

PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ TATMİN DÜZEYİNİ ETKİLER Mİ?

Sema POLATCI¹
Ersin IRK²
Zümral GÜLTEKİN³
Fatih SOBACI⁴

ÖZET

Bu çalışmada psikolojik dayanıklılık ve kişilik özelliklerinin, bireylerin iş ve yaşamdan duydukları tatmin üzerindeki etkisi incelenmiştir. Ayrıca kişilik özelliklerinin iş ve yaşam tatmini üzerindeki etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracılık rolü de araştırılmıştır. Çalışma infaz koruma memurları üzerinde yürütülmüş, 165 bireyden toplanan verilere fark, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Analizler sonucunda psikolojik dayanıklılığın kişilik özelliklerinden duygusal dengesizliğin iş tatmini üzerindeki etkisinde kısmi aracılık rolü oynadığı belirlenmiştir. Kişilik özelliklerinin yaşam tatmini üzerinde anlamlı etkisi tespit edilemediği için bu etkide psikolojik dayanıklılığın aracılık rolüne de bakılamamıştır. Bulgular ışığında elde edilen sonuç ile araştırmacı, uygulayıcı ve ileriki çalışmalar için öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Dayanıklılık, Kişilik, Kişilik Özellikleri, İş Tatmini, Yaşam Tatmini

DO PSYCHOLOGICAL RESILIENCE AND PERSONALITY TRAITS EFFECT THE LEVEL OF SATISFSACTION?

ABSTRACT

In this study, the effects of psychological resilience and personality traits on work and life satisfactions of individuals were examined. In addition, the mediating role of psychological resilience in the impact of personality traits on job and life satisfaction has been investigated. The study was carried out on executive protection officers, and the difference, correlation and regression analyzes were made on the data collected from 165 individuals. Analyzes have shown that psychological resilience plays a partial mediating

¹ Doç. Dr. Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, sema.polatci@gop.edu.tr

² Öğr. Gör. Dr. Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Erbaa Sağlık Yüksekokulu, ersin.irk@gop.edu.tr

³ Öğr. Gör. Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Alaçam MYO, zumral.citak@omu.edu.tr

⁴ Öğr. Gör. Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Niksar Sosyal Bilimler MYO, fatih.sobaci@gop.edu.tr

role in the effect of neuroticism on personality traits on job satisfaction. Since a significant effect of personality traits on life satisfaction could not be determined, the mediating role of psychological resilience on this effect could not be observed. With the results obtained in the light of the findings, suggestions for researchers, practitioners and further studies have been developed.

Keywords: *Psychological Resilience, Personality, Personality Traits, Job Satisfaction, Life Satisfaction*

1. GİRİŞ

Ünlü düşünür Friedrich Nietzsche “Beni öldürmeyen şey güçlendirir” demiştir. Aslında psikolojik dayanıklılık kavramı da tam olarak bunu ifade etmektedir. Kimi bireyler zorluklar karşısında hemen yelkenleri indirip, direnmekten vazgeçer ve yenilgiyi kabul ederken, kimileri riskli durumlarda, stres altında veya zorluklar karşısında baş edebilme ve kendini yeniden toparlayabilme yetisine sahiptirler. Bu tip kişiler her bir zorluğun üstesinden geldikçe daha da güçlenmekte kendilerine olan güvenleri ve başarıma istekleri daha da artmaktadır. Günlük hayat içerisinde her an karşımıza çıkabilecek zorlukların, belirsizliklerin, olumsuz olayların karşısında güçlü durup, bunların üstesinden gelebilme gücü birey için önemli bir silahtır. Bu yüzden sosyal hayatta ve daha önemlisi iş hayatında psikolojik dayanıklılığa sahip bireylerin diğerlerine kıyasla hem işlerinde daha başarılı olduklarını, hem de yaşamlarında daha mutlu ve huzurlu olduklarını söylemek mümkündür (Diener, 2000; Buss, 2000).

Her birey farklı bir dünyadır, diğerlerinden farklı birçok özellik gösterir. Bilim adamları bireysel farklılıkların nedenlerini tespit edebilmek için uzun yıllardır çalışmaktadırlar. Klinik, eğitim ya da iş ortamındaki uygulamalarda bireysel farklılıkların iki temel alanda yoğunlaştığı kabul edilmektedir: kişilik ve zeka (Can, Aşan ve Aydın, 2006: 63). Bireyleri kişilik özelliklerine göre sınıflandırabilmek için pek çok kişilik kuramı geliştirilmiş, bunların bazıları zaman içerisinde önemini yitirmiş, bazıları günümüze kadar gelmiştir. Bireyler arasındaki farklılıkları belirlemek amacıyla, kişilerin farklı durumlarda sergiledikleri farklı davranışlara odaklanan ve kişilik özelliklerini açıklamada en çok kabul gören kuram 5 büyük kişilik boyutu kuramıdır (McCrae, 2001; Schmitt, Allik, McCrae ve Benet-Martinez, 2007; Somer ve Goldberg, 1999). Bu kurama göre kişileri birbirinden ayıran ve yaşamları boyunca değişmeyen davranış eğilimleri beş boyutta incelenebilmektedir: dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal dengesizlik ve gelişime açıklık (Costa ve McCrae, 1990). Kişilik özelliklerini belirlemede sıkça kullanılan 5 büyük kişilik boyutu, bireyin örgüt içindeki ve dışındaki davranışları ve tutumlarını açıklama konusunda büyük öneme sahiptir.

Kişilik, bir kişinin bütün özelliklerini yansıtan bir kavramdır. Davranış bilimleri açısından kişilik, kişinin zihinsel, bedensel ve ruhsal farklılıklarının hepsinin kendi davranış biçimlerine ve yaşam tarzına yansımalarıdır. İnsanlar arasında bazı benzerlikler olsa bile kişilik kavramı, insanlar arasında farklılıklar üzerine kurulmuş bir olgudur (Eroğlu, 1998: 139). Bu farklılıkların yönetim psikolojisi açısından önemi, belirli amaçları en etkin ve verimli şekilde gerçekleştirmek için bireysel farklılıklardan nasıl yararlanılacağını araştırmaktır (Eren, 1998: 53). Bu araştırmada kişilik özellikleri ile psikolojik dayanıklılık, iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki etkileşim incelenerek, işverenlerin çalışanların iş ve yaşam tatminlerini artırma yönünde yönelmeleri gereken kişilik yapısına ışık tutulmaya çalışılmıştır.

İş ve yaşam tatmini kişilerin işlerinden ve genel olarak yaşamın kendisinden duydukları memnuniyeti ifade etmektedir. İş ve yaşam tatmini düzeyleri bireylerin daha başarılı, daha üretken bir iş yaşamına sahip olmalarına ve daha mutlu, huzurlu, sağlıklı bireyler olmalarına neden olabilmektedir. Yapılan araştırmalarda önemli sonuçları olan iş ve yaşam tatminine neden olan faktörler pek çok farklı açıdan araştırılmıştır. Bu çalışmada bireylerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri ve kişilik özelliklerinin iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkileri araştırılmıştır. İş ve yaşam tatmini gibi bireyin yaşamında büyük önem taşıyan ve bireyin mutluluk ve stres seviyesine önemli ölçüde etki yapan bu iki kavramın bireyin psikolojik dayanıklılığı ve kişilik özelliklerinden ne düzeyde ve ne yönde etkilendiği incelenmiştir. Diğer yandan psikolojik dayanıklılık, kişilik özellikleri, iş tatmini ve yaşam tatmininin örneklemin demografik özelliklerine göre gösterdikleri farklılıklar da belirlenmiştir.

2. PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK

Psikolojik dayanıklılık kavramının yazında birçok farklı tanımı mevcuttur. Hunter (2001), psikolojik dayanıklılık kavramını genel olarak bir başarı ve uyum sağlama süreci olarak tanımlarken, Luthans ve arkadaşları (2007), kişinin engel, zorlanma, belirsizlik ve benzeri birçok olumsuz durumla baş edebilme ve başarılı olma yeteneği olarak tanımlamışlardır. Ayrıca pozitif örgütsel davranış açısından kavram, aksilikler, belirsizlik, çatışma, başarısızlık ve artan sorumluluktan kendini toparlamak için bireyin sahip olduğu pozitif psikolojik kapasite olarak tanımlanmaktadır (Luthans, 2002: 702). Başka bir tanımlamayla dayanıklılık, zorluk ve tehditlere rağmen, süreçlerin, kapasitelerin ve çıktılarının başarılı bir şekilde uyumlaştırılmasıdır (Masten, 2001:228; Youngblom vd., 2014:115). Dayanıklılık, bireyin çevresindeki olumlu veya olumsuz olaylara karşı direncini ifade etmektedir (Polatçı, 2014: 118). Richardson'a (2002) göre dayanıklılık zorluklar ve problemlerle

karşılaştığında, başarılı olmak için kendini toparlama, başarıya odaklanma ve bu yolda amacını sürdürme olarak açıklanabilir (Çetin ve Basım, 2011:82). Diğer bir deyişle bireyin içinde bulunduğu riskli ortamın beraberinde getirdiği olumsuzluklar karşısında uyum sağlaması ve olumlu sonuçlara ulaşabilmesidir (Kararımak ve Çetinkaya,2011: 32). Sonuç olarak psikolojik dayanıklılık stresli yaşam olayları ile karşılaştığında bir direnç kaynağı olarak ortaya çıkan kişilik özelliği şeklinde açıklanabilmektedir (Terzi,2008: 2).

