



## **Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Rol Çatışması Üzerindeki Etkisi\***

### *The Effect of Five Factor Personality Traits on Role Conflict*

*Serkan Berk ERDEN<sup>1</sup>*

#### **Öz**

Bu çalışmada beş faktör kişilik özellikleri olan nevroitiklik, uyumluluk, gelişime açıklık, dışa dönüklük ve sorumluluk alt boyutlarının rol çatışması üzerindeki etkileri incelenmektedir. Araştırma amacı kapsamında Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nde görevli 280 kadın akademisyenden anket tekniği ile veriler toplanmıştır. Uç değerlerin kontrol edilmesiyle 10 adet anket formu araştırma kapsamından çıkartılarak analizlere devam edilmiştir. Elde edilen veri seti IBM SPSS Statistics 22.0 programı kullanılarak yapısal geçerlilik ve güvenilirlik testleri yapıldıktan sonra hipotezlerin kabul ve ret durumlarının belirlenmesi için korelasyon analizi, regresyon analizi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) gerçekleştirilmiştir. Analizler sonucunda anlamlı bulgular elde edilmiştir. Araştırma bulgularına göre kadın akademisyenlerin beş faktör kişilik özelliklerinden olan nevroitiklik ve dışa dönüklük alt boyutlarının rol çatışması üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu ve rol çatışmasının çocuk sayısına göre anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Beş Faktör Kişilik Özellikleri, Rol Çatışması, Kadın Akademisyenler

**Makale Türü:** Araştırma

#### **Abstract**

In this study, the effects of the five factor personality traits of neuroticism, agreeableness, openness to experience, extraversion and conscientiousness on role conflict are examined. Within the scope of the research purpose, data were collected from 280 female academicians working at Çanakkale Onsekiz Mart University by questionnaire technique. By controlling the outliers, 10 questionnaire forms were excluded from the scope of the research and the analysis continued. The obtained data set was tested for structural validity and reliability using IBM SPSS Statistics 22.0 program, and correlation analysis, regression analysis and one-way analysis of variance (ANOVA) were performed to determine the acceptance and rejection of hypotheses. Significant findings were obtained as a result of the analyzes. According to the research findings, it was determined that neuroticism and extraversion sub-dimensions of five factor personality traits of female academicians have a significant effect on role conflict and role conflict differs significantly according to the number of children.

**Keywords:** Five Factor Personality Traits, Role Conflict, Female Academicians

**Paper Type:** Research

<sup>1</sup> Yüksek Lisans Öğrencisi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon, berkerdn@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-5875-4434>

## **Giriş**

Çalışma ortamlarında oldukça önem arz eden pek çok faktör bulunmaktadır. Bunlardan bazıları olarak beş faktör kişilik özellikleri ve rol çatışması örneklendirilebilir. Rol çatışmasını günümüzde pek çok bireyin yaşadığı bilinmektedir. Birey, esas görevini yerine getirirken diğer rollerine ağırlık verdiğinde veya istemeden bu yükümlülükleri üstlendiğinde rol çatışması yaşayabilmektedir. Bir yöneticinin rollerine bakıldığında yönettiği örgüt ve insanlar, medeni durumu evli ise iş aile yaşamı dengesini sağlamak, çocuğu mevcutsa onun ihtiyaçlarını gidermesi gibi roller tanımlanabilir. Bu durumda birey, bazı rollerinde aksamalara neden olabilecek davranışlarda bulunduğu rol çatışması yaşayabilir. Rol çatışması yaşayıp yaşamama veya çatışma düzeyi bireyin kişilik özelliklerine göre farklılaşabilmektedir. Kimisi kişilikleri gereğince yükümlülüklerini birbirlerine karıştırmadan, sistematik bir biçimde yerine getirirken kimisi ise durumu biraz daha karmaşık çözümlene yoluna başvurmaktadır. Dışa dönük bir birey farklı roller arasında kolayca değişkenlik gösterebilirken, nevroitik bir birey esnek olmayan tutum ve davranışları sebebi ile rol çatışmasına çok daha yüksek düzeyde maruz kalabilir. Bu doğrultuda araştırmanın amacı beş faktör kişilik özelliklerinin rol çatışması üzerindeki etkisini anlamaya çalışmaktır.

Kişilik kavramı ortaya çıktığı günden itibaren tanımlanmasının yapılması güç bir kavramdır. Kişilik; bireyin duygusal, fiziksel ve zihinsel özelliklerinin bir bütün olarak ele alınması ve bireyin tüm davranış ve tutumlarının dışa vurulmasıdır (Çiçek ve Aslan, 2020). Fiziksel özelliklerden farklı olarak kişilik özellikleri doğrudan ölçülemeyen soyutlamalardır, açık ve gizli davranışların karmaşık kalıplarından çıkarımının yapılmasıdır (McCrae ve Costa, 1997). Kişiliğin olumlu yönleri arasında; duygusal denge, dışa dönüklük, sorumluluk, açıklık, proaktiflik gibi kişilik özellikleri yer almaktadır (Arda ve Kanten, 2023). Kişiliğin olumsuz yönleri arasında ise; makyevalizm, narsizm ve psikopati gibi kişilik özellikleri yer almaktadır (Özdemir ve Atan, 2018). Kişisel farklılıkların çalışan bireylerin çevrelerine yönelik davranışlarına yön verdiği ve bireyin yaşantısını etkilediği belirtilmektedir. İş ortamlarında durumları farklı algılamak, çözüm aramak ve verilen tepkilerin bireyin kişilik özellikleriyle bağdaştırılmaktadır (Kanten, 2014). Beş faktör kişilik envanteri örgütlerde; personel alımında, kariyer yönlendirilmelerinde, çalışanların işlerine yönelik memnuniyetsizliklerinin saptanmasına, iş başarısının kişilik özellikleri ile ilişkilendirilmesine ışık tutabilmektedir (Sommer vd., 2011). Beş Faktör Kişilik Modeline göre kişilik özellikleri beş temel açıdan tanımlanabilmektedir. Bunlar; dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevroitiklik ve gelişime açıklıktır (McCrae ve Costa, 1997). Rol stresinin bir çeşidi olan rol çatışması; bireyin bir rol ile uyumsuz beklentileri ile ilişkilendirildiğinde ortaya çıkmaktadır (Latack, 1981). Rol çatışması; stres ile ilişkilidir (Nambisan ve Baron, 2021), iş tatminini oluşturan unsurlar arasında yer alır (Aydoğmuş vd., 2015), iş tatmini, işe bağlılığa etki etmektedir (Wolverton vd., 1999) ve kariyer engellerinin bir alt boyutu olarak görülmektedir (Orhan, 2016). Rol çatışmasının sonuçları sadece iş ortamında gerilim ve iş tatminsizliği gibi duygusal sonuçların bireyi etkilemesi ile kalmaz, aynı zamanda düşük performans kalitesi ve yüksek personel devri açısından da örgüte maliyet sebebi olarak görülür (Senatra, 1980). İş aile çatışması; bireyin iş ve ailevi rollerinden gelmekte olan birbirleri ile uyuşmayan baskılar karşısında bireyin bu durumdan etkilendiği bir roller arası çatışma türüdür (Çetinceli ve Çarıkçı, 2020). Rol, aktörün diğer bireylerle etkileşimine dahil olan tamamlayıcı beklentileri ifade etmektedir. Kişilik ise bir rol içindeki ve roller arasındaki beklentilerin sunduğu alternatiflere verilen tepkiyi yöneten ihtiyaç eğilimleri olarak ifade edilmektedir. (Getzels ve Guba, 1955). Akademisyenlerin gerçekleştirmesi gereken sorumluluklarının giderek yoğunlaşması, kadro elde edememeleri, bireysel yetersizliklerin sorgulandığı bir çalışma ortamında var olmaları, sürekli kendilerini geliştirip yetkinlik kazanma motivasyonu içinde olmaları sürecinde yakın ve uzak çevrelerinden dayatılan baskılar gibi etmenlerin, akademisyenlere başlı başına birer stresör olması, onları umutsuzluk ve tükenmişlik duygusuna sürükleyen etmenlerdir (Başerer ve Başerer, 2019). Akademisyenler sıklıkla çelişkili beklentiler ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Örneğin gittikçe artan sayıda ders vermeleri, yenilikçi araştırmalar yürütmek ve yüksek kalitedeki dergilerde yayınlar yayımlamak gibi. Böylesi bir durumda akademisyenler kendilerinden

beklenenleri başarmak adına kısıtlı kaynak ve zamana sahip olduklarında rol çatışması yaşamaktadırlar. Rol çatışmasının tükenmişlik ile ilişkili olduğu bilinmektedir. Akademisyenler işlerini tamamlamak için çalışma saatleri dışında ve hafta sonları da çalışmalarını gerektirmekte ve bu durum iş yaşam dengesini de olumsuz etkilemektedir. Ayrıca, çalışma saatleri dışında yüksek mail hacminin olması akademisyenler arasındaki stresin kanıtı olarak ifade edilebilir (Jensen ve Olsen, 2023). Akademisyenlerin aynı zamanda iki rol üstlendikleri durumlarda çatışmalar meydana gelebilmektedir (Çuhadar, 2019). Böylesi bir durumda akademik tükenmişliğin sadece akademisyenleri etkilediğini ifade etmek doğru olmaz. Çünkü akademisyenlerin ailesi, görev aldıkları üniversitedeki idari personeller ve eğitim verdikleri öğrenciler de etkilenmektedirler (Tümekaya, 2000).

## **1. Kavramsal Çerçeve**

### **1.1. Beş Faktör Kişilik Özellikleri**

Literatürde kişilik havaya benzetilmektedir. Herkes ondan konuşmaktadır fakat her bireyin kastettiği farklıdır (Kolasa, 1969). Türk Dil Kurumu Sözlüğünde kişilik “bir kimseye özgü belirgin özellik, manevi ve ruhsal niteliklerinin bütünü; şahsiyet” olarak yer almaktadır (TDK, 2024). Allport’a (1937) göre kişilik, “çevresine benzersiz uyumlar sağladığını belirleyen psikofiziksel sistemlerin bireylerin içlerindeki dinamik bir organizasyon” olarak ifade edilmektedir. Başka bir deyişle “insanın gerçekte ne olduğudur” (Allport, 1937). Burger’a (2006) göre kişilik, “bireyin kendisinden kaynaklanan tutarlı davranışlar bütünü ve kişilik içi süreçler” olarak tanımlamıştır (Burger, 2006). Kişilik doğuştan gelen özellikler ile sonradan öğrenilen eğilimlerin bütünleşmesinden oluşmaktadır. Kişilik, bireyi diğer bireylerden ayırmaktadır (Kutaniş, 2012). Kişiliği; karakter, mizaç ve yetenek oluşturmaktadır (Saritaş, 1997).

