



Tekstil Sektöründe Demografik Faktörlerin Kişilik Özellikleri, Örgütsel İntikam Niyeti, Örgüt İklimi Ve Bağlamsal Performans Üzerine Etkisi*

Olgun Irmak ÇETİN¹, İlknur KUMKALE²



ÖZET

Araştırmanın amacı, tekstil sektöründe çalışan iş görenlere dair demografik ve sosyoekonomik faktörlerin kişilik özellikleri, örgütsel intikam niyeti, örgüt iklimi ve bağlamsal performans üzerine etkisinin analiz edilmesidir. Çalışmada tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini İstanbul, Bursa, Kocaeli, Eskişehir ve Sakarya illerinde seçilmiş olan tekstil ve hazır giyim üretim işletmelerinde çalışan iş görenler oluşturmaktadır. Literatürden elde edilen bilgiler neticesinde anket sonuçları değerlendirilmiş, istatistiksel işlemler SPSS paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın modelinde yer alan örgütsel iklim, örgütsel intikam niyeti, kişilik özellikleri ve bağlamsal performans değişkenlerinin ölçümlerine ilişkin cevaplar 5'li Likert ölçeğine uygun olarak kodlanmıştır. Araştırmanın değişkenleri, Kişilik Özellikleri, Örgütsel İntikam, Örgüt İklimi ve Bağlamsal Performans'tır. Bireyin kişilik özellikleri, yetiştiği çevre şartları ve aile yapısı gibi unsurlar ile şekillenmektedir. Sahip olduğu kişilik özellikleri ile birey, çalışma hayatında bulunduğu ortama anlam katacaktır. Bireyin olumsuz anlamlar katması örgütte negatif iklimin; olumlu anlamlar katması ise pozitif iklimin oluşumunu tetikler. İş gören, sürekli artan üretim, iş yükü ve performans baskısı ile karşı karşıyadır. Bireyin bu baskıyı psikolojik olarak yönetememesi stres düzeyini artıracaktır.

Anahtar Kelimeler: Kişilik Özellikleri, Örgütsel İntikam Niyeti, Örgüt İklimi, Bağlamsal Performans

The Effect of Demographic Factors in Textile Sector on Personality Traits, Organizational Revenge Intention, Organizational Climate and Contextual Performance

ABSTRACT

The aim of the study is to analyze the effects of demographic and socio-economic factors of the employees working in the textile sector on the personality traits, organizational revenge intention, organizational climate and contextual performance. The random sampling method was used in the study. The sample of the study is composed of employees who work in textile and garment manufacturing enterprises in İstanbul, Bursa, Kocaeli, Eskişehir and Sakarya. In the light of the information obtained from the literature, the results of the survey were evaluated and statistical procedures were performed by using SPSS package program.

The organizational climate, organizational revenge intention, personality traits, and contextual performance variables were coded in accordance with the 5-point Likert scale. The variables of the study are Personality Traits, Organizational Revenge, Organizational Climate and Contextual Performance. Personality characteristics of the individual are shaped by such elements environmental conditions and family structure. The individual with his personality traits will add meaning to the environment in which he lives. Negative meaning of the individual will trigger the formation of negative climate; positive meaning will trigger the formation of positive climate in the organization. The employee is faced with increasing production, workload and performance pressure. The fact that the individual cannot manage this pressure psychologically will increase the stress level.

Keywords: Personality Traits, Organizational Revenge Intention, Organizational Climate, Contextual Performance

* Yazarın "Kişilik Özelliklerinin Örgütsel İntikam Niyetine Etkisinde Örgüt İklimi ve Bağlamsal Performansın Rolü" adlı doktora tezinden türetilmiştir.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Trakya Üniversitesi, KYCUBYO, Gümrük İşletme, oirmakcetin@trakya.edu.tr
² Doç. Dr., Trakya Üniversitesi, İİBF, İşletme, ilknurkumkale@gmail.com

1. Giriş

Birey tarafından sergilenen özgün ve çoğu zaman sabit davranışlar veya duygu bütünlüğü bireyin kişilik yapısı ile ilgili ipuçları vermektedir. Bireylerin belli baskın özellikleri (kibar, neşeli, saldırgan, sakin gibi) örgütsel davranış açısından kişiyi tahmin edilebilir kılmaktadır.

İntikam, çalışmada duygusal yoğunlaşma ve davranışsal bozukluk ile kendini gösterebilir. Adaletsizliğe karşı ortaya çıkabileceği gibi adaletin yeniden dağıtımında da başvurulabilen bir cezai tepkidir. İntikam niyeti, intikam duygusunu ortaya çıkaran algılanan haksızlığın şiddeti ile beslenmektedir. İntikam niyeti yönetimi ise bireyin sahip olduğu kişilik özellikleri ile sonuç bulmaktadır. Bireyin olaylar karşısında fevri davranışlar sergileyen kişilik özelliği, bir haksızlık algılandığında, kendini ifade imkânı bulamadığı takdirde intikam niyeti kurgulayacaktır. Kurgulanmış bir intikamın hayat bulması ise yine bireyin sahip olduğu kişilik özelliklerine göre neticelenecektir. Olayları dramatize edebilen bir hayal gücü intikamın amacına ulaşmasında daha gerçekçi sonuçlar elde edecektir.

2. Kavramsal Çerçeve

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın modelini oluşturan kişilik özellikleri, örgütsel intikam niyeti, örgüt iklimi ve bağlamsal performans kavramları hakkında teorik alt yapı irdelenecektir.

2.1. Kişilik Özellikleri

Kişilik, Latince'deki karşılığı "persona" olan kelime kökeninden İngilizce'ye "personality" olarak geçmiştir. İnanışa göre Klasik Roma Tiyatrosu'nda "persona" maskeleri ile kişiler arasındaki belirgin farklılıkların olduğu anlatılmak istenmiştir (Tekin, 2012, s. 20).

Lee (2007, s. 18), kişiliği "herhangi bir fikir, olay veya başka insanların davranışları neticesinde gösterilen sabit reaksiyon ile beliren karakteristikler" olarak ifade etmiştir. Jia (2008, s. 26) ise, "bireylerin duygusal ve davranışsal karakterini belirleyen dinamik zihin yapıları ve koordineli zihinsel süreçlerdir" şeklinde tanımlamıştır. Türk Dil Kurumu tarafından yapılan tanımda ise, "bir kimseye özgü belirgin özellik, manevi ve ruhsal niteliklerinin bütünü, şahsiyet" olarak belirtilmiştir (Türk Dil Kurumu, 2015).

Ergeneli'den (2006) aktaran Aydoğmuş (2011, s. 19), kişiliğin oluşumunda etkili olan biyolojik, çevresel ve durumsal faktörlerin etkili olduğunu belirtmiştir. Kişiliğin oluşumunda etkili olan biyolojik faktörler, kalıtımsal özelliklere sahip genler, bireyin ebeveynlerinden gelen kişilik özellikleri ve fiziki özelliklerdir. Kişilik oluşumunda etkili olan çevresel faktörler, yakın çevrenin erken dönem etkisi, bireyin yaşamış olduğu deneyimler ve öğrenilmiş davranışlardır. Durumsal faktörler ise bireyin değişken davranışları, farklı durumların etkisi ve bireyin gizli kalmış özellikleridir.

2.2. Beş Faktör Kişilik Modeli (BFKM)

Beş Faktör Kişilik Modeli, ilk olarak 1930'lu yıllarda Klages, Baumgarten, Allport ve Odbert gibi bilim insanlarının kişilik ile ilgili tüm kelimeleri sözlük içerisinden seçip olarak bir sınıflandırma yapma isteği ile ortaya çıkmıştır (Sherman, 2012, s. 73). Sonuç olarak 18.000 kelimeye ulaşılmıştır. Allport ve Odbert'in ortaya çıkarmış olduğu bu kelimeler, bir bireyi diğerlerinden ayırmada kullanılabilecek türde, yani bireylerin birbirlerinden farklılıklarına işaret eder nitelikteki kelimelerdir. Bu çalışma, bireysel kişilik sınıflandırması oluşturulabilmesinde bir milat olarak görülsede aslında, o günkü mevcut hali ile yeterli bir çalışma değildi (Tekin, 2012:133).

Demirkan (2006, s. 58), 1980'lerin sonlarında kişilik üzerine çalışmalar yapan psikologların anlamlı bir sınıflandırma için Beş Faktör Kişilik Modeli üzerinde karar kıldığını ifade etmiştir.

Büyük Beşli diye de adlandırılan Beş Faktör Kişilik Modeli birbirinden nispeten bağımsız olan beş kişilik özelliğini nitelendirmektedir (Humblyrd, 2010, s. 36). Bu özellikler (Aydoğmuş, 2011, s. 40):

- Dışa Dönüklük/İçe Dönüklük,
- Sorumluluk/Hedefsizlik,
- Uyumluluk/Uyumsuzluk,
- Deneyime Açıklık/Deneyime Kapalı Olmaktır.
- Duygusal Dengesizlik/Duygusal Denge,

Basım (2009, s. 22), Borgatta (1964), Goldberg (1990) ve Norman'ın (1963) ayrı ayrı yaptıkları çalışmalarda kişiliği ifade eden beş faktörlü bir yapının olduğunu belirtmişlerdir. Beş Faktör Kişilik Modeli, kişilik özelliklerine göre bireylerin sınıflandırılabilmesi için geliştirilmiş ve geniş kitlelerce kabul edilmiştir (Perry, 2003, s. 15).

2.2.1. Dışa Dönüklük Kişilik Özelliği

Dışa dönük bireylerin diğer kişilik özelliklerine sahip bireylere göre toplumda daha fazla dikkat çektiği yapılan araştırmalarla sabitlenmiştir (Judge & Zapata, 2015, s. 1141). Raja (2004, s. 21), çalışma ortamında ödüllendirme sisteminin, dışadönük kişilik özelliklerine sahip iş görenleri diğer kişilik özelliklerine göre daha fazla motive ettiğini belirtmiştir. Perry (2003, s. 7), dışadönük iş görenlerin, yöneticiler tarafından tasvip edilmek için bazen sosyal davranış bozuklukları geliştirdiklerini ifade etmiştir.

