

**T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİMDALI İŞLETME BİLİM DALI**

**BEŞ BÜYÜK KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE İŞ TATMİN
DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: AİLE
SAĞLIK MERKEZLERİ ÖRNEĞİ**

HASAN DUYAR

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**DANIŞMAN:
Doç. Dr. TAHSİN GEÇKİL**

KONYA-2024

**T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİMDALI İŞLETME BİLİM DALI**

**BEŞ BÜYÜK KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE İŞ TATMİN
DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: AİLE
SAĞLIK MERKEZLERİ ÖRNEĞİ**

HASAN DUYAR

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**DANIŞMAN:
Doç. Dr. TAHSİN GEÇKİL**

KONYA-2024



Bilimsel Etik

i

Öğrencinin	Adı Soyadı	Hasan DUYAR		
	Numarası	22811101911		
	Ana Bilim / Bilim Dalı	İşletme Anabilim Dalı / İşletme Bilim Dalı		
	Programı	Tezli Yüksek Lisans	X	
		Doktora		
Tezin Adı	Beş Büyük Kişilik Özellikleri İle İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Aile Sağlık Merkezleri Örneği			

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını bildiririm.

Hasan DUYAR
İmzası



ÖZET

ii

Öğrencinin	Adı Soyadı	Hasan DUYAR		
	Numarası	22811101911		
	Ana Bilim / Bilim Dalı	İşletme Anabilim Dalı / İşletme Bilim Dalı		
	Programı	Tezli Yüksek Lisans	X	
		Doktora		
Tezin Adı	Beş Büyük Kişilik Özellikleri İle İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Aile Sağlık Merkezleri Örneği			

Kişiliği, bireyi diğerlerinden farklı kılan, kendine özgü, tutarlı, bilişsel, duygusal ve davranışsal örüntülerin bütünlüğü olarak düşünebiliriz. Kişilik, ana renklerin bir birleşimi olarak kavramsallaştırılabilir ve her birey renk tonlarının benzersiz bir birleşimini sergilemektedir. Bazı bireyler baskın ve canlı bir görünüm sergilerken, diğerleri daha solgun ve silik görünebilir. Bununla birlikte, bu renklerin bir sanat eserinde bir araya gelmesi benzersiz bir tuval yaratır. Kişilik özellikleri kişiyi diğerlerinden farklı kılar, kalımsal faktörler kişilikte ana etken olsa da kişilik gelişimi çoğu zaman yaşanan çevre, alınan eğitimlerle ve deneyim ile şekillenip nihai halini bulur.

Bu çalışma, sosyal bilimlerin işletme alanındaki dikkat çeken konularından olan “Beş büyük kişilik özellikleri ve iş tatmini arasındaki etkileşimi” daha iyi anlamak için gerçekleştirilmiştir. Akademik ortamda genel kabul görmüş bulunan beş büyük kişilik özellikleri ile iş tatmini kavramlarının literatür incelemesi yapılmıştır. Araştırma evrenini vatandaşların Devlet ile ilk temas sağlayarak sağlık hizmeti aldıkları sağlık hizmetlerinin birinci basamak birimi olan Ankara ili üç merkez ilçesinde (Etimesgut, Sincan ve Yenimahalle) bulunan Aile Sağlık Merkezleri çalışanları oluşturmuştur. Örneklem 266 kişiden oluşmaktadır.

Elde edilen veriler SPSS 26.0 paket programına işlenerek analiz edilmiştir. Korelasyon analiz sonucuna göre; Beş büyük kişilik özelliklerinin tamamı ile iş tatmini arasındaki istatistiksel olarak anlamlı ($p < .05$) ve pozitif yönde $r = ,853$ içsel alt boyutunda $r = ,511$ ve dışsal alt boyutunda $r = ,950$ ilişki bulunmuştur. Basit doğrusal regresyon analizlerine göre; Beş büyük kişilik özellikleri ölçeğinin hem kendisinin hem de alt boyutlarının iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ($p < .05$) ve pozitif yönlü bir etkisi bulunmuştur. Beş büyük kişilik özellikleri, iş tatminindeki değişimin R^2 değeri olan %72,7’lik kısmını açıklamaktadır. İş tatmini üzerinde büyük beş kişilik özellikleri ölçeğinin alt boyutlarının etkileri ise dışadönüklükte %79,1, uyumlulukta %76,7, sorumlulukta %61,4, Duygusal Dengelikte %63,9 ve Zekâ/Hayal Gücü’nde ise %70,8 olarak hesaplanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Aile Sağlık Merkezi, Beş Büyük Kişilik Özellikleri, İş Tatmini.



ABSTRACT

Author's	Name and Surname	Hasan DUYAR		
	Student Number	22811101911		
	Department	Department of Business Administration / Division of Business Administration		
	Study Programme	Master's Degree (M.A.)	X	
		Doctoral Degree (Ph.D.)		
	Supervisor			
Title of the Thesis/Dissertation	An Investigation of the Relationship Between the Big 5 Personality Traits and Job Satisfaction: The Case of Family Health Centers			

We can think of personality as the totality of unique, consistent, cognitive, affective and behavioural patterns that make an individual different from others. Personality can be conceptualised as a combination of primary colours and each individual exhibits a unique combination of hues. Some individuals exhibit a dominant and vibrant appearance, while others may appear more pale or faint. However, the combination of these colours in a work of art creates a unique canvas. Personality traits make a person valuable, although hereditary factors are the main factor in personality, personality development is often shaped and finalised by the environment, education and experience.

This study has been carried out to better understand the 'Interaction between the big five personality traits and job satisfaction', which is one of the remarkable topics of social sciences in the field of business administration. A literature review of the concepts of Big Five personality traits and job satisfaction, which are generally accepted in the academic environment, was conducted. The research population consisted of the employees of Family Health Centres located in three central districts of Ankara (Etimesgut, Sincan and Yenimahalle), which are the first step unit of health services where citizens receive health services by providing the first contact with the State. The sample consists of 266 people.

The data obtained were processed and analysed using SPSS 26.0 package programme. According to the results of correlation analysis; statistically significant ($p < .05$) and positive $r = .853$. $R = .511$ in the intrinsic sub-dimension and $r = .950$ in the extrinsic sub-dimension were found between the big five personality traits and job satisfaction. According to simple linear regression analyses; both the big five personality traits scale itself and its sub-dimensions had a statistically significant ($p < .05$) effect on job satisfaction. The big five personality traits explained 72.7% of the R^2 value of job satisfaction, and this ratio was calculated as 79.1% for Extraversion, 76.7% for Agreeableness, 61.4% for Conscientiousness, 63.9% for Emotional Stability and 70.8% for Intellect/Imagination.

Keywords: Family Health Centre, The Big Five Personality Traits, Job Satisfaction.

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Sağlık Bakanlığı 2024-2028 Stratejik Plan Hedeflerine Göre Yıllara Sair Planlama Bilgileri	3
Tablo 2. Dışadönüklük Maddeleri	14
Tablo 3. Uyumluluk Maddeleri	15
Tablo 4. Sorumluluk Maddeleri.....	16
Tablo 5. Duygusal Dengelilik.....	17
Tablo 6. Zekâ/Hayal Gücü Maddeleri	18
Tablo 7: Beş Kişilik Özellikleri Alt Boyutları (Turhan & Tiftik, 2022)	19
Tablo 8: Örneklem Sayısı Tespit Tablosu (Yazıcıoğlu & Erdoğan, 2014)	29
Tablo 9: Araştırma Ölçeklerine Dair Betimleyici İstatistikler.....	33
Tablo 10: Demografik Bilgiler	36
Tablo 11: Beş Büyük Kişilik Testi ve Alt Boyutlarından Alınan Puanların Cinsiyet İle Karşılaştırılması (Bağımsız Örneklem T-Testi)	37
Tablo 12: İş tatmini Ölçeği ve Alt Boyutlarından Alınan Puanların Cinsiyet İle Karşılaştırılması (Bağımsız Örneklem T-Testi).....	38
Tablo 13: Beş Büyük Kişilik Testi ve Alt Boyutlarından Alınan Puanların Yaş İle Karşılaştırılması (ANOVA)	39
Tablo 14: İş Tatmini Ölçeği ve Alt Boyutlarından Alınan Puanların Yaş İle Karşılaştırılması	40
Tablo 15: Beş Büyük Kişilik Testi ve Alt Boyutlarından Alınan Puanların Eğitim Durumu İle Karşılaştırılması (ANOVA).....	42
Tablo 16: İş Tatmini Ölçeği ve Alt Boyutlarından Alınan Puanların Eğitim Durumu İle Karşılaştırılması (ANOVA)	43
Tablo 17: Beş Büyük Kişilik Testi ve Alt Boyutlarından Alınan Puanların Toplam Çalışma Süresi İle Karşılaştırılması (ANOVA).....	44
Tablo 18: İş Tatmini Ölçeği ve Alt Boyutlarından Alınan Puanların Toplam Çalışma Süresi İle Karşılaştırılması (ANOVA).....	45
Tablo 19: Beş Büyük Kişilik Testi ve Alt Boyutlarından Alınan Puanların Mevcut	



ABSTRACT

İşyerindeki Çalışma Süresi İle Karşılaştırılması (ANOVA).....	v
46	
Tablo 20: İş Tatmini ölçeği ve alt boyutlarından alınan puanların mevcut işyerindeki çalışma süresi ile karşılaştırılması (ANOVA)	47
Tablo 21: Beş Büyük Kişilik Testi ve alt boyutlarından alınan puanların işyerindeki çalışma pozisyon ile karşılaştırılması (ANOVA)	48
Tablo 22: İş Tatmini Ölçeği ve Alt Boyutlarından Alınan Puanların İşyerindeki Pozisyon İle Karşılaştırılması (ANOVA)	49
Tablo 23: Araştırmada Kullanılan Ölçekler Arasındaki İlişkiler (Korelasyon Analizi)	50
Tablo 24: Beş Büyük Kişilik Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri.....	51

KISALTMALAR

AH	:	Aile Hekimi
AHB	:	Aile Hekimliği Birimi
ASE	:	Aile Sağlığı Elemanları
ASM	:	Aile Sağlığı Merkezi
Bakanlık	:	Sağlık Bakanlığı
BM	:	Birleşmiş Milletler
DSÖ	:	Dünya Sağlık Örgütü
GSS	:	Genel Sağlık Sigortası
HSGM	:	Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü
MSQ	:	Minnesota Satisfaction Questionnaire (Minnesota İş Tatmini Ölçeği)
NEO PI-R	:	Gözden Geçirilmiş NEO Kişilik Envanteri (NEO Personality Inventory-Revised)
SDP	:	Sağlıkta Dönüşüm Programı
SPSS	:	Statistical Package for Social Sciences

İÇİNDEKİLER

TABLolar LİSTESİ.....	iv
KISALTMALAR.....	vi

GİRİŞ

1. Sağlık Sistemi.....	1
2. Aile Sağlık Merkezleri	2
3. Beş Büyük Kişilik Özellikleri	3
4. İş Tatmini.....	5
5. İçerik.....	5

BİRİNCİ BÖLÜM KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Kişilik Kavramı	7
1.1.1 Kişilik Tanımı ve Önemi	7
1.1.2 Kişiliği Oluşturan Faktörler.....	8
1.1.2.1 Genetik Faktörler.....	9
1.1.2.2 Çevresel Faktörler	9
1.1.3 Kişilik Kuramları	10
1.1.4 Kişilik Ölçüm Araçları ve Yöntemleri	11
1.2 Beş Büyük Kişilik Özellikleri	12
1.2.1 Beş Büyük Kişilik Özellikleri Nelerdir?	13
1.2.1.1 Dışadönüklük (Extraversion):	13
1.2.1.2 Uyumluluk (Agreeableness):.....	15
1.2.1.3 Sorumluluk (Conscientiousness):.....	15
1.2.1.4 Duygusal Dengelilik (Emotional Stability):.....	16
1.2.1.5 Zekâ/Hayal Gücü (Intellect/Imagination):	17
1.2.2 Beş Büyük Kişilik Özellikleri Uygulama Alanları.....	19
1.2.3 Alternatif Kişilik Modelleri	20
1.3 İş Tatmini Kavramı	21
1.3.1 İş Tatmininin Etkileri.....	23
1.3.2 İş Tatmini Ölçümü.....	24
1.3.3 İş Tatminini Etkileyen Faktörler.....	24
1.3.3.1 Kişisel Faktörler	24
1.3.3.2 Örgütsel Faktörler.....	25
1.3.4 İş Tatmini Kavramının Alt Boyutları (İçsel/Dışsal).....	25
1.4 Beş Büyük Kişilik Özellikleri ve İş Tatmini İlişkisi	25

İKİNCİ BÖLÜM YÖNTEM

2.1. Amaç.....	28
2.2. Önem.....	28
2.3. Evren Örneklem Tespiti	28
2.4. Araştırmanın Etik Boyutu	29
2.5. Uygulama.....	30
2.6. Veri Toplama Araçları.....	30

	viii
2.7. Araştırmanın Hipotezleri.....	32
2.8. Verilerin Analiz Yöntemi.....	32
2.9. Araştırmanın Kısıtları.....	34

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM BULGULAR

3.1 Demografik Bilgiler	35
3.2 Beş Büyük Kişilik Özellikleri ile Cinsiyet.....	37
3.3 İş Tatmini ile Cinsiyet	38
3.4 Beş Büyük Kişilik Özellikleri ile Yaş	38
3.5 İş Tatmini ile Yaş	40
3.6 Beş Büyük Kişilik Özellikleri ile Eğitim Durumu	41
3.7 İş Tatmini ile Eğitim Durumu	42
3.8 Beş Büyük Kişilik Özellikleri ile Toplam Çalışma Süresi.....	43
3.9 İş Tatmini ile Toplam Çalışma Süresi.....	44
3.10 Beş Büyük Kişilik Özellikleri ile Mevcut İşyerindeki Çalışma Süresi	45
3.11 İş Tatmini ile Mevcut İşyerindeki Çalışma Süresi	47
3.12 Beş Büyük Kişilik Özellikleri ile İşyerindeki Pozisyon.....	48
3.13 İş Tatmini ile İşyerindeki Pozisyon.....	49
3.14 Korelasyon Analizi.....	49
3.15 Beş Büyük Kişilik Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri.....	51

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM SONUÇ ve ÖNERİLER

4.1 Tartışma.....	53
4.2 Değerlendirme ve Öneriler.....	58
4.3 Sonuç	59

KAYNAKÇA.....	61
---------------	----

Ek-1 Kullanılan Form ve Anket Soruları.....	73
Ek-2 Etik Kurul Kararı	77
Ek-3 Araştırma İzin Yazıları.....	78
Ek-4 Tez 1.Savunma Sınavı Tutanak Formu.....	82
Ek-5 Başlık Değişim Etik Kurul Kararı.....	85

GİRİŞ

Sosyal bilimlerin psikoloji sosyoloji ve gibi dallarında kendine yer bulan kişilik özellikleri ve iş tatmini konuları işletme yazım sistemi içerisinde yoğun olarak çalışılmıştır. İşletme alanındaki akademik çalışma ve araştırmalar içerisinde kişilik özellikleri ile iş tatmini kavramlarının ayrı ayrı olarak davranış bilimlerine, örgütsel bağlılığa, insan kaynakları yönetimine, işletmelerde stratejik yönetime, işletmenin verimliliğine ve uzun ömürlülüğüne etkileri vb. incelendiği birçok çalışmaya rastlanılmıştır. Ancak literatürde beş büyük kişilik özelliklerinin alt boyutları ile iş tatmini ilişkisinin az sayıda konu edinildiği görülmüştür.

Bu çalışmada Ankara ili 3 merkez ilçelerindeki (Etimesgut, Sincan ve Yenimahalle) Aile Sağlık Merkezleri çalışanlarından alınan örneklem içerisinden elde edilen bulguların beş büyük kişilik özellikleri ile davranışsal bir değişken olan iş tatmini düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

1. Sağlık Sistemi

Türkiye Cumhuriyeti'nde sağlık hizmetleri 03 Mayıs 1920 tarihinde 3 sayılı kanun ile kurulan Sağlık Bakanlığının kontrol ve sorumluluğa verilmiştir. Devlet örgütlenmesi ve hizmet politikalarının oluşturulmasında daha çok batıya dönük bir yol izlenmiştir (Sağlık Bakanlığı, 2024).

05 Ocak 1961 tarihli 224 Sayılı Kanun ile sağlık hizmetlerin sosyalleştirilmesi amacıyla sağlık hizmetlerinde yatay bir örgütlenme modeli olan sağlık ocağı sistemi yürürlüğe alınmıştır (Kurt A., 2012).

Sonraki yıllarda sağlık sistemi çeşitli reformlar, düzenlemeler ve kanunlar ile yönetilmiştir. 2003 yılı sonrasında hayata geçirilmeye başlatılan Sağlıkta Dönüşüm Programının (SDP) hedeflerinden “*Aile hekimliği uygulamasına geçilmesi*” ve “*Koruyucu hekimliğin yaygınlaştırılması*” gereği olarak Aile Sağlık Merkezlerinin öneminin arttığı gözükmektedir (Sağlık Bakanlığı, 2024). SDP'nin ana dayanağını Genel Sağlık Sigortası (GSS) ve Aile Hekimliği (AH) sistemi oluşturmuştur.

Türk Sağlık sistemi, “Refah Yönelimli” hem kamu hem de özel sektörde çeşitli tıbbi hizmetler sunan karma bir yapıdadır. Gelişmekte olan, orta gelirli ve refah yönelimli sistemdir. GSS uygulanmaktadır (Top, 2016). Kamu sağlık hizmetleri,

sağlık sektörünün arz ve talebinde asıl unsurdur. Sağlık sistemi iki ana kısımdan oluşur;

- Birincisi; GSS kapsamındaki vatandaşların ve ülkede yasal ikamet edenlerin kamu hastanelerinden ücretsiz veya düşük maliyetli sağlık hizmetleri aldığı, her bireyin Aile Sağlığı Merkezleri (ASM)'nde bir aile hekimine kayıtlı olup birinci basamak sağlık hizmetlerinin bu aile hekimince sağlandığı sistem,

- İkincisi olarak ise; ticari kâr amacı güden veya kâr amacı gütmeyen kişi, vakıf ve kuruluşlarca kurulup işletilen devlete ait olmayan ancak devlet mevzuatına tabi olarak ruhsatlandırılmış ve denetlenen özel statülü kurum ve kuruluşlardan oluşan sistemdir. (Sağlık Bakanlığı, 2024).

2. Aile Sağlık Merkezleri

Cumhuriyet öncesinde Osmanlı sağlık sisteminin temelini salgın hastalıklarla mücadele için kullanılan halk sağlığına yönelik yöntemler oluşturmuştur. Sağlık hizmetleri vakıf niteliğinde olan darüşşifalarda verilmiştir. (Özbek, İstanbul, s. 89).

2000'li yıllardan sonra Sağlıkta Dönüşüm Programı (SDP) ile sağlık ocakları sisteminden birinci basamak sağlık hizmetlerini geliştiren aile hekimliği ve Aile Sağlık Merkezi (ASM) modeline geçilmiştir (Sağlık Bakanlığı, 2024).

Aile hekimliği ilk defa 1983 yılında tıp eğitimi alanı olarak "Tababet Uzmanlık Tüzüğü"nde yer almış, 1985 yılında Ankara, İstanbul ve İzmir'deki eğitim hastanelerinde aile hekimliği uzmanlığı eğitimi başlamış, 1993 yılında ise tıp fakülteleri bünyesinde aile hekimliği anabilim dalı kurulmuştur (Top, 2016). İlk pilot uygulama Düzce ilinde 2004 yılında başlamış ve 2010 yılında tüm ülke geneline yaygınlaştırılmıştır (Top, 2016). "5258 sayılı Aile Hekimliği Kanunu" ile 25 Ocak 2013 tarihli ve 28539 numaralı Resmî Gazete'de yayımlanan "Aile Hekimliği Uygulama Yönetmeliği (AHUY)" aile hekimlerine yetki ve sorumluluk verilmiştir.

Aile Sağlık Merkezleri (ASM), Sağlık Bakanlığı Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü bünyesinde aile hekimi ve yardımcı personel (Hemşire, Ebe, Memur, İşçi) vasıtasıyla birinci basamak sağlık hizmetlerinin sunulduğu ve yürütüldüğü kuruluşlardandır. Koruyucu sağlık, hastalık tanı, tedavi ve iyileştirici/düzeltici (rehabilitasyon) edici sağlık hizmetlerinin ASM'lerde verilmesi amaçlanmıştır (Üstü, Uğurlu ve Keskin, 2016). ASM'ler, halk sağlığının temel taşlarından olarak birinci

basamak sağlık hizmetlerinin güçlendirilmesi için buldukları mahallelerdeki vatandaşların ilk sağlık ihtiyaçlarını karşılamak üzere tasarlanmış ve basamaklandırılmış sağlık sisteminin temel kısmını oluşturmaktadır (Bulut, 2022).

Sağlık Bakanlığının “Sağlık Bakanlığı 2024-2028 Strateji Planı”nın koruyucu sağlık programının hedefleri arasında “*Birinci basamak sağlık hizmetlerinde daha nitelikli hizmet sunumu için aile hekimliği sistemini güçlendirmek ve hizmet basamakları arasındaki etkileşimi artırmak*” yerini almıştır.

Kamu sağlık hizmetlerinin neredeyse yarı yükünü taşıyan ASM’lerin sayılarının yıllara sair artırılması planlanmaktadır (Sağlık Bakanlığı 2024-2028 Stratejik Planı Sf-94, 2024). “Sağlık Bakanlığı 2024-2028 Strateji Planı”na göre yıllara göre ulaşılması gereken sayılar aşağıdaki tabloda yer almaktadır

Yıllar	2022/23	2024	2025	2026	2027	2028
Aile Hekimliği Birimi Sayısı (Kümülatif)	27.762 (2022)	29.970	31.528	33.022	34.638	36.383
Aile Hekimliği Birimi Başına Düşen Nüfus (Aile Hekimliğine Kayıtlı Nüfus)	3.040	2.950	2.800	2.700	2.600	2.500
Kişi Başına Aile Hekimi Başvuru Sayısı	3.9 (2022)	4.2	4.3	4.39	4.48	4.55
Birinci Basamakta Yapılan Muayenenin Toplam Muayene İçerisindeki Oranı (%)	48 (2023)	49	50	51	52	53

Tablo 1. Sağlık Bakanlığı 2024-2028 Stratejik Plan Hedeflerine Göre Yıllara Sair Planlama Bilgileri

3. Beş Büyük Kişilik Özellikleri

Kişilik ve kişiliğin alt boyutları ile ilgili birçok görüş ortaya atılmıştır. Yapılan araştırmalar sonucunda her bir boyut farklı isimlerle ifade edilmiş olsa da “beş faktör kişilik kuramı” altında genel kabul görülmüştür. Beş büyük kişilik özellikleri de denilen bu kuram işletme alanında son yıllarda yapılan çalışmalarda en çok kullanılan kişilik modeli olmuştur (Doğar, 2016). Beş faktör kişilik kuramı, diğer kişilik

modelleri arasında alt boyutları ile güvenilirliği ve ortak noktaları yakalayabilmiştir. Böylelikle en çok kullanılan kuramlar arasında yerini almıştır (Widiger & Paul T. Costa, 2013, s. 27).

Beş büyük kişilik faktörünün açıklaması, kişinin duygusal durumu, düşünce tarzı ve davranışlarını şekillendiren beş temel boyutunu tanımlamaktadır. Bu boyutlar çeviri kaynaklı olarak farklı sözcüklerle tanımlanmışsa da bu çalışmada Tatar'ın "Büyük Beş-50 Kişilik Testinin Türkçe'ye Çevirisi" çalışmasında geçtiği üzere; kişiliğin dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal dengelilik ve zekâ/hayal gücü olarak tanımlanmış alt boyutları kullanılacaktır. Bu faktörlerin kökenleri uzun tarihi çalışmalar neticesinde çeşitli araştırmacıların gözlemleri, klinik çalışmalar ve psikolojik testler ile şekillenmiştir (Demirkol & Aslan, 2021, s. 1127-1150).

Beş büyük kişilik faktörü, kişilik psikolojisinde temel bir yapı taşı olup çeşitli kişilik özelliklerini kapsar. Bu faktörlerin insanların davranışlarını ve duygusal tepkilerini anlamak için kullanılan bir model olduğu görülmektedir (Küçük, 2020). Beş büyük kişilik faktörünün kökenleri, psikoloji literatüründe uzun bir geçmişe sahiptir ve çeşitli psikologların çalışmalarıyla şekillenmiştir (Damla, 2022).

Kişilik psikolojisi alanında beş büyük kişilik özellikleri önemli bir yer tutmaktadır. Beş büyük kişilik özelliklerinin alt boyutları; bireyin sosyal etkileşimleri, problem çözme becerileri, duygu yönetimi gibi pek çok alanda belirleyici rol oynamaktadır (Dayı & Çetin, 2020). Ayrıca, beş büyük kişilik faktörlerinin özellikleri bireyin yaşamında nasıl bir etki yarattığını anlamak ve kişiler arası farklılıkları değerlendirmek için kullanılmaktadır (Günel & Bircan, 2022, s. 709-725).

Beş büyük kişilik faktörü, birçok alanında uygulama alanı bulmaktadır. İş yaşamında, bu faktörlerin belirleyici bir rolü vardır. Örneğin; işe alım sürecinde adayların kişilik özellikleri beş büyük faktör çerçevesinde değerlendirilerek iş performanslarına etkisi tahmin edilebilir. Eğitim alanında ise; öğrencilerin kişilik özellikleri öğrenme tarzları, sınıf içi etkileşimleri ve akademik başarıları üzerinde önemli bir rol oynar. Sağlık alanında ise; kişilik faktörleri hastalık riskleri ve sağlık davranışları ile ilişkilendirilerek bireylerin sağlık durumları açısından önemli bir konudur. (Ünsever & Çetinkaya, 2021, s. 2653-2677)

Kaygısız-Çetinceli-Dinç –Bitlisli (2013)'ye göre 5 Faktör Modeli (The Five Factor Model) Büyük 5 (Big Five) olarak ifade edilmiş ve "Beş Büyük Kişilik

Özelliği” olarak kabul edilmiştir. “Beş Büyük Kişilik Özellikleri” çeviri farklılıklarından kaynaklı olarak farklı Türkçe terimlerde kullanılmıştır (Tatar, 2017). Bunlardan başlıcaları; “Beş Büyük”, “Beş Büyük Kişilik”, “Beş Büyük Faktör”, “Beş Büyük Faktör”, “Beşli Kişilik” vb.dir. Bu çalışmada “Beş Büyük Kişilik Özellikleri” olarak ve alt boyutları olarak da *Dışadönüklük (Extraversion)*, *Uyumluluk (Agreeableness)*, *Sorumluluk (Conscientiousness)*, *Duygusal Dengelilik (Emotional Stability)*, *Zekâ/Hayal Gücü (Intellect/Imagination)* terimleri kullanılmıştır.

