



Çalışanların Kişilik Özelliklerinin İşe Cezbolma Algıları Üzerine Etkisi: Bir Firma Uygulaması

Kemal Eroğluer ^{a*}, Çağdaş Akif Kahraman ^b

^a Dr. Öğretim Üyesi, Milli Savunma Üniversitesi, Kara Harp Okulu İşletme ve Yönetim Bilimleri Bölümü, Ankara 06654, TÜRKİYE. e posta: k_eroğluer@yahoo.com.tr ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2456-5140>

^b Dr., Milli Savunma Bakanlığı, Ankara 06100, TÜRKİYE. e posta: cakifkahraman@gmail.com
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2991-0548>

MAKALE BİLGİSİ

Geliş Tarihi: 01.06.2018
Kabul Tarihi: 22.01.2019
Çevrimiçi Kullanım Tarihi: 20.02.2019
Makale Türü: Araştırma makalesi

Anahtar Kelimeler:
Kişilik, Beş Faktör
Kişilik, İşe Cezbolma

ÖZ

Kişilik özelliklerinin iş yaşamında ve çalışanın işe cezbolmasında önemli etkisi olduğu düşünülmektedir. Bu kapsamda İstanbul'da mobilya sektöründe faaliyet gösteren bir örgütte 204 kişi üzerinde yapılan bu çalışmada beş faktör kişilik özelliklerinin çalışanların işe cezbolma algıları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmada beş faktör kişilik özellikleri (dışadönüklük, duygusal denge, uyumluluk, sorumluluk ve açıklık) bağımsız değişken olarak alınmıştır. İşe cezbolma ise tek boyutlu bağımlı değişken olarak alınmıştır. Beş faktör kişilik özelliklerinin çalışanların işe cezbolmaları üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla oluşturulan modele uygun olarak yol analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda beş faktör kişilik özellikleri boyutlarından dışadönüklük (0,41; $p<0,01$) ve uyumluluğun (0,24; $P<0,01$) işe cezbolmaya olumlu yönde; öz disiplinin olumsuz yönde etki ettiği (-0,31; $p<0,01$) ve nevroitiklik ve gelişime açıklığın anlamlı bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir.

The Effect of Personality on Perception of Job Engagement: A Firm Application

ARTICLE INFO

Received: 01.06.2018
Accepted: 22.01.2019
Available online: 20.02.2019
Article Type: Research article

Keywords:
Personality, Five-Factor of Personality, Job Engagement

ABSTRACT

It is thought that personality traits have an important effect on individual's work life and job engagement. In this respect, a study is conducted on the 204 employees who work in the field of furniture making in Istanbul. In this study, the effects of five major personality traits on the perception of employees' job engagement is analyzed. In the study, five major personality traits (openness to experience, conscientiousness, extraversion, agreeableness, neuroticism) are considered as independent variables. Whereas, job engagement is considered as a one factor dependent variable. A path analysis is done according to the model which was formed to decide the affects of five major personality traits on the perception of employee's job engagement. As a result of analysis, it is found out that agreeableness (0,24; $p<0,01$) and extraversion (0,41; $p<0,01$) have positive significant affect, whereas conscientiousness (-0,31; $p<0,01$) has negative significant affect and openness to experience and neuroticism have no significant affect on job engagement at all.

* Sorumlu Yazar / Corresponding Author

Doi: <https://dx.doi.org/10.30855/gjeb.2019.5.1.002>

1. Giriş

Üzerinde pek çok çalışmanın yapıldığı kişilik kavramında fikir birliğine ulaşılamamış olsa da ilgi çeken önemli bir konu olarak literatürde yer almaktadır. Doğuştan gelen, yaşanan çevreden etkilenen ve öğrenilebilen özelliklerin birleşimi olan kişilik bireyler açısından belirleyici bir faktördür. İş yaşamında çalışanların değerlendirildikleri önemli konulardan birisi de iş ile ilgili duygularıdır. İşe cezbolmuş bir çalışanın kendisinden kaynaklanan büyük bir arzu, istek, enerji ve bağlılıkla kendisini işine verdiği ifade edilebilir. İşine cezbolmuş bir çalışanın örgütüne, çalıştığı birimine ve çalışma arkadaşlarına büyük destek ve katkısının olacağı ve çalışanın işe cezbolmasında kişilik özelliklerinin önemli etkisi olabileceği değerlendirilmektedir. İş yaşamında çalışanlar sürekli olarak iç ve dış çevreyle ilişki içinde olduğundan, bulunduğu çevreden etkilenmesi ve çevresini etkilemesi kaçınılmazdır. Bu noktadan hareketle kişinin sahip olduğu kişilik özelliklerinin iş yaşamında ve işe cezbolmasında önemli etkisinin olabileceği değerlendirilmektedir.

2. Kişilik ve beş faktör kişilik modeli

Kişilik, bireyin belirgin, değişmeyen ve tutarlı olan özelliklerinin tümü olarak ifade edilirken, aynı zamanda duygu, düşünce ve davranışlardaki benzerlik ve farklılıkları oluşturan birtakım özelliklerin birleşimi olarak da ifade edilmektedir (Özkalp ve Kırel, 2011, s. 72). Kişilik, bireylerin doğuştan getirdiği özellikler ile içinde yaşadığı toplumda kazandığı özelliklerin toplamıdır. Doğuştan getirilen özelliklerin değiştirilmesi güçtür. Çevreden kazanılan özellikler ise içinde yaşanan toplumun, grubun, örgütün veya işin niteliğine göre farklılıklar gösterebilir ve kısmen değiştirilebilir (Şimşek vd., 2001, s. 65).

Özellikler (trait) kuramı çerçevesinde kişilik özelliklerini belirlemeye yönelik ilk çalışma 1936 yılında Allport ve Odbert tarafından yapılmıştır. Araştırmacılar bir kişinin davranışını diğerlerinden ayırdığı iddia ettikleri bir terimler listesi oluşturmuşlardır. Bu listeden genel davranışları eledikten sonra kişiliği tanımlamak için kullanılan yaklaşık 18.000 kelimelik bir liste ortaya çıkarmışlardır (Collins, Gleaves, 1998, s. 31; Dunsmore, 2005, s. 2). Raymond Cattel (1946, s. 159), elde edilen bu listeye faktör analizi uygulayarak sıcakkanlık, problem çözme, canlılık, kurallara bağlılık, strese dayanıklılık, girişkenlik, baskınlık, duyarlılık, ihtiyatlılık, soyut düşünme, kendini sorgulama, değişimlere açıklık, mükemmeliyetçilik, kendine yeterlik, gerginlik, ketumluk gibi on altı temel kişilik özelliğinden oluşan bir liste elde etmiştir (Akt.: Deniz ve Erciş, 2008, s. 303).

Allport'un çalışmalarından esinlenen Norman (1963), sıfatlara dayalı olarak kişilik özelliklerini belirlemeye çalışmıştır. Norman yapmış olduğu çalışmalarının sonucunda, kişiliği açıklayan beş güçlü faktörün olduğunu saptamıştır (Mount vd., 2006, s. 595). Bugün pek çok psikolog beş faktör kişilik modelinin kişilik yapısını yeterli seviyede açıkladığı görüşüne katılmaktadır (Mount vd., 1998, s. 146).