2.2.2. Sorumluluk Kişilik Özelliği

Sorumluluk kişilik özelliğine sahip bireyler disiplini seven, karşılaşılabileceği sorunlar için sürekli hazır, etiksel değerlere saygılı, başladığı işi bitiren ve harekete geçmeden önce enine boyuna tartan davranışlar sergilerler. Kararlı yapıları ve sorumluluk duygusu hedeflerine varmaları için sorumlu kişilere yol gösterici olur. Sorumluluk duygusunun az olduğu kişiler ise, organize olamayan, dikkatini toplayamayan, kontrolü ele alamayan karakteristik özelliklere sahiptirler (Demirkan, 2006, s. 61).

2.2.3. Uyumluluk Kişilik Özelliği

Borgatta (1964), Botwin ve Buss, (1989), Hogan (1983), Norman (1963), Peabody ve Goldberg (1989), Tupes ve Christal (1961) yaptıkları çalışmada uyumluluk kişilik özelliğini, işbirlikçi, destekçi, sıcak kanlı, sevimli ve iyi huylu olarak belirtmişlerdir. Fiske (1949), Smith (1967), Digman, Takemoto ve Chock (1981) uyumluluğu yüksek adaptasyonlu, bağımlı ve itaatkar olarak ifade etmişlerdir. Bu olumlu belirtilerin aksine Hofstee, Raad ve Goldberg (1992), Saucier ve Ostendorf (1999) uyumluluk kişilik özelliğini soğuk, duyarsız, muhalif, bencil, kibirli samimiyetsiz olarak belirlemişlerdir (Zimmerman, 2006, s. 24).

Landers ve Lounsbury'e (2006) göre uyumlu kişilik özelliğine sahip bireylerin internet bağımlılığı düşük çıkmıştır. Antonioni'nin (1998) yaptığı çalışmada uyumlu liderlerin bütünleştirici yönetim tarzını belirledikleri anlaşılmıştır. Roberts, Caspi ve Moffitt'in çalışmalarında (2003) yüksek uyumluluk kişilik özelliği gösteren bireylerin daha kolay istihdam edildiği ortaya çıkmıştır (Jia, 2008, s. 50).

2.2.4. Deneyime Açıklık Kişilik Özelliği

Deneyime açıklık kişilik özelliğine sahip bireyler zekâ sorunu yaşamayan, geniş hayal gücüne sahip, sanata, müziğe ilgili ve merak eden yapıdadırlar. Bu boyutta değerlendirilebilecek bireylerin ayırt edici özellikleri arasında; analitiklik, karmaşıklık, meraklılık, bağımsızlık, yaratıcılık, liberallik, geleneksel olmayan, orijinallik, hayal gücü kuvvetlilik, geniş ilgi alanlarına sahip olma, cesur olma, değişiklikleri sevme, sanata ilgi duyma ve açık fikirlilik gibi sıfatlar ile tanımlanabilmektedir (Tekin, 2012, s. 142).

2.2.5. Duygusal Dengesizlik Kişilik Özelliği

Duygusal denge hali, bir anlamda bireylerin hayata ve onun ortaya koyduğu koşullara olumlu yaklaşımlarını ifade etmektedir. Duygusal denge kişilik özelliğinin olumlu ucunda; nezaket, incelik, saygılı olma, güvenirlilik, esneklik, açık kalplilik ve merhametlilik gibi özellikler bulunmaktadır (Alkan, 2014, s. 42).

Duygusal dengesizlik kişilik özelliği düşük olan insanlar ise görece rahat, strese daha sakin cevap verebilen, öfke kontrol sorunu olmayan, özgüveni yüksek ruh hali sergileyebilirler (Doğan, 2012, s. 3). Bireylerin kişilik özelliklerinden duygusal denge boyutu, bireylerarası ilişkilerde en temel faktörlerden biridir. Yöneticilik pozisyonu için duygusal dengesizlik kişilik özelliği düşük iş görenlerden seçim yapılması uygun bir davranış olacaktır (Alkan, 2014, s. 42).

2.3. Örgütsel İntikam Niyeti

Örgüt içerisinde adaletsiz bir durumla karşılaşan iş gören bu durum neticesinde intikamcı düşünceye sahip olabilir, affetme eğilimi gösterebilir veya zararının giderilmesini isteyebilir. Tüm bu sonuçlar için iş görenin göstereceği davranış şekli meydan okuma, intikamcı düşünce ile yoğrulma veya kendisini dünyaya kapatma olacaktır. Ek olarak, suçlu birey pişmanlık duyabilir ya da örgüt suçluya ceza verme yoluna gidebilir. Suçlunun bir yaptırım ile cezalandırılması mağdurun onu affetmesi veya uzlaşma ihtimali için daha uygun şartlar hazırlar (Akın vd. , 2012, s. 3). Diğer yandan mağdurun intikamını alması da barış ve huzur ortamını sağlayabilir. Fakat bu istenen bir davranış olmayacaktır (Özer vd. , 2014, s. 2).

Wade (1989, s. 94), örgütsel intikam niyeti ve affetme eğilimi ile ilgili 451 adet duygu ve düşünce derlemiştir ve 118 adet maddenin anlamlı bulunduğundan bahsetmiştir. Wade, çalışmasını, “affetme” ve “affetmeme” temel başlıklarında toplamıştır. Her başlık ise “düşünceler”, “duygular” ve “davranışlar” olarak alt boyuta ayırmıştır (Şekil 1).

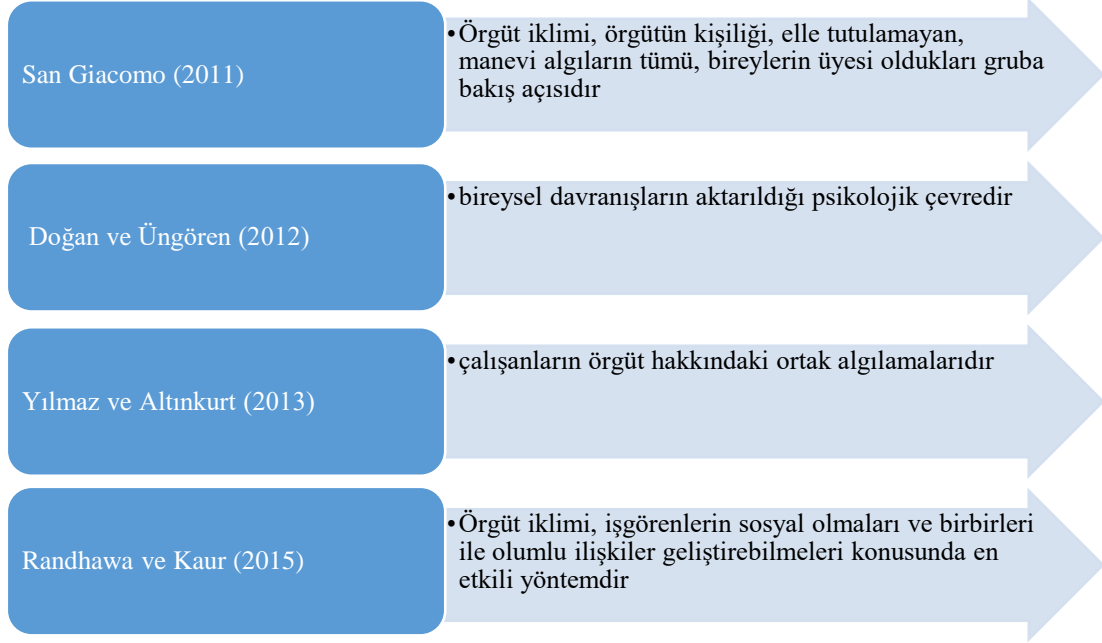
1.Affetme Düşüncesi	<ul style="list-style-type: none">•Dengeli bakış: Diğer örgüt üyeleri ile birlikte olmaktan mutluluk duyma, onlara olan bağlılık düşünceleridir.•Saplantılardan kurtulma: Başkalarını suçlamaktan vazgeçme, diğer örgüt üyelerine olan kızgınlıktan ve savunmacı yaklaşımdan kurtulma düşünceleridir.
1.Affetme Duygusu	<ul style="list-style-type: none">•Bireysel dinginlik: Sakinlik, iyi hislere sahip olma, hayatın tadını çıkarma ve barışçıl duygulardır.•Duygusal pazarlık: Kızgınlıktan kurtulma, nefretten uzaklaşma ve reddetmekten kaçma duygularıdır.•Karşılıklılık: Başkaları ile iyi olma, ilgilenme, kabul etme, saygı duyma ve işbirliği yapma duygularıdır.
1.Affetme Davranışı	<ul style="list-style-type: none">•İleriye yöneliş: Diğer örgüt üyelerine, onları affederek yeni hayatlar sunma, onlar için iyi olanı dileme, olan biteni telafi etmeye çalışma davranışlarıdır.•Tanrı'ya yöneliş: Tanrı'dan diğer örgüt üyelerine af dileme, onları tekrar sevmek için Tanrı'dan güç isteme, Tanrı'ya onları affettiğini söyleme davranışlarıdır.
1.Affetmeme Düşüncesi	<ul style="list-style-type: none">•Suçlama:Diğerleri kötüdür, onlarla ilgili yanlış olan bir şeyler var ve suçlu oldukları için onları suçlama düşünceleridir.•İntikam: Acı çekmelerini isteme, hak ettikleri kötü muameleyi diğer işgörenlere uygulama ve başlarına kötü olaylar gelmesini isteme düşünceleridir.•Mağduriyet: Bireyin yanlış anlaşıldığına ve olan bitenin onun suçu olmadığına inanma düşünceleridir.
1.Affetmeme Duygusu	<ul style="list-style-type: none">•Bireysel dinginlik: Yanlış yaptıklarına inanma, aldatılma, mağdur edilme, acı çektirilme ve şiddete maruz bırakılma duygularıdır.•Karşılıklılık: Kızgınlık, nefret, sinirlilik duygularıdır.
1.Affetmeme Davranışı	<ul style="list-style-type: none">•Kin tutma: Örgüt üyeleri ile ilgili şüpheli olma, onlara güvenmeme, incitme kartını açık bırakma ve başkalarına sıcak davranmamama davranışlarıdır.•Uzaklaşma: Diğer örgüt üyelerinden kaçma, onlarla olan ilişkiyi kesme ve araya mesafe bırakma davranışlarıdır.•Karşı koyma: Başkaları ile ilgili dedikodu yapma, başlarına kötü olayların gelmesini sağlama, onların kötü görünmelerine sebep olma davranışlarıdır.

