektedir. Ayrıca VIF değerinin (1,062) 4'den küçük olmasından dolayı çoklu doğrusal bağlantı problemi bulunmadığı sonucuna da varılmaktadır (Hair vd. 2010). Elde edilen sonuçlara göre H4 hipotezi desteklenmektedir. Buradan işgörenlerin beş faktörlü kişilik özelliklerinin, algılanan örgütsel destek ve işe adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü üstlendiğine ulaşılmaktadır.

4. SONUÇ

Tekstil sektörü emek yoğun ve iş devir oranının (turnover) çok yüksek olduğu bir sektördür. Bizim bulgularımızda sektörün bu özelliklerini (çalışma süresinin azlığı, yaş oranının düşüklüğü) teyit eder niteliktedir. Böyle bir yapıda pozitif tutum ve davranışları geliştirmek oldukça zordur. Ancak işletme yöneticileri işletmelerini daha verimli ve rekabet avantajı yüksek örgütler haline getirmek istiyorlarsa, işe adanmışlık gibi çalışanların pozitif tutum ve davranışlarını geliştirmeleri gerekir. Bunun yolu da gerçek anlamda, her türlü konuda çalışanlarına destek olmaktan geçmektedir. Nitekim yapılan bu araştırmayla bir kez daha örgütsel desteğin, çalışanların işe adanmışlıkları üzerinde olumlu etkisinin olduğu ortaya konmuştur. Emek yoğun, iş devir oranının yüksek, iş güvencesizliği algısının yüksek olduğu (Güner ve Ünal, 2007) böyle bir sektörde bu sonucun çıkması çok manidardır. Bu sonuç; çalışanlar zor şartlar altında olsalar bile örgütlerinden destek gördüklerinde işe adanmışlık düzeylerini artıracaklarını göstermektedir. Araştırmamızın sonucunu destekler şekilde Meriç vd. (2019), Özdemir vd. (2019), Chang vd. (2019), Butra ve Surya (2019), Xu vd. (2021) ve Yadav (2016) algılanan örgütsel desteğin çalışanların işe adanmışlıkları üzerinde güçlü etkiye sahip olduğunu bulgulamışlardır.

İşe adanmışlık davranışı sadece örgütsel olgularla açıklanabilecek bir davranış değildir. İşe adanmışlıkta hem örgütsel hem de bireysel unsurlar rol almaktadır. Araştırmada kişiliği yansıtan faktörlerin işe adanmışlıkla çeşitli düzeylerde anlamlı ilişkilerin olduğu, kişiliğin işe adanmışlık üzerinde açıklayıcı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Gwal ve Gwal (2019), Aydın vd. (2020), Hajhasani ve Kaveh (2016), Hau ve Bing(2018) beş faktörlü kişilik boyutlarının işe adanmışlık üzerinde elde ettikleri pozitif yönlü anlamlı etki, araştırma sonucumuzla benzerlik göstermektedir. Araştırmayla aynı zamanda kişiliğin, örgütsel destek ve işe adanmışlık arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolünün olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Böylelikle işe adanmışlığın öncüllerinin neler olabileceğine yönelik varsayımlar yapılan bu saha araştırmasıyla daha belirgin hale gelmiştir. İşine adanmış, enerjisi yüksek olan çalışan verimli çalışandır. Verimli çalışanlar işletmeyi de verimli hale getirecek, işletmenin performansını artıracaktır. Dolayısıyla işe adanmışlığın öncüllerini anlamakla işletme sahipleri, böyle çalışanların nasıl elde edebileceklerine ilişkin ipuçlarını yakalamış olacaklardır. Araştırmanın, örgütsel destek ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide, beş faktörlü kişilik özelliğinin aracılık etkisini incelemesi nedeniyle ilgili literatüre katkı sağlayacağı umulmaktadır. Araştırmanın tek bir sektörde ve sınırlı bir örneklem üzerinde yapılması araştırmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır.

Konuyla ilgilenen araştırmacılar farklı sektörlerde -özellikle istihdam yılının uzun olduğu sektörlerde- örgütsel destek algısı ve işe adanmışlık ilişkisini inceleyebilirler. Örgütsel destek algısı ve işe adanmışlık ilişkisinde aracı veya düzenleyici olabilecek tutum ve davranışlara yer veren modeller geliştirilerek bu iki değişkenin diğer örgütsel tutum ve davranışlarla olan etkileşimlerini ortaya koyabilirler. Böylelikle işletmenin performansı üzerinde oldukça etkili olduğu düşünülen işe adanmışlık olgusu daha iyi açıklanmış olacaktır.

