

Araştırma Makalesi ♦ Research Article

**Okul Yöneticilerinin Kişilik Özelliklerinin İşe Adanmışlık Üzerine Etkisi**

*The Effect of School Administrators' Personality Traits on Job Commitment*

**Şevket YILDIZ<sup>1</sup> Ersin EKİN<sup>2</sup> Murat ARSLAN<sup>3</sup> Fatih EROĞLU<sup>4</sup> Bilal EROĞLU<sup>5</sup>  
Mücahid BAYAR<sup>6</sup>**

<sup>1</sup>MEB, yildiz072@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-9739-5656

<sup>2</sup>MEB, ersekn72@gmail.com, ORCID: 0000-0002-9129-3392

<sup>3</sup>MEB, arsslanmurat@gmail.com, 0000-0002-1152-709X

<sup>4</sup>MEB, viole\_mavi@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-4805-1299

<sup>5</sup>MEB, kremini1907@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-8990-8124

<sup>6</sup>MEB, mbayar31@gmail.com, ORCID: 0000-0001-9858-4427

MAKALE BİLGİSİ

**Anahtar Kelimeler:**

Eğitim Yönetimi  
Kişilik Özellikleri  
İşe Adanmışlık  
Okul Yöneticisi

ÖZ

Bu araştırma; okul yöneticilerinin kişilik özelliklerinin işe adanmışlık düzeyleri üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Amaç doğrultusunda hazırlanan kişisel bilgi formu, Beş Faktör Kişilik Özellikleri Envanteri, İşe Adanmışlık Ölçeğinden oluşan veri toplama aracı; 2022-2023 eğitim öğretim yılında Batman ilinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen 168 yöneticiye uygulanmıştır. Elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 22.0 istatistik programı aracılığı ile değerlendirilmiştir. Verilerin analizinde frekans yüzde, standart sapma, ortalama istatistiklerinin yanında, korelasyon ve regresyon analizlerinden faydalanılmıştır. Araştırma sonucunda okul yöneticilerinin yüksek düzeyde işe adanmışlık düzeyine sahip oldukları belirlenmiştir. Okul yöneticilerinin orta düzeyde duygusal dengelilik ve yüksek düzeyde dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklık kişilik özelliklerine sahip oldukları sonucuna varılmıştır. Okul yöneticilerinin duygusal dengelilik kişilik özelliği ile işe adanmışlık arasında ilişki olmadığı, diğer kişilik boyutları ile işe adanmışlık arasında anlamlı ilişkilerin olduğu görülmüştür. Dışa dönüklük ile işe adanmışlık arasında negatif yönlü, uyumluluk ve sorumluluk ile işe adanmışlık arasındaki ilişkilerin ise pozitif yönlü olduğu görülmüştür.

ARTICLE INFO

**Keywords:**

Education Management  
Personality Traits  
Commitment to Work  
School Administrator

ABSTRACT

This study was conducted to examine the effects of school administrators' personality traits on their level of commitment to work. The data collection tool consisting of personal information form, Five Factor Personality Traits Inventory, and Work Commitment Scale prepared for the purpose was applied to 168 administrators working in schools affiliated to the Ministry of National Education in the Batman province in the 2022-2023 academic year, determined by convenience sampling method. The data obtained were evaluated in computer environment by means of SPSS 22.0 statistical programme. Frequency, percentage, standard deviation, average statistics, correlation and regression analyses were used in the analysis of the data. As a result of the study, it was determined that school administrators had a high level of job commitment. It was concluded that school administrators have moderate level of emotional stability and high level of extraversion, agreeableness, conscientiousness and openness to experience personality traits. It was observed that there was no relationship between school administrators' emotional stability personality trait and work engagement, but there were significant relationships between other personality dimensions and work engagement. The relationships between extraversion and work engagement were found to be negative, while the relationships between agreeableness and conscientiousness were found to be positive.

