



THE REGULATORY ROLE OF COMPASSION IN THE INFLUENCE OF THE PERSONALITY TRAIT OF RESPONSIBILITY ON TASK AND CONTEXTUAL PERFORMANCE

DOI: 10.17261/Pressacademia.2017.729

RJBM- V.4-ISS.4-2017(9)-p.408-422

Harun Yıldız², Onur Kavak²

¹Kafkas University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Kars, Turkey. drvildizharun@gmail.com

²Kafkas University, Sarikamış Vocational School, Kars, Turkey. onurkavak@kafkas.edu.tr

To cite this document

Yildiz, H., Kavak, O.,(2017). The regulatory role of compassion in the influence of the personality trait of responsibility on task and contextual performance. Journal of Management, Marketing and Logistics (JMML), V.4, Iss.4, p.408-422.

Permenant link to this document:<http://doi.org/10.17261/Pressacademia.2017.729>

Copyright: Published by PressAcademia and limited licenced re-use rights only.

ABSTRACT

Purpose- Compassion, which has entered into the field of positive psychology and has increased in importance in the recent times, is separated from many characteristics by feeling, empathy and sympathy. Compassion is an emotional response that involves intense interest, sensitivity, active and positive participation, respect for one's desire to help. The high level of mental ability positively affects employees' performance outcomes. Therefore, merciful employees create more productive and trustworthy workplaces. In this context, the research is to examine the relationship between intentional compassion, responsibility personality and employee performance.

Methodology- Research data were obtained from employees working in various sectors. The obtained data were analysed through IBM SPSS 21.0 and AMOS 22.0 packet programs.

Findings- As a result of the research, significant relationships were found between employees' values of compassion, responsibility and performance. Employees with higher levels of compassion and responsibility were found to have a higher contextual and task performance than employees with lower levels of compassion and responsibility.

Conclusion- Only employees' good qualifications should not be set as criteria in purchases to workplaces. It is suggested that humanitarian aspects such as compassion and responsibility should be examined.

Keywords: Compassion, conscientiousness trait, task performance, contextual performance.

JEL Codes: M10, M16, M19.

SORUMLULUK KİŞİLİK ÖZELLİĞİNİN GÖREV VE BAĞLAMSAL PERFORMANS ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE MERHAMETİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ

ÖZET

Amaç- Pozitif psikoloji alanına giren ve son zamanlarda önemi artan merhamet, birçok özellikleri ile acıma, empati ve sempatiden ayrılmaktadır. Merhamet, kişinin karşısındakine yardım etme arzusu ile duyduğu saygıyı, yoğun bir ilgiyi, duyarlı olmayı, aktif ve pozitif bir katılımı içeren duygusal bir yanittir. Bu ruhsal yeteneğin yüksek olması çalışanların performans çıktılarını olumlu olarak etkilemektedir. Bu kapsamda yapılan araştırmanın amacı merhamet, sorumluluk kişilik özelliği ve çalışan performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesidir.

Yöntem- Araştırma verileri çeşitli sektörlerde görev yapan çalışanlardan elde edilmiştir. Elde edilen bu veriler, IBM SPSS 21.0 ve AMOS 22.0 paket programları aracılığı ile analiz edilmiştir.

Bulgular- Araştırma sonucunda çalışanların merhamet, sorumluluk ve performans değerleri arasında anlamlı ilişkiler görülerek, merhamet ve sorumluluk düzeyi yüksek çalışanların, düşük olanlara görece bağlamsal ve görev performanslarının daha yüksek olduğu anlaşılmıştır.

Sonuç- İşyerlerine çalışan alımlarında sadece çalışanların iyi nitelikleri kriter olarak belirlenmemeli, bunun yanında merhamet, sorumluluk gibi insani yönlerinin de irdelenmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Merhamet, sorumlu kişilik, görev performansı, bağlamsal performans.

JEL Kodları: M10, M16, M19.

1. GİRİŞ

Geçmişten günümüze, hemen hemen her kültür ve dine üstün ve erdemli bir davranış olarak tanımlanan merhamet, kavramsal olarak bir bireyin, sıkıntılı halde olan başka bir bireyin durumuna karşı duyarlı olması ve sorunlarının ortadan kalmasına yönelik aktif bir davranış sergilemesi şeklinde ifade edilmektedir. Sosyal bir yapı olan örgütler, farklı kişilerin bir arada bulunduğu, kişiler arası etkileşimin hat safhada olduğu yapılar olmaları sebebiyle olumlu etkileşim oluşturacak davranışlara ihtiyaç duymaktadır. Çalışanların iyi oluşlarına etki edecek yetenekler ve davranışlar, örgütün performansı, başarısı ve devamlılığına etki etmekte, bu sebeple de araştırmacılar tarafından sıklıkla ele alınmaktadır.

Bu anlamda özellikle son yıllarda sosyal, kişilik ve klinik psikolojisi içerisinde yeni ve ölçülebilir bir kavram olarak yerini alan merhametin, (Raes vd., 2011) örgütsel ortamdaki etkilerinin belirlenmesine yönelik çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu bağlamda merhamet, bireyin etrafındaki diğer bireylerin acılarına duyarsız kalmayıp, içtenlik, ilgi ve farkında olma duygularıyla bu acıları ve üzüntüleri hafifletme ya da ortadan kaldırma yeteneği (ability) olarak tanımlanabilir (Pommier, 2011; Raes vd., 2011; Akdeniz ve Deniz, 2016).

Merhamet davranışının egemen olduğu örgütlerde bireyler arası anlaşma, uzlaşma, yardımlaşma ve iyi oluş düzeylerinde artışın ortaya çıkması, buna bağlı olarak çalışan performansında artış gözlenmesi öngörülmektedir (Gilbert,2009). Bu bağlamda merhametin yalnızca kişiler arası ilişkilerde önemli olduğunu ileri sürmekten öte, bu davranış sergileyen kişi üzerinde de zihinsel, bedensel ve ruhsal pozitif etkilerinin olduğu ve örgüt içerisindeki çalışan performansının arttığı da yapılan çalışmalarca ortaya konulmaktadır (Gilbert ve Irons, 2005).

Çalışan performansı üzerinde büyük etkisinin olduğu bilinen bir diğer husus ise çalışanların kişilik özellikleridir. Bu anlamda alanda genel kabul görmüş kişilik modellerinin başında gelen büyük beş kişilik modelinin ileri sürdüğü kişilik özelliklerinden birisi olan sorumluluk kişilik özelliği, yüksek performans göstermenin en önemli öncülü olduğundan bu çalışmada özellikle sorumluluk özelliğine odaklanılmıştır. Sorumluluk kişilik özelliğine sahip bireyler, detaylara odaklanma, sebat etme, standartları yükseltme gibi vasıflarının, özellikle bağlamsal ve görev performansı üzerinde oldukça etkili olduğu görülmektedir (Robbins ve Judge, 2013).

Çalışmaya konu olan değişkenler teorik olarak irdelenmiştir. Örgütün sahip olduğu üstün ve zayıf yönlerinin, rekabet edebilme gücünü belirlediği düşüncesi üzerine inşa edilen kaynak üstünlüğü teorisine göre örgütler, güçlü yanlarını ön plana çıkarırken, zayıf yönlerini güçlendirmeye çalışmalıdır. Bu bağlamda ilgili kuram çerçevesinde bir örgütün belki de en önemli kaynağı olarak tanımlanabilecek olan insan kaynağının üzerinde durmak gerekmektedir. Örgüt içerisinde bulunan çalışanların kişisel ve kişilik özelliklerinin üstünlüğü, örgüte büyük bir rekabet avantajı sağlayacaktır (Boxall,1996). Konu ile ilgili ele alınan pek çok çalışma, rekabet stratejilerinin insan kaynakları yönetimi ile uyumlu olması durumunda işletmenin performansının artış göstereceği yönünde olmaktadır (Truss ve Gratton, 1994; Delery ve Doty, 1996). Çalışanların sahip oldukları niteliklerin önemi üzerine temellenmiş olan bir diğer teorik yaklaşım ise sosyal bilişsel teoridir. Sosyal bilişsel teori, sosyal bir varlık olan insanın, içinde bulunduğu çevreden ve kurmuş olduğu ilişkilerden etkilendiğini, gelecekte sergileyeceği muhtemel davranışları da bu deneyimlere göre belirlediğini ileri sürmektedir (Bandura, 2001). Sosyal bilişsel teoriye göre bir bireyin sosyal gözleme dayalı öğrenmesinin gerçekleşmesi 4 aşamadan oluşmaktadır. Bunlardan ilki öğrenilecek davranışın gözlemlenmesi, ikincisi gözlemlenen bu davranışın hatırd tutulması, üçüncüsü gözlemlenen davranışın sergilenmesi süreci ve son olarak dördüncüsü, gözlemlenen anlamlı davranışın güdülenmesi ve davranışa dönüşmesi sürecidir (Bandura, 1997). Bu noktada örgüt içerisinde çalışanlar arasında iyi niyetin yaygınlaşması, örgüt içi çatışmaların azalması ve bağlamsal performansı artırıcı etkisi olduğu bilinen merhametin yaygınlaşması, örgütte var olan merhamet düzeyi yüksek çalışanlarca olabilmektedir. İlgili teori ekseninden bakıldığında örgüt içerisindeki kişi tiplerinin ne derece önemli olduğu net olarak görülmektedir. Merhamet gören çalışanların, sosyal öğrenme yoluyla gözlemledikleri bu davranışı kendileri de sergileme eğilimine girmekte ve örgütte merhamet gösterme eğilimi daha da artmaktadır. Dolayısıyla çalışanların sorumluluk kişilik özelliği ile birlikte merhamet düzeylerinin yüksek olması, performansa doğrudan etki ederek çalışanların görev ve bağlamsal performansının daha yüksek düzeyde gerçekleşmesine yol açacaktır.

