



Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi

The Journal of International Social Research

Cilt: 10 Sayı: 50 Volume: 10 Issue: 50

Haziran 2017 June 2017

www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581

AKADEMİSYENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI, KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER

THE RELATIONSHIPS BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT, PERSONALITY TRAITS AND BURNOUT LEVELS OF ACADEMICIANS

Meryem Berrin BULUT*

Öz

Bu çalışmanın temel amacı akademisyenlerin örgütsel bağlılıkları, kişilik özellikleri ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesidir. Bu bağlamda öncelikle örgütsel bağlılık, kişilik özellikleri ve tükenmişlik kavramlarının tanımları verilmiş, daha sonra bu değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkileri kuramsal ve görgül çalışmalar yardımıyla açıklanmaya çalışılmıştır. Araştırmaya Orta Anadolu'da bir devlet üniversitesinde görev yapan 90 akademisyen gönüllü olarak katılmıştır. Araştırmada veri toplama araçları olarak Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Beş Faktörlü Kişilik Ölçeği ve Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın verileri elektronik erişim ve elden uygulama yoluyla toplanmıştır. Analiz sürecinde verilerin dağılım özellikleri dikkate alınmıştır. Çözümleme, "Ortalama ve standart sapma", "Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analizi" ve "Hiyerarşik Regresyon Analizi" teknikleri ile yapılmıştır. Bulgular akademisyenlerde en yüksek bağlılık ortalamasının duygusal bağlılık, en düşük ise devam bağlılığı; en yüksek kişilik ortalamasının deneyime açıklık, en düşük ise duygusal dengesizlik ve en yüksek tükenmişlik ortalamasının zihinsel tükenmişlik, en düşük ise duygusal tükenmişlik olduğunu göstermiştir. Akademisyenlerin örgütsel bağlılıkları, kişilik özellikleri ve tükenmişlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Araştırmanın bulguları ilgili alan yazın temelinde tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Kişilik Özellikleri, Tükenmişlik, Akademisyenler.

Abstract

The main objective of this study is examining the relationships between academicians' organizational commitment level, personality traits and burnout levels. In this context, the definitions of organizational commitment, personality traits and burnout are primarily given. Then, the relationships between these variables are explained with the help of theoretical and empirical studies. 90 academicians from a state university in Central Anatolia participated voluntarily in this study. Data were collected utilizing Organizational Commitment Scale, Five Factor Personality Scale and Burnout Scale. The data of the study was collected through electronic access and hand - paper application. During the analysis process the distribution characteristics of the data were taken into account. Analysis was performed with the help of "Mean and standard deviation", "Pearson Product Moment Correlation Analysis" and "Hierarchical Regression Analysis". According to the findings of this study, academicians' emotional commitment level is the highest and continuance commitment level is the lowest. Openness to experience has the highest score and neuroticism has the lowest score. In burnout levels mental burnout has the highest score and emotional burnout has the lowest score. There are statistically significant relationships between organizational commitment level, personality traits and burnout levels. Findings are discussed in the light of relevant literature.

Keywords: Organizational Commitment, Personality Traits, Burnout, Academicians.

1. Giriş

Çalışanlar yaşamlarının büyük bir kısmını iş ortamlarında geçirmektedirler. İşe bağlanma ve işi sahiplenme ise hem örgüt hem de çalışan açısından büyük bir önem taşımaktadır. Örgütlerin devamlılığı için ihtiyaç duyulan en önemli unsur da çalışanların örgüte bağlılığı konusu oluşturmaktadır (Dolu, 2011). Çalışanlar örgüte kendi deneyim ve becerilerini aktarırken, elbette buna karşılık örgüt de çalışanlara bazı katkılar sağlamaktadır (Angle ve Perry, 1981). Görülen o ki, örgüte bağlılığı yüksek olan bireyler örgütün başarısı için büyük çaba göstermektedirler. Bu bireyler sadece kendi görev tanımları kapsamındaki işleri değil, görev tanımları dışındaki işleri bile büyük bir gayretle yerine getirmektedir (Usta ve Küçükaltan, 2012).

Çalışanın örgüt ile ilişkisini tanımlayan ve örgütte kalma veya örgütten ayrılma kararları üzerinde etkisi olan örgütsel bağlılık psikolojik bir durumdur ve çalışanların örgütün hedeflerini ve amaçlarını kendi hedefleri ve amaçları gibi görmeleri ve aynı zamanda kendilerini örgütün bir parçası olarak hissetmeleridir (Meyer ve Allen, 1984). Meyer ve Allen'e (1991) göre örgütsel bağlılık üç bileşene sahiptir. Bunlar şu şekilde sıralanmıştır;

a) *Duygusal Bağlılık:* Bir çalışanın örgüte duygusal olarak bağlanması ve örgütle özdeşleşmesidir.

b) *Devam Bağlılığı:* Bir çalışanın örgütü terk etme ile ilişkili zararların farkında olmasıdır.

c) *Normatif Bağlılık:* Bir çalışanın istihdamı devam ettirmek için zorunluluk duygusu hissetmesidir.

* Arş. Gör., Ahi Evran Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü.

Duygusal bağıllığı güçlü olan çalışanlar örgütte kalmak istedikleri, devam bağıllığı güçlü olan çalışanlar örgütte kalmaya gereksinim duydukları ve normatif bağıllığı güçlü olan çalışanlar ise örgütte kalmaları gerektiği için mevcut kurumda çalışmayı sürdürmektedirler (Meyer ve Allen, 1984).

Kişilik, bireyi diğer bireylerden farklılaştıran özelliklerin bütünüdür. Davranışı doğrudan etkilediğine inanılan bu özellikler kişinin tüm yaşantısına etki etmektedir. Bireylerin aynı olaylar karşısında farklı tepkiler vermelerinin sebeplerinden birisi de kişilik özellikleridir (Erkuş ve Tabak, 2009). Bireylerin davranışları durumdan duruma göre doğal olarak değişmektedir fakat bireyin doğasını tanımlayan özelliklerde bir tutarlılık bulunmaktadır. Kişiliği ölçmenin en basit tekniği, kişilik özellikleri sıfatlarının bireye ne kadar uyduğunu bireyin kendisinin değerlendirmesidir (Matthews, Deary ve Whiteman, 2009).