Beş faktör kişilik özelliklerinin kişilerarası farklılıkları ortaya çıkarmak için karşılaşılan durumlara göre sergilenen davranışlara odaklandığı ve bireylerin yaşamı boyunca değişmeyen davranışsal eğilimler olduğu ifade edilmiştir (Çetin vd., 2015, s. 84). Kişilik yaklaşımı doğrultusunda kişiliği temsil eden özelliklere yönelik yapılan çalışmaların temelini faktör analizleri (Cattell, 1956; Eysenck, 1951) oluşturmuş, kişiliği genel olarak beş faktörlü bir yapının açıklayabildiği ortaya konmuştur (Borgatta, 1964; Goldberg, 1990; Norman, 1963; Costa ve McCrae, 1992). Bu faktörler "uyumluluk", "dışadönüklük", "nevrotiklik", "özdisiplin" ve "gelişime açıklık" olarak adlandırılmıştır (Akt. Çetin ve Varoğlu, 2009, s. 58). Beş faktörü oluşturan kişilik özellikleri ve bu özelliklerin bireyin davranışlarına yansmaları şu şekilde açıklanabilir:

Dışa dönüklük (extraversion): Dışa dönük kişilik özelliği, kişilerin iddialı ve girişken olması, sosyal olması, enerji dolu olması, konuşkan olması gibi temel özellikleri ifade eder. Dışa dönük bireyler enerjik ve olumlu kişilerdir. Dışa dönük kişilik özelliği satış elemanı ve yöneticiler gibi sosyal etkileşim içinde bulunan çalışanların iş performansının önemli bir belirleyicisidir (Costa ve McCrae, 1992, s. 225; Rothman ve Coetzer, 2003; s. 69). Dışa dönük kişiler, gruptaki diğer kişilerle kolay iletişim kurarken, kaynakların bulunması ve kullanılmasında da öncülük ederler (Zel, 2006, s. 25; Barrick ve Mount, 1991, s. 3; Dalton ve Wilson, 2000, s. 250).

Duygusal denge (emotional stability): Duygusal denge boyutu ile kişinin sınırlı veya sakin olması, kendine güven derecesi, iyimser veya kötümser olması, sıkılgan olması, duygusal veya

endişeli olması gibi özellikleri ifade edilir (Zel, 2006, s. 25; Barrick ve Mount, 1991, s. 3 ve Dalton ve Wilson, 2000, s. 250). Nörotizm korku, üzüntü, öfke, suçluluk, utanç ve tiksinti gibi genel eğilimlerin olumsuz etkileri olarak belirtilen normal kişiliğin bir boyutu olarak gösterilirken, bunun tersi özellikleri ihtiva eden duygusal denge ise aday çalışanların işe alınmasındaki en önemli ikinci belirleyici olduğu ifade edilmektedir (Rothman ve Coetzer, 2003, s. 69).

Uyumluluk (agreeableness): Uyumluluk düzeyi yüksek kişiler kendi içlerinde ve ilişkilerinde güvenilir, yumuşak başlı, açık sözlü, kibar konuşabilen, düşünceli, başkalarına yardım edebilen, fedakâr, alçak gönüllü olarak tanımlanmaktadır (Camps vd.,2016, s. 2; Bono vd., 2002, s. 903). Uyumlu kişiler ilişkilerini dengede tutmaya çalışırlar ve işlerinde çatışmadan ziyade uzlaşmayı tercih ederler. Bunların aksine, uyumluluk düzeyi düşük kişiler ise, düşmanca yarışmayı seven, güvenilirmez, inatçı, kaba ve şüpheli kişilik özellikleriyle bağdaştırılmaktadır (Tabak vd., 2010, s. 543; Dalton ve Wilson, 2000, s. 250; Rothman ve Coetzer, 2003, s. 69).

Sorumluluk (conscientiousness): Sorumluluk kişilik özelliği çalışkan, sabırlı ve sebatkar olmayı, zarif ve zevkli olmayı, amaç odaklı ve iyi organize olmayı ifade eder (Costa and McCrae, 1992, s. 226). Azimli olma, güvenilir olma, başarı kazanma güdüsü kuvvetli, dikkatli, temkinli, sorumluluğunun bilincinde, planlı ve programlı olma gibi özellikler bu boyutun içinde yer alır. Bu boyuttaki özelliklere sahip bireylerin hem otonom hem de hiyerarşik yapı içerisinde her türlü görevde başarı kazanma olasılıkları kuvvetlidir (Zel, 2006, s. 25; Mount vd., 1998, s. 146; Dalton ve Wilson, 2000, s. 250).

Açıklık (openness to experience): Açıklık, beş faktör kişilik yapısı içinde bilişsel yönü en fazla olan özellik olarak görülmektedir. Bu açıdan yüksek seviyede açıklık özelliğine sahip olan bireyler, hayal kuran, maceracı, orijinal, yaratıcı, meraklı, kendi düşünce ve duygularına yönelen olarak; düşük düzeyde olanlar ise, değişime direnen, kapalı, tutucu olarak değerlendirilmektedir (Bono vd., 2002, s. 902; Tabak vd., 2010, s. 544; Dalton ve Wilson, 2000, s. 250).

Beş faktör kişilik modeli, geniş bir çerçevede yer alan kişilik yapılarını bütünleştirmesi ve araştırmacılar arasındaki iletişimi kolaylaştırması, kişilik özellikleri ile davranışlar arasındaki ilişkilerin sistematik bir şekilde incelenmesini sağlaması ve kişiliği beş faktöre dayandırarak genel bir tanımlama sağlaması açısından kullanışlıdır (Sıgır vd., 2010, s. 104). Son dönemlerde yapılan çalışmalar kişilik özelliklerinin bireyin işteki performansını tahmin etmede kullanılabilir olduğunu göstermektedir.

3. İşe cezbolma

Türkçesi konusunda tam bir fikir birliğine varılamayan “işe cezbolma” (Dalay, 2007), kavramı çeşitli çalışmalarda işe angaje olma (Güneşer, 2007), işe gönülden adanma (Bal, 2008), işe kapılma (Öner, 2008) ve işle bütünleşme şeklinde de kullanılmıştır (Akt. Ardiç ve Polatçı, 2009, s. 36).

Kahn (1990, s. 694) cezbolma kavramını iş rollerine göre “örgüt üyelerinin çalışılacak duruma getirilmesi” ve rolleri gereği sergiledikleri performansta kendilerini fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak adanmaları olarak açıklamıştır. Cezbolma genellikle çalışanın işte mükemmel performans sergilemesi ve verimliliğine inanması durumunu yansıtmaktadır (Naudé ve Rothmann, 2006, s. 64). Bir başka tanıma göre işe cezbolma, kişinin işine kendisini ne kadar adadığı ya da kişinin işine ne kadar bağlı olduğunun ötesinde, işini yaparken kendisinin tüm özüyle ne kadar orada olduğu, kendisini ne kadar işe kattığını ifade etmektedir (Doğan, 2002). Çalışanların işe cezbolması, (Sundaray, 2011, s. 54) örgütün ihtiyaçlarını karşılamak, inisiyatif almak, örgütün kültürünü ve değerlerini güçlendirmek ve desteklemek ve bir farklılık yaratacağına inanması için kendilerini işe vermelerini ifade eder (Özer vd., 2015, s. 262).

Roberts ve Davenport (2002, s. 21) işe cezbolmayı bireysel olarak bir işe karşı heveslilik ve işine bağlılık olarak tanımlamışlardır. İşine cezbolmuş kişinin yaptığı işe motive olduğu ve işiyle kişisel bağ kurduğunu belirtmişlerdir. Bu kişilerin diğerlerinden daha verimli ve daha çok çalıştıklarını, örgütün ve müşterilerin isteklerine uygun sonuçlar elde ettiklerini ifade etmişlerdir.

Kelime anlamına göre işe cezbolma, bağlılık kavramına dayandığı ancak bu bağlılığın uzun süreli bir bağlılık olduğu ve hatta bir anlaşma olarak nitelendirilebileceği ifade edilebilir (Esen, 2011, s.