Yapılan Türkçe yazın taramasında örgütsel ortamda uygulanmış herhangi bir merhamet konulu çalışma ile karşılaşmamış olup, yalnızca Akdeniz ve Deniz (2016) tarafından üniversite öğrencileri üzerinde uygulanan sadece bir çalışmaya rastlanmıştır. Ancak son yıllarda merhamet yeteneği örgütler için dikkat çekici bir konu olmuş, ancak buna rağmen örgütsel ortamda merhametin yeri, önemi ve sonuçları konusunda yapılan çalışmaların ise sınırlı olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda yapılan çalışmanın yazındaki bu boşlukları doldurması amaçlanmıştır. Ayrıca çalışmanın merhamet yeteneği ile ilgili örgütsel ortamda uygulanan ilk Türkçe çalışma olmasının da yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın devam eden bölümünde ilgili kavramlar hakkında genel literatür bilgisi verilecek, ardından araştırma bölümüne geçilecektir.

2. LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

Bu bölümde çalışmamıza konu olan merhamet, çalışan performansı ve sorumluluk kişilik özelliği kavramları incelenerek ilgili kavramlar hakkında kısa bir literatür bilgi verilecek, sonrasında da bu kavramlar arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmaya yer verilecektir.

2.1. Merhamet

Kişinin çevresi ve diğerleri ile ilgili farkındalık ve fedakarlıklarını ifade eden, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlardan meydana gelen merhamet kavramı, kişi ilişkilerinden doğrudan etkilenen örgütsel yapılar bakımından oldukça büyük öneme sahiptir. Aşağıda yer alan bölümde merhamet ve merhamet kavramının diğer kavramlarla ilişkisi açıklanmıştır.

2.1.1. Merhamet Kavramı ve Önemi

Hem din, hem psikoloji hem de kültür ögesi olarak sıklıkla karşılaşılan bir kavram olan merhamet, yakın zamanlara değin tam olarak anlaşılamamış, bunula beraber kendisinden farklı pek çok kavramı ifade etmek için kullanılan bir kelime olmuştur (Goleman, 2003; Gilbert, 2005; Pommier, 2011). Seligman'ın pozitif psikoloji çalışmaları sonrasında iyi oluşa etkilerinin ortaya konulmasıyla merhamet kavramı önem kazanmış, psikoloji biliminde sıklıkla araştırılan bir konuya dönüşmüştür.

Merhamet kavramı ile ilgili olarak yapılan başlıca tanımlamaları sıralayacak olursak;

Budizm felsefesine göre merhamet, duygu olarak değil, bir motivasyon (güdülenme) olarak değerlendirilmiştir. Bu felsefeye göre merhamet kavramı, mevcut sorunların ortadan kaldırılması amacı olarak ifade edilmektedir (Goleman, 2003).

Wang (2005) merhameti, birbirinden farklı bireylerin, sevgi ekseninde bir araya gelmesi ve biz düsturuyla hareket etmeleri sonucunda, karşılıklı fedakârlıklarda bulunmaları, verenle alan tarafın yönünün ortadan kalkması durumu olarak ifade etmektedir.

Merhameti, sevgi ile birlikte kavramsallaştıran Sprecher ve Fehr (2005), merhamet kavramını sevgi ekseninde ele alarak çalışmalarını "merhametli sevgi" olarak adlandırmaktadırlar. Araştırmacılar bu çalışmalarında, bireyin herhangi bir konuda ihtiyaç duyumsaması sonrasında, karşı tarafın bu ihtiyaca cevap verebilmek adına, davranışsal, duyuşsal ve bilişsel tutumlar ortaya koymasının duygu merkezli olduğu ileri sürmekte, bu sebeple merhamet kavramının, sevgi ile ayrılmaz bir ilişki içerisinde olduğunu vurgulamaktadırlar (Sprecher ve Fehr, 2005).

Gilbert (2009) merhamet ile ilgili benzer bir tanımlama yaparak, kişinin kendisi ya da diğerlerinin yaşadıkları sorunlara yönelik farkındalıkları ve bununla birlikte bu sorunların ortadan kaldırılması amacıyla şefkat göstererek yardım eyleminde bulunmak şeklinde tanımlamış, merhametin güdü, duygu, düşünce ve davranış merkezli yönüne vurguda bulunmuştur.

Sayar (2011), başkalarının problemlerinin çözüme kavuşturulabilmesi için, fedakârlıkta bulunmaktan kaçınmayan, kişilerin yaşadıkları acı ve ıstırapı hissedebilen soylu kimselerin göstermiş oldukları davranış olarak tanımladığı merhameti, kişinin geçmiş yaşantılarından arındırılmış ve empati ile merhamet karmaşasını ortadan kaldırmayı amaçlamıştır.

Merhamet kavramına yönelik yapılan çalışmalar merhametin kişinin mutluluğuna neden olan bir çıktısının olduğunu ileri sürmektedir. Mutluluk düzeyinin merhamet davranışını sergileyende mi yoksa bu davranıştan etkilenen kişide mi daha fazla olduğu merak konusu olmuş ve bu kapsamda çeşitli çalışmalar yürütülmüştür. Bu soruya cevap arayan çalışmalardan biri de Schwartz vd. (2003) tarafından yapılan çalışmadır. İlgili çalışma sonucunda çarpıcı bir sonuç ile karşılaşmış, merhamet davranışını sergileyen bireyin bu davranıştan etkilenen kişiye görece mutluluk düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Merhamet ile ilgili alan yazını tarayan Cassel (2002), mevcut tanımlamalar doğrultusunda merhametin 3 basamakta ortaya çıktığını ileri sürmektedir. Cassel' in ileri sürdüğü merhamet oluşum sürecinde ilk basamakta ötekinin sıkıntısına şahit olma durumu yer almakta, ikinci basamakta sıkıntının kaynağının kendisinin olmaması gerekmekte ve son olarak üçüncü basamakta kişinin mevcut sıkıntıyı anlayabilecek, kendisini acı çekenin yerine koyabilecek durumda olması gerekmektedir.

Kişinin diğer bireylere yönelik merhamet davranışında bulunabilmesi için öncelikle kendisine karşı merhamet duyması, öz anlayışa sahip olması gerekmektedir (Neff, 2003). Öz anlayış, kişinin yaşadığı olumsuzluk anlarında kendisini suçlamak yerine, makul ve kabullenici bir tutum sergilemesi, insanların olumsuz deneyimler yaşamasının hayatın bir parçası olduğunu düşünmesi, yapılan hataların, doğruyu görmek için iyi yöntemlerden biri olduğunu bilmesi şeklinde tanımlanmaktadır.

Yapılan çalışmalarda ön plana çıkan sorulardan biri, merhametin doğuştan mı getirildiği yoksa sonradan öğrenilen bir davranış mı olduğudur. Çalışmalar sonucunda bu soruya farklı cevaplar verilmekte, bazı çalışmalar bu davranışın insan doğasında bulunduğunu ve doğuştan getirildiğini ileri sürerken bazı çalışmalar da kişinin içinde bulunduğu toplumun değer yargıları ve kültürünün kişinin merhamet tanımlamasında oldukça etkili olduğunu ileri sürmektedir (Morsch ve Nelson, 2006).

Merhamet davranışı ile ilgili olarak ileri sürülen bir diğer yaklaşım, merhametin hem dışsal hem de bencil nedenlerinin varlığının olduğudur. Kendini yalnız hissetmeme isteği, sosyal bilinirlik (öz-ima) oluşturmak gibi nedenler bencil nedenleri, sadece yardım etme dürtüsü ile ortaya konulan davranışlar ise dışsal nedenleri ifade etmektedir (Wuthnow, 1991).

2.1.2. Merhametin Boyutları

Pommier (2010), Neff (2003) tarafından geliştirilmiş olan öz-anlayış modelinden esinlenerek merhamet ölçeğini oluşturmuş ve ölçeğini üç bileşen üzerine inşa etmiştir. Bunun sonrasında bu üç bileşenli ölçek, kapsayıcılığının artırılması ve sonuçların daha net bir çerçeveye çizebilmesi adına ölçek her bir boyutun ters (reverse) hali eklenerek toplamda 24 sorudan oluşan 6 boyuta çıkarılmıştır. Pommier tarafından oluşturulan merhamet ölçeği, Akdeniz ve Deniz (2016) tarafından Türkçeye çevrilmiş, çeviri sonrasında bu boyutlar; *sevecenlik* buna karşı olarak *umursamazlık*, *paylaşımların bilincinde olma* buna karşı olarak *bağılantısızlık* ve son olarak *bilinçli farkındalık* ve buna karşılık olarak *ilişki kesme* şeklinde adlandırılmıştır.

İlgili boyutlar altında bulunan sorular incelendiğinde, boyutlara verilen Türkçe isimlerin soruların anlamlarını tam olarak kapsamadığı görülmüş, bu sebeple bu çalışmada kavramın İngilizce anlamlarından da kopmadan, daha anlaşılır olduğu düşünülen farklı bir adlandırma yapılmıştır. Buna göre; boyutlar *şefkate* karşı *kayıtsızlık*, *paylaşılan insaniyete* karşı *ayrışma* ve son olarak *farkındalığa* karşı *geri çekilme* şeklinde adlandırılmıştır. Bu boyutlar aşağıda açıklanmıştır.

Şefkat (tersi, kayıtsızlık), Bireyin kendisini ve başkalarını sert şekilde yargılamaktan ziyade kendisine ve diğerlerine karşı ilgiyle davranma yeteneğini ifade etmektedir. Şefkat eğilimi yüksek bireyler uzlaşmacı ve iyi ilişkiler kurabilme yeteneğine sahip duyarlı kişiler olarak dikkat çekmektedirler. Gilbert (2005) şefkat ile oluşan yakınlığı "içtenlik" şeklinde kavramsallaştırmakta ve bu davranışın çevreye güven yaydığını ifade etmektedir. Şefkat davranışı sergilemeyen kişiler etrafında olup bitenlerle ilgilenmemekte, diğer bireylerle iyi ilişki kurmaya isteksiz, umursamaz ve çevreye kayıtsız kişiler olarak nitelendirilmektedirler.

Paylaşılan insaniyet (tersi, ayrışma), Bu boyut, bireylerin başarısızlıklarından dolayı izole edilmesinden ziyade, kusurun insan yaşamının paylaşılan bir yönü olduğu kabul etmelerini ifade etmektedir. Bu eğilimdeki bireyler, kimsenin kusursuz olmayacağını, herkesin hatalar yapabileceğini kabul eder ve hata yapan kişilere kapıların kapatılmaması gerektiğini savunurlar. Bu düşünceden yoksun bireyler, hata ve kusurları merkeze alarak bu kişileri görmezden gelmekte, yaşadıkları acı ve ızdırabı yok saymakta ve dahası bu kişilerden uzaklaşmayı tercih etmektedirler (Neff, 2003).