4. İş Tatmini

İş tatmini kavramı, çalışanın işi ve iş ortamı hakkındaki duygusal durumu ve tutumlarını ifade etmektedir. Genellikle iş tatmini, çalışanın iş koşullarından ne kadar memnun olduğunu ve işini ne kadar sevdiğini belirtir. Bu kavram, çalışanların işlerinden aldıkları haz ve mutluluğu içerir. İş tatmini, iş yaşamında önemli bir yere sahiptir ve çalışanın genel mutluluğu ve performansı üzerinde doğrudan etkilidir (Yalçın & Hırlak, 2022, s. 2276-2292).

İş tatmini, çalışanın iş koşulları, iş ortamı, iş arkadaşları ve işin kendisi ile ilgili duygusal durumunu ifade eder. Çalışanın iş tatmini işyerindeki beklentilerinin gerçekteşi deneyimleri ile karşılaştırılmasından sonra ortaya çıkan bir sonuçtur. İş tatmini, genellikle bireysel bir kavram olarak ele alınır, ancak aynı zamanda kurumsal düzeyde de dikkate alınması gereken bir unsurdur. Çünkü çalışanların iş tatmin düzeyleri, kurumun genel verimliliği, örgütsel bağlılık düzeyi ve işletmenin sürdürülebilirliği üzerinde etkili olabilir (Yeşil & Mavi, 2021, s. 1078-1104).

Bireyin mutluluğunun bir yönü de sosyo-ekonomik durumunu belirleyen mesleğidir. İcra edilen meslekten alınan iş tatmini kavramı alım gücünün artırılmasını, kişisel mutluluğu, kendini gerçekteştirmeyi, toplum içindeki statü ve saygınlığı etkilemektedir. İş tatmini yüksek olan çalışanların gösterdikleri performans, iş tatmini yüksek olan örgütlerin verimli ve etkin çalışması, düşük iş tatmininin verimi düşüreceği vb. soruları araştırmacılar ve uygulayıcılar tarafından yıllarca araştırıldığı değişik kaynaklarda belirtilmiştir (Özkalp & Kırel, 2001).

5. İçerik

Bu çalışma dört ana bölümden oluşmaktadır.

İlk bölümde; literatür incelemesi içinde; kişilik kavramı, beş büyük kişilik özellikleri, iş tatmini ve beş büyük kişilik özellikleri ile iş tatmini ilişkisi kavramlarına değinilmiştir. Sonraki bölümde araştırmanın uygulanması, çalışmanın amacı, yöntemi, araştırma sorusu, hipotezler ve ölçekler hakkında bilgilere yer verilmiştir. Üçüncü bölümde; anket yapılması vasıtasıyla elde edinilen bulgular incelenmiştir. Son bölümde ise; araştırmanın bulguları ve analizleri sonucunda elde edilen bilgiler dâhilinde tartışma kısmı açılmış, değerlendirme ve sonuç kısmı bulunmaktadır.

Çalışmada kullanılan;

- Form ve anket sureti Ek-1’de,
- Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu karar yazısı Ek-2’de,
- Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sağlık Bakanlığı Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü ve Ankara İl Sağlık Müdürlüğü’nün araştırma izin yazıları Ek-3’te,
- 1’inci Tez savunma tutanağı sureti Ek-4’te,
- Araştırmanın başlık değişimi etik kurul karar sureti Ek-5’te sunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde kişilik ile ilgili bilgiler, beş büyük kişilik özellikleri, iş tatmini kavramları hakkında genel bilgilendirmeler yapılacaktır. Genel kabul görmüş kişilik ölçüm usullerinden bahsedilecektir.

1.1. Kişilik Kavramı

Bireyin psikolojik özelliklerini ve davranışlarını anlamak için oldukça önemli bir kavramdır. Literatür incelemesi ve mevcut teorilerin karşılaştırılması, kişilik kavramının karmaşıklığını anlamak ve bu alandaki gelişmeleri incelemek için önemli bir adımdır (Yıldız, Biçer, & Mahiroğulları, 2020, s. 661-675).

Kişilik kavramı, bireyin karakter özelliklerini, davranışlarını, düşünce ve duygularını içine alan geniş bir alanı temsil eder. Kişilik, genellikle bireyin benzersizliğini ve farklılığını yansıtır. Bu kavram, bireyin iç dünyasını, dışa vurumu ve etkileşimlerini anlamamıza yardımcı olur. Kişilik kavramı, psikoloji alanında derinlemesine incelenen ve çok yönlü bir konu olarak kabul edilir (Kahraman, 2021, s. 71-76). Kişilik konusu psikoloji alanında geniş bir araştırma alanıdır. Kişiliği etkileyen başlıca kavramlar arasında mizaç, karakter, yetenek, benlik, kültür ve kimlik bulunmaktadır (Bozkurt A. H., 2022).

1.1.1 Kişilik Tanımı ve Önemi

Türk Dil Kurumu “*Kişilik*” sözcüğünü “*Bir kimseye özgü belirgin özellik, manevi ve ruhsal niteliklerinin bütünü; şahsiyet*” olarak tanımlamıştır (TDK, 2024).

Kişilik sözcüğünün yüz maskesinin Latincesinden türetildiği, maskenin dış dünyaya gösterilen kişilik kavramı ile benzerlik gösterdiği ileri sürülmüştür (Aytaç, 2000, s. 153). Yaşantı boyunca her birey karşılaşılan farklı durumlar ve olaylarda farklı tavır, tutum ve davranışlar takınarak yani farklı maskeler kullanmakta ve muhataplarıyla karşılıklı iletişim ve etkileşimi sürdürmektedir.

Kişilik, bilinçli bir insanın kendini benzersiz bir özne olarak kavramasıdır. Bu kavram; inançlar, tutumlar, değerler, güdüler, mizaç özellikleri ve davranış şekillerinin birleşimidir. Kişilik, doğuştan gelen kalıtım ile çevre ve eğitim gibi sonradan maruz kalınan etkilerin bütünleşmesidir (Zaman, 2024).

Kişilik, bireyin davranışları, düşünceleri, duyguları, tutumları ve değerleri gibi bir dizi özelliklerin birleşimi olarak da tanımlanabilir. Kişilik, bireyin kimliğini oluşturan temel özelliklerin toplamıdır ve genellikle göreceli olarak istikrarlı olduğu kabul edilir (Kurnaz, 2022). Kişilik özelliklerini bilmek bireyin davranışlarını anlamak, açıklamak ve öngörmek için önemlidir. Ayrıca, kişilik özellikleri, bireyin ne tür işlerde başarılı olabileceği, hangi mesleklerin icrasına uygun olabileceği ve hangi tip iş ortamlarında tercih edilebileceği konusunda ipuçları sunar. Bireyin kişiliğini tanımlamak, geliştirmek ve anlamak, psikolojinin temel konularından biridir ve bu nedenle kişilik kavramının öneminin oldukça büyük olduğu öne sürülmüştür (Mercimek, 2023).

Kişilik, anne ve babadan alınan genetik özelliklerin çevreyle etkileşimiyle olgunlaşan ve kolay değişmeyen nitelikler bütünüdür (Atkinson, ve diğerleri, 1999). Burger (2006), kişiliği bireyin kendisinden kaynaklanan tutarlı davranış kalıpları ve kişilik içi süreçler olarak tanımlamıştır. Bireyin anne ve babasının yetiştirme tarzları, yaşadığı duygular, karşılaştığı olaylar ve verdiği tepkiler kişiliğini etkilemekte ve kişiliğin oluşumunu sağlamaktadır (Burger, 2006).

Kişilik teorileri, insan davranışının karmaşık ve çok yönlü doğasına ilişkin iç görüler sunarak psikoloji alanında uzun süredir ilgi çeken ve incelenen bir konu olmuştur. Köknel (1985) kişiliği bir insanı diğerlerinden ayıran fiziksel, zihinsel ve ruhsal özelliklerin bütünü şeklinde tanımlamaktadır. Başka bir ifade ile kişilik kavramı, bir insanın nesnel (objektif) ve öznel (subjektif) yönleriyle başkalarından farklı kılan duyguları, düşünceleri, tutumları ve davranışlarının tümünü kapsamaktadır. Çevresiyle ilişki ve iletişim halindeki insanlar çoğunlukla duygularına, düşüncelerine, tutum ve davranışlarına olduklarından değişik biçim vermeye çalışır (Köknel, 1985). Bu durumda kişilik, dışarıdan bakanlarca itibara, kişiye kendisine bakan tarafla da kimlik dediğimiz olguya dönüşür (Doğar, 2013). Benzersiz ve kişiye özgü tarafları çok olsa da kişilik oluşumunda ve gelişimde bireyler içinde buldukları sosyal ortamlardan etkilenmektedir.

1.1.2 Kişiliği Oluşturan Faktörler

Kişiliği oluşturan faktörler, genetik ve çevresel faktörler olmak üzere sınıflandırılabilir. Genetik faktörler, bireyin kişilik özelliklerini belirlemede kalıtsal

geçişin rolünü ortaya koymaktadır. Bu faktörler, DNA (Deoksiriboz Nükleik Asit)'da kodlanmış genetik mirasın kişilik üzerindeki etkilerini içermektedir. Çevresel faktörler ise aile ortamının, eğitimin, kültürel etkilerin ve diğer dışsal faktörlerin kişilik gelişimindeki rolünü ele almaktadır (Oktay, 2021).

1.1.2.1 Genetik Faktörler

Kişiliğin oluşumunda genetik faktörlerin etkisi gerçekten oldukça büyüktür ve bu durum, psikoloji ve genetik bilimlerinin çok önemli bir araştırma alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. Çok sayıda detaylı araştırma, belirli kişilik özelliklerinin genetik yatkınlıkla yakından ilişkili olduğunu açık bir şekilde göstermektedir. Bu genetik faktörler, bireyin duygusal tepkileri, deneyimleme biçimleri, davranış kalıpları ve sosyal ilişkileri üzerinde kesinlikle belirleyici ve etkileyici bir rol oynamaktadır (Aktay & Sayar, 2021).

Genetik faktörlerin kişilikteki rolünü daha iyi anlamak için ikiz ve aile çalışmalarının yanı sıra genetik ve nörolojik araştırmalar detaylı bir şekilde incelenmektedir. Çeşitli çalışmalar sayesinde kişiliğin karmaşık yapısı daha anlaşılır hale getirilmeye çalışılmaktadır. Bu kapsamda, genetik etkileri daha derinlemesine inceleyen birçok farklı disiplin de bulunmaktadır ve bu disiplinler, insan davranışlarını şekillendiren karmaşık süreçleri araştırarak, genetiğin kişilik üzerindeki rolü hakkında daha fazla bilgi edinmeyi amaçlamaktadır (Temelli, Kaya, Ayar, & Yükseloğlu, 2021, s. 197-204). Bu alandaki gelişmeler ve çalışmalar, kişiliğin nasıl oluştuğu ve bireylerin kimliklerini nasıl geliştirdiği konularında yeni bakış açıları oluşturmaya devam etmektedir.

1.1.2.2 Çevresel Faktörler

Kişilik gelişiminde çevresel faktörlerin etkisinin önemi oldukça büyüktür ve bu durum, bireyin hayatının her aşamasında belirgin bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Aile dinamikleri, bireyin sosyalizasyon sürecinde kritik bir rol oynamakta ve özellikle çocukluk döneminde bu faktörlerin etkisi bariz bir şekilde hissedilmektedir (Aktay & Sayar, 2021). Eğitim düzeyi, bireyin düşünce yapısını ve değer yargılarını etkileyen temel bir unsur olarak ön plana çıkarken, bu durum uzun vadede bireyin yaşamındaki birçok kararını düşünme güç ve kapasitesini etkilemektedir.

Kültürel çevre, kişinin anlayış biçimini ve dünya görüşünü şekillendirerek kişilik özelliklerinin gelişiminde belirleyici bir unsur haline gelmektedir. Aynı zamanda, yaşanan deneyimler, hem olumlu hem de olumsuz tecrübeler, bireyin psikolojik yapısını derinlemesine etkileyebilir ve bu deneyimler bireyin kişiliği üzerinde kalıcı izler bırakabilir. Ayrıca, yaşanmış travmalar bireyin ruhsal sağlığı üzerinde kalıcı izler bırakabilirken, sosyal ilişkiler ve arkadaşlıklar da kişinin kimliğini inşa etmesinde büyük bir öneme sahiptir (Uzun, 2020, s. 431-449) .

İş ortamı gibi profesyonel faktörlerin de kişilik üzerindeki etkileri olmaktadır ve bu faktörler bireyin kariyer seçimlerinden iş tatminlerine kadar birçok alanda rol oynamaktadır. Tüm bu faktörlerin kişilik gelişimine olan etkileri, psikolojik ve sosyolojik çalışmalarla desteklenerek detaylı bir şekilde analiz edilmeli ve ele alınmalıdır. Bu bakış açısıyla, bireyin çevresel faktörler karşısında nasıl bir tepki verdiği, kişinin genel psikolojik gelişim sürecinin de bir yansıması olarak değerlendirilmelidir (Cinel & Kandemir, 2020, s. 187-199).

Yaşanılan bölgenin fiziki koşullarının doğası ve iklim özellikleri de kişilik özelliklerini etkilemektedir (Oyur, 2019). İnsanlar yaşadıkları çevrenin gereklerine ayak uydurmaya çalışırlar ve coğrafyadan etkilenecek yaşarlar (Güney, 2016).

1.1.3 Kişilik Kuramları

Kişilik kuramlarının tarihsel gelişimi, 19. yüzyılda Sigmund Freud'un psikanalitik kuramıyla başlamış sayılabilir. Freud'un kişiliği id, ego ve süper ego olarak tanımlaması insan davranışlarının temelinde yatan bilinçdışı güçlerin önemini vurgulamıştır. Daha sonra gelişen davranışçı kuram ise Pavlov, Watson ve Skinner gibi psikologlar tarafından şekillendirilmiştir. Bu kuram insan davranışlarının çevresel etkiler tarafından belirlendiğini savunmuş ve kişilik gelişiminin dışsal faktörlerine odaklanmıştır (Çetintaş, 2021, s. 2860-2915).

Psikanalitik kuram; Freud tarafından geliştirilmiş ve kişiliğin bilinçdışı süreçlerden etkilendiğini ileri sürmüştür. Freud'a göre, kişilik çocukluk döneminde yaşanan deneyimlerden, bilinçdışı dürtülerden ve iç çatışmalardan şekillenir. Özellikle id, ego ve süper ego arasındaki mücadeleler, bireyin kişilik gelişiminde belirleyici bir rol oynar. Freud'un kuramı, insanın iç dünyasını anlamak ve kişilik sorunlarını çözmek için temel bir yaklaşım olmuştur (Sağlık, 2021, s. 435-455). Bu alanda

Adler, Jung, Horney, Fromm ve Eysenck vb. kuramcılar öne çıkmıştır (Ünlü, 2011).

Davranışçı kuram ise; kişilik gelişimini çevresel etkenlere ve öğrenilmiş davranışlara odaklanarak ele almıştır. Pavlov'un klasik koşullanma, Watson'un davranışçı yaklaşımı ve Skinner'in operant koşullanma teorileri, davranışçı kuramın temelini oluşturmuştur. Kişilik, bu kurama göre bireyin maruz kaldığı çevresel uyarıcılar ve ödüllendirme cezalandırma süreçleriyle şekillenir. Davranışçı kuram, özellikle terapi ve eğitim alanlarında uygulama bulmuş ve kişilik gelişimine yönelik farkındalığı artırmıştır (Atılmış, 2023).

Doğar'a (2013) göre 3 önemli kişilik kuram akımı vardır. Bunlar;

- Avrupa (Almanya) merkezli insanların neden ve nasıl nevrotik (duygusal dengesizlik) olduğunu temel görev olarak belirleyen akım,

- ABD kaynaklı 1930'lu yıllarda Avrupa geleneğine tepki olarak başlamış bireyin kendini gerçekleştirme sürecinin gereklerine nasıl uyum sağladığını anlamak olan akım,

- İngiliz ve Amerikalı matematikçilerce (Thurstone, Guilford, Cattell, Eysenck ve öğrencileri) geliştirilmiş çeşitli kişilik ölçeklerinin uygulanması ve yanıtlar arasındaki istatistiksel ilişkilerin analizini yapılması ile oluşturulmuş "Özellikler" adı verilen akımdır. Beş faktör kişilik kuramı da "Özellikler Yaklaşımı"na dayanmaktadır. Kişiliğin ölçümü yapılmasında bireyin hem kendisini hem de diğer kişileri ifade etmesinde sıfatlardan yararlanılmıştır (Doğan, 2013, s. 57)

1.1.4 Kişilik Ölçüm Araçları ve Yöntemleri

Kişilik ölçüm araçları ve yöntemleri, kişilik özelliklerini belirlemek ve ölçmek için kullanılan yöntemleri içerir. (Garip, 2023) Bu araçlar genellikle anketler, testler ve gözlem yöntemlerini içerir. Bireylerin kişilik özelliklerini tanımlamak için standardize edilmiş ölçekler kullanılır (Şahin & Çanakçı, 2022, s. 374-396).

Anketler ve testler, kişilik özelliklerini incelemek için yaygın olarak kullanılan araçlardır. Bu araçlar, bireylerin kendilerini değerlendirmelerini sağlar ve belirli kişilik özelliklerini ölçmek için kapsamlı sorular içerir. Anketler genellikle öznel verilere dayanırken, testler daha nesnel verilere odaklanır. Her ikisi de kişilik özelliklerini analiz etmek ve değerlendirmek için önemli araçlardır (Garip, 2023).

Gözlem; kişilik özelliklerini incelemek için kullanılan bir diğer yöntemdir. Bu

yöntem bireylerin davranışlarını doğrudan gözlemleyerek ve değerlendirerek kişilik özelliklerini belirlemek için kullanılır (Kesici, 2021). Araştırmacılar, bireylerin yaşamında, doğal ortamlarında veya laboratuvar ortamlarında gözlem yaparak, kişilik özelliklerinin incelenmesi için kullanışlı veriler elde edebilirler (Gökçek, 2020).

1.2 Beş Büyük Kişilik Özellikleri

Kişilik özellikleri genellikle beş temel faktörü kapsar (Burcu Batga, 2022, s. 19-38). [*Dışadönüklük- (Extraversion), Uyumluluk (Agreeableness), Sorumluluk (Conscientiousness), Duygusal Dengelilik (Emotional Stability) ve Zekâ/Hayal Gücü (Intellect/Imagination)*] Bununla birlikte, kişilik özellikleri yalnızca beş faktörle sınırlı değildir ve kişiliğe doğrudan ve dolaylı etkisi olan diğer önemli faktörler de vardır. Kişilik özelliklerinden bazıları; mizaç, sadakat, entelektüel yeterlilik gibi faktörlerdir. Bu faktörlerin hepsi birlikte bireyin kişilik profilini oluşturmaktadır (Tatar, Çelikbaş, & Çamkerten, 2021).

Kişilik özelliklerinin tespiti ve ölçülmesine dair birçok çalışma yapılmıştır. Kişilik özelliklerini ölçüm çalışmalarında genellikle beş faktörlük ölçüm usullerinin temel oluşturduğu görülmektedir (Gültaş & Tüzüner, 2017, s. 47-61). Beş büyük kişilik özellikleri modeli hakkında ilk genel açıklama L.L.Thurstone tarafından 1933 yılında Amerikan Psikoloji Birliği için yapılan başkanlık söylevinde kişilik özelliklerinin faktör analizi ile incelenebileceğini öne sürmesi dikkat çekmiştir. Thurstone'un yorumları Psychological Review dergisinde yayımlanmıştır (Thurstone, 1934). Beş faktör kişilik kuramı ile ilgili çalışmalar Allport (1936), Cattell (1943), Digman (1981) ile gelişerek devam etmiştir. Ruh bilimi sahasında "Beş Büyük" kişilik özelliği, deneysel araştırma ile keşfedilerek beş göze çarpan özellik ve kişilik boyutu olarak adlandırılmıştır (Goldberg, 1992).

Allport ve Odbert tarafından özellikler yaklaşımı ele alınarak kişilik özelliklerini belirlemeye yönelik ilk çalışmalar 1930 yıllarda yapılmış, Raymond Cattell (1946) tarafından yapılan çalışmalar ile 16 temel kişilik özelliği tespit edilmiş ve "Özellikler Yaklaşımı"nın beş faktör modelinin başlangıcını sağladığı kabullenilmiştir. (Deniz & Erciş, 2010) Araştırmacıların ortak bir kuram üzerinde birleşmesi amacıyla Robert R. McCrae ve Paul Costa (1985) "Beş Faktör Kişilik Kuramını" geliştirmişlerdir (Merdan, 2013, s. 142). Warren Norman'ın 1963 yılında

yaptığı çalışmalar, 1980 ve 1990'lı yıllarda kişilik psikologların uzlaşmaları, beş faktör kişilik modelini günümüzde en çok kullanılan kişilik modeli haline getirmiştir (Somer, Korkmaz, & Tatar, 2002).

Ülkemizde beş faktör kişilik özelliklerini ölçmek için uyarlanmış ya da geliştirilmiş ölçek çalışmaları yapılmıştır. Bunlardan Somer (1998) kişilik özelliklerinden 235 sıfatı belirlemiş ve seçilen bu sıfatların faktör analizi sonucunda beş temel faktör altında yer aldığını belirlemiştir. Somer ve Goldberg (1999) 179 sıfat çiftini ele aldıkları çalışmalarında bu sıfat çiftlerinin hem Türk hem Amerikan örnekleminde beş faktör yapısını ortaya koyduğunu belirlemiştir. Somer, Tatar ve Korkmaz (2001) yaptıkları çalışmada beş temel faktörü ve 17 alt boyutu bulunan 220 maddeden oluşan bir kişilik ölçeği geliştirmişlerdir. Bacanlı, İlhan ve Aslan (2009) yaptıkları çalışmada 40 sıfat çiftiyle beş faktörün ölçüldüğü belirlemiştir (Horzum & Padır, 2017).

Kişiliği en kapsamlı şekilde tanımlayan, beş alt boyuttan oluşan ve her alt boyut için iki maddenin bulunduğu on maddelik beş faktör kişilik ölçeğini Türk kültürüne uyarlama çalışmaları yapılmıştır (Horzum & Padır, 2017, s. 398-408). Beş faktör kişilik özellikleri ölçeğinin Türk kültüründe de geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu ve kişiliği ölçmek için kullanılabilmesi ortaya konulmuştur (Atak, 2013, s. 312-319).

Beş büyük kişilik özelliklerinden her bir özellik, bireylerin karakteristik davranış ve tepkilerini etkiler. Bu nedenle, bu beş özelliğin detaylı bir biçimde incelenmesi, bireylerin kişilik yapısını anlamak ve davranışlarının nedenlerini belirlemek açısından son derece önemlidir (Solunoğlu & İkiz, 2020, s. 2344-2361).

1.2.1 Beş Büyük Kişilik Özellikleri Nelerdir?

Beş büyük kişilik özellikleri, psikolojik çalışmalarda ve çeşitli araştırma ve çalışmalarda bireylerin kişilik özelliklerini tanımlamak için bir model olarak kullanılmaktadır. Bu modelde kişilik özellikleri beş alt boyutta tanımlanır (Gosling & Swann, 2024).

1.2.1.1 Dışadönüklük (Extraversion):

Bireyin kişilik özelliklerinde; sıcakkanlılık, sosyallik, girişkenlik, baskınlık,

hareketlilik, heyecan arama, neşe, enerjilik ve konuşkanlık olarak ifade edilmektedir. Bu çalışmada yararlanılan Tatar'ın "Büyük Beş Kişilik Testindeki; 1, 6 (Ters yönlü), 11, 16 (Ters yönlü), 21, 26 (Ters yönlü), 31, 36 (Ters yönlü), 41 ve 46 (Ters yönlü) numaralı maddelere karşılık gelmektedir.

1	Toplantıların gözdesiyimdir.
6	Çok konuşmam.
11	İnsanların arasında kendimi rahat hissederim.
16	Arka planda kalmayı tercih ederim.
21	Konuşmayı genelde ben başlatırım.
26	Söyleyecek çok şeyim yoktur.
31	Toplantılarda değişik insanlarla konuşabilirim.
36	Dikkat kendi üzerime çekmekten hoşlanmam.
41	İlgi odağı olmaktan rahatsızlık duymam.
46	Yabancıların arasında genelde sessizimdir.

Tablo 2. Dışadönüklük Maddeleri

Genellikle sosyal, insanlarla olmaktan hoşlanan, istekli ve eylem yönelimli bireyleri ifade eder. Dışadönük kişiler; olumlu duygular, daha sık ve yoğunlukta kişisel etkileşimler ve daha fazla düzeyde harekete geçme gereksinimi gösterirler ve genel olarak iyimser olma ile sorunları olumlu yönden tekrar değerlendirmeyi tercih ederler (McCrae & John, 1992, s. 178). Bu özelliği baskın kişiler iş ortamlarında ve meslek çevrelerinde etkili olabilirler. Dışadönük kişiler iş ortamında pozitif sosyal çevre oluşturarak çalışma arkadaşlarından pozitif tepkiler alırlar (Alarcon, Eschleman, & Bowling, 2009). Bu özellikteki kişiler iyimser, coşkulu, enerji düzeyleri yüksek kişilerdir. Bu yüzden olumlu duygular yaşarlar (Watson & Clark, 1997). Dışadönüklük kişilik özelliğinin sorun odaklı çözüm, rasyonel eylem, olumlu tekrar değerlendirme ve bilişsel çerçevelemeyle ilişkili olduğunu öne süren çalışmalarda yapılmıştır (Bouchard, Guillemette, & Landry-Leger, 2004); (DeLongis & Holtzman, 2005). Dışadönüklük genellikle normal dağılım gösterir ve bireyler arasında farklılık gösterebilir. Bu özellik, insan ilişkileri, liderlik ve sosyal etkileşim açısından önemlidir. Dışadönüklüğün tanımı ve kavramsal çerçevesi, bireylerin kişilik özelliklerini anlamak ve analiz etmek için temel bir adımdır (Tunç, 2022).