Çeşitli bilim insanları tarafından günümüze kadar kişilik özelliklerinin saptanması ile ilgili pek çok model geliştirilmiştir. Modellerden birisi, Beş Faktör Kişilik Modeli’dir (Çarıkcı vd., 2010). Allport, Odbert (1936) ve Thurstone (1934) ve benzeri araştırmacıların çalışmaları modelin temelini oluşturmaktadır (Devecioğlu ve Tekin, 2013). Modelin yaygın olarak kullanılmasının nedenleri arasında modelin; boylamsal ve ampirik araştırmalara dayanıyor olması, ölçülen kişilik özelliklerinin sürekliliğini koruyucu oluşu, biyolojik temellerin var oluşu, değişkenlik gösteren gruplar ve kültürlerde geçerlilik sağlamış olması ve psikometrik yönden bakıldığında uygulanabilirliğinin ve değerlendirilebilirliğinin kolay olduğu ifade edilebilir (McCrae ve Costa, 1992). Literatürde Büyük Beşli Kişilik (Burger, 2006), Beş Faktör Model (Five Factor Model) (Feist, 1998) ve Beş Büyük Kişilik Özellikleri (Süren vd., 2016) olarak da adlandırılabilen Beş Faktör Kişilik Modeli’ni günümüzdeki kullanım biçimiyle ortaya koyan birey Warren Norman’dır. Warren Norman, 1963 yılında gerçekleştirdiği çalışma süresince 20 özellikli derecelendirme ölçeğine faktör analizi yapması sonucunda kişiliğin beş boyutu olduğunu saptamıştır (Çarıkcı vd., 2010). Bu boyutlar; dışa dönüklük, uyumluluk/yumuşak başlılık, sorumluluk/öz denetim, duygusal denge/dengesizlik/nevrotiklik ve gelişime/yeniliklere/değişime açıklık biçimindedir (John vd., 1991; Wiggins, 1996; Hendriks vd., 1999; Burger, 2006; John vd., 2008; Somer vd., 2011; Parks-Leduc vd., 2015; Cervone ve Pervin, 2022). Boyutların İngilizce ifadelerinin baş harflerinin; Openness to Experience, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness ve Neuroticism bir araya gelmesiyle OCEAN olarak da ifade edilebilmektedir (Brandstätter ve Opp, 2014).

Dışa dönüklük kişilik özelliği konuşkanlık, enerji ve atılganlık gibi daha spesifik özellikleri kapsamaktadır (Hudek-Knežević vd., 2009). Dışa dönük bireyler enerjik ve hareketlidirler. Diğer insanlar ile olmaktan hoşnut olurlar, dolayısıyla sosyal etkileşimlerden de keyif alırlar (Taylor ve de Bruin, 2013). Uyumlu kişilik özelliğine sahip bireyler sakin, ılıman, nazik, yardımsever ve bağışlayıcıdırlar. Uyumlu bireyler olumlu bir sosyal ortam oluşturabilirler (Block, 2010). Aynı zamanda bireyler; güvenilir, açık sözlü ve fedakârdırlar (Wiggins, 1996). Bireylerin uyumluluk düzeyleri, yaşadıkları çatışmanın miktarını etkileyebilmektedir (Bono vd., 2002). Kişiliğin sorumluluk boyutundaki bireyler hedef odaklı davranışlarındaki sabır, plana

uyuma, güdü, başarı ve örgütler ile ilişkilidir. Kişiliğin bu boyutu bireyin ne düzeyde kontrollü ve disiplinli olduğunu göstermektedir (Tatlıoğlu, 2014). Sorumluluk sahibi bireyler; sorumlu, güvenilir, ısrarcı ve başarı odaklıdır (Kickul ve Neuman, 2000). Öz yeterlilik, düzenlilik ve tertiplilik, sorumluluk ve görev bilinci özellikleri de yer almaktadır. Sorumluluk kişilik özelliğindeki bireyler daha iyi sağlık sonuçlarına sahip ve görece daha uzun ömürlüdürler (John ve Srivastava, 1999). Nevrotik olan bireyler spesifik olarak kaygılı, öfkeli kin besleme ve depresif olma özellikleri ile ön plana çıkmaktadırlar (Wiggins, 1996). Duygusal dengesizlik/nevrotiklik düzeyi düşük olan bireyler, düzeyi yüksek olan bireylere kıyasla çok daha rahat, duygusal anlamda dengeli, stresörlere karşı direnç gösterebilen, sakinliklerini koruyabilen bireyler olduğu ifade edilmektedir. (Doğan, 2013) Nevrotiklik düzeyi yüksek olan bireylerin öfke ve düşmanlık yaşama olasılıkları daha yüksektir. Fakat nevrotiklik düzeyleri yüksek bireyler öfkelerini ifade etme eğilimi içerisinde değildir ve tartışmalardan kaçınmayı tercih ederler (Bono vd., 2002). Nevrotiklik; depresyon, şizofreni, diyabet, astım, huzursuz bağırsak sendromu ve kalp hastalığı gibi birçok sağlık problemine bir risk faktörü olarak görülmektedir (Lahey, 2009). Gelişime açıklık kişilik özelliğindeki bireyler etkin hayal etme yetisine sahip, analitik düşünebilme kabiliyeti olan, meraklı olma ve yeni fikirler üretebilme faktörlerini barındırmaktadırlar. Gelişime açıklık yaratıcılık ile ilişkilendirilmektedir (Bayram vd., 2019). Gelişime açıklık boyutunu oluşturan özellikler arasında; yeni şeylere meraklılık, yeniliklere ve değişimlere açıklık, üretkenlik, sanata karşı ilgililik (Doğan, 2013), açık fikirlilik, etkin hayal gücü ve entelektüel merak yer almaktadır (Williams vd., 2009).

## **1.2. Rol Çatışması**

Türk Dil Kurumu Sözlüğü'ne göre rol kavramı, "bir işte bir kimse veya şeyin üstüne düşen görev" biçimindedir (TDK, 2024). Rol kavramı, Ralph Linton'un 1936 yılında yazdığı *The Study of Man* adlı kitabında yer almaktadır. Linton'a göre rol, statünün dinamik yönünü temsil etmektedir. Statüsüz bir rolün veya rolsüz bir statünün varlığından söz edilememektedir (Linton, 1936). Kişi görevlerini yerine getirdiğinde rolünü oynamış olmaktadır. Rol kavramı bireylerin toplum içerisindeki davranış ve tutumlarının organize edilebilmesine yardımcı olan modeller olarak ifade edilmektedir. Bir bireyin farklı rolleri oynamasının gerekliliği ile rol çatışması oluşumundan bahsetmek muhtemeldir (Kasapoğlu, 1994). Roller birey ile örgüt arasında bir sınır görevi görmektedir. Bireyin ve örgütün beklentilerini temsil etmektedir, bireyi örgüte, örgütü ise bireye bağlayabilmektedir (Schuler vd., 1977). Rol çatışmasının düzeyi roller arasındaki beklentilerin uyumsuzluğu ve spesifik bir durumdaki beklentilerin tanımlanmasındaki kesinlik olmak üzere iki faktöre bağlıdır. Davranışlardaki önemli farklılıklar, farklı kişilikler arasındaki etkileşimin ve rol beklentilerinin bir fonksiyonudur. Çatışmanın hangi düzeyde hissedildiği, kişilik yapılarındaki farklılıkların bir fonksiyonudur (Getzels ve Guba, 1954).

Rol çatışması kavramı üzerine örgüt ve yönetim boyutu ile ilgili ilk çalışmalar neden-sonuç ilişkisi şeklinde incelenmek üzere 1964 yılında Kahn ve diğerleri tarafından gerçekleştirilmiştir (Kahn vd., 1964, Akt. Çukurçayır, 2021). Bireyin eşzamanlı olarak iki veya ikiden fazla role sahip olması ve bu sahip olunan rollerden birine, diğerine veya diğerlerine göre daha fazla ağırlık verilmesi durumunda bazı uyum problemlerinin meydana gelmesi durumudur (Eray, 2017). Kılınç'a (1991) göre rol çatışması bireyin birden fazla rolü yerine getirirken birine diğeri veya diğerlerinden daha fazla uyum gerçekleştirerek diğerlerinin gerçekleştirilmelerinin güç hale gelmesi durumudur (Kılınç, 1991). Birey bir durumu diğerine göre daha yüksek düzeyde tercih ettiği veya etmek zorunda kaldığı zaman kişiyi tedirgin edebilir ve bilgi, beceri ve arzusu dışında yükümlülük yüklenmesi de rol çatışmasına neden olabilmektedir (Alay ve Şimşek, 2022). Çalışan bireylerin rolünün belirsizlik düzeyleri ne kadar yüksek ise, rol ile ilişkili beklentileri kişiyi dilemma içerisinde bırakabilmektedir (Ceylan ve Ulutürk, 2006). Kahn ve diğerlerine göre (1964) rol çatışmasının; rol gönderici içi rol çatışması, rol gönderenler arası rol çatışması, roller arası çatışma, kişi rol çatışması ve aşırı rol yüklemesi olmak üzere beş farklı türü mevcut olduğu ifade edilmektedir (Kahn vd., 1964). Rol çatışmasına etki eden faktörler Bacharach ve Bamberger (1992) tarafından iş yapılanması, kişi-iş bütünleşmesi, katılım, sosyal bütünlük ve örgütsel kariyer

olmak üzere beş boyutta gruplandırılmıştır (Bacharach ve Bamberger, 1992). Alan yazını incelendiğinde rol çatışmasına neden olan faktörler bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olmak üzere iki başlık altında sınıflandırıldığı da görülmektedir (Toprak, 2023). Bir annenin yaşı, olgunlaşma ve uyum sağlama süreçlerine yardımcı olabilmektedir. Dolayısıyla yüksek yaş grubundaki çalışan anneler, genç yaş grubundaki çalışan annelere kıyasla çok daha iyi uyum sağlayabildikleri varsayımı yapılmaktadır. Behera ve Padhi'nin (1993) araştırmaları sonucunda yüksek düzeyde rol çatışması yaşayan yaş grubunun 35 yaş altı kadınlar olduğu ve ağırlıklı olarak 6 yaşın altında çocuğa sahip olan annelerin rol çatışmasını daha yüksek düzeyde yaşadıkları saptanmıştır (Behera ve Padhi, 1993).