Yukarıdaki tanımlara bakıldığında psikolojik dayanıklılığı şu üç değişkenle açıklamak mümkündür (Werner,1995:81; Tümlü ve Receptoğlu, 2013:206):

- Yüksek risk durumlarına rağmen iyi bir gelişim gösterme
- Stres altında bile etkinliğini sürdürebilme
- Travmadan kolay çıkabilme

2.1. Psikolojik Dayanıklılık Boyutları

Psikolojik dayanıklılık ile ilgili çalışmalar incelediğinde psikolojik dayanıklılığı ölçmek amacıyla geliştirilen farklı çalışmalara rastlanmış ve bu çalışmalarda farklı boyutlar ortaya konulmuştur (Florian vd., 1995; Friborg vd.,2005; Kobasa, 1979). Florian ve arkadaşları (1995) ile Kobasa (1979) yapmış oldukları çalışmalarda psikolojik dayanıklılığı bağlanma, denetim ve meydan okuma olmak üzere 3 boyutta toplamışlardır. Bu çalışmalarda **bağlanma**, bireyin yaşamın çeşitli alanlarıyla ilgilenme eğilimi olarak tanımlanmaktayken (Kobasa, 1979), **denetim**, bireyin yaşamındaki çeşitli durumları etkileyebileceğine olan inancını ifade etmektedir. Son olarak **meydan okuma** boyutu ise, bireyin durağan olmaktan çok değişime olan inancını ifade etmektedir (Holt vd.,1987; Akt. Terzi, 2008).

Friborg ve arkadaşları (2003) yaptıkları çalışmada psikolojik dayanıklılığı kişisel güç, yapısal stil, sosyal yeterlilik, aile uyumu ve sosyal kaynaklar olarak 5 boyutta ifade etmişlerdir. Daha sonra 2005 yılında yapmış oldukları çalışmada kişisel gücün, “kendilik algısı” ve “gelecek algısı” olarak ikiye ayrıldığını, buna bağlı olarak da psikolojik dayanıklılık boyutlarının 5 faktörden 6 faktöre çıktığını belirtmişlerdir. Bu boyutları kısaca açıklayacak olursak, **Kendilik algısı**, kişinin kendi farkındalığına varmasını ve temelde kim olduğuna yönelik düşünceleri ifade etmektedir (Çetin ve Basım, (2011:83). **Gelecek algısı**, bireyin geleceğe yönelik bakış açısına işaret etmenin yanı sıra, geleceğe yönelik olumlu bakış açısı psikolojik dayanıklılık sürecinde önemli rol oynamaktadır (Çetin ve Basım,2011:83). **Sosyal yeterlilik**, bireyin sosyal adaptasyonunu, dışa dönüklüğünü ve sosyal aktivitelerde bulunma isteğini ifade ederken, **Yapısal stil**, bireyin günlük işlerini sürdürebilme, planlama ve organize edebilme yeteneği ile ilgilidir. **Aile uyumu** ise bireyin ailesinden gördüğü desteği belirtmektedir. Son olarak

Sosyal Kaynaklar, kişinin sahip olduğu sosyal ilişkileri göstermektedir (Bitmiş vd., 2013: 30).

3. KİŞİLİK VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

Her birey karmaşık bir sistemdir. Bu nedenle bir insanı tam olarak anlamak ve tanımak oldukça zor ve uzun bir süreç gerektirmektedir. Bir bireye ait olan tüm özellikler o bireyi anlamaya yardımcı olmakta ve bu noktada kişilik özellikleri önemli bir unsur olarak ön plana çıkmaktadır (Günel, 2010: 44). Bireyin doğuştan getirdiği ve yaşantısı sonucu kazandığı özelliklerin tamamını kapsayan kişilik (Doğan, 2013: 57) “bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış ilişki biçimi” şeklinde de tanımlanabilir (Cüceloğlu, 2006: 404). İnsanın diğerlerinden ayrılarak “birey” olmasını sağlayan (Polatçı ve Sobacı, 2014: 64) ve her insanı “ayrı bir dünya” yapan özellikler bütününe kişilik denilmektedir. Bu özellikleri nedeniyle bireylerin olay ve olgulara tepkisi farklı olabilecektir (Polatçı vd., 2015). Kişilikle ilgili tanımlar incelendiğinde çoğunda kişiliğin üç temel özelliğinin vurgulandığı görülmektedir. Bunlar; her bireyin benzersiz oluşu, kişiliğin tutarlı oluşu ve kişiliğin durağan oluşu şeklinde özetlenebilmektedir (Günel, 2010: 45).

Kişiliğin ne anlama geldiğini açıklamaya çalışan birbirinden farklı pek çok teori ve düşünce bulunmaktadır. Bunlardan en çok kabul gören ve en kapsamlı olanı “Beş Faktör Kişilik Modeli”dir ve bu model kişiliğin bir özellikler teorisi olduğunu savunmaktadır (Digman, 1990: 420-421). Kültürler arası birçok çalışmada doğrulanmış olan beş faktör (Schmitt vd., 2007) şu şekilde sıralanmaktadır: Dışadönüklük, uyumluluk (yumuşak başlılık), sorumluluk, duygusal dengesizlik (nevrotizm) ve deneyime açıcılık.

Dışadönüklük (Extraversion): Kişiler arası ilişkilerde sosyal uyaranların miktarı ile ilişkili bir özelliktir (Somer vd., 2002: 23). Costa ve McCrea (1990), dışadönüklük düzeyi yüksek bireylerin sosyal, aktif, konuşkan, insan odaklı, iyimser, eğlenmeyi seven ve sevecen; düşük bireylerin ise mesafeli, ciddi, heyecansız, ilgisiz, görev odaklı, utangaç ve sessiz kişilik özelliklerine sahip olduklarını belirtmiştir (Costa vd., 1986: 641). Lischetzke ve Eid (2006: 1127) tarafından yapılan çalışma, dışadönük bireylerin duygularını düzenleme ve olumlu ruh hallerini koruma açısından içe dönüklere göre daha başarılı olduklarını, kendilerini kötü hissettirecek durumlarda dahi olumlu duygular taşımaya devam ettiklerini göstermiştir. Bu özellikleri sayesinde dışadönük bireylerin psikolojik dayanıklılık ile iş ve yaşam tatmini düzeylerinin daha yüksek olması beklenmektedir.

Uyumluluk (Agreeableness): Kişiler arası uyumun niteliğini değerlendirmek için kullanılan özelliktir. Bir kişinin duygu, düşünce ve

davranışlarında şefkatten düşmanlığa kadar uzanan bir çizgi üzerinden uyum düzeyi değerlendirilmektedir (Sudak, 2013: 144). Lounsbury ve arkadaşlarına (2001) göre, uyumluluk düzeyi yüksek bireyler, yardımseverlikleri ile daha çok ön plana çıkmaktadır. Bu özelliği düşük olan bireyler ise yukarıda anılan özelliklerin tam tersine, olaylara sürekli muhalif, eleştirel bakış açısına sahip, uyumsuz ve tartışmacı bireylerdir (Perry, 2003: 5). Dışadönükler gibi, uyumlu bireyler de buldukları ortamın daha olumlu özellikler taşımasına katkıda bulunabilirler. Buradaki olumluluk, dışadönüklüğün bir ortama getirdiği olumluluktan farklıdır. Dışadönüklükte canlılık ve neşe gibi özelliklerin ortama getirilmesi söz konusuysen, uyumlulukta bireylere yönelik olumluluk söz konusudur (İslamoğlu, 2010: 175). Uyumluluk düzeyi yüksek bireylerin çevresindeki bireyler üzerinde uyandıracığı bu etkinin olumlu geri dönüşü ile birlikte iş ve yaşam tatminlerinin yüksek olması beklenmektedir.

Sorumluluk (Conscientiousness): Bireyin güvenilirliğine ilişkin kişilik özelliğidir (Can, vd.,2006: 77). Costa ve McCrea (1990), sorumluluk düzeyi yüksek bireylerin özelliklerini düzenli, güvenilir, çalışkan, disiplinli, dürüst, dakik, hırslı, korumacı olarak sıralarken; düşük düzeyde sorumluluk sahiplerinin özelliklerini hedefi olmayan, güvenilmeyen, tembel, dikkatsiz, ihmalkâr ve iradesiz olarak sıralamıştır (Costa vd., 1986: 641). Watson ve Hubbard (1996: 737) tarafından yapılan çalışma sorumluluk düzeyi yüksek bireylerin stres ile başa çıkabilmek için daha aktif ve problemi çözmeye odaklı davranışlar sergilediklerini ortaya koymuştur. Bazı araştırmalarda ise sorumluluk arttıkça iş tatmini, gelir veya mesleki statü şeklinde ölçülen kariyer başarısının arttığı görülmüştür (İslamoğlu, 2010: 178). Bu sonuçlardan hareketle sorumluluğun psikolojik dayanıklılık ve tatmin düzeyini artırması beklenmektedir.