KAYNAKÇA

- Armstrong-Stassen, M. ve Ursel, N. D. (2009). Perceived Organizational Support, Career Satisfaction, And The Retention Of Older Workers. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 82(1), 201-220. DOI:10.1348/096317908X288838
- Arslan, E. T. ve Demir, H. (2017). İşe Angaje Olma ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Hekim Ve Hemşireler Üzerine Nicel Bir Araştırma. *Yönetim Ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(2), 371-389. DOI:10.18657/yonveek.335232
- Aselage, J. ve Eisenberger, R. (2003). Perceived Organizational Support and Psychological Contracts: A Theoretical Integration. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 491-509. IO.I002/job.2II
- Aydın, Ş., Eren, D. ve Çontu, M. (2020). Otel İşletmelerinde Çalışanların Kişilik Özelliklerinin İşe Adanmışlık Düzeyleri Üzerine Etkisi. *Tourism and Recreation*, 2(Ek 1), 64-75.
- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P. ve Taris, T.W. (2008). Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology. *Work&Stress*, 22(3), 187-200. DOI: 10.1080/02678370802393649
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29,147-154, (www.interscience.wiley.com) DOI: 10.1002/job.515.
- Bakker, A.B., Albrecht, S.L. ve Leiter, M. P. (2011). Key Questions Regarding Work Engagement. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 20(1), 4-28. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.485352>
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job Resources Boost Work Engagement, Particularly When Job Demands Are High. *Journal Of Educational Psychology*, 99(2), 274-284. DOI: 10.1037/0022-0663.99.2.274
- Benet-Martínez, V. ve John, O. P. (1998). Los Cinco Grandes Across Cultures And Ethnic Groups: Multitrait-Multimethod Analyses Of The Big Five In Spanish And English. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 75(3), 729. DOI: 10.1037//0022-3514.75.3.729
- Bostancı, H., ve Ekiyor, A. (2015). Çalışanların İşe Adanmasının Örgüt İçi Girişimciliğe Etkisinin İncelenmesi. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 1(1), 37-51.
- Chang, W. C., Wu, C. H., ve Weng, L. C. (2019). The Effect Of Perceived Organizational Support On Work Engagement And Performance: A Study Of International Assignees. In *Cross-Cultural Business Conference*, 313-322.
- Costa, P.T., McCrae, R.R. ve Dye, D.E. (1991). Facet Scales for Agreeableness Conscientiousness: A Revision of The Neo Personality Inventory, *Personality and Individual Differences*, 12(9), 887-898. DOI: 10.1016/0191-8869(91)90177-D
- Costa, P.T. ve McCrae, R.R. (1992). Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five Factor Inventory (NEO-FFI) Professional Manual. Odessa, FL: PAR
- Cropanzano, R., Howes, J.C., Grandey, A.A. ve Toth, P. (1997). The Relationship of Organizational Politics and Support to Work Behaviors, Attitudes and Stress. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 159-180.
- Çetin, F., Yeloğlu, H.O. ve Basım, H.N. (2015). Psikolojik Dayanıklılığın Açıklanmasında Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Rolü: Bir Kanonik İlişki Analizi, *Türk Psikoloji Dergisi*, 30 (75): 81-92.