Farkındalık (tersi, geri çekilme), kişinin yaşadığı acının veya üzüntünün dramatik yönünü abartmayarak bunun yerine bu acı veya üzüntüyü bir denge içerisinde kontrol altında tutabilme ve kendini bu duruma kaptırmama yeteneğidir. Bu yetenekten yoksun kişiler yaşadıkları acı ya da hüzne sebep olan durumu kontrol altına alamamakta ve yaşadıkları olumsuz durum içerisinde tüm kontrollerini kaybetmektedirler.

2.1.3. Merhamet Kavramının Diğer Kavramlarla İlişkisi

Yapılan tanımlamalardan yola çıkarak, sorunların çözümü amacıyla, sorunun kaynağına inerek anlamak ve çözüme dönük eylemlerde bulunmak şeklinde tanımlanabilecek olan merhamet kavramı, sempati, empati, acıma, affetme, alturizm gibi çeşitli kavramlarla sıklıkla karıştırılmaktadır. Bu sebeple bahse konu bu kavramları kısaca tanımlamak merhamet kavramının anlaşılması noktasında oldukça faydalı olacaktır (Gilbert, 2005).

Sempati, bir başka kişinin problemleri durumunda, endişelenme ve üzülmeye durumu olarak tanımlanabilir (Eisenberg, 1991). Her ne kadar merhametle benzer görünse de, merhametle sempati arasındaki fark merhametin daha derin bir duygusal tepki içermesi ve mevcut durum karşısında daha aktif bir tepkinin sergilenmesidir (Gladkova, 2010). Bir diğer fark ise sempatinin hüzünlü durumlarda son bulması söz konusuysa, merhametin iyi oluş ile ilişkili olmasıdır (Gilbert, 2005).

Empati (Eşduyumu), ötekinin duygularını, içinde bulunduğu durumu ya da davranışlarındaki motivasyonu anlayarak içselleştirmek olarak tanımlanabilir. Merhametle birbirine çok benzeyen empatiyi merhamet kavramından ayıran temel kavram her ikisinde de kişinin durumunu anlamaya yönelik çaba varken merhamette bundan farklı olarak aktif bir biçimde soruna çözüm oluşturma eylemi söz konusudur (Boellinghaus, Jones ve Hutton, 2013).

Acıma, bir başkasına yönelik üzüntü duygusu, birini zavallı bulma olarak tanımlanmaktadır. Merhamet kavramından söz edilince akla ilk gelen kavramlardan biri olan acıma, ötekinin durumuna yönelik farkındalık gerekliliği sebebiyle merhamet ile benzeşse de, Acıma, acı çekenin acılarını dindirmek adına pozitif bir katılım içermezken Merhamette karşılıkta dönük kuvvetli bir ilgi, saygı ve aktif katılım söz konusudur (Ekstrom, 2012).

Affetme, Karşılıkta yönelik öfke ve hınç duygusunun azalması, merhamet, sevgi ve iyilik sunma olarak tanımlanan affetme, merhamet ile karşılıkta iyi oluşunu sağlama noktasında benzerlik göstermektedir (Enright, Freedman ve Rique, 1998). Affetme, yaşanan karşılıklı çatışmalar ve anlaşmazlıklar sonrasında uzlaşma durumu iken merhamette herhangi bir çatışma ya da anlaşmazlık söz konusu değildir.

Altruizm, kişinin herhangi bir yerden ödül ya da ceza beklentisi olmaksızın, diğerlerinin mutluluk ve refahı için sergilenen gönüllü davranışlar olarak ifade edilebilir (Chou, 1996). Merhamet ile oldukça benzer görünen bu kavram ile merhamet arasındaki fark, altruizmin prososyal bir niteliğe sahip olması ve motivasyona hitap etmemesidir. Merhamette ise bir sıkıntı giderme amacı ve motivasyon temelli bir aktif davranış söz konusudur (Pommier, 2011). Gilbert, merhametin her durumda altruizmi kapsadığını, ancak altruizmin her zaman merhameti kapsayan bir davranış olmadığını ileri sürmektedir.

2.1.4. Merhamet Kavramı İle İlgili Kuramsal Yaklaşımlar

Merhamet kavramı farklı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde ele alınmış ve çeşitli kuramlarda kendinden söz ettirmiştir. Bunlardan ilki Freud tarafından psikanalitik bakış açısıyla ele alınan kişilik kuramında, insanların saldırganlık, cinsellik gibi yok edilemeyen ancak çeşitli şekillerde düzenlenmesi gereken davranışların düzenleyicisi olma noktasında merhamet ve sevgi gibi duyguların önemli bir yere sahip oldukları savunusudur. Freud, merhamet, saygı, sevgi gibi davranışların, bencil güdülerin baskılayıcısı olmak gibi bir işlev üstlendiğini ifade etmektedir (Glasser, 2005; Gilbert, 2010).

Bireysel psikoloji ekolünün en önde gelen isimlerinden olan Adler, bireyin benmerkezci ve saldırganlık yönelimini, sosyal ilgi olarak adlandırdığı kavram ile sınırladığını ileri sürmekte ve merhamet kavramına, sosyal ilginin temelinde yer alan davranışlar arasında yer vermektedir. Adler'in ileri sürdüğü yaklaşımın Freud'un yaklaşımı ile benzerlik gösterdiği görülmektedir. Ancak iki yaklaşım arasında sosyal ilginin içsel, süperegonun ise dışsal kaynaklı oluşu farkı söz konusudur (Ansbacher, 1978).

Maslow ise Freud'un aksine insanın cinsellik ve saldırganlık eğilimlerinden öte, iyilik, sevgi, merhamet gibi asil güdülerinin bulunduğunu ileri sürmekte ve sosyal ihtiyaçlar başlığı altında bireyin iyilik, sevgi, merhamet, bağlılık gibi ihtiyaçlarının varlığını savunmaktadır (Franklin, 2010).

Çalışmamıza da konu olan beş faktör kişilik kuramına göre kişilik, sorumluluk, gelişime açıklık, uyumluluk, dışadönüklük ve duygusal dengesizlik olmak üzere sınıflandırılmıştır. Kuramda tanımlanan kişilik tiplerinin kendilerine özgü çeşitli özellikleri bulunmakla beraber uyumluluk kişilik tipinin temel davranışlarından biri merhamet olarak ifade edilmektedir (Gilbert, 2009).

2.2. Kişilik Tipleri

20. yüzyılın başlarından günümüze, insanların sahip oldukları kişilik özelliklerini açıklamaya yönelik çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalarda kişilik özellikleri ile ilgili boyutların tespit edilebilmesi için yapılan faktör analizleri sonucunda, kişilik boyutlarının 3 ila 7 madde arasında değiştiği görülmektedir. Çalışmamızda farklı şekillerde ele alınan bu kişilik sınıflandırmalarından *Beş Faktör Kişilik Modeli* esas alınmış olup, bu modelde yer alan "sorumluluk" kişilik özelliği çalışmamızın boyutlarından birisini oluşturmaktadır.

2.2.1. Büyük Beş Kişilik Modeli (Beş Faktör Kişilik Modeli)

Paul Costa ve Robert McCrea tarafından 1960'lı yıllar itibarıyla çalışmaları başlayan beş faktörlü kişilik modellemesi, alan araştırmacılarının dikkatini çekmiş ve 1980'li yılların sonrasında model, kişilik tanımlamalarındaki karmaşıklığı ortadan kaldırması sebebiyle genel kabul görür hale gelmiştir (Taggar, Hackett ve Saha, 1999).

Kişiliği temel boyutları ile ele alan beş faktör kişilik modelinin, Costa ve McCrae (1992:59) tarafından 4 özelliğine vurgu yapılmaktadır. Bunlar;

- Modelde belirtilen kişilik faktörlerinin, çalışma yapılan toplumların tümünde karşılığının bulunması,
- Modelde belirtilen özelliklerin kalıtsallığını saptayan çalışmaların varlığı,
- Modelde belirtilen faktörlerin çeşitli yaş, cinsiyet, ırk, statü gruplarında karşılık bulması,
- Kuramın ileri sürdüğü davranışların kişiler üzerinde etkileyici, uzun vadeli ve bir eğilim neticesinde oluşması.

Beş faktör kişilik modelini, insanların birbirlerinden farklı olmalarının sebeplerini belirleyen, bağımsız ve değişmeyen beş kişilik özelliğinin hiyerarşik bir organizasyonu şeklinde tanımlamak mümkündür (Störmer ve Fahr, s.4). Model ile ilgili belirtilmesi gereken önemli bir hususta modelin tanımlayıcılık işlevine sahipken açıklayıcılığının olmamasıdır.

Bizlere davranış ve kişilik arasındaki ilişkinin incelenemesi olanağını sunan model, kişilik boyutlamaları için bir sınıflama sistemi görevi üstlenmektedir (Solmuş, 2004). Beş faktör kişilik modelinin boyutları "Sorumluluk", "Gelişime Açıklık", "Uyumluluk", "Dışadönüklük" ve "Duygusal Dengesizlik" şeklinde sıralanmaktadır.

Tablo 1: McCrae ve Costa 'ya (1992) Göre Beş Faktör Kişilik Özellikleri

Sorumluluk	Gelişime Açıklık	Uyumluluk	Dışadönüklük	Duygusal Dengesizlik
Öz disiplin	Fikir sahibi	Alçak gönüllü	Girişken	Agresif
Başarı isteği	Aktif	Dürüst	Heyecan odaklı	Kırılgan
Çalışma isteği	Fantastik	Güvenilir	Sıcakkanlı	Depresif
Tedbir	Duygusal	Yumuşak başlı	İddialı	Düşüncesiz
Düzen	Estetik	Diğergam	Olumlu	Endişeli
Yeterlilik	Değer Bilir	Anlayışlı	Sosyal	Tutarsız

Kaynak: Shaye (2009:8).

Bu noktada çalışmamıza konu olan kişilik özelliğinin “sorumluluk” kişilik özelliği olması hasebiyle, bu boyut üzerinde durulacak ve sorumluluk kişilik özelliği tanımlanmaya çalışılacaktır.