Duygusal Dengesizlik (Neuroticism): Bireyin gerilimli durumlar karşısındaki tavrını belirten duygusal dengesizlik (McShane ve Von Glinow, 2005), negatif bir boyuttur ve literatürde duygusal durağanlık olarak da adlandırılmaktadır. Duygusal açıdan dengesiz bireyler içine dönük, kararsız, endişeli ve mutsuz bireylerken; duygusal denge düzeyi yüksek bireyler endişeli olmayan, güvenli ve sakin bireylerdir (Özkalp ve Kirel, 2011: 81). Gallagher (1990)'e göre duygusal açıdan dengesiz bireyler hayatta karşılaştıkları zorlayıcı olayları kendilerini geliştirebilecek olaylar olmaktan çok tehdit olarak algılamaktadır. Bu nedenle duygusal dengesizlik bireyin başına gelen olumsuzluklardan etkilenme derecesini de belirlemektedir (İslamoğlu, 2010: 181-182). Bu bilgiler duygusal dengesizlik ile psikolojik dayanıklılık arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu ve duygusal dengesizliğin tatmin düzeyini azaltıcı bir etki uyandıracığını düşündürmektedir.

Gelişime Açıklık (Openness to Experience): Bireylerin ilgilerinin genişliğini ve yeniliklerden etkilenme derecesini belirten kişilik özelliğidir (Can, vd., 2006: 78) Gelişime açıklık düzeyi yüksek kişiler gelenekçi olmayan,

yenilikçi, yaratıcı, hayal gücü kuvvetli ve düşünceli bireyler olarak tanımlanmaktadır. Aksi özelliğe sahip kişiler ise geleneksel, analitik düşünemeyen, ilgi alanı dar olan bireyler şeklinde tanımlanmaktadır (Çetin ve Varoğlu, 2009: 60). Gelişime açık bireylerin, analitik düşünme becerileri ve kuvvetli hayal güçleri sayesinde dayanıklılıklarının; ayrıca yenilikçi ve yaratıcı özellikleri sayesinde de iş ve yaşam tatminlerinin yüksek olması beklenmektedir.

Yukarıda önemi ve boyutları açıklanan model, kişiliğin çok farklı değişkenlerle ilişkilendirilerek incelenmesinde önemli bir rol oynamıştır. Literatürde kariyer yönetimi (Guthrie vd., 1998), liderlik (McCormark ve Mellor, 2002), akademik performans (Perry, 2003), öğrenme yaklaşımları (Zhang, 2003), duygusal zeka (Lyusin, 2006), lider üye etkileşimi (Bernerth vd., 2007), örgütsel vatandaşlık davranışı (Abu Elanain, 2007; Çarıkçı vd., 2010), çatışma yönetim tarzları (Erkuş ve Tabak, 2009; Tekin vd., 2012), kültür, değerler ve siyasi ideoloji (Gümüş, 2009), iş değerleri (Kubat ve Kuruüzüm, 2010; Merdan, 2013), duygusal zeka (Sudak ve Zehir, 2013; Polatçı ve Sobacı, 2014), öğrenilmiş güçlülük (Polatçı ve Sobacı, 2014), kişi-iş uyumu ve iş tatmini (Polatçı vd., 2015) gibi konularla kişilik arasındaki ilişkilerin beş faktör kişilik modeli ile ortaya konulduğu görülmektedir. Bu çalışmada ise infaz koruma memurlarının kişilik özellikleri beş faktör kişilik modeli ile tespit edilmiş ve daha sonra bu özellikler psikolojik dayanıklılık, iş ve yaşam tatmini değişkenleri ile ilişkilendirilmiştir.

4. İŞ VE YAŞAM TATMİNİ

Genel olarak çalışanların işlerine ilişkin duygularının bir tepkisi olarak tanımlanan iş tatmini kavramı, ilk olarak 1920'lerde ortaya atılmış olup, önemi 1930- 40'lı yıllarda anlaşılmaya başlanan bir kavram olmuştur. İş tatmini, Luthans (1992: 114) tarafından; "bir işgörenin işinden, memnun olup olmadığı ile ilgili durumu" olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir ifadeyle İş tatmini, işgörenlerin fizyolojik, ruhsal sağlıklarının ve iyi duygu halinde olduklarının bir göstergesidir (Oshagbemi, 2000). Bu bağlamda iş tatmini, çalışanların yaptıkları işin, iş karşılığı aldıkları ücret, denetim, çalışma şartları, gelişme imkânları, sosyal ilişkiler ve iş çevresi gibi çeşitli faktörlerine ilişkin olumlu duygusal bakış açılarının bir sonucu olarak ortaya çıkan memnuniyet durumu olarak değerlendirilebilir (Çetin ve Basım, 2011:84). İş tatmini örgütsel davranış yazınında en çok çalışılan konulardan birisidir. İş tatmini çok boyutlu bir kavramdır. Öyle ki, işin kalitesi, maaş, işin durumu, meslektaşlar, profesyonel gelişim, iş arkadaşları gibi unsurlar iş tatminini etkilemektedir (Demirel, 2014). Bunların yanı sıra iyi bir iletişim, yönetim tarzı, takdir edilme de (Bozkurt ve Bozkurt, 2008) iş tatminini etkileyen unsurlardır. Yüksek iş tatmini hem performans hem de yaşam tatminini pozitif yönde etkilemektedir

(Demirel, 2014). Ayrıca meslek saygınlığı ve hiyerarşik güce sahip olma da iş tatminini etkileyen etmenler arasında yer almaktadır (Piyal vd, 2000).

İş tatmini kişilerin işlerinden duydukları memnuniyeti ifade ederken, Luthans (1992: 114) yaşam tatmini hayatın bütününden alınan tatmin olarak tanımlamıştır (Rani ve Midha, 2014). Yaşam tatmini Diener ve Lucas'a göre (Tümlü ve Recepoğlu, 2013), mevcut durumda yaşamdan tatmin, yaşamı değiştirme isteği, geçmişten doyum, gelecekte doyum ve kişinin yakınlarının o kişinin yaşamı hakkındaki görüşlerini kapsamaktadır. Yaşam tatmini sıklıkla gelecek ile ilgili umutlar, yaşamın gidişatının nasıl algılandığı ve bireysel mutluluk olarak tanımlanmaktadır (Youngblom vd., 2014). Yaşamın geneline ilişkin zihinsel algılamalar ve değerlendirmeler olarak açıklanan yaşam tatmini, üç bölümden oluşmaktadır. Bunların ilki, bireyin yaşamını dış ölçütlerle karşılaştırarak iyi oluş halini ifade etmekte, ikincisi, kendi yaşamını yargılamasının oluşturduğu duygu halini ifade etmekte, üçüncüsü ise günlük ilişkilerin oluşturduğu memnuniyet durumunu ifade etmektedir (Tümlü ve Recepoğlu, 2013: 207). Yaşam tatminine etki eden unsurların bazıları şöyle sıralanabilir: dayanıklılık, işsizlik, bir partnerin olup olmaması, gelir düzeyi, özgüven seviyesi, kaygı bozukluğu ve depresyon, yaşanılan ülke (Beutel vd., 2010:37).

5. DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Çalışmanın bu kısmında değişkenler arasındaki ilişki ve etkilere ilişkin literatür taramalarına yer verilmiştir. Literatür ışığında da çalışmanın hipotezleri geliştirilmiştir.

5.1. Kişilik Özellikleri ile Psikolojik Dayanıklılık İlişkisi

Kişilik özellikleri ile psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar incelendiğinde; dışadönüklüğü, gelişime açıklığı, uyumluluğu ve sorumluluğu yüksek duygusal dengesizliği düşük bireylerin psikolojik dayanıklılıklarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Çetin, Yeloğlu, Basım, 2015; Campbell-Sills, Cohan ve Stein, 2006; Davey, Eaker ve Walters, 2003; Fayombo, 2010; Friberg vd., 2005; Liu, Wang ve Li, 2012;). Masten ve arkadaşları (1990) psikolojik dayanıklılığa ilişkin bir araştırma yapmışlar ve araştırmaları sonucunda, psikolojik dayanıklılığın bireylerin kişiliğinin bir parçası olduğunu ve kişilik boyutlarıyla, özellikle de duygusal denge boyutuyla yakından ilişkili bir kavram olduğu yönünde bir düşüncüyü ortaya çıkarmaktadır.

Friberg ve arkadaşlarının (2005: 29) yapmış olduğu çalışma bu düşüncüyü doğrular sonuçlar ortaya koymuştur. Araştırmacılar yaptıkları çalışmada, askeri yüksekokul öğrencilerinin kişilik, bilişsel yetenekler ve sosyal zekâ ilişkilerini incelemişlerdir. Elde edilen sonuçlar bütün psikolojik

dayanıklılık özelliklerinin duygusal denge, dışa dönüklük, uyumluluk ve sorumluluk kişilik özellikleriyle ilişkili olduğunu göstermiştir. Riolli ve arkadaşlarının (2002: 1604) yaptıkları çalışma sonuçları ise psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek olanların dışadönük, gelişime açık, sorumluluk sahibi ve duygusal açıdan dengeli bireyler olduğunu ortaya koymuştur. Araştırmanın ilk hipotezi bahsi geçen araştırmalar ışığında şu şekilde tasarlanmıştır:

H1: Kişilik özellikleri bireyin psikolojik dayanıklılık düzeyini etkilemektedir.