- Demirci, M.K., Özler, D.E. ve Girgin, B. (2007). Beş Faktör Kişilik Modelinin İşyerinde Duygusal Tacize (Mobbing) Etkileri- Hastane İşletmelerinde Bir Uygulama. *Journal of Azerbaijani Studies*, 10(3-4), 13-39.
- Duygulu, E., Çıraklar, N. ve Özeren, E. (2015). "Perceived Organizational Support, Human Resource Management (Hrm) Practices and, Corporate Entrepreneurship: Understanding Employee Insight". *EconWorld2015@Torino*, 18-20 August, 2015, IRES, Torino, Italy. https://torino2015.econworld.org/assets/duygulu_ciraklar_ozeren.pdf
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. ve Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., ve Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived Organizational Support And Employee Diligence, Commitment, And İnnovation. *Journal Of Applied Psychology*, 75(1), 51-59.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D. ve Rhoades, L. (2001). Reciprocation of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42-51. DOI: 10.1037//0021-9010.86.1.42
- Erdem, H. (2014). Algılanan Örgütsel destek ve Kontrol Odağının Stresle Başa çıkma Yöntemleri üzerine Etkileri: Psikolojik Sermayenin Bu Süreçteki Rolü ve Bir Alan Araştırması. (Doktora tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya). Erişim adresi <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Eroğluer, K. ve Kahraman, Ç.A. (2019). Çalışanların Kişilik Özelliklerinin İşe Cezbolma Algıları Üzerine Etkisi: Bir Firma Uygulaması, *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 5(1), 21-33.
- Eröz, S.S. ve Şıttak, S. (2019). Konaklama İşletmelerinde Algılanan Örgütsel Destek ve Yenilikçi İş Davranışı Arasındaki İlişki, *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 13(9), 1576-1598. DOI: 10.26466/opus.578547
- Eser, G. (2011). Güven Eğiliminin Algılanan Örgütsel Destek Üzerindeki Etkisi, *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 30(1): 365-376.
- Fındıklı, M.A. (2014). Algılanan Lider Desteği ve Algılanan Örgütsel Destek İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Özdeşlemenin Aracılık Rolü: İstanbul'da Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *İ. Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü Yönetim Dergisi* 25(77), 136-157.
- Gallup Management Journal (2005). Engagement Keeps The Doctor Away A Happy Employee İs A Healthy Employee, According To A GMJ Survey By Steve Crabtree RELEASE DATE: Thursday, January 13.
- Güner, M. ve Ünal, C. (2007). Konfeksiyon İşletmelerinde İş Gücü Sirkülasyonu. *Tekstil ve Konfeksiyon*, 2, 140-144.
- Gürbüz, S. ve F. Şahin, (2014), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, (2. Baskı), Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gwal, R., ve Gwal, A. (2019). Personality Dimensions as a Correlate Of Work Engagement: A Study Of Working Women İn Indore City. *NMIMS Journal of Economics and Public Policy*, 4(4), 37-47.
- Hair, J. F. Black, WC, Babin, BJ, ve Anderson, RE (2010). *Multivariate data analysis*, 7.Edition., Pearson Education,

- Hajihassani, M., ve Kaveh, M. (2016). The Investigation Of The Contribution Of Goal Orientation, Percieved Organizational Support And Big Five Personality Traits İn Predicting Work Engagement Of Female Teachers İn Shahrekord, Iran. *Iranian Journal of Ergonomics*, 4(3), 1-10.
- Hatipoğlu, Z., ve Akduman, G. (2019). Psikolojik Sözleşme İhlalinin Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisinde Kişilik Özelliklerinin Aracı Rolü. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(72), 2129-2151.
- Hau, T. C., ve Bing, K. W. (2018). Relationship Between Big Five Personality Traits And Work Engagement Among Private University Academic Staff. *International Journal Of Education, Psychology And Counseling*, 3(15), 79-85.
- Işık, M. ve Kama, A. (2018). Algılanan Örgütsel Desteğin İşgören Performansına Etkisinde İşe Adanmışlığın Aracı Etkisi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3), 395-403.
- İnce, A.R. (2016). Algılanan Örgütsel Desteğin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinde Yönetici Desteđinin Aracılık Rolü. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(57), 649-660. DOI:10.17755/esosder.71219
- Kahn, W.A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kahya, M., ve Şahin, F. (2016). Askeri Liderlikle Astların Liderden Tatmininde Astların Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 3(2), 93-107. doi: 10.18394/iid.50780
- Karagonlar, G., Öztürk, E. B., ve Özmen, Ö. N. (2015). Çalışanın Örgütle Sosyal Mübadele Algısı Ve İşten Ayrılma Niyeti: İşe Cezbolmanın Ve Öz Yeterliliğin Rolü. *METU Studies in Development*, 42(3), 411-433.
- Keleş, Y. (2019). Duygusal Emek Kişilik Özellikleri İle İlişkili mi? Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(1), 257-267. DOI: 10.32709/akusosbil.508600
- Kim, H.J., Shin, K.H. ve Swanger, N. (2009). Burnout And Engagement: A Comparative Analysis Using The Big Five Personality Dimensions, *International Journal Of Hospitality Management*, 28, 96-104.
- Kirmanoglu, T., ve Erbay, E. Ö. (2020). Psikolojik Sözleşme ile Sosyal Aylaklık Arasındaki İlişkide Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Etkisi. *İş'te Davranış Dergisi*, 5(1), 2-16.
- Kurtpınar, M. (2011). Birey- Örgüt Uyumunun Bireysel Performans Üzerindeki Etkisinde Kişilik Özellikleri ve İşe Adanmışlığın Rolü. (Yüksek Lisans tezi, Genel Kurmay Başkanlığı Harp Akademileri Komutanlığı Stratejik Araştırmalar Enstitüsü Müdürlüğü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul). Erişim adresi <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=KFL7wl8pUJrn2A4ZrQSZWg&no=xjEmcSF0LUcMg2J6L15gaw>
- Kurtpınar, M. ve Baş, T. (2011). Birey örgüt Uyumunu ve Sonuçları İşe Adanmışlık ve Kişilik Özelliklerinin Etkisi. 19. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Çanakkale.
- Langelaan, S., Bakker, A.B., Van Doornen, L.J.P. ve Schaufeli, W.B. (2006). Burnout and Work Engagement: Do Individual Differences Make a Difference?, *Personality and Individual Differences*, 40(3), 521-532. doi:10.1016/j.paid.2005.07.009