### **1.3. Literatür Taraması**

Schwanz'ın (1996) araştırmasının sonucunda rol çatışması ve dışadönüklük alt boyutu arasında negatif bir ilişki olduğu bulgulanmış (Schwanz, 1996). Pandey'in (1998) araştırmasının sonucunda nevroitiklik ile rol stresi arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu, dışa dönüklük ile rol stresi arasında da anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu saptanmış (Pandey, 1998). Michel ve diğerlerinin (2011) araştırmaları sonucunda nevroitiklik alt boyutu ile iş aile çatışması ve aile iş çatışması değişkenleri ile pozitif yönde bir ilişki olduğu bulgulanmış (Michel vd., 2011). Rai ve Kumar'ın (2012) araştırmaları sonucunda; nevroitiklik ile rol çatışması arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki ve sorumluluk ile rol çatışması arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmış (Rai ve Kumar, 2012). Louw'un (2014) araştırmasının sonucunda, nevroitik kişilik özelliği ile iş aile çatışması arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki var olduğu saptanmış (Louw, 2014). Haeruddin ve Natsir'in (2016) araştırmalarının sonuçlarına göre beş faktör kişilik özelliklerinden; nevroitik kişilik tipinin iş ve aile çatışmasını anlamlı ve pozitif yönde etkilediği, sorumluluk kişilik özelliğinin ise iş ve aile çatışmasını anlamlı ve negatif yönde etkilediği bulgulanmış (Haeruddin ve Natsir, 2016). Leka ve Alwis'in (2016) araştırmalarının sonucunda; nevroitiklik ile iş aile çatışması arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu fakat ile iş aile çatışması arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmış (Leka ve Alwis, 2016). Varghese ve Barber'in (2017) araştırmalarının sonucunda nevroitiklik alt boyutu ile rol çatışması arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu, dışa dönüklük alt boyutu ile rol çatışması arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu, uyumluluk alt boyutu ile rol çatışması arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu ve sorumluluk alt boyutu ile rol çatışması arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu bulgulanmış (Varghese ve Barber, 2017). Zhang ve diğerlerinin (2019) araştırmalarının sonucunda nevroitiklik alt boyutu ile rol çatışması arasında pozitif bir ilişki olduğu saptanmış (Zhang vd., 2019). Boz ve diğerlerinin (2021) araştırmaları sonucunda kişilik özellikleri ile aile iş ve iş aile çatışması arasında bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Diğer yandan örgütsel bağlılık düzeylerini, iş aile ve aile iş çatışması ve kişilik özellikleri etkilemekte olduğu saptanmış (Boz vd., 2021). Canales-Ronda'nın (2024) araştırması sonucunda sorumluluk ve gelişime açıklık alt boyutlarının rol çatışması ile anlamlı ve negatif bir ilişki olduğunu bulgulanmış (Canales-Ronda, 2024).

## **2. Araştırma Yöntemi**

Bu çalışmadaki bağımsız değişken beş faktör kişilik özellikleri iken bağımlı değişken rol çatışması olarak ele alınmıştır. Bağımsız değişkenin alt boyutları ile ele alınarak kavramsal çerçeve bölümünde detaylı bir şekilde incelenmiştir. ÇOMÜ Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Etik Kurulu'ndan ilgili etik kurul izni alınmıştır (28/12/2023 tarihli Etik Kurul Numarası: 2300319624). Çalışmada nicel araştırma tekniği kullanılarak, anket yöntemi ile veriler toplanmıştır. Ölçeklere bulunan ifadeler 5'li Likert tipi ile ifade edilmektedir. Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin bilgiler Tablo 1'de yer almaktadır.

### **2.1. Araştırmanın Amacı ve Örnekleme**

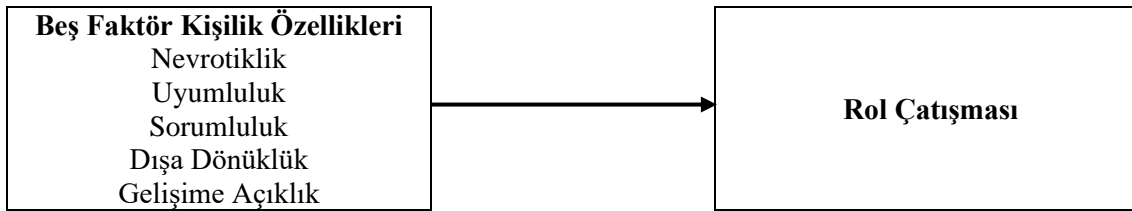
Bu araştırmanın amacı, kadın akademisyenlerin beş faktör kişilik özellikleri olan; dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevroitiklik ve gelişime açıklık alt boyutlarının rol çatışmasına olan etkilerinin saptanmasıdır. Aynı zamanda kadın akademisyenlerin demografik özelliklerine

göre rol çatışmasının farklılaşp farklılaşmadığı sorusunun da cevaplandırılması amaçlanmıştır. Bu araştırmanın önemi, beş faktör kişilik özellikleri ve rol çatışması değişkenleri ile gerçekleştirilmiş araştırmalardan yola çıkarak, farklı bir örnekleme uygulama yapıldığındaki bulguların yorumlanmasıdır. Çalışmanın örneklem kümesini Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nde görevli kadın akademisyenler oluşturmaktadır. Maliyet ve zaman kısıtlılığı nedenleri ile araştırmada kolaylı örnekleme tekniği kullanılarak (Doğanay vd., 2012), örneklem hacminin 271 olduğu saptanmıştır. ÇOMÜ üniversite bilgi yönetim sisteminde akademik personel sayıları verilerinden yararlanılarak 2024 yılına ait kadın akademisyen sayısının 907 olduğu saptanmıştır (ÇOMÜ UBYS, 2024). Araştırmada 280 akademisyenden veri elde edilmiştir.

## 2.2. Araştırma Modeli ve Hipotezleri

### 2.2.1. Araştırma Modeli

Şekil 1. Araştırma Modeli



Araştırma modelinde beş faktör kişilik özellikleri bağımsız değişken, rol çatışması bağımlı değişken olarak yer almaktadır.

### 2.2.2. Araştırma Hipotezleri

$H_1$ : Kadın akademisyenlerin, beş faktör kişilik özelliklerinin dışadönüklük alt boyutu rol çatışmasına anlamlı etki etmektedir.

$H_2$ : Kadın akademisyenlerin, beş faktör kişilik özelliklerinin uyumluluk alt boyutu rol çatışmasına anlamlı etki etmektedir.

$H_3$ : Kadın akademisyenlerin, beş faktör kişilik özelliklerinin sorumluluk alt boyutu rol çatışmasına anlamlı etki etmektedir.

$H_4$ : Kadın akademisyenlerin, beş faktör kişilik özelliklerinin nevroitiklik alt boyutu rol çatışmasına anlamlı etki etmektedir.

$H_5$ : Kadın akademisyenlerin, beş faktör kişilik özelliklerinin gelişime açıklık alt boyutu rol çatışmasına anlamlı etki etmektedir.

$H_6$ : Kadın akademisyenlerin, rol çatışması yaşa göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

$H_7$ : Kadın akademisyenlerin, rol çatışması akademik ünvana göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

$H_8$ : Kadın akademisyenlerin, rol çatışması meslekteki kıdeme göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

$H_9$ : Kadın akademisyenlerin, rol çatışması medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

$H_{10}$ : Kadın akademisyenlerin, rol çatışması çocuk sayısına göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

## 2.3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırmada katılımcıların beş faktör kişilik özelliklerinin ölçülebilmesi adına John, ve diğerleri tarafından geliştirilmiş Beş Faktör Kişilik Envanteri (Big Five Inventory Scale) kullanılmıştır. Ölçekte 44 madde bulunurken dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevroitiklik

ve gelişime açıklık olmak üzere beş alt boyut mevcuttur. Ölçekte ters kodlanması gereken maddeler Tablo 1’de gösterilmiştir. Ölçekte yer alan ifadeler alanında uzman bir akademisyen eşliğinde İngilizce’den Türkçe’ye çevrilmiştir. Ölçek “1 Kesinlikle Katılmıyorum” ile “5 Kesinlikle Katılıyorum” arasında değişen 5’li Likert tipi ölçektir. Ölçeğin Cronbach’s Alfa  $\alpha$  değeri 0,830 iken alt boyutlarının alfa katsayıları; dışa dönüklük için 0,860, uyumluluk için 0,790, sorumluluk için 0,820, nevrotilik için 0,870 ve gelişime açıklık için 0,830 şeklindedir (John vd., 1991; Benet-Martinez ve John, 1998; John vd., 2008).

Araştırmada katılımcıların rol çatışmasının ölçülebilmesi adına Rizzo ve diğerleri tarafından geliştirilmiş Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Ölçeği (Role Conflict and Ambiguity Scale) kullanılmıştır. Ölçekte yer alan rol belirsizliği maddeleri araştırma modeli gereğince çıkartılarak araştırmada kapsam dışı bırakılmıştır. Ölçekte yer alan ifadeler alanında uzman bir akademisyen eşliğinde İngilizce’den Türkçe’ye çevrilmiştir. Ölçek “1 Kesinlikle Katılmıyorum” ile “5 Kesinlikle Katılıyorum” arasında değişen 5’li Likert tipi ölçektir. Ölçekte ters kodlanması gerekli olan ifade bulunmamaktadır. Ölçeğin Cronbach’s Alfa  $\alpha$  değeri iki farklı örnekleme yapılmış çalışmalar sonucunda 0,816 ile 0,820 arasında değişkenlik gösterdiği saptanmıştır (Rizzo vd., 1970).