5.2. Psikolojik Dayanıklılık ile İş ve Yaşam Tatmini İlişkisi

Pozitif psikolojinin çalışma alanına giren psikolojik dayanıklılık, stresli yaşam olayları ile karşılaşıldığında bir direnç kaynağı olarak ortaya çıkan bir kişilik özelliği olarak (Terzi, 2008), çalışanların işlerine yönelik tutum ve davranışlarına önemli ölçüde etki etmektedir. İş ve yaşam tatminine bakıldığında her ikisinin de pozitif duygular olduğu anlaşılmaktadır. Psikolojik dayanıklılık kavramı da insanlar için pozitif duyguları ifade etmektedir.

Literatürde psikolojik dayanıklılığın iş tatmini üzerindeki etkisini inceleyen yerli ve yabancı çalışmalara rastlamak mümkündür (Örn. Lumanlan, 2013; Çetin ve Basım, 2011; Chitra ve Karunanidhi, 2013; Youssef ve Luthans, 2007; Erkuş ve Fındıklı, 2013; Biçkes vd., 2014; Çetin ve Basım, 2011). Bazı çalışmalarda ise psikolojik dayanıklılık ve iş tatmini arasında bir ilişki bulunamamıştır (Örn. Luthans vd., 2007) Araştırma sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde ilişkinin varlığını ortaya koyan çalışmalar ağırlık kazanmaktadır. Bu araştırmalar doğrultusunda çalışmanın ikinci hipotezi aşağıdaki gibi kurgulanmıştır.

H2:Psikolojik dayanıklılık bireylerin iş tatmini düzeylerini etkilemektedir.

Psikolojik dayanıklılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisini inceleyen çalışmalar incelendiğinde, yazında psikolojik dayanıklılığın yaşam tatminini pozitif yönde etkilediğine dair bir çok çalışmaya rastlanmaktadır (Smith ve Smith, 2015; Tümlü ve Receptoğlu, 2013; Rani ve Midha, 2014; Youngblom vd., 2014; Batan ve Ayten, 2015; Ülker Tümlü ve Receptoğlu, 2013). Buna bağlı olarak aşağıdaki hipotez kurgulanmıştır.

H3:Psikolojik dayanıklılık bireylerin yaşam tatmini düzeylerini etkilemektedir.

5.3. Kişilik, İş ve Yaşam Tatmini İlişkisi

Kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen Judge ve arkadaşlarının (2002: 530) yapmış olduğu çalışma dışadönük, sorumluluk

sahibi, duygusal açıdan dengeli ve yumuşak başlı işgörenlerin yüksek düzeyde iş tatminine sahip olduğunu göstermiştir. Sevimli ve İşcan (2005: 56), araştırmalarında iş tatminiyle kişilik özellikleri arasında ilişki olduğuna dikkati çekmektedir. Öğretmenlerin kişilik özellikleri ile iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan analizler sonucunda, dışadönük olma ve sorumluluk ile iş tatmini arasında olumlu bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlar öğretmenlerin kişilik özelliklerinin iş tatmini ile ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır (Mete, 2006: 140). Otel çalışanlarının kişilik özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkisini araştıran Silva (2006), iş tatminin kişilik özelliklerinden etkilendiği sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuçlar ışığında araştırmanın dördüncü hipotezi şu şekilde tasarlanmıştır:

H4: Kişilik özellikleri bireyin iş tatmini düzeyini etkilemektedir.

Myers ve Diener (1995: 14) tarafından yapılan çalışma dışadönüklüğün insanları mutlu eden özelliklerden biri olduğunu ortaya koymuştur. DeNeve ve Cooper (1998: 197) tarafından yapılan araştırma duygusal denge, dışadönüklük ve sorumluluk özelliklerinin yaşam tatminiyle yüksek düzeyde ilişkili olduğunu göstermiştir. Benzer şekilde Heo ve Lee (2010: 113), kişilik özellikleri ve yaşam tatminiyle ilgili araştırma sonuçlarındaki genel bulguların iki değişken arasındaki ilişkiyi ortaya koyduğunu belirtmiştir. Kişilik özellikleri ile yaşam tatmini ilişkisinin incelendiği diğer bazı araştırmalar da (Extremera ve Fernandez-Berrocal, 2005: 937; Şimşek ve Aktaş, 2014: 129) benzer sonuçlar göstermiştir. Bu sonuçlar çerçevesinde araştırmanın bir diğer hipotezi şu şekilde tasarlanmıştır:

H5: Kişilik özellikleri bireyin yaşam tatmini düzeyini etkilemektedir.

Buraya kadar ki kısımda araştırmada yer alan değişkenler arasındaki ilişkileri daha önceden incelemiş olan çalışmalardan bahsedilmiştir. Bu çalışmada ayrıca kişilik özelliklerinin iş ve yaşam tatmini üzerindeki etkisinde psikolojik dayanıklılık düzeyinin aracılık rolü üstlenip üstlenmediği incelenecektir. Bu konuda daha önceden yapılmış bir çalışmaya rastlanmamıştır.

H6: Kişilik özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkisinde psikolojik dayanıklılık aracılık rolü üstlenmektedir.

H7: Kişilik özelliklerinin yaşam tatmini üzerindeki etkisinde psikolojik dayanıklılık aracılık rolü üstlenmektedir.

6. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

6.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmada bireylerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri ve kişilik özelliklerinin iş tatminleri ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca araştırmada beş faktör kişilik özelliklerinin iş ve yaşam tatmini üzerindeki etkileri ve bu etkileşimde psikolojik dayanıklılığın aracılık rolü olup olmadığı da incelenmiştir.

Araştırma evreni olarak infaz koruma memurları seçilmiştir. İnfaz koruma memurları ülkenin dört bir yanından gelen hükümlülerle en sık etkileşime giren ve hükümlülerin topluma kazandırılması amacıyla dönük olarak önemli roller üstlenen personellerdendir. Bu çerçevede infaz koruma memurlarının kişilik özellikleri, iş-yaşam tatmini düzeyleri ve psikolojik dayanıklılıklarının hükümlülerin topluma kazandırılması açısından önemi büyüktür. Bu önem araştırmaya sosyal açıdan ayrı bir boyut da katmaktadır.

Literatürde kişilik özellikleri ile iş-yaşam tatmini ilişkisini, psikolojik dayanıklılık ve iş-yaşam tatminini bir arada inceleyen çalışmalar bulunmasına rağmen, bu dört değişkenin birlikte incelendiği bir araştırmaya rastlanmamıştır. Ayrıca özellikle psikolojik dayanıklılık kavramı yerli literatürde üzerinde henüz yeterince araştırma yapılmamış kavramlardan bir tanesidir. Çalışmanın hem dört değişkeni bir arada incelemesi, hem de psikolojik dayanıklılık konusundaki yerli araştırmalara bir yenisini daha eklemesi açısından literatüre katkı sağlaması beklenmektedir. Ayrıca değişkenlerin infaz koruma memurları üzerinde incelenecek olmasının da araştırmaya özgünlük katması açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

6.2. Araştırmanın Ana Kütle ve Örnekleme

Araştırmanın ana kütesini Amasya ve Tokat illerinde görev yapan yaklaşık 500 İnfaz Koruma Memuru oluşturmaktadır. Araştırmada olasılığa dayalı olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Veri toplama sürecinde gönüllülük esasına göre 200 İnfaz Koruma Memuru'na anket verilmiş, dağıtılmış olan anket formlarından 180 tanesi geri dönmüştür. Eksik ve/veya hatalı olması dolayısıyla 15 anket formu elenmiş, analizler 165 form üzerinden yürütülmüştür. Sosyal bilimlerde Tabachnick ve Fidell (2007: 123) örneklem büyüklüğü belirlemede $N > 50 + 8M$ (M =bağımsız değişken sayısı) formülünü önermiş, Stevens (1996: 72) ise her bir bağımsız değişken için en az 15 katılımcı gerektiğini belirtmiştir. Bu formüllere göre bağımsız değişken sayısı 2 olan bu çalışma, evreni temsil etme yeteneğine sahiptir.

Araştırmaya katılan infaz koruma memurlarının demografik özelliklerine bakıldığında yaşların 20 ile 64 arasında olduğu ve yaş ortalamasının 33.36 olduğu görülmektedir. Katılımcıların %96'sı erkek,

%63'ü evli, %452i lisans mezunudur. Araştırmaya katılanların %54'ü 0-5 yıl, %22'si 16 yıl ve üzeri iş deneyimine sahiptir.

6.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri anket formu aracılığı ile elde edilmiştir. Anket formu 5 bölümden oluşmaktadır. İlk dört bölümde araştırma değişkenlerine ilişkin ifadeler, son bölümde ise katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin sorular yer almaktadır. Araştırmada ölçekler 5'li Likert derecelemesi ile değerlendirilmiştir. Anket formunda yer alan ölçeklerle ilgili bilgiler aşağıda verilmiştir.

