



Tourism and Recreation

<https://dergipark.org.tr/tourismandrecreation>

E-ISSN: 2687-1971

Otel işletmelerinde çalışanların kişilik özelliklerinin işe adanmışlık düzeyleri üzerine etkisi*

The effect of personality traits of employees' in hotel businesses on levels of work engagement

Şule Aydın^{1**}, Duygu Eren², Mehmet Çontu³

¹Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, suleaydin@nevsehir.edu.tr, 0000-0002-8760-643X.

²Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, deren@nevsehir.edu.tr, 0000-0002-9959-9521.

³Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Ürgüp Sebhat ve Erol Toksöz MYO, Otel, Lokanta ve İkram Hizmetleri Bölümü, mehmetcontu@nevsehir.edu.tr, 0000-0001-9387-6308.

MAKALE BİLGİSİ/ ARTICLE INFO

Araştırma / Research Article

Anahtar Kelimeler:

Turizm, Otel İşletmeleri, Kişilik Özellikleri, İşe Adanmışlık

Key Words:

Tourism, Hotel Businesses, Personality Traits, Work Engagement

Gönderme Tarihi/Received Date:

13.10.2020

Kabul Tarihi/Accepted Date:

29.10.2020

Yayımlanma Tarihi/Published Online:

09.11.2020

ÖZET

Bu çalışma, turizm işletmelerinde çalışan insanların kişilik özelliklerinin işe adanma düzeylerini etkilediği düşüncesinden yola çıkılarak yapılmıştır. Bu doğrultuda çalışmanın amacı, turizm işletmelerinde çalışanların kişilik özelliklerinin işe adanma düzeylerini etkileyip etkilemediğini, etkiliyorsa hangi yönde etkilediğini tespit etmek olarak belirlenmiştir. Çalışmanın uygulama aşaması için otel işletmelerinde çalışanlar tercih edilmiştir. Bu kapsamda Kapadokya Bölgesinde yer alan Nevşehir ilinde bulunan otel işletmelerinde çalışanlar üzerine bir araştırma yapılmıştır. Çalışmanın evrenini Nevşehir ilinde bulunan otel işletmelerinin çalışanları oluşturmaktadır. Örneklem ise 4-5 yıldızlı ve butik otel işletmelerinde çalışanlar olarak belirlenmiştir. Anket yöntemiyle elde edilen veriler bilgisayar ortamında analiz edilmiş ve yorumlanmaya çalışılmıştır. Yapılan analizler sonucunda; dışa dönüklük ve deneyime açıklık boyutlarının dinçlik boyutu üzerinde doğrusal ve pozitif yönlü olduğu; uyumluluk, sorumluluk ve nevrotkliğin dinçlik üzerine bir etkisinin olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklığın adanma boyutu üzerinde doğrusal ve pozitif yönlü bir etkisinin olduğu, nevrotkliğin ise negatif yönlü bir olduğu tespit edilmele beraber, dışa dönüklük boyutunun adanma üzerine anlamlı bir etkisinin olmadığı varılan diğer bir sonuçtur. Ayrıca; uyumluluk ve deneyime açıklığın yoğunlaşmayı olumlu, nevrotkliğin ise negatif yönde etkilediği belirlenmiş, dışa dönüklük ve sorumluluğun yoğunlaşma boyutu üzerine anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucu elde edilmiştir. Elde edilen sonuçlar ışığında çeşitli öneriler sunulmuştur. Bu çalışmanın sektöre ve yazına katkı sunacağı umulmaktadır.

ABSTRACT

This study is based on the idea that personality traits of people working in tourism businesses affect their level of work engagement. In this direction, the aim of the study was determined to determine whether the personality traits of employees in tourism enterprises affect their level of work engagement, and if so, in what way. For the implementation phase of the study, employees in hotel businesses were preferred. In this context, a research was conducted on the employees of the hotel establishments in Nevşehir province in the Cappadocia Region. The population of the study consists of the employees of the hotel enterprises in Nevşehir. The sample was determined as employees in 4-5 star and boutique hotel businesses. The data obtained by the survey method were analysed in computer environment and tried to be interpreted. As a result of the analysis made; the dimensions of extraversion and openness to experience are linear and positive on the dimension of vigor; it has emerged that compliance, responsibility, and neuroticism have no effect on vigor. Although it is determined that compliance, responsibility, and openness to experience have a linear and positive effect on the dimension of dedication, neuroticism is found to be a negative one, it is another conclusion that the dimension of extraversion has no significant effect on commitment. Also; it was determined that compatibility and openness to experience affected concentration positively and neuroticism negatively, and it was concluded that extroversion and responsibility did not have a significant effect on the concentration dimension. In the light of the results obtained, various suggestions have been made. It is hoped that this study will contribute to the industry and the literature.

*Bu makale 2-4 Eylül 2020 tarihleri arasında çevrimiçi düzenlenen "The Conference on Managing Tourism Across Continents (MTCON)" adlı kongrede sözlü bildiri olarak sunulmuş ve kongre bildiri kitabında basılmış "Otel İşletmelerinde Çalışanların Kişilik Özelliklerinin İşe Adanmışlık Düzeyleri Üzerine Etkisi" başlıklı bildirinin genişletilmiş halidir.

**Sorumlu yazar /Corresponding author.

Öğr. Gör., Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Ürgüp Sebhat ve Erol Toksöz Meslek Yüksekokulu, Otel, Lokanta ve İkram Hizmetleri Bölümü, mehmetcontu@nevsehir.edu.tr, 0000-0001-9387-6308

1. Giriş

Her geçen gün büyüyen ve ülkelere büyük miktarda ekonomik getiri sağlayan turizm endüstrisinde insan kaynağı, emek yoğun yapı ve buna bağlı olarak hizmet kalitesinin doğrudan çalışanların sosyal ve beşeri becerileriyle doğru orantılı olması sebebiyle önemli bir rekabet üstünlüğü sağlamaktadır (Gürlek, 2018). Bilindiği üzere turizm alanında istihdam edilen insanlar konuklarla birebir iletişim kurmakta ve hizmet kalitesini doğrudan etkilemektedir (Yeh, 2013).

Turizm endüstrisinde işgörenlerin olumlu davranışları misafir memnuniyetini artırırken, negatif davranışları ise memnuniyet düzeyini azalttığı belirtilmektedir. Kişilik; kişiye özel ve kişiyi diğer insanlardan ayıran ruhsal öz, tutum ve davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Belli başlı kişilik özellikleri ise; ağırkanlı, agresif, heyecanlı, duygusal vb. şeklinde sınıflandırılmıştır. Ayrıca "Big Five Factor (Beş Büyük Faktör)" olarak yazına geçen ve Dışa dönüklük, Uyumluluk, Sorumluluk, Nevrotiklik ve Deneyime Açıklık alt başlıkları altında incelenen kişilik tipleri; A ve B tipi kişilikler; Popüler Optimistler ve Mükemmeliyetçi Melankolikler gibi farklı kişilik sınıflandırmaları iş yaşamında araştırılan başlıca kişilik tipleridir (Soysal, 2008). Bu çalışmada beş faktör kişilik özellikleri bağımsız değişken olarak ele alınmaktadır.

İşe adanmışlık, Kahn tarafından 1990 yılında yapılan tanıma göre; iş görenlerin yaptıkları işe performans anlamında en üst düzeyde uyum sağlamaları olarak ifade edilmektedir (Yavan, 2016). Yazında, işe angaje olma, işe cezbolma, çalışmaya tutkunluk, işle bütünleşme vb. isimlerle anılan işe adanmışlığı, Goffman (1961) bireyin iş yerindeki rolünü kabul ederek benimsemesi olarak açıklamaktadır (Başoda, 2017). Örgütlerin başarılı olabilmesi açısından işe adanmışlığın önemli bir role sahip olan pozitif bir örgütsel davranış olduğu vurgulanmaktadır (Taşlıyan vd., 2016). Yapılan bu çalışmada otel işletmeleri çalışanlarının kişilik özelliklerinin, işe adanmışlık düzeylerine etkisi araştırılmıştır. Yazında, bu konuya ilişkin araştırmalar bulunmakla beraber, turizm alanında konuyla ilgili yapılmış bir araştırma bulunamaması sebebiyle, bu çalışma ile yazına ve bundan sonra bu konuya ilişkin yapılacak olan araştırmalara katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

2. Kuramsal Çerçeve

2.1. Kişilik Özellikleri

Kişilik kavramı ile ilgili yapılan çalışmalarda, beş önemli faktörün bu kavramı açıkladığı öne sürülmüştür. Bu beş önemli faktör; Dışa dönüklük, Uyumluluk, Sorumluluk, Nevrotiklik ve Deneyime Açıklık olarak ifade edilmektedir (Somer & Goldberg, 1999). Kişilik özelliklerini açıklayan bu kavram akademik yazında büyük beş kişilik modeli olarak ifade edilmektedir (Öngöre, 2015).

Kişilik özelliklerini etkileyen beş faktör alt başlıklar halinde açıklanmaktadır (Topcu, 2015):

2.1.1. Kişilik Özelliklerini Etkileyen Faktörler

- *Dışa dönüklük:* Bu faktör; bireyin sıcakkanlı olma, sosyal yönü güçlü olma, etkili iletişim kurabilme, girişken ve

toplum içerisinde gruplara çok kolay adapte olabilme özelliklerini ifade etmektedir (McCrae & Costa, 1985). Dışa dönük insanlar çok enerjik ve hareketli bir yapıya sahip olmakla birlikte olumsuz olaylar ve stres karşısında pozitif bir duruş sergileyerek rahat bir şekilde çözüm yolu bulabilirler (Mete, 2006). Toplum içerisinde öne çıkma, dikkat çekme, beğenilme ve kazanma isteği dışa dönük yapıya sahip bireylerin genel karakteristik özelliklerindedir (Barrick, Steward ve Piotrowski, 2002). Dışadönüklüğün daha yüksek derecede sosyallik, girişkenlik ve konuşkanlık yoluyla sergilendiği ifade edilmektedir (Komarraju vd., 2011).