380). Schaufeli vd. (2004, s. 294) işe cezbolmayı *dinçlik, adanma ve yoğunlaşma* boyutları ile ifade edilen, işle ilgili pozitif ve tatmin edici bir düşünce yapısı olarak belirtmişlerdir. İşe cezbolmayı çalışanların aklındaki işle ilgili durumu tamamlamaya yönelik olarak pozitif, etkili ve motive edici bir düşünce yapısı şeklinde tanımlamışlardır. İşe cezbolma boyutlarından dinçliği, işe yönelik yüksek performans gösterme isteği olarak tanımlarken, yorgunluğu tükenmenin karşıtı olarak ifade etmişlerdir. Adanmayı işe karşı duydukları istek, heves ve gurur olarak belirtirlerken, yoğunlaşma boyutunu ise işe tam olarak kendini verme olarak ifade etmişlerdir (Yakın ve Erdil, 2012, s. 372).

Örgüte cezbolma kavramı örgütsel bağlılık, örgütle özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlıktan çok daha farklı, çalışanların tüm enerji ve çabalarını örgütlerine yöneltmelerini ifade eder. Örgüte cezbolmada örgütün amaçları ile çalışanın amaçlarının uyumlu olması çok önemlidir. Örgüt-çalışan uyumu çalışanların örgüte cezbolmasında oldukça önemlidir (Esen, 2011, s. 385). Yapılan bir meta analiz çalışmasında kişilik özelliklerinin performansa ve öz yeterliliğe olumlu yönde etki ettiği belirlenmiştir (Stajkovic vd., 2018, s. 243). Başka bir çalışmada da proaktif kişiliğin iş tatminine etkisinde öz yeterlilik ve işe cezbolmanın aracılık ettiği belirlenmiştir (Li vd., 2017, s. 52)

İşe cezbolmayı aklın işle ilgili olumlu ifa edilen durumu olarak tanımlayan Schaufeli vd. (2002, s. 74) işe cezbolma boyutları olarak dinçlik (vigor), adanmışlık (dedication) ve kendini işine tam olarak vermeyi (absorption) belirlemişlerdir. Dinçlik boyutunu yüksek seviyede enerji, çalışma esnasında zihinsel esneklik, işe karşı çaba gösterme isteği ve zorluklarla karşılaşılrsa bile mücadele isteği, sebat etme olarak belirtmişlerdir. Adanmışlık boyutunu önem, anlam, coşku, heves, ilham kaynağı, gurur ve meydan okuma duygusu olarak bahsetmişlerdir. Kendini işe tamamen verme boyutunu ise işe tam olarak yoğunlaşma, işine kendini kaptırma olarak ifade etmişlerdir.

Çalışanların örgütlerinden aldıklarının karşılığını vermeleri cezbolma düzeyleri ile yakından ilgilidir. Diğer bir ifadeyle çalışanlar kendi cezbolma seviyelerini örgütten aldıkları kaynaklara karşılık belirlerler. Kişinin kendisini tam olarak işine vermesi, bilişsel, duygusal ve fiziksel kaynaklarını örgütüne adanması örgütün faaliyetleri açısından çok önemlidir. Çalışanlar için daha da önemlisi iş performans seviyelerinin değiştirilmesi göz önüne alındığında, performansın değerlendirilmesinde ve kullanılmasında çoğunlukla diğer yönetsel kararlar ve mali uygulamalar temel alınır. Bu yüzden çalışanlar örgütlerinin kendilerine sundukları kaynaklardan ve diğer faydalardan yararlanmak için cezbolma seviyelerini değiştirmeye daha isteklidirler (Saks, 2006, s. 603).

4. Beş faktör kişilik ve işe cezbolma arasındaki ilişkiler

4.1. Dışa dönük kişilik özelliği ile işe cezbolma arasındaki ilişki

Dışa dönük kişilik özelliğinin çalışanların işe cezbolma durumları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak pek çok çalışma yapılmıştır. Vanam (2009, s. 36) yaptığı çalışmada dışa dönük kişilik özelliğine sahip çalışanların bu özelliklerinin işe cezbolmaları üzerinde önemli etkisi olduğunu belirtmiştir. Benzer şekilde Phan (2007, s. 11) dışa dönük çalışanların işe cezbolma derecelerinin daha yüksek olduğunu ifade etmiştir.

Langelan vd. (2006, s. 528) yaptıkları araştırmada işe cezbolmuş çalışanların dışa dönük kişiliğe sahip olduklarını, hareketli ve düşük seviyede depresif olduklarını belirtmişlerdir. Karapınar vd. (2013, s. 35) yaptıkları çalışmada özellikle dışa dönük kişilik özelliğine sahip çalışanların diğer çalışanlarla iyi ilişkiler kurduklarını, yapılan aktivitelerden ve çeşitli gruplara dahil olmaktan daha çok mutluluk duyduklarını belirtmişlerdir. Yukarıda yapılan tespitler çerçevesinde çalışmanın birinci hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur:

H1: Dışa dönük kişilik özelliğine sahip olmak işe cezbolmayı olumlu yönde etkilemektedir.

4.2. Duygusal denge (nörotizm düzeyi) kişilik özelliği ile işe cezbolma arasındaki ilişki

Langelan vd. (2006, s. 529) tükenmiş ve cezbolmuş çalışanlarla tükenmişlik sendromu yaşamayan ve işe karşı cezbolma duygusu yaşamayan çalışanlar arasındaki farkı belirlemeye yönelik olarak 572 Hollandalı çalışan üzerinde yaptıkları araştırmada nevrotizmin tükenmişlikle olumlu yönlü, işe cezbolmayla olumsuz yönlü ilişkisinin olduğunu belirlemişlerdir. Benzer şekilde Kim vd. (2009, s. 101) çalışmalarında beş faktör kişilik modeli boyutlarından nevrozizm ile işe cezbolma arasında ise olumsuz yönde kuvvetli ilişki olduğunu belirtmişlerdir.

Mostert ve Rothman (2006, s. 9) Güney Afrika'da polis teşkilatında yaptıkları araştırmada duygusal denge kişilik özelliğine sahip polislerin işe cezbolmaları üzerinde olumlu etki yarattığını belirtmişlerdir.

Yukarıda ifade edilen çalışmalarda elde edilen bulgular çerçevesinde çalışmanın ikinci hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur:

H2: Nevrotik kişilik özelliğine sahip olmak işe cezbolmayı olumsuz yönde etkilemektedir.

4.3. Uyumluluk kişilik özelliği ile işe cezbolma arasındaki ilişki

Bireyin davranışları, onun içinde yaşadığı ortam ve çevresindeki bireyler arasındaki etkileşimden oluşması nedeniyle bireyin kişiliği iş çevresinden etkilendiği gibi aynı zamanda da birey kişiliği ile iş çevresini de etkiler. Uyumsuz kişiliğe sahip bir bireyin iş ortamını ve iş barışını olumsuz etkilediği ifade edilebilir (Soysal, 2008, s. 9).

Barrick vd. (2001, s. 22), meta analiziyle beş faktör kişilik özelliklerinden dışa dönüklük, uyumluluk ve açıklık gibi kişilik özelliklerinin sadece bazı işlerde performansı belirleyebildiğini belirlemişlerdir. Bu kişilik özellikleri şarta bağlı tahminleyicilerdir. Çünkü kişilik özellikleri sadece belirli kriterlerle ilgiliyse performansı tahminleyebilir. Uyumluluk özelliğinin işbirliği ilişkileri ve takım çalışması, müşteri hizmetleri gibi sosyal işlemlerde kişiler arası performansın değerlendirilmesinde geçerli bir tahminleyici olduğunu belirlemişlerdir (Mount, 2006, s. 597).

Uyumluluk ve sorumluluk duyguları grubun iş davranışları üzerinde, özellikle de grup öğrenmesi üzerinde etkili olabilir. Uyumluluk kişilik özelliği kişilerin grup çalışmasına katkı seviyesi ve grup başarısına dahil olduklarında öğrencilerin tatmini üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu belirlenmiştir (Forrester ve Tashchian, 2010, s. 44). Uyumluluk kişilik özelliğine yönelik oluşturulan hipotez şu şekilde ifade edilebilir:

H3: Uyumlu kişilik özelliğine sahip olmak işe cezbolmayı olumlu yönde etkilemektedir.