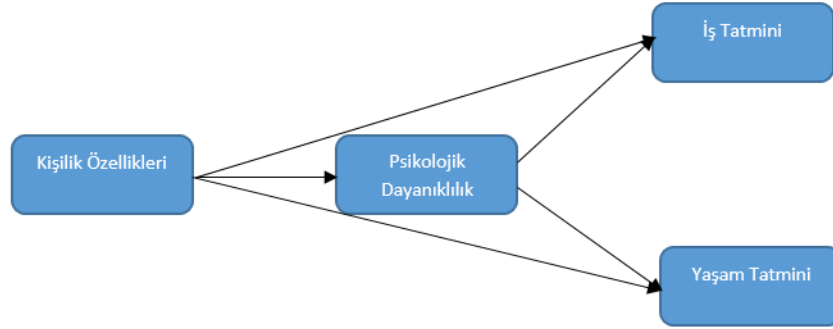
Kişilik ölçeği: Araştırmada Benet-Martinez ve John (1998) tarafından geliştirilmiş olan 44 ifadeli Beş Faktör Kişilik Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte yer alan ifadelerden 8'i dışadönüklük, 9'u uyumluluk, 9'u sorumluluk, 8'i duygusal dengesizlik ve 10'u gelişime açıklık alt boyutuna aittir. Ayrıca ölçekte toplam 16 iade ters kodlanmıştır. Ölçeğin toplam güvenilirliği 0.73 olarak tespit edilmiştir. Alt boyutlara bakıldığında ise Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları dışadönüklük için 0.62, uyumluluk için 0.61, sorumluluk için 0.73, duygusal dengesizlik için 0.72 ve gelişime açıklık için 0.65 olarak belirlenmiştir. Tüm katsayılar sosyal bilimler açısından kabul edilebilir sınırların üzerinde olduğundan dolayı ölçeğin ve alt boyutlarının güvenilir sonuçlar ürettiğini söylemek mümkündür.

Psikolojik dayanıklılık ölçeği: Katılımcıların psikolojik dayanıklılık düzeyleri Friborg ve arkadaşları (2005) tarafından geliştirilmiş olan 33 ifadeli Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği ile ölçülmüştür. Ölçek ifadelerinden 9'u önyargılı değerlendirmeden kaçınmak amacıyla ters kodlanmıştır. Ölçeğin güvenilirliği 0.86 olarak tespit edilmiştir.

İş tatmini ölçeği: Çalışmada Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen 5 ifadeli İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. İş tatmini ifadelerinden 2'si ters kodlanmıştır. Ölçeğin güvenilirliği 0.70 olarak tespit edilmiştir.

Yaşam tatmini ölçeği: Diener ve arkadaşları (1985) tarafından geliştirilen 5 ifadeli Yaşam Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirliği 0.78 olarak tespit edilmiştir.

Araştırmanın modeli aşağıdaki gibidir:



Şekil 1: Araştırma Modeli

7. ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırmada elde edilen veriler SPSS programı ile analiz edilmiştir. Bu kapsamda, ilk olarak değişkenlere ilişkin ortalama, standart sapma ve korelasyon katsayılarına bakılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 1’de görülmektedir.

Tablo 1: Değişkenlere İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Katsayısı Değerleri

| | Ort. | S.S. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|----------------------|------|------|---------|---------|---------|---------|--------|--------|--------|
| 1. Dışadönüklük | 3,46 | ,62 | | | | | | | |
| 2. Uyumluluk | 3,52 | ,57 | ,423** | | | | | | |
| 3. Sorumluluk | 3,69 | ,66 | ,436** | ,482** | | | | | |
| 4. Duy. Dengesizlik | 2,73 | ,75 | -,498** | -,553** | -,410** | | | | |
| 5. Gelişime Açıklık | 3,47 | ,57 | ,497** | ,477** | ,338** | -,383** | | | |
| 6. Psi. Dayanıklılık | 3,64 | ,47 | ,465** | ,466** | ,492** | -,513** | ,467** | | |
| 7. İş Tatmini | 3,15 | ,92 | ,108 | ,146 | ,145 | -,302** | ,026 | ,307** | |
| 8. Yaşam Tatmini | 2,99 | ,93 | ,120 | -,001 | ,053 | -,055 | ,006 | ,179* | ,417** |

*p<0.05, **p<0.01

Tablo 1’de yer alan ortalamalara bakıldığında araştırma değişkenlerine ilişkin ortalamaların tamamının ortalamanın üzerinde olduğu görülmektedir.

Korelasyon analizi sonuçlarına göre kişilik özellikleri kendi aralarında yüksek düzeyde anlamlı ilişkiye sahiptir. Tüm kişilik özellikleri alt boyutları psikolojik dayanıklılık ile ilişkili iken, sadece duygusal dengesizlik iş tatmini ile negatif yönde ilişkilidir. Kişilik alt boyutlarından hiçbiri yaşam tatmini ile ilişkili değildir.

Psikolojik dayanıklılık ile 4 kişilik alt boyutu pozitif yönde ilişkili iken, duygusal dengesizlik negatif yönde ilişkilidir. Yine duygusal dengesizlik iş tatmini ile de negatif yönde ilişkili, psikolojik dayanıklılık ise hem iş tatmini hem de yaşam tatmini ile pozitif yönde ilişkilidir. Son olarak iş tatmini de yaşam tatmini ile pozitif yönde ilişkili olarak tespit edilmiştir.

İlişki analizinden sonra değişkenlerin demografik özelliklere göre farklılıklarını analiz etmek amacıyla bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

Cinsiyet açısından gruplar arasında farklılık olup olmadığını tespit etmek için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Analiz sonucunda duygusal dengesizlik açısından kadınlar ve erkekler arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($t=1.996$, $p<0.05$). Buna göre kadınlar erkeklere göre daha yüksek düzeyde duygusal dengesizlik yaşamaktadır.

Yaş açısından gruplar arasında farklılık olup olmadığına tek yönlü varyans analizi ANOVA ile bakılmıştır. Gelişime açıklık açısından gruplar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir (5.186 , $p<0.01$). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi yapılmıştır. Test sonuçlarına göre 20-25 yaş grubundaki çalışanlar 30 ve üzeri yaş grubundaki çalışanlara göre gelişime daha açıktır.

Deneyim, medeni durum ve eğitim durumu açısından ise gruplar arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Hipotez 1'i test etmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Kişilik özelliklerinin psikolojik dayanıklılığa etkisine ilişkin analiz sonuçları Tablo 2'de görülmektedir.

Tablo 2: Kişilik Özelliklerinin Psikolojik Dayanıklılığa Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

| | R ² | Düz. R ² | F | p | β | t | p |
|------------------|----------------|---------------------|--------|------|-------|--------|------|
| Dışadönüklük | ,423 | ,404 | 23,266 | ,000 | ,106 | 1,374 | ,171 |
| Uyumluluk | | | | | ,072 | ,893 | ,373 |
| Sorumluluk | | | | | ,242 | 3,350 | ,001 |
| Duy. Dengesizlik | | | | | -,242 | -3,116 | ,002 |
| Gelişime Açıklık | | | | | ,206 | 2,783 | ,006 |

Regresyon analizi sonuçlarına göre sorumluluk ve gelişime açıklık psikolojik dayanıklılığı pozitif yönde, duygusal dengesizlik ise negatif yönde etkilemektedir. Hipotez 1 kısmen kabul edilmiştir.

Hipotez 2 psikolojik dayanıklılığın iş tatminine etkisini öngörmektedir. Regresyon analizi sonuçları Tablo 3'te görülmektedir. Sonuçlar incelendiğinde psikolojik dayanıklılığın iş tatminini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. H2 kabul edilmiştir.

Tablo 3: Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatminine Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

| | R ² | Düz. R ² | F | p | β | t | p |
|-------------------------|----------------|---------------------|--------|------|------|-------|------|
| Psikolojik dayanıklılık | ,094 | ,089 | 17,009 | ,000 | ,307 | 4,124 | ,000 |

Hipotez 3 ise psikolojik dayanıklılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi ile ilgili idi. Bu analiz ile ilgili sonuçlar Tablo 4'te verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre psikolojik dayanıklılık yaşam tatminini de pozitif yönde etkilemektedir, bu nedenle H3 kabul edilmiştir.

Tablo 4: Psikolojik Dayanıklılığın Yaşam Tatminine Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

| | R ² | Düz. R ² | F | p | β | t | p |
|-------------------------|----------------|---------------------|-------|------|------|-------|------|
| Psikolojik dayanıklılık | ,032 | ,026 | 5,399 | ,021 | ,179 | 2,324 | ,021 |

Kişilik özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılmış olan regresyon analizi sonuçları Tablo 5'te özetlenmiştir. Analiz sonuçlarına göre kişilik özellikleri alt boyutlarından sadece duygusal dengesizlik negatif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde iş tatminini etkilemektedir. Buna göre H4 kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 5: Kişilik Özelliklerinin İş Tatminine Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

| | R ² | Düz. R ² | F | p | β | t | p |
|------------------|----------------|---------------------|-------|------|-------|--------|------|
| Dışadönüklük | ,103 | ,075 | 3,657 | ,004 | -,030 | -,313 | ,754 |
| Uyumluluk | | | | | -,006 | -,056 | ,956 |
| Sorumluluk | | | | | ,059 | ,652 | ,516 |
| Duy. Dengesizlik | | | | | -,336 | -3,469 | ,001 |
| Gelişime Açıklık | | | | | -,105 | -1,138 | ,257 |

Kişilik özelliklerinin yaşam tatmini üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılmış olan regresyon analizinde ise kişilik özellikleri alt boyutlarından hiçbirinin yaşam tatminini anlamlı bir şekilde etkilemediği belirlenmiştir. Bu nedenle H5 reddedilmiştir.