- *Uyumluluk:* Bu kavramda hümanistlik ön plana çıkmaktadır. Bu yapıya sahip olan bireylerin genel özellikleri; kolay kabullenme, bağışlayıcılık, direktme, anlayışlılık, ekip çalışmasına yatkınlık, hoşgörme, yumuşak başlılık ve benzeridir (Barrick & Mount, 1991). Bu yapıya sahip bireylerin iş hayatında adanma eylemine yatkın oldukları öne sürülmektedir (Öngöre, 2015). Uyumlu bireylerin genel karakteristik özellikleri ise şefkatli olmalarıdır (Burger, 2006).
- *Sorumluluk:* Bu faktör özelliklerini taşıyan bireyler, hedefleri olan, başarı odaklı, tertipli, sistemli, planlı hareket eden, organize ve karmaşık işlerde kolaylıkla sonuca ulaşabilen, ayrıntılara dikkat eden ve planlı çalışan bir yapıya sahiptir. Örgütlerde bu yapıdaki çalışanlar kariyer planlamasına dâhil edilir, yönetici kadrolarına hazırlanır ve bu yolda çabuk ilerlerler (McCrae & Costa, 2003). Bu kişilik özelliği deneyimle beslenir, öğrenerek ve sosyalleşerek gelişim gösterir (Çetin & Basım, 2013).
- *Nevrotiklik:* Bu yapıya sahip bireyler sağlıklı düşünemeyen, yaşadıkları olumsuz durumlarda ani ve sert tepkiler verebilen, tutarsız davranışlar sergileyen, kriz ve stres anlarında kontrolü kaybedebilen ve süreci yönetemeyen kişilik özelliği sergilerler (Somer vd., 2002). Yüksek stres seviyesine sahiptirler ve bu durum sağlıklı ilişkiler kurmasına engel olur. Ayrıca bu tür bireyler iş ve aile yaşamında çatışmaya meyillidirler (Mete, 2006). Nevrotiklik, duygusal istikrar, dürtü kontrolü ve kaygı derecesi olarak ifade ediliyor (Komarraju vd., 2011).
- *Deneyime Açıklık:* Bu kavramla anlatılmak istenen, bireyin yeniliklere karşı direnç gösterme düzeyidir. Deneyime açık bir yapıya sahip olan bireyler entelektüel zekâsı gelişmiş, merak eden, araştıran, yeni kavramlar ve uygulamalar öğrenmekten haz duyan, güncel bilgiyi takip eden ve hayatının her evresinde bu davranış biçimini benimseyen, özgünlüğü benimsemişlerdir. Konu ile ilgili araştırmalarda, iş yaşamında deneyime açık bireylerin, işe adanma konusunda eğilimli oldukları vurgulanmaktadır (Öngöre, 2015).

2.2. İşe Adanma

İnsan faktörünün büyük önem taşıdığı turizm sektöründe son dönemlerde hizmet kalitesini doğrudan etkileyen ve araştırmacıların üzerine eğildiği bir konu ise işe adanmadır. Literatürde örgütsel davranış konusuna bağlı olarak

incelenmekte olan işe adanma kavramı, uluslararası yazında work engagement adı altında incelenmektedir (Şahinbaş, 2018). Ulusal yazında ise işe tutkunluk, işe angaje olma, işe cezbolma vb. isimler altında incelenmektedir (Bakker & Demerouti, 2008). İşe adanma kişinin, işi ile ilgili pozitif duygulara sahip olması ve işini en sağlıklı biçimde yapabilmesi şeklinde ifade edildiği görülmektedir (Schaufeli vd., 2002). Bir diğer tanımdaysa; işe adanma, işgörenlerin iş rollerinin gereklerini yapma konusunda tam anlamıyla fiziken, ruhen ve aklen motive olmaları olarak ifade edilmektedir (Kahn, 1990). Diğer yandan işe adanma, kişinin yaptığı işe tam olarak odaklanarak, coşku ile işini yaparak kendisinden umulandan daha fazla gayret ve başarı göstermesi şeklinde de tanımlanmaktadır (Macey & Schneider, 2008). Son dönemlerde yapılan araştırmaların sonuçlarına göre işe adanma örgütler açısından bazı önemli faydalar sağlamaktadır. Bu faydalar; örgütsel bağlılığın, iş tatmininin, işgören performansının artması, tükenmişlik duygusunun ve işten ayrılma düşüncesinin azalması şeklinde örneklendirilebilir. Yerli yazın incelendiğinde işe adanma kavramı ile aynı anlamda kullanılan bazı ifade şekilleri bulunmaktadır. Bu ifadeleri, 'işle bütünleşme', 'işe gönülden bağlanma', 'işe cezbolma' şeklinde sıralamak mümkündür (Gürlek, 2018). Diğer bir tanımlamaya göre işe adanma, kişinin işine karşı olumlu duygular beslemesi, o işe yoğunlaşarak bağlanması olarak tanımlanmaktadır (Schaufeli vd., 2002).

2.2.1. İşe Adanmanın Boyutları

Shirom (2010) işe adanmışlık kavramını; enerjik olma, işe bağlılık ve kendini işe verme olarak üç farklı boyutta incelemiştir. Bu kapsamda işgörenin işe adanmışlık düzeyi bu üç boyutun gerçekleşme düzeyine bağlı olarak değişkenlik göstermektedir.

- *Dinçlik*; bu boyuta göre işgörenin işinde başarılı olabilmesi için, fiziksel güç açısından yüksek bir performansa sahip olması, bilişsel açıdan ise zihinsel olarak işle ilgili rolünü yerine tam anlamıyla getirebilecek düzeyde olması ve duygusal olarak da bu duruma kendini adapte edebilmesi gerekmektedir.
- *Adanma*; bu boyutta ise, işgörenin psikolojik olarak işi ile bütünleşmesi kastedilmektedir. Bireyin işinde başarılı olabilmesi için, yaptığı işi değerli görmesi, o işle özdeşleşmesi, işle ilgili rolünü yerine getirirken de işe bağlanması ve yaptığı işten haz duyması gerekmektedir.
- *Yoğunlaşma*; kişinin yaptığı işle ilgili yoğunlaşması olarak ifade edilen kendini işe verme boyutunda, iş görenin işini yaparken düşünce gücünü yaptığı iş için kullanması, işi yaparken vakit konusunda sıkıntı yaşamaması, yani zamanın hızlı geçtiğini düşünmesi işe adanması konusunda önemli bir faktör olarak öne sürülmektedir. Bu sayede işgörenin yaptığı işe tam anlamıyla motive olabileceği savunulmaktadır.

İşgörenler bu üç boyutta da başarılı oldukları oranda, işlerinde mutlu olabilecekleri, işe adanma konusunda uygun ortamın sağlanabileceği öne sürülmektedir (Shirom, 2010).

2.3. Kişilik Özellikleri ile İşe Adanma Arasındaki İlişki

Yazın taraması kapsamında incelenen araştırmalarda, kişilik kavramının doğuştan gelen ve öğrenme yolu ile gelişen bir özelliğe sahip olduğu öne sürülmektedir. Bireylerin kişilik özelliklerinin buldukları çevreden etkilendiği ve aynı zamanda bu çevreyi etkilediği yazında belirtilen bir diğer durumdur. İş hayatında ise çalışanların işe adanma düzeylerinin kişilik özelliklerinden etkilendiği vurgulanmaktadır (Eroğluer & Kahraman, 2019).

İncelenen araştırmalarda, kişilik özelliklerinin işe adanma ile ilişkisi araştırılırken, kişilik özelliklerine ait alt boyutların olan dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevroitiklik ve deneyime açıklığın ayrı ayrı ele alındığı tespit edilmiştir. Kişilik özellikleri ile işe adanma arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara ait özet bilgilere aşağıdaki paragraflarda yer verilmiştir.

Eroğluer & Kahraman (2019)'ın yapmış olduğu çalışma sonucunda, dışa dönük ve uyumlu kişilik özelliklerinin işe adanma düzeyini olumlu etkilediği; sorumluluğun işe adanmayı olumsuz etkilediği, bununla beraber Nevrotiklik ve gelişime açıklığın işe adanma üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı belirtilmiştir. Yapılan başka bir araştırma sonucunda; çalışanlardan dışa dönük olanların iş ortamında diğerlerine göre daha sağlıklı iletişim kurabildikleri, ekip çalışmasında daha başarılı oldukları ve bir gruba ait olmaktan haz duydukları tespit edilmiştir (Karapınar vd., 2013). Vanam (2009)'ın çalışmasında; çalışanlardan dışa dönük kişilikte olanların işe adanma düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Phan'ın 2007 yılında yaptığı çalışmada; kişilik yapısı açısından dışa dönük özelliği olan çalışanların işe adanma düzeylerinin diğer çalışanlara oranla daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Konuyla ilgili yapılmış bir diğer araştırmada ise; çalışanlardan işe adanmış olanların stres seviyelerinin düşük olduğu ve kişilik yapısının dışa dönüklüğü dikkat çekmiştir (Langelaan vd., 2006).