1.2.1.2 Uyumluluk (Agreeableness):

Bireyin kişilik özelliklerinde; geçimlilik, başkalarına güven, açık sözlülük, yardımseverlik, uyum, alçakgönüllülük, yumuşak kalplilik, dost canlısı, işbirlikçi, nazik ve güvenilir kişilik ifade edilmektedir. Literatürde yumuşak başlılık olarak da isimlendirildiği görülmüştür. Bu çalışmada kullanılan Tatar'ın "Büyük Beş Kişilik Testindeki; 2 (Ters yönlü), 7, 12 (Ters yönlü), 17, 22 (Ters yönlü), 27, 32 (Ters yönlü), 37, 42 ve 47 (Ters yönlü) numaralı maddelere karşılık gelmektedir.

2	Başkalarına pek ilgi duymam.
7	İnsanlarla ilgilenirim.
12	İnsanlara hakaret ederim.
17	Başkalarının duygularını anlayıp paylaşıyorum.
22	Başka insanların problemleriyle ilgilenmem.
27	Yumuşak kalpliyim.
32	Aslında başkalarıyla pek ilgilenmem.
37	Başkalarına zaman ayırırım.
42	Başkalarının duygularını hissederim.
47	İnsanları rahatlatırım.

Tablo 3. Uyumluluk Maddeleri

Uyumluluk diğer kişiler ile ilişkileri ve kişiliğin kişiler arası yönlerini ifade eder (McCrae & John, 1992). Bu boyutun özellikleri arasında; kendinden önce başkalarını düşünme, kişiler arası ilişkilerde alttan alma ve yatıştırma eğilimi, sempatik, sıcakkanlı, nazik ve saygılı olma yer alır. Bu faktörden fazla puan alan bireyler güvenilir, işbirlikçi ve sevilen kişilerdir. Düşük puanlı olanlar ise kavgacı ilgisiz, bencil ve kıskançtır (Digman, 1990); (Zellars, Perrew, & Hochwarter, 2000).

1.2.1.3 Sorumluluk (Conscientiousness):

Bireyin kişilik özelliklerinde; dürüstlük, beceriklilik, düzenlilik, göreve bağlılık, ayrıntılı düşünebilirlik, güvenilirlik, disiplinlilik, azimli ve başarıya güdüsüne sahip olması ifade edilmektedir. Önemli konumda çalışanlar ve yöneticiler için önemlidir (Stephen P. Robbins, 2013). Bu çalışmada kullanılan Tatar'ın "Büyük Beş Kişilik Testindeki; 3, 8 (Ters yönlü), 13, 18 (Ters yönlü), 23, 28 (Ters yönlü), 33, 38

(Ters yönlü), 43 ve 48 numaralı maddelere karşılık gelmektedir.

3	Her zaman hazırlıklıyım.
8	Kişisel eşyalarımı etrafta bırakırım.
13	Detaylara dikkat ederim.
18	İşleri karmakarışık yaparım.
23	İşleri hemen hallederim.
28	Genellikle eşyaları yerlerine koymayı unuturum.
33	Düzeni severim.
38	Görevlerimden kaçırım.
43	Bir plan takip ederim.
48	İşimde titizimdir.

Tablo 4. Sorumluluk Maddeleri

Bireyin başarı yönelimli, güvenilir, organize olmuş ve sorumlu olma derecesini ifade eder (McCrae & John, 1992). Bu boyuttaki özelliklere sahip bireyler kendi kendine hem de hiyerarşik yapı içerisinde başarı kazanabilir. Sorumluluk özelliği taşıyan bir bireyin sebatkârlığı ve öz-disiplini o bireyin görevi başarmasını ve tamamlamasını mümkün kılar (Witt, Andrews, & Carlsion, 2002).

1.2.1.4 Duygusal Dengelilik (Emotional Stability):

Bireyin kişilik özelliklerinde; sakin, güvenli, duygusal dengelilik, kaygı, kızgınlık, depresyon, sosyal kaygı, kontrolsüz davranış, stresle başa çıkabilme ifade edilmektedir. Kişinin duygusal hassasiyetini ve tepki verme biçimini gösterir (Topçu, 2017). Literatürde “Nevrotiklik (Neuroticism)”, “Duygusal İstikrar”, “Duygusal Kararlılık” ifadeleri de kullanılmaktadır. Bu çalışmada kullanılan Tatar’ın “Büyük Beş Kişilik Testindeki; 4 (Ters yönlü), 9, 14 (Ters yönlü), 19, 24(Ters yönlü), 29 (Ters yönlü), 34 (Ters yönlü), 39 (Ters yönlü), 44 (Ters yönlü) ve 49 (Ters yönlü) numaralı maddelere karşılık gelmektedir.

4	Kolayca kendimi baskı altında hissederim.
9	Genelde rahatımdır.
14	Her şeye endişelenirim.
19	Nadiren kendimi keyifsiz hissederim.

24	Kolayca huzursuz olurum.
29	Moralim çabuk bozular.
34	Ruh halim çok sık değişir.
39	Ruhsal dengem sık değişir.
44	Çabuk rahatsız olurum.
49	Çoğu zaman kendimi keyifsiz hissederim.

Tablo 5. Duygusal Dengelilik

Duygusal Dengelilik boyutu bireyin gerilime dayanması yeteneği ile ilgilidir. Kendinden emin ve güvenli kişilik sahibidirler. Bu alt boyutta yüksek puan alan bireyler düşük alanlardan daha mutludur. İş tatmini, yaşam tatmini ve düşük stres seviyesi ile ilgilidir (Stephen P. Robbins, 2013, s. 138-139) Öte yandan Duygusal Dengelilik alt boyutunun yüksek olmasının genç yetişkin bireylerin benlik saygısı ile de ilişkili olabileceği öne sürülmüştür (Behmen Çelikbaş, 2019) .

1.2.1.5 Zekâ/Zekâ/Hayal Gücü (Intellect/Imagination):

Bireyin kişilik özelliklerinde; meraklı, yaratıcı, orijinal ve sanatsal ilgi sahibi olması, deneyime açıklık, zekâ, estetik eğilim, duygusal eğilim, zihinsel merak, açık görüş ifade edilmektedir. Literatürde “Açıklık (Openness)”, “Deneyime Açıklık” olarak da çevrilmiştir. Bu çalışmada kullanılan Tatar’ın “Büyük Beş Kişilik Testindeki; 10 (Ters yönlü), 15, 20 (Ters yönlü), 25, 30 (Ters yönlü), 35, 40, 45 ve 50 numaralı maddelere karşılık gelmektedir.

4	Kolayca kendimi baskı altında hissederim.
9	Genelde rahatımdır.
14	Her şeye endişelenirim.
19	Nadiren kendimi keyifsiz hissederim.
24	Kolayca huzursuz olurum.
29	Moralim çabuk bozular.
34	Ruh halim çok sık değişir.
39	Ruhsal dengem sık değişir.
44	Çabuk rahatsız olurum.
49	Çoğu zaman kendimi keyifsiz hissederim.

Tablo 6. Zekâ/Hayal Gücü Maddeleri

Açıklık kişilik özelliği kişinin kendine özel olarak, değişim ve çeşitlilik isteğini gösterir (Costa & McCrae, 1992). Açıklık özelliği yüksek olan kişiler; yeni deneyimlere açıktır, baskıya karşı olan, hareket kollayan, alışılmış olmayan usulleri deneyen, iç duyarlılıkları yüksek, entelektüel ve yaratıcı eğilimlere sahip olan kimselerdir. Aynı zamanda bu kişiler kültürlü, meraklı ve orijinal fikirlere sahiptir. Geniş açılı düşünerek hayal güçlerini kuvvetli olarak kullanırlar (Thoms, Moore, & Scott, 1996).

Kişilik Özellikleri	Tanımlama	Özellikler	Neyi Etkiliyor?
Dışadönüklük (Extraversion)	Sosyallik ve coşku düzeyi ölçülür. Konuşkan, girişken olma ve başkaları ile sosyalleşmekten zevk alma eğilimine sahiptir. Baskın bir tarza sahip olma eğilimine sahiptir.	- Girişken ve sosyaldır, - Hafif sıcakkanlıdır, - İddialıdır, - Aktiftir, - Heyecan arayan bir eğilimi vardır, - Olumlu bir duygusal yapıya sahiptir.	- Yüksek performans - Daha yüksek iş ve yaşam tatmini - Geliştirilmiş liderlik
Uyumluluk (Agreeableness)	Dostluk ve nezaket düzeyi ölçülür. Kendi fikir ve seçimlerini ileri sürmek yerine başkalarıyla aynı fikirde olma ve onlarla birlikte hareket etme eğilimindedir.	- Güvenen ve güvenilirdir, - Basit ve düz bir kişiliğe sahiptir, - Fedakârdır, - Uysaldır, - Mütevazıdır, - Hassas düşünceye sahiptir.	- Daha yüksek performans - Daha az seviyede olağandışı davranış

Sorumluluk (Conscientiousness)	Organize olma ve iş ahlakı düzeyi ölçülür. Randevu saatlerine zamanında uyar, dikkatlidir, kurallara uyar ve çalışkandır.	- Yeteneklidir, - Düzenlidir, - Saygılıdır, - Başarıya odaklıdır, - Öz disipline sahiptir, - Bilinçli ve planlıdır.	- Daha yüksek performans - Geliştirilmiş liderlik - Daha uzun ömürlü şirkete bağlılık
Duygusal Dengelilik (Emotional Stability)	Duygusal kararlılık ve sakinlik seviyesi ölçülür. Kişilerarası duyarlı olma eğilimindedir.	- Endişelidir, - Bunalımlıdır, - Özbilince sahiptir, - Dürtülüdür,	- Daha yüksek iş ve yaşam tatmini - Daha az düzeyde stres
Zekâ/ Hayal Gücü (Intellect, Imagination)	Yaratıcılık ve merak düzeyi ölçülür. Yeni sanat faaliyetleri, fikirleri, değerleri, duyguları ve davranışları takdir etme eğilimine sahiptir.	- Fantezi eğilimlidir, - Duygulara açıktır, - Yeni ve farklı fikirlere açıktır - Çeşitli değer ve inançlara açıktır.	- Geliştirilmiş liderlik - Eğitim Performansı - Değişime daha fazla uyum

Tablo 7: Beş Kişilik Özellikleri Alt Boyutları (Turhan & Tiftik, 2022) ve (Stephen P. Robbins, 2013)

1.2.2 Beş Büyük Kişilik Özellikleri Uygulama Alanları

Beş büyük kişilik faktörü, psikolojinin birçok alanında oldukça geniş bir şekilde uygulama bulmakta ve çalışma hayatında önemli bir yer kaplamaktadır. Bu beş faktörün, özellikle iş yaşamında belirleyici ve etkili bir rolü olduğu gözlemlenmektedir (Mercimek, 2023). Örneğin, bir işe alım sürecinde, adayların kişilik özellikleri beş büyük faktör çerçevesinde detaylı bir şekilde değerlendirilerek, bu faktörlerin iş performanslarına olan etkisi tahmin edilebilir, bu da işe alım süreçlerinin daha sağlıklı ve özgüvenli bir şekilde yapılmasını sağlamaktadır.

Eğitim alanında da benzer durum geçerlidir; öğrencilerin kişilik özellikleri, onların öğrenme tarzlarını, sınıf içindeki etkileşimlerini ve akademik başarı seviyelerini önemli ölçüde etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Öğrencilerin kişilik özellikleri öğrenme tarzları üzerinde etkili olduğu için öğretmenlerin bu faktörleri göz önünde bulundurarak ğretim metotlarını ve ders planlarını düzenlemesi önemlidir. Sağlık alanında ise, kişilik faktörleri, bireylerin hastalık riskleri ile sağlık davranışları arasında bağlantılar kurarak, bu tür özelliklerin bireylerin sağlık durumları üzerinde etkili olabileceği konusunda önemli bir yere sahiptir (Ünsever & etinkaya, 2021) (Turhan & Tiftik, 2022, s. 181-210).

1.2.3 Alternatif Kişilik Modelleri

Beş büyük kişilik özelliklerine alternatif olarak birçok kişilik teorisi geliştirilmiştir. Örneğin, Alfred Adler'ın bireysel psikoloji teorisi, kişiliği sosyal ilişkiler ve bireysel deneyimlerle açıklamaya çalışırken, Karen Horney'nin narsisizm teorisi, kişiliği çocukluk deneyimleri ve toplumsal faktörlerin etkisiyle ele almaktadır. Ayrıca, Carl Jung'un analitik psikoloji teorisi de kişiliği bireyin içsel dünyasından ve kolektif bilinç görüşüyle açıklamaktadır (Aytekin & Aytekin, 2023). Bu alternatif kişilik teorileri, beş büyük kişilik özelliklerine eleştirel bir bakış açısı sunmakta ve kişilik alanında farklı perspektiflerin olduğunu göstermektedir.

Beş Kişilik zellikleri Modeli'nden yola çıkılarak tasarlanmış, günümüzde dünyanın birçok ülkesinde de en yaygın kullanıma sahip kişilik özelliklerini ölçmek amacıyla geliştirilmiş güvenilir ve geçerli bir ölçüm araçlarından biriside “*Gözden Geçirilmiş NEO Kişilik Envanteri (NEO PI-R/NEO Personality Inventory-Revised)*”dir. NEO PI-R yetkinlik değerlendirme ve yetkinlik geliştirme amacıyla kullanılan bir kişilik ölçüm aracıdır. Kişinin karakter analizini yapmak ve temel yetkinliklerini ortaya çıkarmak için kullanılır. Duygusal kişiliği, sosyal yaşantıyı, hayata bakışı, kişilik tipini, liderlik özelliklerini, iyimserlik ya da karamsarlık gibi birçok konuda kişilik psikolojisi alanındaki çalışmalara katkı sağlamaktadır (J.Boyle, Matthews, & H.Saklofske, 2008).

Amerika Birleşik Devletleri'nde National Institute of Health'te Paul Costa ve Robert McCrae tarafından ilk olarak 1985 yılında geliştirilmiş olan envanter, 1992 yılında o zamana kadar yapılan araştırmaların bulgularından yola çıkarak son haline

getirilmiştir. İngiltere'den Çin'e, İsrail'den Rusya'ya kadar çok sayıda ülkenin diline çevrilmiş olan bu envanterin tüm bu ülkelerde yapılmış olan araştırmaları da bulunmaktadır. Envanterin en önemli üstünlüklerinden biri değişik ülke ve kültürlerde uygulandığında benzeri sonuçları vermesidir.

NEO PI-R'ın Türkçe uyarlaması orijinal envanterin yazarları ile işbirliği içinde Koç Üniversitesi Psikoloji Bölümü'nden Prof. Dr. Sami Gülgöz tarafından yapılmıştır. 1992 yılında yayınlanan Neo Kişilik Envanterine beş büyük kişilik özelliği dâhil edilmiştir (Costa ve McCrae, 1992 aktaran, De Fruyt ve diğerleri, 2004: 209). (Bitlisli, Dinç, Çetinceli, & Kaygisiz, 2013). Neo kişilik envanteri tecrübelerle desteklenerek yaygın olarak kullanılan kişilik ölçüm aracı olmuş, birçok araştırma ile deneyimlenerek Neo kişilik envanterinin geçerlilik ve güvenilirlik gösterdiği bulunmuştur (Furnham, 1996). Gülgöz (2002) tarafından yapılan çalışmada Beş büyük kişilik özelliklerinin faktör yapılarından üretilmiş NEO-PI-R'ın Türkçe versiyonunun, orijinal faktör yapısına uygun olduğu bulunmuştur. Ayrıca Bacanlı, İlhan ve Aslan (2009) Beş Faktörlü kuramdan yola çıkarak, bu faktörlere uygun 40 sıfat çiftinden oluşan, iki uçlu bir ölçek geliştirilmişlerdir (Sıgır & Gürbüz, 2011, s. 30-48).

NEO PI-R kişilik envanteri kullanılarak yetkinlik değerlendirmeleri; Ölçme Değerlendirme ve Gelişim Merkezleri, Yetkinlik Bazlı Görev Profil Ölçümü, Seçme/Yerleştirme, Kariyer Gelişimi, Yönetim Liderlik Satış Çatışma Yönetimi, Ekip Çalışması, Davranış Stillerini Belirlenmesi, Eğitim Gelişim İhtiyaçlarının Belirlenmesi Tasarımı, Kişisel Yönetimsel Koçluk Rehberlik, Öğrenme Stillerinin Belirlenmesi, Ardıl Planlama/Yedekleme, Kişisel Gelişim ve Kariyer Danışmanlığı vb. gibi alanlarda yaygın olarak kullanılmaktadır (Güner, 2024).

1.3 İş Tatmini Kavramı

İş tatmini kavramının tarihsel gelişimi, 20'inci yüzyılın başlarına kadar uzanmaktadır. 1950'lerdeki Hawthorne Çalışmaları, iş tatmini konusunda önemli bir dönüm noktası olmuştur. Bu dönemde çalışanların iş tatmini düzeyleri üzerine yapılan araştırmalar, kavramın kurumsal düzeyde de ele alınmasını sağlamıştır. İş tatmini kavramının tanımı ise değişiklik gösterebilir ama temelde iş yerindeki ortamdan memnuniyeti ifade eder (Tatlıcan & Çöğenli, 2020). İş tatmini; bir çalışanın işi ve çalışma koşullarıyla ilgili duygusal, bilişsel ve fiziksel yargılarının tamamını kapsar.

İş tatmini; çalışanın işine yönelik memnuniyet düzeyini ifade eder, çalışanın işiyle ilgili beklentileri, gerçekleşen deneyimleri ve işle ilgili algılarına dayanır. İş tatmini; çalışanın işiyle ilgili olumlu veya olumsuz duygularını yansıtabilir ve iş performansı, işte kalma niyeti ve genel yaşam memnuniyeti üzerinde etkilidir (Zaman, 2024). Bu nedenle çalışanların işle ilgili beklentilerini, deneyimlerini ve algılarını derinlemesine anlamak önemlidir.

İş tatmini kavramı davranış içerdiği halde sistematik incelenmelere konu olduğundan motivasyon kuramları içerisinde yer almıştır (Yüksel, 2005). İş tatminini inceleyen başlıca çalışmalar arasında; Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Herzberg'in Çift Faktör Kuramı ile Adams'ın Eşitlik Kuramı, Hackman ve Oldham'ın İş Özellikleri Modeli ile Smith, Kendall ve Hulin tarafından ortaya koyulan Cornell Modeli önemli kuramlardandır (Doğar, 2013).

İşletmelerin amacına erişmesinde çalışanların performansı ve verimi önemli bir faktördür. Çalışanların yüksek performans gösterebilmeleri ve verimli olarak çalışabilmeleri işlerinden yeterince tatmin olmaları ile ilişkilidir (Toker, 2007). Kişilerin iş tatmininin sağlanması çalışılan işletme ve kuruma aidiyet ve bağlılığı artırmakta bu durumda işletmenin lehine pozitif yarar sağlanmaktadır.

İş tatmini, bireylerin işleriyle ilgili yaşadıkları duygu durumlarını ve işlerinden aldıkları memnuniyeti ifade eder. Bu kavram, çalışanların işlerine karşı geliştirdikleri olumlu veya olumsuz duygusal tepkileri, işlerinden elde ettikleri maddi/manevi faydaları ve işlerine yönelik genel tutumlarını kapsar. İş tatmini çalışanların işlerinde gösterdikleri performansı, moral/motivasyonu, tükenmişlik düzeylerini, işe devam veya işten ayrılma niyetleri ile genel yaşam enerjisi üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Şimşir & Seyran, 2020).

İş tatmini birçok faktörden etkilenir. Bunlar arasında işin kendisi, iş icrası, ücret, terfi olanakları, çalışma koşulları, vücut yorgunluğu, ruhsal yorgunluk, yönetim tarzının etkileri, sosyal haklar, özlük, iş arkadaşları ile ilişkiler ve iş-güç dengesi sayılabilir. İş tatmini yüksek olan çalışanlar genellikle motivasyonu yüksek olarak performans gösterir ve iş yerlerine daha bağlıdır. (Şimşir & Seyran, 2020). Diğer yandan, iş tatminsizliği olan çalışanlar, iletişim ve sağlık problemleri yaşayabilir, başarısızlık hissi ve motivasyon eksikliği gibi olumsuz duygulara kapılabilir. İş tatmini kişilerin işlerindeki tecrübelerinin sonucundaki olumlu ruh hali olarak tanımlanırsa,

bireyin işi hakkındaki olumsuz tutumunu da iş tatminsizliği olarak adlandırmak doğru olacaktır (Erdoğan, 1999).

Çalışma ortamının sağlıklı, yeterli ve verimli olduğunun önemli göstergelerinden birisi de iş tatmin seviyesidir. Çalışanlar için iş ve özel yaşamlarında mutluluk ya da mutsuzluk kaynağı olabilmesi, işletmeler için de verimlilik ve kalite artış ya da azalışı sağlaması nedeniyle, hem çalışanlar hem de işletmeler açısından iş tatmini büyük öneme sahiptir. Çalışanların performansı ve verimi, işletmelerin başarısı iş tatmini etkileyen sebeplerdendir. Çalışanların iş sahasında performans göstererek verimli çalışabilmeleri, işlerinden tatmin olmalarına bağlıdır (Toker, 2007).

1.3.1 İş Tatmininin Etkileri

Çalışanlarının iş tatmin seviyesini yüksek tutmak için çaba harcayan işletmeler; çalışanların işten tatmin duyma, işletme içi uyum, ürün ve hizmet kalitesinin artırılması, işe bağlılık ve işletme verimliliği konularında önemli derecede fayda sağlayacaktır (Odabaş, 2004). İş tatmini yüksek olan kişilerin verimlilikleri yüksek olup çalışma yaşamında devamsızlık oranı düşük, işine bağlı, yeteneklerini kullanan, motivasyon sahibi, mutlu ve sağlıklı olduğu bunun aksine iş tatminsizliği yaşayanlarda; düşük verim, motivasyon eksikliği, devamsızlık, bahaneler uydurma, ilgi kaybı, iş sızlanmaları mutsuz ve sağlıksız kişiler görülmektedir (Küspeci, 2022).

İş tatmini sayesinde iş yerindeki üretimde verimlilik, çalışanların iş devamı ve genel işyeri kültürü gibi faktörler doğrudan etkilenmektedir. Bu durum çalışanların refahı ve kurumsal başarının kritik bir bileşenidir. İş tatmini oranının yüksek tutulması sayesinde kurum kültürü güçlendirilebilir. Böylece yönetim birimlerinin çalışanlardan çalışanların da yönetimden beklentileri karşılıklı olarak netleştirilerek her iki taraf içinde uyum ve başarı yakalanmasına katkı sağlanacaktır.

İş tatmini hem birey hem de işletme açısından öneme sahiptir. Birey açısından motivasyonu artırması, haz duygusu, işe bağlılığa katkısı açısından olumlu duyguları tetikler, çalışanın işletmeye ve topluma karşı sorumluluklarının artmasını sağlar (Kömürçüoğlu, 2003). İşletme açısından iş tatmini özellikle işletmenin geleceği açısından önem arz etmekte, işletmenin sürdürülebilirliği açısından önemli bir yeri olan çalışanların daha etkin ve katkılı bir şekilde verimlilik odaklı ve artan kalite ile işletmeye katkıda bulunmasını sağlamaktadır (Oksay, 2005:17).

1.3.2 İş Tatmini Ölçümü

Literatürdeki iş tatmininin ölçülmesinde kullanılan bazı ölçeklere bakıldığında; 72 ifadeden oluşan Smith, Kendall ve Hulin (1969) tarafından geliştirilen İş Tanımlama Endeksi, (Aziri, 2011: 83; Özsoy vd., 2014: 235), Spector (1985) tarafından geliştirilen 36 sorudan oluşan ücret, terfi, yönetim, ek-yan haklar, ödüllendirme, çalışma şartları, çalışma arkadaşları, işin kendisi ve iletişim olmak üzere 9 boyut üzerinden değerlendiren İş Tatmini Ölçeği (Başol, 2016: 108-110), Brayfield ve Rothe (1951) tarafından 18 madde olarak geliştirilen, Judge vd. (1998) tarafından 5 maddelik kısa forma dönüştürülen İş Tatmini Ölçeği, Weiss ve arkadaşları tarafından 1967 tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye uyarlanan Minnesota İş Tatmin ölçeği öne çıkmaktadır (Başol & Çömlekçi, 2020, s. 17-31)

1.3.3 İş Tatminini Etkileyen Faktörler

Çalışanların işlerine yönelik genel memnuniyetlerini ifade eden iş tatminini olumlu veya olumsuz etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bunların etkilerinin kişisel hem de örgütsel düzeyde değerlendirilmesi gerektiği savunulmuştur (Başaran, 1999) (Eroğlu, 2007). İş tatmini düzeyini etkileyen başlıca faktörler şunlardır;

1.3.3.1 Kişisel Faktörler

Kişisel faktörler başlığı altında yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durum, işin niteliği, kişilik özellikleri ve eğitim düzeyleri en etkin faktörlerdendir. Genç yaşta işe başlayan personelin işten beklentilerinin fazla olması iş tatminsizliğine neden olabilmektedir (Karcıoğlu & Bakan, 2016). Yaş almakla artan tecrübe nedeniyle çalışan insanlar daha olgun ve gerçekçi hale gelmekte, mevcut kaynakları kabul edip içerisinde olunan durumdan memnun kalmaya daha istekli olmaktadır. Personelin tecrübe kazanmasıyla sorunlarla başa çıkma deneyimlerinin, iletişim ve yönetme becerilerinin gelişmesi, personelin iş tatmininde artışa neden olduğu da gözlemlenmiştir (Karcıoğlu & Bakan, 2016, s. 1292).

Karamsarlık ve olumsuz bakış açısına sahip olan kişiler ise genellikle işlerinden daha az memnun olurlar. Yüksek eğitim düzeyine sahip olmak ve yeteneklerin kullanımı iş tatminini artırabilir. İş tecrübesinin iş tatmini üzerindeki etkisinin her zaman doğrusal veya pozitif olmayabileceğini, bireysel farklılıklar ve

diğer etki eden unsurlarla beraber değerlendirildiğinde iş tecrübesinin iş tatmini üzerinde farklı etkileri olabileceği değerlendirilmiştir (Özçifçi, 2018).