4.4. Öz disiplin kişilik özelliği ile işe cezbolma arasındaki ilişki

Kim vd. (2009, s. 101) çalışmalarında beş faktör kişilik modeli boyutlarından öz disiplin ile işe cezbolma arasından kuvvetli ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Öz disiplin sahibi çalışanların örgütsel yeteneklerini, çalışma azimlerini, enerjilerini işe yönlendireceklerini, işi tamamlama ve profesyonel etkinlik duygusunu güçlü bir şekilde hissettiklerini vurgulamışlardır.

Chang ve Smithikrai (2010, s. 1274) öz disiplinin harekete geçmeden önce düşünmek, kişisel memnuniyeti ertelemek, normları ve kuralları takip etmek ve görevlerin planlanması, organize edilmesi ve önceliklendirilmesi gibi işe yönelik kolaylaştırıcı görev ve amaçları davranışa yönlendiren sosyal etki yaratan bir reçete olarak değerlendirilebileceğini ifade etmişlerdir. Ayrıca öz disiplin sahibi çalışanların iş politikalarına uymaya daha yatkın olduğu, kuralları takip ettiği (Neff, 2009, s. 212) belirtilmiştir (Ansari vd., 2013, s. 352). Görev çeşitliliğinin artması ve öz disiplin duygusunun çalışanların işe cezbolması üzerinde olumlu yönde etkisinin olduğu belirtmişlerdir (Ansari vd., 2013, s. 357).

Öz disiplin sahibi bireyler kendi grupları seçildiğinde grup çalışmasını daha çok sever ve destek olurlar. Diğer grup üyelerinin fikirlerini anlarlar ve grup üyelerine yardım etmeye çalışırlar. Öz disiplin sahibi bireyler diğer çalışanlarla rekabet etmekten ziyade onlara karşı nazik ve onlarla iş birliği yapmaya isteklidirler. Bu çalışanlar kendilerine verilen tüm görevleri sorumluluk bilinci içinde yerine getirirler. Amaçlarını gerçekleştirmek için çok çalışırlar. Grup çalışmasında grup üyelerine güvenir ve onların taahhütlerini takip ederler (Forrester ve Tashchian, 2010, s. 44).

Sulea vd. (2012, s. 27) yaptıkları çalışmada iş yerinde nezaketsiz, kaba ve kötü niyetli yöneticilerin davranışlarının dinçlik, adanma ve yoğunlaşma boyutlarından oluşan işe cezbolma üzerinde olumsuz etki yarattığını, ancak öz disiplin duygusunun bu üç boyut üzerinde olumlu etkisi olduğunu ve öz disiplin sahibi çalışanların işlerine cezbolmaya daha yatkın olduklarını ifade etmişlerdir. Öz disiplin boyutuna yönelik olarak oluşturulan hipotez şu şekilde ifade edilebilir:

H4: Öz disiplin kişilik özelliğine sahip olmak işe cezbolmayı olumlu yönde etkilemektedir.

4.5. Açıklık kişilik özelliği ile işe cezbolma arasındaki ilişki

Vanam (2009, s. 39) yaptığı çalışmada örgütlerin çalışanlara daha fazla otonomi tanımaları ve yöneticilerin çalışanlara destek olmaları işe cezbolmalarını sağlamak açısından önem taşıırken aynı zamanda bu tür örgütlerde deneyimlere açık olma kişilik özelliğine sahip çalışanların bu özelliklerinin işe cezbolmaları üzerinde olumlu etkisi olduğunu belirtmiştir.

Sánchez-Cardona vd.'nin (2012, s. 2166) üniversite öğrencilerinin deneyime açıklık özellikleri ile akademik performansları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak yaptıkları araştırmada yaratıcılık, entelektüel merak ve hayal gücünün birleşimi olarak tanımlanan deneyime açıklık özelliğinin yeni akademik çalışmalara başlamada ve akademik çalışmalara bağlılıkta önemli bir rol oynadığını belirtmişlerdir.

Hassan ve Ahmed (2011, s. 165) yaptıkları çalışmada açıklık kişilik özelliğinin güven ile birlikte otantik liderliği destekleyici bir özellik olduğunu, otantik liderliğin aynı zamanda işe cezbolma üzerinde olumlu etkisi olduğunu belirtmişlerdir. Liderlikte güven eksikliğinin çalışanların örgütlerine, işlerine bağlılıkları ve performansları üzerinde olumsuz etkileri olduğunu vurgulamışlardır.

Çetin vd., (2015, s. 89) yaptıkları çalışmada gelişime açıklığı yüksek kişilerin yaşadıkları değişimler karşısında daha esnek ve uyum düzeylerinin daha yüksek olduğunu ifade etmişlerdir. Gelişime açıklık ile psikolojik dayanıklılık arasında aynı yönlü bir ilişkinin olduğunu ortaya çıkarmış ve değişim süreçlerinde uyum sağlamanın, esnek olmanın ve yaratıcı çözümler bulmanın bu süreçteki önemini vurgulamışlardır. Bu özellikler çalışanın işe cezbolmasında da önemli rol oynar. Bu nedenle gelişime açık kişilik özelliğine sahip çalışanların esnek ve yaratıcı olmaları işlerini yapmalarında yeni yol ve yöntemler denemeleri çalışanların işlerine önemli ölçüde katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Deneyime açıklık kişilik özelliğine sahip çalışanların işlerine cezbolmalarına yönelik olarak oluşturulan hipotez şu şekilde ifade edilebilir.

H5: Açıklık kişilik özelliğine sahip olmak işe cezbolmayı olumlu yönde etkilemektedir.

5. Araştırma

5.1. Yöntem

Çalışmada bireylerin beş faktör kişilik özelliklerinin çalışanların işlerine cezbolması üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Beş faktör kişilik özelliklerinin çalışanların işe cebolması üzerindeki etkisini belirlemek üzere beş faktör kişilik özelliklerinin boyutları bağımsız değişken, işe cezbolma ise tek boyutlu bağımlı değişken olarak alınmıştır. Değişkenlere ait ortalamalar, standart sapmalar ve aralarındaki korelasyonlara belirlenmiş, hipotezlerin testi için de oluşturulan modele göre yol analizi yapılmıştır.

5.2. Örneklem

Hazırlanan soru formları İstanbul'da mobilya sektöründe faaliyet gösteren bir örgütün çalışanlarına uygulanmıştır. Çalışanlara soru formları dağıtılmış bizzat kendilerinin doldurmaları sağlanmıştır. Formlarda yer alan ifadeleri kendilerine uygun gördükleri değerlerle doldurmaları konusunda açıklayıcı bilgiler verilmiştir.

Araştırmaya mobilya sektöründe faaliyet gösteren bir örgütün 267 çalışını katılmıştır. Yapılan uç analizinde, soru formlarından uygun doldurulmadığı belirlenen 63 tanesi analizlere dahil edilmemiştir. Kalan 204 adet soru formu değerlendirmeye alınmıştır. İşletmenin çalışan sayısı göz önüne alındığında katılımcı sayısının araştırmanın amacını gerçekleştirmek için yeterli olduğu değerlendirilmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların %3'ü (6) 20 yaş altı, %32'si (66) 21-30 yaş arası, %42'si (85) 31-40 yaş arası, %17'si (35) 41-50 yaş arası ve %6'sı (12) 50 yaş üstü; %75'i (153) erkek, % 25'i (51) de kadın; %16,7'si (34) yüksek okul, üniversite ve lisansüstü eğitim mezunu, %83,3'ü (170) ilkökul, ortaokul ve lise mezunu; %64,2'si (131) evli, % 35,7'si (73) bekar olduğunu belirtmiştir.