Forrester & Armen (2010) yaptıkları çalışmanın sonucunda; uyumlu ve sorumluluk sahibi kişilik yapısına sahip olan bireylerin ekip çalışmasında başarılı olduklarını ve bundan haz duyduklarını, buna bağlı olarak adanmışlık düzeylerinin arttığını ve sonuç olarak da ekibe önemli katkı sağladıklarını ifade etmişlerdir. Soysal (2008) yaptığı çalışmada; çalışanların kişiliklerinin iş ortamındaki çevresinden etkilendiği ve aynı zamanda kişiliği ile iş çevresini etkilediği; kişilik özelliği açısından uyumsuz çalışanların diğer çalışanları da olumsuz etkilediği sonuçlarına ulaşmıştır. Uyumlu kişilik yapısına sahip çalışanlar eşgüdüm gerektiren ve ekip ile yapılan işlerde, bireyler arası başarı düzeyini etkilemektedir (Mount vd., 2006). Meta analizi yapılan bir çalışmada; dışa dönük, uyumlu ve deneyime açık çalışanların her işte başarı düzeyini etkileyemediği, çünkü sayılan bu kişilik özelliklerinin uygun şartlar oluştuğunda etkili olabildiği öne sürülmüştür (Barrick vd., 2001).

Beş faktör kişilik özelliklerinden olan sorumluluğun, işe adanma düzeyi üzerinde olumlu etkisinin olduğunu öne süren bir çalışma Ansari vd. (2013) tarafından yapılmıştır. Sulea vd. (2012) yaptıkları çalışmada, işe adanma düzeyi üzerinde art niyetli yöneticilerin olumsuz etkilerinin olduğu tespit edilmekle beraber; sorumluluk duygusunun olumlu etkisinin

olduğu sonucuna varılmıştır. Yapılan başka bir çalışmada; sorumluluk duygusu gelişmiş olan çalışanların, bütün dikkat, enerji ve gayretlerini işe vererek profesyonelce davranışlarına adanmışlıklarını vurgulanmıştır. Aynı çalışmada Nevrotiklik ile işe adanma arasında da olumsuz yönde güçlü bir ilişki tespit edilmiştir (Kim vd., 2009).

Nevrotik kişilik yapısına sahip çalışanların işe adanmışlık düzeylerinin düşük olduğu tespit edilmiş ve buradan hareketle, nevrozluğun işe adanma düzeyi üzerinde olumsuz yönde bir etkisinin olduğu kanaatine ulaşılmıştır (Langelaan vd., 2006). Güney Afrika polisleri üzerine yapılan bir çalışmada, Nevrotiklik düzeyi düşük olan polislerin işe adanma oranlarının yüksek olacağı öne sürülmektedir (Mostert & Rothman, 2006).

Kişilik özelliklerinden deneyime açıklık özelliğine sahip olan çalışanlar esnek davranma özelliği ile yeniliklere çabuk uyum sağlayarak stres düzeyini düşürmekte, yeni yöntemler geliştirmekte ve çözüme çabuk ulaşabilmektedir. Buradan hareketle, çalışanların deneyime açık olma özelliklerinin işe adanma düzeyleri üzerinde olumlu etki gösterdiği düşünülmektedir (Çetin vd., 2015). Sánchez-Cardona vd. (2012) tarafından üniversite öğrencilerine yönelik yapılan çalışmada, deneyime açıklığın akademik çalışmaya bağlanmada (işe adanmada) etkin rol oynadığını öne sürmüşlerdir. Deneyime açıklık, itimat duygusu ile birlikte otantik liderlik konusuna destek veren ve dolaylı olarak da işe adanmayı olumlu yönde etkileyen bir özelliktir (Hassan & Forbis, 2011). Vanam (2009), örgütlerde deneyime açık kişiliğe sahip çalışanlara lider desteği ve kendi kendini yönetme fırsatı sunulmasının, bu kişilerin işe adanmalarını olumlu yönde etkilediğini öne sürmektedir.

Yazın taraması kapsamında incelenen araştırma sonuçları, bu araştırmanın çıkış noktasını oluşturan, çalışanların kişilik özelliklerinin işe adanma düzeyleri üzerine etkili olabileceği düşüncesini destekler niteliktedir.

3. Yöntem

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın temel amacı, otel işletmeleri çalışanlarına ait kişilik özelliklerinin işe adanmışlık düzeyleri üzerine etkisi olup olmadığını ortaya koymak veya kişilik özellikleri alt boyutlarının, işe adanmışlık alt boyutlarını etkileyip etkilemediğini belirlemektir. Literatürde kişilik özellikleri ve işe adanmışlık konularını ayrı ayrı ele alan araştırmaların olduğu fakat her iki konunun birlikte ele alındığı sınırlı sayıda araştırma olduğu ve söz konusu araştırmaların eğitim, finans ve mobilya vb. sanayii alanlarında yapıldığı, turizm işletmeleri bazında bu konu ile ilgili çalışmaların olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla bu çalışma ile turizm alanındaki yazına katkı sağlanacağı ve konu ile ilgili gelecek araştırmalara yön verileceği düşünülmektedir.

3.2. Araştırmanın Değişkenleri

Araştırmada, beş faktör kişilik özelliklerinin işe adanmışlık üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu bağlamda araştırmanın bağımsız değişkeni beş faktör kişilik özellikleri, bağımlı değişkeni ise işe adanmışlık olarak belirlenmiştir. Beş Faktör

Kişilik Özellikleri Ölçeği: John & Martinez (1998) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek 44 ifade ve 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçeğin orijinalinde, 5 aralıklı Likert kullanılmıştır. İfadeler, 'kesinlikle katılmıyorum' seçeneğine 1, 'kesinlikle katılıyorum' seçeneğine 5 puan verilerek şekillendirilmiştir.

İşe Adanmışlık Ölçeği: Schaufeli & Bakker (2004) tarafından geliştirilen ölçek Türkçeye uyarlanarak kullanılmıştır. Bu ölçek 17 ifade ve 3 boyuttan oluşmaktadır. Orijinalinde, 7 aralıklı likert tipi olan ölçek 5 aralıklı likert tipi olarak kullanılmıştır. İfadeler, 'kesinlikle katılmıyorum' seçeneğine 1, 'kesinlikle katılıyorum' seçeneğine 5 puan verilerek şekillendirilmiştir.

3.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Çalışmada belirlenmiş olan ilişki bağlamındaki önermelere göre, belirlenen değişkenler ışığında bir araştırma modeli geliştirilmiştir. Araştırma Modeli, bu çalışma neticesinde ulaşılabilecek hedeflenen amaçla örtüşecek biçimde dizayn edilmiş olup; nicel verileri rasyonel ve sağlıklı olarak değerlendirme imkanı sunacaktır (Bkz: Şekil 1).

Araştırma modelini analiz etme imkanı sunacak, araştırmanın kavramsal çerçevesiyle örtüşen hipotezler oluşturulmuştur. Oluşturulan hipotezler aşağıda yer almaktadır:

H₁: Beş faktör kişilik özelliklerinin (BFKÖ) dinçlik/vigor üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1a}: BFKÖ'nin dışa dönüklük boyutunun dinçlik/vigor üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1b}: BFKÖ'nin uyumluluk boyutunun dinçlik/vigor üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1c}: BFKÖ'nin sorumluluk boyutunun dinçlik/vigor üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1d}: BFKÖ'nin nevrozluğun boyutunun dinçlik/vigor üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1e}: BFKÖ'nin deneyime açıklık boyutunun dinçlik/vigor üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H₂: Beş faktör kişilik özelliklerinin adanma/dedication üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2a}: BFKÖ'nin dışa dönüklük boyutunun adanma/dedication üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2b}: BFKÖ'nin uyumluluk boyutunun adanma/dedication üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2c}: BFKÖ'nin sorumluluk boyutunun adanma/dedication üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2d}: BFKÖ'nin nevrozluğun boyutunun adanma/dedication üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2e}: BFKÖ'nin deneyime açıklık boyutunun adanma/dedication üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H₃: Beş faktör kişilik özelliklerinin yoğunlaşma/absorption üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H_{3a}: BFKÖ'nin dışa dönüklük boyutunun yoğunlaşma/absorption üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H_{3b} : BFKÖ'nin uyumluluk boyutunun yoğunlaşma/absorption üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H_{3c} : BFKÖ'nin sorumluluk boyutunun yoğunlaşma/absorption üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H_{3d} : BFKÖ'nin nevroitiklik boyutunun yoğunlaşma/absorption üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H_{3e} : BFKÖ'nin deneyime açıklık boyutunun yoğunlaşma/absorption üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

3.4. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evreni Nevşehir ilinde bulunan otel işletmelerinin çalışanlarından oluşmaktadır. Örneklem ise Nevşehir İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü tarafından sunulan veriler ışığında Nevşehir'deki 6 adet 5 yıldızlı, 16 adet 4 yıldızlı ve 355 butik otel işletmelerinin çalışanlarından oluşup, tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden, yargısal örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Ağaoglu (1992), Türkiye'de, üç yıldızlı otel işletmeleri için yatak başına 0.36, dört yıldızlı otel işletmeleri için 0.38 ve beş yıldızlı otel işletmeleri için 0.59 çalışan düşüğünü belirlemiştir. Yapılan hesaplamalara göre 4 ve 5 yıldızlı otel çalışan sayısı 3.102 olarak bulunmuştur. Bu araştırma kapsamında 3.102 otel işletmesi çalışanın 346'sı araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır.

