



Düzce Üniversitesi Bilim ve Teknoloji Dergisi

Araştırma Makalesi

Ahşap Levha Endüstrisinde Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Vatandaşlık Boyutları ve Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Etkisi

Nadir ERSEN ^{a,*}, İlker AKYÜZ ^b, Mustafa KARAMANLI ^a, Bahadır Çağrı BAYRAM ^c

^a Ormanlık Bölümü, Artvin Meslek Yüksekokulu, Artvin Çoruh Üniversitesi, Artvin, TÜRKİYE

^b Orman Endüstri Mühendisliği Bölümü, Orman Fakültesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon, TÜRKİYE

^c Orman Endüstri Mühendisliği Bölümü, Orman Fakültesi, Kastamonu Üniversitesi, Kastamonu, TÜRKİYE

* Sorumlu yazarın e-posta adresi: nadirersen20@artvin.edu.tr

DOI:10.29130/dubited.963124

ÖZ

Çalışmada odun esaslı levha sanayinde çalışanların kişilik özellikleri, örgütsel vatandaşlık davranış gösterme sıklıkları ve tükenmişlik düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca, kişilik boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranış ve tükenmişlik boyutları arasında bir ilişki olup olmadığı ve kişilik boyutlarının örgütsel vatandaşlık ve tükenmişlik boyutlarına etkisi araştırılmıştır. 140 anket değerlendirmeye alınmıştır. Yüz yüze anket yöntemi kullanılmıştır. Çalışma sonucunda, kişilik ve örgütsel vatandaşlık davranış boyutlarının puan ortalaması orta-yüksek ve tükenmiş düzeyi orta düzeyde çıkmıştır. Beş faktör kişilik ile örgütsel vatandaşlık davranış ve tükenmişlik arasında sırasıyla “orta düzeyde ve pozitif” ve “orta düzeyde ve negatif” yönlü bir ilişki bulunmuştur. Kişilik örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde olumlu yönde etkiye sahipken, tükenmişlik düzeyini ise olumsuz yönde etkilemektedir.

Anahtar Kelimeler: Orman ürünleri endüstrisi, Beş faktör kişilik, Örgütsel vatandaşlık davranışı, Tükenmişlik

The Effect of Personality Traits of Employees in the Wood Panel Industry on Organizational Citizenship Dimensions and Burnout Levels

ABSTRACT

In the study, it was tried to determine the personality traits, frequency of organizational citizenship behavior and burnout levels of the employees in the wood-based board industry. In addition, it was investigated that whether there is a relationship between personality dimensions and organizational citizenship behavior and burnout dimensions, and the effect of personality dimensions on organizational citizenship and burnout dimensions. 140 surveys were evaluated. Face-to-face survey method was used. As a result of the study, the average score of the personality and organizational citizenship behavior dimensions was medium-high and the average score of the burnout level was moderate. A "moderate and positive" and "moderate and negative" relationship was found between the five-factor personality and organizational citizenship behavior and burnout, respectively. While personality has a positive effect on organizational citizenship behavior, personality has a negative effect on the level of burnout.

Keywords: Forest products industry, Five factor personality, Organizational citizenship behavior, Burnout

*Bu çalışma Mustafa KARAMANLI'nın Artvin Çoruh Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Orman Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı'ndaki “Kişilik Özellikler ile Örgütsel Davranış Boyutları ve Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişki: Orman Ürünleri İşletmesi Örneği” isimli yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

Geliş: 06/07/2021, Düzeltme: 24/09/2021, Kabul: 29/09/2021

I. GİRİŞ

Sürekli değişen rekabet ortamında işletmelerin hayatta kalabilmeleri için her ne kadar gelişen ve değişen teknolojiye ayak uydurması gerekse de, işletmelerin rekabet ortamında devamlılığını sağlayabilmeleri için nitelikli kişileri ya işletmeye çekmeli ya da bu kişileri işletmelerinde kalmalarını sağlamaları gerekmektedir. Bu niteliklerden birisi olarak kişilik özellikleri görülmektedir. Kişilik özellikleri kişilerin davranışları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Kişilerin çalışma hayatında karşılaştıkları olayları farklı biçimde yorumlamaları, sorunlara karşı farklı çözüm teknikleri bulmaları ve sorunlara farklı tepkiler vermeleri kişilerin sahip olduğu kişilik özellikleri ile alakalıdır. Sonuç olarak, kişilik özellikleri, kişilerin pozitif veya negatif örgütsel davranışlar sergilemelerine neden olan güç olarak gösterilmektedir [1]. Çalışanın nasıl bir kişiliğe sahip olduğu kolayca anlaşılan bir durum değildir. Kişilik genetik olan ve insandan insana geçen ve fiziksel özellikler gibi dışarıdan bakıldığından anlaşılmayan bir özelliktir. Kişilik kişiden kişiye göre farklılık göstermekte ve çevresel faktörlerden kolayca etkilenebilmektedir. Bireylerin nasıl bir kişiliğe sahip olduğu bilinmesi kişilerin birbiri ile olan haberleşmenin gelişmesine ve işletme yönetimin etkin hale gelmesine katkıda bulunabilir [2].

Örgütsel vatandaşlık davranışlarına sahip olan işletmelerde ise sosyal mekanizmanın işleyişi daha kolaylaşmakta ve çalışanlar arasındaki çatışmalar azalmaktadır. Bununla birlikte, vatandaşlık davranışı işletmedeki bölümlerarası ve kişilerarası eşgüdümlemenin sağlanmasına yardımcı olacak ve işletmedeki nitelikli kişileri elinde tutmasını sağlayacaktır. Vatandaşlık davranışı sayesinde örgüt içindeki çalışanların performansları artacak ve işletmenin değişime karşı uyum sağlanmasına yardımcı olacaktır [3,4].

Ayrıca, değişen Dünya'daki yoğun rekabetten dolayı işletme yöneticileri çalışanlarından daha fazla şeyler istemektedir. Bu artan isteklerden dolayı çalışanlarda strese girebilmekte ve girdikleri bu stresten dolayı çalışanlarından performansında düşüşler olabilmekte ve arkadaşlarına ve çevrelerine karşı olumsuz tavırlar gösterebilmektedirler. Sonuç olarak, bu kişiler tükenmişlik sendromu içine girmiş olabilir. Tükenmişlik sendromu içine giren kişiler arkadaşlarına ve çevrelerine karşı olumsuz davranışlar sergileyebilmekte, yaptıkları işlerde sürekli hata ve kazalar yapmakta, işletmeye ve işe karşı ilgisi azalmaktadır [5,6].

Yapılan bu çalışmada ise çalışanların kişilik özellikleri, örgütsel vatandaşlık davranış gösterme sıklıkları ve tükenmişlik düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışı ve tükenmişlik üzerine etkisi olup olmadığı araştırılmıştır.

II. GENEL BİLGİLER

A. KİŞİLİK KAVRAMI

Kökene Latince'deki "persona" kelimesinden gelen kişilik ile ilgili fikir birliğine varılmış herhangi bir tanım bulunmamaktadır [7]. Kişilik ile ilgili farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Biyolojik, psikanalitik, insancıl kişilik kuramı, sosyal öğrenme ve özellikli yaklaşımları kişilik yaklaşımlarının en önemlileridir [8,10].

Çalışmada özellikli yaklaşım içerisinde bulunan beş faktörlü kişilik modeli kullanılmıştır. Kullanılan bu model en yaygın kullanılan kişilik modelidir. Model nevroitiklik, dışadönüklük, vicdanlılık, uyumluluk ve deneyime açıklık olmak üzere beş boyuttan oluşmaktadır [11].

Nevrotiklik, bir kişinin duygusal istikrarını ifade etmektedir. Nevrotikliği yüksek olan kişiler genellikle kendilerini endişeli, kızgın ve üzgün hissederler ve o kişiler stresle zayıf bir şekilde baş ederler. Nevrotikliği düşük olan kişiler ise kararlı, sinirsiz ve stresi iyi bir şekilde yönetir [11].

Dışadönüklük, sosyal, girişken, dışa dönük, sıcak yürekli ve konuşkan olma eğilimini ifade etmektedir. Dışa dönüklüğü yüksek olan kişiler, enerjilerini işyerindeki diğer insanlar da dahil olmak üzere dış uyaranlara yönlendirme eğilimindedir. Dışadönüklüğü düşük olanlar ise daha içe odaklanmış ve çekingendir [12].

Vicdanlılık, "harekete geçmeden önce düşünme, hazzı erteleme, normlara ve kurallara uyma ve görevleri planlama, organize etme ve önceliklendirme gibi göreve ve hedefe yönelik davranışları kolaylaştıran sosyal olarak öngörülen dürtü kontrolü anlamına gelmektedir [13]. Vicdanlılık düzeyi yüksek olanlar, başarılı, azimli, planlı ve hareket etmeden önce düşünür. Vicdanlılık düzeyi düşük olanlar ise düzensiz, disiplinsiz, tembelliğe meyilli, görevine bağlı değildir [14].

Uyumluluk da sosyal davranışın önemli bir yönüdür. Uyumluluğu yüksek olan kişiler başkalarına yardım etmeye ve affetmeye ve başkalarına saygılı davranmaya daha isteklidir. Uyumluluğu düşük kişiler ise başkalarını küçümseme, tartışma çıkarma ve kin tutma eğilimindedir [15].