Kişiliği ölçmek için farklı modeller kullanılmaktadır. Bunlardan bir tanesi McCrae ve Costa (1987) tarafından geliştirilen beş faktörlü kişilik modelidir. Bu modelin temel boyutları şu şekilde sıralanmıştır;

a) *Duygusal Dengesizlik*: Endişe, güvensizlik, psikolojik strese duyarlılık, dürtüleri kontrol edememe, gerçekdışı fikirlere yatkınlık ve stres ile baş edememe,

b) *Dışadönüklük*: Sosyal, eğlenceyi seven, konuşkan, samimi, olumlu duygulara ve sosyalliğe doğru eğilim,

c) *Deneyime Açıklık*: Orijinal, yaratıcı, geniş ilgi alanına sahip ve cesur,

d) *Uyumluluk*: Güven veren, sevimli, işbirlikçi, inatçı olmayan, kişilerarası güven ve diğerlerini düşünme eğilimi,

e) *Sorumluluk*: Saygılı, vicdanlı, ahlaklı, sorumluluk sahibi, çalışkan, enerjik ve azimli olma gibi terimlerle tanımlanmaktadır.

Aşırı yüklenmeye karşı bir tepki olan tükenmişlik bireysel stres tepkisi olarak değil, bireyin işyerindeki ilişkileri açısından çalışılmıştır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Tükenmişlik sendromunun önemli yönü, duygusal bitkinlik hissini artmasıdır. Çalışanlar duygusal kaynakları tükenince, kendilerini psikolojik seviyede işlerine vermelerinin mümkün olmadığını hissetmektedirler. Diğer bir yönü, diğer insanlar hakkında çalışanların olumsuz ve şüpheli tutum geliştirmeleridir. Tükenmişlik sendromunun üçüncü yönü bireyin kendisini olumsuz değerlendirme eğilimidir. Tüm bunların sonucu olarak, tükenmişlik sendromu yaşayan çalışanlar kendilerini mutsuz hissetmektedirler ve işteki başarıları hakkında memnuniyetsizlik duymaktadırlar (Maslach ve Jackson, 1981).

Tükenmişlik, çalışanları yardım isteyemeyecekleri veya durumlarını değiştirmek için çaba gösterme eğiliminde olmadıkları olumsuz, kısır bir döngüye sokmakta ve bunun bir sonucu olarak bireyler verimsiz bir şekilde çalışmaya devam etmektedirler. Tükenmiş çalışanlar örgüte olan ilgilerini yitirmekte ve aşırı derecede eleştirel olmakta, yönetime ve çalışma arkadaşlarına güvenmemektedirler (Bakker, Demerouti ve Verbeke, 2004).

Yukarıda da belirtildiği gibi, tükenmişlik işte karşılaşılan duygusal ve kişilerarası stresörlere uzun süreli bir tepkidir ve bitkinlik, duyarsızlaşma ve yetersizlik boyutları ile tanımlanmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981). Bu boyutlar aşağıda kısaca açıklanmıştır:

a) *Duygusal Tükenme*: Duygusal tükenme boyutu tükenmişliğin temel bireysel stres boyutunu temsil etmektedir. Bireyin duygusal ve fiziksel kaynaklarının aşırı genişlemiş veya tükenmiş olması duygusudur. Aşırı iş yüküyle başa çıkabilmek için bireyin kendisini işten duygusal ve bilişsel olarak uzaklaştırmasıdır.

b) *Duyarsızlaşma*: Sinizm veya duyarsızlaşma bileşeni tükenmişliğin kişilerarası bağlam boyutunu temsil etmektedir. İşin çeşitli yönlerine olumsuz, duyarsız veya aşırı bağımsız tepkidir.

c) *Düşük Başarı Hissi*: Düşük etkinlik veya başarı bileşeni tükenmişliğin öz değerlendirme boyutunu temsil etmektedir. İşte yetersizlik duygusu, başarı ve verim eksikliğini ifade etmektedir.

Çalışanların kişilik özellikleri iş memnuniyetlerini veya memnuniyetsizliklerini ve bunun bir sonucu olarak da tükenmişlik düzeylerini etkileyebilmektedir. Kişilik özellikleri bireyin tükenmişliğe yatkınlığını veya dayanıklılığını göstermektedir. Tükenmişliğin ve bağıllığın temel boyutları birbirlerinin zıttı olarak görülebilir. Bireylerin işleri ile olan psikolojik ilişkileri tükenmişliğin olumsuz deneyimi ve bağıllığın olumlu deneyimi arasında bir süreç olarak kavramsallaştırılmaktadır (Maslach ve Leiter, 2008).

Örgütsel bağıllık bireyin kendisini örgütün hedefleri doğrultusunda tanımlaması, örgütle özdeşleşmesi (Meyer ve Allen, 1984) olarak tanımlanmakta iken tükenmişlik bireyin duygusal olarak tükenmesi ve kuruma karşı olumsuz bir tutum içine girmesidir (Maslach ve Jackson, 1981). Bu iki tanım incelendiğinde, örgütsel bağıllık ve tükenmişlik düzeylerinin birbirine zıt kavramlar olduğu görülmektedir. Pek çok çalışmada (örn., Cannon ve Herda, 2016; Han, Han, An ve Lim, 2015; Tekin, Aydın, Özmen ve Yaykaşlı, 2014) örgütsel bağıllık ile tükenmişlik arasında olumsuz ve anlamlı ilişkiler saptanmıştır.

Örgütsel bağıllık ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalara bakıldığında, bazı araştırma sonuçlarının anlamlı ilişkiler ortaya koyarken bazı çalışmaların bu iki değişken arasında anlamlı ilişkiler ortaya koymadığı anlaşılmıştır (örn., Choi, Oh ve Colbert, 2015; Reçepoğlu, Kılınç, Şahin ve Er,

2013). Akademisyenleri ele alan bu çalışmada, örgütsel bağlılık ile kişilik özellikleri arasında anlamlı ilişkiler beklenmektedir.

Pek çok çalışmada kişilik özelliklerinden dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklık ile tükenmişlik arasında olumsuz ve anlamlı; duygusal dengesizlik ile tükenmişlik arasında ise olumlu ve anlamlı ilişkiler saptanmıştır (örn., Waldmann, Wolfradt, Klement, Fuchs, Riemenschneider ve Heise, 2017; Zhang, Zhou ve Zhang, 2016). Yine bu çalışmada da benzer yönde ilişkiler beklenmektedir.

Örgütsel bağlılık, kişilik özellikleri ve tükenmişliğin örgütler açısından önemli sonuçları bulunmaktadır. Kuşkusuz bu sonuçlar, yükseköğretim kurumlarının verimli çalışması bakımından da büyük bir önem arz etmektedir. Bu üç değişken arasındaki ilişkinin akademik personel düzeyinde incelenmesi konuya ilişkin önemli ipuçları ortaya koyacaktır. O nedenle, bu çalışmada akademisyenlerin örgütsel bağlılıkları, kişilik özellikleri ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi yoluyla bir durum değerlendirmesinin yapılması amaçlanmaktadır.