3.5. Veri Toplama Yöntem ve Analizi

Araştırma iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmanın konusu, amacı, önemi, kapsamı ve konu ile ilgili yazın taramasına değinilmiştir. İkinci bölümde ise çalışanların kişilik özelliklerinin işe adanmışlık düzeylerini etkileyip etkilemediğini belirlemeye yönelik bir uygulama yapılmıştır.

Veriler, daha önce tanımlanmış olan değişkenlerle alakalı ölçek maddeleri ve çalışanların demografik özellikleri ile alakalı soruları kapsayan anket formu ile elde edilmiştir. Anket uygulaması, Nevşehir'deki 4-5 yıldızlı ve butik otel işletmelerindeki çalışanlarla gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler, bilgisayar aracılığı ile analiz edilmiştir. Çalışmada verilerin normal dağılıp dağılmadığı çarpıklık ve basıklık değerleri incelenerek belirlenmiştir. Araştırma verileri normal dağılım gösterdiği için, parametrik analizlerle devam edilmiştir. Araştırmada, kullanılan ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizleri ile tanımlayıcı istatistiksel analizlerden, kişilik özellikleri ile işe adanmışlık arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya koymak üzere korelasyon analizinden ve kişilik özelliklerinin işe adanmışlık düzeyleri üzerinde etkili olup olmadığını ölçmek üzere regresyon analizinden yararlanılmıştır. Dolayısıyla araştırmanın bu bölümünde söz konusu analizlere ilişkin sonuçlar paylaşılmıştır. Bu bağlamda öncelikle geçerlilik ve güvenilirlik analizi sonuçları belirtilmiştir. Daha sonra katılımcılara ait demografik bulgulara ve en son olarak korelasyon analizi ile regresyon analizleri sonuçları değerlendirilmiştir.

4. Bulgular

4.1. Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi

Araştırma çerçevesinde beş faktör kişilik özelliği ölçeği ile ilgili faktör yapısını tespit etmek amacı ile faktör analizi yapılmıştır. Uygulanan faktör analizi sonucunda ifadelerle ilgili faktör yüklerinin yeterli olduğu tespit edilmiş ve bu yüzden ifadelerden herhangi birinin ölçekten çıkarılmasına gerek görülmemiştir. Bunun üzerine uygulanan analizler 44 ifade ile gerçekleştirilmiştir.

Beş faktör kişilik özelliği ile ilgili ölçek ifadeleri üzerinde yapılan faktör analizi neticesinde 44 ifadenin 5 ayrı boyut altına dahil olduğu ve toplam varyansı % 49,18 oranında açıkladığı tespit edilmiştir. Yapılmış olan analizler sonucunda Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliğinin % 88,3 oranında olduğu belirlenmiştir. Ayrıca yapılan Bartlett küresellik testi 5686,467 olarak tespit edilmiş ve elde edilen bu değer 0,000 düzeyinde anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Nakip (2013) tarafından bu durumda, faktör analizi uygulanmasına herhangi bir engel olmadığı ifade edilmektedir. Tablo 1'de beş faktör kişilik özelliği ölçeğine yapılan faktör analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 1. Beş Faktör Kişilik Özeliği Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

| FAKTÖRLER | İfade Sayısı | Özdeğer | Varyans (%) |
|-------------------------|--------------|---------|-------------|
| Deneyime Açıklık | 10 | 7.059 | 20.168 |
| Uyumluluk | 9 | 2.910 | 8.314 |
| Dışa Dönüklük | 8 | 2.771 | 7.918 |
| Sorumluluk | 9 | 2.481 | 7.088 |
| Nevrotiklik | 8 | 1.996 | 5.702 |

Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği: %88.3; Bartlett küresellik testi: X^2 : 5686.467; s.d.: 946, $p < 0.000$;

Toplam Varyans Açıklanma Oranı: %49.19

Ölçek: 1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum,

3: Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4: Katılıyorum,

5: Kesinlikle Katılıyorum

Bulunan birinci faktörün, 10 ifadeden oluştuğu ve toplam varyansın %20.168'ini açıkladığı tespit edilmiştir. Birinci faktöre bağlı oluşan ifadeler irdelenerek, bunun 'Deneyime Açıklık' olarak adlandırılması uygun görülmüştür. Faktör analizi sonucunda ulaşılmış olan ikinci faktörün 9 ifadeden oluştuğu ve toplam varyansın %8.314'ünü açıkladığı tespit edilmiştir. İkinci faktöre bağlı oluşan ifadeler irdelenerek, bu faktörün 'Uyumluluk' olarak adlandırılması uygun görülmüştür. Ulaşılan üçüncü faktörün ise 8 ifadeden oluştuğu ve bu faktörün de toplam varyansın %7.918'ini açıkladığı belirlenmiştir. Üçüncü faktöre bağlı oluşan ifadeler incelenmiş ve bu faktör de 'Dışa Dönüklük' şeklinde adlandırılmıştır. Beş faktör kişilik özellikleri ile ilgili ölçekten ulaşılan dördüncü faktörün, toplam varyansın %7.088'sini açıkladığı bilgisine ulaşılmıştır ve bu faktör de 9 ifadeden ibarettir. Bu faktöre bağlı olan ifadelerin irdelenmesi sonucunda, 'Sorumluluk' adı altında değerlendirilmesine karar verilmiştir. Yapılan faktör analiziyle ulaşılan beşinci faktörün 8 ifadeden oluştuğu belirlenmiştir ve bu faktörün, toplam varyansın %5.702'sini açıkladığı tespit edilmiştir. Bu faktöre bağlı kümelenen ifadeler irdelenerek, 'Nevrotiklik' olarak isimlendirilmiştir.

Araştırma çerçevesinde işe adanmışlık ile ilgili ölçeğe faktör analizi yapılmış ve faktör yapısının nasıl olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Faktör analizi sonucunda ifadelerle ilgili faktör yükünün yeterli olduğu tespit edilmiş ve buna bağlı olarak ölçekten çıkarılmaması gereken bir ifade olmadığı kanaatine varılmıştır. Dolayısıyla analizlerin 17 ifade ile yapılması kararı verilmiştir.

İşe adanmışlık ölçeği ile ilgili faktör analizinin neticesinde 17 ifade 3 faktöre bağlı kümelenmiş ve bu ifadelerin toplam varyansın %55.966'sını açıkladığı tespit edilmiştir. Analiz sonucunda Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliğinin %92.1 olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Bartlett küresellik test değerinin, 2423.956 olduğu ve bu değer 0.000 düzeyinde anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Buradan hareketle, faktör analizi uygulamasına devam edilmesinde bir mani olmadığı kanaatine varılmıştır (Nakip, 2013). Tablo 2 işe adanmışlık ölçeğine yapılan faktör analizi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 2. İşe Adanmışlık Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

| FAKTÖRLER | İfade Sayısı | Özdeğer | Varyans (%) |
|------------------------------|--------------|---------|-------------|
| Dinçlik/Vigor | 6 | 4.058 | 23.870 |
| Yoğunlaşma/Absorption | 6 | 3.338 | 19.636 |
| Adanma/Dedication | 5 | 2.118 | 12.460 |

Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği: %92.1; Bartlett küresellik testi: X^2 : 2423.956; s.d.: 136, $p < 0.000$;

Toplam Varyans Açıklanma Oranı: %55.96

Ölçek: 1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum

İşe adanmışlık ölçeği ile ilgili faktör analizinin neticesinde ulaşılan birinci faktörün 6 ifadeden oluştuğu ve toplam varyansın %23.870'ini açıkladığı tespit edilmiştir. Birinci faktöre bağlı kümelenen ifadeler incelenmiş ve 'Dinçlik/Vigor' faktörü şeklinde isimlendirilmiştir. Faktör analizi sonucunda, ulaşılan ikinci faktörün 6 ifadeden oluştuğu ve toplam varyansın %19.636'sını açıkladığı tespit edilmiştir. İkinci faktöre bağlı kümelenen ifadeler irdelenerek, 'Yoğunlaşma/Absorption' şeklinde isimlendirilmiştir. Faktör analizi neticesinde ulaşılan üçüncü faktörün de 5 ifadeden oluştuğu ayrıca toplam varyansın %12.460'ini açıkladığı belirlenmiştir. Üçüncü faktöre bağlı kümelenen ifadeler incelenerek, 'Adanma/Dedication' şeklinde adlandırılmıştır.

Ural & Kılıç (2013) bilimsel çalışmalarda, veri elde etme aracının temel niteliğinin, uygulanacak analizlerin geçerlilik ve güvenilirlik düzeylerine bağlı olduğunu vurgulamaktadır. Ayrıca araştırmacı tarafından veri elde etme işlemi sırasında yapılacak olan tesadüfi ve ya sistematik hataların geçerlilik ve güvenilirlik düzeylerini doğrudan etkileyeceğini de ifade etmektedir. Yazarların dikkat çektiği bir diğer husus ise, geçerliliğin; ölçme aracının ölçülmek istenen unsuru gerçek anlamda ölçüp ölçmediği, güvenilirliğin ise; ölçme aracı, aynı örnek gurubunda tekrar uygulandığında elde edilen sonucun değişip değişmediği konusunda fikir veren iki ayrı kavram olduğudur. Yine aynı eserde, güvenilirlik katsayısının 0 ile 1 arasında değer aldığı, bu değer 1'e yaklaştığı oranda güvenilirliğin arttığı vurgulanmaktadır.

