

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN İZLEYİCİ ETKİSİ (BYSTANDER EFFECT) ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE KONTROL ODAĞININ ROLÜ

Mahmut ÖZDEVECİOĞLU*

Yasemin KAYA**

Tuğba DEDEOĞLU***

ÖZ

Bu çalışmada örgütlerde çalışan bireylerin beş faktör kişilik özelliklerinin izleyici etkisi üzerindeki etkileri ve bu etkide kontrol odağının aracılık rolü incelenmiştir. İzleyici etkisi, izleme ve cesaretlendirme davranışları olarak iki boyutlu, kontrol odağı ise iç ve dış kontrol odağı olarak ele alınmıştır. Kişilik özellikleri ise beş faktör kişilik özellikleri açısından ele alınmıştır. Araştırma sonuçlarına göre kişilik özellikleri ile izleme davranışları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilirken cesaretlendirme davranışları ile herhangi bir ilişki tespit edilememiştir. Uyumlu bireylerin olaylarda izleyici kalmayı tercih ettikleri, sorumluluk sahibi, duygusal dengesi yüksek, yeni deneyimlere açık ve dışadönük bireylerin ise gözü önünde meydana gelen olaylara izleyici kalmadıkları anlaşılmıştır. Kontrol odağının aracılık rolüne ilişkin analiz sonuçlarına göre ise, kontrol odağının uyumluluk, dışa dönüklük, yeni deneyimlere açıklık, duygusal denge ve sorumluluğun izleme davranışları üzerindeki etkisinde anlamlı kısmi aracılık etkisine sahip olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kavramlar: İzleyici Etkisi, Beş Faktör Kişilik Özellikleri, Kontrol Odağı.

THE MEDIATING ROLE OF LOCUS OF CONTROL ON BYSTANDER EFFECT OF PERSONALITY

ABSTRACT

In this study, it is examined that big five personality traits of individuals working in organizations influence the impact on the bystander effect and the effect was examined in the intermediary role of locus of control. Bystander effect, monitoring and encouragement as the two dimensional behavior, locus of control as the internal and external locus of control are discussed. Big five personality traits are discussed in the research. According to research results, there are significant relationship between personality traits and monitoring behavior while are not any relationship with encouragement behavior. It is identified while agreeable people are prefer to stay in the event, conscientiousness, emotional stability, open to new experience and external people are interfered the event. Through the analysis of the mediating role of locus of control, it has a significant mediating effect in relationship between big five personality traits and bystander effect.

Keywords: Bystander Effect, Big Five Personality Trait, Locus of Control.

* Prof. Dr., Melikşah Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü.

** Yrd. Doç. Dr., Erciyes Üniversitesi, İzzet Bayraktar Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, İşletme Yönetimi Bölümü.

*** Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi.

GİRİŞ

Örgütlerde saldırgan davranışlara maruz kalan bireylerin bu davranışlara maruz kalmalarının nedenlerinden biri de acaba olayları izleyen, müdahale etmeden izleyen diğer çalışanlar mıdır? Örgütte, herhangi bir çalışan bir saldırgan davranışa maruz kaldığında acaba örgütteki diğer çalışanların olayları müdahale etmeden izlemesi mağdur edenleri cesaretlendirmekte midir? Bu soruların tamamı elbette bu çalışmada cevaplandırılmaz. Ancak bu soruların cevaplandırılması örgütlerin ve bireylerin sağlıkları açısından önemlidir. Bu çalışmada beş faktör kişilik özelliklerinin izleyici etkisi üzerindeki etkileri ve bu etkide kontrol odağının aracılık rolü ele alınmaktadır. Çalışmanın bağımlı değişkeni, izleyici etkisi, bağımsız değişkeni ise kişilik özellikleridir. Çalışmada aracılık etkisi incelenecek olan değişken ise kontrol odağıdır. Araştırmacılar örgütsel davranışta daha kapsamlı analiz yapabilmek için olaya daha geniş bir bakış açısıyla bakılması gerektiğini önermektedir. Örgüt içinde birey davranışları üzerinde etkili olabilecek bireysel faktörler değerlendirildiğinde kontrol odağının önemli bir değişken olduğu görülmektedir. Dolayısıyla bu çalışmada kişilik özelliklerinin izleyici etkisi üzerindeki etkisinde kontrol odağı aracı değişken olarak incelenmektedir.

İzleyici etkisi olarak ifade edilen (bystander effect) etki, örgütsel davranış literatüründe sıklıkla ele alınmış bir konu değildir. Bu çalışma ile bu etkiye dik-kat çekilmek ve çalışmalarda bir değişken olmasını sağlamak da çalışmanın amaçları arasında yer almaktadır.

I. BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

Bütün insanlar birbirinden farklı özelliklere sahiptir. Her insan eşsiz ve tektir. Bireylerin bu ayırt edici özelliğini vurgulayan temel kavram kişiliktir. Bireylerarası farklılıkların temelinde yer alan kişilik, Allport'a (1961) göre, bireyin davranışlarını etkileyen dinamik ve düzenli özellikler setidir. Diğer bir tanıma göre de kişilik, bireylerin doğuştan getirdiği genetik özellikler ile sonradan, sosyalleşme süreci ile kazandığı özelliklerin toplamından oluşmaktadır (Özdevecioğlu, 2002:116). Bir insanı diğer insanlardan farklılaştıran en önemli faktörlerin başında kişilik özellikleri gelmektedir. Çalışmada kişiliği belirlemek için son yıllarda pek çok araştırmayla desteklenen büyük oranda kabul edilmiş bir sınıflandırma sunan beş faktör kişilik modeli kullanılmaktadır (McCrae, John, 1992:176). Beş faktör kişilik modeli, kişiliğin birbirinden farklı bağımsız beş boyuttan oluştuğunu ve bu boyutların bireysel farklılıkları çalışma konusunda önemli ve anlamlı bir sınıflandırma oluşturduğunu ortaya koymaktadır (McCrae, Costa,1987: 88-89). Beş faktör kişilik boyutları ve özelliklerinden bazıları şunlardır (Robbins, Judge, 2009: 142; Mount, Barrick, 1998: 851) :

- *Dışadönüklük*: Dışadönüklük bireyin başkalarıyla ilişkilerinde rahat olabilmesidir. Arkadaş canlısı, girişken, ilişkilerinde rahat, kendine güvenen, enerjik, sosyal ve konuşkan kişilerdir (Bozionelos, 2004:70). Kişilerarası etkileşim gerektiren işlerde yüksek performans sergileyebilirler. Grup içinde liderlik özelliği sergileyen, sosyal yeteneği yüksek bireylerdir (Robbins, Judge, 2009:144).
- *Deneyime Açıklık*: Hayal gücüne sahip, hassas, meraklı, bilgili, değişime kolay uyum sağlayabilen, farklı ilgi alanları olan (Bozionelos, 2004:71), yaratıcı, yeniliklere açık olan bireyleri ifade etmektedir (Shi vd., 2009: 212)
- *Duygusal Denge*: Sakin, kendinden emin özelliklere sahip bireyleri tanımlamada kullanılan kişilik boyutudur (Bozionelos, 2004:70). Kendine güvenli, eleştiriye açık, sabırlı ve stresle baş edebilen bireyleri tanımlamaktadır (Shi vd. 2009: 212). İş ve yaşam tatmini yüksek olan bu bireylerin daha az şikayette buldukları ve daha mutlu oldukları ifade edilebilir (Robbins, Judge, 2009:143).
- *Uyumluluk*: Açık sözlü, güvenilir, alçak gönüllü olarak tanımlanmaktadır. Sorumluluk boyutu yüksek olan bireyler ise planlı, dikkatli, kurallara uymaya önem veren kişilerdir (Barrick, Mount,1991: 19-20; Shi vd., 2009: 212). İnsanlar, örgüt içinde arkadaş ya da takım üyesi seçecekleri zaman uyumlu kişiler onların ilk tercihi olabilmektedir. Örgütte sapkın davranışları daha az sergileyen, yumuşak başlı ve kurallara uyan kişilerdir (Robbins, Judge, 2009:144).
- *Sorumluluk*: Sorumluluk sahibi, düzenli, sağlam karakterli, disiplinli, başarı odaklı bireyi tanımlamada kullanılan kişilik boyutudur (Bozionelos, 2004:72). Sorumluluk sahibi kişiler; planlı, dikkatli, kurallara uymaya önem veren kişilerdir (Barrick, Mount,1991: 19-20; Shi vd., 2009: 212).

Örgütlerde çalışanların kişilik özelliklerinin tanımlanmasında da beş faktör kişilik modelinin uygun bir sınıflandırma olduğu ifade edilmektedir (Paunonen, 2003: 413; Bruck, Allen, 2003: 460). Tanımlardan ve boyutlarından da anlaşıldığı gibi kişilik, örgütlerde bireysel farklılıkların belirlenmesinde kullanılabilecek önemli bir değişkendir.

Bu çalışmada kişilik özellikleri bağımsız değişken olarak belirlenmiştir. Hangi kişilik özelliklerinin izleyici etkisi oluşturduğu anlaşılması gereken bir husustur.