1.3.3.2 Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörlerden başlıcaları; çalışma şartlarının niteliği, terfi/ilerleme fırsatları, üst yönetim davranışları, birim yöneticilerinin vasıfları, ücret, ödüllendirme, iş yükü, iş sağlığı, iş güvenliği, sigorta, iş güvencesi ve stres seviyesidir.

İşletmelerde sağlık ve güvenliğin sağlanması için risklerden, yüksek gürültüden, kirliliklerden, radyasyon ve korumasız makine gibi tehlikelerden koruyan güvenli bir çalışma ortamı oluşturulmaya başlanmıştır (Bingöl, 2003, s. 450-460). Bilgi teknolojileri gibi üretkenlik araçlarının iş yerlerinde kullanılması da iş tatminini artıran faktörler arasında sayılabilir (Gülmez, 2010). Özellikle otomasyon imkânlarından faydalanılması iş yükü ve yorgunluğunu azaltmakta zaman kayıplarını engellemektedir. Bu durumun personele iş arkadaşları ile sosyalleşmede konusunda imkân oluşturabileceği gibi çalışma ortamlarındaki teknolojik araçların kullanımında yetkinliğe sahip personelin kendini değerli hissetmesine de neden olabileceği değerlendirilmektedir.

1.3.4 İş Tatmini Kavramının Alt Boyutları (İçsel/Dışsal)

İş tatmini oluşturan alt boyutlara kısaca bakılırsa, içsel doyum; işin niteliği ile ilgili, başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, sosyal hizmetler, güvenlik, işin sorumluluğu, yükselme ve terfi olanaklarına bağlı görev değişikliği gibi işin iç niteliklerine ilişkin ilgili öğelerden oluşmaktadır. Dışsal doyumun ise; işle ilgili iyi bir çalışma ortamı, işletme politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluştuğu görülmektedir (Gürcüoğlu, M.H.Çetinel, & Karagöz, 2020).

1.4 Beş Büyük Kişilik Özellikleri ve İş Tatmini İlişkisi

Bireylerin beş büyük kişilik özelliği ile iş tatmini arasındaki ilişkilerin incelenmesi, çalışma ortamındaki bireylerin davranışlarını, tercihlerini ve genel performanslarını daha derinlemesine anlamak adına son derece büyük bir önem taşımaktadır. Kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki bu kritik ve karmaşık ilişki, bireylerin iş performansı, tutumları ve davranışları hakkında kapsamlı bir rehber

sağlama potansiyeline sahip olmaktadır. Bu ilişki, çalışanların motivasyon ve bağlılık seviyelerini etkileyebilmektedir (Yakuboğlu, 2023).

Öngörülebilir bir biçimde, bu ilişkinin detaylı bir şekilde incelenmesi, sadece çalışanların iş tatminini anlayabilmelerine yardım etmekle kalmayıp; aynı zamanda daha iyi bir iş deneyimi elde etmeleri için gerekli olan stratejik kararların alınmasına zemin hazırlamaktadır. Bu bağlamda, çalışma ortamında bu kişilik özelliklerinin etkisi, takım dinamiklerini oldukça önemli şekillerde etkileyebilir; bu durum, ekiplerin verimliliği üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olmaktadır (Özüren, 2022).

Belirli kişilik özelliklerinin iş tatmini artırma potansiyeli üzerine elde edilen bilgiler yöneticilerin insan kaynakları stratejilerini yeniden şekillendirmelerine neden olabilecektir. Ayrıca bu veriler bireylerin kariyer gelişimi açısından da önemli bir yol gösterici niteliği taşır. Sağlanan bu bilgiler hem çalışanların bireysel tatmin düzeylerini artıracak hem de genel bir işyeri verimliliğine büyük katkıda bulunarak, organizasyonların hedeflerine ulaşmalarını kolaylaştırmak adına fayda sağlayacaktır (Atılmış, 2023).

Kişilik özelliklerinin, çalışanların motivasyonları, bağlılıkları ve genel işyeri atmosferi üzerindeki etkileri, iş tatminini artırma stratejilerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Bu nedenle kişilik özelliklerinin iş hayatı üzerindeki etkileri, organizasyonların başarısını etkileyen önemli bir faktördür. Bu bağlamda iş dünyasında daha verimli, tatmin edici ve sürdürülebilir bir çalışma ortamı yaratma çabalarında etkin olabilir. Kişilik özellikleri ve iş tatmini üzerindeki araştırmaların detaylı bir şekilde incelenmesi, bireylerin ve organizasyonların daha iyi bir ün kazanmasına yardımcı olmanın yanı sıra, bu araştırmalar yeni stratejilerin geliştirilmesine de zemin hazırlayabilir. Bu tür çalışmalar, hem bireylerin hem de organizasyonların çıkarına olacak şekilde, iş tatminini artırmaya yönelik daha etkin ve yenilikçi yöntemlerin belirlenmesine olanak tanıyacaktır. Böylelikle, çalışma ortamının kalitesi ve iş tatmininin seviyeleri yükseltilerek, daha sağlıklı bir işyeri atmosferi yaratmak hedeflenmektedir. Çalışanların iş tatminlerini artırmak amacıyla atılacak adımlar, yalnızca bireysel düzeyde değil, aynı zamanda organizasyon düzeyinde daha iyi sonuçlar doğurarak tüm iş süreçlerini olumlu yönde etkileyerek, kurumsal başarıya katkıda bulunma potansiyeli taşımaktadır (Şahin & Yılmaz, 2020).

Kişilik özelliklerinde negatif eğilim ve bulgulara sahip bireylerin genellikle

daha sık iş tatminsizliği yaşadığı görülmektedir. Bahse konu negatif duyguları barındıran bireylerin çevreleri ile rahat ilişki kuramayan hatta hayata karşı bakış açılarında karamsarlık ve karmaşık duygu durumları yaşayabilecekleri değerlendirilmektedir. Özel hayatında mutsuz kişilerin mutluluğu işlerinde aradığına inanılsa da araştırmalar bunu doğrulamamıştır (Sevimli & İşcan, 2005). Kişilik özelliklerini etkileyen duygu durumlarında düzensizliklere sahip olanlar hem meslek hem de özel yaşamlarının her iki tarafında da uyumsuz ve mutsuzluk ile karşılaşabilmektedir.

Çalışanların iş tatmininin, çalışma yaşamlarında önemli bir rol oynadığı ve işle ilgili duygusal deneyimlerini etkilediği birçok araştırma tarafından desteklenmiştir. Bu bağlamda, kişilik özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkisi de önemli bir konudur (Kaya, 2013). Beş büyük kişilik özelliği olarak bilinen beş kişilik faktöründeki değişimler iş tatmini üzerinde önemli bir rol oynar (Aktay D. , 2010). Ancak bu roller ana olaya, hayat akışı içerisindeki duruma, zamana, bağlı diğer olaylara ve yaşanmış tecrübeye dayalı değişkenliklere göre oluşabildiği için genelleme yapılmasının uygun olmayabileceği değerlendirilmektedir.

Kişilik özellikleri, bireyin karakter oluşumun tamamlanarak kemale ermesi sonrasında belirli bir kıvama gelerek kemikleşen bir yapı kazanmaktadır. Kişi benzer olay ve hadiselerin etkilerine benzer tepki ve tutumlar göstermekte ancak bazı tavır tutumlarda ödül ve ceza kavramı kullanılarak duygu durum değişiklikleri olabilmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

Yapılan çalışma ile Ankara ili üç merkez ilçesinde (Etimesgut, Sincan ve Yenimahalle) bulunan Aile Sağlık Merkezlerinde (ASM) hizmet veren aile hekimi, hemşire, ebe, sağlık memuru ve işçilerinden elde edilen veriler kullanılarak kişilik özelliklerinin iş tatminine etkileri incelenmiştir.

2.1. Amaç

Bu çalışmanın temel amacı; “Beş Büyük Kişilik Özellikleri” ile “İş Tatmini” arasındaki ilişkiyi açıklamak ve analiz etmektir. Araştırmanın bu amacı doğrultusunda, T.C. Sağlık Bakanlığının Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü Ankara ili içerisindeki Aile Sağlığı Merkezlerinde (ASM) çalışan personelin kişilik özellikleri ile iş tatmini arasında anlamlı ilişki bulunup bulunmadığının tespit edilmesidir.

2.2. Önem

Yapılan inceleme neticesinde literatürde kişilik özellikleri ve iş tatmini ilişkilerinin incelendiği çalışmaların az sayıda olduğu tespit edilmiştir. Sağlık sektörü içerisinde alınan örnekleme yapılan bu çalışma ile; beş büyük kişilik özelliklerinin iş tatminine etkileri konusundaki çalışmalara ve literatüre katkı sağlanacağı değerlendirilmektedir. İş tatmininin sağlanması amaçlanan işletmelerde, çalışanların kişilik özelliklerinin de iş tatminine etkisinin olacağı dikkatlere sunulmuştur.

2.3. Evren Örneklem Tespiti

Çalışmanın evrenini Ankara ili 3 merkez ilçesinin (Etimesgut, Sincan ve Yenimahalle) muhtelif mahallelerindeki ASM’lerindeki çalışanlar oluşturmaktadır. Veriler bahse konu ASM’lerden gelişigüzel olarak seçilen 105 (Yüzbeş) adet Aile Sağlığı Merkezi (ASM)’nden sağlanmıştır. Evren büyüklüğü tespitinde Tablo-8’deki (Yazıcıoğlu & Erdoğan, 2014) bilgilerden yararlanılarak dağıtılmış anketlerden geri dönüt alınan 266 âdeti değerlendirmeye alınmıştır.

Evren Büyük- lülü	±0.03 örnekleme hatası (d)			±0.05 örnekleme hatası (d)			±0.10 örnekleme hatası (d)		
	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.2	p=0.3 q=0.7
	100	92	87	90	80	71	77	49	38
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50000	1045	674	881	381	245	321	96	61	81
100000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81
1000000	1066	682	896	384	246	323	96	61	81
100 milyon	1067	683	896	384	245	323	96	61	81

Tablo 8: Örneklem Sayısı Tespit Tablosu (Yazıcıoğlu & Erdoğan, 2014)

2.4. Araştırmanın Etik Boyutu

Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Etik Kurulunun 10.02.2023 tarihli ve 2023/80 karar numaralı etik kurul kararı ile 12835 sayılı araştırmamızın bilimsel araştırma etiği açısından uygun olduğu kararı verilmiştir.

T.C. Sağlık Bakanlığı Ankara İl Sağlık Müdürlüğünden resmî yollardan anket yapım izni talep edilmiştir. Necmettin Erbakan Üniversitesi Personel Daire Başkanlığının 25.04.2023 tarihli ve E-18977135-200-334994 sayılı yazısı Ek’inde; Sağlık Bakanlığı Halk Sağlığı Genel Müdürlüğünün 19.04.2023 tarihli ve E-49654233-604.02.02-213886824 numaralı yazısı, Ankara İl Sağlık Müdürlüğünün E-51381736-771-213951726 numaralı yazısı ile talebimizin uygun görüldüğü bildirilmiştir (Ek’lerin suretleri çalışma sonunda sunulmuştur).

Tez Savunma Jürisi’nin 1’inci Tez savunma sınavı neticesindeki kararı neticesinde tez başlığında değişikliğe gidilmiş, yeni başlığı içeren 20266 sayılı başvurumuz Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Etik Kurulunun 12.07.2024 tarihli ve 2024/591 numaralı kararı ile uygun görülmüştür.

Ankara İl Sağlık Müdürlüğünden yazılı izin alınması sonrasında Ankara ili 3 merkez ilçesinin (Etimesgut, Sincan ve Yenimahalle) farklı mahallelerinde yerleşik durumda bulunan ASM’ler bir ayrıcalık tanınmadan gelişigüzel olarak ziyaret edilmiştir. ASM’lerde verilen hizmetlerin aksamasına mani olmayacak şekilde

personelin yoğunluğu dikkate alınmış ve çalışma ortamlarında personel ve hastalara rahatsızlık verilmemeye çalışılarak, katılımcılara anketlere katılımın gönüllülük esasına dayalı olduğu tebliğ edilerek veriler toplanmıştır.

2.5. Uygulama

Bu çalışmada kolayda örnekleme yöntemi ile nicel araştırma yöntemlerinden “tarama modeli”nin başlıca veri toplama tekniği olan anket kullanılmıştır. Tespit edilen örneklem grubuna uygulanan anketlerden elde edilen bulgu ve veriler istatistiksel yöntemlerle analiz edilmiştir. Kullanılan anketlerde araştırma sorularını cevaplandırmak ve araştırma hipotezlerini test etmek için farklı özelliklerde soru ve ölçeklere yer verilmiştir. (Gürbüz & Şahin, 2015, s. 105). Anketlerden elde edilen sonuçlar SPSS 26.0 (Statistical Package for Social Sciences) istatistik programı marifeti ile analiz edilip değerlendirilerek ile araştırma problem ve alt problemlere cevap bulunmaya çalışılmıştır (Bozkurt, 2022).

Farklı zamanlarda ASM'lere yapılan ziyaretler neticesinde katılımcılar arasında ayrıcalık tanınmadan ve eşit seçilme şansı ile personele anket formları verilmiştir. 1000 (Bin) adet basılı anket formu dağıtılmıştır. Aynı anket “Google formlar” üzerinden sayısal olarak da hazırlanarak isteklilerin mail ve cep telefonlarına gönderilmiştir. Verilecek cevapların toplanması elden, internet (genel ağ) bağlantısı (link), elektronik mektup (mail) ve sosyal medya üzerinden gönderilebilecek halde düzenlenmiştir. Çalışmada kullanılan “Gönüllü Katılımcı Onay Formu”, “Bilgilendirilmiş Onam Formu” ve anket suretleri Ek-1’de bulunmaktadır.

Çalışma kapsamında anket formlarını dolduran kişilerden 312 (Üçyüzoniki) adet geri bildirim alınmıştır. 46 (Kırkaltı) anket formu, özensiz cevaplandırıldıkları için değerlendirme dışı tutulmuştur. 266 (İkiyüzaltmışaltı) adet anket geçerli sayılmıştır.

2.6. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı olan anket formu; çalışmaya katılımın tamamen gönüllülük esasına dayandırıldığı bildirilen “Gönüllü Katılım Onay Formu”, “Bilgilendirilmiş Onam Formu” ve üç bölüm olan soru kısımlarından oluşmaktadır.

Ek-1’de sureti sunulan formun birinci kısmında, araştırmaya katılım sağlayan kişilerin demografik değişkenlerinin tespiti için; yaş, cinsiyet, eğitim durumu, iş tecrübesi, son işte çalışılan süre ve çalışılan birimdeki görev bilgilerini içeren altı sorudan oluşan bir soru formu kullanılmıştır.

İkinci kısımda; kişilik özelliklerinin tespit edilmesi için “*Beş Büyük-50 Kişilik Testi Türkçe Formu*” (Tatar, 2017) kullanılmıştır. “Beş Büyük-50 Kişilik Testi Türkçe Formu” vardır. Bu ölçek L.R.Goldberg (1992) tarafından geliştirilmiş 50 adet ifade içermektedir”. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Arkun TATAR tarafından yapılmıştır (Tatar, 2017). Ölçekte; beş büyük kişilik özelliklerinin Dışadönüklük alt boyutuna yönelik 10 ifade (1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46), Uyumluluk/Yumuşak Başlılık alt boyutuna yönelik 10 ifade (2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47), Sorumluluk alt boyutuna ait 10 ifade (3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48), Duygusal Dengelilik (Duygusal dengelilik) alt boyutuna yönelik 10 ifade (4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49) ve Zekâ/Hayal Gücü /Zekâ alt boyutuna yönelik 10 ifade (5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50) içerilmektedir. Ölçekte beşli likert tipli bir ölçek kullanılmış, ölçekteki 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 20, 22, 24, 26, 28, 29, 30, 32, 34, 36, 38, 39, 44, 46, 49 numaralı ifadeler ters (reverse) kodlanmıştır (Goldberg, 1992)

Formun son kısmında ise katılımcıların iş tatmin durumlarının tespitinde; Weiss, Dawis, England ve Lofquist tarafından 1967 yılında geliştirilen 5’li Likert ile oluşturulmuş “Minnesota İş Tatmini Ölçeği (Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ)” ölçeği kullanılmıştır. İş Tatmininin içsel boyutları (başarı, tanınma, takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu açısından tatmin) ve dışsal boyutları (kurumsal politika, yönetim şekli, denetim biçimi, yönetici ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret) tespit edilmeye çalışılmıştır (Weiss & Lofquist, 1967). Literatür incelendiğinde araştırmalarda Minnesota İş Doyum Ölçeğinin kısa formu (Short Form Minnesota Satisfaction Questionnaire (SFMSQ) oldukça yoğun olarak kullanıldığı görülmektedir. Minnesota İş Tatmin Ölçeği uzun formu (orijinali) yüz ifadeden kısa hali 20 maddeden oluşmaktadır (Gillet ve Schwab, 1975; Martins ve Proença, 2012: 4; Özsoy vd., 2014: 235). İş yaşamına ilişkin olarak hazırlanmış 20 sorudan her birinin bireyi ne kadar tatmin ettiği sorulmaktadır. Ölçek değerleri “Hiç Memnun Değilim=1”, “Biraz Memnunum=2”, “Orta Düzeyde Memnunum=3”, “Memnunum=4” ve “Çok Memnunum=5” olarak puanlanmıştır. Ölçekten alınan 75 ve üzeri puanlar iş

tatmininin yüksek olduğuna işaret etmektedir (Demirkan, 2006). Kısa formulu ölçekten genel tatmin, içsel ve dışsal tatmin puanları elde edilmektedir. Genel tatmin puanı, ölçekte yer alan maddelerden elde edilen puanların toplamının 20'ye bölünmesiyle hesaplanmaktadır (Martins & Proença, 2012).

2.7. Araştırmanın Hipotezleri

H₁ Çalışanların Beş Büyük Kişilik Özellikleri ile iş tatminleri arasında olumlu bir ilişki vardır.

H₂ Çalışanların Beş Büyük Kişilik Özellikleri ile demografik özellikleri arasında farklılık vardır.

H₃ Çalışanların iş tatmini ile demografik özellikleri arasında farklılık vardır.

2.8. Verilerin Analiz Yöntemi

Araştırma kapsamında elde edilen veriler SPSS 26.0 istatistik paket programı ile analiz edilerek değerlendirilmiştir. Analiz öncesinde veriler kodlanmış ve istatistiksel analize hazır hale getirilmiştir. Anket verileri kullanılarak araştırma sonucunda elde edilen veriler kullanılarak değişkenler arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi amacıyla bahsi geçen bilgisayar programı yardımıyla frekans dağılımı, yüzde (oran), korelasyon ve regresyon analizi yapılmıştır.

Demografik sorulardan cinsiyet, yaş, eğitim durumu, toplam çalışma süresi, mevcut işyerindeki çalışma süresi ve işyerindeki pozisyon değişkenleri için analizlerde parametrik testlerden olan iki grup karşılaştırmaları için T testi ve ikiden fazla grupların karşılaştırılması için ANOVA testleri uygulanmıştır. Bu bağlamda iki gruplu olan cinsiyet değişkeninde bağımsız örneklem T-Testi, ikiden fazla grubu bulunan yaş, eğitim durumu, toplam çalışma süresi, mevcut işyerindeki çalışma süresi ve işyerindeki pozisyon değişkenlerinde ANOVA analizleri uygulanmıştır. İki gruplu grupların karşılaştırılması sonucu anlamlı farkın neden olduğu gruplar Post-Hoc testlerinden olan Tukey HSD ile belirlenmiştir.

Ölçeklerin ve alt boyutlarının güvenilirlik değerlerini belirlemek amacıyla için Cronbach Alpha analizi yapılmıştır. Cronbach Alpha değerinin 0,70'in üzerinde olması beklenmektedir (Gürbüz & Şahin, 2015, s. 317). Ölçeklerin birbirleri arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla Pearson Korelasyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon

analizinde anlamlı çıkan boyutlar ile kişilik özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla regresyon analizleri uygulanmıştır.

Tüm analizlerde anlamlılık (p) değeri 0,05 olarak alınmıştır. Uygulanan testler sonuçlarında $p < 0,05$ olduğunda farklılık istatistiksel anlamda önemli, $p > 0,05$ olduğunda ise çıkan farklar istatistiksel anlamda önemsiz olarak değerlendirilmiştir.

Ölçek	Min.	Maks.	\bar{X}	s	Çarpıklık	Basıklık	Cronbach Alfa
Beş Büyük Kişilik Testi	1,90	4,30	3,2917	,93016	-,565	-1,207	0,973
Dışadönüklük	2,10	4,30	3,2711	,79609	-,516	-1,301	0,806
Uyumluluk	1,30	4,60	3,2086	1,28096	-,584	-1,290	0,949
Sorumluluk	2,20	4,30	3,3602	,80498	-,396	-1,305	0,812
Duygusal Dengelilik	2,20	4,50	3,4372	,83928	-,444	-1,116	0,804
Zekâ/Hayal Gücü	1,70	4,40	3,1816	,99128	-,563	-1,216	0,871
İş Tatmini	2,55	4,00	3,2940	,51324	-,226	-1,666	0,827
İçsel doyum	2,18	3,91	3,3455	,56219	-,982	-,121	0,755
Dışsal doyum	2,13	4,25	3,1029	,70530	-,123	-1,019	0,791

Tablo 9: Araştırma Ölçeklerine Dair Betimleyici İstatistikler

Tablo-9'da kullanılan ölçeklere ait ortalama, standart sapma, minimum-maksimum ve çarpıklık-basıklık değerleri verilmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ve +2 arasında olması durumunda normallik varsayımı kabul edilmektedir. Bu durumda normallik varsayımı sağlanan ölçekler ve alt boyutları için parametrik testler, sağlanmayan ölçek ve alt boyutlar içinse non-parametrik testler kullanılmıştır.

Beş Büyük Kişilik Özelliklerinden katılımcıların aldıkları ortalama puan 3,2917 olarak hesaplanmıştır. Alt boyutları incelendiğinde ise en yüksek puanlar Duygusal Dengelilik alt boyutundan, en düşük puanlar ise Zekâ/Hayal Gücü alt boyutundan alınmıştır. Ölçek ve alt boyutlarına ait normallik analizinin sonuçlarına

göre ise normal dağılımın sağlandığı görülmektedir. Ölçek ve alt boyutlarının güvenilirlik analizi sonuçlarına göre ise; ölçeğe ait genel iç tutarlılık katsayısı 0,973, dışadönüklük için 0,806, uyumluluk için 0,949, sorumluluk için 0,812, Duygusal Dengelilik için 0,804 ve Zekâ/Hayal Gücü için 0,871 olarak hesaplanmıştır.

İş Tatmini ölçeğinden katılımcıların aldıkları ortalama puan 3,2940 olarak hesaplanmıştır. Alt boyutları incelendiğinde ise içsel doyum alt boyutu için 3,3455 ve dışsal doyum alt boyutu için 3,1029 olarak hesaplanmıştır. Ölçek ve alt boyutlarına ait normallik analizinin sonuçlarına göre ise normal dağılımın sağlandığı görülmektedir. Ölçek ve alt boyutlarının güvenilirlik analizi sonuçlarına göre ise; ölçeğe ait genel iç tutarlılık katsayısı 0,827, içsel doyum için 0,755, dışsal doyum için 0,791 olarak hesaplanmıştır.

2.9. Araştırmanın Kısıtları

Anketi dolduran katılımcıların tamamının anketteki soruları doğru şekilde algılayarak, gerçek durum, düşünce ve görüşlerini bildiren cevapları beyan ettikleri varsayılmıştır.

Ankara genelindeki ASM'lerin açık adres ve sayı bilgileri, Ankara İl Sağlık Müdürlüğü tarafından bilgi güvenliği kapsamına girdiği öne sürülerek verilmemiştir. Açık kaynaklardan elde edilen ASM adres bilgileri doğrultusunda Ankara ilinde 400 adet civarında ASM tespit edilmiş, iş yoğunluğu nedeniyle gönüllü katılım sağlanmaması ve farklı mahallerde bulunan ASM'lere ulaşım zorluğu nedeniyle ASM'lerin tamamı araştırma kapsamına alınamamıştır. Ankara üç merkez ilçesinde (Etimesgut, Sincan ve Yenimahalle) bulunan ASM'lerde anket çalışması yapılmıştır.

Zaman, imkân, verilerin toplanması, katılımı isteksizlik ve ölçüm kısıtları nedenleriyle araştırma sonuçlarının Ankara ilindeki tüm ASM'lere veya T.C. Sağlık Bakanlığı'nın tamamına genelleştirilmesi söz konusu değildir. Bununla birlikte elde edilen verilerde personelin anketleri doldurmak konusunda bıkkınlık, sayısal ortamdaki "Google Formlar" kullanılması amacıyla isim, telefon elmek adresi gibi bilgilerini yazmakta, paylaşmakta ve istekli olarak araştırmaya katılım sağlamakta çekince gösterdikleri gözlemlenmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Çalışmanın bu kısmında toplanan verilerin SPSS programı ile işlenmesi neticesinde elde edilen veriler yansıtılacak analiz sonuçlarına göre hipotezler incelenecektir.