Bu bağlamda araştırma dâhilinde oluşturulan beş faktör kişilik özelliği ve işe adanmışlık ölçekleri ile ilgili güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Bu doğrultuda Katılımcılar üzerinde uygulanmış olan ölçeklere ait güvenilirlik katsayısı: beş faktör kişilik özelliği ölçeği güvenilirlik değeri, Alpha (α)= 0.86; işe adanmışlık ölçeğinin güvenilirlik değeri, Alpha(α)= 0.90'dır. Cronbach Alfa katsayısının sosyal bilimlerde uygulana çalışmalarda 0.70 ve üzerinde olmalıdır. Bu katsayının 0.60 ile 0.70 arasında gerçekleşmesi de kabul edilir düzeydedir (Hair vd., 2014: 107). Bu doğrultuda, çalışmada uygulanan ölçeklere güvenilirlik düzeylerinin yüksek olduğu ifade edilebilir. Tablo 3'te güvenilirlik analiz sonuçlarına ait katsayılar yer almaktadır.

Tablo 3. Ölçeklere Ait Güvenilirlik Katsayıları

| Ölçekler | Cronbach's Alpha | İfade sayısı (N) |
|-----------------------|------------------|------------------|
| BFKÖ | 0.86 | 44 |
| Dışa Dönüklük | 0.66 | 8 |
| Uyumluluk | 0.62 | 9 |
| Sorumluluk | 0.69 | 9 |
| Nevrotiklik | 0.64 | 5 |
| Deneyime Açıklık | 0.78 | 8 |
| İşe Adanmışlık | 0.90 | 17 |
| Dinçlik/Vigor | 0.77 | 6 |
| Adanma/Dedication | 0.67 | 5 |
| Yoğunlaşma/Absorption | 0.84 | 6 |

4.2. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Bu araştırma, Nevşehir'de yer alan 4, 5 yıldızlı ve butik otel işletmeleri bünyesindeki işgörenler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Örnek gurubuna ait demografik ve kişisel özellikler Tablo 4'te ayrıntılı bir şekilde yer almaktadır.

Araştırmaya katılan işgörenlerin cinsiyet dağılımları irdelendiğinde toplamda 340 işgörenin %45.6'sının (n=155) kadınlardan, %54.4'ünün (n=185) erkeklerden oluştuğu tespit edilmiştir. İşgörenlerin medeni durumları irdelendiğinde, %40.6'sının (n=138) evli, %59.4'ünün (n=202) ise bekar olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların yaşa göre dağılımları incelendiğinde, önemli bir kısmının %51.2'sinin (n=174) 20-29 yaş aralığında ve %31.2'sinin (n=106) 30-39 yaş aralığında olduğu görülmektedir.

Araştırma kapsamında çalışanların eğitim durumlarına göre dağılımı incelendiğinde, büyük bölümünün ön lisans (%48.5, n=165) ve (%21.8, n=74) lisans eğitimi aldıkları tespit edilmiştir. Buldukları işletme statüsüne ilişkin veriler incelendiğinde, %51.2'sinin (n=174) 5 yıldızlı, %21.5'inin (n=73) 4 yıldızlı ve %27.3'ünün (n=93) ise butik otel işletmesinde çalıştıkları görülmektedir.

Katılımcıların sektörde çalışma sürelerine göre dağılımlarına ilişkin veriler incelendiğinde sırasıyla; %13.8'inin (n=47) 1 yıldan az; %24.1'inin (n=82) 1-3 yıl arası; %27.6'sının (n=94) 4-6 yıl arası; %18.5'inin (n=63) 7-9 yıl arası ve %15.9'unun (n=54) 10 yıl ve daha fazla olduğu görülmektedir. İşletmede çalışma sürelerine göre dağılımlarına ilişkin veriler incelendiğinde ise sırasıyla; %26.8'inin (n=91) 1 yıldan az; %38.8'inin (n=132) 1-3 yıl arası; %21.5'inin (n=73) 4-6 yıl

Tablo 4. Araştırmaya Katılan Çalışanların Demografik ve Kişisel Özellikleri İle İlgili Bilgiler

| Değişken | Sayı | % | Değişken | Sayı | % | | |
|-------------------------|-----------------|------------|---------------|--------------------------|---------------------|------|------|
| Cinsiyet | Kadın | 155 | 45.6 | 1 yıldan az | 91 | 26.8 | |
| | Erkek | 185 | 54.4 | 1-3 yıl arası | 132 | 38.8 | |
| Medeni Durum | Evli | 138 | 40.6 | İşletmede Çalışma Süresi | 4-6 yıl arası | 73 | 21.5 |
| | Bekar | 202 | 59.4 | | 7-9 yıl arası | 30 | 8.8 |
| | 20 den az | 37 | 10.9 | | 10 yıl ve fazlası | 14 | 4.1 |
| Yaş | 20-29 | 174 | 51.2 | 4 Yıldız | 73 | 21.5 | |
| | 30-39 | 106 | 31.2 | İşletme Statüsü | 5 Yıldız | 174 | 51.2 |
| | 40-49 | 22 | 6.5 | | Butik | 93 | 27.3 |
| 50 ve üzeri | 1 | 0.3 | Önbüro | | 77 | 22.6 | |
| Eğitim | İlköğretim | 11 | 3.2 | Departman | Yiyecek İçecek | 122 | 35.9 |
| | Lise | 73 | 21.5 | | Kat Hizmetleri | 63 | 18.5 |
| | Önlisans | 165 | 48.5 | | Satış Pazarlama | 51 | 15.0 |
| | Lisans | 74 | 21.8 | | Diğer | 27 | 7.9 |
| | Lisansüstü | 17 | 5.0 | | Çalışan | 195 | 57.4 |
| Sektörde Çalışma Süresi | 1 yıldan az | 47 | 13.8 | Şef | 69 | 20.3 | |
| | 1 - 3 yıl arası | 82 | 24.1 | İşletmedeki Pozisyon | Yönetici Yardımcısı | 40 | 11.8 |
| | 4 - 6 yıl arası | 94 | 27.6 | | Yönetici | 36 | 10.6 |
| | 7 - 9 yıl arası | 63 | 18.5 | | | | |
| 10 yıl ve fazlası | 54 | 15.9 | | | | | |
| Toplam | 340 | 100 | Toplam | 340 | 100 | | |

arası; %8.8'inin (n=30) 7-9 yıl arası ve %4.1'inin (n=14) 10 yıl ve daha fazla olduğu görülmektedir.

Araştırma dâhilindeki katılımcıların hizmet verdiği departmanlara göre dağılımlarına ilişkin veriler incelendiğinde; %35.9'unun (n=122) yiyecek içecek; %22.6'sının (n=77) önbüro; %18.5'inin (n=63) kat hizmetleri; %15.0'inin (n= 51) satış pazarlama ve %7.9'unun (n=27) diğer departmanlarda çalışıyor olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan çalışanların işletmedeki pozisyonlarına göre dağılımlarına ilişkin veriler incelendiğinde; çoğunluğunun işgören (%57.4; n=195) ve şef (%20.3; n=69) pozisyonunda olduğu görülmektedir.

4.3. Değişkenler Arası İlişkilere Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

Konaklama işletmelerinde çalışanların kişilik özellikleri ile işe adanmışlık düzeyleri arasında herhangi bir ilişkinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda Tablo 5'te yer alan bulgulara ulaşılmıştır.

Yapılan korelasyon analizinde, beş faktör kişilik özellikleri ile işe adanmışlık değişkenlerini oluşturan boyutlar arasında genel kapsamda düşük ve orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Beş faktör kişilik özelliklerinin dışı dönüklük boyutunun, işe adanmışlık boyutlarından dinçlik/vigor (r=0.428, p=0.000<0.05), adanma/dedication (r=0.404, p=0.000<0.05) ve yoğunlaşma/absorption (r=0.283, p=0.000<0.05) boyutlarıyla arasında pozitif yönlü

Tablo 5. Beş Faktör Kişilik Özelliği ve İşe Adanmışlık Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

| | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) |
|---------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-----|
| Dışa Dönüklük (1) | 1 | | | | | | | |
| Uyumluluk (2) | ,340** | 1 | | | | | | |
| Sorumluluk (3) | ,601** | ,525** | 1 | | | | | |
| Nevrotiklik (4) | ,410** | ,306** | ,406** | 1 | | | | |
| Deneyime Açıklık (5) | ,551** | ,436** | ,593** | ,140 | 1 | | | |
| Dinçlik/Vigor (6) | ,428** | ,308** | ,417** | ,193** | ,483** | 1 | | |
| Adanma/Dedication (7) | ,404** | ,438** | ,501** | ,118* | ,548** | ,732** | 1 | |
| Yoğunlaşma/Absorption (8) | ,283** | ,262** | ,258** | ,003 | ,427** | ,753** | ,710** | 1 |

** Korelasyon (p<0.01), * Korelasyon (p < 0.05) düzeyinde anlamlı (2 - uçlu). *N=340

ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Uyumluluk boyutunun, işe adanmışlık boyutlarından dinçlik/vigor ($r=0.308$, $p=0.000<0.05$), adanma/dedication ($r=0.438$, $p=0.000<0.05$) ve yoğunlaşma/absorption ($r=0.262$, $p=0.000<0.05$) boyutlarıyla arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Sorumluluk boyutunun, işe adanmışlık boyutlarından dinçlik/vigor ($r=0.417$, $p=0.000<0.05$), adanma/dedication ($r=0.501$, $p=0.000<0.05$) ve yoğunlaşma/absorption ($r=0.258$, $p=0.000<0.05$) boyutlarıyla arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişki bulunmaktadır. Nevrotiklik boyutunun, işe adanmışlık boyutlarından dinçlik/vigor ($r=0.193$, $p=0.000<0.05$) ve adanma/dedication ($r=0.118$, $p=0.000<0.05$) boyutlarıyla arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişki mevcuttur. Nevrotiklik boyutunun, işe adanmışlığın yoğunlaşma/absorption boyutu ile arasında herhangi anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Deneyime açıklık boyutunun, işe adanmışlık boyutlarından dinçlik/vigor ($r=0.483$, $p=0.000<0.05$), adanma/dedication ($r=0.548$, $p=0.000<0.05$) ve yoğunlaşma/absorption ($r=0.427$, $p=0.000<0.05$) boyutlarıyla arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. İlişkinin pozitif yönlü olması, değişkenlerden birinin artarken diğerinin de artması anlamına gelmektedir (Gürbüz & Şahin, 2016).