2.2.2. Sorumluluk Kişilik Özelliği

Sorumluluk (conscientiousness) kişilik özelliği dilimizde öz denetim ve öz disiplin olarak adlandırılmaktadır. Sorumluluk kişilik özelliğine sahip bireyler, bu özelliğe sahip olmayanlara kıyasla titizlik, dürüstlük, düzen, ısrar gibi vasıflara daha belirgin bir biçimde sahiptirler (Church, 1993). Bu özelliğe sahip bireylerin, tekil, örgütsel, hiyerarşik ve otonom yapıların tümünde ve giriştikleri bütün işlerde yüksek oranda başarı elde ettikleri yapılan araştırmalarla ortaya konulmaktadır (Zel, 2006). Sorumluluğu yüksek olan çalışanlar hasta olduğu durumlarda bile (presenteeism) sırf işlerini tamamlama arzusu ise bu durumlarını görmezden gelip, yine de işlerini tamamlama yolunu seçmektedirler (Yıldız vd., 2017). Sorumluluk kişilik özelliği bünyesinde hem bir eylemi hem de odaklanmayı barındırmaktadır. Bu sebeple de bu kişilik özelliğinin bireyler üzerinde hem ilerletici hem de engelleyici etkileri bulunmaktadır. Kişilik özelliğinin ilerletici etkileri çalışma azmi ve başarı isteği ile ortaya çıkarken engelleyici etkileri tedbir ve titizlik gibi davranışlarla kendisini göstermektedir (Costa vd., 1991).

Tablo 1’de de belirtildiği üzere sorumluluk faktörü, McCrae ve Costa (1992) tarafından yapılan çalışma ile 6 alt boyut ile tanımlanmıştır. Bu boyutlar; öz disiplin, başarı isteği, düzen, tedbir, çalışma isteği, yeterlilik şeklinde sıralanmıştır. Bu alt boyutlar McCrae ve Costa (1992) tarafından tanımlanarak örneklendirilmiş, bu tanımlamalar kısaca şu şekilde ifade edilebilir; öz disiplin, kişinin iş ile ilgili dikkat dağıtıcı etkenlere ve olası sorunlara rağmen görevi devam ettirme, sabırlı davranabilme yeteneğini ifade etmektedir. Öz disiplin eksikliği olana kişiler yaşadıkları olumsuzluklar karşısında çabuk pes etme ve planlarını erteleme eğilimindedirler. Başarı isteği, kişinin yaptığı iş ile ilgili olarak üst seviyede bir sonuç ortaya koymak amacıyla ortaya koyduğu fedakârlıkları ifade etmektedir. Bu eğilimde olmayan kişiler ortaya koyacakları sonuç ile ilgili büyük fedakârlıklarda bulunmamaktadırlar. Düzen, kişinin fiziki iş çevresi ile ilgili düzenliliğini ve işe yönelik organize olma seviyesini ifade etmektedir. Düzen vasfına sahip olmayan kişiler dağınıklık ve tutarsız davranışlar sergileme eğilimindedirler. Tedbir, dikkatli olma, planlı ve ihtiyatlı davranma olarak davranmayı ifade etmektedir. Bu vasa sahip çalışanlar, organizasyon becerisi yüksek, maça hizmet edebilen, kendini kontrol edebilme yetisine sahip iken tedbirlilik eğiliminde olmayan çalışanlar, dürtü kontrolü zayıf, tepkisel ve dikkatsiz davranışlar sergilemektedirler. Çalışma isteği, çalışanın işinden kopmama, icra ettiği işini tutkuyla yerine getirmeyi ifade etmektedir. Son olarak yeterlilik alt boyutuyla ifade edilmek istenen ise çalışanın işi ile ilgili gerekli maharet ve ehliyete sahip olmasıdır (Demirci, Özler ve Girgin, 2009).

2.3. Çalışan Performansı

Performans, çalışanların örgüte katılımları sonrasında, örgütün hedef ve çıkarlarına katkıda bulunacak her türlü faaliyet ve davranışları şeklinde tanımlanabilir (Rotundo ve Sackett, 2002). Çalışanların sergiledikleri performans, örgütlerin devamlılıkları noktasında hayati öneme sahiptir. Bu sebeple bütün örgütler çalışanlarının yüksek performans göstermelerini istemekte, bunu bazen denetim, bazen ödüllendirme, bazen de cezalandırma yoluyla sağlamaya çalışmaktadır (Uyargil, 2008).

Örgüte mensup her bir çalışanın sergilediği performans, toplamda bahse konu örgütün iş performansını oluşturmaktadır. İş performansı en genel anlamda iki alt boyuttan oluşmakta bunlar, “Bağlamsal Performans” ve “Görev Performansı” olarak adlandırılmaktadır (Jawahar ve Carr, 2007).

Çalışan performansı ile ilgili genel çerçeve alt boyutların incelenmesinin ardından performans üzerinde etkili pek çok unsurun varlığı görülmektedir. Çalışan performansının pek çok unsurdan etkileniyor olmasına rağmen, bizim çalışmamızda sorumluluk kişilik özelliği ve merhamet kavramlarından, hem bağlamsal performansın, hem de görev performansının ne ölçüde etkilendiği araştırılacaktır.

2.3.1. Görev Performansı

Görev Performansı, çalışanın örgütte bulunma gerekçesi olan, görev olarak tanımlanmış yükümlülüklerini yerine getirmesi amacıyla yaratılan her türlü ürün, hizmet ve fikir şeklinde tanımlanabilir (Jawahar ve Carr, 2007). Çalışanların sergileyecekleri görev performansı düzeyi, iş ortamının ahenginden, mesleki tecrübe ve yeterliliklerden, gerekli makine ve teçhizat durumundan ve görev tanımlamasının netliğinden doğrudan etkilenmektedir (Özdevecioğlu ve Kanıgür, 2009).

Örgüt içerisinde yürütülen görevler esas alındığında, görev performansını iki alt başlıkta değerlendirmek gerekmektedir. Bunlar; “Liderlik Görev Performansı” ile “Teknik ve İdari Görev Performansı”dır (Conway, 1999).

Liderlik görev performansı, yönetme, kişi idaresi, motivasyon sağlama, astların denetlenip, değerlendirilmesi gibi faaliyetlerin icra edildiği görev performansına verilen addır. Teknik ve idari görev performansı ise liderlik ile ilgili görevlerin dışındaki görevleri kapsamaktadır.

2.3.2. Bağlamsal Performans

Bağlamsal Performans, en genel anlamda görev tanımlaması içerisinde bulunmayan, buna rağmen görev performansını destekleyici etkisi bulunan, çalışanın kişilik özellikleri ile niyetlerinin belirleyici konumda olduğu davranışlar şeklinde tanımlanabilir (Özdevecioğlu ve Kanıgür, 2009). Bağlamsal performans ifade etmek için kullanılan bir diğer tanımlamada, örgütsel görev ve sorumlulukların yerine getirilmesine ilaveten, çalışma ortamının sosyal, psikolojik ve organizasyonel durumunu olumlu olarak etkileyen davranışlar şeklinde yapılmaktadır (Borman ve Motowidlo, 1997).

Örgütsel anlamda çalışanları ortaya koyduğu bağlamsal performans örgüt içerisinde iş birliği, fazladan çalışmaya gönüllü olma, diğer çalışanlara yardım etme, hoşgörü ve merhamet gösterme, örgütü koruma ve destekleme gibi gönüllülük esasına dayalı davranışları kapsamaktadır (Yüce ve Kavak, 2017). Bu noktadan bakıldığında her ne kadar görev performansından farklı bir kavram olarak ele alınsa da bağlamsal performans, çıktıları itibarıyla görev performansı üzerinde önemli etkiye sahiptir savunusu yerinde olacaktır (Van Scotter ve Motowidlo, 1996).

Bağlamsal performans, ortaya çıkış şekline göre ikiye ayrılmaktadır. Bunlardan ilki, diğer çalışanlara yönelik yardım severlik, merhamet, iyi niyet gibi eylemleri kapsayan “Kişiler Arası Kolaylaştırıcılık” boyutu, ikincisi ise çalışanın içselleşmiş bir disiplin ile motive olmuş, örgüt hedeflerine ulaşabilmek, sorumluluk almak, çok çalışmak gibi eylemlerini kapayan “İşe Adanma” boyutu olarak adlandırılmaktadır (Van Scotter ve Motowidlo, 1996).

Bağlamsal performans çeşitli öncüller sonucunda artabilmekte ya da azalabilmektedir. Algılanan örgütsel destek (Yıldız, 2016), yönetim inovasyonu, iş tatmini (Yıldız ve Dirik, 2017) gibi algı ve tutum değişkenleri ile bağlamsal performans artarken, istismarcı yönetim algısı (Yıldız ve Çakı, 2016), örgüte yabancılaşma gibi algı ve tutumlar nedeniyle de azalmaktadır.

2.3. Sorumluluk Kişilik Özelliği ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişkide Merhametin Düzenleyici (Moderatör) Rolü

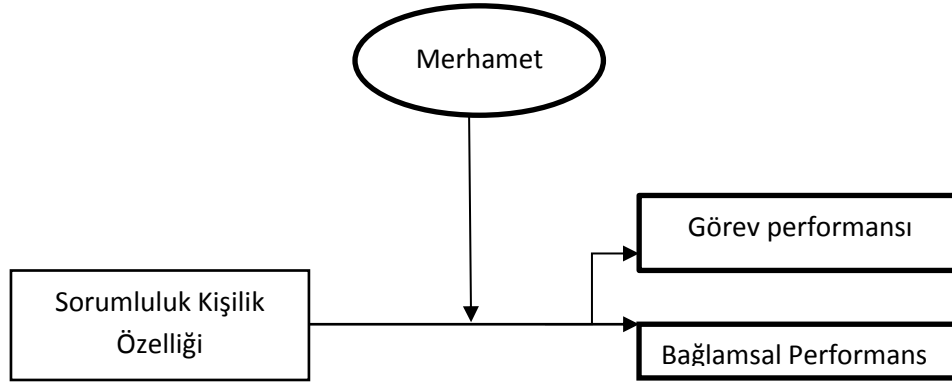
Çalışmamızda sorumluluk kişilik özelliği ve performans arasındaki ilişkide merhametin düzenleyici (Moderatör) rolü araştırılacak olup, ilgili kavramların alt boyutları arasındaki ilişkide araştırmamız dâhilinde ele alınacaktır.