Deneyime açıklık, bir kişinin yeni durumları keşfetmeye ne kadar istekli olduğu anlamına gelmektedir. Deneyime açık kişiler genellikle çeşitliliği, yeni deneyimleri tercih etmektedirler ve entelektüel olarak da meraklı kişilerdir. Açıklığı düşük olan kişiler ise tipik olarak muhafazakârdır, tekdüzeliği tercih ederler ve entelektüel olarak ilgisiz kişilerdir [11].

B. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI KAVRAMI

Örgütsel vatandaşlık davranış boyutları ilk olarak 1983 yılında Bateman ve Organ tarafından tanımlanmıştır [16] ve farklı akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık davranış boyutları hakkında farklı görüşleri bulunmaktadır [17], [18]. Organ'ın geliştirdiği beş boyut genel olarak kabul görmektedir. Diğer araştırmacılar tarafından geliştirilen boyutlar ise doğası gereği örtüşmektedir ve bazı durumlarda boyutlar örgütsel vatandaşlık davranışının tüm çerçevesini tanımlamak için yetersizdir [19]. Bu yüzden bu çalışmada özgecilik, insafılık, sportmenlik, nezaket ve sivil erdemden oluşan beş boyut kullanılmıştır.

Smith ve arkadaşları [20], özgeciliği, bir kişinin problemi olan başka bir kişiye, görevini olağanüstü şartlar altında bitirmesi amacıyla yardım sağladığı gönüllü davranışlar olarak tanımlamaktadır.

İnsafılık, bir çalışanın kurallara ve düzenlemelere uyma, ofiste düzenli olma, ofis malına herhangi bir zarar vermeme bilincinde olma gibi çeşitli alanlarda asgari tahsis edilen görev ve sorumlulukların çok ötesine geçen gönüllü eylem veya davranışını ifade etmektedir [21].

Organ [17] sportmenliği, örgütteki rahatsızlıklara ılımlı bir şekilde katlanma davranışı olarak tanımlamıştır.

Nezaket, kişilere telkin eden ve kişilerarası çatışmaları ve örgütteki sorunları önlemeye yardımcı olan bir özelliktir [21].

Sivil erdem, örgütün siyasal yaşamına ikincil katılım ve örgütün idari işlevini desteklemek olarak tanımlanmaktadır [22,23].

C. TÜKENMİŞLİK KAVRAMI

Tükenmişlik kavramı ilk olarak Selye'nin 1936 yılında yayınladığı Genel Adaptasyon Sendromunda ortaya atılmış olup, bu kavram ilk kez 1970'li yılın ortasına doğru psikanalist Herbert Freudenberger tarafından ifade edilmiştir. Freudenberger'in tanımına göre tükenmişlik "başarısızlık, yıpranma, enerji ve güç kaybı ile insanın iç kaynakları üzerinde, karşılanamayan istekler sonucunda ortaya çıkan bir tükenme durumu" dur [24,25].

Maslach ve Jackson tarafından yapılmış olan tanıma göre ise tükenmişlik "hizmet sektöründe görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık hissi ile karakterize bir sendromdur." Maslach ve Jackson tarafından yapılan bu tanım şuan en çok kabul gören tanım olarak görülmektedir [25,26]. Tükenmişliğin en yaygın kabul gören tanımı, Maslach ve Jackson tarafından kullanılan üç bileşenli kavramsallaştırmadır: (1) duygusal tükenme, (2) duyarsızlaşma ve (3) azalan kişisel başarı [27].

Duygusal tükenme üzerinde en çok çalışma yapılmış ve en kapsamlı analiz edilenidir. Duygusal tükenme, basitçe deneyimlenen bir şey olmayıp, kişinin işinden duygusal ve bilişsel olarak uzaklaşmasına yol açmaktadır [28].

Duyarsızlaşma, insanları benzersiz kılan nitelikleri aktif olarak görmezden gelerek kendisi ile hizmet alıcıları arasında mesafe koyma girişimidir [28]. Bu aşamada, bireyler iş arkadaşlarına, müşterilere ve kuruma karşı alaycı, duygusuz, umursamaz ve olumsuz bir tutum sergileyebilir [27]. Ayrıca, işine ve örgütüne karşı katı, kuralcı davranış ve tutum içerisindedir ve kendi harici diğer kişileri bir nesne (makine) gibi görüp o kişilerden maksimum seviyede faydalanmak isterler [29].

Azalan kişisel başarı, kişinin kendisini olumsuz değerlendirme eğilimi ile karakterizedir [27]. Bazı durumlarda, bir dereceye kadar ya duygusal tükenme veya duyarsızlaşma ya da ikisinin bir kombinasyonu gibi görünmektedir [30,31].

III. MATERYAL VE YÖNTEM

Araştırma evrenini, orman ürünleri sanayi sektöründe faaliyet gösteren ve ulusal ve uluslararası alanda küresel bir güç olan şirketin odun esaslı levha üretimi yapan tesisindeki çalışanlar oluşturmaktadır. Bu kapsamda ahşap levha üretimi yapan tesiste 450 kişi çalışmaktadır. Araştırmada, 450 kişiden 200'den fazla kişiye ulaşmak hedeflenmiştir. Ancak, Türkiye ve Dünya'yı etkisi altına Covid-19 hastalığından dolayı çalışma kapsamında 153 çalışana ulaşılmıştır. Mantıksal hatalardan ve eksik ifadelerden dolayı 140 anket değerlendirmeye alınmıştır. Genellikle ulaşılan çalışanlara anket formu yüz yüze şeklinde uygulanmıştır. Yüz yüze olarak ulaşılamayan çalışanlara ise e-mail yolu ile ulaşılmaya çalışılmıştır.

Çalışma kapsamından hazırlanan anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm çalışmaya katılan çalışanların demografik özelliklerini belirlemek amacı ile sorulan sorulardan oluşmaktadır. İkinci bölüm katılımcıların kişilik özelliklerini belirleyen ifadeler yer almaktadır ve bunun için Beş Faktör Kişilik ölçeği kullanılmıştır. Diğer bölümlerde ise sırasıyla katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışlarını ve tükenmişlik düzeylerini ölçmek için kullanılan ifadeler yer almaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışları için örgütsel vatandaşlık davranış ölçeği ve tükenmişlik düzeyi için ise tükenmişlik ölçeği kullanılmıştır. Kişilik özellikleri, örgütsel vatandaşlık davranışı ve tükenmiş düzeyi ile ilgili hazırlanan ifadeler Beşli Likert ölçeğine göre hazırlanmıştır.

Beş Faktör Kişilik Ölçeği: Beş faktör kişilik ölçeği olarak Benet-Martinez ve John [32] tarafından geliştirilen ve Schmitt ve arkadaşları [33] tarafından farklı ülkelerdeki kişilerin kendilerini tanıması amacıyla yapılan çalışmada kullanılan ölçek kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan bu ölçek 44 sorudan ve beş boyuttan (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevrokliklik (duygusal denge/dengesizlik) ve deneyime açıklık oluşmaktadır. Dışadönüklük boyutunda 8 ifade, uyumluluk boyutunda 9 ifade, sorumluluk boyutunda 9 ifade, duygusal denge boyutunda 8 ifade ve deneyime

açıklık boyutunda 10 ifade yer almaktadır. Kişilik ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0.879 çıkmıştır. Dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevroitiklik ve deneyime açıklık boyutlarının Cronbach Alpha değerleri ise sırasıyla 0.715, 0.655, 0.614, 0.628 ve 0.788 olarak bulunmuştur. Cronbach Alpha katsayısının 0.60'dan büyük olması ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir [33]. Kişiliği belirlemek amacı ile beş faktör kişilik modeli çerçevesinde uyarlanan veya geliştirilen ülkemizde birçok kişilik ölçeği bulunmaktadır [34-40].

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği: Bolat ve Bolat'ın [41] otel işletmelerine yönelik yaptığı çalışmada kullandığı örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçek, özgecilik, vicdanlılık, centilmenlik, nezaket ve sivil erdem olmak üzere beş boyuttan oluşmaktadır. Her bir boyut 4 ifadeden oluşmakta olup, toplam olarak örgütsel vatandaşlık davranış ölçeği 20 ifade içermektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarının güvenilirlik değerleri şu şekildedir: özgecilik boyutu 0.934, vicdanlılık boyutu 0.882, centilmenlik boyutu 0.538, nezaket boyutu 0.831 ve sivil erdem boyutu 0.804'tür. Tüm ölçeğin güvenilirlik değeri ise 0.930 olarak hesaplanmıştır.