## 1 Giriş

Kişilik bireyin, hem kendini hem de başkalarını tanımlamak için kullanılan bir terimdir. Bu terimin kökeni, antik Roma tiyatrosunda oyuncuların giydiği maskeyi ifade eden Latince "persona" kelimesinden türemiştir. Bu maske, oyuncuların çeşitli karakterlerini, rollerini ve kişiliklerini canlandırmak için kullanılmıştır. Literatürde, kişilik kavramının birçok tanımını sunulmaktadır. Robbins ve Judge'a (2013: 5) göre kişilik, bir bireyin başkalarıyla etkileşime girdiği veya diğerlerine yanıt verdiği çeşitli araçlar olarak tanımlanabilir. Greenberg (1999) kişiliği "bireyler tarafından sergilenen orijinal ve görece istikrarlı davranış, düşünce ve duygu örüntüsü" olarak tanımlamaktadır.

Gençtarım-Kurt ve Çetinkaya-Yıldız'a (2017) göre, bireyin kendisine ve çevresindeki dünyaya yönelik düşünceleri, duyguları ve davranışları, zaman içinde durumsal etkilerden nispeten bağımsız kalan tutarlı, öngörülebilir ve kişisel özellikler örüntüsü tarafından belirlenir. Kişilik, bir kişiyi iç ve dış çevresiyle diğerlerinden ayıran, yapılandırılmış ve sürekli bir etkileşim biçimidir. Bazı kişilik özellikleri, özellikle işyerinde, diğerlerinden daha sosyal olarak kabul edilebilir. Sevilen kişilik özellikleri genellikle samimi, dürüst, sadık, anlayışlı, gerçekçi, özverili, esprili, neşeli, kendine güvenen, cana yakın, arkadaş canlısı, doğru sözlü, düşünceli gibi sıfatlarla tanımlanmaktadır. Tersine, pek sevilmeyen kişilik özellikleri vardır. Bu özellikler genellikle huysuz, soğuk, düşmanca, bencil, kaba, dar görüşlü, yalancı, zalim, kötü, dürüst olmayan, gerçek dışı, gürültücü, açgözlü, güvenilmez ve kibirli gibi sıfatlarla tanımlanır. Bazı kişilik özellikleri ne sevilir ne de beğenilmez ve bu özellikler hakkında görüşler ayrılır. Bu kişilik özellikleri dikkatli, titiz, sessiz, yalnız, hayalperest, gelişigüzel, ısrarcı, çabuk sinirlenen, sözünü sakınmayan, asi gibi sıfat ve kavramlarla ifade edilebilir (Güney 2015).

Kişilik kavramını araştıran araştırmacılar, kişinin kişiliğini şekillendirmekten beş önemli faktörün sorumlu olduğunu öne sürmüşlerdir. Bu beş kritik faktör, Dışadönüklük, Uyumluluk, Sorumluluk ve Nevrotiklik ve deneyime açıklıktır. Bu beş faktörlü kişilik özellikleri, akademik literatürde yaygın olarak "beş faktör kişilik modeli" olarak anılmaktadır. Kişilik özelliklerini açıklayan beş faktörün genel özellikleri şunlardır (Topcu, 2015):

**Dışadönüklük:** Bu kişilik özelliği, 1985'te McCrae ve Costa tarafından belirtildiği gibi, bir bireyin etkili bir şekilde iletişim kurma, sosyal olma, sosyal gruplara iyi uyum sağlama ve güçlü sosyal becerilere sahip olma yeteneğini kapsar.

**Uyumluluk:** Hümanizm kavramıyla ön plana çıkmaktadır. Bu tip kişilik yapısına sahip bireyler, kolay kabullenme, bağışlama, direnmeme, anlayış, ekip çalışması, hoşgörü ve yumuşak başlılık gibi bir dizi belirgin özelliğe sahiptir (Barrick ve Mount, 1991).

**Sorumluluk:** Aşağıdaki özelliklere sahip kişiler sorumlu kabul edilir: hedeflere ulaşmak için yapılandırılmış bir yaklaşım, başarı için bir tercih, organizasyon ve sistemleştirme eğilimi, karmaşık görevleri planlama ve yürütme becerisi, ayrıntılar için keskin bir bakış açısı ve metodik bir çalışma etik. Örgütsel ortamlarda, bu özelliklere sahip bireyler kariyer planlamasına dahil edilir ve hızlı kariyer ilerlemesi ile sonuçlanan yönetimsel roller için yetiştirilir.