Yapılan literatür araştırmaları ekseninde büyük beş kişilik özelliğinden birisi olan sorumluluk kişilik özelliğinde ki bireylerin, detaylara odaklanma, sebat etme, standartları yükseltme gibi vasıflarının, özellikle görev performansı üzerinde oldukça etkili olduğu görülmektedir (Robbins ve Judge, 2013). Bu bağlamda, sorumluluk kişilik özelliği çalışmamızın önemli bir boyutunu oluşturmakta ve performans ile ilgili olarak hangi boyut ile ne ölçüde ilişkili olduğu ve merhametin düzenleyici durumda olduğu halde ne gibi bir farklılık gösterdiği sorusu, çalışmamız kapsamında ele alınacaktır.

Yine yapılan literatür çalışmaları kapsamında merhamet kavramının, çıktıları itibarıyla kişilerin mutluluk (iyi oluş) düzeylerine doğrudan etki ettiği ve kavramın özü itibarıyla, kişinin diğerleri ile iyi ilişkiler kurarak, onların yaşadıkları olumsuz durumlara karşı aktif bir katılım göstermeleri neticesinde özellikle iş yerinde icra getirilen ve kişinin iş tanımlamasının dışında ortaya koyduğu icraatları ifade eden bağlamsal performansını yükselttiği görülmektedir (Germer ve Siegel, 2012; Schwartz vd., 2003). Merhametin, görev performansı ve bağlamsal performans üzerindeki etkisi çalışmamızda cevabı aranacak önemli sorulardan bir diğeridir.

Bu kapsamda aşağıda yer alan hipotezler ileri sürülmüştür (bakınız Şekil 1):

Şekil 1: Araştırma Modeli



3. VERİ VE YÖNTEM

Araştırmanın örnekleme, ölçekleri, geçerlilik ve güvenilirliği, verilerin analizi ve bulgulara ilişkin bilgiler aşağıda detaylı olarak açıklanmıştır.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Problemi

Sorumluluk kişilik özelliği ile çalışan performansı (bağlamsal ve görev performansı) arasındaki pozitif ilişkide merhametin düzenleyici (moderatör) rolünün incelenmesidir. *Bu açıdan araştırmanın temel sorusu: Yüksek performansın bir göstergesi olan sorumluluk kişilik özelliği çalışan performansını pozitif olarak etkilerken, merhametin etkileşimsel rolü ile bu ilişki daha da güçlenmekte midir?*

3.2. Araştırmanın Hipotezleri

Bu kapsamda aşağıda yer alan hipotezler ileri sürülmüştür (bakınız Şekil 1):

H1: Sorumluluk kişilik özelliği görev performansını pozitif olarak etkiler.

H2: Sorumluluk kişilik özelliği bağlamsal performansını pozitif olarak etkiler.

H3: Sorumluluk kişilik özelliği ile görev performansı arasındaki pozitif ilişkide merhametin (şefkat, kayıtsızlık, paylaşılan insaniyet, ayrışma, farkındalık, geri çekilme) düzenleyici (moderatör) rolü vardır. H3 hipotezinin merhametin her bir alt boyutu değerlendirmeye alındığından dolayı *H3a, H3b, H3c, H3d, H3e* ve *H3f* olmak üzere altı da alt hipotezi vardır. *H3b, H3d* ve *H3f* hipotezleri diğer üç boyutun tersi (reverse dimension) olduğundan bu boyutların düşük (low) olduğu durumlar bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki ilişkiyi daha da güçlendirmektedir. Yüksek (high) olduğu durumlar ise bu pozitif ilişkiyi daha da güçlendirmektedir.

H4: Sorumluluk kişilik özelliği ile bağlamsal performans arasındaki pozitif ilişkide merhametin (şefkat, kayıtsızlık, paylaşılan insaniyet, ayrışma, farkındalık, geri çekilme) düzenleyici (moderatör) rolü vardır. H4 hipotezinin merhametin her bir alt boyutu değerlendirmeye alındığından dolayı *H4a, H4b, H4c, H4d, H4e* ve *H4f* olmak üzere altı da alt hipotezi vardır. *H4b, H4d* ve *H4f* hipotezleri diğer üç boyutun tersi (reverse dimension) olduğundan bu boyutların düşük (low) olduğu durumlar bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki ilişkiyi daha da güçlendirmektedir. Yüksek (high) olduğu durumlar ise bu pozitif ilişkiyi daha da güçlendirmektedir.

3.3. Veri Toplama Süreci ve Örneklem

Araştırma verileri kolayda örnekleme yöntemi ile çeşitli sektörlerden olan tam zamanlı çalışanlardan online anket aracılığı ile toplanmıştır. Anket soruları online ankette "tüm sorular cevaplansın" seçeneği ile oluşturulduğundan verilerde herhangi bir kayıp söz konusu olmamıştır. Üstünlükü doldurulan ve uç veri olarak değerlendirilen anketlerin çıkarılması sonucunda hali hazırda geçerli anket sayısı 456 olmuştur.

Örneklem kapsamındaki 456 çalışanın demografik dağılımları incelendiğinde; çalışanların %56'si erkek (256 kişi) ve %44'ü kadındır (200 kişi). Aynı zamanda katılımcıların büyük bir çoğunluğu 18-31 yaş aralığında (%57), lisans mezunu (%52) ve 1-10 yıl aralığında (%72) deneyime sahiptir.

3.4. Ölçekler

Çalışmada merhamet için 24 ifadeden oluşan ve Neff'in (2003) öz-anlayış modeli esas alınarak Pommier (2011) tarafından geliştirilen *merhamet (self-compassion)* ölçeği kullanılmıştır. Ölçek Akdeniz ve Deniz (2016) Türkçe'ye uyarlanmıştır. Sorumluluk kişilik özelliği için 9 ifadeden oluşan ve John, Donahue ve Kentle (1991) tarafından geliştirilen *sorumluluk (Conscientiousness) kişilik özelliği* ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Gümüş (2009) tarafından yapılmıştır. Bağlamsal performans için Borman and Motowidlo (1993) tarafından geliştirilen ve 5 ifadeden oluşan *bağlamsal (contextual) performans* ölçeği kullanılmıştır. Görev performansı için 4 ifadesi Boffort ve Hattrup'un (2003) çalışması ve 2 ifadesi de Karakurum (2005) tarafından oluşturulan görev (Task) performansı ölçeği kullanılmıştır. Bağlamsal ve görev performansı ölçeklerinin Türkçe uyarlaması Karakurum (2005) tarafından yapılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerdeki tüm ifadeler, beşli Likert tipi ölçek ile ölçülmüştür (1=kesinlikle katılmıyorum; 5=kesinlikle katılıyorum).

3.5. Geçerlilik

Anderson ve Gerbing'in (1988) iki aşamalı yaklaşımı takip edilmiştir. Bu yaklaşıma göre öncelikle yapı geçerliliği test edilmeli, daha sonra ise araştırma modeli test edilmelidir. Bu amaçla model test edilmeden önce öncelikle bir genel doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır (overall CFA). Analiz çıktıları dikkate alındığında, merhamet ölçeğinin paylaşılan insanîyet alt boyutuna ait 17 ve 20 numaralı soruları faktör yüklerinin çok düşük olması ($r < 0.30$) nedeniyle analiz dışı bırakılmıştır. Bu nedenle merhamet ölçeği 22 madde olarak değerlendirmeye alınmıştır. Benzer şekilde sorumluluk kişilik özelliğine ait 9 numaralı soru, görev performansına ait 1 numaralı soru ve bağlamsal performansa ait 1 ve 5 numaralı sorular analiz dışı bırakılmıştır. Dolayısıyla sorumluluk kişilik özelliği 8 madde olarak, görev performansı 5 madde olarak ve bağlamsal performans 3 madde olarak değerlendirmeye alınmıştır. DFA sonucunda değerlendirmeye alınan toplam madde sayısı 38 maddedir.

Doğrulayıcı faktör analizi sonucundaki uyum indeksleri $\chi^2 = 1180.53$; $df = 621$, $\chi^2/df = 1.90$; $GFI = 0.89$; $CFI = 0.92$; $TLI = 0.91$; $RMSEA = 0.04$; ve $SRMR = 0.047$. DFA sonuçları bir bütün olarak değerlendirildiğinde, modelin iyi düzeyde uyum değerlerine sahip olduğu söylenebilir (Hair vd., 2010). Hu ve Bentler (1999) ise kabul edilebilir uyum için uyum indekslerinin birleşimsel bir kuralını ileri sürmüştür. Bu kurala göre özellikle araştırmalarda elde edilen uyum indekslerinin şu üç uyum indekslerinden en az ikisine uygun olmasını önermektedir. Bunlar; $SRMR \leq 0.08$, $RMSEA \leq 0.06$ ve $CFI \geq 0.95$. Bu araştırmada elde edilen uyum indeksleri ise yukarıda görüldüğü gibi bu kuralı da karşılamaktadır. Sonuç olarak, genel DFA sonuçlarının iyi uyuma sahip olduğu söylenebilir.

3.6. Güvenilirlik

Merhamet ölçeğinin tümü için Cronbach Alfa (α) iç tutarlılık katsayısı $\alpha = .90$ olarak bulunmuştur. Alt boyutlar için iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı hesaplandığında ise şefkat (kindness) için $\alpha = .76$, kayıtsızlık (indifference) için $\alpha = .69$, paylaşılan insanîyet (common humanity) için $\alpha = .69$, ayrışma (separation) için $\alpha = .65$, farkındalık (mindfulness) için $\alpha = .60$ ve geri çekilme (disengagement) için $\alpha = .72$ bulunmuştur. DeVellis'e (1991: 85) de 0.65-0.70 arasındaki güvenilirlik katsayılarının minimum kabul edilebilecek güvenilirlik katsayısı olduğunu ifade etmiştir. Nunnally (1978) Cronbach alfa katsayısı için kesme noktasının altında olan güvenilirlik değerlerinde madde sayısının dikkate alınmasını önermektedir. Özellikle madde sayısının ondan daha az olduğu durumlarda güvenilirlik katsayısı daha düşük değerler alabilmektedir. Bu durumlarda madde-toplam korelasyonlarının dikkate alınmasını önerilmektedir. Optimal madde-toplam korelasyonlarının 0,2-0,4 arasında değiştiğinde (Briggs ve Cheek, 1986, 114), bu değerler güvenilirlik için yeterli olarak değerlendirilmektedir. Araştırma kapsamında da madde-toplam korelasyonları en düşük (minimum) 0.31 olduğundan bu güvenilirlik değerleri ölçek için kabul edilebilir düzeyde güvenilir olarak değerlendirilebilir.