II. İZLEYİCİ ETKİSİ (BYSTANDER EFFECT)

Toplumsal olarak çevrede acil bir durum varken olayı gören veya duyan ancak hareketsiz kalan bireyler “izleyici” olarak adlandırılmaktadır. İzleyici etkisi ise, birilerinin bir olayı sadece izlemesinin diğer bireyleri de etkileyerek müdahale etmeden izlemelerine neden olması olarak tanımlanabilir. Örgütlerde de psikolojik taciz, şiddet, saldırganlık gibi olumsuz bir olay meydana gelirken orada bulunan çalışanlar izleyicilerdir (D’Cruz, Noronha, 2011:272). İzleyici rolleri temel olarak yapıcı ve yıkıcı olmak üzere ikiye gruba ayrılır. Daha ayrıntılı bir sınıflandırmaya göre de izleyici rolleri kışkırtan, manipüle eden, işbirlikçi, sessiz, kaçınan, kolaylaştırıcı, müdahale eden, savunan, empati kuran, destek veren, zarar gören izleyici şeklinde sıralanabilir (Paull vd., 2012:360). İzleyici etkisi ise, başkalarının olduğu ortamlarda bireylerin yardımcı olma ve destek verme olasılığının daha az olduğu durumu tanımlayan bir kavramdır (Hudson, Bruckman, 2004:169). Sosyal, endüstriyel ve örgütsel psikoloji alanında izleyici etkisi incelenen konular arasındadır (Danzis, Stone-Romero, 2009:725). Çeşitli çalışmalarda örgütlerde bireylerin yardım davranışı sergilemesi gereken olumsuz durumlarda diğerlerinin varlığından etkilenmesi de izleyici etkisi olarak tanımlanmaktadır (Darley, Latane, 1968: 380; Chekroun, Brauer, 2002: 855). Bu durumda yardım etme olasılığı ile seyirci sayısı arasında ters orantı olduğu ortaya çıkmakta, etrafta bulunan diğer kişilerin müdahale etmemesi durumunda bireysel olarak hissedilen sorumluluk azalmakta ve yardım etme olasılığı düşmektedir (Fredricks, Ramsey, 2011:1-23). İzleyici etkisinin nedenleri arasında sosyal baskılar (yanlış bir şey yapmaktan kaçınma), çoğulcu cehalet (diğerlerinin eylemsizliğine uyma, kendi işi olmadığını düşünme), sorumluluğu paylaşma düşüncesi (başkalarının yardım edeceğine inanma, sosyal kaytarma) vardır ki bu etkiler ortamda kişi sayısı arttıkça büyür (Williams, Law, 2011:132-133; Hudson, Bruckman, 2004:180). Diğer bir çalışmaya göre de izleyici etkisinin unsurları kendini koruma, algılanan yetersizlik, durumun karmaşıklığı, sorumluluğu paylaşma düşüncesi ve çoğulcu cehalet olarak sıralanmıştır (Grantham, 2011:264). Kendini koruma bireyin emniyet ve güvenliğinin tehlikeye düşeceğini düşünmesi, psikolojik-duygusal-fiziksel açıdan zarar görmekten korkması ve dikkatini dağıtmak istememesi gibi inanışları içerir. Algılanan yetersizlik ise bireyin sorunları çözecek yeterli beceriye sahip olmadığını ve başkalarının bu durumun üstesinden daha iyi gelebileceğini düşünmesini içerir. Durumun karmaşık olarak algılanması da ortamdaki izleyicilerin yarattığı kaos ile ilgilidir (Grantham, 2011:264-265). Bu unsurlar etkiyi daha iyi karakterize etmemizi sağlar. İzleyici etkisinin boyutları ise cesaretlendirme, izleme, koruma, yetkililerden yardım isteme olarak değerlendirilmektedir (Kingston, 2008:151). İzleyici etkisinin en belirgin olduğu boyut izleme boyutudur. Bu durumda birey yaşanan durumun kendini ilgilendirmediyi, sorunu başkalarının da çözebileceğini, durumun gelişimini seyredenler gibi kendinin de seyretmesinin yeterli olduğunu

düşünür. İzleyici etkisinin cesaretlendirme boyutunda ise bireysel olarak ve izleyici etkisi ile yardım etme olasılığının düşmesinin yanı sıra, mevcut olumsuzluğun daha da kuvvetlenmesini sağlamak amaçlanmaktadır. Bu çalışmada bu iki boyut çalışmaya esas teşkil etmiştir. İzleyici etkisinin farklı bir yaklaşıma sahip olan diğer iki boyutundan koruma boyutunda birey çevredeki izleyicilere rağmen mağduru koruma, durumun sonlandırılmasını isteme, mağdura arkadaşlık etme eğilimindedir. Korumada olduğu gibi yetkililerden yardım istemede de birey durumun sonlandırılması yönünde hareket etmekte, izleyicilerden olumsuz yönde etkilenmemektedir (Kingston, 2008: 56-59; Grantham, 2011: 266). Yapılan çalışmalarda izleyici etkisini artıran değişkenler olduğu gibi yardım etmenin insani görev olarak kabul edildiği durumlarda başkalarının varlığının acil durumdaki kişiye yardım etme eğilimini engellemediğine de rastlanmıştır. Bireyin müdahale etmeyi kişisel görev olarak gördüğü durumlarda izleyici etkisi azalabilmektedir (Chekroun, Brauer, 2002: 855). Ayrıca mağdura yakınlık derecesinin, durumun aciliyetinin, kişilik özelliklerinin, mesleki niteliklerin, bireysel farklılıkların izleyici etkisindeki rolü önemlidir. Sonuç olarak örgütlerde verimliliğe etki eden saldırgan davranışlar, psikolojik taciz, çatışma gibi durumları artırıcı etkiye sahip olan izleyici etkisi konusunun üzerinde önemle durulmalıdır (Paull vd., 2012:364).