**Nevrotiklik:** Nevrotik kişilik yapısına sahip bireylerde belirsiz düşünme, ani ve yoğun olumsuz tepkiler, tutarsız davranışlar, stres ve kriz anlarında kontrol eksikliği, duygularını yönetmekte güçlük gibi özellikler gösterirler (Somer, vd. 2002).

**Deneyime açıklık:** "Deneyime Açıklık" terimi, bireyin yeni fikirleri ve yenilikleri kabul etme eğilimini ifade eder. Deneyime yüksek düzeyde açıklığa sahip olanlar, genellikle entelektüel merakları, araştırma yapmaya istekli olmaları ve yeni kavram ve uygulamaları öğrenmekten zevk almaları ile karakterize edilirler. Bu kişiler ayrıca kendi alanlarındaki en son bilgilerle güncel kalma eğilimindedir.

Yaratıcılığı ve yeniliği varoluşlarının her yönüne dahil eden bireylerin başarılı olma olasılığı daha yüksektir. Bu konuya odaklanan araştırmalar, iş dünyasında keşfetme isteği sergileyenlerin güçlü bir iş ahlakına eğilimli olduklarını göstermektedir.

Bireylerin kişiliğinin pek çok değişken üzerinde olumlu ve olumsuz etkilerinin olabileceği belirtilmektedir. Bu çalışmada kişiliğin işe adanmışlık üzerindeki etkileri araştırılmaktadır. İşe adanmışlık, literatürde işe cezbolma, işe tutkunluk olarak da yer almakta özellikle işe bağlılık kavramıyla karıştırılmaktadır (Bakker ve Demerouti, 2008). İşe adanma, personelin işlerine fiziksel, zihinsel ve duygusal yatırımı içeren özveri

düzeyi olarak tanımlanır (Kahn, 1990). Schaufeli ve diğerlerine (2002) göre işe kendini adama kavramı, bir çalışanın işiyle tam olarak bütünleşmesi, olumlu duygular, motivasyon, tutku ve rolüne yönelik bir süreklilik duygusunu içermesi anlamına gelir. Macey ve Schneider'in (2008) tanımına göre, işe adanmışlık, kişinin işine yönelik hevesli ve odaklanmış çabalar yoluyla beklentileri aşması ile karakterize edilir.

Shirom'a (2010) göre, işe adanma kavramı üç farklı boyutta incelenebilir: dinçlik, adanma ve yoğunlaşma. Bir çalışanın kendini işine adama derecesi, bu boyutların yerine getirilme derecesine bağlıdır.

**Dinçlik:** Bir çalışanın işindeki başarısı, güçlü fiziksel ve bilişsel yeteneklerin yanı sıra, dinçlik boyutunda özetlendiği gibi, rollerini etkili bir şekilde yerine getirmek için duygusal uyum yeteneği sergilemelerini gerektirir.

**Adanma:** Bu bağlamda bağlılığı göstermek için, çalışan psikolojik düzeyde işine tamamen dalmış olmalıdır. Bireyin rolünde başarıya ulaşması için işini anlamlı algılaması, pozisyonunun sorumluluklarıyla özdeşleşmesi, işiyle duygusal bir bağ kurması ve yaptığı görevlerden doyum alması gerekir.

**Yoğunlaşma:** Bir çalışan işine konsantre olduğunda, düşünme gücünü ona doğru yönlendirir ve böylece kendisini tamamen elindeki göreve verir. Shirom'a (2010) göre, bir çalışanın kendini işine adaması, isteyken zamanın hızlı geçtiğini algılamasına bağlanabilir. Bu algı, çalışanları işlerine adamaya devam etmeye motive etmede çok önemli bir faktör olarak görülüyor. Çalışma, üç özel boyutta başarıya ulaşarak iş doyumunun elde edilebileceğini ve bu da kendilerini işlerine adama için elverişli bir ortamın sağlanabileceğini öne sürmektedir (Shirom, 2010).

Literatürde farklı örneklem grupları üzerinde gerçekleştirilen çalışmalarda bireylerin kişilik özelliklerinin işe adanmışlıklarını etkilediği yönünde bulgulara ulaşıldığı görülmektedir. (Barrick vd., 2001; Forrester & Armen 2010; Eroğlu & Kahraman, 2019).