Aracılık hipotezlerini test etmek için Baron ve Kenny (1986) tarafından geliştirilmiş olan aracılık analizi yöntemi kullanılmıştır. Hipotez 6'yı test edebilmek için öncelikle bağımsız değişken olan kişilik özelliklerinin aracı değişken olan psikolojik dayanıklılığı (1. varsayım), sonra bağımsız değişken olan kişilik özelliklerinin bağımlı değişken olan iş tatminini (2. varsayım), son olarak da aracı değişken olan psikolojik dayanıklılığın bağımlı değişken olan iş tatminini (3. varsayım) anlamlı bir şekilde etkilemesi gerekmektedir. Tüm bu varsayımlar hipotezlerle test edilmiş ve kabul edilmiştir. Aracılık analizinin son varsayımı için ise bağımsız değişken olan kişilik özellikleri ile aracı değişken olan psikolojik dayanıklılığın bir arada iş tatmini üzerindeki etkisine bakılmıştır.

Bu analiz sonucunda aracılık etkisinden bahsedebilmek için bağımsız değişken ve aracı değişken bir arada regresyon analizine sokulduğunda, bağımsız değişken olan kişilik özelliklerinin bağımlı değişken olan iş tatmini üzerinde etkisinin tamamen ortadan kalkıp kalkmadığına bakmak gerekmektedir. Etkinin tamamen ortadan kalkması psikolojik dayanıklılık değişkeninin “tam aracılık” rolü üstlendiğini, etkide bir düşmenin görülmesi ancak ilişkinin halen anlamlılığını sürdürmesi ise “kısmi aracılık” rolü üstlendiğini göstermektedir.

Baron ve Kenny'nin yönteminden hareketle yapılan analiz sonuçları Tablo 6'da görülmektedir. Buna göre model 1 ve 2 daha önceki hipotez testlerinde elde edilmiş olan sonuçların özetidir. Model 3'te ise kişilik özellikleri ve psikolojik dayanıklılık değişkenleri bir arada analize sokulmuş ve iş tatmini üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Bu analiz sonucunda kişilik özelliklerinden duygusal dengesizliğin iş tatmini üzerindeki Model 1'den beri var olan devam ederken, psikolojik dayanıklılığın da iş tatmini üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Elde edilen sonuçlar çerçevesinde psikolojik dayanıklılığın kişilik özelliklerinden duygusal dengesizliğin iş tatmini üzerindeki etkisinde kısmi aracılık rolü üstlendiğini söylemek mümkündür. H6 kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 6: Psikolojik Dayanıklılığın, Kişilik Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde Aracılık Rolüne İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

| | Psikolojik Dayanıklılık | İş Tatmini |
|-------------------------|-------------------------|------------------------|
| Model 1 | β | β |
| Dışadönüklük | ,106 | |
| Uyumluluk | ,072 | |
| Sorumluluk | ,242*** | |
| Duygusal Dengesizlik | -,242** | |
| Gelişime Açıklık | ,206** | |
| R ² | ,423 | |
| Düz R ² | (F=23.266, p<0.001) | ,404 |
| Model 2 | β | β |
| Dışadönüklük | | -,030 |
| Uyumluluk | | -,006 |
| Sorumluluk | | ,059 |
| Duygusal Dengesizlik | | -,336*** |
| Gelişime Açıklık | | -,105 |
| R ² | | ,103 |
| Düz R ² | | (F=3.657, p<0.01),075 |
| Model 3 | β | β |
| Dışadönüklük | | -,062 |
| Uyumluluk | | -,027 |
| Sorumluluk | | -,013 |
| Duygusal Dengesizlik | | -,264** |
| Gelişime Açıklık | | -,166 |
| Psikolojik Dayanıklılık | | ,298** |
| R ² | | ,154 |
| Düz R ² | | (F=4.803, p<0.001),122 |

*p<0.05, **p<0.01

Hipotez 7 için de Baron ve Kenny tarafından geliştirilmiş olan aracılık analizi yöntemi kullanılacaktır, ancak bağımsız değişken olan kişilik özelliklerinin bağımlı değişken olan yaşam tatmini üzerinde etkisinin anlamlı olmaması nedeniyle bu analiz yapılamamıştır. Diğer bir deyişle kişilik özelliklerinin yaşam tatmini üzerindeki etkisinde psikolojik dayanıklılık aracılık rolü oynamamaktadır. H7 reddedilmiştir.

8. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada kişilik özelliklerinin iş ve yaşam tatmini üzerindeki etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracılık rolü incelenmiştir. Bu amaçla Tokat ve Amasya illerinde görev yapan 180 infaz koruma memurundan veri toplanmış, 165 tanesi analize uygun bulunmuş ve araştırma modeli bu veriler ışığında test edilmiştir.

Korelasyon analizinde araştırma değişkenlerinden kişilik özellikleri kendi aralarında ilişkili iken ayrıca psikolojik dayanıklılık, iş tatmini ve yaşam tatmini ile de anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu ilişkilerden duygusal dengesizlik tüm değişkenlerle negatif yönde ilişki olarak görülmüş, diğer değişkenler arasındaki ilişkiler ise pozitif yönde belirlenmiştir. Duygusal dengesizlik kişilik özelliği kapsam olarak diğer araştırma değişkenlerine göre olumsuz özellik taşıdığından dolayı, ilişkilerin bu şekilde çıkması beklentiler ile örtüşmektedir.

Fark analizlerine bakıldığında kadınların erkeklere göre duygusal dengesizliklerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Duygusal dengesizliği yüksek bireyler başlarına gelen olumsuz olaylarla mücadele gücü düşük, sterse karşı duyarlı, endişeli ve zorluklara karşı direnci düşük kişilerdir. Kadınların duygusal olmaları dolayısıyla duygularını daha uçlarda yaşamaları bu farklılığın bir sebebi olarak görülebilecekken, örneklem grubunun zorlu ve yıpratıcı bir meslek olması da kadınlar açısından daha büyük farklılık çıkmasına neden olmuş olabilir. Fark analizleri sonucunda ortaya çıkan bir diğer farklılık da yaş grupları arasındadır. 20-25 yaş arasındaki genç katılımcılar 30 ve üzeri yaş grubuna göre daha gelişime açık olarak tespit edilmişlerdir. Bu sonuç da beklentilerle paralellik göstermektedir. Çünkü sadece infaz koruma memurlarında değil, tüm mesleklerde genç neslin yeniliklere, öğrenmeye ve gelişmeye daha açık olduğu görülmektedir. Kuşak çalışmalarında da bu farklılıkları belirgin bir şekilde görmek mümkün olmaktadır (Gürbüz, 2015).

Değişkenlerin birbiri üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla yapılan analizler sonucunda kişilik özelliklerinden sorumluluk ve gelişime açıklığın psikolojik dayanıklılığı pozitif yönde, duygusal dengesizliğin ise negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Diğer iki kişilik boyutunun psikolojik

dayanıklılığa anlamlı etkisi görülmemiştir. Bu özellikleri taşıyan kişilerin zorluklarla mücadelede de başarılı olmaları literatürle de paralellik göstermektedir (Friborg, vd., 2005; Masten, vd., 1990; Çetin, Yeloğlu, Basım, 2015). Ayrıca sorumluluk ve duygusal dengesizlik kişilik özellikleri iş tatmini birbirine ters yönde etkilerken, etki büyüklüklerinin birbiri ile aynı düzeyde olması da dikkat çekici bir sonuçtur. Sorumluluk kişilik özelliği iş tatminini ne kadar artırıyor, duygusal dengesizlik de o kadar azaltmaktadır.

Yapılan analizlerde psikolojik dayanıklılığın iş ve yaşam tatmini üzerinde pozitif yönde etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Dayanıklılığı yüksek bireylerin yaptıkları işten ve yaşamlarından genel olarak memnun olmaları olarak açıklanabilecek bu sonuçlar, literatürle paralellik göstermektedir (Çetin ve Basım, 2011; Youssef ve Luthans, 2007; Erkuş ve Fındıklı, 2013; Tümlü ve Recepoğlu, 2013; Smith ve Smith, 2015).

Kişilik özellikleri iş ve yaşam tatmini üzerinde nasıl etkili oluyor sorusunun cevabı için yapılan analizler sonucunda kişilik özelliklerinden sadece duygusal dengesizliğin iş tatminini negatif yönde etkilediği, yaşam tatminini ise hiçbir kişilik özelliğinin anlamlı bir şekilde etkilemediği belirlenmiştir. Bu nedenle bireylerin duygusal açıdan dengeli olmalarının işteki memnuniyetlerinin yüksek olmasına sebep olabileceğini söylemek mümkündür. Literatürdeki pek çok çalışmada kişilik özelliklerinin her birinin iş tatmini üzerinde etkili olduğuna dair sonuçlar bulunmuştur (Judge, vd., 2002; Sevimli ve İşcan, 2005; Mete, 2006). Yine aynı şekilde kişilik özelliklerinin yaşam tatmini üzerinde pozitif yönde etkili olduğuna dair de çalışmalar bulunmaktadır (DeNeve ve Cooper, 1998; Şimşek ve Aktaş, 2014; Heo ve Lee, 2010). Bu çalışmada elde edilen sonuçlar ise literatürdekilerle çelişmektedir, bireylerin kişilik özelliklerinin yaşam tatminlerini etkilemediği, iş tatminleri üzerinde ise sadece bir boyutun etkili olduğu tespit edilmiştir. Örneklem kütesinin özellikli bir grup olması ve yapılan iş gereği örneklemin bireyselliğini yitirmesi, diğer bir deyişle kimliksizleşmeleri bu durumu açıklayabilecektir. Kimliksizleşme bireyin mensubu olduğu grubun içerisinde bireysel kimliğini ve kişilik özelliklerini kaybetmesidir (Kağıtçıbaşı, 2010: 308). İnfaz koruma memurlarının da işleri gereği kimliksizleşerek kişilik özelliklerinin işleri ve yaşamları ile ilgili duygularını etkilemesini engelledikleri düşünülmektedir.