Benzer şekilde ölçeğin genel güvenilirliğinin $\alpha = .90$ olması da bunu desteklemektedir. Ek olarak elde edilen bu güvenilirlik düzeyleri, ölçeğin güvenilirlik çalışmasının yapıldığı Akdeniz ve Deniz (2016) tarafından yapılan çalışma ile de karşılaştırılmıştır. Bu anlamda gerek alt boyutlar gerekse de ölçeğin geneli açısından Akdeniz ve Deniz (2016) tarafından yapılan çalışmadan daha yüksek düzeyde güvenilirlik katsayılarına ulaşılmıştır. Sonuç olarak ölçeğin kabul edilebilir bir güvenilirliğe sahip olduğu söylenebilir.

Diğer yandan, sorumluluk kişilik özelliğinin (α) iç tutarlılık katsayısı $\alpha = .88$, görev performansının $\alpha = .84$, bağlamsal performans ise $\alpha = .70$ olarak bulunmuştur. Genel olarak bu ölçeklerin de kabul edilebilir güvenilirliğe sahip olduğu söylenebilir (Nunnally, 1978).

3.7. Araştırma Verilerinin Analizinde Kullanılan Prosedürler

Araştırma verilerinin analizlerinde IBM SPSS 21.0 paket programı ve Hayes (2013) tarafından IBM SPSS ile uyumlu geliştirilen PROCESS makrosu (makro = bir dizi komut) kullanılmıştır. Verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek için Kolmogorov-Smirnov Z testi yapılmıştır ($p > 0.05$). Ortak yöntem varyansı olasılığını belirlemek için Harman'ın tek faktör testi yapılmıştır (Harman, 1979). Araştırma modelinde yer alan değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla ise Pearson korelasyon

analizi ve değişkenler arasındaki nedensel etki ve aracılık etkisinin belirlenmesi amacıyla da hiyerarşik regresyon analizinden yararlanılmıştır.

4. ARAŞTIRMA BULGULARI ve TARTIŞMA

4.1. Korelasyon Analizi Sonuçları

Tablo 1'de yer alan korelasyon analizi sonuçları değerlendirildiğinde, düzenleyici değişken olan merhametin alt boyutu olan şefkat, kayıtsızlık, paylaşılan insaniyet, ayrışma, farkındalık ve geri çekilme boyutları arasında pozitif (reverse/ters boyutlar açısından negatif) ve anlamlı ilişkilerin olduğu gözlenmektedir. Field'e (2009) göre ± 0.10 korelasyon katsayısı düşük; ± 0.30 orta düzeyde; ± 0.50 ise yüksek bir pozitif ilişkiyi temsil etmektedir. Buna göre alt boyutlar arasında orta ve yüksek düzeyde ilişkilerin olduğu söylenebilir.

Bununla birlikte alt boyutların bağımsız değişken olan sorumluluk kişilik özelliği ile ilişkileri incelendiğinde şefkat ($r=0.40$) ve farkındalık ($r=0.39$) boyutlarında yükseğe yakın ve diğer boyutlarda ise orta düzeyde pozitif veya negatif anlamlı ilişkilerin (sırasıyla $r=-0.26$; $r=0.20$; $r=-0.26$; $r=-0.29$) olduğu gözlenmektedir ($p<0.01$). Sorumluluk kişilik özelliği ve merhametin çalışan performansı ile olan ilişkileri değerlendirildiğinde ise bu değişkenler arasında orta ve yüksek düzeyde pozitif ve anlamlı ilişkilerin olduğu gözlenmektedir ($p<0.01$). Bağlamsal ve görev performansları ile sorumluluk kişilik özelliği arasında sırasıyla $r=0.57$ ve $r=0.65$ düzeyinde yüksek ve pozitif ilişkilerin olduğu gözlenmektedir. Bu açıdan sorumluluğun görev performansı ile olan ilişki düzeyinin daha yüksek olduğu söylenebilir (Field, 2009).

Merhamet ile bağlamsal performans arasındaki ilişkiler incelendiğinde, en yüksek ilişkinin olduğu boyut şefkat olmakla birlikte ($r=0.43$), diğer boyutlar açısından da orta düzeyde ilişkilerin olduğu söylenebilir. Bu ilişkiler sırasıyla, $r=-0.25$, $r=0.29$, $r=-0.23$, $r=0.33$ ve $r=-0.25$ 'dir. Görev performansı açısından ise en yüksek ilişkinin olduğu boyutlar farkındalık ($r=0.43$) ve şefkat ($r=0.37$) olmakla birlikte, diğer boyutlar açısından da orta düzeyde ilişkilerin olduğu söylenebilir. Bu ilişkiler sırasıyla, $r=-0.24$, $r=0.28$, $r=-0.27$ ve $r=-0.24$ 'dür (Field, 2009).

Tablo 1: Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8
1.Şefkat	1							
2.Kayıtsızlık	-,440**	1						
3.Paylaşılan insaniyet	,447**	-,222**	1					
4.Ayrışma	-,502**	,688**	-,271**	1				
5.Farkındalık	,621**	-,358**	,480**	-,399**	1			
6.Geri çekilme	-,523**	,745**	-,259**	,73**	-,407**	1		
7.Sorumluluk	,404**	-,261**	,199**	-,26**	,388**	-,290**	1	
8.Bağlamsal performans	,43**	-,245**	,294**	-,23**	,332**	-,248**	,565**	1
9.Görev performansı	,374**	-,243**	,278**	-,27**	,43**	-,24**	,647**	,687**

** . Korelasyonlar 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

4.2. Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız, düzenleyici ve bağımlı değişken arasındaki bu pozitif/negatif ve anlamlı ilişkilerin belirlenmesi sonucunda, araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla hiyerarşik regresyon analizinden yararlanılmıştır. Bu amaçla araştırma hipotezleri IBM SPSS için geliştirilen PROCESS makrosu ile analiz edilmiştir. Bağımsız ve düzenleyici değişken modele girilmeden önce merkezileştirme yapılmış ve etkileşim terimi bu değişkenlerin çarpımı ile elde edilmiştir. İlk adımda bağımsız ve düzenleyici değişken modele girilmiş ve devamında etkileşim teriminin (bağımsız x düzenleyici) bağımlı değişken üzerindeki etkisi incelenmiştir. Altı merhamet boyutu ve iki performans değişkeni test edileceğinden toplamda on iki model test edilmiştir.

Sorumluluk kişilik özelliğinin *bağlamsal performans* üzerindeki etkisinde merhametin alt boyutlarının düzenleyici rolüne ilişkin test sonuçları aşağıdadır:

Bağlamsal performans açısından birinci adımda *kayıtsızlık* ve sorumluluğun bağlamsal performansı pozitif olarak etkilediği ($p<0.001$) belirlenmiştir. Bu aşamada H1 hipotezi **desteklenmiştir**. İkinci adımda ise modele sorumluluk kişilik özelliği ve kayıtsızlık boyutunun çarpımından oluşan etkileşim terimi eklenmiştir. Bu aşamada etkileşim teriminin anlamlı olduğu

belirlenmiştir ($p<.01$; $R^2=.34$; $F=77.78$). Modelde yer alan değişkenlerin B değerleri incelendiğinde; sorumluluk, kayıtsızlık ve etkileşim terimi için sırasıyla $B=.55$, $B=-.09$ ve $B=-.12$ 'dir. Modelin koşullu etkileri (conditional effects) incelendiğinde ise merhametin bir alt boyutu olan kayıtsızlığın düşük olduğu (-1 mean) durumlarda sorumluluk kişilik özelliğinin bağlamsal performans üzerindeki etkisinin güçlendiği belirlenmiştir. **H3b hipotezi desteklenmiştir.**

Benzer şekilde yukarıda yer alan adımlar merhametin geri çekilme boyutu açısından da takip edilmiştir. Birinci adımda *geri çekilme* boyutunun bağlamsal performansı negatif ve sorumluluk özelliğinin ise bağlamsal performansı pozitif olarak etkilediği (geri çekilme $p<.05$; sorumluluk $p<.001$) belirlenmiştir. İkinci adımda ise modele sorumluluk kişilik özelliği ve geri çekilme boyutunun çarpımından oluşan etkileşim terimi eklenmiştir. Bu aşamada etkileşim teriminin de anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p<.05$; $R^2=.33$; $F=74.84$). **H3f hipotezi desteklenmiştir.**

Diğer yandan şefkat, paylaşılan insaniyet, ayrışma ve farkındalık boyutları doğrudan etkiler açısından bağlamsal performansı pozitif veya negatif (ayrışma açısından) olarak etkilemesine rağmen, bu alt boyutlarla sorumluluk kişilik özelliğinin etkileşiminden oluşan düzenleyici değişken (etkileşim terimi) modele eklendiğinde ise anlamlı bir sonuca ulaşılamamıştır. Diğer bir ifadeyle bu alt boyutlarla bağlamsal performans arasında sorumluluk kişilik özelliği düzenleyici bir role sahip olmamıştır ($p>.05$). Sonuç olarak **H3a, H3c, H3d ve H3e hipotezleri desteklenmemiştir.**

Sorumluluk kişilik özelliğinin *görev performansı* üzerindeki etkisinde merhametin alt boyutlarının düzenleyici rolüne ilişkin test sonuçları aşağıdadır:

Görev performansı açısından birinci adımda *şefkat* ve sorumluluğun görev performansını pozitif olarak etkilediği ($p<.001$) belirlenmiştir. Bu aşamada H2 hipotezi **desteklenmiştir.** İkinci adımda ise modele sorumluluk kişilik özelliği ve şefkat boyutunun çarpımından oluşan etkileşim terimi eklenmiştir. Bu aşamada etkileşim teriminin anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p<.05$; $R^2=.44$; $F=118.84$). Modelde yer alan değişkenlerin B değerleri incelendiğinde; sorumluluk, şefkat ve etkileşim terimi için sırasıyla $B=.63$, $B=.13$ ve $B=.11$ 'dir. Modelin koşullu etkileri (conditional effects) incelendiğinde ise merhametin yüksek olduğu (+1 mean) durumlarda sorumluluk kişilik özelliğinin görev performansı üzerindeki etkisinin güçlendiği belirlenmiştir. **H4a hipotezi desteklenmiştir.**