Bu çalışmada ise okul yöneticilerinin kişilik özelliklerinin işe adanmışlıkları üzerindeki etkileri incelenmektedir.

## 2 Materyal Ve Metod

### 2.1 Araştırmanın Modeli

Araştırma ilişkisel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. "İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını belirlemeyi amaçlayan tarama yaklaşımına denir." (Karasar, 2009: 79).

### 2.2 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2022-2023 eğitim öğretim yılında Batman ilinde bulunan, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen 406 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir.

### 2.3 Veri Toplama Araçları

Veri araçları olarak; kişisel bilgi formu, kişilik ölçeği ve işe adanmışlık ölçeği kullanılmıştır. Katılımcıların işe adanmışlık düzeyini ölçmek için ise Schaufeli vd. (2006) tarafından geliştirilen ve Özkalp ve Meydan (2015) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılan işe adanmışlık ölçeği kullanılmıştır. Kişilik özelliklerinin ölçülmesi amacıyla Goldberg'ün Uluslararası Kişilik Envanter Havuzu (International Personality Item Pool - IPIP) kapsamında geliştirdiği, Türkçe çevirisi Tatar (2017: 60) tarafından yapılan ve 50 maddeden oluşan Beş Faktör Kişilik Envanteri kullanılmıştır. Ölçekler 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Ne Katılmıyorum Ne Katılıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum olarak seçenklendirilmiştir.

### 2.4 Verilerin İstatistiksel Analizi

Anketlerden ulaşılan verilerin değerlendirilmesi bilgisayar ortamında yapılmıştır. Yöneticilerin tanımlayıcı özelliklerinin incelenmesinde frekans ve yüzde, okul güvenliği algılarının belirlenmesinde ortalama standart sapma istatistiklerinden faydalanılmıştır. Araştırmanın sürekli değişkenleri arasında pearson korelasyon ve regresyon analizi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

### 3 Bulgular Ve Yorumlar

Yöneticilerin tanımlayıcı özelliklerine yönelik bulgular aşağıda yer almaktadır.

Tablo 1. Yöneticilerin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	75	44,6
Erkek	93	55,4
Yaş		
30 Ve Altı	27	16,1
31-40	57	33,9
41-50	32	19,0
50 Ve Üzeri	52	31,0
Yöneticilik Süresi		
1-5 Yıl	91	54,2
6-10 Yıl	49	29,2
10 Yıl Üzeri	28	16,7
Görev		
Müdür	64	38,1
Müdür Yardımcısı	104	61,9

Yöneticiler cinsiyete göre 75'i (%44,6) kadın, 93'ü (%55,4) erkek olarak dağılmaktadır. Yöneticiler yaşa göre 27'si (%16,1) 30 ve altı, 57'si (%33,9) 31-40, 32'si (%19,0) 41-50, 52'si (%31,0) 50 ve üzeri olarak dağılmaktadır. Yöneticiler yöneticilik süresine göre 91'i (%54,2) 1-5 yıl, 49'u (%29,2) 6-10 yıl, 28'i (%16,7) 10 yıl üzeri olarak dağılmaktadır. Yöneticiler göreve göre 64'ü (%38,1) müdür, 104'ü (%61,9) müdür yardımcısı olarak dağılmaktadır.

Tablo 2. Kişilik Özellikleri ve İşe Adanmışlık Puan Ortalamaları

	N	Ort	Ss	Min.	Maks.	Alpha
İşe Adanmışlık	168	3,845	0,690	1,870	5,000	0,941
Dışadönüklük	168	3,427	0,896	1,000	5,000	0,876
Uyumluluk	168	3,599	0,654	1,800	4,900	0,889
Sorumluluk	168	3,498	0,570	2,200	5,000	0,856
Duygusal Dengelilik	168	3,004	0,746	1,000	4,300	0,813
Deneyime Açıklık	168	3,638	0,551	2,300	4,800	0,806

Yöneticilerin "işe adanmışlık" ortalaması yüksek 3,845±0,690 (Min=1,87; Maks=5), "dışadönüklük" ortalaması yüksek 3,427±0,896 (Min=1; Maks=5), "uyumluluk" ortalaması yüksek 3,599±0,654 (Min=1,8; Maks=4,9), "sorumluluk" ortalaması yüksek 3,498±0,570 (Min=2,2; Maks=5), "duygusal dengelilik" ortalaması orta 3,004±0,746 (Min=1; Maks=4,3), "deneyime açıklık" ortalaması yüksek 3,638±0,551 (Min=2,3; Maks=4,8) olarak saptanmıştır.