Araştırmanın en önemli sonucu aracılık analizi ile ortaya çıkarılmıştır. Kişilik özelliklerinden duygusal dengesizliğin iş tatmini üzerindeki etkisinde psikolojik dayanıklılık kısmi aracılık rolü oynamaktadır. Duygusal dengesizlik iş tatmin düzeyini negatif yönde etkilerken, psikolojik dayanıklılığın yüksek olması durumunda duygusal dengesizliğin bu negatif etkisi azalmaktadır. Diğer yandan psikolojik dayanıklılığın kişilik özellikleri ve yaşam tatmini arasında aracılık etkisinin olmadığı da belirlenmiştir.

Araştırmada elde edilen bulgular, katılımcıların anket sorularına verdikleri cevaplarla kısıtlıdır. Ölçeklerin tek bir formda toplanmış olması ve tek zamanlı veri toplanması dolayısıyla ulaşılan sonuçların ortak yöntem varyansından etkilenmiş olabileceği değerlendirilebilir. Nitel araştırma teknikleri ile konunun ayrıntıları daha doğru şekilde ayrıntılandırılabilir. Araştırmada özellikli bir örneklem grubuyla çalışılmıştır. Araştırma değişkenleri farklı örneklem gruplarında deneyerek, model yeniden test edilebilir. Ayrıca ileriki çalışmalarda iş ve yaşam tatminini açıklamak amacıyla farklı değişkenler eklenerek, model genişletilebilir.

KAYNAKÇA

- ABU ELANAIN, H. M. (2007). "The Five-Factor Model of Personality and Organizational Citizenship Behavior in United Arab Emirates", *SAM Advanced Management Journal*, 72(3), 47-57.
- BARON, R. M. ve KENNY, D. A. (1986). "The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations", *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- BATAN, N. ve AYTEN, A. (2015). "Dini Başa Çıkma, Psikolojik Dayanıklılık ve Yaşam Doyumu İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 15(3), 67-92.
- BENET-MARTINEZ, V. ve JOHN, O. P. (1998), "Los Cinco Grandes Across Cultures and Ethnic Groups: Multitrait Multimethod Analyses of the Big Five in Spanish and English", *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(3), 729-750.
- BERNERTH, J. B., ARMENAKIS, A. A., FEILD, H. S., GILES, W.F., WALKER, H. J. (2007). "Is Personality Associated with Perceptions of LMX? An Empirical Study", *Leadership & Organization Development Journal*, 28(7), 613-631.
- BEUTEL M. E., GLAESMER, H., WILTINK J. , MARIAN, H., ve BRAHLER, E.(2010). "Life Satisfaction, Anxiety, Depression And Resilience Across The Life Span Of Men", *The Aging Male*, 13(1): 32–39.
- BİÇKES, D.M., YILMAZ, C., DEMİRTAŞ, Ö. ve UĞUR A. (2014). "Duygusal Emek ile İş Tatmini Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü: Bir Alan Çalışması", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9(2), 97- 121.
- BİTMİŞ, M. G., SÖKMEN, A. ve TURGUT, H. (2013). "Psikolojik Dayanıklılığın Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Örgütsel Özdeşleşmenin

- Aracılık Rolü”, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15(2), 27-40.
- BOZKURT, Ö ve BOZKURT İ.(2008). “İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”, Doğu Üniversitesi Dergisi, 9 (1), 1-18.
- BRAYFIELD, A. H. ve Rothe, H. F. (1951). “An Index of Job Satisfaction”, *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311.
- BUSS, D. (2000). “The Evolution of Happiness”, *American Psychologist*, 55, 15-23.
- CAMPBELL-SILLS, L., COHAN, S. L. ve STEIN, M. B. (2006). “Relationship of Resilience to Personality, Coping, and Psychiatric Symptoms in Young Adults”, *Behaviour Research and Therapy*, 44, 585-599.
- CAN, H., AŞAN, Ö. ve AYDIN, E. M. (2006), Örgütsel Davranış, İstanbul: Arıkan Basım Yayım.
- CHITRA, T. ve KARUNANİDHİ, S. (2013). “Influence of Occupational Stress, Resilience, and Job Satisfaction on Psychological Well-being of Policewomen”, *Indian Journal of Health and Well-being*, 4(4), 724-730.
- COSTA Jr, P. T., BUSCH, C. M., ZONDERMAN, A. B., MCCRAE, R. R. (1986). “Correlations of MMPI Factor Scales with Measures of the Five Factor Model of Personality”, *Journal of Personality Assessment*, 50(4), 640-650.
- COSTA, P. T., ve MCCRAE, R. R. (1990). “Personality: Another Hidden Factor in Stress Research”, *Psychological Inquiry*, 1, 22-24.
- CÜCELOĞLU, D. (2006). İnsan ve Davranışı, Remzi Kitabevi, 15. Baskı, İstanbul.
- ÇARIKÇI, İ., KANTEN, S. ve KANTEN, P. (2010). “Kişilik, Duygusal Zeka ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11, 41-65.
- ÇETİN, F. ve BASIM, N. (2011). “Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü”, “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 13(3), 79-94.
- ÇETİN, F., VAROĞLU, A. K. (2009). “Özellikler Bağlamında Girişimcinin Beş Faktör Kişilik Örüntüsü”, *Savunma Bilimleri Dergisi*, 8(2), 51-66.
- ÇETİN, F., YELOĞLU, H. O. ve BASIM, H. N. (2015). “Psikolojik Dayanıklılığın Açıklanmasında Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin

- Rolü: Bir Kanonik İlişki Analizi”, *Türk Psikoloji Dergisi*, 30(75), 81-92.
- DAVEY, M., EAKER, D. G. ve WALTERS, L. H. (2003). “Resilience Processes in Adolescents: Personality Profiles, Self-Worth, and Coping”, *Journal of Adolescent Research*, 18(4), 347- 362.
- DEMİREL, H. (2014). “An Investigation of the Relationship between Job and Life Satisfaction among Teachers”, *Social and Behavioral Sciences*, 116(21), 4925-4931.
- DENEVE, K. M., COOPER, H. (1998). “The Happy Personality: a Meta-analysis of 137 Personality Traits and Subjective Well-being”, *Psychological Bulletin*, 124(2), 197.
- DIENER, E. (2000). “Subjective Well-Being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index”, *American Psychologist*, 55(1), 34-43.
- DIENER, E., EMMONS, R. A., LARSEN, R. J. ve GRIFFIN, S. (1985). “The Satisfaction with Life Scale”, *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- DIGMAN, J. M. (1990). “Personality Structure: Emergence of the Five-Factor Model”, *Annual Review of Psychology*, 41, 417-440.
- DOĞAN, T. (2013). “Beş faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), 56-64.
- EREN, E. (1998). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beşinci Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- ERKUŞ, A. ve FINDIKLI, M.A. (2013). ”Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma”, 42 (2), 302-318.
- 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.
- EROĞLU, F. (1998). *Davranış Bilimleri*, 4. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.
- EXTREMERA, N., FERNÁNDEZ-BERROCAL, P. (2005). “Perceived Emotional Intelligence and Life Satisfaction: Predictive and Incremental Validity Using the Trait Meta-Mood Scale”, *Personality and Individual Differences*, 39(5), 937-948.
- FAYOMBO, G. (2010). “The Relationship between Personality Traits and Psychological Resilience among the Caribbean Adolescents”. *International Journal of Psychological Studies*, 2(2), 105-116.

- FLORIAN, V., MIKULINCER, M. ve TAUBMAN, O. (1995). "Does Hardiness Contribute to Mental Health During a Stressful Real Life Situation? The Roles of Appraisal and Coping", *Journal of Personality and Social Psychology*, 68 (4), 687-695.
- FRIBORG, O., BARLAUG, D., MARTINUSSEN, M., ROSENVINGE, J. H. ve HJEMDAL, O. (2005). "Resilience in Relation to Personality and Intelligence", *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 14(1), 29-42.
- FRIBORG, O., BARLAUG, D., MARTINUSSEN, M., ROSENVINGE, J. H., HJEMDAL, O. (2005). "Resilience in Relation to Personality and Intelligence", *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 14(1), 29-42.
- FRIBORG, O., HJEMDAL, O., ROSENVINGE, J. H. ve MARINUSSEN, M. (2003). "A New Rating Scale for Adult Resilience: What are the Central Protective Resources behind Healthy Adjustment?", *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 12(2), 65-76.
- GUTHRIE, J. P., COATE, C. J., SCHWOERER, C. E. (1998). "Career Management Strategies: The Role of Personality", *Journal of Managerial Psychology*, 13(5/6), 371-386.
- GÜMÜŞ, Ö. D. (2009). *Kültür, Değerler, Kişilik ve Siyasal İdeoloji Arasındaki İlişkiler: Kültürlerarası Bir Karşılaştırma (Türkiye-ABD)*, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- GÜNEL, Ö. D. (2010). "İşletmelerde Yıldırma Olgusu ve Yıldırma Mağdurlarının Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12 (3), 37-65.
- GÜRBÜZ, S. (2015). "Kuşak Farklılıkları: Mit mi, Gerçek mi?", *İş ve İnsan Dergisi*, 2(1), 39-57.
- HEO, J., LEE, Y. (2010). "Serious Leisure, Health Perception, Dispositional Optimism, and Life Satisfaction Among Senior Games Participants", *Educational Gerontology*, 36(2), 112-126.
- HUNTER, A. J. (2001). "A Cross-Cultural Comparison of Resilience in Adolescents", *Journal of Pediatric Nursing*, 16, 172-179.
- İSLAMOĞLU, G. (2010). *Kurumlarda İyilik de Var*, İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım
- JUDGE, T. A., HELLER, D., MOUNT, M. K. (2002). "Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis", *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530-541.