Tükenmişlik Ölçeği: Tükenmişlik ölçeği olarak ülkemizde ve dünyada tükenmişlik ölçümünden en fazla kullanılan ve Maslach ve Jackson [26] tarafından geliştirilen "Maslach'ın Tükenmişlik Envanteri" kullanılmıştır. Maslach'ın Tükenmişlik Envanteri 22 maddeden ve üç alt boyuttan (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık) oluşmaktadır. Duygusal tükenme boyutu 9 ifadeden, duyarsızlaşma boyutu 5 ifadeden ve kişisel başarı boyutu 8 ifadeden oluşmaktadır. Maslach ve Jackson [20] tarafından geliştirilen tükenmişlik ölçeği yedili Likert ölçeğine göre hazırlanmıştır. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında yüksek değerler yüksek tükenmişliğe sahip olduğunu ifade ederken, kişisel başarı alt boyutunda düşük değerler ise yüksek tükenmişliğe sahip olduğunu ifade etmektedir [42]. Tükenmişlik ölçeğinin genel güvenilirlik katsayısı 0.906 olarak hesaplanmıştır. Alt boyut açısından duygusal tükenme boyutunun Alpha değeri 0.925, duyarsızlaşma boyutu 0.873 ve kişisel başarı boyutu 0.902 çıkmıştır. Maslach'ın Tükenmişlik Envanteri'nin ülkemizde çeşitli araştırmacılar tarafından geçerliği ve güvenilirliği yapılmıştır [43-46].

Araştırma kapsamında test edilecek hipotezler ise şu şekildedir:

- H₁: Dışa dönüklük özgecilik üzerinde etkilidir.
- H₂: Dışa dönüklük vicdanlılık üzerinde etkilidir.
- H₃: Dışa dönüklük centilmenlik üzerinde etkilidir.
- H₄: Dışa dönüklük nezaket üzerinde etkilidir.
- H₅: Dışa dönüklük sivil erdem üzerinde etkilidir.
- H₆: Uyumluluk özgecilik üzerinde etkilidir.
- H₇: Uyumluluk vicdanlılık üzerinde etkilidir.
- H₈: Uyumluluk centilmenlik üzerinde etkilidir.
- H₉: Uyumluluk nezaket üzerinde etkilidir.
- H₁₀: Uyumluluk sivil erdem üzerinde etkilidir.
- H₁₁: Sorumluluk özgecilik üzerinde etkilidir.
- H₁₂: Sorumluluk vicdanlılık üzerinde etkilidir.
- H₁₃: Sorumluluk centilmenlik üzerinde etkilidir.
- H₁₄: Sorumluluk nezaket üzerinde etkilidir.
- H₁₅: Sorumluluk sivil erdem üzerinde etkilidir.
- H₁₆: Nevrotiklik özgecilik üzerinde etkilidir.
- H₁₇: Nevrotiklik vicdanlılık üzerinde etkilidir.
- H₁₈: Nevrotiklik centilmenlik üzerinde etkilidir.
- H₁₉: Nevrotiklik nezaket üzerinde etkilidir.
- H₂₀: Nevrotiklik sivil erdem üzerinde etkilidir.
- H₂₁: Deneyime açıklık özgecilik üzerinde etkilidir.
- H₂₂: Deneyime açıklık vicdanlılık üzerinde etkilidir.
- H₂₃: Deneyime açıklık centilmenlik üzerinde etkilidir.
- H₂₄: Deneyime açıklık nezaket üzerinde etkilidir.
- H₂₅: Deneyime açıklık sivil erdem üzerinde etkilidir.

- H₂₆: Dışa dönüklük duygusal tükenme üzerinde etkilidir.
H₂₇: Dışa dönüklük duyarsızlaşma üzerinde etkilidir.
H₂₈: Dışa dönüklük kişisel başarı üzerinde etkilidir.
H₂₉: Uyumluluk duygusal tükenme üzerinde etkilidir.
H₃₀: Uyumluluk duyarsızlaşma üzerinde etkilidir.
H₃₁: Uyumluluk kişisel başarı üzerinde etkilidir.
H₃₂: Sorumluluk duygusal tükenme üzerinde etkilidir.
H₃₃: Sorumluluk duyarsızlaşma üzerinde etkilidir.
H₃₄: Sorumluluk kişisel başarı üzerinde etkilidir.
H₃₅: Nevrotiklik duygusal tükenme üzerinde etkilidir.
H₃₆: Nevrotiklik duyarsızlaşma üzerinde etkilidir.
H₃₇: Nevrotiklik kişisel başarı üzerinde etkilidir.
H₃₈: Deneyime açıklık duygusal tükenme üzerinde etkilidir.
H₃₉: Deneyime açıklık duyarsızlaşma üzerinde etkilidir.
H₄₀: Deneyime açıklık kişisel başarı üzerinde etkilidir.

IV. BULGULAR VE TARTIŞMA

Tablo 1'deki tanımlayıcı analiz sonuçlarına göre, odun esaslı levha tesisindeki çalışanların dışadönüklük ($\bar{x}=3.67$) ve deneyime açıklık ($\bar{x}=3.70$) kişilik boyutlarının puan ortalamaları orta-yüksek düzeyde; uyumluluk ($\bar{x}=3.30$), sorumluluk ($\bar{x}=3.39$) ve nevrotiklik ($\bar{x}=2.85$) kişilik boyutlarının puan ortalamaları ise orta düzeyde olduğu görülmektedir. Kişilik boyutunu genel olarak değerlendirildiğinde puan ortalamasının orta-yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarından özgecilik ($\bar{x}=4.23$), vicdanlılık ($\bar{x}=4.25$) ve nezaket ($\bar{x}=4.32$) boyutlarının puan ortalamaları yüksek düzeyde iken, centilmenlik ($\bar{x}=3.68$) ve sivil erdem ($\bar{x}=4.05$) boyutlarının puan ortalamaları orta-yüksek düzeyde çıkmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ($\bar{x}=4.11$) boyutu ise orta-yüksek düzeydedir.

Duygusal tükenme ($\bar{x}=2.62$) boyutunun puan ortalamasının orta düzeyde; duyarsızlaşma ($\bar{x}=2.38$) boyutunun puan ortalamasının düşük-orta düzeyde; kişisel başarı ($\bar{x}=3.69$) boyutunun puan ortalamasının orta-yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 1. Ölçeklerin ve alt boyutların tanımlayıcı istatistikleri

Ölçek ve Alt Boyutlar	Min.	Mak.	\bar{X}
Beş Faktör Kişilik Ölçeği	1	5	3.3956
Dışadönüklük	1	5	3.6657
Uyumluluk	1	5	3.3039
Sorumluluk	1	5	3.3882
Nevrotiklik	1	5	2.8535
Deneyime açıklık	1	5	3.7005
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	1	5	4.1088
Özgecilik	1	5	4.2287
Vicdanlılık	1	5	4.2540
Centilmenlik	1	5	3.6779
Nezaket	1	5	4.3226
Sivil erdem	1	5	4.0483
Tükenmişlik Ölçeği	1	5	2.9560
Duygusal tükenme	1	5	2.6243
Duyarsızlaşma	1	5	2.3805
Kişisel Başarı	1	5	3.6888

Tablo 2 ve 3'te değişkenler arasındaki korelasyon sonuçları görölmektedir. Genellikle, r değeri 0.70' ten büyük ise değişkenler arasında "güçlü" bir ilişki", r değeri 0.40 ile 0.70 arasında ise "orta düzeyde" bir ilişki ve r değeri 0.20 ile 0.40 arasında ise "zayıf" bir ilişki olduğu kabul edilmektedir. Ayrıca r değeri 0.20'den küçük ise "ihmal edilecek" bir ilişki olarak vasıflandırılmaktadır [47].

Beş faktör kişilik boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranış boyutu arasında orta düzeyde ($r = 0.442$) ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Beş faktör kişilik boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranış alt boyutları arasında ilişki şu şekildedir: özgecilik ($r = 0.362$), sivil erdem ($r = 0.328$), vicdanlılık ($r = 0.312$) ve nezaket ($r = 0.317$) boyutları ile pozitif ve zayıf ve centilmenlik boyutu ($r = 0.468$) ile pozitif ve orta düzeydedir.

Kişilik boyutunun alt boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranış boyutu ve alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde, örgütsel vatandaşlık davranış boyutu ile dışadönüklük ($r = 0.627$) ve deneyime açıklık ($r = 0.509$) boyutları arasında pozitif ve orta düzeyde; örgütsel vatandaşlık davranış boyutu ile uyumluluk ($r = 0.272$) boyutu arasında pozitif ve zayıf; örgütsel vatandaşlık davranış boyutu ile sorumluluk ($r = 0.199$) boyutu arasında ihmal edilecek bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranış boyutu ile nevroitiklik boyutu arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Dışadönüklük boyutu ile özgecilik ($r = 0.585$), vicdanlılık ($r = 0.541$), nezaket ($r = 0.497$) ve sivil erdem ($r = 0.479$) boyutları arasında pozitif ve orta düzeyde; centilmenlik boyutu ($r = 0.399$) ile pozitif ve zayıf bir ilişki bulunmaktadır.

Uyumluluk boyutu ile centilmenlik ($r = 0.324$) ve özgecilik ($r = 0.294$) boyutları arasında pozitif ve zayıf; nezaket ($r = 0.178$) ihmal edilecek bir ilişki bulunmaktadır.

Sorumluluk boyutu ile centilmenlik boyutu ($r = 0.270$) arasında zayıf; vicdanlılık boyutu ($r = 0.176$) arasında pozitif ve ihmal edilecek bir ilişki bulunmaktadır ve özgecilik, nezaket ve sivil erdem boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Nevrotiklik boyutu ile centilmenlik ($r = 0.231$) boyutu arasında pozitif ve zayıf bir ilişki bulunurken, özgecilik, vicdanlılık, nezaket ve sivil erdem boyutları arasında bir ilişki bulunmamaktadır.