Tablo 3. Kişilik Özellikleri ve İşe Adanmışlık Puanları Arasında Korelasyon Analizi

		İşe Adanmışlık
<b>Dışadönüklük</b>	r	-0,372**
	p	0,000
<b>Uyumluluk</b>	r	0,663**
	p	0,000
<b>Sorumluluk</b>	r	0,406**
	p	0,000
<b>Duygusal Dengelilik</b>	r	0,031
	p	0,690
<b>Deneyime Açıklık</b>	r	0,292**
	p	0,000

\*<0,05; \*\*<0,01; Pearson Korelasyon Analizi

İşe adanmışlık, dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal dengelilik, deneyime açıklık, puanları arasında korelasyon analizleri incelendiğinde; dışadönüklük ile işe adanmışlık arasında  $r=-0.372$  negatif zayıf ( $p=0,000<0.05$ ), uyumluluk ile işe adanmışlık arasında  $r=0.663$  pozitif orta ( $p=0,000<0.05$ ), sorumluluk ile işe adanmışlık arasında  $r=0.406$  pozitif zayıf ( $p=0,000<0.05$ ), deneyime açıklık ile işe adanmışlık arasında  $r=0.292$  pozitif zayıf ( $p=0,000<0.05$ ) düzeyde korelasyon bulunmuştur. Diğer değişkenler arasındaki korelasyon ilişkileri istatistiksel olarak anlamlı değildir ( $p>0.05$ ).

**Tablo 4.** Kişilik Özelliklerinin İşe Adanmışlık Üzerine Etkisi

Bağımsız Değişken	İşe Adanmışlık		
	$\beta$	t	p
Sabit	1,330	4,733	0,000
Dışadönüklük	-0,447	-6,832	<b>0,000</b>
Uyumluluk	0,637	9,106	<b>0,000</b>
Sorumluluk	0,197	3,936	<b>0,000</b>
Duygusal Dengelilik	-0,071	-0,928	0,355
Deneyime Açıklık	0,275	4,788	<b>0,000</b>
<b>F</b>	61,820		
<b>Model (p)</b>	0,000		
<b>R<sup>2</sup></b>	0,646		

Dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal dengelilik, deneyime açıklık ile işe adanmışlık arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ( $F=61,820$ ;  $p=0,000<0.05$ ). İşe Adanmışlık düzeyindeki toplam değişim %64.6 oranında dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal dengelilik, deneyime açıklık tarafından açıklanmaktadır ( $R^2=0,646$ ). Dışadönüklük işe adanmışlık düzeyini azaltmaktadır ( $\beta=-0,447$ ). Uyumluluk işe adanmışlık düzeyini arttırmaktadır ( $\beta=0,637$ ). Sorumluluk işe adanmışlık düzeyini arttırmaktadır ( $\beta=0,197$ ). Duygusal Dengelilik işe adanmışlık düzeyini etkilememektedir ( $p=0.355>0.05$ ). Deneyime Açıklık işe adanmışlık düzeyini arttırmaktadır ( $\beta=0,275$ ).

#### 4 Sonuç

Okul yöneticilerinin kişilik özelliklerinin işe adanmışlık düzeyleri üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla gerçekleştirilen araştırmaya 2022-2023 eğitim öğretim yılında Batman ilinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan 168 yönetici gönüllü olarak katılım sağlamışlardır.

Araştırmada okul yöneticilerinin işe adanmışlık düzeyleri tek faktör altında 5 üzerinden değerlendirilmiştir. Buna göre okul yöneticilerinin işe adanmışlık düzeyleri 3,845 sayısal ortalama değer almıştır. Başka bir ifade ile okul yöneticileri yüksek düzeyde işlerine adanmaktadır.