2. Yöntem

2.1. Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubu Türkiye’de Orta Anadolu’da yer alan bir devlet üniversitesi akademisyenlerinden oluşmaktadır. Çalışma grubunda çeşitliliği sağlamak amacıyla araştırmaya katılımda tüm akademik unvanlara yer verilmiştir. Bu kapsamda çalışma grubunda 90 gönüllü katılımcı yer almıştır. Katılımcıların yaş ortalaması $\bar{X}= 36$, yaşa bağlı standart sapma değeri 8.78 ve yaş aralığı da 25-64 yıl olarak bulunmuştur. Katılımcılara ait diğer demografik bilgiler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcılara ait Demografik Özellikler

Değişkenler	n	%	
Medeni Durum	Bekar	27	30
	Evli	63	70
Eğitim Durumu	Lisans	3	3.3
	Yüksek Lisans	27	30
	Doktora	60	66.7
Unvan	Okutman	3	3.3
	Uzman	3	3.3
	Öğr. Gör.	3	3.3
	Araş. Gör.	33	36.7
	Yrd. Doç. Dr.	34	37.8
	Doç. Dr.	9	10
	Prof. Dr.	5	5.6
Kurumda Çalışma Süresi	0-5 yıl	58	65.2
	6-10 yıl	22	24.7
	11-15 yıl	9	10.1
Toplam Çalışma Süresi	0-5 yıl	32	38.1
	6-10 yıl	12	14.3
	11-15 yıl	13	15.5
	16 yıl ve üzeri	27	32.1

Tablo 1’e göre katılımcıların % 30’u bekâr; % 70’i evlidir. Katılımcıların % 3.3’ü lisans; % 30’u yüksek lisans ve % 66.7’si doktora mezunudur. Unvanlarına göre katılımcıların büyük çoğunluğu (% 37.8) yardımcı doçenttir. En düşük yüzdeye (% 3.3) ise okutman, uzman ve öğretim görevlileri sahiptir. Kurumda çalışma süresi ve toplam çalışma süresi en yüksek olan grup 0-5 yıl arası çalışanlardan oluşmaktadır. Kurumda çalışma süresi en az olan 11-15 yıl arası çalışanlar iken toplam çalışma süresi en az olan 6-10 yıl arası çalışanlardır.

2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler, Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Beş Faktör Kişilik Ölçeği, Tükenmişlik Düzeyi Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu yardımıyla toplanmıştır. Ölçeklere ve forma ait bilgiler aşağıda verilmiştir.

2.2.1. Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilmiş ve Wasti (2000) tarafından Türkçeye uyarlama çalışması yapılmıştır. Ölçek üç bileşenden oluşmaktadır. Bunlar; “Duygusal Bağlılık”, “Devam Bağlılığı” ve “Normatif Bağlılık”tır. Her bir bileşen 6 madde ile ölçülmekte olup, ölçekte 18 madde bulunmaktadır. Ölçekte 5’li Likert tipi bir derecelendirme kullanılmıştır. Her bir maddenin puanlanması: “1: hiç katılmıyorum, 2: katılmıyorum, 3: ne katılıyorum ne de katılmıyorum, 4: katılıyorum ve 5: tamamen katılıyorum” şeklinde yapılmıştır. Wasti’nin (2000) geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını yapmış olduğu bu ölçeğin iç tutarlılık katsayıları; duygusal bağlılık 0.79, normatif bağlılık 0.75 ve devam bağlılığı 0.58’dir. Ölçeğin, bu örneklemedeki iç tutarlılık katsayısı Cronbach Alfa 0.73 (Duygusal bağlılık 0.70; normatif bağlılık 0.76 ve devam bağlılığı 0.72) olarak bulunmuştur.

2.2.2. Beş Faktör Kişilik Ölçeği: Benet-Martinez ve John (1998) tarafından geliştirilmiştir. Sümer ve Sümer (2005) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek duygusal dengesizlik (8 madde), dışadönüklük (8 madde), deneyime açıklık (10 madde), uyumluluk (9 madde) ve sorumluluk (9 madde) olmak üzere beş faktörden oluşmakta olup, ölçekte 44 madde bulunmaktadır. Ölçekte 5’li Likert tipi bir derecelendirme

kullanılmıştır. Her bir maddenin puanlanması: “1: hiç katılmıyorum, 2: katılmıyorum, 3: ne katılıyorum ne de katılmıyorum, 4: katılıyorum ve 5: tamamen katılıyorum” şeklinde yapılmıştır. Sümer ve Sümer’in (2005) geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını yapmış olduğu bu ölçeğin iç tutarlılık katsayıları 0.64 ile 0.77 arasında değişmektedir. Ölçeğin bu örneklemedeki iç tutarlılık katsayısı Cronbach Alfa 0.74 olarak bulunmuştur.

2.2.3. *Tükenmişlik Düzeyi Ölçeği*: Pines ve Aronson (1988) tarafından geliştirilmiş ve Çapri (2006) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılmıştır. Ölçek üç bileşene sahip olup her bir bileşen 7 madde ile ölçülmektedir. Bu bileşenler; duygusal tükenmişlik, zihinsel tükenmişlik ve fiziksel tükenmişlik olarak sıralanmıştır. Ölçekte 21 madde bulunmaktadır. Ölçekte 7’li Likert tipi bir derecelendirme kullanılmıştır. Her bir maddenin puanlanması: “1: hiçbir zaman, 2: sadece bir defa, 3: nadiren, 4: bazen, 5: sık sık, 6: çoğunlukla ve 7: her zaman” şeklinde yapılmıştır. Çapri’nin (2006) geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını yapmış olduğu bu ölçeğin iç tutarlılık katsayısı 0.93’tür. Ölçeğin, bu örneklemedeki iç tutarlılık katsayısı Cronbach Alfa 0.78 olarak bulunmuştur.

2.2.4. *Kişisel Bilgi Formu*: Katılımcıların yaşları, medeni durumları gibi demografik özellikleri hakkında bilgi toplamak amacı ile araştırmacı tarafından hazırlanmış olan bir form kullanılmıştır.