Benzer şekilde yukarıda yer alan adımlar merhametin kayıtsızlık boyutu açısından da takip edilmiştir. Birinci adımda *kayıtsızlık* boyutunun görev performansını negatif, sorumluluğun ise görev performansını pozitif olarak etkilediği ($p<.001$) belirlenmiştir. İkinci adımda da modele sorumluluk kişilik özelliği ve kayıtsızlık boyutunun çarpımından oluşan etkileşim terimi eklenmiştir. Bu aşamada etkileşim teriminin de anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p<.01$; $R^2=.43$; $F=115.43$). **H4b hipotezi desteklenmiştir.**

Bu adımlar merhametin *ayrışma* ve *geri çekilme* boyutları açısından da takip edilmiştir. İlk olarak ayrışma boyutu açısından birinci adımda *ayrışma* boyutunun görev performansını negatif, sorumluluğun ise görev performansını pozitif olarak etkilediği (ayrışma $p<.01$; sorumluluk $p<.001$) belirlenmiştir. İkinci adımda da modele sorumluluk kişilik özelliği ve ayrışma boyutunun çarpımından oluşan etkileşim terimi eklenmiştir. Bu aşamada etkileşim teriminin de anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p<.05$; $R^2=.44$; $F=116.29$). **H4d hipotezi desteklenmiştir.**

İlişkide kalma boyutu açısından da birinci adımda *geri çekilme* boyutunun görev performansını negatif, sorumluluğun ise görev performansını pozitif olarak etkilediği (geri çekilme $p<.05$; sorumluluk $p<.001$) belirlenmiştir. İkinci adımda da modele sorumluluk kişilik özelliği ve geri çekilme boyutunun çarpımından oluşan etkileşim terimi eklenmiştir. Bu aşamada etkileşim teriminin de anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p<.05$; $R^2=.43$; $F=113.23$). **H4f hipotezi desteklenmiştir.**

Diğer yandan paylaşılan insaniyet ve farkındalık boyutları doğrudan etkiler açısından görev performansını pozitif olarak etkilemesine rağmen, bu alt boyutlarla sorumluluk kişilik özelliğinin etkileşiminden oluşan düzenleyici değişken (etkileşim terimi) modele eklendiğinde ise anlamlı bir sonuca ulaşılamamıştır. Diğer bir ifadeyle bu alt boyutlarla görev performansı arasında sorumluluk kişilik özelliği düzenleyici bir role sahip olmamıştır ($p>.05$). Sonuç olarak **H4c ve H4e hipotezleri desteklenmemiştir.**

5. SONUÇ

Kalıtımın etkisi olduğu gibi özellikle birey üzerinde daha sonraki yaşamının (aile, arkadaş, akrabalar, iş çevresi gibi) etkisi olduğu merhamet kavramı son yıllarda yazında önem kazanmıştır. Merhametin diğer bir ifadeyle diğer bireylere yönelik olan aktif bir duyarlı olma eyleminin bireyin çevresinde ve iş ortamında yarattığı olumlu çıktılar düşünüldüğünde, merhametin gerek özel yaşam gerekse de iş yaşamı için ne kadar önemli olduğu daha da belirginleşmektedir. Bu kapsamda yapılan araştırmada merhametin çalışan performansı (bağlamsal ve görev performansı) üzerindeki düzenleyici etkisi incelenmiştir. Bununla beraber yüksek performansın anlamlı bir belirleyicisi olan sorumluluk kişilik özelliği de daha çok kalıtım kaynaklı olan bir özellik olduğundan dolayı araştırma modeline dâhil edilmiştir. Böylece merhamet değişkeninin yüksek veya düşük olduğu durumlarda, kalıtım esaslı sorumluluk kişilik özelliğinde meydana gelen değişimler belirlenmeye çalışılmıştır.

Şefkatin yüksek ve geri çekilmenin düşük olduğu durumlarda sorumluluk kişilik özelliğinin bağlamsal performans üzerindeki etkisinin daha da güçlendiği görülmektedir. Şefkat davranışında bulunan kişiler diğerlerine karşı anlayış göstermekte ve bu da yakınlık duygusunun oluşumuna sebep olmaktadır. Aynı şekilde geri çekilme eğilimi ise yakınlık duygusu oluşan kişilerle kurulan ilişkinin devam ettirilmesi için çaba sarf etmeme şeklinde ifade edilebilir. Bu tanımlardan hareketle ilgili merhamet boyutları, kişiler arasındaki ilişkiyi ve rol dışı performans olarak ifade edilen bağlamsal performansı da doğrudan etkilemektedir. Dolayısıyla bu yeteneğe sahip olanların bağlamsal performansları daha da üst düzeylerde gerçekleşmektedir.

Şefkat, kayıtsızlık, ayrışma ve geri çekilmenin sorumluluk kişilik özelliği ve görev performansı arasındaki pozitif veya negatif ilişkide anlamlı bir şekilde düzenleyicilik rolüne sahip olduğu belirlenmiştir. Şefkat; kişinin kendisi ve diğerleri için anlayışlı ve ilgili olması olarak ifade edilebilirken kayıtsızlık, kişinin diğerleri ile ilgili farkındalığa sahip olmama; ayrışma, olayların oluş ve sonuçları ile ilgili nedenleri ilişkilendirmeme ve son olarak geri çekilme ise kurulmuş ilişkilerin devamlılığı için çaba sarf etmeme şeklinde tanımlanabilir. Bu tanımlamalardan yola çıkarak bu yeteneklere sahip olma düzeyi yüksek çalışanların, örgüt içerisindeki sinerjiye bağlı olarak iyi oluş düzeylerinin yükselmesi, buna bağlı olarak da örgütün bir parçası olmaktan ve işlerini yapmaktan haz almaları neticesinde görev performanslarının yükselmesi beklenen bir sonuçtur. Özellikle bireyin doğumdan sonraki yaşamıyla beraber merhamet yeteneği gelişen (kazanılan) çalışanlar diğer insanlara karşı göstermiş oldukları merhamet ile kendilerini mutlu hissetmektedirler. Bireyler merhamet göstermediklerinde, zihinleri sanki gerekli eyleme geçmemenin huzursuzluğunu ile meşgul olmaktadır. Dolayısıyla merhamet açısından aktif bir eyleme geçme bireyi bu huzursuzluk, kaygı ve endişeden kurtarmakta ve bunun sonucunda da çalışanlar kendi işlerini (görevlerini) daha aktif bir şekilde yerine getirmektedir. Bireyin bu kendisi ile barışık ve sükûnet hali, onun görev ve rol fazlası davranış göstermesini de tetikleyecektir. Bunun bir sonucu olarak da gerek görev performansı gerekse de bağlamsal performansı yükselecektir.

Araştırma sonuçları doğrudan etkiler açısından değerlendirildiğinde, merhamet ve sorumluluk kişilik özelliği değişkenlerinin her ikisi de çalışanın görev ve bağlamsal performansını pozitif olarak (ters sorular açısından negatif) etkilemektedir. Bu anlamda işe tedarik ve seçim süreçlerinde insan kaynakları departmanlarının bu sonucu göz önünde bulundurarak işe alımlarda özellikle yüksek performansın öncülü olan sorumluluk kişilik özelliği yüksek çalışanları istihdam etmeleri önemlidir (Robbins ve Judge, 2013). Bununla beraber merhamet düzeyi yüksek çalışanların da istihdam edilmesi etkileşim etkisi ile bu pozitif etkiyi artırarak, daha yüksek iş çıktılarının ve performansın elde edilmesini sağlayacaktır. Özellikle sosyal hizmet, sağlık ve eğitim sektörü gibi merhametin son derece önemli olduğu sektör çalışanları dikkate alındığında, bu sektör çalışanlarının merhamet kapasitesi ölçümlerinin yapılarak gerçekleştirilen işe alım süreçlerinin daha etkin iş ortamları yaratacağı düşünülmektedir.

Bu kapsamda gelecekte yapılacak araştırmalarda sorumluluğun bağımsız değişken ve merhametin de aracı değişken olduğu araştırma modellerinin yapılması önerilmektedir. Çıktı değişkenleri olarak adlandırılabilir, üretkenlik karşıtı işyeri davranışları gibi değişkenlerin modele dâhil edildiği araştırma tasarımlarının yapılması önerilmektedir. Benzer şekilde merhametin düzenleyici (moderatör) değişken olduğu araştırma modelleri de araştırmacılara önerilmektedir. Örneğin örgütsel sessizlik, adaletsizlik, sinizm gibi bağımsız değişkenlerin üretkenlik karşıtı bir davranış olan sapkın işyeri davranışları üzerindeki etkisinde merhametin düzenleyici rolü incelenebilir. Bununla beraber sektörel değerlendirmeler yapılarak da bu konuya bir katkı yapılabilir. Özellikle merhametin önem kazandığı sağlık, eğitim ve sosyal hizmet profesyonellerinin dâhil edildiği araştırmaların yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ek olarak araştırmanın kolayda örnekleme olması araştırma sonuçlarının genellenebilir düzeyini olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle gelecekte yapılacak araştırmalarda olasılığa dayalı örnekleme yöntemlerinin tercih edilmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Akdeniz, S., & Deniz, M. E. (2016). Merhamet Ölçeği 'nin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 4(1), 50-61.
- Anderson, J.C., ve Gerbing, D.W. (1988). *Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach*. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423.
- Ansbacher, H.L. (1978). The development of Adler's concept of social interest: A critical study. *Journal of Individual Psychology*, 34, 118-152.
- Bandura, A. (1997) Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change, *Psychological Review*. 84.
- Bandura, A. (2001) Social Cognitive Theory : An Agentive Perspective, İn J.Bryant, D.Zillman.(Eds) *Media Effect: Advances In Theory and Research*, , Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum, 2nd Ed., p. 121-53.
- Beffort, N. and Hatrup, K. (2003). Valuing task and contextual performance: Experience, job roles, and ratings of the importance of job behaviors. *Applied HRM Research*, 8(1), 17-32.