Tablo 1. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Bilgiler

| Ölçekler                     | Boyutlar         | Madde Sayısı | Maddeler                               |
|------------------------------|------------------|--------------|--|
| Beş Faktör Kişilik Envanteri | Nevrotiklik      | 8            | 4, 9R, 14, 19, 24R, 29, 34R, 39        |
|                              | Gelişime Açıklık | 10           | 5, 10,15, 20, 25, 30, 35R, 40, 41R, 44 |
|                              | Uyumluluk        | 9            | 2R, 7, 12R, 17, 22, 27R, 32, 37R, 42   |
|                              | Dışa Dönüklük    | 8            | 1, 6R 11, 16, 21R, 26, 31R, 36         |
|                              | Sorumluluk       | 9            | 3, 8R, 13, 18R, 23R, 28, 33, 38, 43R   |
| Rol Çatışması Ölçeği         | Rol Çatışması    | 8            | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8                 |

Tablo 1’de araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin yapılarına ilişkin bilgiler bulunmaktadır. Tabloda ölçeklerin boyutları, madde sayısı ve maddeleri hakkında bilgiler yer almaktadır. Ölçeklerde yer alan alt boyutları hangi maddelerin ölçtüğü “maddeler” sütununda gösterilmiştir. Ölçeklerde ters kodlama yapılması gereken maddeler “R” ile ifade edilmiştir.

### 3. Bulgular

Araştırmada elde edilen verilerin analizinde IBM SPSS 22.0 programı kullanılmıştır. Keşfedici faktör analizi ve güvenilirlik analizi ile her iki ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlikleri ölçülmüştür. Ölçeklerin geçerli ve güvenilir sonuçlar verdikleri doğrulandıktan sonra analizlere devam edilmiştir. Demografik verilerin analizi için frekans analizi yapılmıştır. Değişkenler arası ilişkiyi saptamak amacıyla korelasyon analizi, değişkenler arasındaki etkinin saptanması için ise regresyon analizi yapılmıştır. Bağımlı değişken ile demografik değişkenler arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını saptamak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) gerçekleştirilmiştir.

#### 3.1. Betimsel İstatistik ve Normallik Dağılımına İlişkin Bulgular

Tablo 2. Betimsel İstatistik ve Normallik Dağılımına İlişkin Bulgular

| N    | Min. | Max. | Ort. | S.H. | Varyans | Skewness | Kurtosis  | Kolmogorov-Smirnov |       |
|------|------|------|------|------|---------|----------|-----------|--------------------|-------|
|      |      |      |      | S.H. |         |          | S.H.      | <i>p</i>           |       |
| BFKE | 270  | 3,05 | 4,39 | 3,66 | ,251    | ,063     | ,045 ,148 | -,198 ,295         | ,200* |
| RÇ   | 270  | 1,00 | 4,25 | 2,70 | ,702    | ,493     | -,046 ,48 | -313 ,295          | ,200* |

BFKE: Beş Faktör Kişilik Envanteri, RÇ: Rol Çatışması, S.H.: Standart Hata *p*>0,05\*

Araştırma hipotezlerinin kabul ve ret durumları için gerekli çeşitli istatistikî analizlerin yapılabilmesi için elde edilen veri setinin normal dağılıma sahip olup olmadığının kontrolünün sağlanması gerekmektedir. Bunun için birkaç yol mevcuttur. Çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) katsayılarının incelenmesi, çarpıklık ve basıklık değerlerinin standart hataya bölünmesi, uç değerlerin kontrolünün yapılması ve Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro Wilk normallik testlerinin yapılması yer almaktadır. Normallik testi için en yaygın olarak çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakılmaktadır. Çarpıklık ve basıklık değerleri  $\pm 1.0$  arasında dağılıyorsa normallik varsayımı yapılabilirken (Hair vd., 2013),  $\pm 1.5$  arasında olması (Tabachnick ve Fidell, 2013) ve  $\pm 2.0$  arasında olması (George ve Mallery, 2010) durumunda normallik dağılımının olduğu söylenebilmektedir. Katılımcı sayısı 50'den büyük olduğunda Kolmogorov-Smirnov testi uygulanmalıdır. Kolmogorov-Smirnov anlamlılık katsayısı  $p > 0,05$  olduğunda veriler normal dağılmaktadır (Büyüköztürk, 2020). Tablo 2. İncelendiğinde Beş Faktör Kişilik değişkenine ait normallik bulguları şu şekildedir; Skewness (çarpıklık) 0,045 ve Kurtosis (basıklık) -0,198 değerleri incelendiğinde normal bir dağılım olduğu varsayımı yapılabilir. Hair ve diğerlerine göre (2013) Skewness (çarpıklık) ve Kurtosis (basıklık) değerleri  $\pm 1.0$  arasında dağılıyorsa normallik varsayımı yapılabilir (Hair vd., 2013). Çarpıklık ve basıklık değerleri çarpıklık standart hatası (0,148) ve basıklık standart hatasına (0,295) bölüldüğünde veriler 0,304 ile -0,671 şeklindedir. Normallik varsayımının yapılabilmesi için sonucun  $\pm 1,96$  arasında olması gerekmektedir. Bu doğrultuda normallik varsayımı yapılabilir (Uysal ve Kılıç, 2022). Araştırmadaki katılımcı sayısı 50 üzerinde olduğun için Kolmogorow Smirnov testi kullanılmıştır.  $p > 0,05$ , (0,200) olduğu için verilerin normal dağıldığı söylenebilir. Rol Çatışması değişkenine ait normallik bulguları ise; Çarpıklık -0,046 ve basıklık -0,313 değerleri incelendiğinde normal bir dağılım var olduğu söylenebilir. Çarpıklık ve basıklık değerleri çarpıklık standart hataya (0,148) ve basıklık standart hataya bölünmesiyle (0,295) verilerin -0,310 ve -1,061 olduğu ve değerlerin normal dağıldığı söylenebilir. Kolmogorov-Smirnov ( $p$ ) anlamlılık düzeyine bakıldığında da (0,200) normal dağılım olduğu ifade edilebilir. Uç değerlerin kontrolü yapılarak 10 adet anket formu araştırma kapsamından çıkartılarak 270 veri ile analizlere devam edilmiştir.

### 3.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Bulguları

Ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik kriterlerini sağlamaları gerekmektedir (Lorcu, 2015). Yapı geçerliliğinin saptanması için keşfedici faktör analizi yapılır. (Meydan ve Şeşen, 2015). Kaiser-Meyer-Olkin Measure (KMO) değişkenler arasındaki korelasyon katsayılarını ve faktör analizinin uygunluğunu göstermektedir. Değerin 0 ile 1 aralığında olması beklenirken, değer 0,800 üzeri olduğunda oldukça iyi olduğu varsayılmaktadır (Yaşlıoğlu, 2017). Cronbach Alfa  $\alpha$  değeri 1'e ne kadar yakın olursa yüksek düzeyde güvenilirlik ifade etmektedir (Balcı ve Ahi, 2016). Barlett anlamlılık düzeyinin  $0,000 < 0,05$  olması gerekmektedir (Karagöz, 2023). Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapısal geçerliliklerinin değerlendirilmesi için keşfedici faktör analizi gerçekleştirilmiştir (Şencan, 2005). Faktör analizinde maddelerin buldukları faktörlerdeki yüklerin değerleri için minimum değer 0,45 olması gerekmektedir. Binişik maddelerin araştırma kapsamından çıkartılması gerekmektedir. Tek boyutlu ölçekler için açıklanan varyansın %30 ve üzeri olmasının yeterli olduğu belirtilmiştir (Büyüköztürk, 2020).

#### 3.2.1. Beş Faktör Kişilik Envanterine İlişkin Geçerlilik ve Güvenilirlik Bulguları

Tablo 3. Beş Faktör Kişilik Envanterine İlişkin Geçerlilik ve Güvenilirlik Bulguları

| Faktör Adı  | İfade  | Faktör Aralığı |
|-------------|--------|----------------|
| Nevrotiklik | BFKE14 | 0,719          |
|             | BFKE4  | 0,711          |
|             | BFKE9  | 0,693          |
|             | BFKE19 | 0,661          |
|             | BFKE29 | 0,658          |



|  |                                   |                                   |
|--|-----------------------------------|-----------------------------------|
|  | BFKE34                            | 0,580                             |
|  | Cronbach's Alpha $\alpha$ : 0,783 | Varyans: 20,173                   |
| Gelişime Açıklık   | BFKE30                            | 0,747                             |
|  | BFKE25                            | 0,682                             |
|  | BFKE44                            | 0,671                             |
|  | BFKE41                            | 0,668                             |
|  | BFKE20                            | 0,660                             |
|  | BFKE5                             | 0,604                             |
|  |                                   | Cronbach's Alpha $\alpha$ : 0,767 |
| Dışa Dönüklük  | BFKE21                            | 0,774                             |
|  | BFKE1                             | 0,724                             |
|  | BFKE36                            | 0,693                             |
|  | BFKE6                             | 0,638                             |
|  | Cronbach's Alpha $\alpha$ : 0,705 | Varyans: 9,545                    |
| Uyumluluk  | BFKE32                            | 0,796                             |
|  | BFKE17                            | 0,770                             |
|  | BFKE7                             | 0,626                             |
|  | Cronbach's Alpha $\alpha$ : 0,692 | Varyans: 7,336                    |
| Sorumluluk   | BFKE38                            | 0,773                             |
|  | BFKE18                            | 0,748                             |
|  | BFKE23                            | 0,577                             |
| BFKE $\alpha$ : 0,557  | Cronbach's Alpha $\alpha$ : 0,578 | Varyans: 7,179                    |
| KMO Değeri: 0,770 Barlett Testi: 1694,937-df: 231 (Sig.):,000 Toplam Varyans: 55,740 |                                   |                                   |

Tablo 3 incelendiğinde Beş Faktör Kişilik Envanterinde faktör yükü 0,50'nin altında olan maddeler ve binişik maddeler araştırma kapsamından çıkartılmıştır. KMO Değeri 0,770 olduğu, açıklanan varyansın 55,740 olduğu görülmektedir. Barlett küresellik testi sonucu incelendiğinde  $\chi^2$ : 1694,937;  $p < 0,01$  değerinin anlamlı olduğu görülmektedir. Keşfedici faktör analizi sonucunda ölçekten 22 madde çıkartılarak yapısal geçerliliğin sağlandığı nihai sonuca ulaşılmıştır. Cronbach's Alpha  $\alpha$  katsayısına bakıldığında Beş Faktör Kişilik Envanterinin güvenilirliği 0,557 iken alt boyutlarının; nevrotiliklik 0,783, gelişime açıklık 0,767, uyumluluk 0,692, dışa dönüklük 0,705 ve sorumluluk 0,578 olduğu görülmektedir. Beş Faktör Kişilik Envanterinde 5 faktör toplam açıklanan varyansın 55,749'unu açıklayabilmektedir. 1. ve 2. faktörler 6'şar madde ile, 3. faktör 4 madde ile ve 4. ve 5. faktörler 3'er madde ile açıklanabilmektedir. Yapısal geçerliliği sağladığı sonucuna varılabilmektedir. Ölçeğin güvenilir bir ölçme aracı olduğu saptanmıştır.