Araştırmada okul yöneticilerinin kişilik özellikleri dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal dengelilik ve deneyime açıklık olmak üzere 5 faktör altında incelenmiş ve 5 üzerinden değerlendirilmiştir. Buna göre okul yöneticileri en düşük 3,004 ortalama ile duygusal dengelilik faktöründen en fazla da 3,638 ortalama ile deneyime açıklık faktöründen puan almışlardır. Buna göre okul yöneticileri orta düzeyde duygusal dengelilik kişilik özelliği gösterirken, yüksek düzeyde dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklık kişilik özellikleri göstermektedirler.

Araştırmada okul yöneticilerinin kişilik özellikleri ile işe adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiş ve analizi sonucunda duygusal dengelilik boyutu ile işe adanmışlık arasında ilişki saptanmazken, diğer kişilik boyutları ile işe adanmışlık arasında anlamlı ilişkilerin olduğu görülmüştür. Dışadönüklük ile işe adanmışlık arasında negatif yönlü, uyumluluk ve sorumluluk ile işe adanmışlık arasındaki ilişkilerin pozitif yönlü olduğu görülmüştür.

Araştırmada kişilik özelliklerinin işe adanmışlık üzerindeki etkisi regresyon analizi ile incelenmiş ve analiz sonucunda okul yöneticilerinin dışadönüklük kişilik özelliğinin artmasının işe adanmışlık düzeylerini azalttığı, uyumluluk ve sorumluluk kişilik özelliklerinin artmasının ise işe adanmışlığı artırdığı, duygusal Dengeliliğin ise işe adanmışlık üzerinde etkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır.

Bu çalışma Batman ilinde görev yapan 168 okul yöneticisinin görüşleri ile sınırlıdır. Daha fazla yöneticinin katıldığı araştırmaların yapılması sonuçlardan genellemeye gidilmesine olanak sağlayacaktır.

## Kaynakça

- 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 and Judge, A. T. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next? *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1/2), 9-30.
- Eroğluer, K. ve Kahraman, Ç. A. (2019). Çalışanların kişilik özelliklerinin işe adanmışlık 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.
- Gençtanırım-Kurt, D., ve E. Çetinkaya-Yıldız (2017). Kişilik kuramları gerçek yaşamdan kişilik analizleri örnekleriyle. Pegem Akademi. ISBN 978-605-241-035-6. Ankara.
- Goldberg, L.R. (1992) The development of markers for the big-five factor structure. *Psychological Assessment*, (4), 26-42. doi: 10.1037/1040-3590.4.1.26
- Greenberg, J. (1999). *Managing behavior in organizations*. (2. Basım). Prentice Hall New Jersey. ABD.
- Güney, S. (2015). Davranış Bilimleri. 9. Baskı. Nobel. Ankara.
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Macey, W. H. and Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30.
- Özkalp, P. E. ve Meydan, P. B. (2015). Schaufeli ve Bakker tarafından geliştirilmiş olan işe angaje olma ölçeğinin Türkçe'de güvenilirlik ve geçerliliğinin analizi. *ISGUC The Journal Of Industrial Relations And Human Resources*, 17 (3), 1-19 .
- Robbins, S. P. ve T. A. Judge. (2012). *Örgütsel davranış* (14. Basımdan Çeviri),. Ed.İnci. Erdem, Nobel Yayıncılık.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.
- 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.
- Shirom, A. (2010). *Feeling energetic at work: on vigor's antecedents, work engagement, a handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press
- Somer, O., Korkmaz, M. ve Tatar, A. (2002). Beş faktör kişilik envanterinin geliştirilmesi-1: ölçek ve alt ölçeklerin oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), 21-36.
- Tatar, A. (2017). Büyük beş-50 kişilik testinin Türkçe'ye çevirisi ve beş faktör kişilik envanteri kısa formu ile karşılaştırılması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 18(1), 51-61. doi: 10.5455/apd.220580
- Topcu, M. K. (2015). *Çalışanların kişilik özelliklerinin örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde psikolojik sözleşme algısının rolü*. (Doktora Tezi). Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.