III. KONTROL ODAĞI

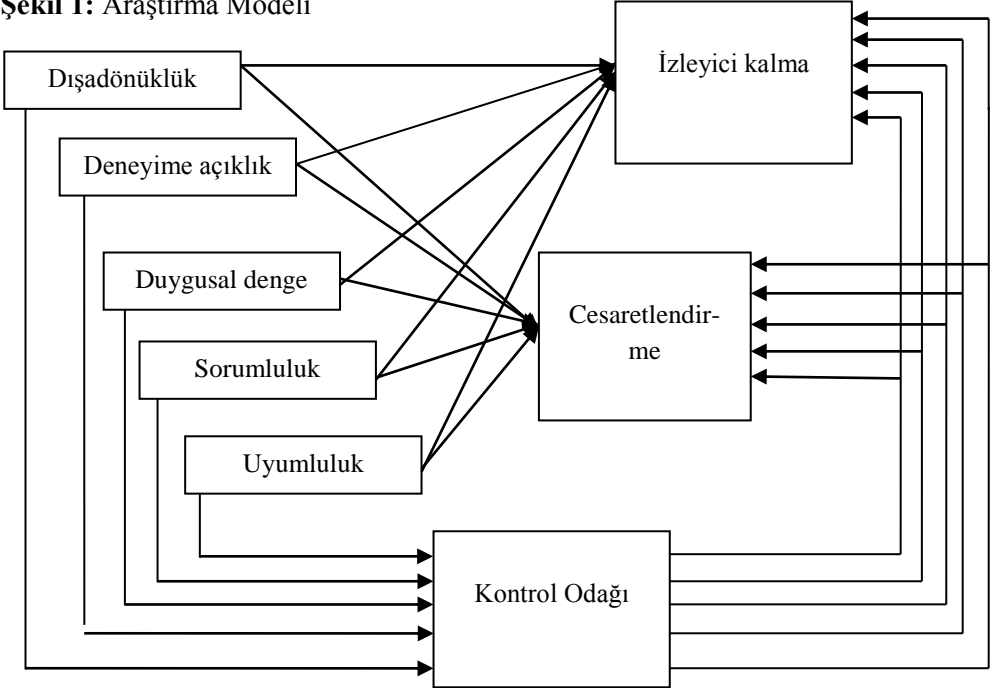
Örgüt içinde birey davranışları üzerinde etkili olabilecek bireysel faktörler değerlendirildiğinde kontrol odağı önemli bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır. İnsanların yaşadıkları olayların nedenleri konusunda sorumluluğu kime veya neye yüklediği kontrol odağı ile ilgilidir (Durna, Şentürk, 2012:187; Rossier vd., 2005: 230). Kişiler başlarına gelen iyi veya kötü olayların sebeplerini algılama bakımından farklılaşmaktadır. Bu anlamda kontrol iç ve dış olmak üzere iki alt boyutta ele alınmaktadır. Bazı bireyler iç kontrol odaklı, bazı bireyler dış kontrol odaklı iken bazıları da ikisi arasında yer alabilirler (Oliver vd., 2006: 840). Dış kontrol odağına sahip olan bireyler kaderinin, şansının kendi dışındaki dış güçlerin kontrolünde olduğunu düşünen, sosyal yetenekleri ve kişilerarası ilişkileri yetersiz olan kişilerdir. Bunun yanı sıra iç kontrol odaklı kişiler sosyal ilişkiler açısından daha başarılı olan, yaşadıkları olaylardan kendilerini sorumlu tutan kişilerdir (Twenge, 2004: 310-312; Oliver vd., 2006: 841). Bireysel olarak sergiledikleri davranışları ile karşılaştığı sonuçlar arasında bir ilişki olduğunu düşünen kişiler iç kontrol odaklı ancak böyle bir ilişkinin var olmadığını düşünen bireyler ise dış kontrol odaklı olarak tanımlanmaktadır (Johnson vd., 2009:472). Dış kontrol odağına sahip olan bireyler, iç kontrol odağına sahip olan bireylerden daha fazla uyma davranışı göstermektedir (Durna, Şentürk, 2012:188). Kontrol odağı, karar verme davranışı gibi birçok davranışı doğrudan etkilediği için örgütsel davranış alanında incelenen önemli konu-

lardandır. Organizasyonlar açısından etkin ve verimli kişilik profilinin ortaya çıkarılması açısından kontrol odağı önem taşımaktadır.

IV. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLER

Araştırmanın modeli şu şekilde gösterilebilir:

Şekil 1: Araştırma Modeli



Bu model kapsamında geliştirilen hipotezler ise şunlardır:

1. Kontrol odağı, dışadönüklüğün izleme üzerindeki etkisinde anlamlı bir aracılık etkisine sahiptir.
2. Kontrol odağı, deneyime açıklığın izleme üzerindeki etkisinde anlamlı bir aracılık etkisine sahiptir.
3. Kontrol odağı, duygusal dengenin izleme üzerindeki etkisinde anlamlı bir aracılık etkisine sahiptir.
4. Kontrol odağı, sorumluluğun izleme üzerindeki etkisinde anlamlı bir aracılık etkisine sahiptir.
5. Kontrol odağı, uyumluluğun izleme üzerindeki etkisinde anlamlı bir aracılık etkisine sahiptir.

6. Kontrol odağı, dışadönüklüğün cesaretlendirme üzerindeki etkisinde anlamlı bir aracılık etkisine sahiptir.
7. Kontrol odağı, deneyime açıklığın cesaretlendirme üzerindeki etkisinde anlamlı bir aracılık etkisine sahiptir.
8. Kontrol odağı, duygusal dengenin cesaretlendirme üzerindeki etkisinde anlamlı bir aracılık etkisine sahiptir.
9. Kontrol odağı, sorumluluğun cesaretlendirme üzerindeki etkisinde anlamlı bir aracılık etkisine sahiptir.
10. Kontrol odağı, uyumluluğun cesaretlendirme üzerindeki etkisinde anlamlı bir aracılık etkisine sahiptir.