Deneyime açıklık boyutu ile sivil erdem ($r = 0.456$), centilmenlik ($r = 0.428$) ve özgecilik ($r = 0.405$) boyutları arasında pozitif ve orta düzeyde; vicdanlılık ($r = 0.367$) ve nezaket ($r = 0.393$) boyutları arasında pozitif ve zayıf bir ilişki bulunmuştur.

Altay'ın [48] yaptığı çalışma sonuçlarına göre, örgütsel vatandaşlık davranışı ile kişilik özellikleri arasında orta dereceli anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Kişiliğin alt boyutu bakımından ise örgütsel vatandaşlık davranışı ile sorumluluk, dışa dönüklük, uyumluluk ve gelişime açıklık boyutları arasında pozitif anlamlı bir ilişki ve nevroitiklik boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında çok düşük negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ceyhan ve Yıldırım [49] otel çalışanlarının dışadönüklük, uyumluluk, özdisiplin ve gelişime açıklık düzeyleri arttıkça çalışanların örgütsel vatandaşlık davranış gösterme eğilimlerinin artacağını ve duygusal denge düzeyi arttıkça ise çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme sıklığının azalacağını söylemişlerdir. Da'as ve arkadaşları [50] okul yöneticilerinin kişilik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranış sergileme eğilimleri arasında anlamlı ilişkiler bulmuşlardır. Bu ilişkiler alt boyutlar olarak incelendiğinde dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklık boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki pozitif iken nevroitiklik ile vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki negatiftir. Udin ve Yuniawan [51] elektrik sektöründe çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarında kişilik özelliklerinin önemli bir role sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Yapılan çalışmaların sonuçları ile bu çalışmanın arasında benzerliklerin olduğu görölmektedir.

Tablo 2. Beş faktör kişilik ve örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları ve alt boyutları arasındaki korelasyon değerleri

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1: Dışadönüklük	1										
2: Uyumluluk	0.517**	1									
3: Sorumluluk	0.325**	0.475**	1								
4: Nevrotiklik	0.160	0.483**	0.457**	1							
5: Deneyime açıklık	0.509**	0.329**	0.369**	0.301**	1						
6: KÖ (Genel)	0.702**	0.780**	0.715**	0.665**	0.719**	1					
7: Özgecilik	0.585**	0.294**	0.111	-0.120	0.405**	0.362**	1				
8: Vicdanlılık	0.541**	0.163	0.176*	-0.144	0.367**	0.312**	0.759**	1			
9: Centilmenlik	0.399**	0.324**	0.270**	0.231**	0.428**	0.468**	0.472**	0.426**	1		
10: Nezaket	0.497**	0.178*	0.143	-0.096	0.393**	0.317**	0.688**	0.793**	0.450**	1	
11: Sivil erdem	0.479**	0.141	0.112	-0.040	0.456**	0.328**	0.531**	0.528**	0.329**	0.560**	1
12: ÖVDÖ (Genel)	0.627**	0.272**	0.199*	-0.050	0.509**	0.442**	0.869**	0.880**	0.651**	0.873**	0.734**

**p<0.01; *p<0.05

Tablo 3'teki korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde ise, kişilik boyutu ile tükenmişlik boyutu arasında negatif ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Tükenmişlik boyutu ile kişilik boyutunun alt boyutlarından nevroitiklik boyutu ($r = 0.462$) arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğu; uyumluluk ($r = 0.335$) ve sorumluluk ($r = 0.307$) boyutları arasında negatif ve zayıf bir ilişkinin olduğu; dışadönüklük ve deneyime açıklık boyutları arasında bir ilişkinin olmadığı bulunmuştur.

Dışadönüklük ve deneyime açıklık boyutları ile kişisel başarı boyutu ($r = 0.292$ ve $r = 0.332$) arasında pozitif ve zayıf; uyumluluk ve sorumluluk boyutları ile duygusal tükenme ($r = 0.304$ ve $r = 0.261$) ve duyarsızlaşma ($r = 0.337$ ve $r = 0.308$) boyutları arasında negatif ve zayıf; nevroitiklik boyutu ile duygusal tükenme ($r = 0.441$) ve duyarsızlaşma ($r = 0.489$) boyutları arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Dışadönüklük ve deneyime açıklık boyutları ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları arasında ve uyumluluk, sorumluluk ve nevroitiklik boyutları ile kişisel başarı boyutu arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı bulunmuştur.

Bu çalışmadaki sonuçlar ile daha önceden yapılan çalışmalar paralellik göstermektedir. Joseph ve diğerleri [52] Hint Ruhban sınıfları arasında kişilik ve tükenmişlik arasındaki ilişki belirlemeye çalışmış ve çalışma sonucunda duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile dışadönüklük, uyumluluk ve sorumluluk arasındaki ilişki negatif iken, nevroitiklik arasındaki ilişki pozitif; kişisel başarı ile dışadönüklük, uyumluluk ve sorumluluk arasındaki ilişki pozitif iken, nevroitiklik arasındaki ilişki negatif olarak bulunmuştur. Sadoughi [53] kişilik özelliklerinin alt boyutları olan dışadönüklük, uyumluluk ve sorumluluk ile iş tükenmişliği arasında negatif ve nevroitiklik (duygusal denge/dengesizlik) ile pozitif bir ilişki bulmuşken, deneyime açıklık ile iş tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Molavynejad ve arkadaşları [54] onkoloji hemşirelerinin önemli bir kısmının tükenmişliğin en şiddetli evresini yaşadığı ve kişilik özelliklerinin tükenmişlik sendromunu önlemek amacıyla dikkate alınması gerektiğini söylemişlerdir. Benzer sonuçlar birçok çalışmada da bulunmuştur [55-57].

Tablo 3. Beş faktör kişilik ve tükenmişlik boyutları ve alt boyutları arasındaki korelasyon değerleri

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1: Dışadönüklük	1								
2: Uyumluluk	0.517**	1							
3: Sorumluluk	0.325**	0.475**	1						
4: Nevrotiklik	-0.160	-0.483**	-0.457**	1					
5: Deneyime açıklık	0.509**	0.329**	0.369**	-0.301**	1				
6: KÖ (Genel)	0.702**	0.780**	0.715**	0.665**	0.719**	1			
7: Duygusal tükenme	-0.012	-0.304**	-0.261**	0.441**	-0.026	-0.286**	1		
8: Duyarsızlaşma	-0.110	-0.337**	-0.308**	0.489**	-0.038	-0.268**	0.689**	1	
9: Kişisel başarı	0.292**	0.100	0.117	-0.084	0.332**	0.262**	-0.182*	-0.006	1
10: Tükenmişlik (Genel)	-0.089	-0.335**	-0.307**	0.462**	-0.136	-0.367**	0.900**	0.748**	-0.516**

**p<0.01; *p<0.05

Korelasyon analizi sonuçlarına göre kişilik boyutu ve alt boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutu ve alt boyutları ve tükenmişlik boyutu ve alt boyutları arasında anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edildikten sonra kişilik boyutlarının örgütsel vatandaşlık ve tükenmişlik boyutlarına etkisini belirlemek için regresyon analizi kullanılmıştır. Kullanılan regresyon analizinde kişilik boyutları bağımsız değişkeni gösterirken, örgütsel vatandaşlık davranışı ve tükenmişlik boyutları bağımlı değişkeni göstermektedir. Analiz sonucunda toplam 8 adet regresyon modeli oluşturulmuştur ve bu modellerin 5'i örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları ile ilişkiliyken (Tablo 4), 3'ü tükenmişlik boyutları ile ilişkilidir (Tablo 5). Modellerden kullanılan değişkenler arasında otokorelasyon olup olmadığını belirlemek için ise Durbin-Watson testi kullanılmıştır. Tablo 4 ve 5 incelendiğinde, Durbin-Watson değerleri 1.5 ile 2.5 arasında olduğu için bulunan modellerde otokorelasyon olmadığı anlaşılmaktadır [33].

Birinci model incelendiğinde, bağımsız değişkenlerden dışadönüklük, nevroitiklik ve deneyime açıklık boyutları %95 güven aralığında istatistiksel olarak anlamlı olup, bağımlı değişken olan özgecilik boyutu üzerinde sırasıyla % 58.9 oranında pozitif, % 41.2 oranında negatif ve % 34.1 oranında pozitif yönde bir etkide bulunmaktadır. Yani, dışadönüklük ve deneyime açıklığın özgeciliğin gelişmesinde olumlu ve nevroitikliğin olumsuz bir etkiye sahip olduğu ifade edilebilir. Modelde kullanılan bağımsız değişkenlerin (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevroitiklik ve deneyime açıklık) bağımlı değişkende (özgecilik) meydana gelen değişimi açıklama oranı % 43.9 olarak gerçekleşmiştir. Uyumluluk ve sorumluluk boyutunun ise istatistiksel olarak özgecilik boyutu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı bulunmuştur.