Şekil 1. Affetme ve affetmeme davranışı
Kaynak: Wade (1989, s. 94)

2.4. Örgüt İklimi

Örgütsel iklim, örgüt değerlerinin, hissedişlerinin, davranışlarının, etkileşimlerinin, üyelere ait grup normlarının açıkça ifadesidir (San Giacomo, 2011, s. 17). Randhawa ve Kaur (2015,

s. 3) örgüt iklimini “örgüt iç çevresinin, üyeler tarafından onaylanması, üye davranışlarından etkilenmesi, karakteristik özelliklerinin üyelerce tanımlanabilmesi durumu” olarak tanımlanmıştır. Örgüt iklimine yönelik bazı tanımlar aşağıda şekilde verilmiştir.



Şekil 2. Örgüt iklimine yönelik tanımlar

Şekilde verilen tanımların yanı sıra iklimin, olumlu veya olumsuz olması iş görenleri negatif veya pozitif yönde etkileyecektir Brody (2014, s. 19). İklim araştırmacıları, iş görenlerin örgüt hakkında yüzeysel olarak ne gördüğü ile ilgilenirler. Çünkü iklim, değerlendirme yapmaktan ziyade tanımlamak için kullanılırlar (Çetin Gürkan, 2006., 63). Bireyler genelde gördüklerini değil gördüklerinin onlar için nasıl anlamlandığını anlatırlar. Bu yüzden de bireylerin algıladıkları iyi ya da kötü olguları değil ne gördükleri sorulur (Kuyumcu, 2011, s. 9).

2.5. Bağlamsal Performans

Öcel (2013, s. 2) “asıl görevin yapılmasına doğrudan katkıda bulunmayan ancak, görevin etkili bir şekilde yapılabilmesi için gerekli olan örgütsel, sosyal ve psikolojik çevrenin iyileştirilmesine katkıda bulunan davranışlar kalıpları” olarak bağlamsal performansın tanımını yapmıştır. Görev performansı yapılması gereken işin hedefe ulaşması; bağlamsal performans ise hedefe ulaştıktan sonra sergilenen performansa yönelik bireysel eylemlerdir (Onay, 2011, s. 590).

Bağlamsal performans, örgüt üyelerinin karşılığında ödül beklemezsizin sergilemiş oldukları sosyal ve psikolojik davranışlardır (McClamb, 2015, s. 12) ve tamamen motivasyonel bir süreçtir (Braun, 1996, s. 49).

Ward (2004, s. 33), bağlamsal performansın iki nedenden dolayı önemli olduğunu belirtmiştir. Birincisi örgütün devamlılığı için iş görenin bağlamsal performansı diğer performans türlerine göre örgüte eşsiz fayda sağlamasıdır. İkincisi ise, literatür çalışmalarından yola çıkarak iş görenin örgüte uyumu için bağlamsal performansın diğer performans türlerinden daha etkili olmasıdır.

Bellia (2007, s. 31), iş görenlerde bağlamsal performansın, yöneticinin başarısını ifade edeceğini söyleyerek bağlamsal performans ve yönetici başarısı arasında ilişki kurmuştur. Ayrıca Bellia, iş görenlerde bağlamsal performans, yöneticinin örgüte yaklaşımı ile artacak veya azalacaktır demiştir.

3. Yöntem

Çalışmanın araştırma kısmı ampirik yöntemle uygun olarak dizayn edilmiştir. Araştırmanın değişkenleri Kişilik Özellikleri, Örgütsel İntikam, Örgüt İklimi ve Bağlamsal Performans; demografik ve sosyo-ekonomik faktörleri ise cinsiyet, medeni durum, çalıştığı bölüm, yaş, eğitim, çalışma süresi (yıl), toplam iş tecrübesi (yıl) ve aylık gelir (TL) olarak belirlenmiştir. Çalışmada veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcılara, demografik özellikleri belirlemek amacı ile sekiz soru yöneltilmiştir. İkinci bölümde örgütsel iklim, örgütsel intikam niyeti ve bağlamsal performans algılarını ölçmeye yarayan 27 ifade kullanılmıştır. Dördüncü bölümde 44 ifade ile kişilik özellikleri ölçeği yer almaktadır. Araştırmanın evrenini İstanbul, Bursa, Kocaeli, Eskişehir ve Sakarya illerinde tekstil ve hazır giyim üretim işletmelerinde çalışan iş görenler oluşturmaktadır. Çalışmada tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini ise İstanbul, Bursa, Kocaeli, Eskişehir ve Sakarya illerinde seçilmiş olan tekstil ve hazır giyim üretim işletmelerinde çalışan iş görenler oluşturmaktadır. Bu bölgelerdeki çeşitli üretim tesislerine toplam 1253 adet anket gönderilmiş, 895 adet anket doldurulmuş ve 847 anket geçerli olarak kabul edilmiştir.

Araştırmacının, “Kişilik Özelliklerinin Örgütsel İntikam Niyetine Etkisinde Örgüt İklimi ve Bağlamsal Performansın Rolü” adlı doktora tezinden üretilen bu makalede, tezin demografik ve sosyo-ekonomik faktörlerinin araştırmanın değişkenlerini farklılaştırıp farklılaşdırmadığı test edilmiştir. Bu amaçla iki alt gruplu faktörler için t Testi ve ikiden fazla alt grubu bulunan faktörler için Varyans Analizi kullanılmıştır.

3.1. Bağımsız Gruplar T-Testi

Bağımsız gruplar t-testi iki bağımsız grubun ortalamalarının birbirinden farklı olup olmadığını test etmek amacıyla kullanılan istatistiksel analiz yöntemidir. Test istatistiği gruplar arası varyansların eşit olup olmamasına göre farklılık göstereceğinden t-testi yapılmadan önce grupların varyanslarının eşitliği test edilmelidir. Homojenlik testi olarak bilinen Levene testi, grupların varyanslarının eşitliğini test eder. Levene testinin kabul edilmesi durumunda hesaplanan t istatistiği değeri ile reddedilmesi durumundaki t istatistiği değeri farklılık gösterir (Sipahi vd. , 2010, s. 118).

3.1.1. Cinsiyet Faktörü İçin Farklılık Testleri

Cinsiyet faktörü için yapılan Levene Testi sonuçları **Hata! Başvuru kaynağı bulunamadı.**’de verilmiştir.

Tablo 1. Cinsiyete göre Levene Testi sonuçları

	Levene Testi	f1	f2	P değeri
Örgütsel iklim	2,216	1	845	,137
Örgütsel intikam niyeti	,245	1	845	,620
Bağlamsal performans	6,454	1	845	,011
Dışa dönüklük	,067	1	845	,796
Sorumluluk	8,566	1	845	,004
Uyumluluk	2,677	1	845	,102
Deneyime açıklık	,175	1	845	,676
Duygusal dengesizlik	11,444	1	845	,001

Örgütsel iklim, örgütsel intikam niyeti, Dışa dönüklük, Uyumluluk ve Deneyime açıklık değişkenlerinde grup varyanslarının eşitliği kabul edilmiştir ($p>0,05$). Bağlamsal performans, Sorumluluk ve Duygusal dengesizlik değişkenleri için ise varyansların eşitliği şartı sağlanamamıştır ($p<0,05$). Bundan sonra yapılması gereken t Testi sonuçlarını yorumlamaktır. Cinsiyet demografik faktörüne ilişkin t Testi sonuçları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Cinsiyete göre t testi sonuçları

		F	t	df	P değeri
Örgütsel iklim	Varyanslar eşit	2,216	1,023	845	,307
	Varyanslar eşit değil		1,023	844,977	,307
Bağlamsal performans	Varyanslar eşit	,245	2,330	845	,020
	Varyanslar eşit değil		2,330	844,234	,020
Örgütsel intikam niyeti	Varyanslar eşit	6,454	-1,311	845	,190
	Varyanslar eşit değil		-1,311	843,911	,190
Dışa dönüklük	Varyanslar eşit	,067	-,005	845	,996
	Varyanslar eşit değil		-,005	844,991	,996
Sorumluluk	Varyanslar eşit	8,566	-3,683	845	,000
	Varyanslar eşit değil		-3,683	836,235	,000
Uyumluluk	Varyanslar eşit	2,677	1,375	845	,170
	Varyanslar eşit değil		1,375	841,895	,170
Deneyime açıklık	Varyanslar eşit	,175	-,832	845	,406
	Varyanslar eşit değil		-,832	844,909	,406
Duygusal dengesizlik	Varyanslar eşit	11,444	,522	845	,602
	Varyanslar eşit değil		,522	838,082	,602

Tablo 2’de görüleceği gibi t testi sonucu bağlamsal performans, Sorumluluk ve Duygusal dengesizlik değişkenleri, varyansların eşitliği şartı sağlanmadığından “varyanslar eşit değil” satırına bakılarak yorumlanacaktır. Bu değişkenlerden Bağlamsal performans, Sorumluluk ve Duygusal dengesizlik değişkenleri için $p<0,05$ olduğundan kadın ve erkek grup ortalamaları arasında fark vardır. Bu farkın yorumlanması için grup istatistiklerine bakılmalıdır (Kalaycı vd. , 2010, s. 77). Örgütsel iklim, örgütsel intikam niyeti, Dışa dönüklük, Uyumluluk ve Deneyime açıklık değişkenleri için $p>0,05$ olduğundan kadın ve erkek grupları arasında fark bulunamamıştır. Cinsiyet demografik faktörüne ilişkin grup istatistikleri Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Cinsiyet Faktörüne Göre Grup İstatistikleri

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma
Bağlamsal performans	Kadın	424	13,9741	,25882
	Erkek	423	13,1087	,26643
Sorumluluk	Kadın	424	35,0778	,27501
	Erkek	423	36,5887	,30440

Tabloya göre, bağlamsal performans değişkeni için kadınların bağlamsal performans düzeyi, erkeklere oranla daha fazla çıkmıştır. Bunun sebebi, Türk aile geleneğinde kadına biçilen “ait olma” görevinin, kadının örgüte aidiyeti olarak yansması ve aidiyetin kadının bağlamsal performansını olumlu etkilemesidir. Sorumluluk değişkeni için ise erkeklerin sorumluluk değeri kadınlara oranla daha yüksek bulunmuştur. Bunun sebebi, erkeklere yüklenmiş olan “ailenin üstlenicisi, sorumlusu” misyonunun örgütlere yansmasıdır. Bu nedenle, erkekler çalıştıkları iş yerlerinde kadınlara oranla sorumluluk bilinci daha yüksek davranışlar göstermektedir.