### 3.2.2. Rol Çatışması Ölçeğine İlişkin Geçerlilik ve Güvenilirlik Bulguları

Tablo 4. Rol Çatışması Ölçeğine İlişkin Geçerlilik ve Güvenilirlik Bulguları

| Faktör Adı    | İfade | Faktör Aralığı |
|---------------|-------|----------------|
| Rol Çatışması | RÇ4   | 0,845          |
|               | RÇ5   | 0,693          |
|               | RÇ3   | 0,691          |
|               | RÇ7   | 0,675          |
|               | RÇ6   | 0,670          |
|               | RÇ2   | 0,659          |
|               | RÇ1   | 0,573          |

|                                |   |                        |
|--------------------------------|---|------------------------|
| Rol Çatışması $\alpha$ : 0,694 | Cronbach's Alpha $\alpha$ :0,694          | Varyans: 51,176        |
| KMO Değeri: 0,719              | Barlett Testi: 336,627-df:28 (Sig.): ,000 | Toplam Varyans: 51,176 |

Tablo 4 incelendiğinde, Rol Çatışması Ölçeğinde faktör yükü 0,50'nin altında olan maddeler ve binişik maddeler araştırma kapsamından çıkartılmıştır. KMO değerinin 0,719 olduğu, açıklanan varyansın 51,176 olduğu görülmektedir. Barlett küresellik testi sonucu incelendiğinde  $\chi^2$ : 336,627 ( $p < 0,01$ ) değerinin anlamlı olduğu görülmektedir. Keşfedici faktör analizi sonucunda ölçekten 8. İfade çıkartılarak yapısal geçerliliğin sağlandığı nihai sonuca ulaşılmıştır. Cronbach's Alpha  $\alpha$  değerine bakıldığında ölçek güvenilirliğinin 0,694 olduğu görülmektedir. Ölçekte 1 faktör toplam açıklanan varyansın 51,176'sını açıklayabilirken tek faktör 7 madde ile açıklanabilmektedir. Yapısal geçerliliği sağladığı sonucuna varılmıştır. Ölçeğin güvenilir bir ölçme aracı olduğu saptanmıştır.

### 3.3. Frekans Analizi

Bu bölümde katılımcıların; medeni durum, çocuk sayısı, yaş, ünvan ve meslekteki kıdem demografik özelliklerine ilişkin frekans analizi bulguları yer almaktadır.

#### 3.3.1. Medeni Duruma Yönelik Frekans Analizi

Tablo 5. Medeni Durum Frekans Analizi

| Medeni Durum | Frekans | Yüzdellik |
|--------------|---------|-----------|
| Evli         | 158     | 58,5      |
| Bekar        | 98      | 36,3      |
| Diğer        | 14      | 5,2       |
| Toplam       | 270     | 100       |

Tablo 5'e bakıldığında araştırmaya katılım sağlayan 270 kadın akademisyenin medeni durumunun; 158'inin evli, 98'inin bekar ve 14'ünün ise diğer kategorisinde yer aldığı görülmektedir.

#### 3.3.2. Çocuk Sayısına Yönelik Frekans Analizi

Tablo 6. Çocuk Sayısı Frekans Analizi

| Çocuk Sayısı    | Frekans | Yüzdellik |
|-----------------|---------|-----------|
| Yok             | 119     | 44,1      |
| 1 Çocuk         | 86      | 31,9      |
| 2 Çocuk         | 53      | 19,6      |
| 3 ve Daha Fazla | 12      | 4,4       |
| Toplam          | 270     | 100       |

Tablo 6'ya bakıldığında araştırmaya katılım sağlayan 270 kadın akademisyenin; 119'unun çocuğunun olmadığı, 86'sının 1 çocuğu olduğu, 53'ünün 2 çocuğu olduğu ve 12'sinin 3 ve daha fazla çocuğu olduğu görülmektedir.

#### 3.3.3. Yaşa Yönelik Frekans Analizi

Tablo 7. Yaş Frekans Analizi

| Yaş    | Frekans | Yüzdellik |
|--------|---------|-----------|
| 25-35  | 58      | 21,5      |
| 36-46  | 135     | 50        |
| 47-57  | 66      | 24,4      |
| 58-68  | 11      | 4,1       |
| Toplam | 270     | 100       |

Tablo 7'ye bakıldığında araştırmaya katılım sağlayan 270 kadın akademisyenin yaş dağılımlarının; 135'inin 36-46 yaş aralığında, 66'sının 47-57 yaş aralığında, 58'inin 25-35 yaş aralığında ve 11'inin 58-68 yaş aralığında olduğu görülmektedir.

### 3.3.4. Ünvana Yönelik Frekans Analizi

Tablo 8. Ünvan Frekans Analizi

| Ünvan                      | Frekans | Yüzdelik |
|----------------------------|---------|----------|
| Araştırma Görevlisi        | 31      | 11,5     |
| Doktor Araştırma Görevlisi | 12      | 4,4      |
| Doktor Öğretim Üyesi       | 62      | 23       |
| Doktor Öğretim Görevlisi   | 40      | 14,8     |
| Öğretim Görevlisi          | 31      | 11,5     |
| Doçent Doktor              | 48      | 17,8     |
| Profesör Doktor            | 46      | 17       |
| Toplam                     | 270     | 100      |

Tablo 8'e bakıldığında araştırmaya katılım sağlayan 270 kadın akademisyenin ünvanlarının; 62'sinin doktor öğretim üyesi, 48'inin doçent doktor, 46'sının profesör doktor, 40'ının doktor öğretim görevlisi, 31'inin öğretim görevlisi, 31'inin araştırma görevlisi ve 12'sinin doktor araştırma görevlisi olduğu görülmektedir.

### 3.3.5. Meslekteki Kıdeme Yönelik Frekans Analizi

Tablo 9. Meslekteki Kıdem Frekans Analizi

| Meslekteki Kıdem | Frekans | Yüzdelik |
|------------------|---------|----------|
| 0-3 Yıl          | 29      | 10,7     |
| 4-7 Yıl          | 40      | 14,8     |
| 8-11 Yıl         | 33      | 12,2     |
| 12-15 Yıl        | 49      | 18,1     |
| 16 ve Üzeri      | 119     | 44,1     |
| Toplam           | 270     | 100      |

Tablo 9'a bakıldığında araştırmaya katılım sağlayan 270 kadın akademisyenin meslekteki çalışma sürelerinin; 119'unun 16 yıl ve üzeri, 49'unun 12-15 yıl, 40'ının 4-7 yıl, 33'ünün 8-11 yıl ve 29'unun 0-3 yıl olduğu görülmektedir.

## 3.4. Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Bulguları

### 3.4.1. Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Kadın Akademisyenlerin Rol Çatışması Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Bulguları

Tablo 10. Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Kadın Akademisyenlerin Rol Çatışması Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Analizi Bulguları

|               | Kareler Toplamı | df  | Kareler Ortalaması | F     | Sig.  |
|---------------|-----------------|-----|--------------------|-------|-------|
| Gruplar Arası | 5,470           | 3   | 1,823              | 3,654 | 0,013 |
| Grup İçi      | 132,756         | 266 | ,499               |       |       |
| Toplam        | 138,226         | 269 |                    |       |       |

$p < 0.05^*$   $H_{10}$  Kabul

Tablo 10 incelendiğinde kadın akademisyenlerin rol çatışmasının çocuk sayısına göre sig.=0,013 düzeyinde anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir.

### 3.4.2. Kadın Akademisyenlerin Rol Çatışması Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizinde (ANOVA) Çocuk Sayısı Düzeyi Bulguları

Tablo 11. Kadın Akademisyenlerin Rol Çatışması Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizinde (ANOVA) Çocuk Sayısı Düzeyi Bulguları

| (I) Çocuk Sayısı | (J) Çocuk Sayısı | Ortalama Fark | Standart Sapma | Sig. | %95 Güven Aralığı |           |
|------------------|------------------|---------------|----------------|------|-------------------|-----------|
|                  |                  |               |                |      | Alt Sınır         | Üst Sınır |
| 3 ve Daha Fazla  | Çocuk Yok        | -,57453*      | 0,21397        | 0,01 | -1,078            | -0,071    |
|                  | 1 Çocuk          | -0,41168      | 0,2177         | 0,21 | -0,937            | 0,1132    |
|                  | 2 Çocuk          | -0,3075       | 0,22585        | 0,62 | -0,872            | 0,2565    |

Tablo 11 incelendiğinde tek yönlü varyans analizi (ANOVA) bulgularına göre 3 ve daha fazla çocuğu olan kadın akademisyenler ile çocuğu olmayan kadın akademisyenler arasında fark bulunmaktadır. Bu anlamlılık, ortalama farkın 0,05 düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir. 3 ve daha fazla çocuğu olan kadın akademisyenler çocuğu olmayan kadın akademisyenlere kıyasla daha fazla rol çatışması yaşadığı ve farklılaştığı saptanmıştır. Bu bağlamda  $H_6, H_7, H_8$  ve  $H_9$  hipotezleri reddedilirken,  $H_{10}$  hipotezi kabul edilmiştir.

### 3.5. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 12. Değişkenlere İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

|                     | Ortalama | Standart Sapma | 1       | 2      | 3      | 4       | 5    | 6 |
|---------------------|----------|----------------|---------|--------|--------|---------|------|---|
| 1. Nevrotiklik      | 2,87     | 0,758          | 1       |        |        |         |      |   |
| 2. Gelişime Açıklık | 4,08     | 0,614          | -,200** | 1      |        |         |      |   |
| 3. Uyumluluk        | 4,12     | 0,675          | -,242** | ,256** | 1      |         |      |   |
| 4. Dışa Dönüklük    | 3,63     | 0,750          | -,141*  | ,200** | ,276** | 1       |      |   |
| 5. Sorumluluk       | 3,60     | 0,805          | -,257   | ,045   | ,080   | ,106    | 1    |   |
| 6. Rol Çatışması    | 2,67     | 0,716          | ,153*   | ,035   | -,062  | -,169** | ,003 | 1 |

$p < 0,05^*$ ;  $p < 0,01^{**}$

Korelasyon değeri 1'e yaklaştıkça ilişkinin kuvveti artmaktadır (Karataş, 2017). Bu bağlamda Tablo 12 incelendiğinde araştırma kapsamındaki beş faktör kişilik özelliklerinden nevroitiklik kişilik özelliğinin rol çatışması ile ( $p < 0,05$ , 0,153\*) pozitif yönlü bir ilişkisinin olduğu ve dışa dönüklük kişilik özelliğinin rol çatışmasıyla ( $p < 0,01$ , -0,169\*\*) negatif yönlü bir ilişkisinin olduğu bulgulanmıştır. Ortalamalara bakıldığında; 270 kadın akademisyenin kişilik özelliklerinin; 4,12 ortalama ile uyumlu kişilik özelliğine, 4,08 ortalama ile gelişime açıklık kişilik özelliğine, 3,63 ortalama ile dışa dönüklük kişilik özelliğine, 3,60 ortalama ile sorumluluk kişilik özelliğine ve 2,87 ortalama ile nevroitik kişilik özelliğine sahip olduğu bulgulanmıştır. Kadın akademisyenlerin rol çatışması düzeylerinin 2,67 olduğu saptanmıştır. Katılımcıların orta düzeyde rol çatışması yaşadıkları saptanmıştır.