4.4. Değişkenler Arası Uygulanan Regresyon Analizi Sonuçları ve Hipotez Testleri

Beş faktör kişilik özelliklerinin işe adanmışlık üzerine bir etkisi olup olmadığını belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizlerinden çoklu regresyon tercih edilmiştir. Çoklu regresyon, bağımlı bir değişken üzerine birden çok bağımsız değişkenin etkisinin incelenmesi olarak tanımlanmaktadır (Gürbüz & Şahin, 2016: 275). Bu nedenle araştırmanın bu bölümünde çalışanların beş faktör kişilik özelliklerinin her bir boyutunun, işe adanmışlığın her bir boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi olup olmadığını belirlemek amacı ile çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 6 beş faktör kişilik özelliklerinin işe adanmışlık düzeyleri üzerine etkisini inceleyen çoklu regresyon analizi sonuçlarını göstermektedir.

Model dinçlik/vigor düzeyleri değişiminin %27.2 (Adjusted

R^2)'sini açıklamaktadır. Diğer bir deyişle, otel işletmeleri çalışanlarının beş faktör kişilik özellikleri dinçlik/vigor düzeylerindeki değişimin %27.2'sini açıklamaktadır. Tablo 6'ya göre, dışa dönüklük ve deneyime açıklığın dinçlik/vigor boyutu üzerindeki etkisinin doğrusal ve pozitif yönlü olduğu sonucu ortaya çıkmakla beraber, uyumluluk, sorumluluk ve nevrotiklik boyutlarının dinçlik/vigor boyutu üzerine herhangi anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır. Dışa dönüklük değeri bir birim arttığında dinçlik/vigor boyut değerini 0.177 (Beta₁) kadar arttıracak, deneyime açıklık puanı bir birim arttığında dinçlik/vigor boyut puanını 0.302 (Beta₁) kadar arttıracak, söylenebilir. Fakat uyumluluk, sorumluluk ve nevrotiklik puanlarının artması durumunda dinçlik/vigor boyut puanının artacağını söylemek mümkün değildir. Bu bilgiler ışığında H_1 hipotezini, H_{1a} , H_{1b} , H_{1c} , H_{1d} ve H_{1e} alt hipotezlerini test edebilmek için geliştirilen regresyon modeli H_1 hipotezini desteklemektedir. Ayrıca H_{1a} ve H_{1e} alt hipotezleri kabul edilirken, H_{1b} , H_{1c} , H_{1d} alt hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 7'de beş faktör kişilik özelliklerinin işe adanmışlık düzeyleri üzerine etkilerini irdeleyen çoklu regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. Bu tabloda dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevrotiklik ve deneyime açıklık bağımsız değişkenler olup; adanma/dedication ise bağımlı değişkendir.

Model adanma/dedication düzeyleri değişiminin %37.2 (Adjusted R^2)'sini açıklamaktadır. Diğer bir deyişle, otel işletmeleri çalışanlarının beş faktör kişilik özellikleri adanma/dedication düzeylerindeki değişimin %37.2'sini açıklamaktadır. Tablo 7'ye göre, uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklığın adanma/dedication boyutu üzerine etkisinin doğrusal ve pozitif yönlü, nevrotikliğin etkisinin de negatif yönlü olduğu sonucu ortaya çıkarken, dışa dönüklük boyutunun adanma/dedication boyutu üzerine herhangi anlamlı bir etkisinin olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Uyumluluk değerindeki bir birimlik artışın adanma/dedication boyut değerini 0.199 (Beta₁) oranında arttıracak, sorumluluk puanı bir birim arttığında adanma/dedication boyut puanını 0.206 (Beta₁) kadar arttıracak, deneyime açıklık puanı bir birim arttığında adanma/dedication boyut puanını 0.306 (Beta₁) kadar arttıracak ve

Tablo 6. Beş Faktör Kişilik Özelliğinin Dinçlik/Vigor Üzerine Etkisini İnceleyen Çoklu Regresyon Analizi

| Bağımsız Değişkenler | Beta | T | SIG. (P) | Tolerance | VIF |
|-------------------------|------|-------|----------|-----------|-------|
| Dışa Dönüklük | ,177 | 2,787 | ,006** | ,531 | 1,882 |
| Uyumluluk | ,062 | 1,102 | ,271 | ,682 | 1,467 |
| Sorumluluk | ,089 | 1,287 | ,199 | ,451 | 2,216 |
| Nevrotiklik | ,023 | ,432 | ,666 | ,734 | 1,362 |
| Deneyime Açıklık | ,302 | 4,773 | ,000** | ,536 | 1,866 |
| F | | | 26,269 | | |
| R | | | ,531 | | |
| R ² | | | ,282 | | |
| Adjusted R ² | | | ,272 | | |
| Durbin-Watson | | | 1,774 | | |

* 0,05 seviyesinde anlamlı ** 0,01 seviyesinde anlamlı

Dinçlik/Vigor= f (Dışa Dönüklük, Uyumluluk, Sorumluluk, Nevrotiklik, Deneyime Açıklık)

Tablo 7. Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Adanma/Dedication Üzerine Etkisini İrdeleyen Çoklu Regresyon Analizi

| Bağımsız Değişkenler | Beta | T | SIG. (P) | Tolerance | VIF |
|-------------------------|-------|--------|----------|-----------|-------|
| Dışa Dönüklük | ,088 | 1,485 | ,139 | ,531 | 1,882 |
| Uyumluluk | ,199 | 3,812 | ,000** | ,682 | 1,467 |
| Sorumluluk | ,206 | 3,208 | ,001** | ,451 | 2,216 |
| Nevrotiklik | -,106 | -2,102 | ,036* | ,734 | 1,362 |
| Deneyime Açıklık | ,306 | 5,207 | ,000** | ,536 | 1,866 |
| F | | | 41,111 | | |
| R | | | ,617 | | |
| R ² | | | ,381 | | |
| Adjusted R ² | | | ,372 | | |
| Durbin-Watson | | | 1,778 | | |

* 0,05 düzeyinde anlamlı ** 0,01 düzeyinde anlamlı

Adanma/Dedication = f(Dışa Dönüklük, Uyumluluk, Sorumluluk, Nevrotiklik, Deneyime Açıklık)

nevrotiklik puanı bir birim arttığında adanma/dedication boyut puanını -0.106 (Beta₁) kadar azaltacağı söylenebilir. Fakat dışa dönüklük puanının artması durumunda adanma/dedication boyut puanının artacağını söylemek mümkün değildir. Bu bilgiler ışığında H₂ hipotezini, H_{2a}, H_{2b}, H_{2c}, H_{2d} ve H_{2e} alt hipotezlerini test edebilmek için oluşturulmuş regresyon modelinin H₂ hipotezini desteklediği bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca H_{2b}, H_{2c}, H_{2d} ve H_{2e} alt hipotezleri kabul edilirken, H_{2a} alt hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 8'de beş faktör kişilik özelliklerinin ile işe adanmışlık düzeyleri üzerine etkilerini irdeleyen çoklu regresyon analiz bulguları yer almaktadır. Bu tabloda dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevrotiklik ve deneyime açıklık bağımsız değişkenler olup; yoğunlaşma/absorption ise bağımlı değişkendir.

Model yoğunlaşma/absorption düzeyleri değişiminin %20.4 (Adjusted R²)'ünü açıklamaktadır. Diğer bir deyişle, otel işletmeleri çalışanlarının beş faktör kişilik özellikleri yoğunlaşma/absorption düzeylerindeki değişimin %20.4'ünü açıklamaktadır. Tablo 8'de, uyumluluk ve deneyime açıklığın

yoğunlaşma/absorption boyutu üzerine etkisi doğrusal ve pozitif yönlü, nevrotikliğin etkisinin de negatif yönlü olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Dışa dönüklük ve sorumluluk boyutunun yoğunlaşma/absorption boyutu üzerine herhangi anlamlı bir etkisinin olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Uyumluluk değerindeki bir birim artışın yoğunlaşma/absorption boyut puanında 0.126 (Beta₁) kadar artışa neden olacağı, deneyime açıklık değerindeki bir birimlik artışın yoğunlaşma/absorption boyut değerinde 0.343 (Beta₁) kadar artışa neden olacağı ve nevrotiklik değerindeki bir birimlik artışın ise yoğunlaşma/absorption boyut değerinde -0.118 (Beta₁) kadar azalışa neden olacağı söylenebilir. Fakat dışa dönüklük ve sorumluluk puanlarının artması durumunda yoğunlaşma/absorption boyut puanının artacağını söylemek mümkün değildir. Bu bilgiler ışığında H₃ hipotezini, H_{3a}, H_{3b}, H_{3c}, H_{3d} ve H_{3e} alt hipotezlerini test etmek için geliştirilen regresyon modelinin H₃ hipotezini desteklediği görülmektedir. Ayrıca H_{3b}, H_{3d} ve H_{3e} alt hipotezleri kabul edilirken, H_{3a} ve H_{3c} alt hipotezi reddedilmiştir. Araştırmada kapsamında öne sürülen hipotezlere dair sonuçları Tablo 9'da özet şeklinde sunulmuştur;