3.1.2. İşgörenlerin Çalıştığı Bölüm Faktörü İçin Farklılık Testleri

İşgörenlerin çalıştığı bölüm faktörü için yapılan t-Testi sonuçları Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4. İşgörenlerin çalıştığı bölüme göre Levene Testi sonuçları

	Levene Testi	f1	f2	P değeri
Örgütsel iklim	,095	1	845	,759
Örgütsel intikam niyeti	,201	1	845	,654
Bağlamsal performans	8,122	1	845	,004
Dışa dönüklük	4,977	1	845	,026
Sorumluluk	3,997	1	845	,046
Uyumluluk	6,341	1	845	,012
Deneyime açıklık	14,059	1	845	,000
Duygusal dengesizlik	8,887	1	845	,003

Örgütsel iklim ve örgütsel intikam niyeti değişkenlerinde grup varyanslarının eşitliği kabul edilmiştir ($p>0,05$). Bağlamsal performans, Dışa dönüklük, Sorumluluk, uyumluluk, Deneyime açıklık ve Duygusal dengesizlik değişkenleri için ise varyansların eşitliği şartı sağlanamamıştır ($p<0,05$). İşgörenlerin çalıştığı bölüm faktörü için t Testi sonuçları Tablo 1’te verilmiştir.

Tablo 1. İşgörenlerin çalıştığı bölüme göre t testi sonuçları

		F	t	df	P değeri
Bağlamsal performans	Varyanslar eşit	,654	-1,497	845	,135
	Varyanslar eşit değil		-1,511	76,662	,135
Örgütsel intikam niyeti	Varyanslar eşit	,004	1,540	845	,124
	Varyanslar eşit değil		1,734	80,288	,087
Dışa dönüklük	Varyanslar eşit	,026	-3,943	845	,000
	Varyanslar eşit değil		-5,007	85,727	,000
Sorumluluk	Varyanslar eşit	,046	-1,730	845	,084
	Varyanslar eşit değil		-2,141	84,396	,035
Uyumluluk	Varyanslar eşit	,012	-1,660	845	,097
	Varyanslar eşit değil		-2,063	84,621	,042
Deneyime açıklık	Varyanslar eşit	,000	-,899	845	,369
	Varyanslar eşit değil		-1,152	86,225	,252
Duygusal dengesizlik	Varyanslar eşit	,003	1,717	845	,086
	Varyanslar eşit değil		1,898	79,614	,061

Tabloda görüleceği gibi t testi sonucu Bağlamsal performans, Dışa dönüklük, Sorumluluk, Uyumluluk, Deneyime açıklık ve Duygusal dengesizlik değişkenleri varyansların eşitliği şartı sağlanamadığından “varyanslar eşit değil” satırına bakılarak yorumlanacaktır. Bu değişkenlerden Dışa dönüklük, Sorumluluk ve Uyumluluk değişkenleri için $p<0,05$ olduğundan mavi yaka ve beyaz yaka grupları için grup ortalamaları arasında fark vardır. Ve bu farkın yorumlanması için grup istatistiklerine bakılmalıdır (Kalaycı vd. , 2010, s. 77). Örgütsel iklim, bağlamsal performans, örgütsel intikam niyeti, Deneyime açıklık ve Duygusal dengesizlik değişkenleri için $p>0,05$ olduğundan mavi yaka ve beyaz yaka grupları arasında fark bulunamamıştır. İşgörenlerin çalıştığı bölüm faktörü için grup istatistikleri Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 2. İşgörenlerin çalıştığı bölüm faktörüne göre grup istatistikleri

	Bölüm	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Dışa dönüklük	Mavi yaka	781	31,5941	6,30591	,22564
	Beyaz yaka	66	34,7273	4,74113	,58359
Sorumluluk	Mavi yaka	781	35,7286	6,10007	,21828
	Beyaz yaka	66	37,0606	4,73247	,58253
Uyumluluk	Mavi yaka	781	34,9770	7,12863	,25508
	Beyaz yaka	66	36,4697	5,50026	,67704

Tabloda görüleceği gibi beyaz yaka çalışanları, mavi yaka çalışanlarına göre daha dışa

dönük, daha sorumlu ve daha uyumlu kişilik özelliği göstermektedir. Bunun sebebi, araştırmaya katılan idari personelin genellikle yöneticilik görevi üstlenmesidir. Yöneticiler için dışa dönüklük, sorumluluk ve deneyime açıklık kişilik özellikleri yöneticinin iş gören ile yakınlaşmasını, iş görenin kendisini güvende hissetmesini ve örgütte organik bağları artıracaktır.

3.2. Varyans Analizi

Varyans analizi, ikiden çok sayıda anakütleden çekilen ortalamalar arasındaki farkların, istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını test etmek için kullanılmaktadır (Analysis of Variance (ANOVA)) (Gürsakar, 2009, s. 295). Kısacası varyans analizi, ikiden fazla ortalama (veya oran) arasındaki farkların anlamlı olup olmadığını test etmeye yarar (Serper, 1985, s. 188). Varyans analizi yapılabilmesi için karşılaştırılacak olan grupların birbirinden bağımsız olması ve bu gruplardan elde edilen ölçümlerin en az eşit aralıklı ölçek düzeyinde ölçülmüş olması gerekmektedir (Sipahi vd. , 2010, s. 124). Varyans analizinin varsayımları arasında şunlar vardır (Gürsakar, 2009, s. 300):

- Örneklemeler rassal olarak çekilmeli ve birbirinden bağımsız olmalıdır.
- İncelenen anakütlelerin dağılımları yaklaşık olarak normal olmalıdır.
- Örneklemelerin çekildiği anakütlenin bilinmeyen varyansları eşit olmalıdır.

3.2.1. Yaş Faktörü İçin Farklılık Testleri

İlk olarak grupların varyanslarının eşitliği test edilmelidir. Yaş faktörü için yapılan Levene Testi sonuçları **Hata! Başvuru kaynağı bulunamadı.**'de verilmiştir.

Tablo 3. Yaşa göre Levene Testi sonuçları

	Levene Testi	f1	f2	P değeri
Örgütsel iklim	2,038	3	843	,107
Örgütsel intikam niyeti	5,400	3	843	,001
Bağlamsal performans	2,879	3	843	,035
Dışa dönüklük	1,280	3	843	,280
Sorumluluk	,584	3	843	,626
Uyumluluk	1,638	3	843	,179
Deneyime açıklık	,408	3	843	,747
Duygusal dengesizlik	1,444	3	843	,228

Tabloya göre, Örgütsel iklim, Dışa dönüklük, Sorumluluk, Uyumluluk, Deneyime açıklık, Duygusal dengesizlik değişkenlerinde grup varyanslarının eşitliği kabul edilmiştir ($p>0,05$). Örgütsel intikam niyeti ve bağlamsal performans değişkenleri için ise varyansların eşitliği şartı sağlanamamıştır ($p<0,05$). Bu gibi ANOVA testinin yapılmasının uygun olmadığı durumlarda alternatif olarak Welch ve Brown-Forsythe testleri uygulanabilir (Sipahi vd. , 2010). Örgütsel iklim, Dışa dönüklük, Sorumluluk, Uyumluluk, Deneyime açıklık ve Duygusal dengesizlik değişkenleri için Anova Testi Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 4. Yaşa göre Anova Testi sonuçları

	Kareler Toplamı	sd	Kareler ortalaması	F değeri	P değeri
Örgütsel iklim	79,313	3	26,438	,070	,976
Dışa dönüklük	115,942	3	38,647	,988	,398
Sorumluluk	355,685	3	118,562	3,306	,081
Uyumluluk	317,724	3	105,908	2,155	,092
Deneyime açıklık	70,201	3	23,400	,396	,756
Duygusal dengesizlik	276,593	3	92,198	,923	,429

Tablodan görüleceği gibi analiz sonucunda tek yönlü varyans analizinin p değerlerinin hemen hepsi 0,05'ten büyüktür. Bu durumda, yaş gruplarına göre örgütsel iklim, Dışa

dönüklük, Sorumluluk, Uyumluluk, Deneyime açıklık, Duygusal dengesizlik değişkenleri farklılık göstermemektedir.

3.2.2. Medeni Durum Faktörü İçin Farklılık Testleri

Medeni durum faktörü için yapılan Levene Testi sonuçları Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 5. Medeni duruma göre Levene Testi sonuçları

	Levene Testi	f1	f2	P değeri
Örgütsel iklim	,339	2	844	,712
Örgütsel intikam niyeti	3,621	2	844	,027
Bağlamsal performans	1,417	2	844	,243
Dışa dönüklük	2,900	2	844	,056
Sorumluluk	,366	2	844	,694
Uyumluluk	1,774	2	844	,170
Deneyime açıklık	,811	2	844	,445
Duygusal dengesizlik	6,922	2	844	,001

Örgütsel iklim, bağlamsal performans, Dışa dönüklük, Sorumluluk, Uyumluluk ve Deneyime açıklık değişkenlerinde grup varyanslarının eşitliği kabul edilmiştir ($p>0,05$). Örgütsel intikam niyeti ve Duygusal dengesizlik değişkenleri için ise varyansların eşitliği şartı sağlanamamıştır ($p<0,05$). Bu değişkenlere Welch ve Brown-Forsythe testleri uygulanacaktır. Örgütsel iklim, bağlamsal performans, Dışa dönüklük, Sorumluluk, Uyumluluk ve Deneyime açıklık değişkenleri için Anova Testi Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 6. Medeni duruma göre Anova Testi sonuçları

	Kareler Toplamı	sd	Kareler ortalaması	F değeri	P değeri
Örgütsel iklim	53,517	2	26,758	,071	,931
Bağlamsal performans	31,265	2	15,632	,532	,588
Dışa dönüklük	354,879	2	177,439	4,577	,011
Sorumluluk	897,629	2	448,815	12,758	,000
Uyumluluk	668,372	2	334,186	6,867	,001
Deneyime açıklık	311,572	2	155,786	2,655	,071

Tablodan görüleceği gibi örgütsel iklim, bağlamsal performans ve Deneyime açıklık değişkenleri, medeni durum faktörüne göre farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Dışa dönüklük, Sorumluluk ve Uyumluluk değişkenleri için medeni durum faktöründen en az bir grup farklılık göstermektedir. Bu farklılığın hangi gruplarda daha fazla olduğunu bulmak için Scheffe ve Tukey test sonuçlarına bakılacaktır (Tablo 11).