3.1 Demografik Bilgiler

Cinsiyet		
	Sıklık	%
Kadın	188	70,7
Erkek	78	29,3
Toplam	266	100,0
Yaş		
	Sıklık	%
19-25	24	9,0
36-35	44	16,5
36-45	85	32,0
46-55	84	31,6
56+	29	10,9
Toplam	266	100,0
Eğitim Durumu		
	Sıklık	%
Ortaöğretim	52	19,5
Lise	132	49,6
Üniversite	58	21,5
Lisansüstü	24	9,0
Toplam	266	100,0

Toplam çalışma yılı		
	Sıklık	%
1 yıldan az	46	17,3
1-5 yıl	112	42,1
6-10 yıl	61	22,9
11+	47	17,7
Toplam	266	100,0
Mevcut iş yerindeki çalışma yılı		
	Sıklık	%
1 yıldan az	80	30,1
1-5 yıl	89	33,5
6-10 yıl	61	22,9
11+	36	13,5
Toplam	266	100,0
Pozisyon		
	Sıklık	%
Hekim	58	21,8
Hemşire/Ebe	109	41,0
Diğer	99	37,2
Toplam	266	100,0

Tablo 10: Demografik Bilgiler

Ankete katılım sağlayan 266 kişinin demografik özelliklerinin incelendiği Tablo-10'a göre; 78 (%29,3) erkek katılımcı, 188 (%70,7) kadın katılımcı; 19-25 yaş aralığında 24 (%9,0), 26-35 yaş aralığında 44 (%16,5), 36-45 yaş aralığında 85 (%32,0), 46-55 yaş aralığında 84 (%31,6), 56+ yaşında ise 29 (%katılımcı); ortaöğretim mezunu 52 (%19,5) katılımcı, lise mezunu 132 (%49,6) katılımcı, üniversite mezunu 58 (%21,5) katılımcı, lisansüstü mezunu 24 (%9,0) katılımcı; toplam iş hayatında 1 yıldan az süredir

çalışan 46 (%17,3), 1-5 yıl arasında çalışan 112 (%42,1), 6-10 yıl arasında çalışan 61 (%22,9), 11+ yıldır çalışan 47 (%17,7) katılımcı; toplam mevcut iş yerinde 1 yıldan az süredir çalışan 80 (%30,1), 1-5 yıl arasında çalışan 89 (%33,5), 6-10 yıl arasında çalışan 61 (%22,9), 11+ yıldır çalışan 36 (%13,5) katılımcı; hekim olarak görev yapan 58 (%21,8) katılımcı, hemşire/ebe olarak görev yapan 109 (%41,0) katılımcı bulunmaktadır.

3.2 Beş Büyük Kişilik Özellikleri ile Cinsiyet

	Cinsiyet	N	\bar{X}	s	t	sd	p																																																								
Beş Büyük	Erkek	78	3,2279	,92865	-,720	264	,472																																																								
	Kadın	188	3,3182	,93197				Dışadönüklük	Erkek	78	3,2154	,79627	-,734	264	,464	Kadın	188	3,2941	,79700	Uyumluluk	Erkek	78	3,1064	1,27609	-,838	264	,403	Kadın	188	3,2511	1,28398	Sorumluluk	Erkek	78	3,3064	,80200	-,701	264	,484	Kadın	188	3,3824	,80729	Duygusal Dengelilik	Erkek	78	3,3885	,83681	-,610	264	,543	Kadın	188	3,4574	,84169	Zekâ/Hayal Gücü	Erkek	78	3,1231	1,00116	-,619	264	,536
Dışadönüklük	Erkek	78	3,2154	,79627	-,734	264	,464																																																								
	Kadın	188	3,2941	,79700				Uyumluluk	Erkek	78	3,1064	1,27609	-,838	264	,403	Kadın	188	3,2511	1,28398	Sorumluluk	Erkek	78	3,3064	,80200	-,701	264	,484	Kadın	188	3,3824	,80729	Duygusal Dengelilik	Erkek	78	3,3885	,83681	-,610	264	,543	Kadın	188	3,4574	,84169	Zekâ/Hayal Gücü	Erkek	78	3,1231	1,00116	-,619	264	,536	Kadın	188	3,2059	,98882								
Uyumluluk	Erkek	78	3,1064	1,27609	-,838	264	,403																																																								
	Kadın	188	3,2511	1,28398				Sorumluluk	Erkek	78	3,3064	,80200	-,701	264	,484	Kadın	188	3,3824	,80729	Duygusal Dengelilik	Erkek	78	3,3885	,83681	-,610	264	,543	Kadın	188	3,4574	,84169	Zekâ/Hayal Gücü	Erkek	78	3,1231	1,00116	-,619	264	,536	Kadın	188	3,2059	,98882																				
Sorumluluk	Erkek	78	3,3064	,80200	-,701	264	,484																																																								
	Kadın	188	3,3824	,80729				Duygusal Dengelilik	Erkek	78	3,3885	,83681	-,610	264	,543	Kadın	188	3,4574	,84169	Zekâ/Hayal Gücü	Erkek	78	3,1231	1,00116	-,619	264	,536	Kadın	188	3,2059	,98882																																
Duygusal Dengelilik	Erkek	78	3,3885	,83681	-,610	264	,543																																																								
	Kadın	188	3,4574	,84169				Zekâ/Hayal Gücü	Erkek	78	3,1231	1,00116	-,619	264	,536	Kadın	188	3,2059	,98882																																												
Zekâ/Hayal Gücü	Erkek	78	3,1231	1,00116	-,619	264	,536																																																								
	Kadın	188	3,2059	,98882																																																											

Tablo 11: Beş Büyük Kişilik Testi ve Alt Boyutlarından Alınan Puanların Cinsiyet İle Karşılaştırılması (Bağımsız Örneklem T-Testi)

Tablo-11’de sunulan değerlere göre; Beş Büyük Kişilik Testi ve alt boyutlarından alınan ortalama puanların cinsiyet gruplarına göre karşılaştırılmasının yapıldığı T-Testlerine göre; ölçeğin kendisinde ve alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmalara rastlanmamaktadır ($p < .05$).

3.3 İş Tatmini ile Cinsiyet

	Cinsiyet	N	\bar{X}	s	t	sd	p
İş Tatmini	Erkek	78	3,2487	,51358	-,926	264	,355
	Kadın	188	3,3128	,51330			
İçsel doyum	Erkek	78	3,3030	,57002	-,793	264	,428
	Kadın	188	3,3632	,55949			
Dışsal doyum	Erkek	78	3,0497	,70519	-,792	264	,429
	Kadın	188	3,1250	,70604			

Tablo 12: İş tatmini Ölçeği ve Alt Boyutlarından Alınan Puanların Cinsiyet İle Karşılaştırılması (Bağımsız Örneklem T-Testi)

Tablo-12’de sunulan değerlere göre; İş Tatmini ölçeği ve alt boyutlarından alınan ortalama puanların cinsiyet gruplarına göre karşılaştırılmasının yapıldığı T-Testlerine göre; ölçeğin kendisinde ve alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmalara rastlanmamaktadır ($p < .05$).

3.4 Beş Büyük Kişilik Özellikleri ile Yaş

	Yaş	N	\bar{X}	s	F	p	Post Hoc (Tukey)
Beş Büyük	18-25 ^a	24	3,6333	,96211	2,837	,025	a>d>c>b
	26-35 ^b	44	3,1018	1,00555			
	36-45 ^c	85	3,1386	1,00080			
	46-55 ^d	84	3,4790	,74803			
	56+	29	3,2034	,93303			
Dışadönüklük	18-25 ^a	24	3,5625	,79280	2,499	,043	a>d>b>c
	26-35 ^b	44	3,1545	,88277			
	36-45 ^c	85	3,1165	,82214			
	46-55 ^d	84	3,4060	,66954			

	56+	29	3,2690	,84096			
	18-25	24	3,6708	1,28823			
	26-35	44	2,9886	1,40435			
Uyumluluk	36-45	85	2,9976	1,36896	2,316	,058	-
	46-55	84	3,4214	1,04997			
	56+	29	3,1621	1,30969			
	18-25 ^a	24	3,6583	,84797			
	26-35 ^b	44	3,1659	,84439			
Sorumluluk	36-45 ^c	85	3,2353	,86626	3,618	,007	a>d>c>e>b
	46-55 ^d	84	3,5560	,65700			
	56+ ^e	29	3,2069	,77087			
	18-25 ^a	24	3,7667	,89475			
	26-35 ^b	44	3,2227	,87228			
Duygusal Dengeliklik	36-45 ^c	85	3,3400	,93747	3,083	,017	a>d>c>e>b
	46-55 ^d	84	3,6048	,66112			
	56+ ^e	29	3,2897	,77935			
	18-25 ^a	24	3,5083	1,03374			
	26-35 ^b	44	2,9773	1,07506			
Zekâ/Hayal Gücü	36-45 ^c	85	3,0035	1,04841	3,046	,018	a>d>c>b
	46-55 ^d	84	3,4071	,80537			
	56+	29	3,0897	1,00618			

Tablo 13: Beş Büyük Kişilik Testi ve Alt Boyutlarından Alınan Puanların Yaş İle Karşılaştırılması (ANOVA)

Tablo-13’de sunulan değerlere göre; Beş Büyük Kişilik Testi ve alt boyutlarından alınan ortalama puanların yaş gruplarına göre karşılaştırılmasının yapıldığı ANOVA analizlerine göre; ölçeğin kendisinde ve dışadönüklük, sorumluluk, Duygusal Dengeliklik ve Zekâ/Hayal Gücü alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı

farklılaşmalara rastlanmaktadır ($p<.05$). Anlamlı farklılaşmaların hangi seçeneklerden kaynaklandığını belirlemek üzere yapılan Post-Hoc analizlerinden Tukey'e göre; ölçeğin kendisinde, dışadönüklük ve Zekâ/Hayal Gücü alt boyutlarında 18-25, 26-35, 36-45 ve 46-55 seçenekleri; sorumluluk ve Duygusal Dengelilik alt boyutlarında tüm seçenekler anlamlıdır. Anlamlı çıkan seçenekler arasındaki karşılaştırmaya göre anlamlı farklar 18-25 yaş arasındaki katılımcıların yüksek ortalama puanlarından kaynaklanmaktadır.

3.5 İş Tatmini ile Yaş

	Yaş	N	\bar{X}	s	F	p	Post Hoc (Tukey)
İş Tatmini	18-25	24	3,5604	,41754			
	26-35	44	3,2852	,49363			
	36-45	85	3,2347	,49606	2,256	,063	-
	46-55	84	3,2542	,56174			
	56+	29	3,3759	,46763			
İçsel doyum	18-25 ^a	24	3,6364	,32281			
	26-35	44	3,3822	,42801			
	36-45	85	3,3583	,55304	3,669	,006	a>d
	46-55 ^d	84	3,1916	,68700			
	56+	29	3,4577	,38530			
Dışsal doyum	18-25	24	3,3490	,71187			
	26-35	44	3,0057	,80060			
	36-45 ^c	85	2,9353	,66077	3,101	,016	d>c
	46-55 ^d	84	3,2455	,62739			
	56+	29	3,1250	,78561			

Tablo 14: İş Tatmini Ölçeği ve Alt Boyutlarından Alınan Puanların Yaş İle Karşılaştırılması

Tablo-14’de sunulan değerlere göre; İş Tatmini ölçeği ve alt boyutlarından alınan ortalama puanların yaş gruplarına göre karşılaştırılmasının yapıldığı ANOVA analizlerine göre; ölçeğin içsel doyum ve dışsal doyum alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmalara rastlanmaktadır ($p<.05$). Anlamlı farklılaşmaların hangi seçeneklerden kaynaklandığını belirlemek üzere yapılan Post-Hoc analizlerinden Tukey’e göre; içsel doyum alt boyutunda 18-25 ve 46-55 seçenekleri; dışsal doyum alt boyutunda ise 36-45 ve 46-55 seçenekleri anlamlıdır. Anlamlı çıkan seçenekler arasındaki karşılaştırmaya göre anlamlı farklar içsel doyum alt boyutunda 18-25 yaş arasındaki katılımcıların, dışsal doyum alt boyutunda 46-55 yaş arasındaki katılımcıların yüksek ortalama puanlarından kaynaklanmaktadır.

3.6 Beş Büyük Kişilik Özellikleri ile Eğitim Durumu

	Eğitim	N	\bar{X}	s	F	p	Post Hoc (Tukey)
Beş Büyük	Ortaöğretim	52	3,0985	,93843	1,552	,202	-
	Lise	132	3,2744	,93995			
	Lisans	58	3,4710	,88274			
	Lisansüstü	24	3,3725	,93723			
Dışadönüklük	Ortaöğretim	52	3,1077	,80021	1,619	,185	-
	Lise	132	3,2523	,80195			
	Lisans	58	3,4328	,76488			
	Lisansüstü	24	3,3375	,79772			
Uyumluluk	Ortaöğretim	52	2,9519	1,29909	1,420	,237	-
	Lise	132	3,1864	1,29578			
	Lisans	58	3,4414	1,21266			
	Lisansüstü	24	3,3250	1,28579			
Sorumluluk	Ortaöğretim	52	3,1942	,80499	1,430	,234	-

	Lise	132	3,3500	,81311			
	Lisans	58	3,5052	,77242			
	Lisansüstü	24	3,4250	,81521			
	Ortaöğretim	52	3,2750	,84757			
Duygusal Dengeliklik	Lise	132	3,4197	,84523	1,389	,246	-
	Lisans	58	3,5914	,80356			
	Lisansüstü	24	3,5125	,85227			
	Ortaöğretim	52	2,9635	,99686			
Zekâ/Hayal Gücü	Lise	132	3,1636	,99926	1,731	,161	-
	Lisans	58	3,3845	,94754			
	Lisansüstü	24	3,2625	,99294			

Tablo 15: Beş Büyük Kişilik Testi ve Alt Boyutlarından Alınan Puanların Eğitim Durumu İle Karşılaştırılması (ANOVA)

Tablo-15’de sunulan değerlere göre; Beş Büyük Kişilik Testi ve alt boyutlarından alınan ortalama puanların eğitim durumu gruplarına göre karşılaştırılmasının yapıldığı ANOVA analizlerine göre; ölçeğin kendisinde ve alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmalara rastlanmamaktadır ($p>.05$).

3.7 İş Tatmini ile Eğitim Durumu

	Eğitim	N	\bar{X}	s	F	p	Post Hoc (Tukey)
İş Tatmini	Ortaöğretim	52	3,1990	,49966	1,117	,343	-
	Lise	132	3,2883	,51880			
	Lisans	58	3,3716	,51017			
	Lisansüstü	24	3,3437	,51485			
İçsel Doyum	Ortaöğretim	52	3,2780	,56656	,539	,656	-
	Lise	132	3,3368	,56653			

	Lisans	58	3,4044	,55473			
	Lisansüstü	24	3,3977	,56284			
	Ortaöğretim	52	2,9543	,68422			
Dışsal	Lise	132	3,0985	,71616	1,394	,245	-
Doyum	Lisans	58	3,2241	,69173			
	Lisansüstü	24	3,1563	,70446			

Tablo 16: İş Tatmini Ölçeği ve Alt Boyutlarından Alınan Puanların Eğitim Durumu İle Karşılaştırılması (ANOVA)

Tablo-16'da sunulan değerlere göre; İş Tatmini ölçeği ve alt boyutlarından alınan ortalama puanların eğitim durumu gruplarına göre karşılaştırılmasının yapıldığı ANOVA analizlerine göre; ölçeğin kendisinde ve alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmalara rastlanmamaktadır ($p > .05$).

3.8 Beş Büyük Kişilik Özellikleri ile Toplam Çalışma Süresi

	Süre	N	\bar{X}	s	F	p	Post Hoc (Tukey)
Beş Büyük	1 yıldan az	46	3,2387	,96121			
	1-5 yıl	112	3,2766	,93616	,130	,942	-
	6-10 yıl	61	3,3157	,91821			
	11+	47	3,3485	,92656			
Dışadönüklük	1 yıldan az	46	3,2261	,81661			
	1-5 yıl	112	3,2571	,80042	,126	,945	-
	6-10 yıl	61	3,2984	,79362			
	11+	47	3,3128	,79115			
Uyumluluk	1 yıldan az	46	3,1304	1,31654			
	1-5 yıl	112	3,1866	1,29131	,142	,935	-
	6-10 yıl	61	3,2508	1,26868			

	11+	47	3,2830	1,27233			
	1 yıldan az	46	3,3196	,83123			
Sorumluluk	1-5 yıl	112	3,3437	,80849	,136	,938	-
	6-10 yıl	61	3,3787	,79522			
	11+	47	3,4149	,80568			
	1 yıldan az	46	3,4022	,87190			
Duygusal Dengeliklik	1-5 yıl	112	3,4205	,84065	,113	,953	-
	6-10 yıl	61	3,4525	,83018			
	11+	47	3,4915	,83947			
	1 yıldan az	46	3,1152	1,02458			
Zekâ/Hayal Gücü	1-5 yıl	112	3,1750	1,00292	,130	,942	-
	6-10 yıl	61	3,1984	,97202			
	11+	47	3,2404	,98282			

Tablo 17: Beş Büyük Kişilik Testi ve Alt Boyutlarından Alınan Puanların Toplam Çalışma Süresi İle Karşılaştırılması (ANOVA)

Tablo-17’de sunulan değerlere göre; Beş Büyük Kişilik Testi ve alt boyutlarından alınan ortalama puanların toplam çalışma süresi gruplarına göre karşılaştırılmasının yapıldığı ANOVA analizlerine göre; ölçeğin kendisinde ve alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmalara rastlanmamaktadır ($p > .05$).

3.9 İş Tatmini ile Toplam Çalışma Süresi

	Süre	N	\bar{X}	s	F	p	Post Hoc (Tukey)
İş Tatmini	1 yıldan az	46	3,2696	,51137			
	1-5 yıl	112	3,2978	,51506	,058	,982	-
	6-10 yıl	61	3,2910	,51668			
	11+ ^d	47	3,3128	,52186			
	1 yıldan az	46	3,3399	,55262	,011	,998	-

İçsel Doyum	1-5 yıl	112	3,3490	,55433			
	6-10 yıl	61	3,3368	,58171			
	11+	47	3,3540	,58217			
1 yıldan az		46	3,0462	,71752			
Dışsal Doyum	1-5 yıl	112	3,1049	,71867	,148	,931	-
	6-10 yıl	61	3,1127	,68909			
	11+	47	3,1410	,70113			

Tablo 18: İş Tatmini Ölçeği ve Alt Boyutlarından Alınan Puanların Toplam Çalışma Süresi İle Karşılaştırılması (ANOVA)

Tablo-18’de sunulan değerlere göre; İş Tatmini ölçeği ve alt boyutlarından alınan ortalama puanların toplam çalışma süresi gruplarına göre karşılaştırılmasının yapıldığı ANOVA analizlerine göre; ölçeğin kendisinde ve alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmalara rastlanmamaktadır ($p>.05$).

3.10 Beş Büyük Kişilik Özellikleri ile Mevcut İşyerindeki Çalışma Süresi

	Süre	N	\bar{X}	s	F	p	Post Hoc (Tukey)
Beş Büyük	1 yıldan az	80	3,2918	,91919	4,565	,004	d>c>b
	1-5 yıl ^b	89	3,0382	,94482			
	6-10 yıl ^c	61	3,4738	,90561			
	11+ ^d	36	3,6100	,81724			
Dışadönüklük	1 yıldan az	80	3,3000	,79396	3,309	,021	c>b
	1-5 yıl ^b	89	3,0708	,80230			
	6-10 yıl ^c	61	3,4213	,79877			
	11+	36	3,4472	,69877			
Uyumluluk	1 yıldan az ^a	80	3,2575	1,27595	2,832	,039	d>c>b>a
	1-5 yıl ^b	89	2,9124	1,32629			

	6-10 yıl ^c	61	3,3902	1,24696			
	11+ ^d	36	3,5250	1,12767			
Sorumluluk	1 yıldan az ^a	80	3,3125	,78440			
	1-5 yıl ^b	89	3,0955	,78667	8,302	,000	d>c>b>a
	6-10 yıl ^c	61	3,5738	,78292			
	11+ ^d	36	3,7583	,69627			
Duygusal Denglilik	1 yıldan az	80	3,4137	,81656			
	1-5 yıl ^b	89	3,2169	,86066	4,994	,002	c>b
	6-10 yıl ^c	61	3,5820	,80094			
	11+	36	3,7889	,75999			
Zekâ/Hayal Gücü	1 yıldan az	80	3,1750	,97818			
	1-5 yıl ^b	89	2,8955	,99177	5,197	,002	c>b
	6-10 yıl ^c	61	3,4016	,98446			
	11+	36	3,5306	,85317			

Tablo 19: Beş Büyük Kişilik Testi ve Alt Boyutlarından Alınan Puanların Mevcut İşyerindeki Çalışma Süresi İle Karşılaştırılması (ANOVA)

Tablo-19’da sunulan değerlere göre; Beş Büyük Kişilik Testi ve alt boyutlarından alınan ortalama puanların mevcut işyerindeki çalışma süresi gruplarına göre karşılaştırılmasının yapıldığı ANOVA analizlerine göre; ölçeğin kendisinde ve tüm alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmalara rastlanmaktadır ($p<.05$). Anlamlı farklılaşmaların hangi seçeneklerden kaynaklandığını belirlemek üzere yapılan Post-Hoc analizlerinden Tukey’e göre; ölçeğin kendisinde 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11+ seçenekleri; dışadönüklük, Duygusal Denglilik ve Zekâ/Hayal Gücü alt boyutlarında 1-5 yıl ve 6-10 yıl seçenekleri; uyumluluk ve sorumluluk alt boyutlarında tüm seçenekler anlamlıdır. Anlamlı çıkan seçenekler arasında yapılan karşılaştırmaya göre anlamlı farklar ölçeğin kendisinde, uyumluluk ve sorumluluk alt boyutlarında 11+ yıldır çalışan katılımcılardan, dışadönüklük, Duygusal Denglilik ve Zekâ/ Hayal Gücü alt boyutlarında 6-10 yıldır çalışan katılımcıların yüksek ortalama puanlarından

kaynaklanmaktadır.

3.11 İş Tatmini ile Mevcut İşyerindeki Çalışma Süresi

	Süre	N	\bar{X}	s	F	p	Post Hoc (Tukey)
İş Tatmini	1 yıldan az	80	3,5087	,43427	2,027	,110	-
	1-5 yıl	89	3,3820	,39938			
	6-10 yıl	61	3,5533	,52057			
	11+ ^d	36	3,5097	,52967			
İçsel Doyum	1 yıldan az	80	3,7646	,33747	,515	,672	-
	1-5 yıl	89	3,7079	,32570			
	6-10 yıl	61	3,7336	,47770			
	11+	36	3,6713	,58552			
Dışsal Doyum	1 yıldan az	80	3,1250	,71101	4,822	,003	c>b>d
	1-5 yıl ^b	89	2,8933	,64940			
	6-10 yıl ^c	61	3,2828	,76202			
	11+ ^d	36	3,2674	,61029			

Tablo 20: İş Tatmini ölçeği ve alt boyutlarından alınan puanların mevcut işyerindeki çalışma süresi ile karşılaştırılması (ANOVA)

Tablo-20’de sunulan değerlere göre; İş Tatmini ölçeği ve alt boyutlarından alınan ortalama puanların mevcut işyerindeki çalışma süresi gruplarına göre karşılaştırılmasının yapıldığı ANOVA analizlerine göre; ölçeğin dışsal doyum alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmalara rastlanmaktadır ($p<.05$). Anlamlı farklılaşmaların hangi seçeneklerden kaynaklandığını belirlemek üzere yapılan Post-Hoc analizlerinden Tukey’e göre 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11+ seçenekleri anlamlıdır. Anlamlı çıkan seçenekler arasında yapılan karşılaştırma göre anlamlı farklar 6-10 yıldır çalışan katılımcıların yüksek ortalama puanlarından kaynaklanmaktadır.

3.12 Beş Büyük Kişilik Özellikleri ile İşyerindeki Pozisyon

	Pozisyon	N	\bar{X}	s	F	p	Post Hoc (Tukey)
Beş Büyük	Hekim	58	3,3797	,87754			
	Hemşire/Ebe	109	3,3435	,93165	1,102	,334	-
	Diğer	99	3,1832	,95690			
Dışadönüklük	Hekim	58	3,3379	,74453			
	Hemşire/Ebe	109	3,3440	,80880	1,789	,169	-
	Diğer	99	3,1515	,80462			
Uyumluluk	Hekim	58	3,3345	1,21013			
	Hemşire/Ebe	109	3,3110	1,28498	1,685	,187	-
	Diğer	99	3,0222	1,30748			
Sorumluluk	Hekim	58	3,4293	,76594			
	Hemşire/Ebe	109	3,3761	,80195	,492	,612	-
	Diğer	99	3,3020	,83409			
Duygusal Dengelilik	Hekim	58	3,5293	,80547			
	Hemşire/Ebe	109	3,4550	,82860	,753	,472	-
	Diğer	99	3,3636	,87172			
Zekâ/Hayal Gücü	Hekim	58	3,2672	,92535			
	Hemşire/Ebe	109	3,2312	,99272	,906	,405	-
	Diğer	99	3,0768	1,02707			

Tablo 21: Beş Büyük Kişilik Testi ve alt boyutlarından alınan puanların işyerindeki çalışma pozisyon ile karşılaştırılması (ANOVA)

Tablo-21’de sunulan değerlere göre; Beş Büyük Kişilik Testi ve alt boyutlarından alınan ortalama puanların işyeri pozisyon gruplarına göre karşılaştırılmasının yapıldığı ANOVA analizlerine göre; ölçeğin kendisinde ve tüm alt

boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmalara rastlanmamaktadır ($p>.05$).

3.13 İş Tatmini ile İşyerindeki Pozisyon

	Pozisyon	N	\bar{X}	s	F	p	Post Hoc (Tukey)
İş Tatmini	Hekim	58	3,4957	,44978	2,353	,097	-
	Hemşire/Ebe	109	3,5362	,45368			
	Diğer	99	3,4000	,46882			
İçsel doyum	Hekim	58	3,7313	,43006	2,132	,121	-
	Hemşire/Ebe	109	3,7798	,35960			
	Diğer	99	3,6633	,44111			
Dışsal doyum	Hekim	58	3,1422	,64143	1,556	,213	-
	Hemşire/Ebe	109	3,1709	,73078			
	Diğer	99	3,0051	,70822			

Tablo 22: İş Tatmini Ölçeği ve Alt Boyutlarından Alınan Puanların İşyerindeki Pozisyon İle Karşılaştırılması (ANOVA)

Tablo-22’de sunulan değerlere göre; İş Tatmini ölçeği ve alt boyutlarından alınan ortalama puanların işyeri pozisyon gruplarına göre karşılaştırılmasının yapıldığı ANOVA analizlerine göre; ölçeğin kendisinde ve tüm alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmalara rastlanmamaktadır ($p>.05$).