Tablo 8. Beş Faktör Kişilik Özelliğinin Yoğunlaşma/Absorption Üzerine Etkisini İrdeleyen Çoklu Regresyon Analizi

| Bağımsız Değişkenler | BETA | T | SIG. (P) | Tolerance | VIF |
|-------------------------|-------|--------|----------|-----------|-------|
| Dışa Dönüklük | ,122 | 1,827 | ,069 | ,531 | 1,882 |
| Uyumluluk | ,126 | 2,136 | ,033* | ,682 | 1,467 |
| Sorumluluk | -,037 | -,514 | ,607 | ,451 | 2,216 |
| Nevrotiklik | -,118 | -2,077 | ,039* | ,734 | 1,362 |
| Deneyime Açıklık | ,343 | 5,146 | ,000** | ,536 | 1,866 |
| F | | | 17,136 | | |
| R | | | ,452 | | |
| R ² | | | ,204 | | |
| Adjusted R ² | | | ,192 | | |
| Durbin - Watson | 1,843 | | | | |

* 0,05 düzeyinde anlamlı ** 0,01 düzeyinde anlamlıdır

Yoğunlaşma/Absorption = f(Dışa Dönüklük, Uyumluluk, Sorumluluk, Nevrotiklik, Deneyime Açıklık)

Tablo 9. Araştırma Hipotez Sonuçları

| Hipotezler | Kabul | Red |
|--|-------|-----|
| H ₁ : Beş faktör kişilik özelliklerinin dinçlik/vigor üzerine anlamlı bir etkisi vardır. | ✓ | |
| H _{1a} : BFKÖ'nin dışa dönüklük boyutunun dinçlik/vigor üzerine anlamlı bir etkisi vardır. | ✓ | |
| H _{1b} : BFKÖ'nin uyumluluk boyutunun dinçlik/vigor üzerine anlamlı bir etkisi vardır. | | ✓ |
| H _{1c} : BFKÖ'nin sorumluluk boyutunun dinçlik/vigor üzerine anlamlı bir etkisi vardır. | | ✓ |
| H _{1d} : BFKÖ'nin nevroitiklik boyutunun dinçlik/vigor üzerine anlamlı bir etkisi vardır. | | ✓ |
| H _{1e} : BFKÖ'nin deneyime açıklık boyutunun dinçlik/vigor üzerine anlamlı bir etkisi vardır. | ✓ | |
| H ₂ : Beş faktör kişilik özelliklerinin adanma/dedication üzerine anlamlı bir etkisi vardır. | ✓ | |
| H _{2a} : BFKÖ'nin dışa dönüklük boyutunun adanma/dedication üzerine anlamlı bir etkisi vardır. | | ✓ |
| H _{2b} : BFKÖ'nin uyumluluk boyutunun adanma/dedication üzerine anlamlı bir etkisi vardır. | ✓ | |
| H _{2c} : BFKÖ'nin sorumluluk boyutunun adanma/dedication üzerine anlamlı bir etkisi vardır. | ✓ | |
| H _{2d} : BFKÖ'nin nevroitiklik boyutunun adanma/dedication üzerine anlamlı bir etkisi vardır. | ✓ | |
| H _{2e} : BFKÖ'nin deneyime açıklık boyutunun adanma/dedication üzerine anlamlı bir etkisi vardır. | ✓ | |
| H ₃ : Beş faktör kişilik özelliklerinin yoğunlaşma/absorption üzerine anlamlı bir etkisi vardır. | ✓ | |
| H _{3a} : BFKÖ'nin dışa dönüklük boyutunun yoğunlaşma/absorption üzerine anlamlı bir etkisi vardır. | | ✓ |
| H _{3b} : BFKÖ'nin uyumluluk boyutunun yoğunlaşma/absorption üzerine anlamlı bir etkisi vardır. | ✓ | |
| H _{3c} : BFKÖ'nin sorumluluk boyutunun yoğunlaşma/absorption üzerine anlamlı bir etkisi vardır. | | ✓ |
| H _{3d} : BFKÖ'nin nevroitiklik boyutunun yoğunlaşma/absorption üzerine anlamlı bir etkisi vardır. | ✓ | |
| H _{3e} : BFKÖ'nin deneyime açıklık boyutunun yoğunlaşma/absorption üzerine anlamlı bir etkisi vardır. | ✓ | |

5. Sonuç ve Öneri

Hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmeler açısından insan faktörü, rekabet üstünlüğü açısından büyük önem arz etmektedir. Bunun sebebi hizmet sektöründe çalışanların müşteriler ile bire bir iletişim halinde olması ve hizmet kalitesini doğrudan etkilemeleridir (Yeh, 2013). Bu noktada çalışanların kişilik özellikleri önem kazanmaktadır. Çünkü hizmet sektöründe istihdam edilen çalışanların kişilik özellikleri, çalışma ortamındaki ve müşterilere olan iletişimindeki tutumlarına yansımaktadır (Soysal, 2008).

İşe adanma kavramı, Kahn (1990) tarafından ortaya atılmış ve çalışanın yaptığı işle bütünleşmesi, fiziksel ve duygusal olarak kendini işine vermesi olarak ifade edilmiştir. Özellikle hizmet sektöründe faaliyet gösteren otel işletmelerde çalışanların işe adanmışlık düzeylerinin müşteri ilişkilerine ve hizmet kalitesine önemli etkilerinin olduğu öne sürülmektedir. İşe adanmanın duygusal tükenmeyi ve işten ayrılma niyetini düşürdüğü, iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi unsurları artırdığı vurgulanmaktadır (Gürlek, 2018). Yapılan yazın taramasında kişilik özelliklerinin işe adanmışlık düzeyleri üzerine etkilerinin olduğunu öne süren farklı sektörlerde yapılmış araştırmalar olduğu tespit edilmiştir (Öngöre, 2015; Topcu, 2015; Atik, 2018; Eroğlu & Kahraman, 2019).

Bu çalışmada otel işletmeleri çalışanlarının kişilik özelliklerinin, işe adanmışlık düzeyleri üzerine etkisi incelenmiştir. Araştırma Nevşehir'de bulunan 4-5 yıldızlı ve butik otel işletmelerindeki işgörelere yapılmıştır. Veri elde etme aracı olarak anket formlarından yararlanılmış ve toplanan veriler bilgisayar ortamında analiz edilmiştir. Araştırmanın bağımsız değişkenini çalışanların beş faktör kişilik özellikleri ve alt boyutları; bağımlı değişkenini ise çalışanların işe adanmışlık

düzeyleri ve alt boyutlarıdır. Yapılan korelasyon analizinde, beş faktör kişilik özellikleri ile işe adanmışlık değişkenlerini oluşturan boyutlar arasında genel olarak pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Beş faktör kişilik özelliklerinin işe adanmışlık üzerine herhangi bir etkisi olup olmadığını tespit edebilmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır.

Beş faktör kişilik özelliklerinin boyutlarından, dışa dönüklük ve deneyime açıklığın dinçlik/vigor boyutu üzerine etkisinin doğrusal ve pozitif yönlü olduğu bulgusuna ulaşılrken, uyumluluk, sorumluluk ve nevroitiklik boyutlarının dinçlik/vigor boyutu üzerine herhangi anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Bir başka deyişle; çalışanların dışa dönük ve deneyime açık olma özellikleri arttıkça dinçlik düzeylerinin de artacağı söylenebilir. Özellikle dışa dönüklük ile ilgili elde edilen bu sonuç, konuyla ilgili yazında yer alan diğer çalışmaların (Langelaan vd., 2006; Phan, 2007; Vanam, 2009; Hassan & Forbis, 2011; Sánchez-Cardona vd. 2012; Karapınar vd., 2013; Çetin vd., 2015; Eroğlu & Kahraman, 2019) sonuçlarını destekler niteliktedir. Ayrıca uyumluluk, sorumluluk ve nevroitiklik boyutlarının dinçlik/vigor boyutu üzerine herhangi anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu noktada otel işletmelerinde işe alım süreçlerinde dışa dönük ve deneyime açık kişilik özelliklerine sahip kişilerin tercih edilmesi önerilebilir.

Diğer bir regresyon analizi sonucuna göre; beş faktör kişilik özelliklerinden uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklığın adanma/dedication boyutu üzerine etkisinin doğrusal ve pozitif yönde olduğu, nevroitikliğin etkisinin de negatif yönlü olduğu ortaya çıkarken, dışa dönüklük boyutunun adanma/dedication boyutu üzerine herhangi anlamlı bir etkisinin olmadığı ortaya çıkmıştır. Başka bir söylemle işe adanma düzeyi yüksek olan çalışanların uyumlu, sorumluluk sahibi

ve deneyime açık bireyler olduğu; adanma düzeyi düşük olan çalışanların ise nevroitik bir kişiliğe sahip olduğu söylenebilir. Elde edilen bu sonuçlar, daha önce yapılmış olan diğer çalışma sonuçları (Forrester & Armen, 2010; Soysal, 2008; Mount vd., 2006) tarafından da desteklenmektedir. Bu sonuçlar ışığında uyumlu ve sorumluluk sahibi çalışanların otel işletmelerinde istihdam edilmesinin hizmet kalitesi ve müşteri memnuniyetini artıracığı düşünülerek eleman seçiminde bu hususlara dikkat edilmesi önerilebilir.