- Boellinghaus, I., Jones, F. W., ve Hutton, J. (2013). Cultivating self-care and compassion in psychological therapists in training: The experience of practicing loving-kindness meditation. *Training and Education in Professional Psychology, 7*, 267.
- Borman, W. C., ve Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt, W. C. Borman, and Associates (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 71-98). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Borman, W. C., ve S. J. Motowidlo; (1997), "Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research". *Human Performance, 10*, pp. 99-109.
- Boxall, P. (1996); "The Strategic HRM Debate and the Resource-based View of the Firm," *Human Resource Management Journal, 6* (3): 59-75.
- Briggs, S. R., ve Cheek, J. M. (1986). The role of factor analysis in the evaluation of personality scales. *Journal of Personality, 54*(1), 106-148.
- Cassell, E. J. (2002). Compassion. In C. R. Snyder and Shane J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology*, (pp. 434 - 445). New York: Oxford University.
- Chou, K. L. (1996). The Rushton, Chris John and Fekken self-report altruism scale: a Chinese translation. *Personality and individual differences, 21*, 297-298.
- Church, M. K., (1993), "Investigation and Measurement of Personality Structure in a Non-Western Culture: Relating Indigenous Philippine Dimensions to the Big Five Model", Doctoral Dissertation, Washington State University, Washington.
- Conway, J. M.; (1999). "Distinguishing contextual performance from task performance for managerial jobs". *Journal of Applied Psychology, 84*, pp. 3-13.
- Costa, P.T. ve McCrae, R.R. (1992). NEO-PIR, Professional Manual. Psychological Assessment Resources, Inc. Florida.
- Costa, P.T., McCrae, R.R. ve Dye, D.A. (1991). Facet scales for agreeableness and conscientiousness; a revision of the Neo personality inventory. *Personality and Individual Differences, 12* (9), 887-898.
- Delery, J. E. ve Doty, D. H. (1996); "Modes of Theorizing in Strategic Human Resource Management: Tests of Universalistic, Contingency, and Configurational Performance Predictions," *Academy of Management Journal, 39* (4): 802-835.
- Demirci, M. K., D. E. Özler ve B. Girgin. "Beş Faktör Kişilik Modelinin İşyerinde Duygusal Tacize (Mobbing) Etkileri—Hastane İşletmelerinde Bir Uygulama", *Journal of Azerbaijani Studies. Şubat 2009*, ss.13-39.
- DeVellis, R.F. (1991). *Scale development*. Newbury Park, NJ: Sage Publications.
- Ekstrom, L. W. (2012). Liars, medicine, and compassion. *Journal of Medicine and Philosophy, 37*, 159-180.
- Enright, R. D., Freedman, S., ve Rique, J. (1998). The psychology of interpersonal forgiveness. In R. D. Enright ve J. North (Eds.), *Exploring forgiveness* (pp. 46-62). Madison: The University of Wisconsin Press.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*, 3rd Edition, London: SAGE Publications Ltd.
- Franklin, S. S. (2010). *The psychology of happiness: A good human life*. New York, NY: Cambridge University.
- Germer, C. K., & Siegel, R. D. (2012). *Wisdom and compassion in psychotherapy: Deepening mindfulness in clinical practice*. New York, NY: Guilford
- Gilbert, P. (2005). Compassion and cruelty: A biopsychosocial approach. In P. Gilbert (Ed.), *Compassion: Conceptualizations, research and use in psychotherapy* (pp. 9-74). London: Routledge.
- Gilbert, P. (2009). *The compassionate mind: A new approach to life's challenges*. London, UK: Constable ve Robinson.
- Gilbert, P. (2010). *Compassion focused therapy: Distinctive features*. London: Routledge.
- Gilbert, P., ve Irons, C. (2005). Focused therapies and compassionate mind training for shame and self-attacking. In P. Gilbert (Ed), *Compassion: Conceptualizations, research and use in psychotherapy* (pp 263-325). New York: Routledge.
- Glaser, A. (2005). *A call to compassion: Bringing Buddhist practices of the heart into the soul of psychology*. Berwick, Maine: Nicolas-Hays.
- Goleman, D. (2003). *Destructive Emotions and How We Can Overcome Them: A Dialogue with the Dalai Lama*. London: Bloomsbury.
- Gümüş, Ö. (2009). *Kültür, değerler, kişilik ve siyasal ideoloji arasındaki ilişkiler: Kültürler arası bir karşılaştırma (Türkiye-ABD)*[The relationships among culture, values, personality and political ideology: A cross-cultural comparison (Turkey-USA)] (Unpublished doctoral dissertation). Ankara University, Ankara, Turkey.
- Hair, J. F., Black, W. C, Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*, (7th ed). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Harman, H. H. (1979). *Modern factor analysis* (3rd ed.). Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Hayes, A. F. (2013). *PROCESS Procedure for SPSS Release 2.13*. Retrieved on October 14, 2016, from <http://www.guilford.com/p/hayes3>
- Hu, L., & Bentler, P.M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 6*(1), 1-55.

- Jawahar, I. M., ve Carr, D. (2007). Conscientiousness and contextual performance: The compensatory effects of perceived organizational support and leader-member exchange. *Journal of Managerial Psychology*, 22(4), 330-349.
- John, O. P., Donahue, E. M., & Kentle, R. L. (1991). *The Big Five Inventory–Versions 4a and 5a*. Berkeley, CA: University of California, Berkeley, Institute of Personality and Social Research.
- Karakurum, M. Ü. G. E. (2005). *The effects of person-organization fit on employee job satisfaction, performance and organizational commitment in a Turkish public organization* (Doctoral dissertation, Middle East Technical University).
- Kanigür, S., ve Özdevecioğlu, M. (2009). Çalışanların İlişki ve Görev Yönelimli Liderlik Algılamalarının Performansları Üzerindeki Etkileri: Ankara'daki Dört ve Beş Yıldızlı Otellerde Bir Uygulama. *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi İİBF Dergisi*,(16),(53-82).
- McCrae R.R. ve Costa, P.T. (1991). The NEO Personality Inventory: Using the five factor model in counseling. *Journal of Counseling and Development*, 4(69), 367-372.
- Morsch, G. ve Nelson, D. (2006). *The power of serving others: You can start where you are*. San Francisco, CA: Barrett-Koehler.
- Neff, K. D. (2003). Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself. *Self and Identity*, 2, 85–102.
- Neff, K. D., Kirkpatrick, K., ve Rude, S. (2005), "Accepting the Human Condition: Self Compassion and Its Link to Adaptive Psychological Functioning", Manuscript submitted for publication, 1-43.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*, 2. Auflage, New York, NY: McGraw-Hill.
- Pommier, E. A. (2011). The compassion scale. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*, 72, 1174.
- Raes, F., Pommier, E., Neff, K. D., & Van Gucht, D. (2011). Construction and factorial validation of a short form of the self-compassion scale. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 18(3), 250-255.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Rotundo, M., ve Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: a policy-capturing approach. *Journal of applied psychology*, 87(1), 66.
- Sayar, K. (2011). *Merhamet: Kalbe dönüş için son çağrı*, İstanbul: Timaş
- Schwartz, C., Meisenhelder, J. B., Ma, Y., ve Reed, G. (2003). Altruistic social interest behaviors are associated with better mental health. *Psychosomatic Medicine*, 65, 778–785.
- Shaye, A., (2009), "Infidelity in Dating Relationships: Do Big Five Personality Traits and Gender Influence Infidelity?", Doctoral Dissertation, Alliant International University, California.
- Solmuş, T. (2004). İş Yaşamı, Denetim Odağı ve Beş Faktör Kişilik Model. *Türk Psikoloji Bülteni*, Cilt.10, Sayı.34-35
- Sprecher, S., Fehr, B. (2005). Compassionate love for close others and humanity. *Journal of Social and Personal Relationships*, 22, 629-651.
- Störmer, S. ve R. Fahr. "Individual Determinants of Work Attendance: Evidence on the Role of Personality", Discussion Paper. No.4927, May 2010, ss.2-31.
- Taggar, S., Hackett, R. ve Saha, S. (1999) Leadership Emergence in Autonomous Work Teams: Antecedents and Outcomes, *Personnel Psychology*, Vol.52, No.4
- Truss, C. ve Gratton, L. (1994); "Strategic Human Resource Management: A Conceptual Approach," *The International Human Resource Management*, 5 (3): 663-686.
- Uyargil, C.; (2008), "Performans Değerlendirme", iç. Cavide Uyargil (Ed.), *İnsan Kaynakları Yönetimi, Üçüncü Baskı*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, ss. 244–302.
- Van Scotter, J. R. ve S. J. Motowidlo; (1996), "Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance", *Journal of Applied Psychology*, 81, pp. 525–531.
- Wang, S. (2005). A conceptual framework for integrating research related to the physiology of compassion and the wisdom of Buddhist teachings. In P. Gilbert (Ed.), *Compassion: Conceptualizations, research and use in psychotherapy* (pp. 75-120). London: Routledge.
- Wuthnow, R. (1991). *Acts of Compassion: Caring for Others and Helping Ourselves*, Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Yıldız, H. ve Dirik, D. (2017). Management Innovation to Contextual Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction. *12th European Conference on Social and Behavioral Sciences*, January 25-28, Catania, Italy, 162-162.
- Yıldız, B. (2016). İstismarcı Yönetim Algısı ile Bağlamsal Performans Arasındaki İlişkide Örgüt Temelli Özsaygının Moderator Etkisi, *4. Örgütsel Davranış Kongresi*, Adana, 4-5 Kasım, 110-116.
- Yıldız, B. ve Çaki, N. (2016). Algılanan Örgütsel Destek ile Bağlamsal Performans Arasındaki İlişkide Kolektif Şükran'ın Moderator Etkisi, *15. Ulusal İşletmecilik Kongresi*, İstanbul, 26-28 Mayıs, 241-241.

Yıldız, H., Yıldız, B., Zehir, C., Altındağ, E., Moloğlu, V., & Kitapçı, H. (2017). Impact on presenteeism of the conscientiousness trait: A health sector case study. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 45(3), 399-411.

Yüce, A. ve Kavak, O. (2017). İçsel Pazarlama Faaliyetlerinin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma, *Balkan and Near Eastern Journal of Social Sciences*, 3(3), 79-96.

Zel, U., (2006), *Kişilik ve Liderlik*, Nobel Yayınları, İkinci Baskı, Ankara.