Tablo 7. Scheffe Test sonucu

	(I) MedeniDurum	(J) MedeniDurum	Ortalama farkı	Std. Hata	P değeri
Dışa dönüklük	Evli	Diğer	2,11608*	,72183	,014
	Diğer	Evli	-2,11608*	,72183	,014
Sorumluluk	Evli	Bekâr	1,63142*	,43279	,001
		Diğer	2,96394*	,68760	,000
	Bekâr	Evli	-1,63142*	,43279	,001
Uyumluluk	Evli	Bekâr	1,43332*	,50902	,019
		Diğer	2,52486*	,80872	,008
	Bekâr	Evli	-1,43332*	,50902	,019
	Diğer	Evli	-2,52486*	,80872	,008

Yapılan Scheffe ve Tukey testleri arasında bir farklılık görülmediğinden, birden fazla grup karşılaştırıldığından ve her bir grubun gözlem sayısı farklı olduğundan ikili karşılaştırma (post hoc) Scheffe testinin yorumlanması daha doğru olacaktır (Sipahi vd. , 2010, s. 131).

Tablo 11'e göre Dışa dönüklük kişilik özelliği için evli ve diğer medeni durum grupları arasında; Sorumluluk kişilik özelliği için evli, bekâr ve diğer medeni durum grupları arasında; Uyumluluk kişilik özelliği için evli, bekâr ve diğer medeni durum grupları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Hangi medeni durum grubundaki iş görenlerin kişilik özelliği değişkeninin fazla olduğunu tespit etmek için grup istatistikleri çıktısı olan Tablo 12'ye bakılmalıdır (Sipahi vd. , 2010, s. 132).

Tablo 8. İşgörenlerin medeni durum faktörüne göre grup istatistikleri

		N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Dışa dönüklük	Evli	408	32,3578	5,84353	,28930
	Bekâr	348	31,6466	6,66911	,35750
	Diğer	91	30,2418	6,13612	,64324
Sorumluluk	Evli	408	36,8211	5,97002	,29556
	Bekâr	348	35,1897	5,95746	,31935
	Diğer	91	33,8571	5,64618	,59188
Uyumluluk	Evli	408	35,9534	6,64807	,32913
	Bekâr	348	34,5201	7,16597	,38414
	Diğer	91	33,4286	7,64801	,80173

Tabloya göre dışa dönüklük kişilik özelliği için, evli iş görenlerin, diğer medeni durum grubu iş görenlere oranla daha dışa dönük oldukları söylenebilir ($\mu_{evli}=32,357$, $\mu_{diğer}=30,241$).

Sorumluluk kişilik özelliği için evli iş görenlerin en fazla sorumluluk sahibi olan medeni durum grubu olduğu görülmektedir ($\mu_{evli}=36,821$, $\mu_{bekar}=35,189$, $\mu_{diğer}=33,857$).

Uyumluluk kişilik özelliği için evli iş görenlerin, diğer medeni durum gruplarına göre daha uyumlu kişilik özelliğine sahip olduğu görülmektedir ($\mu_{evli}=35,953$, $\mu_{bekar}=34,520$, $\mu_{diğer}=33,428$).

Bu durumda evli iş görenler diğerlerine göre daha Dışa dönük, Sorumluluk bilinci yüksek ve Uyumlu bireyler olarak değerlendirilebilir. Bunun sebebi, evlilik kurumunda çiftlerin göstermiş oldukları uyum ve birbirlerine duydukları sorumluluk bilincinin örgütte karşılık bulmasıdır.

3.2.3. İşgörenlerin Eğitim Faktörü İçin Farklılık Testleri

İşgörenlerin eğitim düzeyi için yapılan Levene Testi sonuçları Tablo 13'da verilmiştir.

Tablo 13. Eğitim durumuna göre Levene Testi sonuçları

	Levene Testi	f1	f2	P değeri
Örgütsel iklim	2,393	4	842	,049
Örgütsel intikam niyeti	2,555	4	842	,038
Bağlamsal performans	1,424	4	842	,224
Dışa dönüklük	,939	4	842	,441
Sorumluluk	1,281	4	842	,276
Uyumluluk	1,630	4	842	,165
Deneyime açıklık	1,478	4	842	,207
Duygusal dengesizlik	2,870	4	842	,022

Bağlamsal performans, Dışa dönüklük, Sorumluluk, Uyumluluk ve Deneyime açıklık değişkenlerinde grup varyanslarının eşitliği kabul edilmiştir ($p>0,05$). Örgütsel iklim, örgütsel intikam niyeti ve Duygusal dengesizlik değişkenleri için ise varyansların eşitliği şartı sağlanamamıştır ($p<0,05$). Bu değişkenlere Welch ve Brown-Forsythe testleri uygulanacaktır. Örgütsel iklim, örgütsel intikam niyeti ve Duygusal dengesizlik değişkenleri için Anova Testi Tablo 14'te verilmiştir.

Tablo 9. Eğitim düzeyine göre Anova Testi sonuçları

	Kareler Toplamı	sd	Kareler ortalaması	F değeri	P değeri
Örgütsel iklim	1423,664	4	355,916	,952	,433
Örgütsel intikam niyeti	123,677	4	30,919	1,053	,379
Duygusal dengesizlik	247,565	4	61,891	,618	,650

Tablodan görüleceği gibi örgütsel iklim, örgütsel intikam niyeti ve Duygusal dengesizlik değişkenleri eğitim düzeyi faktörüne göre farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

3.2.4. İşgörenlerin Buldukları İşyerinde Çalışma Süresi Faktörü İçin Farklılık Testleri

İşgörenlerin çalışma süresi için yapılan Levene Testi sonuçları Tablo 15'te verilmiştir.

Tablo 10. Çalışma süresine göre Levene Testi sonuçları

	Levene Testi	f1	f2	P değeri
Örgütsel iklim	11,470	4	842	,000
Örgütsel intikam niyeti	4,003	4	842	,003
Bağlamsal performans	4,550	4	842	,001
Dışa dönüklük	4,550	4	842	,001
Sorumluluk	10,520	4	842	,000
Uyumluluk	10,980	4	842	,000
Deneyime açıklık	,399	4	842	,810
Duygusal dengesizlik	35,754	4	842	,000

Tabloya göre, Deneyime açıklık değişkeninde grup varyanslarının eşitliği kabul edilmiştir ($p>0,05$). Örgütsel iklim, örgütsel intikam niyeti, Bağlamsal performans, Dışa dönüklük, Sorumluluk, Uyumluluk ve Duygusal dengesizlik değişkenleri için ise varyansların eşitliği şartı sağlanamamıştır ($p<0,05$). Bu değişkenlere Welch ve Brown-Forsythe testleri uygulanacaktır. Deneyime açıklık değişkeni için Anova Testi Tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 11. Çalışma süresine göre Anova Testi sonuçları

	Kareler Toplamı	sd	Kareler ortalaması	F değeri	P değeri
Deneyime açıklık	1612,056	4	403,014	7,036	,000

Deneyime açıklık değişkeni için iş görenlerin çalışma süresi faktöründen en az bir grup farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Bu farklılığın hangi gruplarda daha fazla olduğunu bulmak için Scheffe testi sonucuna bakılacaktır (Tablo 17).

Tablo 12. Scheffe Test sonucu

	Çalışma süresi (yıl)	Çalışma süresi (yıl)	Ortalama Farkı	Std. Hata	P değeri
Deneyime açıklık	0-3	4-6	-2,57908*	,58516	,001
		7-9	-3,58509*	,91762	,004
	4-6	0-3	2,57908*	,58516	,001
		7-9	3,58509*	,91762	,004

Tabloya göre Deneyime açıklık kişilik özelliği ile çalışma yılına ait 0-3, 4-6 ve 7-9 yıl deneyim sahibi gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Hangi iş deneyimi grubundaki iş görenlerin deneyime açıklık değişkeninin fazla olduğunu tespit etmek için grup istatistikleri çıktısı olan Tablo 18'e bakılmalıdır.

Tablo 13. İşgörenlerin iş deneyimi faktörüne göre grup istatistikleri

	Çalışma yılı	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Deneyime açıklık	0-3	399	37,6466	7,77756	,38936
	4-6	288	40,2257	7,38591	,43522
	7-9	82	41,2317	7,32710	,80914

Tabloya göre iş görenlerin çalıştıkları iş yerinde çalışma süresi değerlendirildiğinde, 7-9 yıl arası çalışmış olan iş görenlerin diğer çalışma yılına sahip iş görenlere oranla Deneyime

açıklık kişilik özelliklerinin fazla olduğu söylenebilir ($\mu_{7-9}=41,231$). Bunun sebebi, çalışma hayatının ortalarında bulunan iş görenin, öğrenmeye açık ve motivasyonunun yüksek durumda olmasıdır.

3.2.5. İşgörenlerin Toplam İş Deneyimi Faktörü İçin Farklılık Testleri

İşgörenlerin toplam iş deneyimi için yapılan Levene Testi sonuçları Tablo 19’de verilmiştir.

Tablo 14 Toplam iş deneyimine göre Levene Testi sonuçları

	Levene Testi	f1	f2	P değeri
Örgütsel iklim	,442	4	842	,778
Örgütsel intikam niyeti	1,103	4	842	,354
Bağlamsal performans	2,522	4	842	,040
Dışa dönüklük	3,290	4	842	,011
Sorumluluk	,833	4	842	,504
Uyumluluk	1,004	4	842	,404
Deneyime açıklık	1,966	4	842	,098
Duygusal dengesizlik	4,297	4	842	,002

Tabloya göre, Örgütsel iklim, örgütsel intikam niyeti, Sorumluluk, Uyumluluk ve Deneyime açıklık değişkenlerinde grup varyanslarının eşitliği kabul edilmiştir ($p>0,05$). Bağlamsal performans, Dışa dönüklük ve Duygusal dengesizlik değişkenleri için ise varyansların eşitliği şartı sağlanamamıştır ($p<0,05$). Bu değişkenlere Welch ve Brown-Forsythe testleri uygulanacaktır. Örgütsel iklim, örgütsel intikam niyeti, Sorumluluk, Uyumluluk ve Deneyime açıklık değişkenleri için Anova Testi Tablo 20’de verilmiştir.