2.3. Verilerin Toplanması ve Çözümlemesi

Ölçme araçları hedef kitleye internet üzerinden ve elden ulaştırılmıştır. Çalışmadan elde edilen veriler SPSS 22.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Analizler öncesinde verilerin normal dağılıma sahip olup olmadıklarını araştırmak için “One - Sample Kolmogorov Smirnov Testi’ne” başvurulmuş ve bu testin sonucunda verilerin normal dağılıma sahip oldukları tespit edilmiştir. Varyansların homojenliğini test etmek için “Levene’nin Homojenlik Testi’ne” başvurulmuş ve dağılımların homojen oldukları saptanmıştır. Örgütsel bağlılık, kişilik özellikleri ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesinde “Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı” kullanılmıştır. Kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeylerini açıklama oranını saptayabilmek için ise “Hiyerarşik Regresyon Analizi” uygulanmıştır.

3. Bulgular

Çalışmanın bulguları üç alt başlıkta verilmiştir. Bunlar; betimsel istatistik değerleri, korelasyon ve hiyerarşik regresyon analizi sonuçlarıdır.

3.1. Betimsel İstatistik Değerleri

Tablo 2’de çalışmanın değişkenlerinin ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir.

Değişkenler	n	\bar{X}	ss
Duygusal Bağlılık	90	3.22	0.73
Normatif Bağlılık	90	2.95	0.83
Devam Bağlılığı	90	2.70	0.74
Duygusal Dengesizlik	90	2.51	0.65
Dışadönüklük	90	3.61	0.70
Deneyime Açıklık	90	3.91	0.49
Uyumluluk	90	3.85	0.41
Sorumluluk	90	3.80	0.46
Duygusal Tükenmişlik	90	2.53	0.90
Zihinsel Tükenmişlik	90	3.16	0.88
Fiziksel Tükenmişlik	90	3.09	0.71

Tablo 2’de görüldüğü üzere örgütsel bağlılığın boyutlarından duygusal bağlılık en yüksek ve devam bağlılığı ise en düşük ortalama puana sahiptir. Kişilik özelliklerinde ise deneyime açıklık en yüksek ortalama puana ve duygusal dengesizlik en düşük ortalama puana sahiptir. Tükenmişlik düzeylerinde zihinsel tükenmişlik en yüksek ve duygusal tükenmişlik ise en düşük ortalama puana sahiptir.

3.2. Korelasyon Analizi Sonuçları

Tablo 3’te çalışmanın değişkenleri arasındaki ilişkiler verilmiştir.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1.Yaş	1															
2.Kurumda Çalışma Süresi	.33	1														
3.Toplam Çalışma Süresi	.89	.51	1													
4.Duygusal Bağlılık	-	-	-	1												
5.Normatif Bağlılık	-	-	-	.57	1											
6.Devam Bağlılığı	-	-	-	-.22	-	1										
7.Orgütsel Bağlılık	-	-	-	.71	.82	.40	1									
8.Duygusal Dengesizlik	-	-	-	-.30	-	.24	-	1								
9.Dışadönüklük	-	-	-	.25	-	-	-	-.42	1							
10.Deneyime Açıklık	-	-	-	-	.27	-	.24	-.23	.44	1						
11.Uyumluluk	.22	-	-	.34	.27	-	.29	-.35	.29	.24	1					
12.Sorumluluk	-	-	-	.27	.23	-	-	-.42	.39	.41	.39	1				
13.Duygusal Tükenmişlik	-	-	-.21	-.28	-	-	-	.57	-.27	-.23	-	-.34	1			

14.Zihinsel Tükenmişlik	-	-	-	-	-	-	-	-	.24	-	.25	-	-	1		
15.Fiziksel Tükenmişlik	-	-	-	-.22	-.22	-	-.27	.26	-	-	-	-.24	.72	.42	1	
16.Tükenmişlik	-	-	-	-	-	-	-	.30	-	-	-	-	.81	.69	.89	1

p < .05 (Tabloda sadece anlamlı olan değerler verilmiştir.)

Tablo 3'te görüldüğü üzere yaş ile uyumluluk (r= .22, p < .05) arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Toplam çalışma süresi ile duygusal tükenmişlik (r= -.21, p < .05) arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Duygusal bağlılık ile duygusal dengesizlik (r= -.30, p < .05), duygusal tükenmişlik (r= -.28, p < .05) ve fiziksel tükenmişlik (r= -.22, p < .05) arasında olumsuz; dışadönüklük (r= .25, p < .05), uyumluluk (r= .34, p < .05) ve sorumluluk (r= .27, p < .05) arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Normatif bağlılık ile deneyime açıklık (r= .27, p < .05), uyumluluk (r= .27, p < .05) ve sorumluluk (r= .23, p < .05) arasında olumlu; fiziksel tükenmişlik (r= -.22, p < .05) ile arasında olumsuz ve anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Örgütsel bağlılık ile deneyime açıklık (r= .24, p < .05) ve uyumluluk (r= .29, p < .05) arasında olumlu; fiziksel tükenmişlik (r= -.27, p < .05) ile arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Duygusal dengesizlik ile dışadönüklük (r= -.42, p < .05), deneyime açıklık (r= -.23, p < .05), uyumluluk (r= -.35, p < .05) ve sorumluluk (r= -.42, p < .05) arasında olumsuz; duygusal tükenmişlik (r= .57, p < .05), fiziksel tükenmişlik (r= .26, p < .05) ve tükenmişlik (r= .30, p < .05) arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Dışadönüklük ile zihinsel tükenmişlik (r= .24, p < .05) arasında olumlu; duygusal tükenmişlik (r= -.27, p < .05) arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Deneyime açıklık ile duygusal tükenmişlik (r= -.23, p < .05) arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Uyumluluk ile zihinsel tükenmişlik (r= .25, p < .05) arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Sorumluluk ile duygusal tükenmişlik (r= -.34, p < .05) ve fiziksel tükenmişlik (r= -.24, p < .05) arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

3.3. Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılıktaki varyansı açıklama oranını saptamak amacıyla yapılan hiyerarşik regresyon analizi bulguları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılığı Açıklama Oranı

Analiz Aşaması	Yordayıcı Değişken	R	R ²	Uyar. R ²	ΔR ²	ΔF	β	t
1.Aşama		.43	.19	.11	.19	2.56		
	Yaş						-	-
	Medeni Durum						-	-
	Eğitim Durumu						-	-
	Unvan						-.45	-3.11*
	Kurumda Çalışma Süresi						-	-
	Toplam Çalışma Süresi						-	-
2.Aşama		.56	.32	.20	.13	2.38		
	Yaş						-	-
	Medeni Durum						-	-
	Eğitim Durumu						-	-
	Unvan						-.41	-2.79*
	Kurumda Çalışma Süresi						-	-
	Toplam Çalışma Süresi						-	-
	Duygusal Dengesizlik						-	-
	Dışadönüklük						-	-
	Deneyime Açıklık						-	-
	Uyumluluk						.33	2.75*
	Sorumluluk						-	-

*p < .05

Hiyerarşik regresyon analizine ilk aşamada demografik değişkenler kontrol değişkeni olarak alınmıştır. Tablo 4'te görüldüğü gibi demografik değişkenlerden sadece unvanın örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Buna göre, unvan örgütsel bağlılıktaki varyansın % 19'unu açıklamaktadır. İkinci aşamada demografik değişkenlerle birlikte beş faktör kişilik özelliklerinin çözümlenmeye alınmasıyla açıklanan varyansın % 32'ye çıktığı görülmektedir. Sadece kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi % 13'tür. Demografik değişkenlerden unvan ve kişilik özelliklerinden uyumluluk örgütsel bağlılıktaki varyansı anlamlı olarak açıklamaktadır.