Regresyon analizi kullanılarak oluşturulan modellerden ikincisi incelendiğinde, kişiliğin dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevroitiklik ve deneyime açıklık boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışının vicdanlılık boyutunda meydana gelen değişimi açıklama oranı % 38.6 olarak gerçekleşmiştir. Birinci modelde olduğu gibi dışadönüklük, nevroitiklik ve deneyime açıklık boyutları istatistiksel olarak anlamlıdır ve dışadönüklük ve deneyime açıklık boyutları örgütsel vatandaşlık davranışının vicdanlılık boyutu üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir. Vicdanlılık üzerinde nevroitiklik ise negatif yönlü bir etkiye sahiptir. İkinci modeldeki diğer değişkenlerin (uyumluluk ve sorumluluk) vicdanlılık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır.

Örgütsel vatandaşlık davranışının centilmenlik boyutu için oluşturulan modelde, centilmenlik boyutu üzerinde sadece deneyime açıklık boyutunun istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Deneyime açıklığın etki oranı ise % 30.3 olup, bu etki pozitif yöndedir. Yani, kişilik özelliklerinden olan deneyime açıklık boyutundaki bir birimlik artışın diğer kişilik boyutları sabit olması koşulu ile centilmenlik boyutu üzerinde 303 birimlik artışa neden olacağını söylemektedir. Modelde kullanılan

bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkende (centilmenlik) meydana gelen değişimi açıklama oranı % 24.5 olarak bulunmuştur.

Dördüncü modelde, nezaket boyutunun % 32.6'sı bağımsız değişken olan kişilik özelliklerinden dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevroitiklik ve deneyime açıklık boyutları tarafından açıklanmaktadır. Nezaket boyutunu açıklayan bağımsız değişkenlerden dışadönüklük ve deneyime açıklığın nezaket boyutuna etkisi olumluysen, nevroitiklik boyutunun etkisi ise olumsuzdur. Bu üç değişkenin nezaket boyutuna etkisi istatistiksel açıdan da anlamlıdır. Uyumluluk ve sorumluluk boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışının nezaket boyutu üzerine anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır.

Sivil erdem boyutu için oluşturulan beşinci modelde, sivil erdem boyutu üzerinde % 43 oranı ile dışadönüklük ve % 42.7 oranı ile deneyime açıklık boyutları bir pozitif etkiye sahip olup, bu etki de istatistiksel olarak anlamlıdır. Dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevroitiklik ve deneyime açıklık boyutlarının sivil erdem boyutunda meydana gelen değişimi açıklama oranı ise % 33.1 olarak gerçekleşmiştir.

Kumar ve diğerleri [58] hiyerarşik regresyon analizi ile sorumluluk, dışadönüklük, uyumluluk ve nevroitikliğin örgütsel vatandaşlık davranışı için geçerli yordayıcılar olduğu bulmuşlardır. Phipps ve diğerleri [59] kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde olumlu bir etkisi olduğu sonucuna varmışlardır. Altay [48] kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi olduğunu ve kişiliğin örgütsel vatandaşlık davranışını açıklama oranı %17 olarak gerçekleştiğini bulmuştur. Tayland Ubon Ratchathani Rajabhat Üniversitesi'ndeki destek personeline üzerine yapılan çalışmada da kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi olduğu belirlenmiştir [60].

Tablo 4. Kişilik boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları üzerindeki etkisine ilişkin regresyon sonuçları

Değişkenler (Model 1)	Özgecilik				
	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	1.529	0.445		3.435	0.001
Dışadönüklük	0.589	0.113	0.447	5.235	0.000
Uyumluluk	0.230	0.123	0.164	1.861	0.065
Sorumluluk	-0.088	0.126	-0.055	-0.698	0.486
Nevrotiklik	-0.412	0.103	-0.318	-3.986	0.000
Deneyime açıklık	0.341	0.113	0.240	3.034	0.003
R= 0.663	R ² = 0.439	F= 20.983	Durbin Watson= 1.630		0.000
Değişkenler (Model 2)	Vicdanlılık				
	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	1.955	0.416		4.698	0.000
Dışadönüklük	0.574	0.105	0.487	5.456	0.000
Uyumluluk	-0.074	0.115	-0.060	-0.646	0.520
Sorumluluk	0.164	0.118	0.115	1.396	0.165
Nevrotiklik	-0.350	0.097	-0.302	-3.618	0.000
Deneyime açıklık	0.238	0.105	0.187	2.265	0.025
R= 0.622	R ² = 0.386	F= 16.877	Durbin Watson= 1.869		0.000
Değişkenler (Model 3)	Centilmenlik				
	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	1.148	0.409		2.804	0.006
Dışadönüklük	0.204	0.103	0.195	1.971	0.051
Uyumluluk	0.097	0.113	0.087	0.855	0.394
Sorumluluk	0.050	0.116	0.039	0.427	0.670
Nevrotiklik	0.060	0.095	0.059	0.632	0.528
Deneyime açıklık	0.303	0.104	0.268	2.926	0.004
R= 0.495	R ² = 0.245	F= 8.707	Durbin Watson= 2.342		0.000

Tablo 4 (devamı). Kişilik boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları üzerindeki etkisine ilişkin regresyon sonuçları

Değişkenler (Model 4)	Nezaket				
	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	2.083	0.435		4.787	0.000
Dışadönüklük	0.471	0.110	0.401	4.283	0.000
Uyumluluk	-0.013	0.121	-0.010	-0.105	0.917
Sorumluluk	0.054	0.123	0.038	0.440	0.660
Nevrotiklik	-0.288	0.101	-0.249	-2.846	0.005
Deneyime açıklık	0.322	0.110	0.253	2.923	0.004
R= 0.571	R ² = 0.326	F= 12.977	Durbin Watson= 1.876		0.000
Değişkenler (Model 5)	Sivil erdem				
	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	1.846	0.419		4.405	0.000
Dışadönüklük	0.430	0.106	0.379	4.060	0.000
Uyumluluk	-0.097	0.116	-0.081	-0.837	0.404
Sorumluluk	-0.044	0.119	-0.032	-0.370	0.712
Nevrotiklik	-0.170	0.097	-0.152	-1.742	0.084
Deneyime açıklık	0.427	0.106	0.348	4.028	0.000
R= 0.575	R ² = 0.331	F= 13.268	Durbin Watson= 2.019		0.000

Kişilik boyutlarının tükenmişlik boyutları üzerine etkisini belirlemek amacıyla oluşturulan modellerde ise şu sonuçlar çıkmıştır:

Nevrotiklik % 95 güven aralığında istatistiksel olarak anlamlı olup, duygusal tükenme boyutu üzerinde % 53.2 oranında pozitif yönde bir etkiye sahiptir. Yani, levha sanayinde çalışanların nevroitiklik kişilik özelliğine sahip olması duygusal tükenmeye uğramalarını arttırıcı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevroitiklik ve deneyime açıklık boyutlarının duygusal tükenmede meydana gelen değişimi açıklama oranı % 23.5 olarak gerçekleşmiştir. Diğer kişilik özelliklerinin istatistiksel olarak duygusal tükenme boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır.

Kişiliğin alt boyutlarından Dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevroitiklik ve deneyime açıklık boyutlarının tükenmişliğin alt boyutu olan duyarsızlaşma boyutundan meydana gelen değişimi açıklama oranı % 36.3 olarak gerçekleşmiş olup, dışadönüklük ve uyumluluk duyarsızlaşmayı olumsuz ve nevroitiklik olumlu yönde etkilemektedir. Dışadönüklük, uyumluluk ve nevroitiklik boyutlarının istatistiksel açıdan etkisi anlamlıdır. Diğer kişilik boyutlarının (sorumluluk ve deneyime açıklık) etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Kişisel başarı boyutunu istatistiksel açıdan anlamlı etkileyen kişilik özellikleri olarak dışadönüklük ve deneyime açıklık bulunmuştur. Dışadönüklüğün etki oranı % 25.1 iken deneyime açıklığı etki oranı % 31.4 çıkmıştır. Her iki kişilik boyutu da kişisel başarılığı pozitif yönde etkilemektedir. Dışadönüklük uyumluluk, sorumluluk ve nevroitiklik ve deneyime açıklık boyutlarının kişisel başarıdaki değişimi açıklama oranı % 13.8 olarak gerçekleşmiştir.

Farklı sektörlerde daha önceden yapılan araştırmalarda ise şu sonuçlar çıkmıştır: Sağlık çalışanlarına yapılan çalışmada, nevroitiklik boyutu duygusal tükenme boyutunu, özgecilik, uyumluluk ve deneyime açıklık boyutları duyarsızlaşma boyutunu ve özgecilik ve deneyime açıklık boyutları azalan başarı boyutunu etkilediği belirlenmiştir [61]. Morgan ve Bruin'in [62] Güney Afrika'daki üniversite öğrencilerine yönelik yaptığı araştırmada, nevroitiklik boyutunun duygusal tükenmeyi olumlu yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. 2019 yılında Çiçek ve Aknar [63] tarafından yapılan çalışmada, banka çalışanlarının tükenmişlik düzeyini beş faktör kişilik özelliğinin alt boyutlarından nevroitiklik anlamlı ve pozitif ve uyumluluk negatif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir.