V. METODOLOJİ

A. ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini Kayseri Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren işletmelerde çalışan beyaz ve mavi yaka personel oluşturmaktadır. Bölgede sayısı konjontürel olarak değişmekle birlikte 40.000 kişi çalışmaktadır. Araştırma, işletmelerde çalışan yönetici ve işçilerle gerçekleştirilmiştir. Ana kütlesi 40.000 olan bir birimde 0.99 güven düzeyinde 0.05 hoşgörü miktarı ile örneklem sayısı 422 olarak tespit edilmiştir (Çıngı, 1994:332). Araştırmada çalışanlara dağıtılan anket formlarının 402 tanesi geçerli kabul edilerek araştırmaya dahil edilmiştir. İşletmeler farklı sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerdir. Çalışanlar ise farklı statülerde çalışanlardır. İşletmeler ve çalışanlar kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir.

B. VERİLERİN TOPLANMASI

Veriler geliştirilen bir anket formu aracılığı ile toplanmıştır. Anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Bölümlerde kullanılan ölçekler ve güvenilirlik katsayıları (Cronbach's alfa) aşağıdaki tabloda yer almaktadır. İzleyici etkisini belirlemeye 20 sorudan oluşan ölçekte "bu tür durumlarda olan biteni sadece izlerim" şeklinde 5'li Likert ölçeğinde ifadeler yer almaktadır. Kişilik özelliklerini değerlendirmek için Gosling v.d. (2003) tarafından hazırlanan "Beş Faktör Kişilik Envanteri" 5 boyut ve 10 ifade ile 5'li Likert ölçeğinde kullanılmıştır. Kontrol odağı için kullanılan ölçekte de 5'li Likert kullanılmıştır. Ölçeklerin tamamında 1-kesinlikle katılmıyorum, 5-kesinlikle katılıyorum'u temsil etmektedir.

Tablo 1: Ölçeklerin Güvenirliği

<i>Ölçekler</i>	<i>Kaynaklar</i>	<i>Güvenirlik</i>
İzleme (izleyici kalma)	(Kingston, 2008)	0.71
Cesaretlendirme	(Kingston, 2008)	0.74
Beş Faktör Kişilik Modeli (TIPI)	(Gosling vd.,2003)	0.82
Kontrol Odağı (Rotter Scale)	(McGee ve McGee, 2011)	0.68

Tablo 1’de görüldüğü gibi araştırma boyutlarına ilişkin kullanılan ölçeklerin güvenirliliği yeterli düzeydedir. Geçerlilik açısından değerlendirildiğinde çeşitli araştırmalar göstermiştir ki beş faktör kişilik modeli farklı kültürlerdeki kişileri değerlendirmek için geniş ölçüde geçerli bir model olarak kabul edilmektedir (Hoffman, 2001:25). Rotter’in Kontrol Odağı ölçeğinin daha önce pek çok araştırmada geçerli ve güvenilir olduğu (Akça, Yaman, 2010) tespit edilmiştir. Daha önce Kingston (2008) tarafından da izleyici etkisine yönelik ölçek kullanılmıştır. Bu doğrultuda araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerli ve güvenilir olduğu ifade edilebilir.

C. BULGULAR

1.Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılanların %29’u bayan, %71’i erkek çalışanlardan oluşmaktadır. Örneklemin yaş ortalaması ise 35.5 (ss:7.64)’dir. Araştırmada bir soru olarak çalışanın algıladığı yönetim şekli de sorulmuştur. Çalışanların %14.8’i yönetim şeklini otokratik, %45.5’i demokratik, %10.8’i serbest bırakıcı ve %29’u bürokratik olarak algıladıklarını ifade etmiştir.

2.Araştırma değişkenlerinin ortalama değerleri ve standart sapmaları

Araştırma değişkenlerinin ortalama değerleri ve standart sapmaları aşağıdaki gibidir:

Tablo 2: Araştırma Değişkenlerinin Ortalama Değerleri ve Standart Sapmaları

<i>Değişkenler</i>	<i>Ortalama</i>	<i>St. Sapma</i>
İzleyici kalma	1.57	0.64
Cesaretlendirme	1.79	0.65
Dışa dönüklük	3.45	1.11
Uyumluluk	2.32	0.98
Deneyime açıklık	3.70	1.24
Sorumluluk	3.46	1.17
Duygusal denge	3.37	1.02
Kontrol odağı (içten-dışa)	0.67	0.38

3. Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiler, kontrol odağının aracılık etkisinin test edilmesi öncesinde büyük önem arz etmektedir.

Tablo 3: Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Cesaretlendirme	1.00							
2. İzleyici kalma	0.387**	1.00						
3. Uyumluluk	0.211**	0.177**	1.00					
4. Sorumluluk	-0.158**	-0.195**	0.112*	1.00				
5. Duygusal denge	-0.082	-0.259**	0.218**	0.105*	1.00			
6. Deneyime açıklık	-0.193**	-0.226**	0.143**	-0.193**	-0.106*	1.00		
7. Dışa dönüklük	-0.230**	-0.181**	0.258**	0.198**	0.200**	0.482**	1.00	
8. Kontrol odağı***	0.091	0.284**	0.223**	0.150**	0.132**	0.238**	0.144**	1.00

p<0.01, *p<0.05, * Kontrol odağı için dışı doğru hareket etmektedir.

Tablodan da görüldüğü üzere, cesaretlendirme boyutu ile kontrol odağı arasında ilişki bulunmamaktadır. Tüm kişilik özellikleri ile izleyici kalma davranışları arasında anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Duygusal denge hariç diğer kişilik özellikleri ile de cesaretlendirme davranışları arasında anlamlı ilişkiler bulunmaktadır.