5.3. Ölçüm araçları

Araştırmada, beş faktör kişilik boyutları ile işe cezbolma arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik olarak ihtiyaç duyulan verileri elde etmek amacıyla soru formu oluşturulmuştur. Soru formunda yer alan beş faktör kişilik özellikleri ölçeği Schmitt ve arkadaşlarının (2007) çalışmasından alınmıştır. Türkçeye uyarlama çalışması Sümer, Lajunen ve Özkan (2005) tarafından yapılmıştır (Akt. Sığırdı vd., 2010, s. 105). Beş faktör kişilik özellikleri beş boyutta incelenmiştir.

İşe cezbolmayı belirlemeye yönelik ifadeler ise Shaufeli ve Bakker (2003, s. 5)'in çalışmasında yer alan ifadelerden yararlanılarak oluşturulmuştur. İşe cezbolma konusu yapılan çalışmalar dikkate alınarak tek boyutta incelenmiştir.

Soru formu 5'li Likert ölçeğine göre hazırlanmış olup, formda yer alan ifadeler (1) Kesinlikle Katılmıyorum ile (5) Kesinlikle Katılıyorum arasında olacak şekilde düzenlenmiştir. Buna göre araştırmaya katılanlardan ifadelere yönelik düşüncelerini 1-5 arasında kendilerine uygun gördükleri değerler ile ifade etmeleri istenmiştir.

Üç bölümden oluşan soru formunun birinci bölümde demografik özellikleri belirlemeye yönelik sekiz ifade, ikinci bölümde beş faktör kişilik özellikleri ile ilgili olarak kırk üç ifade, üçüncü bölümde ise işe cezbolma konusu ile ilgili on yedi ifade olmak üzere toplam altmış sekiz ifade yer almıştır.

Verilerin analizinde ortalamalar, standart sapmalar ve değişkenler arasındaki korelasyonlara bakılmıştır. Analizin ikinci aşamasında ise kurulan modele ilişkin yol analizi yapılmıştır. Yapılan yol analizi ile çalışmanın hipotezleri test edilmesi amaçlanmıştır.

Beş faktör kişilik konusu dışa dönüklük boyutu üç ifade ters olmak üzere “Kendimi konuşkan biri olarak görüyorum.” ifadesinin de yer aldığı sekiz ifade ile, duygusal denge boyutu üçü ters olmak üzere “Kendimi gergin birisi olarak görüyorum.” ifadesinin de yer aldığı sekiz ifade ile ölçülmeye çalışılmıştır. Uyumluluk boyutu dördü ters olmak üzere, “Kendimi genellikle güvenilir birisi olarak görüyorum.” ifadesi ile birlikte dokuz ifade ile, sorumluluk boyutu dördü ters olmak üzere “Kendimi görev bitinceye kadar azimle çalışan biri olarak görüyorum.” ifadesinin de yer aldığı dokuz ifade ile ölçülmeye çalışılmıştır. Son boyut olan açıklık boyutu ise ikisi ters olmak üzere “Kendimi yaratıcı düşünen birisi olarak görüyorum.” ifadesinin de yer aldığı on ifade ile incelenmiştir.

İşe cezbolma konusu dinçlik boyutunda “İşimde kendimi çok enerjik hissedirim.” ifadesinin de yer aldığı altı ifade ile, adanmışlık boyutunda “Yaptığım işi anlamlı ve bir amaca yönelik buluyorum.” ifadesinin de yer aldığı beş ifade ile kendini verme boyutu ise “Çalışırken etrafımdaki her şeyi unuturum.” ifadesinin de bulunduğu altı ifade ile incelenmeye çalışılmıştır.

5.4. Bulgular

Araştırma sonucunda elde edilen veriler SPSS 21 ve AMOS 21 programında analiz edilmiştir. Bu kapsamda, ilk aşamada katılımcıların kişilik özellikleri ve işe cezbolmaya ilişkin elde edilen verilerin ortalamaları, standart sapmaları ve aralarındaki korelasyonlara bakılmıştır. Analizin ikinci aşamasında ise kurulan modele ilişkin yol analizi yapılmıştır. Yapılan yol analizi ile çalışmanın hipotezleri test edilmiştir.

Verilere yapılan analiz sonucunda elde edilen ortalamalar, standart sapmalar ve korelasyon değerleri Tablo 1’de verilmektedir.

Tablo 1. Ortalamalar, Standart Sapmalar ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5	6
1. İşe Cezbolma	3.76	.45	1(.88)					
2. Dışa Dönüklük	3.61	.43	.45**	1(.55)				
3. Uyumluluk	3.76	.43	.37**	.39**	1(.59)			
4. Öz Disiplin	2.85	.63	-.20**	.21**	.13	1(.70)		
5. Nevrotiklik	2.67	.57	-.05	.04	.02	.02	1(.56)	
6. Gelişime Açıklık	3.78	.46	.24**	.43**	.43**	.20**	-.09	1(.61)

* p < .05, ** p < .01 (Ölçeklerin Cronbach Alfa değerleri parantez içerisinde verilmiştir)

İşe cezbolmanın, kişilik özelliklerinden dışa dönüklük, uyumluluk ve gelişime açıklık boyutları ile anlamlı ve pozitif, öz disiplin ile anlamlı ve negatif ilişkili olduğu; nevroitiklik ile anlamlı ilişkisinin

olmadığı görülmektedir. Kişilik özelliklerinin cronbach alfa değerlerinin düşük olduğu görülmektedir. Bu ölçeklerle yapılan birçok çalışmada benzer şekilde değerler belirlendiğinden ölçeklerin iç tutarlılığının kabul edilebileceği değerlendirilmiştir. Çalışmada yer alan değişkenlerin faktör analizi sonuçları Tablo 2’dedir. Tüm değişkenlerin iyi uyum sergilediği görülmektedir.

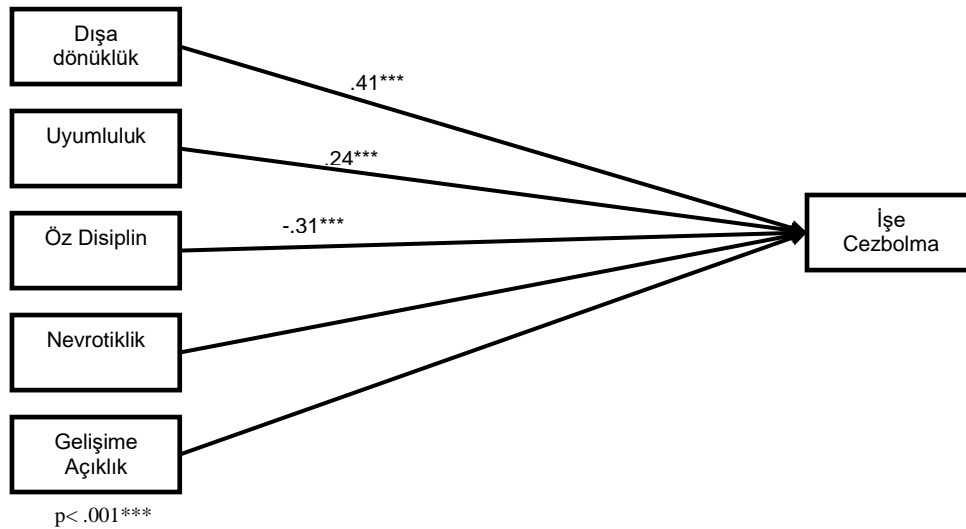
Tablo 2. Değişkenlere Ait Doğrulamalı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçekler	$\Delta\chi^2$	Sd	$\Delta\chi^2/sd$	RMSEA*	CFI**	GFI***
İşe Cezbolma	76,240	71	1,074	,019	,995	,953
Dışa Dönüklük	1,904	9	1,212	,032	,986	,985
Uyumluluk	15,491	11	1,408	,045	,972	,979
Öz Disiplin	5,328	5	1,066	,018	,999	,991
Nevrotiklik	6,895	5	1,379	,043	,977	,987
Gelişime Açıklık	8,941	8	1,118	,024	,992	,986