Tablo 20. Toplam çalışma süresine göre Anova Testi sonuçları

	Kareler Toplamı	sd	Kareler ortalaması	F değeri	P değeri
Örgütsel iklim	1833,996	4	458,499	1,228	,297
Örgütsel intikam niyeti	187,409	4	46,852	1,058	,376
Sorumluluk	387,559	4	96,890	2,701	,030
Uyumluluk	274,937	4	68,734	1,396	,234
Deneyime açıklık	453,527	4	113,382	1,933	,103

Sorumluluk değişkeni için iş görenlerin toplam çalışma süresi faktöründen en az bir grup farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Bu farklılığın hangi gruplarda daha fazla olduğunu bulmak için Tukey testi sonucuna bakılmıştır (Tablo 21).

Tablo 15. Sorumluluk kişilik özellikleri alt boyutu Tukey Test sonucu

	Toplam Çalışma süresi	Toplam Çalışma süresi (yıl)	Ortalama Farkı	Std. Hata	P değeri
Sorumluluk	10-12	13 yıl ve üzeri	-2,06435*	,70784	,030
	13 yıl ve üzeri	10-12	2,06435*	,70784	,030

Tabloya göre Sorumluluk kişilik özelliğinin 10-12 ve 13 yıl ve üzeri toplam çalışma süresi grupları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Hangi toplam çalışma deneyimi grubundaki iş görenlerin sorumluluk değişkeninin fazla olduğunu tespit etmek için grup istatistikleri çıktısı olan **Hata! Başvuru kaynağı bulunamadı.**’ye bakılmalıdır.

Tablo 16. İşgörenlerin toplam iş deneyimi faktörüne göre grup istatistikleri

Çalışma yılı	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
10-12	118	34,9576	6,62731	,61009
13 yıl ve üzeri	182	37,0220	5,34134	,39593

Tabloya göre iş görenlerin çalıştıkları iş yerinde toplam çalışma süresi değerlendirildiğinde, 13 yıl ve üzeri çalışma deneyimine sahip olan iş görenlerin diğer çalışma yılına sahip iş görenlere oranla daha sorumluluk sahibi oldukları söylenebilir ($\mu_{7-9}=37,022$). Bunun sebebi, 13 yıl ve üzeri çalışma deneyimine sahip olan iş görenlerin genellikle yöneticilik görevi üstlenmesi ve sorumluluklarının artmasıdır.

3.2.6. İşgörenlerin Aylık Gelir Faktörü İçin Farklılık Testleri

İşgörenlerin toplam iş deneyimi için yapılan Levene Testi sonuçları Tablo 23'te verilmiştir.

Tablo 17. Aylık gelir durumuna göre Levene Testi sonuçları

	Levene Testi	f1	f2	P değeri
Örgütsel iklim	3,346	4	842	,010
Örgütsel intikam niyeti	2,708	4	842	,029
Bağlamsal performans	3,370	4	842	,010
Dışa dönüklük	2,462	4	842	,044
Sorumluluk	2,862	4	842	,023
Uyumluluk	3,284	4	842	,011
Deneyime açıklık	3,377	4	842	,009
Duygusal dengesizlik	6,780	4	842	,000

Tabloya göre, Örgütsel iklim, örgütsel intikam niyeti, Bağlamsal performans, Dışa dönüklük, Sorumluluk, Uyumluluk, Deneyime açıklık ve Duygusal dengesizlik değişkenleri için varyansların eşitliği şartı sağlanamamıştır ($p < 0,05$). Bu değişkenlere Welch ve Brown-Forsythe testleri uygulanacaktır.

3.3. Welch ve Brown-Forsythe Testleri

Faktörler için yapılan Levene testinde P değerinin 0,05'ten küçük olması durumunda tek yönlü ANOVA testinin ön şartı olan homojenlik sağlanamamış olur. Bu durumda alternatif olarak Welch ve Brown-forsythe testleri uygulanabilir. Bu testler güçlü testler (robust) olup, F testinin alternatifi olarak kabul edilir. İki test arasında ise welch testi daha güçlü olup daha sık kullanılır (Sipahi vd. , 2010, s. 133). Welch ve Brown-forsythe testleri uygulanacak demografik faktör grupları Tablo 24'te verilmiştir.

Tablo 24. Welch ve Brown-Forsythe testleri

Medeni Durum	DDENG	Welch	5,831	2	250,283	,003
		Brown-Forsythe	5,676	2	364,773	,004
İşyerinde çalışma süresi	İklim	Welch	5,539	4	128,681	,000
		Brown-Forsythe	5,433	4	247,216	,000
	Performans	Welch	6,621	4	129,063	,000
		Brown-Forsythe	6,523	4	251,090	,000
	İntikam	Welch	7,259	4	130,617	,000
		Brown-Forsythe	7,505	4	278,022	,000
	DDNK	Welch	7,929	4	135,732	,000
		Brown-Forsythe	10,406	4	335,686	,000
	SRML	Welch	7,999	4	134,356	,000
		Brown-Forsythe	9,579	4	317,173	,000
	UYML	Welch	12,844	4	132,886	,000
		Brown-Forsythe	14,976	4	254,951	,000
	DDENG	Welch	12,108	4	135,185	,000
		Brown-Forsythe	14,116	4	265,169	,000
Gelir	İklim	Welch	2,513	4	16,625	,081
		Brown-Forsythe	2,686	4	44,780	,043
	Performans	Welch	2,845	4	16,670	,057
		Brown-Forsythe	2,840	4	40,711	,036
	DDNK	Welch	31,225	4	20,848	,000
		Brown-Forsythe	5,586	4	95,624	,000
	SRML	Welch	7,329	4	17,005	,001
		Brown-Forsythe	6,490	4	72,667	,000
	UYML	Welch	3,471	4	17,386	,030

	DACK	Brown-Forsythe	2,820	4	92,819	,029
		Welch	4,554	4	17,223	,011
		Brown-Forsythe	4,322	4	52,742	,004
	DDENG	Welch	20,828	4	23,273	,000
		Brown-Forsythe	2,666	4	147,298	,035

Tablo incelendiğinde medeni durum faktörü Duygusal dengesizlik değişkenini farklılaştırmaktadır. İşyerinde çalışma süresi faktörü, örgütsel iklim, bağlamsal performans, örgütsel intikam niyeti, Dışa dönüklük, Sorumluluk, Uyumluluk ve Duygusal dengesizlik değişkenlerini farklılaştırmaktadır. Gelir faktörü ise örgütsel iklim (sadece Brown-forsythe testi ile), bağlamsal performans (sadece Brown-forsythe testi ile), Dışa dönüklük, Sorumluluk, Uyumluluk, Deneyime açıklık ve Duygusal dengesizlik değişkenlerini farklılaştırmaktadır. Bu farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığı ise Tamhane's Testi analizi ile anlaşılacaktır (Sipahi vd. , 2010, s. 133).

Bunun yanı sıra yaş, eğitim, toplam iş deneyimi faktörleri Welch ve Brown-forsythe testleri sonucunda hiçbir değişkeni farklılaştıramamıştır.

3.3.1. Medeni Durum Faktörü İçin Welch ve Brown-Forsythe Testleri

Medeni Durum Faktörü İçin Welch ve Brown-Forsythe Testleri Tablo 25'te verilmiştir.

Tablo 18 Medeni durum faktörü Tamhane's testi

	(I) MedeniDurum	(J) MedeniDurum	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	P değeri
Duygusal dengesizlik	Evli	Bekâr	-1,90061*	,72754	,027
		Diğer	-3,28911*	1,16925	,017
	Bekâr	Evli	1,90061*	,72754	,027
		Diğer	-1,38850	1,20481	,580
	Diğer	Evli	3,28911*	1,16925	,017
		Bekâr	1,38850	1,20481	,580

Tablodan görüleceği gibi evli, bekâr ve diğer grupları Duygusal dengesizlik değişkenini farklılaştırmaktadır. Bu farklılığın yorumu için tanımlayıcı istatistiklere bakılmalıdır (Tablo 19).

Tablo 19. Medeni durum faktörü tanımlayıcı istatistikleri

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Duygusal dengesizlik	Evli	408	21,0735	9,52661
	Bekâr	348	22,9741	10,33401
	Diğer	91	24,3626	10,20623

Tabloya göre medeni durum faktöründen diğer grubu (boşanmış veya dul) üyesi olan iş görenler, evli veya bekârlara göre daha çok Duygusal dengesizlik yaşamaktadır. Bunun sebebi, dul veya boşanmış iş görenlerde duygusal boşluğun yüksek olması ve bu durumun bireyin kişilik özelliklerine yansımaları olabilir.

3.3.2. İşyerinde Çalışma Süresi Faktörü İçin Welch ve Brown-Forsythe Testleri

İşyerinde Çalışma Süresi Faktörü İçin Welch ve Brown-Forsythe Testleri Tablo 27'de verilmiştir.