4. Kontrol Odağının Aracılık Rolüne İlişkin Analiz Bulguları ve Hipotez Testleri

Aracılık rolüne ilişkin analiz Baron ve Kenny'nin analiz yöntemine göre yapılmıştır. Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen aracı değişken analizi yöntemine göre bir değişkenin aracı rolü üstlenebilmesi için şu koşulların var olması gerekmektedir:

- Bağımsız (öncül) değişken aracı değişkenle anlamlı bir ilişki içerisinde olmalıdır.
- Bağımsız (öncül) değişken bağımlı değişkenle anlamlı bir ilişki içerisinde olmalıdır.
- Aracı değişken ile bağımlı değişken arasında anlamlı bir ilişki bulunmalıdır.
- Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi, aracı değişken devreye girdiğinde azalmalı ya da tamamen ortadan kalkmalıdır. Bu etkinin tamamen ortadan kalkması *tam aracılık* ilişkisinin; tamamen ortadan kalkmaması ise *kısmi aracılık* ilişkisinin yani başka aracı değişkenlerinde varlığına işaret etmektedir.

Analiz sonuçları aşağıda tablolar halinde verilmiştir.

Tablo 4: Uyumluluğun İzleyici Kalma Üzerindeki Etkisinde Kontrol Odağının Aracılık Etkisi

Eşitlikler	Değişkenler	R	R ²	Düz. R ²	Beta	F	t	Anlamlılık
1	Uyumluluk	0.177	0.031	0.030	0.177	12.822	3.601	0.00
2	Uyumluluk ve Kontrol odağı	0.309	0.095	0.091	0.125 0.312	20.923	2.553 6.364	0.04 0.00

Bağımlı Değişken: İzleyici Kalma

Kontrol odağı, uyumluluğun izleme davranışı üzerindeki etkisinde anlamlı bir aracılık etkisine sahiptir.

Tablo 5: Deneyime Açıklığın İzleyici Kalma Üzerindeki Etkisinde Kontrol Odağının Aracılık Etkisi

Eşitlikler	Değişkenler	R	R ²	Düz. R ²	Beta	F	t	Anlamlılık
1	Deneyime açıklık	-0.226	0.051	0.049	-0.226	21.342	-4.481	0.00
2	Deneyime açıklık ve Kontrol odağı	0.327	0.107	0.103	-0.168 0.244	26.288	-3.432 4.994	0.01 0.00

Bağımlı Değişken: İzleyici Kalma

Kontrol odağı, deneyime açıklığın izleme davranışı üzerindeki etkisinde anlamlı bir aracılık etkisine sahiptir.

Tablo 6: Sorumluluğun İzleyici Kalma Üzerindeki Etkisinde Kontrol Odağının Aracılık Etkisi

Eşitlikler	Değişkenler	R	R ²	Düz. R ²	Beta	F	t	Anlamlılık
1	Sorumluluk	-0.195	0.038	0.032	-0.195	16.325	-4.021	0.00
2	Sorumluluk ve Kontrol odağı	0.316	0.100	0.060	-0.141 0.241	22.063	-2.935 6.331	0.03 0.00

Bağımlı Değişken: İzleyici Kalma

Kontrol odağı, sorumluluğun izleme davranışı üzerindeki etkisinde anlamlı bir aracılık etkisine sahiptir.

Tablo 7: Dışadönüklüğün İzleyici Kalma Üzerindeki Etkisinde Kontrol Odağının Aracılık Etkisi

Eşitlikler	Değişkenler	R	R ²	Düz. R ²	Beta	F	t	Anlamlılık
1	Dışadönüklük	-0.181	0.033	0.030	-0.181	13.527	-3.677	0.00
2	Dışadönüklük ve Kontrol odağı	0.343	0.118	0.113	-0.122 0.291	26.464	-2.435 6.178	0.04 0.00

Bağımlı Değişken: İzleyici Kalma

Kontrol odağı, dışa dönüklüğün izleme üzerindeki etkisinde anlamlı bir aracılık etkisine sahiptir.

Tablo 8: Duygusal Dengenin İzleyici Kalma Üzerindeki Etkisinde Kontrol Odağının Aracılık Etkisi

Eşitlikler	Değişkenler	R	R ²	Düz. R ²	Beta	F	t	Anlamlılık
1	Duygusal denge	-0.259	0.067	0.065	-0.181	28.632	-5.351	0.00
2	Duygusal denge ve Kontrol odağı	0.311	0.097	0.092	-0.175 0.227	21.244	- 3.605 4.691	0.00 0.00

Bağımlı Değişken: İzleyici Kalma

Kontrol odağı, duygusal dengenin izleme üzerindeki etkisinde anlamlı bir aracılık etkisine sahiptir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Kişilik özellikleri ile izleyici etkisi üzerindeki etkileri ve bu etkide kontrol odağının aracılık rolünün incelendiği bu çalışmada önemli sonuçlara ulaşılmıştır. Sonuçlardan ilki, araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilere yöneliktir. Burada oldukça çarpıcı sonuçlara ulaşılmıştır. Kişilik özelliklerinden sorumluluk, deneyime açıklık, duygusal denge ve dışa dönüklük ile izleme davranışı arasındaki ilişki negatif yönlüdür. Yani, bireylerin sorumluluğu arttıkça, yeni deneyimlere açık hale geldikçe, daha yüksek duygusal dengeye ulaştıkça ve dışa dönüklüğü arttıkça bireylerde olayları izleme davranışlarında azalma meydana gelmektedir. Kişilik özelliklerinden uyumluluk, bireylerin olayları izleme davranışlarını veya olaylarda sadece izleyici olarak kalma davranışlarını artırmaktadır.