- Lin, H.F. (2006). Impact of Organizational Support on Organizational Intention to Facilitate Knowledge Sharing. *Knowledge Management Research& Practice*, 4, 26-35.
- McCrae, R.R.ve Costa, P.T. (1987). Validation of The Five-Factor Model of Personality Across Instruments and Observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81-90.
- Meriç, E., Çiftçi, D. Ö., ve Yurtal, F. (2019). Algılanan Örgütsel Destek Ve İşe Adanmışlık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(1), 65-74. DOI: 10.24106/kefdergi.2296
- Mount, M.K., Barrick, M.R., Scullen, S.M. ve Rounds, J. (2005). Higher-Order Dimensions of The Big Five Personality Traits And The Big Six Vocational Interest Types, *Personnel Psychology*, 58, 447-478.
- Mroz, J. ve Kaleta, K. (2016). Relationships Between Personality, Emotional Labor, Work Engagement and Job Satisfaction in Service Professions. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 29(5), 767 – 782. <http://dx.doi.org/10.13075/ijomh.1896.00578>
- Mueller, R. O. (1996). *Basic Principles Of Structural Equation Modeling: An İntroduction To LISREL And EQS.*, New York: Springer.
- O'Neill, J.W. ve Xiao, Q. (2010). Effects of Organizational/Occupational Characteristics and Personality Traits on Hotel Manager Emotional Exhaustion, *International Journal Of Hospitality Management*, 29(4), 652-658.
- Öngöre, Ö. (2014). A Study Of Relationship Between Personality Traits And Job Engagement, *Social and Behavioral Sciences*, 141,1315 – 1319.
- Özdemir, B., Özcan, H. M., ve Yalçınkaya, A. 2019). Algılanan Örgütsel Destek Ve Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişkide Örgütsel Güvenin Aracı Rolü: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 706-724. DOI: 10.33905/bseusbed.640815
- Özdemir, A. (2010). İlköğretim Okullarında Algılanan Örgütsel Desteğin Öğretmenlerin Kişiler Arası Öz Yeterlik İnançları İle İlişkinin İncelenmesi, *GÜ, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30(1), 127-146.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *DEÜ İİBF Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Özdevecioğlu, M., Kaya, Y. ve Dedeoğlu, T. (2013). Kişilik Özelliklerinin İzleyici Etkisi (By-Stander Effect) Üzerindeki Etkisinde Kontrol Odağının Rolü. *Erciyes Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 42, 25-40.
- Özen Kutanis, R.ve Tunç, T. (2010). Kişilik ve Örgütsel Yaşam: Tükenmişlik Sendromu Yönünden Bir Değerlendirme. *İşgüç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 12(2), 61-74
- Özkan, Ç. (2017). Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Kişilik Özelliklerinin Rolü: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. (Doktora Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale). Erişim adresi tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=-BH18jjnsv0s-93uV1ycxQ&no=jZWZ-XMVRWljFw7tQdFjKQ
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2018). Örgütsel Davranış, Bursa, Ekin Yayınevi.
- Polatçı, S. ve Sobacı, F. (2014). Öğrencilerin Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri Üzerinde Kişilik Özellikleri ve Duygusal Zekâ Düzeylerinin Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(4), 50-71.