Tablo 20. İşyerinde çalışma süresi Tamhane testi

	Çalışma süresi (yıl)	Çalışma süresi (yıl)	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	P değeri
Örgütsel iklim	0-3	4-6	-5,98995*	1,48626	,001
		10-12	-9,81287*	3,25564	,039
	4-6	0-3	5,98995*	1,48626	,001
	10-12	0-3	9,81287*	3,25564	,039
Bağlamsal performans	0-3	4-6	-1,83080*	,41416	,000
		10-12	-2,97594*	,88182	,014
	4-6	0-3	1,83080*	,41416	,000
10-12	0-3	2,97594*	,88182	,014	
Örgütsel intikam niyeti	0-3	4-6	2,31514*	,51429	,000
		10-12	3,66583*	1,01083	,006
	4-6	0-3	-2,31514*	,51429	,000
	10-12	0-3	-3,66583*	1,01083	,006
Dışa dönüklük	0-3	4-6	-2,40985*	,47630	,000
		7-9	-2,67281*	,71098	,003
		10-12	-2,24110*	,75546	,041
	4-6	0-3	2,40985*	,47630	,000
		7-9	2,67281*	,71098	,003
		10-12	2,24110*	,75546	,041
Sorumluluk	0-3	4-6	-1,48079*	,45230	,011
		7-9	-2,92252*	,64885	,000
		13 yıl ve üzeri	-3,77877*	,93601	,002
	4-6	0-3	1,48079*	,45230	,011
	7-9	0-3	2,92252*	,64885	,000
	13 yıl ve üzeri	0-3	3,77877*	,93601	,002
Uyumluluk	0-3	4-6	-3,18539*	,52340	,000
		7-9	-3,39804*	,73766	,000
		10-12	-4,56525*	,92888	,000
	4-6	0-3	3,18539*	,52340	,000
	7-9	0-3	3,39804*	,73766	,000
	10-12	0-3	4,56525*	,92888	,000
Duygusal dengesizlik	0-3	4-6	3,72734*	,75948	,000
		7-9	5,58879*	,94729	,000
		10-12	5,73567*	1,27552	,000
	4-6	0-3	-3,72734*	,75948	,000
	7-9	0-3	-5,58879*	,94729	,000
	10-12	0-3	-5,73567*	1,27552	,000

Tablodan sadece p değeri anlamlı olan ($p < 0,05$) çalışma süresi grupları ile analiz yürütülecektir (**Hata! Başvuru kaynağı bulunamadı.**).

Tablo 21 İşyerinde çalışma süresi faktörü tanımlayıcı istatistikleri

	Çalışma yılı	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Örgütsel iklim	10-12	45	53,1111	20,97100	3,12617
Bağlamsal performans	10-12	45	15,6000	5,65444	,84291
Örgütsel intikam niyeti	0-3	399	18,1103	6,41198	,32100
Dışa dönüklük	7-9	82	33,2317	5,66187	,62525
Sorumluluk	13 yıl ve üzeri	33	38,5758	5,01267	,87259
Uyumluluk	10-12	45	37,9111	5,68020	,84675
Duygusal dengesizlik	0-3	399	24,4912	11,02393	,55189

Tabloya göre 0-3 yıl arası çalışma deneyimine sahip iş görenlerde örgütsel intikam niyeti ve

Duygusal dengesizlik kişilik özelliği, diğer çalışma yıllarına göre daha yüksek olmuştur. Bunun sebebi, iş bulma ve sonrasında işyerinde durağan bir göreve sahip olma sürecinin bireyde yarattığı olumsuz davranışlar olabilir. 7-9 yıl arası çalışma deneyimine sahip iş görenlerde Dışa dönüklük kişilik özelliği, diğer çalışma yıllarına göre daha yüksek belirmiştir. Bunun sebebi, aynı işyerinde 7-9 yıl çalışmış olan bireyin bilinçaltında, örgüte yönelik değişken düşüncelerin yerini stabil düşüncelerin alması veya iş görenin, orta kademe yöneticilik görevi üstlenmesi olabilir. 10-12 yıl arası çalışma deneyimine sahip iş görenlerde örgütsel iklim, bağlamsal performans davranışı ve Uyumluluk kişilik özelliği, diğer çalışma yıllarına göre daha yüksek çıkmıştır. Bunun sebebi, iş görendeki aidiyet duygusunun, çalışma yılı ilerledikçe gelişmesi olabilir. 13 yıl ve üzeri çalışma deneyimine sahip iş görenlerde Sorumluluk kişilik özelliği, diğer çalışma yıllarına göre daha yüksek ortaya çıkmıştır. Bunun sebebi, deneyimli iş görenlerin kendini örgüte ve diğerlerine karşı sorumlu hissetmesi olabilir.

3.3.3. İşgörenlerin Aylık Gelir Faktörü İçin Welch ve Brown-Forsythe Testleri

İşgörenlerin Aylık Gelir Faktörü İçin Welch ve Brown-Forsythe Testleri Tablo 29’da verilmiştir.

Tablo 22. İşgörenlerin aylık gelir faktörü Tamhane’s testi

	Aylık gelir (TL)	Aylık gelir (TL)	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	P değeri
Bağlamsal performans	0-1000	2001-3000	-2,94286 [*]	,93404	,021
	2001-3000	0-1000	2,94286 [*]	,93404	,021
Dışa dönüklük	0-1000	3001-4000	-7,00714 [*]	,87124	,000
	1001-2000	3001-4000	-5,97549 [*]	,53495	,002
	2001-3000	3001-4000	-4,57000 [*]	,77850	,000
	3001-4000	0-1000	7,00714 [*]	,87124	,000
		1001-2000	5,97549 [*]	,53495	,002
		2001-3000	4,57000 [*]	,77850	,000
Sorumluluk	0-1000	4001 ve üzeri	-6,71895 [*]	1,26935	,006
	2001-3000	4001 ve üzeri	-5,48444 [*]	1,37597	,019
	4001 ve üzeri	0-1000	7,25873 [*]	1,42898	,002
		1001-2000	6,71895 [*]	1,26935	,006
		2001-3000	5,48444 [*]	1,37597	,019
	Deneyime açıklık	0-1000	1001-2000	-3,02829 [*]	,86153
1001-2000		0-1000	3,02829 [*]	,86153	,007
Duygusal dengesizlik	0-1000	3001-4000	6,47857 [*]	1,44174	,000
		4001 ve üzeri	6,72857 [*]	1,68803	,003
		3001-4000	6,09734 [*]	,73212	,003
	1001-2000	4001 ve üzeri	6,34734 [*]	1,14317	,002
		3001-4000	4,83000 [*]	1,47544	,022
	2001-3000	0-1000	-6,47857 [*]	1,44174	,000
		1001-2000	-6,09734 [*]	,73212	,003
		2001-3000	-4,83000 [*]	1,47544	,022
	3001-4000	0-1000	-6,72857 [*]	1,68803	,003
		1001-2000	-6,34734 [*]	1,14317	,002

Tablodan sadece p değeri anlamlı olan ($p < 0,05$) aylık gelir grupları ile analiz yürütülecektir (Tablo 23).

Tablo 23. Aylık gelir faktörü tanımlayıcı istatistikleri

	Aylık gelir	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Bağlamsal performans	3001-4000	4	16,7500	3,86221	1,93111
Dışa dönüklük	3001-4000	4	37,7500	,95743	,47871
Sorumluluk	4001 ve üzeri	9	42,4444	3,74537	1,24846
Deneyime açıklık	3001-4000	4	43,0000	2,94392	1,47196
Duygusal dengesizlik	0-1000	70	22,7286	10,85333	1,29722

Tabloya göre 0-1000TL arası aylık gelire sahip iş görenlerde duygusal dengesizlik kişilik özelliği, diğer aylık gelir gruplarına göre daha yüksek çıkmıştır. Bunun sebebi, bireyin geçim

sıkıntısının ruh haline yansımaları olabilir. 3001-4000TL arası aylık gelire sahip iş görenlerde bağlamsal performans davranışı, dışa dönüklük ve deneyime açıklık kişilik özelliği diğer aylık gelir gruplarına göre daha yüksek oluşmuştur. Bunun sebebi, iş görenin orta kademe yöneticilik görevi üstlenmiş olması olabilir. 4001TL ve üzeri aylık gelire sahip iş görenlerde sorumluluk kişilik özelliği, diğer aylık gelir gruplarına göre daha yüksektir. Bunun sebebi, iş görenin üst kademe yöneticilik görevi üstlenmesi ve sorumluluk bilincinin artması olabilir.

4. Sonuç

Bu araştırmanın amacı, tekstil sektöründe çalışan iş görenlere dair Demografik ve Sosyo-Ekonomik Faktörlerin kişilik özellikleri, örgütsel intikam niyeti, örgüt iklimi ve bağlamsal performans üzerine etkisinin analiz edilmesidir. Çalışmada tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini İstanbul, Bursa, Kocaeli, Eskişehir ve Sakarya illerinde seçilmiş olan tekstil ve hazır giyim üretim işletmelerinde çalışan iş görenler oluşturmaktadır. Literatürden elde edilen bilgiler neticesinde anket sonuçları değerlendirilmiş, istatistiksel işlemler SPSS paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın modelinde yer alan örgütsel iklim, örgütsel intikam niyeti, kişilik özellikleri ve bağlamsal performans değişkenlerinin ölçümlerine ilişkin cevaplar 5’li Likert ölçeğine uygun olarak kodlanmıştır. Araştırmanın değişkenleri, Kişilik Özellikleri, Örgütsel İntikam, Örgüt İklimi ve Bağlamsal Performans’tır. Anket üç bölüme ayrılmıştır. Birinci bölümde katılımcılara, demografik özellikleri belirlemek amacıyla 8 soru yöneltilmiştir. İkinci bölümde örgütsel iklim, örgütsel intikam niyeti ve bağlamsal performans algılarını ölçmeye yarayan 27 ifade kullanılmıştır. Dördüncü bölümde 44 ifade ile kişilik özellikleri ölçümleri yer almaktadır. Çalışmanın sonucunda varılan yargılar aşağıda tabloda verilmiştir (Tablo 31).

Tablo 24. Anlamli farklılık oluşu faktör ve gruplar

Demografik Faktör	Değişken	Faktör Grubu	N	Analiz Sonucu	Demografik Faktör	Değişken	Faktör Grubu	N	Analiz Sonucu	
CİNSİYET	Bağlamsal performans	Kadın	424	Fazla	TOPLAM ÇALIŞMA SÜRESİ	Sorumluluk	13 yıl ve üzeri	182	Fazla	
	Sorumluluk	Erkek	423	Fazla		GELİR (TL)	Bağlamsal performans*	3001-4000	4	Fazla
	Duyusal dengesizlik	Kadın	424	Fazla			Dışa dönüklük*	3001-4000	4	Fazla
BÖLÜM	Dışa dönüklük	Beyaz yaka	66	Fazla	Sorumluluk		4001 ve üzeri	9	Fazla	
	Sorumluluk	Beyaz yaka	66	Fazla	Deneyime açıklık*		3001-4000	4	Fazla	
	Uyumluluk	Beyaz yaka	66	Fazla	Duyusal dengesizlik*		0-1000	70	Fazla	
ÇALIŞMA SÜRESİ (yıl)	Örgütsel iklim*	10-12	45	Fazla	MEDENİ DURUM		Dışa dönüklük	Evli	408	Fazla
	Bağlamsal performans*	10-12	45	Fazla			Sorumluluk	Evli	408	Fazla
	Örgütsel intikam niyeti*	0-3	399	Fazla			Uyumluluk	Evli	408	Fazla
	Dışa dönüklük*	7-9	82	Fazla						
	Sorumluluk*	13 yıl ve üzeri	33	Fazla						
	Uyumluluk*	10-12	45	Fazla						

					Duygusal dengesizlik*	Diğer	91	Fazla
	Deneyime açıklık*	7-9	82	Fazla				
	Duygusal dengesizlik*	0-3	399	Fazla				

Tabloya göre, cinsiyet faktörü açısından, genel olarak kadınların duygusal dengesizlik kişilik özellikleri sergilemeye meyilli ve bağlamsal performansa sahip olduğu; erkeklerin sorumluluk kişilik özelliklerine sahip olduğu anlaşılmaktadır.