### 3.6. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

#### 3.6.1. Nevrotiklik ve Rol Çatışması Değişkenlerine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

Tablo 13. Nevrotiklik ve Rol Çatışması Değişkenlerine İlişkin Regresyon Analizi

|             | R     | R <sup>2</sup> | B     | Std Hata | $\beta$ | T      | Sig.  | %95 Güven Aralığı |           |
|-------------|-------|----------------|-------|----------|---------|--------|-------|-------------------|-----------|
|             |       |                |       |          |         |        |       | Alt Sınır         | Üst Sınır |
| Sabit       |       |                | 2,255 | 0,169    |         | 13,309 | 0     | 1,922             | 2,589     |
| Nevrotiklik | 0,153 | 0,023          | 0,145 | 0,057    | 0,153   | 2,537  | 0,012 | 0,032             | 0,257     |

$p < 0.05^*$

$H_4$  Kabul

Tablo 13 incelendiğinde nevroitiklik kişilik özelliği boyutunun  $R^2$  değerine (0,023) bakıldığında rol çatışmasının %2,3'ünü açıklayabiliyor olduğu bulgulanmıştır. Geride kalan açıklanamayan kısımda örgüt yapısı, hiyerarşi, iş yoğunluğu, çalışma ortamı ve çeşitli demografik özelliklerin mevcut olduğu ifade edilebilir. %95 güven aralığında regresyon katsayısının (0,145), 0,032 ile 0,257 değerleri aralığında olduğu görülmektedir. Sabit değer 2,255 olduğu görülmektedir. Beta değeri ( $\beta$ , 0,153) değişkenler arası korelasyon katsayısını ifade ederken, nevroitiklik kişilik özelliği rol çatışmasına ( $p < 0,05^*$ , 0,012) anlamlı ve pozitif yönde bir etkisinin olduğu görülmektedir. Nevrotiklik düzeyi arttığında, rol çatışması düzeyi de artış göstermektedir. Bu bağlamda  $H_4$  hipotezi kabul edilmiştir.

### 3.6.2. Dışa Dönüklük ve Rol Çatışması Değişkenlerine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

Tablo 14. Dışa Dönüklük ve Rol Çatışması Değişkenlerine İlişkin Regresyon Analizi

|               | R     | R <sup>2</sup> | B      | Std Hata | $\beta$ | T      | Sig.  | Alt Sınır | Üst Sınır |
|---------------|-------|----------------|--------|----------|---------|--------|-------|-----------|-----------|
| Sabit         |       |                | 3,259  | 0,214    |         | 15,258 | 0     | 2,838     | 3,68      |
| Dışa Dönüklük | 0,169 | 0,029          | -0,162 | 0,057    | -0,169  | -2,811 | 0,005 | -0,275    | -0,048    |

$p < 0.05^*$

$H_1$  Kabul

Tablo 14 incelendiğinde dışa dönüklük kişilik özelliği boyutunun  $R^2$  değerine (0,029) bakıldığında rol çatışmasının %2,9' ünü açıklayabiliyor olduğu bulgulanmıştır. Geride kalan açıklanamayan kısımda örgüt yapısı, hiyerarşi, iş yoğunluğu, çalışma ortamı ve çeşitli demografik özelliklerin mevcut olduğu ifade edilebilir. %95 güven aralığında regresyon katsayısının (-0,162) -0,275 ile -0,048 değerleri aralığında olduğu görülmektedir. Sabit değer 3,259 olduğu görülmektedir. Beta değeri ( $\beta$ , -0,169) değişkenler arası korelasyon katsayısını ifade ederken, dışa dönüklük kişilik özelliğinin rol çatışmasına ( $p < 0,05^*$ , 0,005) anlamlı ve negatif yönde bir etkisinin olduğu görülmektedir. Dışa dönüklük düzeyinde artış olduğunda, rol çatışması düzeyi azalmaktadır. Bu bağlamda  $H_1$  hipotezi kabul edilmiştir.

### 3.7. Hipotez Testi Sonuçları Tablosu

Tablo 15. Araştırma Modeli İçin Hipotez Testi Sonuçları (N=270)

| Araştırma Hipotezleri  | Sonuç |
|--|-------|
| $H_1$ : Kadın akademisyenlerin, beş faktör kişilik özelliklerinin dışadönüklük alt boyutu rol çatışmasına anlamlı etki etmektedir.     | Kabul |
| $H_2$ : Kadın akademisyenlerin, beş faktör kişilik özelliklerinin uyumluluk alt boyutu rol çatışmasına anlamlı etki etmektedir.        | Ret   |
| $H_3$ : Kadın akademisyenlerin, beş faktör kişilik özelliklerinin sorumluluk alt boyutu rol çatışmasına anlamlı etki etmektedir.       | Ret   |
| $H_4$ : Kadın akademisyenlerin, beş faktör kişilik özelliklerinin nevroitiklik alt boyutu rol çatışmasına anlamlı etki etmektedir.     | Kabul |
| $H_5$ : Kadın akademisyenlerin, beş faktör kişilik özelliklerinin gelişime açıklık alt boyutu rol çatışmasına anlamlı etki etmektedir. | Ret   |
| $H_6$ : Kadın akademisyenlerin, rol çatışması yaşa göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.   | Ret   |
| $H_7$ : Kadın akademisyenlerin, rol çatışması akademik ünvana göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.                                  | Ret   |
| $H_8$ : Kadın akademisyenlerin, rol çatışması meslekteki kıdeme göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.                                | Ret   |
| $H_9$ : Kadın akademisyenlerin, rol çatışması medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.                                    | Ret   |

---

$H_{10}$ : Kadın akademisyenlerin, rol çatışması çocuk sayısına göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Kabul

---

## Tartışma

280 kadın akademisyenin katılımcısı olduğu araştırmada normallik değerlerinin dışında olan 10 anket formunun araştırma kapsamı dışında bırakılmasıyla araştırma kapsamında elde edilen verilerin analiz edilmesi ile araştırma modelindeki hipotezlere yönelik cevaplar bulunmuştur. Kadın akademisyenlerin beş faktör kişilik özelliklerinden; nevroitiklik kişilik özelliği ile rol çatışması arasında anlamlı ve pozitif bir etkinin olduğu, dışa dönüklük kişilik özelliği ile rol çatışması arasında anlamlı ve negatif etkinin olduğu ve rol çatışmasının çocuk sayısına göre anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. Bunun sonucunda  $H_1H_4$  ve  $H_{10}$  hipotezleri desteklenmiştir.  $H_1$  ve  $H_4$  hipotezlerinin sonuçlarının önceden gerçekleştirilmiş Schwanz (1996), Pandey (1998), Rai ve Kumar (2012), Varghese ve Barber (2017) ve Zhang ve diğerlerinin (2019) çalışmalarının sonuçları ile uyumlu olduğu görülmüştür.

## Sonuç ve Öneriler

Akademisyenlerin kolay kadro elde edememeleri, kişisel yeterliliklerinin sorgulandığı çalışma ortamlarının olması ve sürekli gelişim sağlamak için gösterdikleri çabalar stres yaratan faktörlerdendir (Başerer ve Başerer, 2019). Akademisyenlerin öğrencilere verdikleri ders sayılarındaki artış, yenilikçi araştırmalar gerçekleştirme güduları, nitelikli dergilerde yayımlar yapma hedefleri gibi yükümlülükler rol çatışmasına sebep olabilmektedir (Jensen ve Olsen, 2023). Kolaylıkla sinirlenebilecek yapıya sahip bir akademisyen daha sonrasında pişmanlık hissedebileceği çeşitli davranış ve tutumlarda bulunmaya meyilli olabilir. Rol çatışmasına neden olan faktörler arasında; rollerin aksatılması, kişisel gelişim, işe müdahale, baskı altında hissetme, iş yükü ve yönetsel (idari) görevler yer alırken, kadın akademisyenlerin rol çatışmasına neden olan faktörleri birebir yaşıyor olma durumu muhtemel olabilir.