* Root Mean Square Error of Approximation; **Comparative Fit Index; ***Goodness of Fit Index

Kişilik özellikleriyle işe cezbolmaya ilişkin kurulan modelin analiz sonuçları Şekil 1’de verilmektedir. Kişilik özelliklerinden dışa dönüklük, uyumluluk ve öz disiplinin işe cezbolmayı anlamlı şekilde etkilediği, nevroitiklik ve gelişime açıklığın anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Modelin uyum indeksleri incelendiğinde; CFI (Comperative fit index-Karşılaştırmalı uyum indeksi) değerinin .99, GFI (Goodness of fit index-Uyum iyiliği indeksi) değerinin .98, AGFI (Adjusted goodness of fit index-Düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi) değerinin .96, χ^2 (ki kare istatistiği) değerinin 8.99, serbestlik derecesinin (df)=7, χ^2/df ’nin .25 ve RMSEA (Root mean square error of approximation-Kök ortalama kare yaklaşım hatası) değerinin de 0.037 olduğu tespit edilmiştir. Uyum iyiliği değerlerine göre modelin iyi uyum gösterdiği söylenebilir.

Modele ilişkin hipotez testleri Tablo 3’de verilmektedir. Modele ilişkin kurulan hipotezlerden bir kısmı kabul edilmiş (H1, H3), bir kısmı kabul edilmemiştir (H2,H4,H5). Dışa dönüklük ve uyumluluk işe cezbolmayı olumlu yönde etkilerken, öz disiplin olumsuz yönde etkilemekte, nevroitiklik ve gelişime açıklık ise anlamlı etki etmemektedir.



Şekil 1: Kişilik özelliklerinin işe cezbolma üzerindeki etkisinin test edildiği modelin yol analizi sonuçları

Tablo 3. Kişilik Özelliklerinin İşe Cezbolma Üzerindeki Etkisinin Test Edildiği Modelin Yol Analizi Sonuçları

	Yol Katsayısı	Hipotez Testleri
Dışa Dönüklük → İşe Cezbolma	0.41**	H1 kabul edilmiştir
Nevrotiklik → İşe Cezbolma	--	H2 red
Uyumluluk → İşe Cezbolma	0.24**	H3 kabul edilmiştir.
Öz disiplin → İşe Cezbolma	-0.31**	H4 red
Açıklık → İşe Cezbolma	--	H5 red

*p < .05, **p < .01

Modele yapılan yol analizi ve hipotez testleri sonuçlarına göre; dışa dönüklük ve uyumluluğun işe cezbolmayı olumlu yönde, öz disiplin olumsuz yönde etkilediği, nevroitiklik ve gelişime açıklığın ise anlamlı etki etmediği söylenebilir.

6. Sonuç ve Öneriler

Kişilik özellikleri doğuştan gelen, içinde yaşanan sosyal çevreden kazanılan ve öğrenilen özelliklerin birleşimidir. İçerisinde bulunan kültürün etkisi de kişilik özelliklerinin gelişiminde etkilidir. Kişilik özelliklerinin incelendiği çalışmalarda çoğunlukla beş faktör kişilik özelliklerinin kullanıldığı görülmektedir. Bu çalışmada da kişilik özellikleri olarak beş faktör kişilik özelliği bağımsız değişken olarak ele alınmıştır. Çalışmada bağımlı değişken olarak işe cezbolma değişkeni alınmıştır. İşe cezbolmuş bir çalışan, içten gelen bir istekle ve enerjiyle kendisini işine verdiği ifade edilebilir. Kişilik özelliklerinin pozitif bir iş çıktısı olan işe cezbolma üzerinde etkisi olduğu değerlendirilmiş ve çalışmada için toplanan veriler ışığında test edilmiştir.

Çalışmada beş faktör kişilik özelliklerinin işe cezbolmaya etkini belirlemeye yönelik olarak önerilen hipotezler oluşturulan modele göre yol analizi ile test edilmiştir. Sonuçta 1 ve 3'üncü hipotezler kabul edilmiş; 2, 4 ve 5'inci hipotezler reddedilmiştir.

Birinci hipotezde “Dışa dönük kişilik özelliğine sahip olmak işe cezbolmayı olumlu yönde etkilemektedir.” hipotezi öne sürülmüştür. Sonuçta dışa dönüklük kişilik özelliğinin 0,41 (p<001) düzeyinde işe cezbolmaya etki ettiği belirlenmiştir. Bu sonuç daha önceki çalışmalarla da uyumlu bir sonuçtur. Şöyle ki; Phan (2007, s. 29) dışa dönük çalışanların işe cezbolma derecelerinin diğerlerine oranla daha yüksek olduğunu ifade etmiş; Langelaan vd. (2006, s. 529) işe cezbolmuş çalışanların dışa dönük kişiliğe sahip olduklarını belirtmişlerdir. Bu çalışmada elde edilen sonuçlar daha önceki çalışmalarını destekler yöndedir ve yazına katkı sağlamaktadır. Elde edilen sonuç, konuşkan, enerji dolu, sosyal ve girişken bireylerin işlerine bağlılıktan ve adanmadan da öteye bir bağla bağlandıklarını göstermektedir. Etkinin 0,41 düzeyinde olması dışadönüklüğün işe cezbolmayı güçlü bir şekilde etkilediğini göstermektedir.

Üçüncü hipotezde “Uyumlu kişilik özelliğine sahip olmak işe cezbolmayı olumlu yönde etkilemektedir” hipotezi öne sürülmüştür. Sonuçta uyumluluk kişilik özelliğinin 0,24 (p<001) düzeyinde işe cezbolmaya etki ettiği belirlenmiştir. Bu sonuç daha önceki çalışmalarla da uyumlu bir sonuçtur. Bu çalışmada elde edilen sonuçlar daha önceki çalışmalarını destekler yöndedir ve yazına katkı sağlamaktadır. Elde edilen sonuç, yardımsever, affedici, diğerlerine güvenen ve işbirliği yapabilen, başkalarına saygılı ve nazik davranan ve sıcakkanlı olan kişilerin işlerine de cezbolabildiğini göstermektedir. Etkinin 0,24 düzeyinde olması uyumluluğun işe cezbolmayı orta bir şekilde etkilediğini göstermektedir.

İkinci hipotezde “Nevrotik kişilik özelliğine sahip olmak işe cezbolmayı olumsuz yönde etkilemektedir” beşinci hipotezde de “Açıklık kişilik özelliğine sahip olmak işe cezbolmayı olumlu yönde etkilemektedir” hipotezi öne sürülmüştür. Ancak analiz sonucunda nevroitikliğin ve gelişime açıklığın işe cezbolmaya anlamlı bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Her ne kadar yazında nevroitikliğin işe cezbolmayı olumsuz, gelişime açıklığın da olumlu yönde etkileyeceğine dair sonuçlar

içeren çalışmalara rastlanmış olsa da bu çalışmada herhangi bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Herhangi bir anlamlı etki olmamasının da yazına katkı sağlayacak bir bulgu olduğu düşünülmektedir.

Dördüncü hipotezde ise “Özdisiplin kişilik özelliğine sahip olmak işe cezbolmayı olumlu yönde etkilemektedir” hipotezi öne sürülmüştür. İncelenen tüm çalışmalarda öz disiplinin işe cezbolmaya olumlu etkisi olacağı belirtilmiş olsa da bu çalışmada olumsuz yönde ve anlamlı etkisi olduğu bulunmuştur. Ancak bir çalışmasında Sulea vd. (2012, s. 28) iş yerinde nezaketsiz, kaba ve kötü niyetli yöneticilerin davranışlarının dinçlik, adanma ve yoğunlaşma boyutlarından oluşan işe cezbolma üzerinde olumsuz etki yarattığını belirtmişlerdir. Bu çalışmada yöneticilerin iş yerindeki tutum ve davranışları ölçülmemiştir. Elde edilen sonuca Suela vd. (2002, s. 29)’nin çalışmasında etkili olan olumsuz yönetici davranışlarının etki etmiş olabileceği düşünülmektedir.