Tablo 5. Kişilik boyutlarının tükenmişlik boyutları üzerindeki etkisine ilişkin regresyon sonuçları

Değişkenler (Model 7)	Duygusal tükenme				
	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	0.953	0.578		1.647	0.102
Dışadönüklük	-0.154	0.146	-0.105	-1.052	0.295
Uyumluluk	-0.278	0.160	-0.178	-1.732	0.086
Sorumluluk	0.155	0.164	0.087	0.949	0.344
Nevrotiklik	0.532	0.134	0.369	3.960	0.000
Deneyime açıklık	-0.195	0.146	-0.123	-1.334	0.184
R= 0.485	R ² = 0.235	F= 8.252	Durbin Watson= 2.079		0.000
Değişkenler (Model 8)	Duyarsızlaşma				
	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	0.839	0.554		1.515	0.132
Dışadönüklük	-0.442	0.140	-0.287	-3.151	0.002
Uyumluluk	-0.461	0.154	-0.282	-2.998	0.003
Sorumluluk	0.284	0.157	0.152	1.811	0.072
Nevrotiklik	0.568	0.129	0.375	4.412	0.000
Deneyime açıklık	-0.256	0.140	-0.154	-1.827	0.070
R= 0.602	R ² = 0.363	F= 15.257	Durbin Watson= 2.102		0.000
Değişkenler (Model 9)	Kişisel başarı				
	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	1.985	0.484		4.098	0.000
Dışadönüklük	0.251	0.122	0.217	2.047	0.043
Uyumluluk	0.127	0.134	0.104	0.946	0.346
Sorumluluk	0.014	0.137	0.010	0.101	0.919
Nevrotiklik	-0.032	0.113	-0.028	-0.286	0.775
Deneyime açıklık	0.314	0.123	0.251	2.561	0.012
R=0.371	R ² =0.138	F=4.273	Durbin Watson=2.089		0.000

Oluşturulan modeller yardımıyla test edilen hipotezlerin sonuçları Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. Hipotez test sonuçları

Hipotezler	P değeri	Sonuç
H ₁ : Dışa dönüklük özgecilik üzerinde etkilidir	0.000	Kabul
H ₂ : Dışa dönüklük vicdanlılık üzerinde etkilidir	0.000	Kabul
H ₃ : Dışa dönüklük centilmenlik üzerinde etkilidir	0.051	Red
H ₄ : Dışa dönüklük nezaket üzerinde etkilidir	0.000	Kabul
H ₅ : Dışa dönüklük sivil erdem üzerinde etkilidir.	0.000	Kabul
H ₆ : Uyumluluk özgecilik üzerinde etkilidir	0.065	Red
H ₇ : Uyumluluk vicdanlılık üzerinde etkilidir	0.520	Red
H ₈ : Uyumluluk centilmenlik üzerinde etkilidir	0.394	Red
H ₉ : Uyumluluk nezaket üzerinde etkilidir	0.917	Red
H ₁₀ : Uyumluluk sivil erdem üzerinde etkilidir	0.404	Red
H ₁₁ : Sorumluluk özgecilik üzerinde etkilidir	0.486	Red
H ₁₂ : Sorumluluk vicdanlılık üzerinde etkilidir	0.165	Red
H ₁₃ : Sorumluluk centilmenlik üzerinde etkilidir	0.670	Red
H ₁₄ : Sorumluluk nezaket üzerinde etkilidir	0.660	Red
H ₁₅ : Sorumluluk sivil erdem üzerinde etkilidir	0.712	Red
H ₁₆ : Nevrotiklik özgecilik üzerinde etkilidir	0.000	Kabul
H ₁₇ : Nevrotiklik vicdanlılık üzerinde etkilidir	0.000	Kabul

Tablo 6 (devamı). Hipotez test sonuçları

H ₁₈ : Nevrotiklik centilmenlik üzerinde etkilidir	0.528	Red
H ₁₉ : Nevrotiklik nezaket üzerinde etkilidir	0.005	Kabul
H ₂₀ : Nevrotiklik sivil erdem üzerinde etkilidir	0.084	Red
H ₂₁ : Deneyime açıklık özgecilik üzerinde etkilidir	0.003	Kabul
H ₂₂ : Deneyime açıklık vicdanlılık üzerinde etkilidir	0.025	Kabul
H ₂₃ : Deneyime açıklık centilmenlik üzerinde etkilidir	0.004	Kabul
H ₂₄ : Deneyime açıklık nezaket üzerinde etkilidir	0.004	Kabul
H ₂₅ : Deneyime açıklık sivil erdem üzerinde etkilidir	0.000	Kabul
H ₂₆ : Dışadönüklük duygusal tükenme üzerinde etkilidir	0.295	Red
H ₂₇ : Dışadönüklük duyarsızlaşma üzerinde etkilidir	0.002	Kabul
H ₂₈ : Dışadönüklük kişisel başarı üzerinde etkilidir	0.043	Kabul
H ₂₉ : Uyumluluk duygusal tükenme üzerinde etkilidir	0.086	Red
H ₃₀ : Uyumluluk duyarsızlaşma üzerinde etkilidir	0.003	Kabul
H ₃₁ : Uyumluluk kişisel başarı üzerinde etkilidir	0.346	Red
H ₃₂ : Sorumluluk duygusal tükenme üzerinde etkilidir	0.344	Red
H ₃₃ : Sorumluluk duyarsızlaşma üzerinde etkilidir	0.072	Red
H ₃₄ : Sorumluluk kişisel başarı üzerinde etkilidir	0.919	Red
H ₃₅ : Nevrotiklik duygusal tükenme üzerinde etkilidir	0.000	Kabul
H ₃₆ : Nevrotiklik duyarsızlaşma üzerinde etkilidir	0.000	Kabul
H ₃₇ : Nevrotiklik kişisel başarı üzerinde etkilidir	0.775	Red
H ₃₈ : Deneyime açıklık duygusal tükenme üzerinde etkilidir	0.184	Red
H ₃₉ : Deneyime açıklık duyarsızlaşma üzerinde etkilidir	0.070	Red
H ₄₀ : Deneyime açıklık kişisel başarı üzerinde etkilidir	0.012	Kabul

Tablo 6'da görüldüğü gibi 18 hipotezin (H₁, H₂, H₄, H₅, H₁₆, H₁₇, H₁₉, H₂₁, H₂₂, H₂₃, H₂₄, H₂₅, H₂₇, H₂₈, H₃₀, H₃₅, H₃₆, H₄₀) %5 anlamlılık düzeyinde kabul edildiği belirlenmiştir.

IV. SONUÇ

Yapılan bu çalışmada asıl olarak levha sektöründe çalışanların kişilik özelliklerinin, örgütsel vatandaşlık davranış gösterme düzeylerinin ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi ve bu kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranış ve tükenmişlik ile olan ilişkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Verileri değerlendirilmesi sonucunda, kişilik boyutun genel ortalaması orta-yüksek düzeyde çıkmıştır. Kişilik boyutu alt boyut olarak incelendiğinde, en yüksek puan ortalaması deneyime açıklık ve dışadönüklük boyutunda olduğu görülmektedir. En düşük ortalamaya sahip kişilik boyutu ise nevroitiklik çıkmıştır. Bu durum anket katılanların genellikle sosyal, girişken, sıcak yürekli, konuşkan, yeni bir şeyler keşfetmeyi seven, meraklı, kararlı ve stresi iyi bir şekilde yöneten kişiler olduğunu söyleyebiliriz. Katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranış gösterme eğilimi yükseğe yakın düzeyde çıkmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranış boyutu alt boyut bakımında incelendiğinde, nezaket ve vicdanlılık boyutları en fazla puana sahipken, centilmenliğin en az puana sahip olduğu bulunmuştur. Diğer bir ifade ile katılımcıların çalışma arkadaşlarına yardım etme, örgütteki kurallara ve düzenlemelere uyma, gönüllü eylem ve davranışlar sergileme, örgütteki mallara zarar vermekten kaçınma, düzenli ve tertipli olma gibi davranışlar sergilediğini söyleyebiliriz. Katılımcıların tükenmişlik düzeyi ise çok düşük düzeyde değildir. Tükenmişlik boyutu alt boyut olarak incelendiğinde, duygusal tükenme düzeyi orta düzey, duyarsızlaşma düzeyi düşük-orta düzeyde ve kişisel başarı düzeyi ise orta düzeye yakın bulunmuştur. Katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin çok düşük çıkmamasının çalıştıkları örgütteki iş yükünün fazla ve kişilerarası iletişimin yüksek olmasından kaynaklandığını söyleyebiliriz.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda, kişilik özellikler ile örgütsel vatandaşlık davranış gösterme eğilimleri arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Kişilik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık

davranışı boyutları arasında pozitif bir ilişki bulunmakta olup, centilmenlik boyutunun kişilik özellikleri olan ilişkisi diğer örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarına göre daha yüksek çıkmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranış sergileme eğilimi ile kişilik özelliklerinin boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde, nevroitiklik haricinde diğer dört kişilik boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranış gösterme eğilimi arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel vatandaşlık davranış gösterme eğilimi ile ilişki düzeyi en yüksek kişilik boyutu dışadönüklük çıkmıştır. Kişiliğin alt boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışını alt boyutları incelendiğinde şu sonuçlar çıkmıştır:

- Dışadönüklük boyutu ile özgecilik, vicdanlılık, nezaket, sivil erdem ve centilmenlik boyutları arasında,
- Uyumluluk boyutu ile centilmenlik, özgecilik ve nezaket boyutları arasında,
- Sorumluluk boyutu ile centilmenlik ve vicdanlılık boyutları arasında,
- Nevrotiklik boyutu ile centilmenlik boyutu arasında ve
- Deneyime açıklık boyutu ile sivil erdem, centilmenlik, özgecilik, vicdanlılık ve nezaket boyutları arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Katılımcıların kişilik özellikleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında ise negatif bir ilişki bulunmuştur. Tükenmişlik düzeyi ile nevroitiklik arasında pozitif bir tespit edilmişken, tükenmişlik düzeyi ile sorumluluk ve uyumluluk boyutları arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Son olarak, kişiliğin alt boyutları ile tükenmişlik düzeyinin alt boyutları incelendiğinde şu sonuçlar çıkmıştır:

- Dışadönüklük ve deneyime açıklık boyutları ile kişisel başarı boyutu arasında ve
- Nevrotiklik boyutu ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
- Uyumluluk ve sorumluluk boyutları ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Korelasyon analizi sonuçlarına göre kişilik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimleri ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edildikten sonra kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranış ve tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisini belirlemek için regresyon analizi yapılmıştır.