İşgörenlerin çalıştığı bölüm için, beyaz yakalıların mavi yakalılara göre daha dışa dönük, sorumluluk sahibi ve uyumlu oldukları anlaşılmaktadır.

İşyerinde çalışma süresi açısından, 0-3 yıl çalışma deneyimine sahip iş görenler örgütsel intikam niyeti yüksek kişilerdir ve duygusal dengesizlik kişilik özellikleri davranışları gösterme ihtimalleri fazladır. 7-9 yıl çalışma deneyimine sahip iş görenler, dışa dönük ve deneyime açık kişilik özelliklerine sahiptirler. 10-12 yıl çalışma deneyimine sahip iş görenler, örgütsel iklim algısı ve bağlamsal performansı yüksek, uyumlu kişilik özelliklerine sahiptirler. 13 yıl ve üzeri çalışma deneyimine sahip iş görenler, sorumluluk kişilik özelliklerine sahiptirler.

Toplam iş deneyimi açısından değerlendirildiğinde, 13 yıl ve üzeri çalışma deneyimine sahip iş görenler, sorumluluk kişilik özelliklerine sahiptirler.

İşyerinden aldığı maaş dikkate alınır, 0-1000 TL aylık gelire sahip iş görenler duygusal dengesizlik kişilik özellikleri davranışları göstermeye meyillidirler. 3001-4000 TL aylık gelire sahip iş görenler bağlamsal performansı yüksek, dışa dönük ve deneyime açık kişilik özelliklerine sahiptirler. 4001 TL ve üzeri aylık gelire sahip iş görenler sorumlu kişilik özelliklerine sahiptirler. Medeni durum açısından bakılacak olursa, evli iş görenlerin daha dışa dönük, sorumluluk sahibi ve uyumlu kişilik özellikleri sergiledikleri anlaşılmaktadır. Diğer grubu olarak tanımlanan dul veya boşanmış iş görenlerin ise, duygusal dengesizlik kişilik davranışları sergilemesi, diğer iş görenlere oranla daha yüksek olasılığa sahiptir.

Kaynakça

- AKIN, M., ÖZDEVECİOĞLU, M., & ÜNLÜ, O. (2012). Örgütlerde İntikam Niyeti ve Affetme Eğiliminin Çalışanların Ruh Sağlıkları ile İlişkisi. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 77-97.
- ALKAN, G. (2014). *Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Stres Üzerine İlişkisi (Antalya Atatürk Devlet Hastanesi) Hemşireleri Üzerine Bir Çalışma*. (Yüksek Lisans Tezi), Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- AYDOĞMUŞ, C. (2011). *Kişilik Özellikleri ile İş Tatmini İlişkisi Üzerinde Psikolojik Güçlendirme ve Dönüşümcü Liderlik Algısının Etkileri*. (Ph.D), Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- BASIM, H. N., ÇETİN, F., & TABAK, A. (2009). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarıyla İlişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 24(63), 20-34.
- BELLIA, R. E. (2007). *Attitudinal and Situational Antecedents as Predictors of Contextual and Task Performance: Moderating Effects of Commitment and Perceived Supervisor Support on the Relationship between Task Characteristics and Performance Measures*. (3268859 Ph.D.), Alliant International University, Los Angeles, Ann Arbor. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/304703493?accountid=17170> ProQuest Dissertations & Theses Global database.
- BRAUN, T. J. (1996). *Toward a Conceptualization of Contextual Performance Using a Systems Modality and Multisource Comparisons*. (9708950 Ph.D.), The University of Southern Mississippi, Ann Arbor. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/304304040?accountid=17170> ProQuest Dissertations & Theses Global database.
- BRODY, J. G. (2014). *An Analysis of the Effect of Organizational Climate on Collective Stress Levels*. (3635331 Ph.D.), Capella University, Ann Arbor. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/1614531145?accountid=17170> ProQuest Dissertations & Theses Global database.
- DEMİRKAN, S. (2006). *Özel Sektördeki Yöneticilerin ve Çalışanların Bağlanma Stilleri, Kontrol Odağı, İş Doyumu ve Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Araştırılması*. (Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi, Ankara.
- DOĞAN, T. (2012). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), 56-64.
- GÜRSAKAL, N. (2009). *Çıkarımsal İstatistik* (4. Baskı ed.). Bursa: Dora Yayınevi.
- HUMBYRD, M. (2010). *The Relationship of Personality Traits to Satisfaction with the Team: A Study of Interdisciplinary Teacher Teams in Rhode Island Middle Schools*. (Ph.D), Johnson and Wales University,
- JIA, H. H. (2008). *Relationships Between The Big Five Personality Dimensions and Cyberloafing Behavior*. (3320314 Ph.D.), Southern Illinois University at Carbondale, Ann Arbor. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/304474715?accountid=17170> ProQuest Dissertations & Theses Global database.

- JUDGE, T. A., & Zapata, C. P. (2015). The Person--Situation Debate Revisited: Effect of Situation Strength and Trait Activation on The Validity of The Big Five Personality Traits In Predicting Job Performance. *Academy of Management Journal*, 58(4), 1149-1179. doi:10.5465/amj.2010.0837
- KALAYCI, Ş., ALBAYRAK, A. S., EROĞLU, A., KÜÇÜKSİLLE, E., AK, B., KARAATLI, M., . . . SUNGUR, O. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* (5 ed.). Ankara: Asil Yayınevi.
- KUYUMCU, N. M. (2011). *Örgüt İkliminin Örgütsel Değişim Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi), Niğde Üniversitesi, Niğde. (14)
- LEE, H.-F. (2007). *The Relationships among Personality Traits, Self-Efficacy, and Organizational Commitment in Fitness Center Staff*. (3297137 Ed.D.), Spalding University, Ann Arbor. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/304736807?accountid=17170> ProQuest Dissertations & Theses Global database.
- MCCLAMB, S. L. H. (2015). *An Examination of Relationships between Components of Contextual Performance and Overall Job Performance of It Professionals Working on Enterprise Architecture Teams*. (3688049 Ph.D.), Capella University, Ann Arbor. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/1672950316?accountid=17170> ProQuest Dissertations & Theses Global database.
- ONAY, M. (2011). Çalışanın Sahip Olduğu Duygusal Zekasının ve Duygusal Emeğinin, Görev Performansı ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkisi. *The effect of emotional intelligence and emotional labor on task performance and contextual performance*, 11(4), 587.
- ÖCEL, H. (2013). Örgüt Kimliğinin Gücü, Algılanan Örgütsel Prestij ve Kişi-Örgüt Uyumu ile Bağlamsal Performans Arasındaki İlişkiler: Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 28(71), 37.
- ÖZER, Ö., SONGUR, C., KAR, A., TOP, M., & ERİGÜÇ, G. (2014). Organizational Stress, Organizational Cynicism, Organizational Revenge, Intention to Quit: A Study on Research Assistants. *Faculty of Economics and Administrative Sciences Department of Health Administration*, 3(8).
- PERRY, S. R. (2003). *Big Five Personality Traits and Work Drive as Predictors of Adolescent Academic Performance*. (3107676 Ph.D.), The University of Tennessee, Ann Arbor. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/305294764?accountid=17170> ProQuest Dissertations & Theses Global database.
- RAJA, U. (2004). *The Relationship of The Big Five Personality Dimensions to Personal and Organizational Outcomes: Answering the Questions Who? And When?* (NQ96967 Ph.D.), Concordia University (Canada), Ann Arbor. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/305132506?accountid=17170> ProQuest Dissertations & Theses Global database.
- RANDHAWA, G., & KAUR, K. (2015). An Empirical Assessment of Impact of Organizational Climate on Organizational Citizenship Behaviour.
- SAN GIACOMO, R.-M. C. (2011). *An Analysis of the Relationship between Select*

Organizational Climate Factors and Job Satisfaction Factors as Reported by Community College Personnel. (3472473 Ed.D.), University of Florida, Ann Arbor. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/885433966?accountid=17170> ProQuest Dissertations & Theses Global database.

SERPER, Ö. (1985). *Uygulamalı İstatistik*. İstanbul: Filiz Yayınevi.

SHERMAN, L. M. (2012). *A Study of the Relationship between Operating Philosophy, Leader Behavior, Lower and Higher-Order Personality Traits in the Outpatient Healthcare Environment.* (Ph.D), Our Lady of the Lake University,

SİPAHİ, B., Yurtkoru, E. S., & Çinko, M. (2010). *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi* (3 ed.). İstanbul: Beta Yayınevi.

TEKİN, Ö. (2012). *Yabancılaşma ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler: Antalya Kemer'deki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama.* (Ph.D), Akdeniz Üniversitesi, Antalya.

Türk Dil Kurumu. (2015). *Kişilik*. Retrieved from http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.56770d023cc035.00497080

WADE, S. H. (1989). *The Development of a Scale to Measure Forgiveness.* (Ph.D), Fuller Theological Seminary,

WARD, S. G. (2004). *An Examination of the Effect of the Degree of Promise Fulfillment on Employee Task and Contextual Performance When Equity Comparisons and Social Accounts are Considered.* (3141795 Ph.D.), University of Houston, Ann Arbor. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/305196849?accountid=17170> ProQuest Dissertations & Theses Global database.

ZIMMERMAN, R. D. (2006). *Understanding the Impact of Personality Traits on Individuals' Turnover Decisions.* (Ph.D), The University of Iowa,