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nde gerçekleştirilen araştırma sonucunda, kadın akademisyenlerin beş faktör kişilik özelliklerinden olan nevroitiklik alt boyutunun rol çatışmasına anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisinin olduğu bulgulanmıştır. Nevrotiklik düzeyinde artış olduğunda rol çatışması düzeyinde de artış olduğu gözlemlenmiştir. Nevrotiklik düzeyi yüksek olan bireyler; duygusal anlamda dengesiz, çevresel stresörlere karşı direnç göstermekte zorluk yaşayan, kolaylıkla sinirlenebilen ve sakinliklerini korumakta güçlük çekebilen bireylerdir. Nevrotiklik düzeyi düşük olan bireyler, nevroitiklik düzeyi yüksek olanlar ile karşılaştırıldığında daha rahat, duygusal dengeye sahip, çevresel stres faktörlerine direnç gösterebilen bireylerdir. Duygusal olarak dengesiz bir akademisyenin tutarsız davranışları; idari personel, diğer akademisyenler ve öğrenciler tarafından yanlış anlaşılabilme meyilli olabilir. Durumun hafifletilmesi adına bireyin kendi benliğinin farkına varıp, otokontrol sağlama girişiminde olması beklenebilir. Bu bağlamda örgütsel çatışma ve kişilerarası çatışma düzeyinin en aza indirgenmesi sağlanabilir. Çevresel stresörlere direnç gösteremeyen akademisyenler kısa vadede tükenmiş ruh haline sahip olmaya meyilli olabilirler. Dışa dönüklük kişilik özelliğinin rol çatışmasına anlamlı ve negatif yönlü bir etkisinin olduğu bulgulanmıştır. Dışa dönüklük düzeyinde artış olduğunda, rol çatışması düzeyinde azalış olduğu gözlemlenmiştir. Dışa dönüklük kişilik özelliğindeki akademisyenler insanlar ile sosyal, etkileşimlere açık, konuşkan ve girişken olarak rol çatışmasını nevroitik kişilik özelliğine sahip akademisyenlere kıyasla daha az düzeyde yaşıyor oldukları ifade edilebilir. Bu durumun arka planında, dışa dönük bireylerin etkin etkileşimler oluşturarak konuşkan ve atılgan yapıları ile insanlar ile etkileşimler kurarak rollerini iyi benimsedikleri ve nasıl yönetilmesi gerektiğini saptamış olmalarından kaynaklanıyor olabilir. Kadın akademisyenlerin rol çatışması çocuk değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır. 3 ve daha fazla çocuğu olan akademisyenler ile çocuğu olmayan akademisyenler arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. 3 ve daha fazla çocuğu olan akademisyenler daha yüksek bir seviyede rol çatışması yaşamaktadırlar. Bunun sebebi olarak; akademide var olan zorlukların yanı sıra, 3 ve 3'ten daha fazla çocuğa sahip olduğunda, çocuklarına yönelik; ilgi, alaka, şefkat ve benzeri

diğer faktörlerin doygunluğundan kaynaklanabiliyor olduğu ifade edilebilir. Çocuğu olmayan kadın akademisyenlerin diğer rollerine ayıracak daha fazla vakitleri olduğu için rol çatışmasını diğer gruplar arası değişkenlere göre (1 çocuğu olan, 2 çocuğu olan ve 3 ve daha fazla çocuğu olan) daha az düzeyde yaşıyor olduğu varsayımı yapılabilir. Küçük yaş grubunda çocuğa sahip ve 3 ve daha fazla çocuğa sahip olan akademisyenler ile, yetişkinliğe ulaşmış çocuklara sahip olan akademisyenler arasında bir farklılık olabilir. Bu noktada sonraki çalışmalara bir öneri olarak çocuğu olan akademisyenlerin çocuklarının yaş aralığının da ölçümünün yapıldığı bir faktör daha eklenerek araştırmalar gerçekleştirilebilir.

Kadın akademisyenler hangi kişilik özelliğine sahip olursa olsun, rol çatışmasının sonuçlarının her anlamda en aza indirgenmesi çabası göz ardı edilmemesi gerekmektedir. Kadın akademisyenler endişe, depresyon, uyku bozukluğu ve güven kaybı olan psikolojik sağlık problemlerini; kişilik özelliği, demografik özellikler ve çeşitli örgütsel faktörler tarafından şekillendiğinin bilincinde olup, kurum içinde ve veya dışında rol çatışmasını engelleme güdüsünde olmaları pozitif yönlü getiriler sağlamaya yardımcı olabilir. Psikolojik sağlık problemlerini sıfır düzeyine indirmek olağan olmasa da, en aza indirgenmesi ile bireysel ve örgütsel yıkıcılığının azlığı söz konusu olabilir. Sorunların en aza indirgenmesi sürecinde en önemli faktörün çeşitli planlamaların gerçekleştirilmesi ve planlara uygun hareket edilmesinin yer alması gerektiği ifade edilebilir. Rol çatışmasının yoğunluğuna bağlı olarak bazı rollerden (imkânlar dahilinde) feragat edilebilir. İdari görevlerin aşırılığı ile rol çatışması yaşayan bir akademisyen idari görevlerini gözden geçirmesiyle rol çatışması düzeyini azaltma girişiminde bulunabilir. İş ve aile arasındaki dengenin sağlanabilmesi için bireyler; evlerine iş yükümlülüklerini, işlerine de ev yükümlülüklerini yansıtmamaları gerekmektedir. Bu önerinin akademide uygulanabilirliği güç olsa da denenmesiyle fayda sağlanabilir. Ev işlerine fazla vakit harcayarak akademik işleri aksatan veya aksatmaya meyilli olan akademisyenler, çeşitli yardımcıları ile kendilerine destek olmalarını sağlayabilirler. Örgütsel iletişimin optimum yapıda benimsenmiş olması rol çatışmalarını azaltabilir. Etkin olmayan iletişim tarzları mevcut olduğunda rol çatışmaları oluşabilir ve akademi içerisinde anlaşmazlıklar doğurabilir. Akademisyenler etkin ilişkiler içerisinde olduğunda rol çatışmaları meydana gelmeyebilir. Rol çatışması sürecinde bireyin çevresi ile etkileşime geçmesi onun statülerinin meydana getirdiği rolleri gerçekleştirmesine katkıda bulunabilir. Bu noktada dışa dönük kişilik özelliğine sahip olan bireylerin rol çatışmasını daha az düzeyde yaşadıklarını hatırlatmak gerekebilir. Birey, kendini tanıdığı ve bildiği için gerçekleştiremeyeceğini öngördüğü rollerin farkında olup çeşitli araştırmalar yapabilir. Bu bağlamda birey kendi rol çatışması düzeyinde azalış sağlayabilir.

Sonraki araştırmalara yönelik çeşitli öneriler; Beş faktör kişilik özelliği ve rol çatışması konusu; bir vakıf üniversitesi örneklem olarak belirlenip bir araştırma gerçekleştirilebilir. Bu süreçte devlet üniversitesi ve vakıf üniversitesi arasındaki farklılıklar saptanabilir. Çeşitli aracı veya düzenleyici rol değişkenleri eklenerek çalışmalar gerçekleştirilebilir. Örneklem erkek akademisyenlerden veya cinsiyet sınırlandırması yapılmadan oluşturulabilir. Çeşitli yönetsel görevlerin ölçülmesi ile farklılıkların olup olmadığı üzerine araştırmalar gerçekleştirilebilir.

## **Teşekkür**

Bu çalışmanın gerçekleştirilmesi sürecinde bana yol gösteren, hiçbir sorumu yanıtızsız bırakmayan, beni araştırmaya yönelik yüreklendiren ve destekleyen çok değerli danışman hocam Prof. Dr. Pelin KANTEN<sup>1</sup>'e ve Arş. Gör. Rumeysa ARMUTÇU<sup>2</sup>'ya sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

<sup>1</sup>Prof. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, pelinkanten@comu.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6487-0203>

<sup>2</sup>Arş. Gör., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, rumeysa.armutcu@comu.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4740-7580>

## **Kaynakça**

- Alay, H., & Şimşek, Z. (2022). Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin İş Yükü Fazlalığı Algısı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *İstanbul Esenyurt Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 49-62.
- Allport, G. W. (1937). *Personality: A Psychological Interpretation*.
- Arda, B., & Kanten, P. (2023). A Qualitative Research on the Determination of Toxic Personality Traits. *Istanbul Management Journal* (94), 28-36.
- Aydoğmuş, C., Ergeneli, A., & Camgöz, S. M. (2015). The Role of Psychological Empowerment on the Relationship Between Personality and Job Satisfaction. *Research Journal of Business and Management*, 2(3), 251-276.
- Bacharach, S., & Bamberger, P. (1992). Causal Models of Role Stressor Antecedents and Consequences: The Importance of Occupational Differences. *Journal of Vocational Behavior*, 41(1), 13-34.
- Balcı, S., & Ahi, B. (2016). *SPSS Kullanma Kılavuzu: SPSS ile Adım Adım Veri Analizi*. Anı Yayıncılık, Ankara.
- Başerler, D., & Başerler, Z. (2019). Akademisyenlerin Tükenmişlik ve Öz Yeterlik Düzeyleri. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 17(1), 1-19.
- Bayram, A., Demirtaş, Ö., & Karaca, M. (2019). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İnsan Enerjisi Üzerindeki Etkisi: Bir Alan Araştırması. *Anadolu Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 4-22.
- Behera, D. K., & Padhi, I. (1993). Role-Conflict of Working Mothers in Teaching Profession. *Indian Anthropologist*, 23(1), 7-19.
- Benet-Martinez, V., & 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, 729-750.
- Block, J. (2010). The Five-Factor Framing of Personality and Beyond: Some Ruminations. *Psychological Inquiry*, 21(1), 2-25.
- Bono, J. E., Boles, T. L., Judge, T. A., & Lauver, K. J. (2002). The Role Of Personality in Task and Relationship Conflict. *Journal of personality*, 70(3), 311-344.
- Boz, M., Eşitti, B., & Özkan, Ç. (2021). Turist Rehberlerinin İş-Aile ve Aile-İş Çatışması, Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *TroyAcademy*, 6(2), 697-711.
- Brandstätter, H., & Opp, K.D. (2014). Personality Traits ('Big Five') and the Propensity to Political Protest: Alternative Models. *Political Psychology* 35(4), 515-37.
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik*. İ. D. Ergüvan Sarıoğlu (çev.). Kaktüs Yayınları: İstanbul.
- Büyükköztürk, Ş. (2020). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni, SPSS Uygulamaları ve Yorum*. Pegem Akademi Yayıncılık: Ankara.
- Canales-Ronda, P. (2024). Relationship Marketing and the B2B Sales Force, Effects of Big Five Personality Traits. *Journal of Relationship Marketing*, 23(2), 76-93.
- Cervone, D., & Pervin, L. A. (2022). *Personality: Theory and Research*. John Wiley and Sons.
- Ceylan, A., & Ulutürk, Y. H. (2006). Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişkiler. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(1), 48-58.



- Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Üniversite Bilgi Yönetim Sistemi (2024). *Personel İstatistikleri*. <https://ubys.comu.edu.tr/BIP/BusinessIntelligence/Officer/Academicians> (Erişim Tarihi: 17.01.2024).
- Çarıkcı, İ., Kanten, S., & Kanten, P. (2010). *Kişilik, Duygusal Zekâ ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (11), 41-65.
- Çetinceli, K., & Çarıkcı, İ. H. (2020). *İş-Aile Çatışması Neden Ve Sonuçları: Kuramsal Bir Değerlendirme*. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi(37), 174-192.
- Çiçek, İ., & Aslan, A. E. (2020). *Kişilik ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri: Kuramsal Bir Çerçeve*. Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi, 10(1), 137-147.
- Çuhadar, F. M. (2019). *Akademisyenlerin Çatışma Nedenleri ve Sonuçları*. Eğitim Yayınevi.
- Çukurçayır, S. (2021). *Rol Belirsizliği, Rol Çatışması ve Tükenmişliğin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Ayakkabıcılık Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir Aile Şirketine Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Esenyurt Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Doğan T. (2013). *Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş*. Doğu Üniversitesi Dergisi, 14(1), 56-64.
- Doğanay, A., Ataizi, M., Şimşek, A., Balaban Sanlı, J., ve Akbulut, Y. (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını: Eskişehir.
- Eray, T. (2017). *Rol Çatışması, Rol Belirsizliği ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: İletişim Fakültesi Dekanları Üzerine Bir Uygulama*. Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi, (27), 201-213.
- Feist, G. J. (1998). *A Meta-Analysis of Personality in Scientific and Artistic Creativity*. *Personality and Social Psychology Review*, 2(4), 290–309.
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*. 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson.
- Getzels, J. W., & Guba, E. G. (1954). *Role, Role Conflict and Effectiveness: An Empirical Study*. *American Sociological Review*, 19(2), 164–175.
- Getzels, J. W., & Guba, E. G. (1955). *Role Conflict and Personality 1*. *Journal of Personality*, 24(1), 74-85.
- Güney, S. (2015). *Örgütsel Davranış*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Haeruddin, M., & Natsir, U. D. (2016). *The Cat's In The Cradle: 5 Personality Types Influence on Work-Family Conflict Of Nurses*. *Economics & Sociology*, 9(3), 99-110.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2013). *Multivariate Data Analysis*: Pearson Education Limited.
- Hendriks, A. J., Hofstee, W. K., & De Raad, B. (1999). *The Five-Factor Personality Inventory (FFPI)*. *Personality and Individual Differences*, 27(2), 307-325.
- Hudek-Knežević, J., & Kardum, I. (2009). *Five-Factor Personality Dimensions and 3 Healthrelated Personality Constructs As Predictors of Health*. *Croatian Medical Journal*, 50(4), 394-402.
- Jensen, M. T., & Olsen, E. (2023). *Academic Burnout: Causes and Consequences*, In *Practicing Responsibility in Business Schools* (pp. 164-181). Edward Elgar Publishing.

- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical perspectives. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of Personality: Theory and Research* (Vol. 2, pp. 102–138). New York: Guilford Press.
- John, O. P., Donahue, E. M., & Kentle, R. L. (1991). *The Big Five Inventory-Versions 4a and 54*. Berkeley, CA: University of California, Berkeley, Institute of Personality and Social Research.
- John, O. P., Naumann, L. P., & Soto, C. J. (2008). Paradigm Shift to the Integrative Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement and Conceptual Issues. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of Personality: Theory and Research* 114-158. New York, NY: Guilford Press.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). Conflict and Ambiguity: Studies in Organizational Roles and Individual Stress. *Int J Stress Manag*, 1, 309-22.
- Kanten, P. (2014). Narsistik Kişilik Özelliğinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgüt İkliminin Düzenleyici Rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 25(76).
- Karagöz, Y. (2023). *SPSS-AMOS-META Nitel-Nicel-Karma Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve Yayın Etiği*. Nobel Yayıncılık: Ankara.
- Karakaş, S. (2017). Prof. Dr. Sirel Karakaş Psikoloji Sözlüğü: Bilgisayar Programı ve Veritabanı [www.psikolojisozlugu.com](http://www.psikolojisozlugu.com) (sürüm: 5.2.0 / 2022).
- Kasapoğlu, M. A. (1994). Aile ve Kadın Araştırmaları İçin Yedi Temel Rol ve Statü. *Ankara Üniversitesi Dil Tarih Coğrafya Fakültesi Araştırma Dergisi*, 15, 217-233.
- Kılınç, T. (1991). Rol Çatışmasını Belirleyen Örgütsel Faktörler ve Satış Elemanlarına Yönelik Sektörel Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 20(1-2), 19-34.
- Kickul, J., & Neuman, G. (2000). Emergent Leadership Behaviors: The Function of Personality and Cognitive Ability in Determining Teamwork Performance and Ksas. *Journal of Business and Psychology*, 15(1), 27–51.
- Kolasa, J. B. (1969). *İşletmeler İçin Davranış Bilimlerine Giriş*. K. Tosun, F. Aykar, T. Somay ve M. Menteşe (çev.), Fatih Yayınevi: İstanbul
- Kutunis, R. Ö. (2012). *Örgütlerde Davranış Bilimleri*. Sakarya Yayıncılık: Sakarya
- Lahey B. B. (2009). Public Health Significance of Neuroticism. *The American Psychologist*, 64(4), 241–256.
- Latack, J. C. (1981). Person/Role Conflict: Holland's Model Extended To Role-Stress Research, Stress Management and Career Development. *The Academy of Management Review*, 6(1), 89-103.
- Leka, S., & De Alwis, S. (2016). Work, Life and Personality: The Relationship Between the Big Five Personality Traits and Work-life Conflict. *South Asian Journal of Management*, 23(4).
- Linton, R. (1936). *The Study of Man*. New York: Appleton-Century Camp. Inc.
- Lorcu, F. (2015). *Örneklerle Veri Analizi SPSS Uygulamalı*. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Louw, C. (2014). *Work-Family Conflict and Personality: The Moderating Role of Gender*. University of Johannesburg (South Africa).
- McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. (1997). Personality Trait Structure As A Human Universal. *American Psychologist*, 52(5), 509.

- McCrae, R.R., & Costa, P.T. (1992). Four Ways Five Factors Are Basics. *Personality and Individual Differences*, 13(6), 653-665.
- Meydan, C. H., & Şeşen H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of Work–Family Conflict: A Meta-Analytic Review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689–725.
- Nambisan, S., & Baron, R. A. (2021). On The Costs of Digital Entrepreneurship: Role Conflict, Stress and Venture Performance in Digital Platform-Based Ecosystems. *Journal of Business Research*, 125, 520-532.
- Orhan, U. (2016). Kişilik Özellikleri ile Kariyer Engelleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 76-89.
- Özdemir, B., & Atan, E. (2018). Karanlık Üçlünün Örgütsel Muhalefete Etkisi: Bir Yapısal Eşitlik Modeli. *İş Ahlakı Dergisi*, 11(2), 275-298.
- Pandey, S. C. (1998). A Study of Relationship between Personality Dimensions and Organisational Role Stress in a Public Sector Organisation. *Indian Journal of Industrial Relations*, 33(4), 506-516.
- Parks-Leduc, L., Feldman, G., & Bardi, A. (2015). Personality Traits and Personal Values: A Meta-Analysis. *Personality and Social Psychology Review*, 19(1), 3-29.
- Rai, S., & Kumar, V. V. A. (2012). Five Factor Model of Personality & Role Stress. *Indian Journal of Industrial Relations*, 48(2), 341-353.
- Rende, B., & Sakarya, A. O. (2020). Kararlara Katılımın Rol Stres Kaynakları Üzerine Etkisi: Beyaz Yakalı Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(12), 2895-2915.
- Rizzo, J., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role Conflict and Role Ambiguity in Complex Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15, 150-163.
- Sarıtaş, Ö. G. M. (1997). Yönetimde Kişilik Faktörü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 12(12), 527-548.
- Schuler, R. S., Aldag, R. J., & Brief, A. P. (1977). Role Conflict and Ambiguity: A Scale Analysis. *Organizational Behavior & Human Performance*. 20(1), 111-128.
- Schwanz, J. A. (1996). *A Model of Role Conflict, Role Ambiguity and Personality Factors in Relation to Burnout in The Christian Ministry*. Portland State University.
- Senatra, P. T. (1980). Role Conflict, Role Ambiguity, and Organizational Climate in a Public Accounting Firm. *The Accounting Review*, 55(4), 594-603.
- Somer, O., Korkmaz, M., & Tatar, A. (2011). *Kuramdan Uygulamaya Beş Faktör Kişilik Modeli ve Beş Faktör Kişilik Envanteri (5FKE)*. Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi, Yayın No: 128, İzmir.
- Süren, S., Örucü, E., & İzci, Ç. (2016). Banka Çalışanlarında Tükenmişlik ve Beş Büyük Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki: Bir Alan Araştırması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 23(1), 247-262.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik*. Seçkin Yayıncılık: Ankara.
- Tabachnick, B.G., & Fidell, L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. (sixth ed.) Pearson, Boston.

- Tatlıhoğlu, K. (2014). Üniversite Öğrencilerinin Beş Faktör Kişilik Kuramı'na Göre Kişilik Özellikleri Alt Boyutlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Tarih Okulu Dergisi*, 7, 939-971.
- Taylor, N., & de Bruin, G. P. (2013). The Basic Traits Inventory. In S. Laher & K. Cockcroft (Eds.), *Psychological Assessment in South Africa: Research and applications* (pp. 232–243). Wits University Press.
- Toprak, A. (2023). Öğretmenlerin İş Yaşam Dengeleri ile Rol Çatışması ve Belirsizliği. Yüksek Lisans Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Bolu.
- Tümkiye, S. (2000). Akademik Tükenmişlik Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(19), 128-133.
- Türk Dil Kurumu Sözlüğü (2024). <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 04.03.2024)
- Uysal, İ., & Kılıç, A. (2022). Normal Dağılım İnkilemi, *Anadolu Journal of Educational Sciences International*. 12(1), 220-248.
- Varghese, L., & Barber, L. K. (2017). A Preliminary Study Exploring Moderating Effects of Role Stressors on the Relationship Between Big Five Personality Traits and Workplace Cyberloafing. *Cyberpsychology*, 11(4).
- Wiggins, J. S. (Ed.). (1996). *The Five-Factor Model of Personality: Theoretical Perspectives*. Guilford Press.
- Williams, P. G., Rau, H. K., Cribbet, M. R., & Gunn, H. E. (2009). Openness to Experience and Stress Regulation. *Journal of Research in Personality*, 43(5), 777-784.
- Wolverton, M., Wolverton, M. L., & Gmelch, W. H. (1999). The Impact of Role Conflict and Ambiguity on Academic Deans. *The Journal of Higher Education*, 70(1), 80–106.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Zhang, Y., Crant, J. M., & Weng, Q. (2019). Role Stressors and Counterproductive Work Behavior: The Role of Negative Affect and Proactive Personality. *International Journal of Selection and Assessment*, 27(3), 267-279.