Bu çalışmada pozitif iş çıktılarından olan işe cezbolma üzerinde beş faktör kişilik özellikleri gibi önemli değişkenlerin etkisi incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar üzerinde bu çalışmanın yapıldığı örgütün, çalışanların ve yöneticilerin özelliklerinin etkili olduğu değerlendirilmektedir.

Çalışmanın kesitsel olması ortak yöntem varyansının olumsuz etkilerinin sonuçlara etki etmesi nedeniyle önemli bir kısıt olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışmada sonuca etki ettiği değerlendirilen ve durumsal değişken olabilecek yönetici tutumlarının etkisinin incelenmemesi de bir diğer kısıt olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çalışmada elde edilen sonuçlar, iş hayatı için önemli olarak kabul edilen pozitif iş çıktıları ile ilgili olan çalışmalara ve kişilik özelliklerinin etkilediği değişkenlerin belirlendiği çalışmalara sağladığı katkı nedeniyle ilgili yazına küçük de olsa katkı sağladığı düşünülmektedir.

Çalışmadan elde edilen sonuçları bu örgüt açısından değerlendirilecek olursak; dışa dönük ve uyumlu bireylerin istihdam edilmesi çalışanların işe cezbolmaları üzerinde etkili olacağı söylenebilir. Ancak sadece dışa dönük ve uyumluluk boyutlarının dikkate alınması örgütleri arzu edilen sonuçlara ulaştırmaz. Örgütün faaliyet alanı ve sektörün özelliklerine göre farklı kişilik özelliklerine sahip çalışanların istihdam edilmesinin çalışanların cezbolma dereceleri ve bireysel performansları üzerinde etkili olabileceği değerlendirilmektedir.

Çalışmada öz disiplinin beklenenin aksine işe cezbolmaya olumsuz yönde anlamlı etkisi olması, gelecekte yapılacak benzer çalışmalarda yönetici tutumlarının da çalışmaya düzenleyici olarak dahil edilmesinin yazına katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir. Böylece çıkan sonuçlar daha anlamlı olacak şekilde yorumlanabileceği düşünülmektedir. Yönetici tutumlarından başka, kişilik özellikleri ve işe cezbolma arasındaki etkileşime etki edebileceği değerlendirilen durumsal değişkenler ve işe cezbolmaya etki edebileceği düşünülen diğer değişkenler de gelecek çalışmalarda incelenebilir. Böylece işe cezbolmanın öncüllerinin belirlenerek yazına katkı sağlanabilecektir. Ayrıca işe cezbolmanın etki edebileceği değişkenler de çalışılarak ardılları belirlenerek yazına bu şekilde de katkı sağlanabilir.

Kaynakça

- Ansari, M.E., Shokoofeh M.V. ve Shirin M. (2013). An Analysis of Factors Affected on Employees' Counterproductive Work Behavior: The Moderating Role of Job Burnout and Engagement. *Journal of American Science*, 9(1), 350-359
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32, 21-46.
- Bacanlı, H., İlhan T. ve Aslan S. (2009). Beş Faktör Kuramına Dayalı Bir Kişilik Ölçeğinin Geliştirilmesi: Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi (SDKT). *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 261-279.
- Barrick, M.R. ve Michael K. M. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Barrick, M.R., Michael K. M. ve Timothy A. Judge. (2001). Personality and Performance at the Beginning of the New Millenium: What do we know and where do we go next? *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1/2), 9-30.
- Bono, J. E. ve Judge, T. A. (2004). Personality and Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 901

- Buckner V, John E., Christopher M.C. ve Tilman L.S. (2012). The Five Factor Model of personality and employees' excessive use of technology. *Computers in Human Behavior*, 28, 1947-1953.
- Camps, J., Jeroen S. ve Martin E. (2016). The Relation Between Supervisors' Big Five Personality Traits and Employees' Experiences of Abusive Supervision. *Frontiers in Psychology*, 7, 112.
- Cattell, R.B. (1946). Personality Structure and Measurement. *British Journal of Psychology*, 36(3), 159-174.
- Chang, Kirk ve Chuchai Smithikrai. (2010). Counterproductive behaviour at work: an investigation into reduction strategies. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(8), 1272-1288.
- Costa, P.T.Jr. ve McCrae, R.R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor (NEO-FFI) Inventory. Professional Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Çetin, F., Varoğlu A. (2009). Özellikler Bağlamında Girişimcinin Beş Faktör Kişilik Örüntüsü. *KHO Savunma Bilimleri Dergisi*, 8(2), 51-66.
- Çetin, F., Yeloğlu, H.O. ve Basım, H.N. (2015). Psikolojik Dayanıklılığın Açıklanmasında Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Rolü: Bir Kanonik İlişki Analizi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 30(75), 81-92.
- Dalton, M. ve Meena W. (2000). The Relationship of the Five-Factor Model of Personality to Job Performance for A Group of Middle Eastern Expatriate Managers. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 31(2), 250-258.
- Deniz, A. ve Erciş A. (2008). Kişilik Özellikleri ile Algılanan Risk Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(2), 301-330.
- Eren, E. (2000). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, (6. Baskı). Beta Basım: İstanbul.
- Erkuş, A. ve Tabak, A. (2009). Beş faktör Kişilik Özelliklerinin Çalışanların Çatışma Yönetim Tarzlarına Etkisi: Savunma Sanayiinde Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(2), 213-242.
- Eryılmaz, A. ve Öğülmüş, S. (2010). Ergenlikte Öznel İyi Oluş ve Beş Faktörlü Kişilik Modeli. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 189-203.
- Esen, E. (2011). Çalışanların Örgüte Cezbolması, *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 30(1), 377-390.
- Forrester, W.R., Armen, T. (2010). Effects of Personality on Attitudes Toward Academic Group Work. *American Journal of Business Education*, 3(3), 39-46.
- Graziano, W.G., Jensen-Campbell, L.A. ve Hair, E.C. (1996). Perceiving inter personal conflict and reacting to it: the case for agreeableness. *Journal of personality and social psychology*, 70(4), 820.
- Günel, Ö. D. (2010). İşletmelerde Yıldırma Olgusu ve Yıldırma Mağdurlarının Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma. *DEÜ SBE Dergisi*, 12(3), 37-65.
- Hassan, A. ve Forbis A. (2011). Authentic Leadership, Trust and Work Engagement. *International Journal of Human and Social Sciences*, 6(3), 164-170.
- Karapınar, P. B., Camgöz, S.M. ve Ergeneli, A. (2013). The Moderating Effects of Big-Five Personality traits in Banking Employees. *İktisat İşletme ve Finans*, 28 (322), 35-60.
- John, O. P., ve Srivastava, S. (1999). *The Big-Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives*. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (Vol. 2, pp. 102-138). New York: Guilford Press.
- Kim, H.J., Kang, H.S., Swanger, N. (2009). Burnout and Engagement: A Comparative Analysis Using the Big Five Personality Dimensions. *International journal of Hospitality Management*, 28, 96-104.
- Langelaan, S., Arnold B.B., Lorenz J.P. van Doornen, Wilmar, B. S. (2006). Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? *Personality and Individual Differences*, 40, 521-532.
- Li, M., Wang, Z., Gao, J., ve You, X. (2017). Proactive personality and job satisfaction: the mediating effects of self-efficacy and work engagement in teachers. *Current Psychology*, 36(1), 48-55.
- Mostert, K. ve Sebastiaan R. (2006). Work-related well-being in the South African police Service. *Journal of Criminal Justice*, Mostert, K., & Rothmann, S. (2006). Work-related well-being in the South African Police Service. *Journal of Criminal Justice*, 34(5), 479-491.
- Mount, M. K., Murray R. B. ve Stewart, G.L. (1998). Five-factor Model of personality and Performance in Jobs Involving Interpersonal Interactions. *Human Performance*, 11(2/3), 145-165.