3.14 Korelasyon Analizi

		1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.Beş Büyük	r	1								
2.Dışadönüklük	r	,984**	1							
3.Uyumluluk	r	,991**	,993**	1						
4.Sorumluluk	r	,975**	,930**	,939**	1					

5.Duygusal Dengelilik	r	,984**	,941**	,963**	,976**	1
6.Zekâ/Hayal Gücü	r	,996**	,978**	,981**	,976**	,977** 1
7.İş Tatmini	r	,853**	,890**	,876**	,784**	,800** ,842** 1
8.İşsel doyum	r	,511**	,556**	,553**	,421**	,486** ,484** ,854** 1
9.Dışsal doyum	r	,950**	,970**	,951**	,915**	,885** ,955** ,892** ,525** 1

** .p<.01

Tablo 23: Araştırmada Kullanılan Ölçekler Arasındaki İlişkiler (Korelasyon Analizi)

Tablo-23’de sunulan değerlere göre; Beş Büyük Kişilik Testinden alınan puanlar ile İş Tatmini ölçeğinden alınan puanlar arasındaki ilişkilerin incelendiği korelasyon analizinin sonuçlarına göre; iş tatmini ile beş büyük kişilik özellikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p<.05$) ve pozitif yönde ($.853$) ilişkiler bulunmaktadır. Beş Büyük Kişilik testinden alınan puanlar arttıkça İş Tatmini ölçeğinden alınan puanlar da artacaktır.

İş tatmini ile Dışadönüklük arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p<.05$) ve pozitif yönde ($.890$) ilişkiler bulunmaktadır. Dışadönüklük alt boyutundan alınan puanlar arttıkça İş Tatmini ölçeğinden alınan puanlar da artacaktır. İş tatmini ile uyumluluk arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p<.05$) ve pozitif yönde ($.876$) ilişkiler bulunmaktadır. Uyumluluk alt boyutundan alınan puanlar arttıkça İş Tatmini ölçeğinden alınan puanlar da artacaktır. İş tatmini ile sorumluluk arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p<.05$) ve pozitif yönde ($.784$) ilişkiler bulunmaktadır. Sorumluluk alt boyutundan alınan puanlar arttıkça İş Tatmini ölçeğinden alınan puanlar da artacaktır. İş tatmini ile Duygusal Dengelilik arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p<.05$) ve pozitif yönde ($.800$) ilişkiler bulunmaktadır. Duygusal Dengelilik alt boyutundan alınan puanlar arttıkça İş Tatmini ölçeğinden alınan puanlar da artacaktır. İş tatmini ile Zekâ/Hayal Gücü arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p<.05$) ve pozitif yönde ($.842$) ilişkiler bulunmaktadır. Zekâ/Hayal Gücü alt boyutundan alınan puanlar arttıkça İş Tatmini ölçeğinden alınan puanlar da artacaktır.

3.15 Beş Büyük Kişilik Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri

Model		Standart Olmayan		Standart		R ²
		Katsayılar	Std. Error	Katsayılar	t	
		B		Beta		
1	Sabit	2,085	,054		38,344	,000
	Beş Büyük	,423	,016	,853	26,599	,000
Bağımlı değişken: İş Tatmini						
1	Sabit	1,791	,055		32,749	,000
	Dışadönüklük	,515	,016	,890	31,706	,000
Bağımlı değişken: İş Tatmini						
1	Sabit	2,465	,037		66,885	,000
	Uyumluluk	,315	,011	,876	29,546	,000
Bağımlı değişken: İş Tatmini						
1	Sabit	1,968	,076		26,059	1,968
	Sorumluluk	,449	,022	,784	20,551	,449
Bağımlı değişken: İş Tatmini						
1	Sabit	1,966	,072		27,424	,000
	Duygusal Dengelilik	,439	,020	,800	21,687	,000
Bağımlı değişken: İş Tatmini						
1	Sabit	2,231	,051		43,394	,000
	Zekâ/Hayal Gücü	,392	,015	,842	25,376	,000
Bağımlı değişken: İş Tatmini						

Tablo 24: Beş Büyük Kişilik Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri (Regresyon Analizi)

Tablo-24’de sunulan değerlere göre; beş büyük kişilik özellikleri genel puanı ve alt boyutlarının iş tatmini üzerindeki etkilerinin incelendiği basit doğrusal regresyon

analizlerine göre; ölçeğin hem kendisinin hem de alt boyutlarının iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($p<.05$). Beş Büyük Kişilik özellikleri, iş tatmininin R^2 değeri olan %72,7'lik kısmını açıklamaktadır, bu oran alt boyutlarında ise Dışadönüklükte %79,1, Uyumlulukta %76,7, Sorumlulukta %61,4, Duygusal Dengelilikte %63,9 ve Zekâ/Hayal Gücünde ise %70,8 olarak hesaplanmıştır.

Beş büyük kişilik özellikleri testinden alınan puanlardaki 1 birim artış iş tatmininden alınan puanları 0,853 kadar arttıracaktır. Bu oran dışadönüklük için 0,890, uyumluluk için 0,876, sorumluluk için 0,784, Duygusal Dengelilik için 0,800 ve Zekâ/Hayal Gücü için 0,842 olarak hesaplanmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Gerçekleştirilen analizler sonucu; beş büyük kişilik özelliklerinin genel puanı ve alt boyutlarının iş tatmini üzerindeki etkilerinin incelendiği basit doğrusal korelasyon ve regresyon analizlerine göre; ölçeğin hem kendisinin hem de alt boyutlarının iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin bulunduğu görülmüştür.

Beş büyük kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki korelasyon incelendiğinde ise yüksek seviyeli uyum tespit edilmiştir ($r= 0,853$). Bu değer büyük beş kişilik boyutlarındaki her bir puanlık artışa karşın aynı yönlü olarak iş tatmini toplamında da 0.853'lük bir hareketi ifade etmektedir. Bu oran Beş büyük kişilik ölçeğinin alt boyutlarından Dışadönüklük için 0,890, Uyumluluk için 0,876, Sorumluluk için 0,784, Duygusal Dengelilik için 0,800 ve Zekâ/Hayal Gücü için 0,842 olarak hesaplanmıştır. Beş büyük kişilik özellikleri ile iş tatmininin arasındaki regresyon analizi sonuçları ise pozitif yönlü yüksek seviyeli etkilenmeyi göstermiştir. İş tatminindeki değişimin önemli bir kısmının büyük beş kişilik özellikleri ölçeğinden alınan puanlara bağlı olarak gerçekleştiği ($R^2= \%72,7$) görülmektedir. Bu oran beş büyük kişilik özellikleri ölçeği alt boyutlarında ise; Dışadönüklükte %79,1, Uyumlulukta %76,7, Sorumlulukta %61,4, Duygusal Dengelilikte %63,9 ve Zekâ/Hayal Gücü'nde ise %70,8 olarak hesaplanmıştır.

4.1 Tartışma

Literatür incelendiğinde benzer araştırmaların benzer sonuçlara ulaşmış olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada korelasyon değerlerinin yüksek olarak çıkması, beş büyük kişilik alt boyutlarından “Dışadönüklük”ün en yüksek puan alması ve “Duygusal Dengelilik” değerinin pozitif yönlü olması dikkat çekicidir. Veri toplanan alanda duygusal etkileşimin yoğun olması dikkate alındığında; hizmet alan çoğunluğun beden ve zihnen sağlık sıkıntısı yaşayan bireylerden oluşmasının çalışanlar üzerindeki etkileri ve 18-25 yaş aralığındaki katılımcıların cevaplarının bahsi geçen alt boyuta etkisinin olabileceği kıymetlendirilmektedir.

Çalışanların duygusal kontrol yetenekleri ile iş memnuniyet düzeyi arasındaki ilişki, çalışanların duygusal tepkilerini yönetme becerilerini ve iş yerindeki

memnuniyetlerini de etkilemektedir. Güçlü bir duygusal dengelilik becerisine sahip olan çalışanların, genellikle iş tatminlerinin daha yüksek olduğu değerlendirilmektedir. Duygusal dengeliliğe sahip olan çalışanlar, stresli durumlarda bile pozitif duygusal tepkiler sergileyebilir ve işlerinden daha fazla tatmin olabilirler. Duygusal dengesi yüksek olan çalışanlar, iş yerinde daha az tükenmişlik hissi yaşarlar ve daha fazla motivasyona sahip olup, zorlu durumlarla başa çıkmak için daha etkili stratejiler geliştirebilirler. İş yerindeki ilişkileri daha olumlu bir şekilde yönetebilirler. Tüm bunlar, iş tatminini artırarak çalışanların genel olarak daha mutlu ve daha yapıcı olmalarına sebep olabileceği değerlendirilmektedir.

İlave olarak Robins ve Judge'ın Örgütsel Davranış (Nobel-2011) kitabında; Duygusal Dengelilik'teki yüksek puan alanların düşüncelerinde daha olumlu ve iyimser olmalarından ve daha az sayıda olumsuz duygular deneyimlemiş olmalarından kaynaklandığı ifade edilmektedir. Dışadönüklük konusunda ise; bu kişilerin işlerinde ve yaşamlarında genel olarak daha mutlu oldukları, kişiler arası iletişim gerektiren işlerde sosyal beceriye sahip olmaları avantajı ile daha başarılı oldukları ifade edilmiştir.

Beş büyük kişilik özellikleri alt boyutlarının yaş gruplarına göre dışadönüklük ve Zekâ/Hayal Gücü alt boyutlarında 18-25 yaş arasındaki katılımcıların yüksek ortalama puanları yakaladığı görülmüştür. Bahse konu grupta genç personelin olması, genellikle onlar için arkadaş çevresi ve sosyalleşmenin ön sırada olması, gelecek planlamalarının öne alınması ve yeni fırsatlara karşı teyakkuz halinde bulunulmasından kaynaklanmış olabileceği değerlendirilmektedir.

İş tatmininin içsel doyum alt boyutunda 18-25 yaş grubu katılımcılarda yoğunlaşmasının; meslek yaşamlarının başlarında olan personelin ilgi alanlarının daha çok işin iç nitelikleri, işi öğrenme, başarı gösterip takdir edilme ihtiyaçlarından kaynaklanmış olabileceği, 46-55 yaş grubu katılımcıların dışsal doyumda toplanmasının ise; bu yaş grubunun yeterli tecrübe ile niteliğe yönelmesi, yönetim, çalışma ortamı, astlarla ilişkiler konularında daha hassas olduklarını gösterdiği değerlendirilmektedir.

Çalışma süresi gruplarına göre 11 yıl üzerinde çalışan katılımcılar uyumluluk ve Sorumluluk alt boyutlarında yüksek ortalama puan almalarının nedeni olarak; uzun yıllar boyunca meslekte edinilen tecrübe ve deneyimlerin onların öz disiplinini

artırdığı, düzenlilik, fedakârlık, tevazu gibi duygularının ön plana çıkarıldığı, 6-10 yıldır çalışan katılımcılardaki Duygusal Dengelilik ve Zekâ/Hayal Gücü puanlarının ise ara dönem sayılabilecek bir aşamada olmalarından, iş ortamında tecrübe birikimi ile uzmanlaşma arasındaki süreçte olmalarından kaynaklanabileceği değerlendirilmektedir.

Yapılan araştırma neticesinde tespit edilmiş örneklem için; Beş Büyük Kişilik Testi'nden alınan puanlar ile iş tatmini ölçeğinden alınan puanların korelasyon ve basit doğrusal regresyon analizlerinin sonuçlarına göre; İş Tatmini ile Beş Büyük Kişilik Özellikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p < .05$) ilişki bulunduğu görülmüş. Beş Büyük Kişilik Özelliklerinde (Dışadönüklük, Uyumluluk, Sorumluluk, Duygusal Dengelilik ve Zekâ/Hayal Gücü) pozitif artırımların iş tatmini duygusunda da pozitif yönlü artışa sebep olacağı değerlendirilmektedir.

Yıldız (2001), çalışmasında kişilik ve meslek seçimi arasındaki ilişkiyi araştıran uygulamalı çalışmasında bireyin kişilik özellikleri, sahip olduğu yetenekler ve ilgi alanları mesleği ile uyumlu olduğunda çalışma hayatında başarılı, mutlu olacağı ve iş tatminine ulaşacağını belirtmiştir. Bu çalışmadaki kişilik özelliklerinin iş tatminini artırması etkisi elde edilen bulgularla desteklenmektedir.

Özarıslan (2002), çalışmasında bir sağlık kurumunda çalışanın kişiliği ile iş tatmini ve performans etkinlik düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma sonucunda Myers-Briggs kişilik tipi ile ölçeği kullanarak, iş tatmini ile medeni hal, iş tatmini ile eğitim düzeyi, iş tatmini ile cinsiyet, iş tatmini ile yaş ve kişilik arasında anlamlı ilişki olduğu bulmuştur. Ayrıca iş tatmini ve performans etkinliği arasında da anlamlı ilişki olduğunu tespit etmiştir. Bu çalışmadaki demografik bulgulardan eğitim düzeyi ve cinsiyet özelliklerinin iş tatminine etkisi bizim bulgularımızla çelişmektedir. Yaş ile olan kısmı kısmen uyumluluk göstermektedir.

Judge, Heller ve Mount (2002); gerçekleştirdikleri meta-analiz sonucu, Duygusal Dengelilik ve dışadönüklük alt boyutlarının yaygın olarak iş tatminiyle ilişkisi olduğu yönündeki tespiti yapılan araştırmayı desteklemektedir.

Yelboğa (2006) tarafından finans sektöründeki yapılan bir araştırmada kişilik özellikleri ile iş performansı değişkenleri arasındaki korelasyon analizi ile pozitif ve anlamlı bir ilişki tespiti yapılan bu araştırmanın iş tatminine etkisi bulgusunu desteklemektedir.

Kınık (2007) çalışmasında, özel sektörde faaliyet gösteren bir bankanın çalışanları üzerinde yapılan çalışmada; çalışanların kişilik özellikleriyle iş doyumları arasında pozitif bir ilişkinin olduğu sonucunu bulması yapılan bu araştırmanın bulgusunu desteklemektedir.

Lounsbury, Smith, Levy, Leong ve Gibson'ın (2009) öğrencilerin kişilik özellikleri ve yaşam doyumları alanında yaptıkları araştırma bulgularına göre mezun olan çalışan ve çalışmayan öğrencilerin beş faktör kişilik özellikleri ile yaşam doyumları arasından anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışan kişilerin beş faktör kişilik özellikleri alt boyutlarından sorumluluk, duygusal denge ve dışadönüklük puanları çalışmayan kişilerden anlamlı düzeyde daha yüksek iken uyumluluk ve gelişmeye açıklık puanlarının ise daha düşük olduğu görülmüştür. Çalışmanın bulguları ile kısmen uyumluluk göstermekte. Uyumluluk ve gelişmeye açıklık (Zekâ/Hayal Gücü) özellikleri bu çalışma ile çelişmektedir.

Çelen vd. (2011) çalışmasında Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesinde sağlık teknisyenleri üzerindeki araştırmasında çalışanlar arasındaki iş tatmin düzeyi farklılığına genel olarak çalışma yılı, branş, statü gibi faktörlerin neden olduğu sonucunu ileri sürmüştür. Bu çalışma ile kısmen uyumluluk göstermektedir. Ancak çalışmamızda statü özellikleri ile iş tatmini arasında anlam bulunmamıştır.

Mercanlıoğlu (2012) “Demografik Değişkenler Bazında İş Tatmini Boyutlarında Oluşan Farklılıklar: Okmeydanı Eğitim ve Araştırma Hastanesi Personeline Yönelik Bir Araştırma” isimli çalışmasında çalışanların statüsü, ücreti vb. faktörlerin iş tatmin düzeyinde etkili olduğunu, sağlık sektöründe statüsü ve gelir düzeyi pratisyen hekimler, hemşireler ve diğer branşlara göre daha yüksek olan uzman hekimlerde iş tatmin düzeyinin daha yüksek olduğu görmüştür. Bu çalışmada statü ile kişilik özellikleri ve iş tatmin ilişkisi anlamlı bir sonuç vermemiştir.

Demir tarafından 2012 yılında yapılan “Kişilik Özellikleri ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Uygulama” başlıklı çalışmada: tüm kişilik özellikleri ile çalışanların iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

2013 yılında Sudak ile Zehir'in yapmış oldukları kişilik tipleri, duygusal Zekâ, iş tatmini ilişkisi üzerine kamu ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler üzerinde yapılan bir çalışma ile Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Duygusal Dengelilik

kavramları araştırılmış, kişilik özelliklerinin Duygusal Dengelilik üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Duygusal Dengelilik sayesinde İş Tatmininin artabileceği öngörülmüştür. Yapılan analizler sonrasında Duygusal Dengelilik, Sorumluluk ve Uyumluluk kişilik tipine sahip akademisyenlerin İş Tatmini kavramının Duygusal Dengeliliğe bağlı olarak arttığının görülmesi yapılan bu araştırmanın bulgusunu desteklemektedir.

Merdan (2013) beş faktörlü kişilik yapısına ait özellikler ile iş değerleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasını Kırıkkale’ de bankacılık sektöründe çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Yapılan araştırmanın sonuçlarına bakıldığında, kişilik özellikleri ile iş değerleri arasında bir korelasyon olduğu ve bu korelasyonun anlamlı olduğunu, cinsiyet açısından bazı kişilik özelliklerinde ve iş değerlerinde farklılaşma olduğunu gözlemlemiştir. Uyumluluk ile iş ilişkilerine önem verme, etkilenme ve ilerleme düzeyine önem verme alt boyutları; Duygusal Dengelilik ile tüm iş değerleri arasındaki korelasyonun negatif yönlü olduğuna ulaşılmıştır. Sorumluluk kişilik özelliğinde, özerklik ve yeteneklerin kullanımı alt boyutları haricinde diğer tüm iş değerleri; gelişime açıklık ile iş ilişkilerine önem verme alt boyutu; dışadönüklük ile tüm iş değerleri alt boyutları arasındaki korelasyonunun pozitif yönlü olduğu görülmüştür. Bulunan tüm ilişkilerin anlamlı olduğunu görmüştür. Bu çalışmada elde edilen bulgular kısmen desteklenmektedir. Ancak cinsiyet ile Duygusal Dengelilik ve uyumluluk alt boyutlarından alınan analizleri bu çalışmadaki bulgular ile çelişmektedir.

2014 yılında Yang ve Hwang'ın Tayvan'da finans sektörü çalışanları üzerinde yapmış oldukları çalışmada, Beş Faktör Kişilik Özelliklerinden Dışadönüklük ile İş Tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit etmesi bu çalışmayı desteklemektedir.

Doğar'ın 2016 yılında yapmış olduğu bankacılık sektöründeki çalışma ile kişiliğin Dışadönüklük boyutu ve İş Tatmini arasında olumlu bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Uyumluluk ve Zekâ/Hayal Gücü ile İş Tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşması bu çalışmayı desteklemekte, diğer kişilik boyutlarıyla İş Tatmini arasında anlamlı bir ilişki tespit edememesi ise çelişmektedir.

Turhan (2019)'a göre; Beş faktör kişilik özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkisinde depresyonun kısmi aracılık etkisi olduğu saptanmıştır. Bu çalışma ayrıca yaş,

kıdem, ücret ve eğitim seviyesi gibi demografik değişkenlerin depresyon ve iş tatmini üzerindeki etkisini de incelemiştir. Yaş ilerledikçe, kıdem arttıkça, ücret ve eğitim seviyesi düştükçe depresyonun arttığı saptanmıştır. Depresyonun yaşama sevincini ve arzusu üzerindeki etkileri dikkate alındığında iş tatminindeki olumlu süreçlerin kişi ve topluma faydaları daha çok ortaya çıkmaktadır. Eğitim seviyesi ve ücreti yüksek, nispeten daha genç beyaz yakalı iş görenlerin iş tatminlerinin daha yüksek olduğu belirlenmesi bu çalışmada anlamlı farklılaşma görülmediğinden desteklenememiştir.

Kardaş ve Şencan (2018) eğitim sektörü üzerinde İstanbul ili içerisinde özel bir eğitim kurumunda yönetici, eğitici ve destek personeli üzerinde yaptıkları çalışmaların sonucunda kişiliğin özelliklerinin arasında anlamlı ilişki olduğunu tespit etmesi bu çalışmadaki bulgularla da desteklenmiştir.

Kardaş (2018) tarafından özel eğitim sektöründe yapılmış bir çalışmada Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin alt boyutları olan Dışadönüklük, Duygusal Denge, Yeniliğe Açıklık (Zekâ/Hayal Gücü), Sorumluluk ve Uyumluluk boyutları ile İş Tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve deneyim süresi gibi demografik değişkenler ile İş Tatmini arasında anlamlı bir ilişki olmadığını tespit etmiştir.

Toker ve Kalıpçı (2017) beş faktör kişilik özelliklerinin yaşam doyumuna etkisini inceledikleri çalışmada üniversitede öğrenim gören öğrenciler ile çalışmıştır. Üniversite öğrencilerinden elde edilen veriler incelendiğinde Dışadönüklük ve Sorumluluk alt boyutu ile yaşam doyumunu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülürken, Duygusal Denge alt boyutu ile yaşam doyumunu arasında ise negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Uyumluluk ve Deneyime Açıklık (Zekâ/Hayal Gücü) alt boyutlarının ise yaşam doyumunu ile aralarında bir ilişki olmadığı sonucuna varılmıştır.

4.2 Değerlendirme ve Öneriler

Kişilik kavramı, insanı anlamaya çalışırken başvurduğumuz en temel kavramlardan biridir. Ancak bu kavramı tanımlamak oldukça zordur. Çünkü her birey yaratılış olarak farklıdır ve içinde yaşanılan durum ve tecrübeye göre sonradan edinilen davranış değişiklikleri olsa da kişiliği oluşturan çekirdek kavramlar mevcudiyetini korumaktadır. Beş Büyük Kişilik Özelliklerinin teorik temelleri ve

uygulamaları incelenmiş ve elde edilen bulgular doğrultusunda kişilik özelliklerinin iş tatminini etkilediği sonucuna varılmıştır.

İşletmelerin insan kaynakları bölümlerinde seçim aşamalarında kişilik özelliklerinin tespitine yönelik psikomotor testleri, kişilik tespit soruları vb. ön çalışmaların yapılmasının işçilerin etkinliğini artırarak işletme verimliliğini ve ürün kalitesini artırabileceği değerlendirilmektedir. İlave olarak terfi edecek personelin emsalleri arasından temayüzünün tespiti, çalışılacak pozisyonların seçimi, iş yükünün adil paylaşımı, iş yeri içinde rotasyon yapılmasında da kişilik özelliklerinin etkin olabileceği değerlendirilmektedir. Kişilik özelliklerine göre uyumlu müdahalelerin çalışanlar üzerinde pozitif etkileri olacağı onların örgütsel bağlılık, aidiyet yönlerine de olumlu etki sağlayacağı kıymetlendirilmektedir.

Beş büyük kişilik özelliklerinin iş tatmini düzeyleri üzerindeki etkileri ele alındığında; ileri araştırmalarda bu ilişkinin farklı sektörler, meslek grupları ve kültürel faktörler gibi değişkenler açısından incelenmesi faydalı olacaktır. İş tatmini üzerindeki diğer etkileyici faktörlerin yanı sıra kişilik özelliklerinin de dikkate alındığı kapsamlı çalışmaların yapılması önerilmektedir. Ayrıca iş tatmini ve kişilik özellikleri ilişkisinin yönetim uygulamalarına etkisinin detaylı olarak incelenerek araştırılmasının şirketlerde/işletmelerde uygulanabilir stratejilerin belirlenmesinde fayda sağlayacağı değerlendirilmektedir.

4.3 Sonuç

Elde edilen sonuçlara göre;

H₁ (Çalışanların beş kişilik özellikleri ile iş tatminleri arasında olumlu bir ilişki vardır.) Kabul,

H₂ (Çalışanların beş kişilik özellikleri ile demografik özellikleri arasında farklılık vardır.) Kısmen kabul,

H₃ (Çalışanların iş tatmini ile demografik özellikleri arasında farklılık vardır.) Kısmen kabul edilmiştir.

İşletmelerdeki yönetim kadrosundaki personel, fark yaratmak istiyorsa çalışanların iş tatmin oranlarına ve bunların artırılması yönünde alınması gereken tedbir ve kararlara dikkat etmelidir. Bu bağlamda iş tatmini sağlama aracı olarak kişilik özelliklerinin oldukça önemli bir değişken olduğu görülmüştür.

Kişilik özelliklerinin duygu durumlarının sadece iş yaşamında değil hayatın diğer alanlarında da etkisi olacağı öngörülmektedir. Kişilik özelliklerinin tespitinde ve ölçümünde kültürel farklılıklar ve iklim özelliklerinin de göz önünde bulundurulması önerilmektedir. Kişilik özelliklerinin bireylerin iş tatminleri ile istatistiksel olarak ilişkili olduğu, dolayısıyla bireyin hayata bakış açısında ve yaşam sürecinde kişilik özelliklerindeki değişimlerin etkin olacağı tespit edilmiştir.

KAYNAKÇA

- Aile Hekimliği Uygulama Yönetmeliği*. (2023, 12 15). www.mevzuat.gov.tr:https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=17051&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5 adresinden alındı
- Aile Hekimliği Uygulaması Planlama Rehberi*. (2021). Ankara: Sağlık Bakanlığı Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü Aile Hekimleri Dairesi Başkanlığı.
- Aktay, D. (2010, 1 1). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Ve Askeri Hastanede Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*.
- Aktay, M., & Sayar, G. H. (2021). Psikiyatrik Bozuklukların Psikososyal Yönü . *Kıbrıs Türk Psikiyatri ve Psikoloji Dergisi*, 48-55.
- Alarcon, G., Eschleman, K., & Bowling, N. (2009). Relationship Between Personality and Burnout: A Meta-Analysis. *Work & Stress*, 23(3), 244-263.
- Alu, A. (2017). SAĞLIĞIN TEMEL KAVRAMLARI. *Sağlık Yönetimi Dergisi*, 1(2), 32-41.
- Atak, H. (2011). Kimlik Gelişimi ve Kimlik Biçimlenmesi: Kuramsal Bir Değerlendirme. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar-Current Approaches in Psychiatry*, 163-213.
- Atak, H. (2013). On-Maddeli Kişilik Ölçeğinin Türk Kültürü'ne Uyarlanması. *Nöropsikiyatri Arşivi Dergisi*, 312-319.
- Atılmış, T. (2023, 06 22). Kişilik Özellikleri ve Değerlere Göre İşyerinde Kişi Uyumunun İş Tatmini ve Görev Performansı Üzerindeki Etkisi: Kişi-İş, Kişi-Yönelim Özellikleri ve Değerlere Göre İşyerinde Kişi Uyumunun İş Tatmini ve Görev Performansı Üzerindeki Etkisi: Kişi-İş, Kişi. *Doktora Tezi*. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Atılmış, T. (2023, Haziran 22). Kişilik Özellikleri ve Değerlere Göre İşyerinde Kişi Uyumunun İş Tatmini ve Görev Performansı Üzerindeki Etkisi: Kişi-İş, Kişi-Yönetici, Kişi-Çalışma Grubu ve Kişi-Örgüt Uyumu Açısından Bir Değerlendirme. *Doktora Tezi*. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Atkinson, R., Atkinson, R. C., R., Smith, E., J.Bem, D., & Hoeksema, S. (1999). *Psikolojiye Giriş*. İstanbul: Arkadaş Yayınları.