- KAĞITÇIBAŞI, Ç. (2010). *Günümüzde İnsan ve İnsanlar*, 12. Baskı, İstanbul: Evrim Yayınevi.
- KARAIIRMAK, Ö. ve ÇETİNKAYA, R. Ş. (2011).” Benlik Saygısının ve Denetim Odağının Psikolojik Sağlık Üzerine Etkisi: Duyguların Aracı Rolü”, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4 (35), 30-43.
- KOBASA, S. C., (1979). “Stressful Life Events, Personality, and Health: An Inquiry Into Hardiness”, *Personality Social Psychology*, 37(1), 2-11.
- KUBAT, U., KURUÜZÜM, A. (2010). “İş Değerleri ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Yapısal Denklem Modelleme Yaklaşımı”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 487-505.
- LISCHETZKE, T., EID, M. (2006). “Why Extraverts are Happier than Introverts: The Role of Mood Regulation”, *Journal of Personality*, 74(4), 1127-1162.
- LIU, Y., WANG, Z. ve LI, Z. (2012). “Affective Mediators of the Influence of Neuroticism and Resilience on Life Satisfaction”, *Personality and Individual Differences*, 52, 833-838.
- LUMANLAN, P. T. (2013). “Exhaustion, Disengagement, Resilience, And Job Satisfaction of Nurse-Educators”, *The International Journal of Social Sciences*, 11(1), 23-28.
- LUTHANS, F. (1992). *Organization Behavior*, McGraw-Hill, International, Edition:6, USA.
- LUTHANS, F., (2002). “The Need and Meaning of Positive Organizational Behavior”, *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
- LUTHANS, F., AVOLIO, B. J., AVEY, J. B. ve NORMAN, S. M. (2007). “Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction”, *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572.
- LYUSIN, D. B. (2006). “Emotional Intelligence as a Mixed Construct: Its Relation to Personality and Gender” *Journal of Russian and East European Psychology*, 44(6), 54-68.
- MASTEN, A. S., BEST, K. M. ve GARMEZY, N. (1990). “Resilience and Development: Contributions from the Study of Children Who Overcome Adversity”, *Development and Psychopathology*, 2(4), 425-444.
- MASTEN, A. S., (2001). “Ordinary Magic: Resilience Process in Development”, *American Psychologist*, 56, s. 227–239.

- MCCORMACK, L. ve MELLOR, D. (2002). “The Role of Personality in Leadership: An Application of the Five-Factor Model in the Australian Military”, *Military Psychology*, 14(3), 179-197.
- MCCRAE, R. R. (2001). “Trait Psychology and Culture: Exploring Intercultural Comparisons”, *Journal of Personality*, 69, 819-846.
- MCSHANE, S.L. ve VON GLINOW, M.A. (2005). *Organizational Behavior: Emerging Realities for the Workplace Revolution*, McGraw Hill Companies, Inc., New York, 58-59.
- MERDAN, E. (2013). “Beş Faktör Kişilik Kuramı ile İş Değerleri İlişkisinin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma”, *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(7), 140-159.
- METE, C. (2006). *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ile İş Tatminleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- MYERS, D. G., DIENER, E. (1995). “Who is Happy?”, *Psychological Science*, 6(1), 10-19.
- OSHAGBEMI, T. (2000). “Satisfaction with Co-Workers’ Behaviour”, *Employee Relations*, 22(1), 88-106.
- ÖZKALP, E., KIREL, Ç. (2011). *Örgütsel Davranış*, Ekin Yayınevi, 5.Baskı, Bursa.
- PERRY, S. R. (2003). *Big Five Personality Traits and Work Drive as Predictors of Adolescent Academic Performance*, University of Tennessee, Knoxville.
- PİYAL, B., ÇELEN Ü., ŞAHİN N. ve PİYAL B. (2000). “Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde Çalışanların İş Doyumu”, *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 53 (4),241-250.
- POLATCI, S. (2014). “Psikolojik Sermayenin Görev ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkileri: Polis Teşkilatında Bir Araştırma”, *Ege Akademik Bakış*, 14 (1), 115-124.
- Polatçı, S., SOBACI, F. (2014). “Öğrencilerin Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri Üzerinde Kişilik Özellikleri ve Duygusal Zekâ Düzeylerinin Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(4), 50-71.
- POLATCI, S., SOBACI, F. ve KABAN, İ. (2015). “Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Kişi-İş Uyumunun İş Tatmini Üzerine Etkileri: Taşeron Firma Elemanları Üzerine Bir Araştırma”, *Aksaray Üniversitesi, 14. Ulusal İşletmecilik Kongresi Bildiri Kitabı*, Aksaray.

- RANI, R. ve MIDHA, P. (2014). “Does Resilience Enhance Life Satisfaction Among Teenagers?”, *Journal of Humanities and Social Science*, 19 (6), 16-19.
- RIOLLI, L., SAVICKI, V., CEPANI, A. (2002). “Resilience in the Face of Catstrophe: Optimism, Personality, and Coping in the Kosovo Crisis”, *Journal of Applied Social Psychology*, 32(8), 1604-1627.
- SCHMITT, D. P., ALLIK, J., MCCRAE, R. R. ve BENET-MARTINEZ, V. (2007). “The Geographic Distribution of Big Five Personality Traits: Patterns and Profiles of Human Self-Description Across 56 Nations”, *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 38 (2), 173-212.
- SEVİMLİ, F., İŞCAN, Ö. F. (2005). “Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu”, *Ege Akademik Bakış*, 5(12), 55-64.
- SILVA, P. (2006). “Effects of Disposition on Hospitality Employee Job Satisfaction and Commitment”, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 18 (4), 317-328.
- SMITH, J. F. ve SMITH, H. L. (2015). “Savoring, Resilience, and Psychological Well-being in Older Adults”, *Aging & Mental Health*, 19(3), 192-200.
- SOMER, O. ve GOLDBERG, L. R. (1999). “The structure of Turkish trait descriptive adjective”, *Journal of Personality and Social Pscyhology*, 76(3), 421-450.
- SOMER, O., KORKMAZ, M., TATAR, A. (2002). “Beş Faktör Kişilik Envanteri'nin Geliştirilmesi-I: Ölçek ve Alt Ölçeklerin Oluşturulması”, *Türk Psikoloji Dergisi*, 17 (49), 21-33.
- STEVENS, J. (1996). *Applied Multivariate Statistics For The Social Sciences*, 3rd Edition, New Jersey, Mahwah, Lawrence Erlbaum.
- SUDAK, M. K., ZEHİR, C. (2013). “Kişilik Tipleri, Duygusal Zeka, İş Tatmini İlişkisi Üzerine Yapılan Bir Araştırma”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 141-165.
- ŞİMŞEK, E., AKTAŞ, H. (2014). “Örgütsel Sessizlik ile Kişilik ve Yaşam Doyumu Etkileşimi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 14 (2), 121-136.
- TABACHNICK, B. G. ve FIDELL, L. S. (2007), *Using Multivariate Statistics*, 5th Edition, Boston, Pearson Education.
- TEKİN, Ö. A., TURAN, S. N., ÖZMEN, M., TURHAN, A. A., 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.

- TERZİ, Ş. (2008). “Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik Dayanıklılıkları ve Algıladıkları Sosyal Destek Arasındaki İlişki”, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 29, 1-9.
- TÜMLÜ, G. Ü. ve RECEPOĞLU E. (2013). “Üniversite Akademik Personelinin Psikolojik Dayanıklılık ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki”, *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 3(3), 205-213.
- ÜLKER TÜMLÜ, G. ve RECEPOĞLU, E. (2013). “Üniversite Akademik Personelinin Psikolojik Dayanıklılık ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki”, *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 3, 205-213.
- WATSON, D., HUBBARD, B. (1996). “Adaptational Style and Dispositional Structure: Coping in the Context of the Five-Factor Model”, *Journal of Personality*, 64(4), 737-774.
- WERNER, E. E. (1995). “Resilience And Development”, *Current Directions in Psychological Science*, 4 (3), 81-85.
- YOUNGBLOM, R. , HOULIHAN, D. ve NOLAN J. (2014). “An Assessment of Resiliency and Life Satisfaction in High School-Aged Students in Belize”, *International Journal of Psychological Studies*, 6(4), 115-122.
- YOUSSEF, C. M., LUTHANS, F. (2007). “Positive Organizational Behavior in the Workplace The Impact of Hope, Optimism and Resiliency”, *Journal of Management*, 33(5), s. 774-800.
- ZHANG, L. F. (2003). “Does the Big Five Predict Learning Approaches?”, *Personality and Individual Differences*, 34(8), 1431-1446.