Yapılan son regresyon analizi sonuçlarına göre; beş faktör kişilik özelliklerinden, uyumluluk ve deneyime açıklığın yoğunlaşma/absorption boyutunu olumlu yönde, nevroitliğin ise negatif yönde etkilediği ortaya çıkarken, dışa dönüklük ve sorumluluk boyutunun yoğunlaşma/absorption boyutu üzerine herhangi anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu sonuçtan hareketle uyumlu ve deneyime açık kişilikteki çalışanların yoğunlaşma düzeylerinin daha yüksek olacağı; nevroitik yapıya sahip çalışanların ise yoğunluk düzeylerinin düşük seviyelerde olacağı çıkarımı yapılabilir. Ayrıca bu analiz sonuçları ile daha önceki çalışmaların (Langelaan vd., 2006; Phan, 2007; Vanam, 2009; Hassan & Forbis, 2011; Sánchez-Cardona vd. 2012; Karapınar vd., 2013; Çetin vd., 2015; Eroğluer & Kahraman, 2019) sonuçları da örtüşmektedir. Bu analizin sonucunda sunulabilecek öneri ise; otel işletmeciliğinde büyük önem arz eden, çalışanların işe yoğunlaşma düzeylerini artırmak için hizmet içi eğitimler ve çalışanların nevroitiklik düzeylerinin azaltılabileceği etkinlikler düzenlenmesinin faydalı olabileceğidir.

Bu çalışmanın kısıtı, uygulamanın sadece Nevşehir bölgesinde yer alan otel işletmeleri çalışanları ile ve düşük yoğunluktaki bir sezonda yapılmış olmasıdır. Farklı bölgelerde, farklı dönemlerde ve seyahat işletmeleri, rehberlik hizmetleri ve yiyecek içecek işletmeleri gibi farklı işletmelerin çalışanları ile yapılmasının faydalı olabileceği düşünülmektedir. Sonuç olarak bu çalışmanın, bu konuda daha önce yapılmış çalışmaların sınırlı sayıda olması ve turizm alanında daha önce bu tarz bir çalışmanın yapılmamış olması sebebi ile yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- Ağaoğlu, O. K. (1992). *İşgücünü Verimli Kullanma Tekniklerinin Turizm Sektörüne Uygulanması*, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları: 457, Ankara.
- Ansari, M. E., Shokoofeh, M.V. & Shirin, M. (2013). An Analysis of Factors Affected on Employees' Counterproductive Work Behavior: The Moderating Role of Job Burnout and Engagement. *Journal of American Science*, 9(1), 350-359.
- Atik, Z. B. (2018). *Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Düzeylerinin Beş Faktör Kişilik Özellikleri, İş Doyumu ve Özel İyi Oluşla İlişkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2008). Toward a Model of Work Engagement, *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Barrick, M. R. & Mount, M. K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis, *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26.
- Barrick, M. R., Michael & Judge, A. T. (2001). Personality and Performance at the Beginning of the New Millenium: What do we know and where do we go next? *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1/2), 9-30.
- Barrick, M. R., Stewart, G. L. & Piotrowski, M. (2002). Personality and Job Performance: Test of the Mediating Effects of Motivation among Sales Representatives, *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 43-51.
- Başoda, A. (2017). İşe Tutkunluk: Kavramsal Açından Bir İnceleme, *Uluslararası Tarih ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 17, 71-98.
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik/Psikoloji Biliminin İnsan Doğasına Dair Söyledikleri*, (İ. D. Erguvan Sarioğlu, Çev.), Kaknüs Yayınları, İstanbul.
- Çetin, F. & Basım, H. N. (2013). *Örgütte Bireysel Farklılıklar, Örgütsel Davranış*. Beta Yayınları, İstanbul.
- Çetin, F., Yeloğlu, H. O. & Basım, H. N. (2015). Psikolojik Dayanıklılığın Açıklanmasında Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Rolü: Bir Kanonik İlişki Analizi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 30(75), 81-92.
- Eroğluer, K. & Kahraman, Ç. A. (2019). Çalışanların Kişilik Özelliklerinin İşe Cezbolma Algıları Üzerine Etkisi: Bir Firma Uygulaması, *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 5(1), 21-33.
- Forrester, W. R. & Armen, T. (2010). Effects of Personality on Attitudes toward Academic Group Work. *American Journal of Business Education*, 3(3), 39-46.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Felsefe-Yöntem-Analiz*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Gürlek, M. (2018). *Kurumsal Sosyal Sorumluluğun İşe Adanma Üzerindeki Etkisinde Algılanan Dışsal Prestij ve Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis: Pearson New International Edition*. Essex: Pearson Education Limited.
- Hassan, A. & Forbis, A. (2011). Authentic Leadership, Trust and Work Engagement. *International Journal of Human and Social Sciences*, 6(3), 164-170.
- John, O. P. & Martinez, V. B. (1998). Los Cinco Grandes Across Cultures and Ethnic Groups: Multitrait Multimethod Analyses of the Big Five in Spanish and English, *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(3), 729-750.
- Kahn, W. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.

- Karapınar, P. B., Camgöz, S. M. & Ergeneli, A. (2013). The Moderating Effects of Big-Five Personality traits in Banking Employees. *İktisat İşletme ve Finans*, 28(322), 35-60.
- Kim, H. J., Kang, H. S. & Swanger, N. (2009). Burnout and Engagement: A Comparative Analysis Using the Big Five Personality Dimensions. *International Journal of Hospitality Management*, 28, 96-104.
- Komarraju, M., Karau, S. J., Schmeck, R. R. & Avdic, A. (2011). The Big Five Personality Traits, Learning Styles, and Academic Achievement. *Personality and Individual Differences*, 51(4), 472-477.
- Langelaan, S., Arnold, B. B., Lorenz, J. P. & Van Doornen Wilmar, B. S. (2006). Burnout and Work Engagement: Do Individual Differences Make a Difference? *Personality and Individual Differences*, 40, 521-532.
- Macey, W. H. & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30.
- McCrae, R. R. & Costa, P. T. (2003). *Personality in Adulthood: A Five-Factor Theory Perspective*. New York: Guilford Press.
- McCrae, R. R. & Costa, P. T. (1985). *Openness to Experience*, İçinde, R. Hogan & W. H. Hones, (Eds.), *Perspectives in Personality: A Research Annual*, (ss.15-50), USA: JAI Press.
- Mete, C. (2006). *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ile İş Tatminleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Mostert, K., & Rothmann, S. (2006). Work-related well-being in the South African Police Service. *Journal of Criminal Justice*, 34(5), 479-491.
- Mount, M., Remus, I. & Johnson, E. (2006). Relationship of Personality Traits and Counterproductive Work Behaviors: the Mediating Effects of Job Satisfaction. *Personnel Psychology*, 59, 591-622.
- Nakip, M. (2013). *SPSS Uygulamalı - Pazarlama Araştırmalarına Giriş*, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Öngöre, Ö. (2015). *Hizmet Sektöründe Çalışanların Kişilik Özelliklerine Göre İşle Bütünleşme Düzeylerine İlişkin Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Phan, T. (2007). *Predictors of job engagement with extraversion as the moderating variable*. A Thesis Presented to the Faculty of the Department of Psychology San Jose State University, California.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2004). *UWES (Utrecht Work Engagement Scale), Preliminary Manual, Version 1.1*, Utrecht University Press, Netherlands.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. & Bakker, A. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Sánchez-Cardona, I., Rodriguez-Montalbán, R., Acevedo-Soto, E., Nieves Lugo, K., Torres-Oquendo, F. & Toro Alfonso, J. (2012). Self-Efficacy and Openness to Experience as Antecedent of Study Engagement: An Exploratory Analysis. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 2163-2167.
- Shirom, A. (2010). *Feeling Energetic at Work: on Vigor's Antecedents, Work Engagement, A Handbook of Essential Theory and Research*, Psychology Press, New York.
- Somer, O., Korkmaz, M. & Tatar, A. (2002). Beş Faktör Kişilik Envanterinin Geliştirilmesi-I: Ölçek ve Alt Ölçeklerin Oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), 21-36.
- Somer, O. & Goldberg, L. R. (1999). Personality Processes and Individual Differences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(3), 431-450.
- Soysal, A. (2008). Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması. *Çimento İşveren Dergisi*, 1(22), 4-19.
- Sulea, C., Fischmann, G. & Filipescu, R. (2012). Conscientious, Therefore Engaged in Work? Don't Take It for Granted: the Moderating Role of Workplace Mistreatment. *Psihologia Resurselor Umane*, 10(2), 23-32.
- Şahinbaş, M. (2018). *Pozitif Örgütsel Davranış Yaklaşımıyla İşyeri Arkadaşlığı Ve İşe Adanma İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Taşlıyan, M., Hırlak, B., Çiftçi, G. E. & Fidan, E. (2016). Etik Liderliğin Örgütsel Güven ve İşe Adanmışlık Üzerine Etkisi. *I. Uluslararası Sosyal Bilimler Sempozyumu*, (ss.2541-2562), 13-15 Ekim, Elazığ.
- Topcu, M. K. (2015). *Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Psikolojik Sözleşme Algısının Rolü*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ural, A. & Kılıç, İ. (2013). *Bilimsel Araştırma Süreci ve Spss ile Veri Analizi*, 4. Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Vanam, S. (2009). *Job Engagement: Examining the Relationship with Situational and Personal Factors*. A Thesis Presented to the Faculty of the Department of Psychology San Jose State University, California.
- Yavan, Ö. (2016). Örgütsel Davranış Düzleminde Adanmışlık, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, 278-296
- Yeh, C. M. (2013). Tourism Involvement, Work Engagement and Job Satisfaction among Frontline Hotel Employees. *Annals of Tourism Research*, 42, 214-239.