- Aytaç, S. (2000). *İnsanı Anlama Çabası*. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Aytekin, H., & Aytekin, T. (2023). Alfred Adler'in Bireysel Psikoloji Kuramı Ve Temel İlkeleri. *Electronic Cumhuriyet Journal of Communication*, 5(1), 40-47.
- Başaran, İ. E. (1999). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Umut Yayıncılık.
- Başol, O., & Çömlekçi, M. F. (2020). İş Tatmini Ölçeğinin Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1(2), 17-31.
- Behmen Çelikbaş, H. Ö. (2019). Genç Yetişkinlerde Benlik Saygısının Yordanmasında Beş Faktör Kişilik Modeli'nin Rolünün İncelenmesi. *Journal of Human and Social Sciences*, 2(2), 281-289.
- Bingöl, D. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (5 b.). İstanbul: Beta.
- Bitlisli, F., Dinç, M., Çetinceli, E., & Kaygisiz, Ü. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle Akademik Güdülenme İlişkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta Meslek Yüksekokulu Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 459-480.
- BM. (2024, 1 12). *İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi*. www.hsk.gov.tr:https://www.hsk.gov.tr/Eklentiler/Dosyalar/9a3bfe74-cdc4-4ae4-b876-8cb1d7eeae05.pdf adresinden alındı
- Bouchard, G., Guillemette, A., & Landry-Leger, N. (2004). Situational and Dispositional Coping: An Examination of Their Relation to Personality, Cognitive Appraisals and Psychological Relation to Personality, Cognitive Appraisals and Psychological. *European Journal of Personality*(18), 221-238.
- Bozkurt, A. E. (2022). Seyahat Acentası Çalışanlarının Kişilik Özelliklerinin Performans ve Çatışma Çözme Stratejisi Üzerine Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. Konya.
- Bozkurt, A. H. (2022). *Yüksek Lisans Tezi*. Konya: Şelçuk Üniversitesi.
- Bulut, S. (2022). Aile Sağlığı Merkezleri Kuruluş Yeri Değerlendirmesi; Metropol İlçe Örneği. *Turkish Journal of Public Health*, 14-24.
- Burcu Batga, L. Ö. (2022). Kişilik Özelliklerinin Politik Davranışlar Üzerine Etkisinde Algılanan Etik İş İkliminin Rolü. *Global Journal of Economics and Business Studie*, 11(21), 19-38.

- Burger, J. M. (2006). *Kişilik: Psikoloji Biliminin İnsan Doğasına Dair Söyledikleri*. (E. Sarıoğlu, Dü.) İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Cinel, M. O., & Kandemir, H. (2020). Müsamahacı ve Kısıtlayıcı Örgüt Kültürünün Çalışanların İş Tatmini Üzerine Etkisinde Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi: Perakende Sektörü Üzerine Bir Araştırma. *Politik Ekonomik Kuram*, 4(2), 187-199.
- Cooper, C., Golden, L., & Socha, A. (2013). The Big Five Personality Factors and Mass Politics. *Journal of Applied Social Psychology*, 68-82.
- Costa, P., & McCrae, R. (1992). Four Ways the Five Factors Are Basic. *Personality and Individual Differences*, 13, 653-665.
- Çağlayan, R. (2016). Aile Sağlığı Merkezi Personelinin Hukuki Statüsü. *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, 1(7), 399-415.
- Çelen, Ö. D. (2011). Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesi'nde Görev Yapan Sağlık Teknisyenlerinin/Teknikerlerinin İş Tatmini Düzeyinin İncelenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 13(2), 143-154.
- Çelik, G. T., & Oral, E. L. (2013). Türk İnşaat Sektörü Çalışanlarının Kişilik Özelliklerinin, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini ile İlişkisi. *Çukurova Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 28(2), 15-26.
- Çetintaş, D. (2021). Psikanaliz, Rüya ve Roman. *Akademik Dil ve Edebiyat Dergisi*, 2860-2915.
- Çimentepe, A. (2011, 11 30). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*.
- Damla, G. (2022, 08 22). *Üniversite öğrencilerinin Kişilik özellikleri, Psikolojik İyi Oluş ve Dijital Bağımlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. <https://www.proquest.com/>: <https://www.proquest.com/openview/7652c31e06da78c76b3387c6f50a8de1/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y> adresinden alındı
- Dayı, F., & Çetin, Z. N. (2020). Kişilik Özelliklerinin Bireylerin Finansal Tutumları Üzerindeki Rolü. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1234-1251.
- Delongis, A., & Holtzman, S. (2005). Coping in Context: The Role of Stres. *Social Support and Personality in Coping*(73), 1633-1656.

- Demir, C. (2012). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. *Kişilik Özellikleri ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Uygulama*. Malatya: İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, İşletme .
- Demirkan, S. (2006). Yüksek Lisans Tezi. *Özel Sektördeki Yöneticilerin ve Çalışanların Bağlanma Stilleri, Kontrol Odağı, İş Doyumu ve Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Araştırılması* . Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirkol, A., & Aslan, S. (2021). Holland'ın Tipolojisi, Bağlanma Ve Beş Faktör Kişilik Kuramı Üzerine Bir Derleme Çalışması. *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 1127-1150. <https://dergipark.org.tr>. adresinden alındı
- Deniz, A., & Erciş, A. (2010). Kişilik Özellikleri ile Algılanan Risk Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 301-330.
- Digman, J. (1990). Personality Structure: Emergence of the Five Factor Model. *Annual Review of Psychology*(41), 417-440.
- Doğan, T. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), 56-64.
- Doğar, N. (2013). Kişilik, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi : İstanbul'da Faaliyet Gösteren İkiticarî Bankada Bir Araştırma. *Doktora Tezi*. Adana.
- Doğar, N. (2016). Kişilik İle İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Alan Araştırması . *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1237-1247.
- Erdoğan, İ. (1999). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: İ.Ü İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Araştırma ve Yardım Vakfı Yay.
- Eroğlu, F. (2007). *Davranış Bilimleri*. Beta Yayıncılık: İstanbul.
- Furnham, A. (1996). The Big Five Versus The Big Four: The Relationship Between the Myers- Briggs Type Indicator and the NEO-PI Five Factor Model of Personality. *Personality and Individual Differences*(21), 303-307.
- Garip, S. (2023). Sosyal Bilimlerde Nicel Araştırma Geleneği Üzerine Kuramsal Bir İnceleme. *International Journal of Social Science Research*, 1-19.
- Goldberg, L. R. (1992). The development of markers for the Big-Five factor structure.

- Psychological Assessment*, 4(1), 26-42.
- Goldberg, L. R. (1993). The Structure of Phenotypic Personality Traits. *American Psychologist*, 26-34.
- Gosling, S. D., & Swann, W. B. (2024, 2 22). 2003 A very brief measure of the Big-Five personality domains. www.doi.org: [https://doi.org/10.1016/s0092-6566\(03\)00046-1](https://doi.org/10.1016/s0092-6566(03)00046-1) adresinden alındı
- Gökçek, H. A. (2020). *Online Alışverişte Karar Verme Stilleri, Çelişki, Risk ve Memnuniyet*. İstanbul: Hiperlink.
- Gözlü, K. (2020). Sağlıkın Sosyal Bir Belirleyicisi: Sağlık Okuryazarlığı A Social Determinant Of Health: Health Literacy. *SÜ Tıp Fakültesi Dergisi*, 27(1), 137-144.
- Gülmez, M. (2010). Sanayi Sektöründe İşgörenlerin (Çalışanların) İş Tatminini ve Verimini Etkileyen Faktörler ve Bir Araştırma. *Verimlilik Dergisi*.
- Gültaş, İ., & Tüzüner, V. L. (2017). Verimlilik karşıtı iş davranışlarının beş faktör kişilik. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46(1), 47-61.
- Gültekin, E. (2009). Polislerin Temel Kişilik Özelliklerinin İş Başarısı Üzerine Etkisi. *Doktora Tezi*. İstanbul.
- Günel, Y., & Bircan, H. (2022). Bireylerin Konut Finansman Tercihlerini Belirlemeye Yönelik Ölçek Geliştirilmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 709-725.
- Güner, A. (2024, 03 22). *YONETİMDEİNSAN*. www.yonetimdeinsan.com: <https://www.yonetimdeinsan.com/calisma-psikolojisi/neo-pi-r-5-faktor-kisilik-envanteri/> adresinden alındı
- Güney, S. (2016). *Davranış bilimleri*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2015). *SoSyal Bilimlerde Araştırma Yönyemleri*. Ankara: Seçkin.
- Gürcüoğlu, S., M.H.Çetinel, & Karagöz, A. (2020). İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Pandemi Döneminde Kamu Sektörü Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Journal of Human Sciences*, 17(4), 1204-1221.
- Güven, S. T. (2022). Çalışanların Esnek Çalışma Sistemi Ve İş–Aile Yaşam Dengesine İlişkin Algılamalarının İş Tatmini ve Görev Performansına Etkisinin Analizi.

Yüksek Lisans Tezi. Karaman.

- Horzum, M. B., & Padır, M. A. (2017). Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin Türk Kültürüne Uyarlanması. *Sakarya University Journal of Education*, 398-408.
- J.Boyle, G., Matthews, G., & H.Saklofske, D. (2008). *Personality Theory and Assessment*. Londra: Sage.
- Kahraman, S. (2021). *Yas Süreçleri ve Kişilik*. Ankara: İktisad Yayınevi.
- Karacıoğlu, F., & Bakan, S. (2016). İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamalarının Düzeyi İle İş Tatmini. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(5), 1289-1299.
- Kardaş, S., & Şencan, H. (2018). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(33), 287-299.
- Kaya, N. (2013, Ocak 1). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*.
- Kesici, S. (2021). Konuşma Becerisini Geliştirmek İçin Kullanılan Öğretim Yöntem ve Teknikleri ile İlgili Çalışmalar Üzerine Bir İnceleme. *Yüksek Lisans Tezi*. Pamukkale Üniversitesi.
- Keskin, H. İ. (2018). Türkiye’de Aile Sağlığı Merkezlerinin Teknik Etkinliğinin Araştırılması: Veri Zarflama ve Süper Etkinlik Yaklaşımı. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(13), 173-185.
- Kınık, S. (2007). Yüksek Lisans Tezi. *Kişilik Özellikleri İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Köknel, Ö. (1985). *Kaygıdan Mutluluğa Kişilik*. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- Kömürcüoğlu, H. (2003). Belirsizlik Ortamında İş Tatmini ve İşe Bağlılık. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 5(1), İstanbul.
- Kundak, Z. Ü. (2015). Bir Üniversite Hastanesinde Hemşirelik Mesleğinde İş Tatmini ve Motivasyon. *Kocatepe Tıp Dergisi*, 16(1), 1-10.
- Kurnaz, G. (2022). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kültürel Zekâ Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Uyumun Aracılık Rolü: Uluslararası Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma. *Doktora Tezi*. KONYA: Selçuk Üniversitesi.
- Kurt A., Ş. T. (2012). Türkiye’de Sağlık Hizmetlerinin Sosyalleştirilmesi: 1961-2003.

- Mersin Üniversitesi Tıp Fakültesi Lokman Hekim Tıp Tarihi ve Folklorik Tıp Dergisi*, 2(1), 21-30.
- Küçük, M. (2020, Temmuz 07). Yetişkinlerin öz şefkat, bağlanma stilleri ve psikolojik iyi oluş özelliklerinin incelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. www.gelisim.edu.tr adresinden alındı
- Küspeci, P. (2022). Sağlık Sektörü Çalışanlarının İş Tatminlerine Yönelik Literatür İncelemesi. *Sağlık ve Sosyal Refah Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 50-64.
- Lounsbury, W. S. (2009). Personality Characteristics Of Business Majors As Defined By The Big Five And Narrow Personality Traits. *The Journal of Education for Business*, 84(4), 200-204.
- Martins, H., & Proença, T. (2012). . (2012). “Minnesota Satisfaction Questionnaire- Psychometric Properties and Validation in a Population of Portuguese Hospital Workers”. *FEB*, 1-20.
- McCrae, R., & John, O. (1992). An Introduction to Five Factor Model and Its Applications. *Journal of Personality*(60), 175-215.
- Mekânsal Planlar Yapım Yönetmeliği*. (2024, 02 21). mevzuat.gov.tr: <https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=19788&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeliği&mevzuatTertip=5> adresinden alındı
- Mercanlıoğlu, A. Ç. (2012). Demografik Değişkenler Bazında İş Tatmini Boyutlarında Oluşan Farklılıklar: Okmeydanı Eğitim ve Araştırma Hastanesi Personeline Yönelik Bir Araştırma. *Öneri*, 10(37), 121-138.
- Mercimek, E. Ö. (2023). Beş faktör kişilik özellikleri ve politik beceri ilişkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. Denizli: Pamukkale Üniversitesi .
- Mercimek, E. Ö. (2023). Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ve Politik Beceri İlişkisi . *Yüksek Lisans Tezi*. Denizli: Pamukkale Üniversitesi .
- Merdan, E. (2013). Beş Faktör Kişilik Kuramı İle İş Değerleri ve İlişkisinin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(7).
- Odabaş, Z. (2004, 09 20). Yüksek Lisans Tezi. *İş Tatmini ve Bireysel Performans İlişkisi*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi.
- Oktay, M. (2021, Ocak). Üniversite Gençliğinde Tanrı Tasavvurları İle Kişilik Özellikleri İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Sakarya:

Sakarya Üniversitesi.

- Ordun, G. (2005). Kişilik Faktörleri ve Satış Temsilcilerinin İş Başarısı Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Çalışma. *Yönetim Dergisi*, 16(51), 56-68.
- Oyur, E. (2019). *Çok Kültürlü Kişilik – Kimlik Ve Kültürlerarası İletişim*. Ankara: Gazi Kitapevi.
- Özarslan, G. (2002). Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. *Çalışan Kişiliği ile İş Tatmini ve Performans Etkinliği Üzerine Bir Sağlık Kurumunda Araştırma*. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özbek, N. (İstanbul). Cumhuriyet Türkiye'sinde Sosyal Güvenlik ve Sosyal Politikalar. Emeklilik Gözetim Merkezi ve Tarih Vakfı.
- Özçifçi, V. (2018). İçsel Pazarlama Uygulamalarının İş Tatminine Etkisi: Hastane Çalışanlarına Yönelik Bir Uygulama. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 14(Özel), 147-162.
- Özdayı, N. (1991). Liselerde görev yapan öğretmenlerin eğitim ortamlarının iş tatmini ve verimlilik açısından değerlendirilmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*(10), 237-251.
- Özgen, H., Öztürk, A., & Yalçın, A. (2005). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Adana: Nobel yayınları.
- Özkalp, E., & Kirel, Ç. (2001). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: ETAM A.Ş Matbaa Tesisleri.
- Özüren, Ü. (2022, Ocak). Yöneticilerin Karar Verme Tarzları ile Kişilik Özellikleri ve Örgüt Kültürü Etkileşimi: İstanbul'daki Tekstil İşletmelerinde Bir Araştırma . *Doktora Tezi*. İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi .
- (1986). *Sağlığın Teşviki ve Geliştirilmesine Yönelik Ottawa Sözleşmesi*. Cenevre: DSÖ.
- Sağlık Bakanlığı*. (2024, 07 18). [www.saglik.gov.tr: https://www.saglik.gov.tr/TR-11492/tarihce.html](https://www.saglik.gov.tr/TR-11492/tarihce.html) adresinden alındı
- Sağlık Bakanlığı*. (2024, 07 18). [www.saglik.gov.tr: https://www.saglik.gov.tr/TR,11492/tarihce.html](https://www.saglik.gov.tr/TR,11492/tarihce.html) adresinden alındı
- Sağlık Bakanlığı 2024-2028 Stratejik Planı Sf-94*. (2024). Ankara: T.C. Sağlık Bakanlığı.
- Sağlık, G. N. (2021). Psikanalitik Kuram ve Sosyal Hizmet. *FLSF Felsefe ve Sosyal*

Bilimler Dergisi, 435-455.

- Sevimli, F., & İşcan, Ö. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Akademik Bakış*, 5(1-2), 55-64.
- Sığırı, Ü., & Gürbüz, S. (2011). Akademik Başarı Ve Kişilik İlişkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma. *The Journal of Defence Sciences*, 10(1), 30-48.
- Solunoğlu, A., & İkiz, A. N. (2020). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Hedonik Tüketim Üzerine Etkisinin İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2344-2361.
- Somer, O., Korkmaz, M., & Tatar, A. (2002). Beş Faktör Kişilik Envanterinin Geliştirilmesi-1: Ölçek ve Alt Ölçeklerinin Oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi*(17), 21-37.
- Stephen P. Robbins, Timoty A. Judge (2013). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel.
- Sudak, M. K., & Zehir, C. (2013). Kişilik Tipleri, Duygusal Zeka, İş Tatmini İlişkisi Üzerine Yapılan Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 141-165.
- Şahin, F. Y., & Çanakçı, E. (2022). Eşinden Şiddet Gören ve Görmeyen Çalışan Kadınların Çok Yönlü Eylemli Kişilik Özelliklerinin, Ruh Sağlığı Sürekliliklerinin ve Toplumsal Cinsiyet Rollerinin İncelenmesi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, 374-396.
- Şahin, M. M., & Yılmaz, O. (2020). Sosyal Sermaye, Motivasyon ve İş Tatmini Arasındaki Aracılık Etkisi: Batman Üniversitesi Örneği. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 27(3), 587-606.
- Şimşir, İ., & Seyran, F. (2020). İş Tatmininin Önemi ve Etkileri. *Meyad Akademi*, 1(1), 25-42.
- T.C.Sağlık Bakanlığı Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü. (2024, 1 3). *Sağlıklı Hayat Merkezi(SHM)*. <https://shm.saglik.gov.tr/shm-nedir.html> adresinden alındı
- Tatar, A. (2017). Büyük Beş 50 Kişilik Testinin Türkçeye Çevirisi ve Beş Faktör Kişilik Envanteri Kısa Formu ile Karşılaştırılması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 18(1), 51-61. <https://alpha-psychiatry.com/en/translation-of-big-five-personality-questionnaire-into-turkish-and-comparing-it-with-five-factor-personality-inventory-short-form-16331> adresinden alındı
- Tatar, A., Çelikleş, B., & Çamkerten, S. (2021). Potansiyel Liderliğin Yordayıcısı

- Olarak Kişilik Özellikleri. *Uluslararası Liderlik Eğitimi Dergisi*, 2(2), 1-10.
- Tatlıcan, M., & Çöğenli, M. Z. (2020). İş Sağlığı ve Güvenliği Performans Değerlendirme Uygulamalarının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Endüstri İşletmesi Örneği . *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* , 181-194.
- Temelli, E., Kaya, S., Ayar, M. H., & Yükseloğlu, E. H. (2021). Karanlık Üçlü Kişilik Özelliklerinde Genetiğin Rolü. *The Bulletin of Legal Medicine*, 197-204.
- Thoms, P., Moore, K., & Scott, K. (1996). The Relationship Between Self-Efficacy for Participating in Self-Managed Work Groups and the Big Five Personality Dimensions. *Journal of Organizational*(17), 349-362.
- Thurstone, L. L. (1934). The vectors of the mind. *Psychological Review*, 1-32.
- Toker, B. (2007). Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri: İzmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1), 92-107.
- Toker, B. v. (2017, Kasım). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Yaşam Doyumuna Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Örgütsel Davranış Kongresi*. Ankara.
- Top, M. (2016, 1 1). *Türk Sağlık Sistemi*. 5 3, 2023 tarihinde https://www.academia.edu/2923094/T%C3%BCrk_Sa%C4%9Fl%C4%B1k:file:///C:/Users/acer/Downloads/Turk_Saglik_Sistemi_ve_Politikalari.pdf adresinden alındı
- Topçu, F. (2017, Mayıs 24). Yüksek Lisans Tezi. *Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinde Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Yordayıcı Etkisinin İncelenmesi*. İstanbul : Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tunç, G. T. (2022). Kişilik Özellikleri Ve Algılanan Örgütsel Desteğin Kariyer Çapaları Üzerindeki Etkisi: Spor Eğitimi Veren Yükseköğretim Kurumları Örneği . *Doktora Tezi*. Konya: Selçuk Üniversitesi.
- Turhan, Ö. (2019). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde Depresyonun Aracılık Rolü. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*(5), 9-21.
- Turhan, Ö. (2019). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde Depresyonun Aracılık Rolü. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*(5), 9-21.
- Turhan, Ö., & Tiftik, C. (2022). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Çatışma Yönetme

- Stratejilerine Etkisi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*(12), 181-210.
- Uzun, S. (2020). Yaşlılarda, Kadınlarda ve Adölesanlarda Kişilik Algısı Değişimi ve Nedenleri . *İnsan ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 431-449.
- Ünlü, S. (2011). *Birey ve Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Ünsever, M. O., & Çetinkaya, F. F. (2021). Kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık etkisi: Kırşehir ilindeki kamu çalışanları üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 2653-2677.
- Üstü, Y., Uğurlu, M., & Keskin, A. (2016). Türkiye'deki Aile Hekimliği Uygulamasında Geliştirilmesi Gereken Noktalar. *Ankara Med J*, 16(1), 82-89.
- Watson, D., & Clark, L. (1997). *Extraversion and its Positive Emotional Core*. San Diego, CA: Academic Pres.: Handbook of Personality Psychology, R. Hogan ve S.
- Weiss, D. D., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Vol. 22, Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*. Minneapolis: University of Minnesota: Industrial Relations Center.
- Widiger, T. A., & Paul T. Costa, J. C. (2013). *Five Factor Model Personality Disorder Research*. London: Eurospan.
- Witt, L., Andrews, M., & Carslton, D. (2002). When Conscientiousness Isn't Enough: Emotional Exhaustion and Performance Among Call Center Customer Service Representative. *Journal of Management*(30), 149-160.
- Yakuboğlu, E. (2023, 06 08). İş Tatmini Ve Motivasyon Unsurlarının İşten Ayrılma Niyeti Ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Sivil Havacılık Sektöründeki Havayolu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma . *Doktora Tezi*. İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi .
- Yalçın, A., & Hırlak, B. (2022). Öz Yeterlik Algısının Çalışan Performansı Üzerine Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 2276-2292.
- Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S. (2014). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri (4.Baskı)*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İş Güç Endüstri İlişkileri Dergisi ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2).

- Yeşil, S., & Mavi, Y. (2021). Covid-19 Korkusu'Nun Duygusal Emek, Çalışan Performansı, İş Tatmini, Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi: Bir Alan Araştırması. *Yaşar Üniversitesi e-dergisi*, 1078-1104.
- Yıldız, S. (2001). Kişilik ve Meslek Seçimi Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldız, S. Y., Biçer, D. F., & Mahiroğulları, A. (2020). Kişilik Özellikleri, Genç Tüketicilerin Satın Alma Davranışını Nasıl Etkiler? *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(3), 661-675.
- Yüksel, İ. (2005). İletişimin iş tatmini üzerindeki etkileri: bir işletmede yapılan görgül çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 291-306.
- Zaman, N. (2024, 3 15). *paratic*. <https://paratic.com>: <https://paratic.com/kisilik-nedir-tipleri-ozellikleri-nelerdir/> adresinden alındı
- Zellars, K., Perrew, P., & Hochwarter, W. (2000). Burnout in Health Care: The Role of the Five Factors of Personality. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(8), 1570-1598.
- Zengin, N. (2024, 02 08). "Sağlık Hakkı" ve Sağlık Hizmetlerinin Sunumu. www.dergipark.org.tr: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/303589> adresinden alındı



NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU
GÖNÜLLÜ KATILIMCI ONAY FORMU

Sizi Doç. Dr. Tahsin GEÇKİL ve Yük. Lisans Öğrencisi Hasan DUYAR tarafından yürütülen “Ankara İli Etimesgut ve Sincan İlçelerinde Bulunan Aile Sağlığı Merkezleri Çalışanlarının 5 Büyük Kişilik Özellikleri (açıklık, sorumluluk, dışadönüklük, uyumluluk ve duygusal denge) ile İş Tatmini Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı araştırmaya davet ediyoruz. Bu araştırmanın amacı bilimsel verilerle Beş Büyük Kişilik Özellikleri ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesidir. Araştırmada sizden tahminen 15 dakika ayrımanız istenmektedir.

Bu çalışmaya katılmak tamamen GÖNÜLLÜLÜK esasına dayanmaktadır.

Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, bütün sorulara, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan, size en uygun gelen cevapları içtenlikle vermenizdir. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahipsiniz.

Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup **KİŞİSEL BİLGİLERİNİZ GİZLİ TUTULACAKTIR**; ancak verileriniz yayın amacı ile kullanılabilir.

Eğer araştırmanın amacı ile ilgili verilen bu bilgiler dışında, şimdi veya sonra daha fazla bilgiye ihtiyaç duyarsanız, araştırmacıya şimdi sorabilir veya aşağıdaki iletişim bilgilerinden ulaşabilirsiniz.

Yardımcı Araştırmacı/Sorumlu Araştırmacı Tarafından Doldurulacak	
Katılımcının kişisel bilgilerinin gizli tutulacağını, katılımcının çalışma kapsamında sağlayacağı tüm verilerin etik kurallara göre işleneceğini ve bu etik kuralların ihlali durumunda, ortaya çıkacak tüm sorumluluğu kabul ettiğimi beyan ederim.	
Unvanı, Adı-Soyadı:	Hasan DUYAR
Tarih:	/ /2024
İmza:	
Yetişkin Katılımcının Kendisi tarafından doldurulacak	
<input type="checkbox"/> Yukarıda yer alan ve araştırmadan önce katılımcıya verilmesi gereken bilgileri okudum ve katılmam istenen çalışmanın kapsamını ve amacını, gönüllü olarak üzerime düşen sorumlulukları anladım. <input type="checkbox"/> Çalışma hakkında yazılı/sözlü açıklama araştırmacı tarafından yapıldı ve kişisel bilgilerimin özenle korunacağı konusunda yeterli güven verildi. <input type="checkbox"/> Bu koşullarda, araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve telkin olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.	
Araştırma tamamlandığında genel/özel sonuçların benimle paylaşılmasını	<input type="checkbox"/> İstiyorum <input type="checkbox"/> İstemiyorum
Adı-Soyadı: veya Katılımcı Kodu:	
Tarih:	
İmza:	
İletişim Bilgileri (İsteğe bağlı):	

Bu form, katılımcının kendisi tarafından imzalandıktan sonra araştırmacıya teslim edilecektir. Ayrıca talep edildiği takdirde, bu formun bir nüshası katılımcıya verilecektir.



NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULUNA
SUNULACAK
BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU

Bu çalışma, “Ankara İli Etimesgut ve Sincan İlçelerinde Bulunan Aile Sağlığı Merkezleri Çalışanlarının 5 Büyük Kişilik Özellikleri ile İş Tatmini Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı bir araştırma çalışmasıdır. Çalışma, **Doç.Dr.Tahsin GEÇKİL ve Yük. Lisans öğrencisi Hasan DUYAR** tarafından yürütülmekte ve sonuçları ile Beş Büyük Kişilik Özelliklerinin iş tatminine etkisi ortaya konacaktır.

- Bu çalışmaya katılımınız gönüllülük esasına dayanmaktadır.
- Çalışmanın amacı doğrultusunda, Anket yapılarak sizden veriler toplanacaktır.
- İsminizi yazmak ya da kimliğinizi açığa çıkaracak bir bilgi vermek zorunda değilsiniz/araştırmada katılımcıların isimleri gizli tutulacaktır.
- Araştırma kapsamında toplanan veriler, sadece bilimsel amaçlar doğrultusunda kullanılacak, araştırmanın amacı dışında ya da bir başka araştırmada kullanılmayacak ve gerekmesi halinde, sizin (yazılı) izniniz olmadan başkalarıyla paylaşılmayacaktır.
- İstemeniz halinde sizden toplanan verileri inceleme hakkınız bulunmaktadır.
- Sizden toplanan veriler araştırma bitiminde arşivlenecek veya imha edilecektir.
- Veri toplama sürecinde/süreçlerinde size rahatsızlık verebilecek herhangi bir soru/talep olmayacaktır. Yine de katılımınız sırasında herhangi bir sebepten rahatsızlık hissederseniz çalışmadan istediğiniz zamanda ayrılabilirsiniz. Çalışmadan ayrılmanız durumunda sizden toplanan veriler çalışmadan çıkarılacak ve imha edilecektir.

Gönüllü katılım formunu okumak ve değerlendirmek üzere ayırdığınız zaman için teşekkür ederim. Çalışma hakkındaki sorularınızı **Necmettin Erbakan Üniversitesi İşletme bölümünden Doç.Dr. Tahsin GEÇKİL ve Hasan DUYAR’a** yöneltebilirsiniz.

Sorumlu Araştırmacı

Yardımcı Araştırmacı

Bu çalışmaya tamamen kendi rızamla, istediğim takdirde çalışmadan ayrılabileceğimi bilerek verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlarla kullanılmasını kabul ediyorum.
(Lütfen bu formu doldurup imzaladıktan sonra veri toplayan kişiye veriniz.)

Katılımcı Ad ve Soyadı:
 İmza :
 Tarih :

ANKET FORMU

- 1.Yaşınız:.....
- 2.Cinsiyetiniz
 Kadın Erkek
- 3.Eğitim durumunuz:
 Ortaöğretim Lise Mezunu Üniversite Mezunu Lisansüstü Eğitim/Doktora
- 4.Kaç yıldır bu iş yerindeki çalışmaktasınız?
 1 yıldan az 1-5 yıl 5-10 yıl 10 yıldan çok
- 5.Toplam çalışma süreniz kaç yıl?
 1 yıldan az 1-5 yıl 5-10 yıl 10 yıldan çok
- 6.Bu iş yerindeki pozisyonunuz (göreviniz) nedir?
 Hekim
 Hemşire/Ebe
 Diğer (Belirtiniz)

BEŞ BÜYÜK-50 KİŞİLİK TESTİ TÜRKÇE FORMU

Aşağıda yer alan ifadeleri kurumunuzun bütününe düşünerek değerlendiriniz. Her bir ifade için uygun olan yanıtı (x) şeklinde işaretleyiniz. Lütfen bütün maddeleri cevaplayınız, hiçbir soruyu boş bırakmayınız.

Kendinizi nasıl tanımlarsınız? Her bir ifadenin size ne kadar uygun olduğunu ifadenin yanındaki cevaplardan uygun olanını işaretleyerek belirtiniz. Kendinizi, gelecekte, olmak istediğiniz gibi değil, şu an nasıl görüyorsanız o şekilde tanımlayın.	Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Orta Kararsız	Biraz Uygun	Çok Uygun
1. Toplantıların gözdesiyimdir.					
2. Başkalarına pek ilgi duymam.					
3. Her zaman hazırlıklıyım.					
4. Kolayca kendimi baskı altında hissederim.					
5. Kelime hazinem zengindir.					
6. Çok konuşmam.					
7. İnsanlarla ilgilenirim.					
8. Kişisel eşyalarımı etrafta bırakırım.					
9. Genelde rahatımdır.					
10. Soyut fikirleri kavramakta zorlanırım.					
11. İnsanların arasında kendimi rahat hissederim.					
12. İnsanlara hakaret ederim.					
13. Detaylara dikkat ederim.					
14. Her şeye endişelenirim.					
15. Olayları zihnimde canlandırırım.					
16. Arka planda kalmayı tercih ederim.					
17. Başkalarının duygularını anlayıp paylaşıyorum.					
18. İşleri karmakarışık yaparım.					
19. Nadiren kendimi keyifsiz hissederim.					
20. Soyut fikirlerle ilgilenmem.					
21. Konuşmayı genelde ben başlatırım.					
22. Başka insanların problemleriyle ilgilenmem.					
23. İşleri hemen hallederim.					
24. Kolayca huzursuz olurum.					
25. Mükemmel fikirlerim vardır.					
26. Söyleyecek çok şeyim yoktur.					
27. Yumuşak kalpliyim.					
28. Genellikle eşyaları yerlerine koymayı unuturum.					
29. Moralim çabuk bozulur.					
30. Zekâ/Hayal Gücü m kuvvetli değildir.					

Toplantılarda değişik insanlarla konuşabilirim. 31.					
Kendinizi nasıl tanımlarsınız? Her bir ifadenin size ne kadar uygun olduğunu ifadenin yanındaki cevaplardan uygun olanını işaretleyerek belirtiniz. Kendinizi, gelecekte, olmak istediğiniz gibi değil, şu an nasıl görüyorsanız o şekilde tanımlayın.	Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Orta / Kararsız	Biraz Uygun	Çok Uygun
32. Aslında başkalarıyla pek ilgilenmem.					
33. Düzeni severim.					
34. Ruh halim çok sık değişir.					
35. Olayları anlamada hızlıyım.					
36. Dikkat kendi üzerime çekmekten hoşlanmam.					
37. Başkalarına zaman ayırırım.					
38. Görevlerimden kaçırım.					
39. Ruhsal dengem sık değişir.					
40. Zor kelimeler kullanırım.					
41. İlgi odağı olmaktan rahatsızlık duymam.					
42. Başkalarının duygularını hissederim.					
43. Bir plan takip ederim.					
44. Çabuk rahatsız olurum.					
45. Olaylar üzerinde düşünerek vakit geçiririm.					
46. Yabancıların arasında genelde sessizimdir.					
47. İnsanları rahatlatırım.					
48. İşimde titizimdir.					
49. Çoğu zaman kendimi keyifsiz hissederim.					
50. Fikirlerle doluyumdur.					

İŞ TATMİNİ

Bu Ölçeğin cevaplandırılması sırasında Kendinize “işimin bu yönünden ne kadar memnunuz?” sorusunu sorunuz ve cevabınızı aşağıda işaretleyiniz. Lütfen bütün maddeleri cevaplayınız, hiçbir soruyu boş bırakmayınız.	Hiç Memnunuz Değilim	Biraz Memnunuz	Orta Düzeyde Memnunuz	Memnunuz	Çok Memnunuz
1. Sürekli bir şeylerle meşgul olabilme imkânından					
2. Tek başına çalışma imkânından					
3. Zaman zaman farklı şeyler yapabilme imkânından					
4. Toplumda bir yer edinme imkânından					
5. Yöneticimin elemanlarına karşı davranış tarzından					
6. Yöneticimin karar verme konusundaki yeterliliğinden					
7. Vicdanıma ters düşmeyen şeyleri yapabilme imkânından					
8. Sürekli bir işe sahip olma imkânından					
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme imkânından					
10. Başkalarına ne yapacaklarını söyleme imkânından					
11. Yeteneklerimi kullanabilme imkânından					
12. Hastane politikasını uygulama imkânından					
13. Aldığım ücretten					
14. Bu işte ilerleme imkânlarından					
15. Kendi kararımı verme özgürlüğünden					
16. İş yaparken kendi yöntemlerimi deneme imkânından					
17. Çalışma koşullarından					
18. Çalışma arkadaşlarımla birbiriyle anlaşmasından					
19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında aldığım övgüden					
20. İşimden elde ettiğim başarı duygusundan					

ETİK KURUL KARARI



NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU
BAŞKANLIĞI
ETİK KURUL KARARI

Etik Kurul Toplantı Tarihi/Sayısı ve Karar No	Tarih :10/02/2023 Toplantı Sayısı: 03 Karar No :2023/80
Araştırmanın Başlığı	Ankara İli Etimesgut ve Sincan İlçelerinde Bulunan Aile Sağlığı Merkezleri Çalışanlarının 5 Büyük Kişilik Özellikleri ile İş Tatmini Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi
Sorumlu Araştırmacı	Doç. Dr. Tahsin GEÇKİL
Yardımcı Araştırmacı	Lisansüstü Öğrenci Hasan DUYAR
Etik Kurul Kararı	12835 sayılı başvuru Etik Kurul tarafından değerlendirilmiş olup, başvurunun bilimsel araştırma etiği açısından “Uygun” olduğuna karar verilmiştir.

ARAŞTIRMA İZİN YAZILARI



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Personel Daire Başkanlığı

Sayı : E-18977135-200-334994

25.04.2023

Konu : Araştırma İzni (Doç.Dr. Tahsin GEÇKİL)

UYGULAMALI BİLİMLER FAKÜLTESİ DEKANLIĞINA

Fakülteniz Tıbbi Yönetim Bölümü Tıbbi Yönetim Anabilim Dalı Doçent unvanlı Dr. Öğr. Üyesi Tahsin GEÇKİL'in sorumluluğunda ve yardımcı araştırmacı Yüksek Lisans Öğrencisi, Hasan DUYAR tarafından yapılmak istenen "Ankara İli Etimesgut ve Sincan İlçelerinde Bulunan Aile Sağlığı Merkezleri Çalışanlarının 5 Bilye Kişilik Özellikleri İle İy Tahmini Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" başlıklı araştırma izni talebi hakkındaki Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü'nün görüş yazısının ilgili öğretim üyesine tebliğ edilmesine ilişkin Ankara Valiliği İl Sağlık Müdürlüğü'nden alınan 19.04.2023 tarih ve 213951726 sayılı yazı örneği ekte gönderilmiştir. Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile onaylanmıştır.

Bölge Doğrulama Kodu : 8012-0597-0611 Bölge Doğrulama Adresi : <http://ebvareogu.ebakan.edu.tr>

Adres: Yaka Mah. Kasım Halife Sok. No: 11/11A Blok No: 11/1B Blok Posta Kodu:
42600 Meram : KONYA

Bilgi İçi: Mullaanned Essel BÜYÜK

Telefon No : 0332 221 06 12

Fax No : 0332 257 69 91

Bilgisayar İşletmeni

e-Posta :

İnternet Adresi : <http://www.eribakan.edu.tr>

Telefon No:0332 221 06 12





T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü

Sayı : E-51381736-771-213951726
Konu : Araştırma İzni (Doç. Dr. Tahsin
GEÇKİL)

NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Uygulamalı Bilimler Fakültesi)

İlgi : a) 09.03.2023 tarih ve E-36198255-000-210985323 sayılı yazımız.
b) 19.04.2023 tarih ve Halk Sağlığı Genel Müdürlüğünün E-49654233-604.02.02-213886824 sayılı yazısı.

Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi'nde görevli Doç. Dr. Tahsin GEÇKİL sorumluluğunda ve yardımcı araştırmacı Yüksek Lisans Öğrencisi, Hasan DUYAR tarafından yapılmak istenen "Ankara İli Etimesgut ve Sincan İlçelerinde Bulunan Aile Sağlığı Merkezleri Çalışanlarının 5 Büyük Kişilik Özellikleri İle İş Tatmini Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" başlıklı ilgi "a" kayıtlı araştırma izin talebi hakkındaki cevabi ilgi "b" kayıtlı Halk Sağlığı Genel Müdürlüğünün görüş yazısı ekte sunulmuş olup, Doç. Dr. Tahsin GEÇKİL'e tebliğ edilmesi hususunda;

Bilginizi ve gereğini arz ederim.

Ek: (HSGM-Görüş Üst Yazısı)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge doğrulama kodu: C32D4849-61EF-4D05-98D0-8D428CC1046B

Belge doğrulama adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/saglik-bakanligi-ebys>

Hacıtepe, Talatpaşa Blv no 44, 06230 Alındag/Ankara 06000

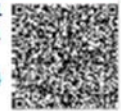
Telefon No:

e-Posta: İnternet Adresi: <https://www.saglik.gov.tr/>

Keş Adresi:

Bilgi için: Betül UÇER
Veri Hazırlama Ve Kontrol İşlt.

Telefon No: 03125084704





T.C.
SAĞLIK BAKANLIĞI
Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü



Sayı : E-49654233-604.02.02-213886824
Konu : Araştırma İzin Talebi (Doç. Dr. Tahsin
GEÇKİL)

19.04.2023

ANKARA VALİLİĞİNE
(İl Sağlık Müdürlüğü)

İlgi : 07.04.2023 tarihli ve E-51381736-771-213003160 sayılı yazınız.

İlgide kayıtlı yazınızda, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Yönetim Bölümü Ulaştırma ve Lojistik Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Doç. Dr. Tahsin GEÇKİL sorumluluğunda, Yüksek Lisans Öğrencisi, Hasan DUYAR tarafından yapılmak istenen “Ankara İli Etimesgut ve Sincan İlçelerinde Bulunan Aile Sağlığı Merkezleri Çalışanlarının 5 Büyük Kişilik Özellikleri İle İş Tatmini Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” konulu araştırma için Genel Müdürlüğümüzün görüşünün istendiği anlaşılmaktadır.

Konuya ilişkin olarak, araştırma talebinin Genel Müdürlüğümüzce yapılan değerlendirilmesi neticesinde; Birinci basamak sağlık hizmetleri alanında yapılacak olan tüm araştırmalarda Tıbbi Deontoloji Tüzüğüne ve Hasta Hakları Yönetmeliğine uyulması gerekmektedir. Ayrıca, 25/01/2013 tarihli ve 28539 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Aile Hekimliği Uygulama Yönetmeliği’nin 31 inci maddesi, 5 inci fıkrasında belirtilen “Aile hekimleri, bakmakla yükümlü olduğu vatandaşlara ait, bilgi sisteminde tuttuğu tüm verilerin ilgili mevzuatı çerçevesinde gizliliğini, bütünlüğünü, güvenliğini ve mahremiyetini sağlamakla yükümlüdür.” hükmü ile 01/08/1998 tarihli ve 23420 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Hasta Hakları Yönetmeliği’nin “Bilgilerin Gizli Tutulması” başlıklı 23 üncü maddesi 1 inci fıkrasında belirtilen “Sağlık hizmetinin verilmesi sebebiyle edinilen bilgiler, kanun ile müsaade edilen haller dışında hiçbir şekilde açıklanamaz” hükmüne istinaden, aile hekimlerine kayıtlı nüfusla ilgili veriler şahsın veya yasal vasisinin izni olmadan üçüncü kişilerle paylaşamaz. Öte yandan 07.04.2016 tarihli Resmî Gazete’ de yayımlanmış olan 6698 sayılı “Kişisel Verilerin Korunması Kanunu” hükümleri doğrultusunda ilgili veriler şahsın veya yasal vasisinin izni olmadan üçüncü kişilerle paylaşılmayacağı hükmü yer almaktadır.

Bununla birlikte aile sağlığı merkezinde gerçekleştirilecek olan araştırmalarda, aile sağlığı Merkezinin işleyişi ve güvenilirliğine zarar verilmemesi, aile hekimlerinin ve aile sağlığı çalışanlarının onayı çerçevesinde çalışma saatleri ve hizmeti aksatmadan, bizzat araştırma sahibi tarafından araştırmanın yürütülmesi gerekmektedir. Ayrıca araştırmanın, veri toplama sürecinin enfeksiyon tedbirleri kapsamında Bakanlıkça belirlenen usul ve esaslar çerçevesinde yapılması, yukarıda yer alan mevzuat çerçevesinde, aile hekimleri ile aile sağlığı çalışanlarının iletişim bilgileri ve aile sağlığı merkezlerinin adreslerine ait verilerin verilmeyeceği, ancak araştırmacının kendi imkanları ile aile hekimlerine ve aile sağlığı çalışanlarına ulaşması durumunda araştırmanın yapılabileceği kararına varılmıştır.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge doğrulama kodu: F98579A6-EB28-4332-92CE-E69653219731

Belge doğrulama adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/saglik-bakanligi-ebys>

Sağlık Mahallesi A.Adnan Saygun Caddesi No 55 Sıhhiye 06430
Telefon No: 03125655854
e-Posta: İnternet Adresi: <https://www.saglik.gov.tr/>
Kep Adresi: sb@hs01.kep.tr

Bilgi için: ZEYNEP KOSEOĞLU
Tıbbi Teknoloji

Telefon No: 03125655892



Bu değerlendirmeler doğrultusunda yukarıda yer alan ilkelere bağlı kalmak koşuluyula araştırma izin talebi uygun görülmüştür. Çalışma tamamlandığında sonuçlarını içeren bir rapor örneğinin Genel Müdürlüğümüze gönderilmesi gerekmektedir. Talep sahibine durumun bildirilmesi hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge doğrulama kodu: F98579A6-EB28-4332-92CE-E69653219731

Belge doğrulama adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/saglik-bakanligi-ebys>

Sağlık Mahallesi A.Adnan Saygun Caddesi No 55 Sıhhiye 06430

Telefon No: 03125655854

e-Posta: [Internet Adresi: https://www.saglik.gov.tr/](https://www.saglik.gov.tr/)

Keş Adresi: sb@hs01.kep.tr

Bilgi için: ZEYNEP KOSEOGLU

Tıbbi Teknolog

Telefon No: 03125655892



TEZ 1.SAVUNMA SINAVI TUTANAK FORMU



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne

Tez Savunma Sınavı Tutanak Formu (Tezli Yüksek Lisans)

Öğrencinin	Adı Soyadı	HASAN DUTYAR	Numarası	22811101911	
	Anabolum Dalı	İŞLETME			
	Bilim Dalı	İŞLETME			
	Programı	Tezli Yüksek Lisans			
	Danışmanı	Doç. Dr. Tahsin GEÇKİL			
Tez Başlığı	Ankara İli Etmesgut ve Sincan İlçelerinde Bulunan Aile Sağlık Merkezleri Çalışanlarının 5 Büyük Kişilik Özellikleri ile İş Tatmini Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi				
Savunma Sınavı Durumu	1. Savunma Sınavı				
Savunma Tarihi	3/07/2024	Savunma Saati	10:00	Savunma Süresi	60 dk.

Necmettin Erbakan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği hükümleri uyarınca tezli yüksek lisans tez savunma sınavı gerçekleştirilmiş ve aşağıdaki duruma bu tutanakla tespit edilmiştir.

Sonuç	Tezin düzeltilmesine*	oğ birligi ile karar verilmiştir.
-------	-----------------------	-----------------------------------

*Düzeltilme kararı verilen öğrenci en geç 3 ay içinde düzeltilmesi gereken tezi aynı üniv. içinde yeniden savunmalıdır. **Düzeltilen ve Reddenilen tezlere ilişkin tez savunma sınavı için gerekli raporların birlikte sunulması gerekmektedir. Tezle başlanarak bulunan red edilen öğrencinin program ile ilgili olarak ***Oy çekişmesi ile karar verilmesi halinde, düzeltilme kararı kararda ve oyların üçte ikisi gerektirir. Tez savunma sınavı için gerekli raporlarda belirtilmesi gerekmektedir.

Tez başlığında değişiklik yapılırsa yeni tez başlığı	
Türkçe	Beş Büyük Kişilik Özellikleri ile İş Tatmini Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Aile Sağlık Merkezleri (ASM) Örneği
İngilizce	An Investigation of the Relationship Between the Big 5 Personality Traits and Job Satisfaction: The Case of Family Health Centers (FHC)
Gerekçe	İlin uygulamasının değerlendirilmesinde öğrencinin başlığını değiştirmesi uygun görülmüştür.

Tez Savunma Sınavı Jürisi			
	Unvanı Adı Soyadı	Kabul/Düzeltilme/Red	İmza
Danışman		Tezin Düzeltilmesi	
Üye (Kurum İç)		Tezin Düzeltilmesi	
Üye (Kurum Dış)	11	Tezin Düzeltilmesi	

Ek

- 1- Tez incelemesi ve değerlendirme jüri ortak raporu
- 2- Tezin jüriye teslim tutanağı formu
- 3- Tez savunma sınavı için gerekçeli rapor (Oy çekişmesi, düzeltilme ve ret kararı verilmesi durumunda)
- 4- Başlık değişikliği olması durumunda Etik Kurul Kararı (Üniversitemizin Lisansüstü Eğitim Öğretim Süreci Uygulama Yönetmeliği Madde: 9/2-D/4)

Not:

- 1- Bu belge ekinle birlikte savunma tutanakları aynı 3 gün içinde enstitüye teslim edilmelidir.
- 2- Tez savunma sınavından sonra 7 ay içerisinde mezuniyet formu enstitüye teslim edilmelidir.
- 3-Reddenilen tezlere ilişkin diğer sınavla başvuru için jüriye yazılı karar talep etmek için ilave gerekmez.



Tez İnceleme ve Değerlendirme Jüri Ortak Raporu

Öğrencinin	Adı Soyadı: Hasan DUYAR	Öğrenci Numarası: 22811101911
Tez Başlığı	Ankara İli Etimesgut ve Sincan İlçelerinde Bulunan Aile Sağlık Merkezleri Çalışanlarının 5 Büyük Kişilik Özellikleri ile İş Tatmini Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	
		Evet/Hayır*
Tezin başlığı seçimi ile uyumlu mu?		Hayır
Özet amaç, gereç-yöntem ve bulguları kapsayacak şekilde yazılmış mı?		Hayır
Özette sonuçta yer verilmiş mi?		Evet
Genel bilgiler tez konusu ile uyumlu mu?		Evet
Çalışmanın amacı net olarak belirtilmiş mi?		Hayır
Yöntem ile tez konusu uyumlu mu?		Hayır
Çalışmanın sınırlılıkları belirtilmiş mi?		Evet
Tezin tamamı şekil yönünden tez hazırlama kılavuzu ve şablonuna uygun olarak hazırlanmış mı?		Hayır
Tez konusuna uygun ve yeterli sayıda kaynak kullanılmış mı?		Hayır
Metin içinde doğru atıflar yapılmış mı ve çalışmada yapılan atıflar bilimsel kriterlere uygun mu?		Hayır
Tablo ve şekiller (resim, grafik, vs.) uygun ve yerinde kullanılmış mı (varsa)?		Evet
Tablo ve şekil açıklamaları içerikleriyle uyumlu mu (varsa)?		Evet
Yazım ve dilbilgisi, Türkçe kuralları uygun mu?		Evet
Bilimsel terimler doğru kullanılmış mı?		Evet
Şade sözcük ve anlamsızlıklar bir dille yazılmış mı?		Hayır
Bilimsel etik kuralları uyulmuş mu?		Evet
Tezde yapılan çalışma tez ünitesi ile uyumlu mu?		Evet

*Tezin kabul edilmesine karar verilmesi durumunda, etkili yönetim kurullarında onaylanması için tüm maddelerin "evet" olması zorunludur.

Belirtilmek istenen diğer hususlar

[Belirtilmek istenen diğer hususlar]

Özgünlük

Aday, sizce bu çalışma sonunda bilimsel araştırma yapma, bilgiye erişme, değerlendirme ve yorumlama yeteneği kazanmış mıdır?

Evet

Bu tez aşağıda belirtilen niteliklerden hangisi/hangilerini sağlamaktadır?

- Bilime yenilik getirmiştir.
- Yeni bir bilimsel yöntem geliştirmiştir.
- Bilinen bir yöntemi yeni bir alana uygulamıştır.
- Diğer : Diğer Nitelik



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ

Tez Savunma Sınavı Jüri Gerekçeli Rapor

Jüri üyelerinin değerlendirmesi neticesinde tezle ilgili önerilen değişikliklerin yapılabilmesi için 3 aylık düzeltme verilmesine karar verilmiştir.

Not: Bu rapor, savunma sınavı sonrasında düzeltilen, revize edilen tez ve ayıklanmış ile alınan kararlar için düzenlenecektir (gerekçesi belirtilerek).

BAŞLIK DEĞİŞİM ETİK KURUL KARARI

NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU
ETİK KURUL KARARI

Etik Kurul Toplantı Tarihi/Sayısı ve Karar No	Tarih :12/07/2024 Toplantı Sayısı: 14 Karar No :2024/591
Araştırmanın Eski Başlığı	Ankara İli Etimesgut ve Sincan İlçelerinde Bulunan Aile Sağlığı Merkezleri Çalışanlarının 5 Büyük Kişilik Özellikleri ile İş Tatmini Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.
Araştırmanın Yeni Başlığı	Beş Büyük Kişilik Özellikleri ile İş Tatmini Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Aile Sağlık Merkezleri Örneği.
Sorumlu Araştırmacı	Doç. Dr. Tahsin GEÇKİL
Yardımcı Araştırmacı	Lisansüstü Öğrenci Hasan DUYAR
Etik Kurul Kararı	20266 sayılı başvuru Etik Kurul tarafından değerlendirilmiş olup, tez başlığı değişikliğinin bilimsel araştırma etiği açısından "Uygun" olduğuna karar verilmiştir.