Kişilik özellikleri ile cesaretlendirme davranışları arasında ilişkinin bulunmaması ise oldukça anlamlıdır. Hiç bir kişilik özelliği ile mağdur edeni cesaretlendirmeye yönelik davranışlar arasında anlamlı ilişkiler bulunmamaktadır. Bunun nedenini kültürde aramak gerekir. Toplumumuzda bireylerin izleyici kalsalar da mağdur eden kişiyi cesaretlendirici davranışlardan uzak durdukları söylenebilir. Dolayısıyla, cesaretlendirme davranışları ile ilgili kontrol odağının aracılık rolüne ilişkin analizler yapılamamıştır. Çalışmanın ikinci önemli sonucu ise, kontrol odağı ile izleme davranışı arasındaki pozitif yönlü ilişkidir. Bireyler dış kontrol odaklı hale geldikçe izleme davranışlarında da artış görülmektedir. Bunun temel nedeni, dış kontrol odaklı bireylerin kader ve şans odaklı olması ile açıklanabilir. İç kontrol odaklı bireylerin olayları kendilerinin kontrol edebileceklerine ilişkin inanca sahip olmaları olaylara müdahale etmeyi de beraberinde getiriyor olabilir. Dış kontrol odaklı bireylerde mağdurun başına gelen olayların onun kaderi ile veya şansı ile ilgili olduğu düşünülüyor olabilir. Kontrol odağı ile cesaretlendirme davranışları arasında ilişki bulunmaması da başka çarpıcı bir sonuçtur. Bireyin iç veya dış kontrol odaklı olması ile mağdur edeni cesaretlendirmeye yönelik davranışları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Çalışmadan çıkarılacak önemli bir diğer sonuç ise kontrol odağının beş kişilik özelliğinde de anlamlı kısmi aracılık rolü oynuyor olmasıdır. Kontrol odağı; uyumluluğun, dışa dönüklüğün, sorumluluğun, duygusal dengenin ve deneyime açıklığın, olayları izleme davranışı üzerindeki etkilerinde anlamlı aracılık etkisine sahiptir. Etkilerin tamamı da kısmi aracılık etkisidir. Yani kişilik özelliklerinin izleme davranışı üzerindeki etkisi, kontrol odağının devreye girmesi ile hem sürmektedir hem de azalmaktadır. Sorumluluk, yeni deneyimlere açıklık, duygusal denge ve dışa dönüklüğün izleme davranışı üzerindeki olumsuz etkisini azaltan kontrol odağı (dış kontrol odağı), uyumluluğun izleme davranışı üzerin-

deki olumlu etkisinin bir kısmını üzerine alarak olumlu etkiyi azaltmıştır. Çalışmada sonuç olarak kurulan 10 hipotezin 5 tanesi doğrulanmış diğerleri ise doğrulanamamıştır. Sonraki çalışmalarda farklı kişilik, kontrol odağı ve izleyici etkisi ölçekleri kullanılabilir. Elde edilecek sonuçlar bu çalışmanın sonuçları ile karşılaştırılabilir. Bu çalışmanın literatüre önemli bir katkı sağladığı düşünülmektedir. Çünkü aynı model literatürde tespit edilememiştir. Bu çalışmadan geleceğe yönelik olarak çıkarılacak önemli bir sonuç da cesaretlendirme davranışlarına yönelik olarak çıkan anlamsız sonuçların ölçeğin bireylere anlamsız gelmesi ile açıklanabileceğidir.

KAYNAKÇA

- ABU ELANAIN, Hossam M.; (2010), "Work Locus of Control and Interactional Justice as Mediators of The Relationship Between Openness to Experience and Organizational Citizenship Behavior", **Cross Cultural Management: An International Journal**, 17 (2), pp.170-192.
- AKÇA, Figen and Banu YAMAN; (2010), "The Effects of Internal-External Locus of Control Variables on Burnout Levels of Teachers" **Procedia Social and Behavioral Sciences**, 2, pp. 3976-3980.
- ALLPORT, Gordon W. ; (1961), **Pattern and Growth in Personality**, New York: Holt, Rienhart and Winston.
- BARON, Reuben M. and David A. KENNY; (1986), "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations", **Journal of Personality and Social Psychology**, 51(6), pp. 1173-1182.
- BARRICK, Murray R. and Michael K. MOUNT; (1991), "The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis", **Personnel Psychology**, 44, pp. 1-26.
- BOZIOELOS, Nikos; (2004), "The Big Five of Personality and Work Involvement", **Journal of Managerial Psychology**, 19 (1), pp.69-81.
- BRUCK, Carly S. and Tammy D. ALLEN; (2003), "The Relationship Between Big Five Personality Traits, Negative Affectivity, Type a Behavior and Work-Family Conflict", **Journal of Vocational Behavior**, 63, pp. 457-472.
- CHEKROUN, Peggy and Markus BRAUER; (2002), "The Bystander Effect and Social Control Behavior: The Effect of The Presence of Others on People's Reactions to Norm Violations", **European Journal of Social Psychology**, 32, pp.853-867.
- ÇINGI, Hülya; (1994), **Örnekleme Kuramı**, İkinci Baskı, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Fen Fakültesi Basımevi.
- DANZIS, Deborah A. and Eugene F. STONE-ROMERO; (2009), "Effects of Helper Sex, Recipient Attractiveness and Recipient Femininity on Helping Behavior in Organizations", **Journal of Managerial Psychology**, 24 (8), pp.722-737.
- DARLEY, John M. and Bibb LATANE; (1968), "Bystander Intervention in Emergencies: Diffusion of Responsibility", **Journal of Personality and Social Psychology**, 8, pp.377-383.