Kişilik özelliklerinin tükenmişlik toplam puanına anlamlı bir etkisi saptanamamıştır. Buna karşın, kişilik özellikleri duygusal tükenmişteki varyansı anlamlı olarak açıklamaktadır. Kişilik özelliklerinin duygusal tükenmişlik düzeylerindeki varyansı açıklama oranını saptamak amacıyla yapılan hiyerarşik regresyon analizi bulguları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Kişilik Özelliklerinin Duygusal Tükenmişliği Açıklama Oranı

Analiz Aşaması	Yordayıcı Değişken	R	R ²	Uyar. R ²	ΔR ²	ΔF	β	t
----------------	--------------------	---	----------------	----------------------	-----------------	----	---	---

1.Aşama		.36	.13	.06	.13	1.74		
	Yaş						-	-
	Medeni Durum						-	-
	Eğitim Durumu						-	-
	Unvan						-	-
	Kurumda Çalışma Süresi						-	-
	Toplam Çalışma Süresi						-	-
2.Aşama		.63	.40	.29	.27	5.65		
	Yaş						-	-
	Medeni Durum						-	-
	Eğitim Durumu						-	-
	Unvan						-	-
	Kurumda Çalışma Süresi						-	-
	Toplam Çalışma Süresi						-	-
	Duygusal Dengesizlik						.49	4.24*
	Dışadönüklük						-	-
	Deneyime Açıklık						-	-
	Uyumluluk						-	-
	Sorumluluk						-	-

* p < .05

Hiyerarşik regresyon analizine ilk aşamada demografik değişkenler kontrol değişkeni olarak alınmıştır. Tablo 5'te görüldüğü gibi demografik değişkenlerin duygusal tükenmişlik üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. İkinci aşamada demografik değişkenlerle birlikte beş faktör kişilik özellikleri çözümlenmeye alınmıştır. Bu aşamada açıklanan varyansın % 40 olduğu görülmektedir. Kişilik özelliklerinden sadece duygusal dengesizliğin duygusal tükenmişlik üzerinde anlamlı bir katkısı bulunmaktadır.

4. Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, kişilik özellikleri ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre, akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri yüksekte düşüğe doğru; duygusal bağlılık ($\bar{X}=3.22$), normatif bağlılık ($\bar{X}= 2.95$) ve devam bağlılığı ($\bar{X}= 2.70$) şeklinde bulunmuştur. Duygusal bağlılığın en yüksek ortalama puana sahip olması olumlu bir bulgu olarak değerlendirilebilir çünkü duygusal bağlılığın yüksek olması akademisyenlerin üniversiteyle özdeşleştikleri ve sevgi temelli bir bağ kurdukları anlamına gelmektedir. Aynı şekilde devam bağlılığının düşük olması akademisyenlerin üniversitede kalmaya daha az gereksinim duydukları şeklinde yorumlanabilir. Bu bulgular, Aydemir ve Erşan (2011), Bozkurt ve Yurt (2013) ile Özgan, Külekçi ve Özkan (2012) tarafından gerçekleştirilen çalışmaların sonuçlarına paralellik göstermektedir.

Akademisyenlerin beş faktör kişilik özelliklerinden en yüksek ortalamaya deneyime açıklık ($\bar{X}= 3.91$), en düşük ortalamaya ise duygusal dengesizlik ($\bar{X}= 2.51$) faktöründe sahip oldukları görülmektedir. Akademisyenler yaptıkları iş gereği orijinal ve yaratıcı olmak durumundadırlar. Bu nedenle, deneyime açıklık faktöründe yüksek ortalama puana sahip olmaları beklenen bir bulgu olarak görülebilir. Duygusal dengesizlik puanlarının düşük çıkması ise yine yapılan işten kaynaklanan bir durum olarak görülebilir. Çünkü hangi düzeyde olursa olsun eğitimcilik, duyguları kontrol etmeyi ve strese karşı dayanıklı olmayı gerektiren bir meslektir. Akademisyenlerin kişilik özellikleri üzerinde yapılan başka çalışma sonuçları da bu durumu teyit etmekte ve duygusal dengesizliğin akademik camiada en düşük ortalama ile değerlendirildiğini göstermektedir (örn., Receptoğlu ve ark., 2013; Sudak ve Zehir, 2013). Yine, ilkökul öğretmenleri üzerinde yapılan bir araştırmanın sonucuna göre de en düşük ortalamaya sahip olan faktör duygusal dengesizlik olarak bulunmuştur (Kokkinos, 2007). Literatür bulguları, en yüksek ortalamaya sahip kişilik faktörü için farklı çalışmalarda farklı sonuçları ortaya koyarken, duygusal dengesizlik faktörünün en düşük ortalama ile değerlendirilmesi konusunda bir tutarlılık olduğunu da göstermektedir.

Akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri yüksekte düşüğe doğru zihinsel tükenmişlik ($\bar{X}= 3.16$), fiziksel tükenmişlik ($\bar{X}= 3.09$) ve duygusal tükenmişlik ($\bar{X}= 2.53$) olarak saptanmıştır. Yine akademisyenlerin yaptıkları iş gereği zihinsel olarak daha fazla tükenmişlik hissetmeleri normaldir. Bu çalışmada akademisyenlerin ortalama tükenmişlik puanı ($\bar{X}= 2.93$) olarak saptanmıştır. Çapri'ye (2006) göre ölçekten alınan "3 ve altındaki" puanlar için herhangi bir tükenmişlik durumu bulunmamaktadır. Bu durumda, bu çalışma kapsamındaki akademisyenlerin toplam tükenmişlik puanına göre tükenmişlik durumlarının olmadığı söylenebilir. Diğer yandan ortalamanın 3'e yakın olması, bu değerlerin sınırda olduğunu göstermektedir. Toker (2011) çalışmasında, bu araştırmanın sonuçlarının aksine, akademisyenlerin tükenmişliklerinin orta düzeyde olduğunu saptamıştır. Bulgulardaki bu tutarsızlığın sebebi, üzerinde araştırma yapılan üniversitelerin örgüt kültüründeki farklılıklardan kaynaklanıyor olabilir.