- Mount, M., Remus I., Johnson, E. (2006). Relationship of Personality Traits and Counterproductive Work Behaviors: The Mediating Effects of Job Satisfaction. *Personnel Psychology*, 59, 591-622.
- Naudé, J. L. P., & Rothmann, S. (2006). Work-related well-being of emergency workers in Gauteng . *South African Journal of Psychology*, 36(1), 63-81.
- Neff, K. D. (2009). The Role of Self-Compassion in Development: A Healthier Way to Relate to Oneself, *Human Development*, 52(4), 211-214.
- Özer, Ö., Saygılı, S. ve Uğurluoğlu, Ö. (2015). Sağlık alışanlarının İşe Cezbolma Düzeylerinin Belirlenmesine İlişkin Bir Araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 3(3), 261-272.
- Özkalp, E., Kirel, . (2011). *Örgütsel Davranış*. Ekin Yayınevi. 5.Baskı. Bursa.
- Phan, T.-T. (2007). *Predictors of job engagement with extraversion as the moderating variable*. A Thesis Presented to The Faculty of the Department of Psychology San Jose State University. UMI Number: 1448881.
- Panaccio, A. ve Vandenberghe, C. (2012). Five-Factor Model of Personality and Organizational Commitment: The Mediating Role of Positive and Negative Affective States. *Journal of Vocational Behavior*. 80, 647-658.
- Purcell, J. (2012). The limits and possibilities of employee engagement. *Industrial Relations Research Unit University of Warwick*, 96.
- Putra, E. D., Cho, S., ve Liu, J. (2017). Extrinsic and intrinsic motivation on work engagement in the hospitality industry: Test of motivation crowding theory. *Tourism and Hospitality Research*, 17(2), 228-241.
- Roberts, D. R. ve Davenport, T. O. (2002). Job engagement: Why it's important and how to improve it. *Employment Relations Today*, 29, 21-28.
- Rothbard, N.P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46, 655-84.
- Rothman, S. ve Coetzer, E.P. (2003). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance. *SA Journal of Industrial Psychology*, 29(1), 68-74.
- Saks, A.M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Sánchez-Cardona, I., Rodriguez-Montalbán, R., Acevedo-Soto, E., Nieves Lugo, K., Torres-Oquendo, F., Toro-Alfonso, J. (2012). Self-efficacy and openness to experience as antecedent of study engagement: an exploratory analysis. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 2163 – 2167.
- Schaufeli, W. ve Bakker, A. (2003). UWES Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary Manuel. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University*, 1, 1-58.
- Schaufeli, W. ve Bakker, A. (2004). Job Demands, Job Resources, And Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Vicente, G.R., Bakker, A.B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A two sample confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-79.
- Sığrı, Ü., Ayanoğlu şişman, F., Gemlik, H.N. (2010). Çalışanların kişilik özellikleri ile Müzakerecilik Yetenekleri Arasındaki İlişkinin Analizi: Sigortacılık ve Lojistik Sektörlerinde Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 3(5), 101-122.
- Sığrı, Ü. ve Gürbüz, S. (2011). Akademik Başarı ve Kişilik İlişkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 10(1), 30-48.
- Somer, O. (1998). Türkçe'de Kişilik Özelliği Tanımlayan Sıfatların Yapısı ve Beş Faktör Modeli. *Türk Psikoloji Dergisi*, 13(42), 17-32.
- Soysal, A. (2008). alışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması. *Çimento İşveren Dergisi*, 1(22), 4-19.
- Stajkovic, A. D., Bandura, A., Locke, E. A., Lee, D. ve Sergeant, K. (2018). Test of three conceptual models of influence of the big five personality traits and self-efficacy on academic performance: A meta-analytic path-analysis. *Personality and Individual Differences*, 120, 238-245
- Sulea, C., Fischmann, G. ve Filipescu, R. (2012). Conscientious, therefore engaged in work? Don't take it for granted: the moderating role of workplace mistreatment. *Psihologia Resurselor Umane*, 10 (2), 23-32.

- Sundaray, B.K. (2011). Employee Engagement: A Driver of Organizational Effectiveness, *European Journal of Business and Management*, 3(8), 53-59.
- şimşek, M.ř., Akgemci, T. ve elik, A. (2001). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Nobel Yayın Dağıtım: Ankara.
- Tabak, A., Basım, H.N., Tatar, İ. ve etin, F. (2010). İzlenim Yönetimi Taktiklerinde Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Rolü: Savunma Sanayiinde Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 10(2), 539-557.
- Turgut, T. (2013). Başarı Hedef Yönelimleri ve İş Özelliklerinin alışmaya Tutkunluk Üzerindeki Katkıları. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(1), 1-25.
- Vanam, S. (2009). *Job Engagemet: Examining the Relationship with Situational and Personal Factors*. A Thesis Presented to The Faculty of the Department of Psychology San Jose State University. UMİ No. 1473527.
- Yakın, M. ve Erdil, O. (2012). Relationships Between Self-Efficacy and Work Engagement and the Effects on Job Satisfaction: A Survey on Cerified Public Accountants. *Procedia. Social and behavioral Sciences*, 58, 370-378.
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 196-211.
- Zel, U. (2006). *Kişilik ve Liderlik*, (2. Baskı). Nobel Yayın Dağıtım: Ankara.

Extended Summary

It is thought that personality traits have an important affect on individual's work life and job engagement. In this study, the affect of employees' big five personality traits on job engagement. In this study, big five personality traits (Opennes to change, conscientiousness, extraversion, agreeableness, neuroticism) are independent variables and job engagement as one factor is dependent variable. Path analysis is done to find out the affects of personality traits on job engagement according to the model. As a result of analysis, agreeableness and extraversion have positive significant affect, conscientiousness has negative significant affect, and openness to change and neuroticism have no significant affect.

Personality is an important and one of the main subjects of the researches of management and psychology. Personality is the combination of traits comes from birth, affection of sicial environment and learned traits. Culture mainly affects the learned traits. In many studies about personality, five factor personality traits are used as the dimentions of personality. They are extraversion, emotional stability(neuroticism), agreeableness, conscientiousness and openness to experience. Extraversion is the traits of sociable, assertive, energetic, talkative individuals. Emotional stability (neuroticism) defines nervous or quiet, level of self confidence, optimistic or pessimistic, embarrassed sensual individuals. Agreeableness defines friendly, interoperable, kind, tolerant, reliable, softhearted individuals. Conscientiousness is the trait of hardworking, responsible, patient, elegant, goal oriented, well organized individuals. Openness to experience defines sophisticate, curious, open minded, having a great imagination, clever and artistic thinking.

Job engagement defines the individual who has desire, energy, wish and commitment to work. An engaged employee can be supportive to the co-workers and organisation or department. It is thought that personality traits will have an affect on job engagement.

Data was gathered from employees of a private corporation in Istanbul. 267 individuals participated to the study. 63 inappropriate data was removed from analysis. The analysis is done with 204 data.

Five factor personality trats are measured by the scale that was developed by Schimitt et al. (2007) and Job engagement is measured by the scale that was developed by Shaufeli and Bakker (2003). Personality traits are independent variables and job engagement as one factor is dependent variable. Model was tested by SEM. Path analysis is done to find out the affects of personality traits on job engagement according to the model. As a result of path analysis, it is found that agreeableness and extraversion have positive significant affect, conscientiousness has negative significant affect, and openness to change and neuroticism have no significant affect.