- D'CRUZ, Premilla and Ernesto NORONHA ; (2011), “The Limits to Workplace Friendship: Managerialist HRM and Bystander Behaviour in The Context of Workplace Bullying ”, **Employee Relations**, 33(3), pp.269–288.
- DURNA, Ufuk ve Faruk K. ŞENTÜRK; (2012), “Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Faaliyetlerinin Denetim Odağı Düzeyi Açısından İncelenmesi: Bir Devlet Üniversitesi Örneği”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 17, ss.187–202.
- FREDRICKS, Susan; Michele RAMSEY and Andrea HORNETT; (2011), “Kinship and Bystander Effect: The Role Of Others in Ethical Decisions” ,**Journal of Religion and Business Ethics**, 2(1), pp.1–23.
- GOSLING, Samuel D.; Peter J. RENTFROW and William B. SWANN ; (2003), “A Very Brief Measure of The Big-Five Personality Domains”, **Journal of Research in Personality**, 37, pp. 504–528.
- GRANTHAM, Tarek C.; (2011), “New Directions for Gifted Black Males Suffering From Bystander Effects: A Call for Upstanders”, **Roeper Review**, 33, pp.263–272.
- HUDSON, James M. and Amy S. BRUCKMAN; (2004), “The Bystander Effect: A Lens For Understanding Patterns Of Participation”. **The Journal of The Learning Sciences**, 13(2),pp. 165–195.
- JOHNSON, Sheena J.; Mark BATEY and Lynn HOLDSWORTH; (2009), “Personality and Health: The Mediating Role of Trait Emotional Intelligence and Work Locus of Control”, **Personality and Individual Differences**, 47, pp.470–475.
- KINGSTON, Shauna; (2008), “Bullying as a Social Process: Factors Influencing Bystander Behaviour”, **Master Of Arts Ontario**, pp.1–173.
- LUTHANS, Fred; (2008), **Organizational Behavior**, Eleventh Edition, New York: McGraw-Hill International Editions.
- MCCRAE, Robert R. and Oliver P. JOHN ; (1992), “An Introduction to the Five Factor Model and Its Applications”, **Journal of Personality**, 60, pp.175-215.
- MCCRAE, Robery R. and Paul T. COSTA; (1987),“Validation of the Five-Factor Model of Personality Across Instruments and Observers”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 52, pp. 81-90.
- MCGEE, Andrew and Peter MCGEE; (2011), “Search, Effort, and Locus of Control”, **IZA Discussion Paper**, No. 5948, pp. 1-53.

- MOUNT, Michael K., and Murray R. BARRICK; (1998), “ Five Reasons Why The “Big Five” Article Has Been Frequently Cited”, **Personnel Psychology**, 51, pp.849-857.
- OLIVER, Joseph E.; Paul E. JOSE and Paula BROUGH; (2006), “Confirmatory Factor Analysis of The Work Locus of Control Scale”, **Educational and Psychological Measurement**, 66, pp. 835-851.
- ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut; (2002), “Kamu ve Özel Sektör Yöneticileri Arasındaki Davranışsal Çalışma Koşulları ve Kişilik Farklılıklarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 19, ss.115-134.
- PAULL, Megan; Mayram OMARI and Peter STANDEN; (2012), “When is a Bystander Not a Bystander? A Typology of The Roles of Bystanders in Workplace Bullying”, **Asia Pacific Journal of Human Resources**, 50, pp. 351–366.
- PAUNONEN, Sampo V.; (2003), “Big Five Factors of Personality and Replicated Predictions of Behavior”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 84 (2), pp.411-422.
- ROBBINS, Stephan P. and Timothy A. JUDGE; 2009. **Organizational Behavior**, Thirteenth Edition, New Jersey: Prentice Hall.
- ROSSIER, Jérôme; Donatien DAHOURO and Robert R. MCCRAE; (2005), Structural and Mean-Level Analyses of The Five-Factor Model and Locus of Control: Further Evidence From Africa, **Journal of Cross-Cultural Psychology**, 36, pp. 227-246.
- SHI, Junqi; Han LIN; WALEI WANG and Mo WANG; (2009), “Linking The Big Five Personality Constructs to Organizational Justice”, **Social Behavior and Personality**, 37(2), pp.209-222.
- TWENGE, Jean M.; Liqing ZHANG and Charles IM; (2004), “It's Beyond My Control: A Cross-Temporal Meta-Analysis of Increasing Externality In Locus Of Control”, **Personality and Social Psychology Review**, 8(3), pp. 308-319.
- WILLIAMS, Kipling D. and Alvin Ty LAW; (2011), “Bystander Effect”, **Human Psychology and Sociology**, 10, pp.132-134.