Akademisyenlerin yaşları ile kişilik özelliklerinden uyumluluk arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Akademisyenlerin yaşları arttıkça uyumluluk puanları da artmaktadır. Bu bulgu, ileri yaşlardaki akademisyenlerin "hayır" yerine "evet" daha çok dedikleri ve kendilerine yöneltilen istekleri daha çok kabul ettiklerini düşündürmektedir. Bu bulgu, akademisyenlikte yaş ilerledikçe karakterin oturduğu ve uyumlu kişilik özelliği gösterme düzeyinin arttığı şeklinde de yorumlanabilir. Benzer bulgular, Soto ve John (2012) tarafından yapılan araştırmalarla da ortaya konmuş durumdadır.

Yine bu çalışmanın bulgularına göre korelasyon analizi sonucunda, akademisyenlerin duygusal bağlılık düzeyleri ile kişilik özelliklerinden dışadönüklük, uyumluluk ve sorumluluk arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki saptanmışken, duygusal dengesizlik ile olumsuz ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Benzer şekilde, hiyerarşik regresyon analizi sonucunda uyumluluğun örgütsel bağlılığı anlamlı olarak açıkladığı tespit edilmiştir. Bu bulguların anlamı, örgütle özdeşleşen ve örgüte duygusal olarak bağlı olan çalışanların sosyal, güven veren, işbirlikçi, sorumluluk sahibi, dürtülerini kontrol edebilen ve stresle baş edebilen gibi sıfatlarla tanımlanabilecekleridir. Bu bulgularla tutarlı olarak, Recepoğlu ve arkadaşları (2013) akademisyenler üzerine yapmış oldukları bir çalışmanın sonucunda duygusal bağlılık düzeyleri ile dışadönüklük, uyumluluk ve sorumluluk arasında olumlu ve anlamlı ilişkiler tespit etmişlerdir.

Yine bu çalışmada duygusal bağlılık ile tükenmişlik arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bu bulgular, pek çok araştırma sonucu ile (Bakker, van der Zee, Lewig ve Dollard, 2002; Çetin, Basım ve Aydoğan, 2011; Çutuk, 2011; Güneş, Bayraktaroğlu ve Özen Kutanis, 2009; Ganjeh, Arjenaki, Nori ve Oreyzi, 2009; Zellars, Hochwater, Hoffman, Perrewe ve Ford, 2004; Zellars, Perrewe ve Hochwater, 2000) tutarlıdır. Bu bağlamda, bağlılık ve tükenmişlik düzeylerinin birbirleri ile zıt yönde ilişkili kavramlar olduğu sonucuna ulaşılabilir. Bir başka deyişle, örgütle özdeşleşen bireyler duygusal olarak bitkin değildirler, olumsuz tutumlara sahip değildirler ve kendilerini mutsuz hissetmemektedirler.

Normatif bağlılık ile kişilik özelliklerinden deneyime açıklık, uyumluluk ve sorumluluk arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Örgütte çalışmak için zorunluluk duygusu hisseden çalışanların geniş ilgi alanına sahip oldukları, işbirlikçi ve sorumluluk sahibi oldukları söylenebilir. Tanrıverdi (2012) tarafından hastane çalışanları üzerinde yapılan bir çalışmada da örgütsel bağlılık ile sorumluluk arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Örneklem grupları farklı niteliklere sahip olmasına rağmen hemen hemen aynı sonuçların elde edilmesi ilginç bir bulgu olarak görülebilir.

Bu çalışmada devam bağlılığı kişilik özelliklerinden sadece duygusal dengesizlik ile olumsuz ve anlamlı olarak ilişkili iken devam bağlılığı ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır. Örgütü terk etme ile ilgili zararların farkında olan çalışanların endişe ve güvensizlik deneyimlemedikleri ve stresle baş edebildikleri söylenebilir. Hudek-Knežević, Kalebić Maglica ve Krapić (2011) çalışmalarında devam bağlılığı ile hem kişilik özellikleri hem de tükenmişlik arasında anlamlı ilişkiler saptamışlardır. Bulgulardaki bu farklılığın nedeni, çalışmaların farklı kültürlerde yapılmış olmasından kaynaklanıyor olabilir. Aynı zamanda örneklem grubunun sosyo-demografik özelliklerindeki farklılıklar da etkili olmuş olabilir.

Korelasyon ve hiyerarşik regresyon analizleri sonucunda, kişilik özelliklerinden duygusal dengesizlik ile tükenmişlik arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Akademisyenlerin duygusal dengesizlik puanları arttıkça tükenmişlik puanları da artmaktadır ya da tam tersi olarak azaldıkça azalmaktadır. Güvensizlik deneyimleyen, stresle başa çıkamayan çalışanlarda tükenmişlik durumu söz konusu olmaktadır. Özel hastane çalışanları (Anvari, Kalali ve Gholipour, 2011; Azeem, 2013; Ganjeh ve ark., 2009), öğretmenler (Prince, 2011) ve otel yöneticileri (Zopiatis, Constanti ve Pavlou, 2010) üzerinde yapılan çalışmalarda da benzer bulgular tespit edilmiştir.

Bu çalışmanın bulguları ile tutarlı olarak pek çok çalışmada dışadönüklük ile tükenmişlik arasında olumsuz bir ilişki saptanmıştır (Bakker ve ark., 2002; Ganjeh ve ark., 2009; Zellars ve ark., 2004; Zellars ve ark., 2000). Dışadönüklük düzeyi arttıkça, tükenmişlik düzeyi azalmaktadır. Diğer bir deyişle, tükenmişlik düzeyleri düşük olan çalışanların daha fazla sosyal boyuta yöneldikleri (sosyal, eğlenceyi seven ve konuşkan bireyler) söylenebilir.

Deneyime açıklık duygusal tükenmişlik ile ters yönlü bir ilişki içinde bulunmuştur. Diğer bir deyişle, geniş ilgi alanına sahip, yaratıcı ve cesur olan çalışanların tükenmişlik düzeyleri düşüktür. Bu bulgular, Zellars ve arkadaşları (2000) tarafından yapılan çalışma sonuçları ile tutarlılık göstermektedir. Kumar ve Bakhshi (2010) tarafından yapılan araştırma sonucunda bu çalışmanın bulgularına paralel olmayan sonuçlar saptamışlardır. Erdheim, Wang ve Zickar (2006) ise bu çalışma ile kısmen tutarlı sonuçlar tespit etmişlerdir. Bulgulardaki bu tutarsızlığın nedeni, katılımcı gruplarının demografik özelliklerindeki farklılıklar olabilir.