Regresyon analizi sonucunda oluşturulan model sonuçları ise şu şekilde çıkmıştır ve aşağıda verilen bütün sonuçlar istatistiksel olarak anlamlıdır.

- Dışadönüklük ve deneyime açıklığın özgecilik, vicdanlılık, nezaket ve sivil erdem boyutları üzerinde pozitif bir etkiye,
- Nevrotiklik özgecilik, vicdanlılık, nezaket boyutları üzerinde negatif bir etkiye,
- Deneyime açıklık boyutu centilmenlik boyutu üzerinde pozitif bir etkiye,
- Nevrotiklik duygusal tükenme üzerinde pozitif bir etkiye,
- Dışadönüklük ve uyumluluk duyarsızlaşma boyutu üzerinde negatif bir etkiye,
- Nevrotiklik duyarsızlaşma üzerinde pozitif bir etkiye ve
- Dışadönüklük ve gelişime açıklık kişisel başarı boyutu üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

Kişilik özellikleri başkaları tarafından anlaşılması zor olduğundan dolayı yöneticilerin çalışanlarının ve işe birini istihdam ederken kişinin nasıl bir kişiliğe sahip olduğunu bilmeli ve bunun için gerekli çalışmaları yapmalıdır. Çünkü verilen bir işe o çalışanın kişiliği uygun olmayabilir. Çalışanların kişilik özelliklerinin yöneticiler ve çalışma arkadaşları tarafından bilinmesi yönetici ile çalışan ve çalışan ile çalışma arkadaşları arasındaki iletişimin gelişmesine ve örgüt yönetiminin daha çalışır hale gelmesinde katkı sağlayabilir.

Çalışmada çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimleri iyi düzeyde olsa da yöneticiler çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimlerini daha arttırması için etkin ve adil bir ödüllendirme sistemi kurabilir, terfilerde adil davranabilir, çalışanların ücretlerinde ve sosyal haklarında çalışanları memnun edici iyileştirmeler yapabilir, çalışanların çalışma koşulları daha

uygun hale getirilebilir, işletmenin amaç ve hedeflerini benimsemeyen çalışanlara işletmeyi kendi işletmesi gibi görmesi için gerekli çalışmalar yapılabilir ve son olarak örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimi düşük olan çalışanlar tespit edilerek örgütsel vatandaşlık davranışının neden düşük çıktığı konusunda gerekli araştırmalar yapılabilir ve çözüm önlemleri alabilir.

Yöneticiler tükenmişlik sendromu içinde olan veya tükenmişliğe yatkınlığı olan çalışanları tespit etmeye çalışabilir ve bu çalışanları tükenmişliğe iten nedenleri araştırarak gerekli önlemleri alabilir.

V. KAYNAKLAR

[1] P. Kanten, “Narsist kişilik özelliğinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin düzenleyici rolü,” *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, c. 25, s. 26, ss. 1-26, 2014.

[2] M. Ş. Şimşek, A. Çelik ve T. Akgemci, *Davranış Bilimleri*, Konya, Türkiye: Eğitim Yayınevi, 2019.

[3] A. Cohen and E. Vigoda, “Do good citizen make good organizational citizens? an empirical examination of the relationship between general citizenship and organizational citizenship behavior in Israel,” *Administration and Society*, vol. 32, no. 5, pp. 596-625, 2000.

[4] S. Gürbüz, “Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma,” *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, c. 3, s. 1, ss. 48-75, 2006.

[5] G. Sağlam Arı ve E. Çına Bal, “Tükenmişlik kavramı: birey ve örgütler açısından önemi,” *Yönetim ve Ekonomi*, c. 15, s. 1, ss. 131-148, 2008.

[6] T. İpek, “Satış elemanlarında tükenmişlik sendromunun incelenmesi: mobilya sektörüne yönelik bir araştırma,” Yüksek lisans tezi, İşletme, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya, Türkiye, 2014.

[7] E. Yıldız ve H. H. Uzunbacak, *Kişilik ve Örgüt Kültürü Bağlamında Prososyal Motivasyon*, İstanbul: Hiper Yayın, 2019.

[8] P. Aliyev, “Beş faktörlü kişilik özellikleri ve cinsiyet rollerinin üniversite alan seçimi ile ilişkisinin incelenmesi,” Yüksek lisans tezi, Psikoloji, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye, 2008.

[9] B. Girgin, “Beş faktör kişilik modelinin iş yerinde Duygusal Taciz’e (Mobbing) etkileri,” Yüksek lisans tezi, İşletme, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya, Türkiye, 2007.

[10] Ö. A. Tekin, S. N. Turan, M. Özmen, A. A. Turhan ve A. Kökçü, “Beş faktör kişilik özellikleri ve örgütsel çatışma yönetimi arasındaki ilişkiler: Ankara’daki beş yıldızlı otel işletmeleri üzerine bir uygulama,” *Yaşar Üniversitesi Dergisi* c. 27, s. 7, ss. 4611-4641, 2012.

[11] R. Glass, J. Prichard, A. Lafortune and N. Schwab, “ The influence of personality and Facebook use on student academic performance,” *Issues in Information Systems*, vol. 14, no. 2, pp. 119-126, 2013.

[12] S. R. Perry, “Big five personality traits and work drive as predictors of adolescent Academic Performance,” Doctorate Dissertation, The University of Tennessee, Tennessee, 2003.

- [13] R. W. Althoff, "The Big Five Personality Traits As Predictors of Academic Maturity," M. S. thesis, Dept. Clinical Psychology, Eastern Illinois Univ., Charleston, United States, 2010.
- [14] P. T. Costa and R. R. McCrae, "Domains and facets: hiyerarchical personality assessment using the revised NEO personality inventory," *Journal of Personality Assessment*, vol. 64, no. 1, pp. 21-50, 1995.
- [15] C. J. Soto, A. Kronauer and J. K. Liang, "*Five-Factor Model of Personality*, Encyclopedia of Adulthood and aging," In: Whitbourne, S. K. (ed.), Hoboken, NJ: Wiley, 2016.
- [16] T. S. Bateman and D. W. Organ, " Job satisfaction and the good soldier: the relationship between affect and employee citizenship," *Academy of Management Journal*, no. 26, pp. 587-595, 1983.
- [17] D. W. Organ, *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, Lexington: Lexington Books, 1988.
- [18] P. M. Podsakoff, S. B. MacKenzie, J. B. Paine and D. G. Bachrach, "Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research," *Journal of Management*, vol. 26, no. 3, pp. 513-563, 2000.
- [19] T. Thiruvankadam, I. Yabesh Abraham Durairaj, "Organizational citizenship behavior: its definitions and dimensions," *GE-International Journal of Management Research*, vol. 5, no. 5, pp. 46-55, 2017.
- [20] C. A. Smith, D. W. Organ and J. P. Near, " Organizational citizenship behavior: its nature and antecedents," *Journal of Applied Psychology*, no. 68, pp. 653-663, 1983.
- [21] M. DasMohapatra, I. Satpathy and B. C. M. Patnaik, "Impact of dimensions of organizational citizenship behaviour on job satisfaction in information technology sector," *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*, vol. 8, no. 12, pp. 2503-2508, 2019.
- [22] M. C. Lo and T. Ramayah, "Dimensionality of Organizational Citizenship Behavior (OCB) in A multicultural society: the case of Malaysia," *International Business Research*, vol. 2, no. 1, pp. 48-55, 2009.
- [23] R. J. Deluga, " Leader–Member Exchange Quality and Effectiveness Ratings: The Role of Subordinate–Supervisor Conscientiousness Similarity," *Group & Organization Management*, vol. 23, no. 2, pp. 189–216, 1998.
- [24] H. J. Freudenberger, " Staff Burn-Out," *Journal of Social Issues*, vol. 30, no. 1, pp. 159-165, 1974.
- [25] P. Erdoğan ve R. İraz, *Örgütsel Vatandaşlık, Örgütsel Sinizm ve Tükenmişliğe Pozitif Psikolojik Sermaye Etkisi*, Konya, Türkiye: Eğitim Yayınevi, 2019.
- [26] C. Maslach and S. E. Jackson, "The measurement of experienced Burnout," *Journal of Organizational Behavior*, vol. 2, no. 2, pp. 99-113, 1981.
- [27] A. S. Huarng, "Burnout syndrome among information system professionals," *Information Systems Management*, vol. 18, no. 2, pp. 15-20, 2001.
- [28] C. Maslach, W. B. Schaufeli and M. P. Leiter, "Job Burnout," *Annu. Rev. Psychol*, no. 52, pp. 397-422, 2001.