- Polatçı, S. (2015). Örgütsel Ve Sosyal Destek Algılarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş Ve Evlilik Tatmininin Aracılık Rolü. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(2), 25-44.
- Putra, S. S., & Surya, I. B. (2019). The Effect Of Perceived Organizational Support On Work Engagement And Turnover İntention. *International Journal Of Education And Social Science Research*, 2(4), 19-33.
- Rhoades, L. ve Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of The Literature. *Journal of Applied Psychology*. 87(4), 698-714.
- Rich, B. R., Lepine, J.A. ve Crawford, E.R. (2010). Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635.
- Sakallı, S. Ö., ve Örucü, E. (2017). Örgütsel Adalet İle Örgütsel Güven İlişkisinde Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Rolü Ve Bir Alan Araştırması. *International Journal of Academic Value Studies*, 3(16), 214-236.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzales-Roma, V. ve Bakker, A.B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W. ve Bakker, A. (December 2004). Utrecht Work Engagement Scale. https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_E_S_English.pdf Erişim Tarihi: 20/07/2019.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H., (2003). Evaluating The Fit Of Structural Equation Models: Tests Of Significance And Descriptive Goodness-Of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Somer, O., Korkmaz, M. ve Tatar, A. (2002). Beş Faktör Kişilik Envanteri'nin Geliştirilmesi Ölçek ve Alt Ölçeklerin Oluşturulması, *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), 21-33.
- Süren, S., Örucü, E. ve İzci, Ç. (2016). Banka Çalışanlarında Tükenmişlik ve Beş Büyük Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki: Bir Alan Araştırması, *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim Ve Ekonomi Dergisi*, 23(1), 247-262. Doi Number: 10.18657/yecbu.04098
- Tekin, Ö.A., Turan, S.N., Özmen, M., Turhan, A. ve Kökçü, A. (2012). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Çatışma Yönetimi Arasındaki İlişkiler: Ankara'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama, *Journal of Yasar University*, 27(7), 4611 - 4641.
- Tokgöz, N. (2011). Örgütsel Sinizm, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Elektrik Dağıtım İşletmesi Çalışanları Örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(2), 363-387.
- Topcu, M.K. (2015). Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Psikolojik Sözleşme Algısının Rolü. (Doktora tezi, Kara Harp Okulu, Ankara). Erişim adresi <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=WQGe4QtYPNydrDXU89TSg&no=n1MAthRRRfIKJtKgeoSsf>
- Tozkoparan, G. (2013). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Çatışma Yönetim Tarzlarına Etkisi: Yöneticiler Üzerinde Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(2), 189-231.
- Turgut, H. (2014). Algılanan Örgütsel Desteğin İşletme Performansına Etkisinde İç Girişimciliğin Aracılık Rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 29-62.

- Turunç, Ö. (2010). Organizasyonlarda Kontrol Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 11(1), 251-269.
- Turunç, Ö., ve Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek Ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. Yönetim Ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17(2), 183-206.
- Ulu, S., Özdevecioğlu, M. ve Ardıç, K. (2016). Kişilik Özelliklerinin Hasta İken İşe Gelme (Presenteizm) Davranışı Üzerindeki Etkileri: İmalat Sanayinde Bir Araştırma, Erciyes Üniversitesi, İİBF Dergisi, 47, 167- 181.
- Ulukapı, H., Çelik, A., ve Yılmaz, A. (2014). Algılanan İşe Adanmışlığın Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Selçuk Üniversitesi Örneği, Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, Melikşah Üniversitesi, 7-8.
- Urk, M. (2015). İçsel Pazarlama Uygulamalarının Çalışan Bağlılığı ile Müşteri ve Şirket Performansına Etkisinin Analizinde Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Rolü. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Haliç Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Uslu, E., (2017). Otantik Liderlik İle İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Etkisi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Wayne, S.J., Shore, L.M. ve Liden, R.C. (1997). Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective. Academy of Management Journal, 40(1), 82-111.
- Woods, S.A. ve Sofat, J.A. (2013). Personality and Engagement at Work: The Mediating Role of Psychological Meaningfulness. Journal of Applied Social Psychology, 43(11), 2203-2210. doi: 10.1111/jasp.12171
- Xu, D., Zhang, N., Bu, X., ve He, J. (2021). The Effect Of Perceived Organizational Support On The Work Engagement Of Chinese Nurses During The COVID-19: The Mediating Role Of Psychological Safety. Psychology, Health & Medicine, 1-7. <https://doi.org/10.1080/13548506.2021.1946107>
- Yadav, L. K. (2016). Employee Engagement Among Academicians: Interaction Effect Of Perceived Organizational Support And Individualism. Vilakshan: The XIMB Journal of Management, 13(1), 21-37.
- Zaidi, N.R., Wajid, R., Zaidi, S.F.B. ve Zaidi, S.M.T. (2013). The Big Five Personality Traits And Their Relationship With Work Engagement Among Public Sector University Teachers Of Lahore, African Journal of Business Management, 7(15), 1344-1353. DOI: 10.5897/AJBM12.2



© Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY NC) license.

(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

EXTENDED ABSTRACT

Mediating Effect of Personality on the Relationship Between Perceived Organizational Support and Job Engagement

1. Introduction

The concept of job engagement, which is expressed as the individual's dedication to his work while doing his job, contributes to organizational performance as well as increasing individual success. In addition to organizational factors such as organizational support, individual factors such as personality, which is considered as a whole of cognitive, physical and social characteristics of employees, can also be effective in the development of job engagement behavior, which is thought to have serious contributions to organizational performance. It is a matter of curiosity how the level of job engagement, which increases the performance of the employees, is affected by the personality and organizational support processes. The aim of this study is to determine the perceived organizational support and job engagement levels of textile workers, and to examine the mediating effect of five-factor personality traits in the relationship between perceived organizational support and job engagement.

2. Data Set and Method

The research was carried out in two large textile enterprises operating in Malatya Organized Industrial Zone. In this study, the relational screening design, which is one of the quantitative research designs, was used. In this study, data were collected by questionnaire method. A total of 1300 people work in these two textile enterprises. A complete census was aimed for these two businesses, but not all employees could be reached due to workload, but 436 questionnaires were returned. Fifteen of these questionnaires were not fully filled in and were not processed because there were many missing data, and statistical tests of the data were made on 421 questionnaires.

3. Empirical Findings

Considering the effects of perceived organizational support and personality on job engagement together, personality has a positive and significant effect on job engagement ($\beta = .388^{**}$, $p < 0.01$), and the effect of perceived organizational support on job engagement is $\beta = .402$, $\beta =$, It is seen that the value decreased to 314. This indicates that with the inclusion of the mediator variable in the model, the effect of the independent variable on the dependent variable decreased but did not disappear. When the significance of this effect is examined through the Sobel test, it is seen that the mediator variable is significant ($z = 4.560$, $p < 0.01$). Durbin-Watson values close to 2 indicate that there is no autocorrelation in the model. It is also concluded that there is no multicollinearity problem since the VIF value (1,062) is less than 4 (Hair et al. 2010). According to the results obtained, it is concluded that the five-factor personality traits of the employees play a partial mediation role in the relationship between the perceived organizational support and job engagement levels.

4. Discussion and Conclusion

With this research, it has been revealed that organizational support has a positive effect on employee engagement. It is very significant that this result is obtained in such an industry that is labor-intensive, has a high job turnover rate and a high perception of job insecurity (Güner and Ünal, 2007). This result; shows that even if employees are under difficult conditions, they can increase their level of commitment to work when they receive support from their organizations. The behavior of dedication to work is not a behavior that can be explained only by organizational facts. Both organizational and individual component play a role in job engagement. In the study, it was determined that the factors reflecting personality had significant relationships with job engagement

at various levels, and personality had an explanatory effect on job engagement. At the same time, it was concluded that personality has a partial mediating role in the relationship between organizational support and job engagement. Thus, the assumptions about what the antecedents of job engagement might be became clearer with this field research. It is hoped that the research will contribute to the relevant literature as it examines the mediating effect of the five-factor personality trait on the relationship between organizational support and job engagement. Conducting the research in a single sector and on a limited sample constitutes the limitations of the research.