Bu çalışmada kişilik özelliklerinden uyumluluk ile tükenmişlik arasında olumlu yönde bir ilişki saptanmışken, Ganjeh ve arkadaşları (2009), Zellars ve arkadaşları (2000) ile Mills ve Huebner (1998) tarafından yapılan çalışmalarda tam tersi yönde bir ilişki saptanmıştır. Uyumluluk ile tükenmişlik

düzeylerinin olumlu yönde bir ilişkiye sahip olması, her şeye “evet” diyen çalışanların daha fazla tükenmişlik yaşadıkları ya da daha fazla tükenmişlik yaşayan çalışanların her şeye “evet” dedikleri şeklinde yorumlanabilir. Bulgulardaki farklılıklar katılımcıların meslek gruplarının farklılığından kaynaklanıyor olabilir.

Araştırma bulgularına göre, kişilik özelliklerinden sorumluluk ile tükenmişlik arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Sorumluluk sahibi olan çalışanların tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğu görülmektedir. Benzer bulgular Oginska-Bulik (2002), Ganjeh ve arkadaşları (2009), Mills ve Huebner (1998) ve Kokkinos (2007) tarafından saptanmıştır.

Yukarıda verilen tüm bulgular değerlendirildiğinde, bu çalışmanın bulguları ile tutarlı olan araştırma sonuçlarının yanı sıra kısmi olarak tutarlı olan ve tutarlı olmayan sonuçlar da mevcuttur. Bu nedenle, ileride bu alanda çalışma yapmak isteyen araştırmacıların farklı örneklem grupları üzerinde bu çalışmayı tekrarlamaları önerilir.

Sonuç olarak, çalışma kapsamına alınan üniversitedeki akademisyenlerin örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğu; beş faktör kişilik özelliklerinden en yüksek ortalamaya deneyime açıklık ve en düşük ortalamaya duygusal dengesizlik faktörlerinde sahip oldukları ve tükenmişlik konusunda dikkate alınacak bir sorunun bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuçların kurumsal ve dönemsel özellikler taşıdığı dikkate alınmalı; sonuçlar örgütsel verimlilik ve etkililik açısından değerlendirilmelidir.

KAYNAKÇA

- ANGLE, Harold L. ve PERRY, James L. (1981). “An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness”, *Administrative Science Quarterly*, S. 26(1), ss. 1-14.
- ANVARI, Mohammad R. A., KALALI, Nader S. ve GHOLIPOUR, Aryan (2011). “How does personality affect on job burnout?” *International Journal of Trade, Economics, and Finance*, S. 2(2), ss. 115-119.
- AYDEMİR, Muzaffer ve ERŞAN, Ceyda (2011). “Yeni kurulan üniversitelerde örgütsel bağlılık sorunu”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, S. 13(1), ss. 55-72.
- AZEEM, Syed M. (2013). “Conscientiousness, neuroticism and burnout among healthcare employees”, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, S. 3(7), ss. 467-477.
- BAKKER, Arnold B., DEMEROUTI, Evangelia ve VERBEKE, Willem (2004). “Using the Job Demands-Resources Model to Predict Burnout and Performance”, *Human Resource Management*, S. 43(1), ss. 83-104.
- BAKKER, Arnold B., VAN DER ZEE, Karen I., LEWIG, Kerry A. ve DOLLARD, Maureen F. (2002). “The Relationship Between the Big Five Personality Factors and Burnout: A Study Among Volunteer Counselors”, *The Journal of Social Psychology*, S. 135(5), ss. 1-20.
- BENET-MARTINEZ, Veronica ve JOHN, Oliver P. (1998). “Los cinco grandes across cultures an ethnic groups: Multitrait method analysis of the Big Five in Spanish and English”, *Journal of Personality and Social Psychology*, S. 75, ss. 729-750.
- BOZKURT, Öznur ve YURT, İrfan (2013). “Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, S. 11(22), ss. 121-139.
- CANNON, Nathan H. ve HERDA, David N. (2016). “Auditors’ organizational commitment, burnout, and turnover intention: A replication”, *Behavioral Research in Accounting*, S. 28(2), ss. 69-74.
- CHOI, Daejeong, OH, In-Sue ve COLBERT, Amy E. (2015). “Understanding organizational commitment: A meta-analytic examination of the roles of the five-factor model of personality and culture”, *Journal of Applied Psychology*, S. 100(5), ss. 1542-1567.
- ÇAPRI, Burhan (2006). “Tükenmişlik ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması”, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, S. 2(1), ss. 62-77.
- ÇETİN, Fatih, BASIM, H. Nejat ve AYDOĞAN, Oğuz (2011). “Örgütsel bağlılığın tükenmişlik ile ilişkisi: Öğretmenler üzerine bir araştırma”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S. 25, ss. 61-70.
- ÇUTUK, Selman (2011). “Spor işletmelerinde mesleki tükenmişlik ve örgütsel bağlılık ilişkisi”, *Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi*.
- DOLU, Banu (2011). “Bankacılık sektöründe çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Tezsiz Yüksek Lisans Bitirme Projesi*.
- DUYGULU, Sergül ve ABAAN, Süheyla (2007). “Örgütsel bağlılık: Çalışanların kurumda kalma ya da kurumdaki ayrılma kararının bir belirleyicisi”, *Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, ss. 61-73.
- ERDHEIM, Jesse, WANG, Mo ve ZICKAR, J. Michael (2006). “Linking the Big Five personality constructs to organizational commitment”, *Personality and Individual Differences*, S. 41, ss. 959-976.
- ERKUŞ, Ahmet ve TABAK, Akif (2009). “Beş faktör kişilik özelliklerinin çalışanların çatışma yönetim tarzlarına etkisi: Savunma sanayinde bir araştırma”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, S. 23(2), ss. 213-242.
- GANJEH, Sahar J., ARJENAKI, Najme O., NORI, Abolghassem ve OREYZI, Hamid R. (2009). “The relationship of personality characteristics and burnout among nurses”, *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, S. 14(4), ss. 190-194.
- GÜNEŞ, İlkay, BAYRAKTAROĞLU, Serkan ve ÖZEN KUTANIŞ, Rana (2009). “Çalışanların örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki: Bir devlet üniversitesi örneği”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S. 14(3), ss. 481-497.
- HAN, Sang-Sook, HAN, Jeong-Won, AN, Young-Suk ve LIM, So-Hee (2015). “Effects of role stress on nurses’ turnover intentions: The mediating effects of organizational commitment and burnout”, *Japan Journal of Nursing Science*, S. 12, ss. 287-296.
- HUDEK-KNEŽEVIĆ, Jasne, KALEBIĆ MAGLICA, Barbara ve KRAPIĆ, Nada (2011). “Personality, organizational stress, and attitudes toward work as prospective predictors of professional burnout in hospital nurses”, *Croatian Medical Journal*, S. 52(4), ss. 538-549.
- KOKKINOS, Constantinos M. (2007). “Job stressors, personality and burnout in primary school teachers”, *British Journal of Educational Psychology*, S. 77, ss. 229-243.
- KUMAR, K. ve BAKHSI, Arti (2010). “The five-factor model of personality and organizational commitment: Is there any relationship?” *Humanity and Social Sciences Journal*, S. 5(1), ss. 25-34.
- MASLACH, Christina ve JACKSON, Susan E. (1981). “The measurement of experienced burnout”, *Journal of Occupational Behaviour*, S. 2, ss. 99-113.