- [29] K. Tatlıoğlu, “Maslach ve Jackson’un tükenmişlik modeli bağlamında tükenmişlik kavramı,” in *III. Uluslararası Taras Şevşenko Sosyal Bilimler Kongresi*, Ukrayna, 2019, ss. 357-367.
- [30] B. M. Byrne, “Burnout: testing for the validity, replication, and invariance of causal structure across elementary, intermediate, and secondary teachers,” *American Educational Research Journal*, vol. 31, no. 3, pp. 645-673, 1994.
- [31] R. T. Lee and B. E. Ashforth, “a meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job Burnout,” *Journal of Applied Psychology*, vol. 81, no. 2, pp. 123–133, 1996.
- [32] V. Benet-Martinez and O. P. John, “Los Cinco Grandes Across cultures and ethnic groups: multitrait multimethod analyses of the big five in Spanish and English,” *J Pers Soc Psychol*, vol. 75, no. 3, pp. 729-750, 1998.
- [33] D. Schmitt, J. Allik, R. R. McCrae and V. Benet-Martinez, “The geographic distribution of big five personality traits patterns and profiles of human self-description across 56 Nations,” *Journal of Cross-Cultural Psychology*, vol. 38, no. 2, pp. 1-40, 2007.
- [34] O. Somer, M. Korkmaz ve A. Tatar, “Beş Faktör Kişilik Envanteri’nin Geliştirilmesi-I: Ölçek ve Alt Ölçeklerin Oluşturulması,” *Türk Psikoloji Dergisi*, c. 17, s. 49, ss. 21-33, 2002.
- [35] N. Sümer ve H. C. Sümer, “Beş faktör kişilik özellikleri ölçeği,” (Yayınlanmamış çalışma), 2005.
- [36] N. G. Karaman, T. Dođan, A. E. Çoban, “A study to adapt the big five inventory to Turkish,” *Procedia Social and Behavioral Sciences*, no. 2, pp. 2357-2359, 2010.
- [37] Ü. Morsunbul, “The validity and reliability study of the Turkish version of quick big five personality test,” *Düşünen Adam The Journal of Psychiatry and Neurological Sciences*, vol. 4, no. 27, pp. 316-322, 2014.
- [38] A. Tatar, “Beş faktör kişilik ölçeğinin kısa formunun geliştirilmesi,” *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, s. 17, ss. 14-23, 2016.
- [39] M. B. Horzum, T. Ayas ve M. A. Padır, “Beş faktör kişilik ölçeğinin türk kültürüne uyarlanması,” *Sakarya Üniversitesi Eğitim Dergisi*, c. 7, s. 2, ss. 398-408, 2017.
- [40] M. B. Bulut ve M. Yıldız, “Boyutlandırılmış Beş Faktör Kişilik Envanteri’nin (B5FKKE) Türkçeye uyarlanması: üniversite öğrencileri örnekleminde geçerlik ve güvenilirlik çalışması,” *Mediterranean Journal of Humanities*, c. 8, s. 2, ss. 181-200, 2018.
- [41] O. İ. Bolat, ve T. Bolat, “Otel işletmelerinde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi,” *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, c. 11, s. 19, ss. 75-94, 2008.
- [42] S. Özdemir, “Burnout Levels of Teachers of Students With AD/HD in Turkey: comparison with teachers of Non-AD/HD Students,” *Education and Treatment of Children*, vol. 29, no. 4, pp. 693-709, 2006.
- [43] C. Ergin, “Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması,” in *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, Ankara, Türkiye, 1992, ss. 143–154.
- [44] O. Çam, “Tükenmişlik envanterinin geçerlik ve güvenilirliğinin araştırılması,” *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, Ankara, Türkiye, 1992, ss. 155–160.

- [45] N. Turgut, S. Karacalar, C. Polat, Ö. Kıran, F. Gültop, S. T. Kalyon, B. Sinoğlu, M. Zincirci ve E. Kaya, “Uzmanlık eğitimindeki doktorlarda tükenmişlik sendromu,” *Türk Anesteziyoloji ve Reanimasyon Dergisi*, s. 44, ss. 258-264, 2016.
- [46] S. Özsoylu, B. Akyıldız ve A. Dursun, “Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin tükenmişlik düzeyi ve etkileyen faktörler,” *J Pediatr Emerg Intensive Care Med*, s. 4, ss. 104-109, 2017.
- [47] A. Sökmen, “Ankara’daki beş yıldızlı konaklama işletmelerinde örgütsel bağlılık ile işgören performansı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik ampirik bir araştırma,” Yüksek lisans tezi, Turizm İşletmeciliği, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Türkiye, 2000.
- [48] A. Altay, “Örgütsel vatandaşlık davranışı ile kişilik arasındaki ilişki üzerine bir araştırma,” Yüksek lisans tezi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye, 2015.
- [49] S. Ceyhan ve M. Yıldırım, “Kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma,” *Yönetim Bilimleri Dergisi*, c. 18, s. 38, ss. 723-745, 2020.
- [50] R. Da’as, C. Schechter and M. Qadach, “School Leaders’ Cognitive Complexity: Impact on The Big 5 Model and Teachers’ Organizational Citizenship Behavior,” *Journal of School Leadership*, vol. 30, no. 5, pp. 398-423, 2020.
- [51] U. Udin and A. Yuniawan, “Psychological capital, personality traits of big-five, organizational citizenship behavior, and task performance: testing their relationships,” *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, vol. 7, no. 9, pp. 781-790, 2020.
- [52] E. N. Joseph, P. Luyten, J. Corveleyn and H. De Witte, “The relationship between personality, Burnout, and Engagement among the Indian Clergy,” *International Journal for the Psychology of Religion*, vol. 21, no. 4, pp. 276-288, 2011.
- [53] M. Sadoughi, “The relationship between personality traits, perfectionism and job Burnout: The Case of Iranian High-School Teachers,” *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, vol. 6, no. 1, pp. 1-10, 2017.
- [54] S. Molavynejad, M. Babazade, F. Bereihi and B. Cheraghian, “Relationship between personality traits and Burnout in oncology nurses,” *J Family Med Prim Care.*, vol. 8, no. 9, pp. 2898–2902, 2019.
- [55] L. Zaninotto, G. Rossib, A. Danielic, A. Frassona, L. Meneghettia, M. Zordanb, P. Titob, B. Salvettid, A. Concad, R. Ferrantia, S. Salcunie and M. Solm, “Exploring the relationships among personality traits, Burnout Dimensions and Stigma in a sample of mental health professionals,” *Psychiatry Research*, no. 264, pp. 327-333, 2018.
- [56] P. A. Brown, M. Slater and A. Lofters, “Personality and Burnout among primary care physicians: an international study,” *Psychology Research and Behavior Management*, no. 12, pp. 169-177, 2019.
- [57] D. J. Prins, S. N. Van Vendeloo, P. L. P. Brand, I. Van der Velpen, K. De Jong, F. Van den Heijkant, F. M. M. A. Van der Heijden and J. T. Prins, “The Relationship Between Burnout, Personality Traits, and Medical Specialty: A National Study Among Dutch Residents,” *Medical Teacher*, vol. 41, no. 5, pp. 584-590, 2019.

- [58] K. Kumar, A. Bakhshi and E. Rani, "Linking The 'Big Five' personality domains to organizational citizenship behavior," *International Journal of Psychological Studies*, vol. 1, no. 2, pp. 73-81, 2009.
- [59] S. T. A. Phipps, L. C. Prieto and M. H. Deis, "The role of personality in organizational citizenship behavior: introducing counter productive work behavior and integrating impression management as a moderating factor," *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, vol. 19, no. 1, pp. 178-196, 2015.
- [60] S. Leephaijaroen, "Effects of The Big-five personality traits and organizational commitments on organizational citizenship behavior of support staff at Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand," *Kasetsart Journal of Social Sciences*, no. 37, pp. 104-111, 2016.
- [61] Zellars, K. L., Perrewe, P. L., Hochwarter and W. A., 2000. Burnout in Health Care: The Role of The Five Factors of Personality, *Journal of Applied Social Psychology*, vol. 30, no. 8, pp. 1570-1598.
- [62] B. Morgan and K. De Bruin, "The relationship between the big five personality traits and Burnout in South African University Students," *South African Journal of Psychology*, vol. 40, no. 2, pp. 182-191, 2010.
- [63] B. Çiçek ve A. Aknar, "Kişilik özelliklerinin tükenmişlik ve presentizm davranışları üzerindeki etkisi," *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, c. 54, s. 3, ss. 1234-1258, 2019.