- MASLACH, Christina ve LEITER, Michael P. (2008). "Early predictors of job burnout and engagement", *Journal of Applied Psychology*, S. 93(3), ss. 498-512.
- MASLACH, Christina, SCHAUFELI, William B. ve LEITER, Michael P. (2001). "Job Burnout", *Annual Review Psychology*, S. 52, ss. 397-422.
- MATTHEWS, Gerald, DEARY, Ian J. ve WHITEMAN, Martha C. (2009). *Personality traits*. 3rd ed. Cambridge University Press: New York.
- MCCRAE, Robert R. ve COSTA, Paul T. (1987). "Validation of the Five-Factor model of personality across instruments and observers", *Journal of Personality and Social Psychology*, S. 52(1), ss. 81-90.
- MEYER, John P. ve ALLEN, Natalie J. (1984). "Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations", *Journal of Applied Psychology*, S. 69(3), ss. 372-378.
- MEYER, John P. ve ALLEN, Natalie J., (1991), "A three-component conceptualization of organizational commitment", *Human Resource Management Review*, S. 1(1), ss. 61-89.
- MILLS, Lane B. ve HUEBNER, E. Scott (1998). "A prospective study of personality characteristics, occupational stressors, and burnout among school psychology practitioners", *Journal of School Psychology*, S. 36, ss. 103-120.
- OGIŃSKA - BULIK, Nina (2002). "Perceived job stress, personality traits and burnout syndrome in police officers", *Journal of Physiology and Pharmacology*, S. 58(5), ss. 243-252.
- ÖZGAN, Habib, KÜLEKÇİ, Ebru ve ÖZKAN, Metin (2012). "Analyzing of the relationship between organizational cynism and organizational commitment of teaching staff", *International Online Journal of Educational Sciences*, S. 4(1), ss. 196-205.
- PINES, Ayala ve ARONSON, Elliot (1988). *Career burnout*. New York: Free Press.
- PRINCE, Shannon J. (2011). *Burnout as a function of Eysenck's neuroticism factor in teachers working with children with emotional and behavioral disorders*. Rochester Institute of Technology, Master's Dissertation, New York.
- RECEPOĞLU, Ergün, KILINÇ, A. Çağatay, ŞAHİN, Fatih ve ER, Emre (2013). "Öğretim elemanlarının kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki", *Turkish Studies*, S. 8(6), ss. 603-617.
- SOTO, Christopher J. ve JOHN, Oliver P. (2012). "Development of big five domains and facets in adulthood: Mean-level age trends and broadly versus narrowly acting mechanisms", *Journal of Personality*, S. 80(4), ss. 881-914.
- SUDAK, M. Kıvanç ve ZEHİR, Cemal (2013). "Kişilik tipleri, duygusal zeka, iş tatmini ilişkisi üzerine yapılan bir araştırma", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, S. 11(22), ss. 141-165.
- SÜMER, Nebi ve SÜMER, H. Canan (2005). Beş faktör kişilik özellikleri ölçeği (Yayınlanmamış çalışma).
- TANRIVERDİ, Haluk (2012). "Kişilik özelliklerinin iş değerlerine ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Hastane çalışanları üzerine bir araştırma", *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, S. 162(2), ss. 189-210.
- TEKİN, Ömer A., AYDIN, A.hmet, ÖZMEN, Mehmet ve YAYKAŞLI, Metehan (2014). "Tükenmişlik sendromu ve örgütsel bağlılık: Su ürünleri işletmeleri üzerinde bir araştırma", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S. 16(1), ss. 135-158.
- TOKER, Boran (2011). "Öğretim elemanlarında tükenmişlik: Türkiye'deki üniversitelerde ampirik bir çalışma", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, S. 12(1), ss. 114-127.
- USTA, Işıl ve KÜÇÜKALTAN, Derman (2012). "Ödüllendirmenin örgütsel bağlılığa etkisi: İstanbul'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma", *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, S. 1(2), ss. 71-89.
- WALDMANN, C., WOLFRADT, U., KLEMENT, A., FUCHS, S., RIEMENSCHNEIDER, H. ve HEISE, Marcus (2017). "Zum Zusammenhang zwischen Persönlichkeitsmerkmalen und burnout-risiken", *Pravention und Gesundheitsförderung*, S. 12(1), ss. 61-67.
- WASTI, S. Arzu (2000). "Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik analizi", 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Erciyes Üniversitesi, ss. 401-410.
- ZELLARS, Kelly L., HOCHWARTER, Wayne A., HOFFMAN, Nicole P., PERREWÉ, Pamela L., ve FORD, Eric W. (2004). "Experiencing Job Burnout: The Roles of Positive and Negative Traits and States", *Journal of Applied Social Psychology*. S. 34(5), ss. 887-911.
- ZELLARS, Kelley, PERREWÉ, Pamela, ve HOCHWARTER, Wayne A. (2000). "Burnout in health care: The role of the five factors of personality", *Journal of Applied Social Psychology*, S. 30, ss. 1570-1598.
- ZHANG, Jinfeng, ZHOU, Mingjie ve ZHANG, Jianxin (2016). "The interactive effects of personality and burnout on knowledge sharing among teachers", *Social Behavior and Personality*, S. 44(8), ss. 1267-1280.
- ZOPIATIS, Anastasios, CONSTANTINI, Panayiotis ve PAVLOU, Iphigenia (2010). "Investigating the association of burnout and personality traits of hotel managers", *International CHRIE Conference-Refereed Track, Event 11*, ss. 1-10.