



T.C.
BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Fen Edebiyat Fakültesi

Sayı : E-43776244-044-2300064721
Konu : Arş. Gör. Hasibe ARICAN SÜREN
(Anket)

02.06.2023

DAĞITIM YERLERİNE

Fakültemiz Psikoloji Bölümü öğretim elemanı Arş. Gör. Hasibe ARICAN SÜREN'in, KTO Karatay Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulundan 11.04.2023 tarihli ve 2023/03/01 sayılı karar ile değerlendirilerek etik olarak uygun bulunan "İş Doyumu, İş Performansı, Kişilik, Yürütücü İşlevler, Bilişsel Esneklik ve Kontrol Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi" başlıklı araştırmasının çevrimiçi anket bağlantısının ülkemizdeki tüm üniversitelerin idari ve akademik personellerinin maillerine gönderilmesi ile ilgili talep dilekçesi yazımız ekinde sunulmuştur.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Araştırma Linki: : <https://forms.gle/fr8LbGBawrxjtd7C8>

Prof. Dr. Ekrem GÜREL
Dekan V.

Ek: Anket Bağlantısı İletilmesi Talebi(Arş. Gör. Hasibe ARICAN SÜREN)

DAĞITIM LİSTESİ

Gereği:
Genel Sekreterlik

Bilgi:
Arş. Gör. Hasibe ARICAN Psikoloji Bölümü
Araştırma Görevlisi

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: T9F7TPF

Belge Takip Adresi: <https://ubys.ibu.edu.tr/ERMS/Record/ConfirmationPage/Index>

Adres: Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi - Fen Edebiyat Fakültesi, Göl Caddesi No:2 Gölköy
Kampüsü 14030 Merkez / Bolu
Telefon No: (0 374) 2534324
e-Posta: fef@ibu.edu.tr
Kep Adresi: aibu@hs01.kep.tr

Faks No:
İnternet Adresi:

Bilgi için :
Telefon No:
Direkt Hat:

Şeyma Gerboğa
Bilgisayar İşletmeni
(0 374) 2541000





T.C.
KTO KARATAY ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

Sayı : E-46409256-300-58252
Konu : Arş. Gör. Hasibe Arıcan Süren Hk.

11.04.2023

Sayın Arş. Gör. Hasibe Arıcan SÜREN

İş Doyumu İş Performansı, Kişilik, Yürütücü İşlevler, Bilişsel Esneklik ve Kontrol Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi isimli ekte başvuru evrakları verilen araştırma projesi çalışmasının Arş. Gör. Hasibe Arıcan SÜREN'nin sorumluluğunda araştırmacı olarak Arş. Gör. Nazım ŞEN'nin katılımıyla yürütülmesi ile ilgili İnsan Araştırmaları Etik Kurulumuza yapmış olduğunuz başvurunuz 30.03.2023 tarihli 2023/03/01 sayılı kararımızda değerlendirilmiştir. İlgili çalışmanızda Üniversitemizin adının geçmemesi ve araştırmanın yapılacağı kurum/kuruluşlardan idari izin alınarak çalışmanız şartı ile kurulumuzca uygun bulunmuştur.

Çalışmalarınızda başarılar diler gereğini saygılarımla rica ederim.

Doç. Dr. Bilge AFŞAR
İnsan Araştırmaları Etik Kurul Başkanı

Ek:Arş. Gör. Hasibe ARICAN SÜREN (26 Sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSU36T83V3

Belge Takip Adresi : <https://turkiye.gov.tr/kto-karatay-universitesi-ebys>

Adres:Akabe Mahallesi Alaaddin Kap Caddesi No:130 Karatay/Konya
Telefon:444 1251 Faks:0332 202 00 44
e-Posta:rektorluk@karatay.edu.tr Web:www.karatay.edu.tr
Kep Adresi:ktokaratayuniversitesi@hs01.kep.tr

Bilgi için: Celaledin ÇIBIK
Unvanı: Sekreter
Tel No: 444 1251-7258



23 / 03 / 2023



T.C

KTO KARATAY ÜNİVERSİTESİ
İNSAN ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU BAŞKANLIĞINA

“İş Doyumu, İş Performansı, Kişilik, Yürütücü İşlevler, Bilişsel Esneklik ve Kontrol Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi” isimli makalenin KTO Karatay Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'nda değerlendirilmesi için gereğini saygılarımla arz ederim.

Arş. Gör. Hasibe ARICAN SÜREN
Çalışma Sorumlusu

- Ek: 1** Başvuru Formu
2 Taahhütname Formu
3 Bilgilendirilmiş Onam Formu ve Ölçekler
4 Ödeme Dekont Çıktısı

İletişim:

Gsm. : 05362689462

E-Posta : hasibearicann@gmail.com



T.C

KTO KARATAY ÜNİVERSİTESİ
İNSAN ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU BAŞKANLIĞINA

Taahhütname

Başvuruda sağlanan bilgilerin doğru olduğuna, araştırmanın protokole, yönetmeliğe uygun olarak gerçekleştirileceğine, “İş Doymu, İş Performansı, Kişilik, Yürütücü İşlevler, Bilişsel Esneklik ve Kontrol Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi” isimli makalenin araştırma süresince araştırma etik ilkelerine uyacağıma, araştırma ekibini araştırma hakkında bilgilendireceğime, araştırmanın uygulanması sırasında beklenmeyen ters bir etki ya da bir olay olduğunda etik kurulu haberdar edeceğime, araştırma sırasında çalışma protokolünde değişiklik yapılması gerektiğinde veya araştırma durdurulduğunda bunu yazılı olarak kurula bildireceğime, proje/araştırma kapsamında rutin dışında kullanılacak giderlerinin tarafımızca karşılanacağını ve araştırmada KTO Karatay Üniversitesinin adını ifade etmeyeceğimi taahhüt ederim.

Arş. Gör. Hasibe ARICAN SÜREN
Çalışma Sorumlusu

Araştırmaya Katılanlar

Adı Soyadı _____ :

İmzası _____ :

1- Arş. Gör. Nazım ŞEN





KTO KARATAY ÜNİVERSİTESİ
İNSAN ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU

Başvuru Formu

Yapılması planlanan “insan ve hayvan üzerinde deney niteliği taşımayan”, biyolojik materyal (kan, idrar gibi biyolojik sıvılar ve doku numuneleri vb.) kullanılmayan ve fiziksel müdahale içermeyen gözlemsel ve betimsel nitelikte araştırmalar (anket, ölçek/skala çalışmaları, ses ve görüntü kayıtları vb.) için başvuru formudur. *

**Araştırmada kullanılan her türlü ölçek, ölçek izni, aydınlatılmış onam formu, veli izin belgesi, anket, mülakat vb belgelerin bir kopyasını bu dokümanla birlikte teslim ediniz.*

Araştırmanın Başlığı: İş Doyumu, İş Performansı, Kişilik, Yürütücü İşlevler, Bilişsel Esneklik ve Kontrol Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi	
Çalışma Sorumlusu*: Arş. Gör. Hasibe ARICAN SÜREN	
Araştırmacı**: Arş. Gör. Nazım ŞEN	
Yardımcı Araştırmacılar	
Araştırmanın Yürütüleceği Kurum***: Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi	

**Bilimsel çalışmayı teklif eden, çalışmanın hazırlanmasından ve yürütülmesinden birinci derecede sorumlu olan öğretim üyesi/elemanıdır.*

***Çalışmanın hazırlanmasından ve yürütülmesinden ikinci düzeyde sorumlu olan öğretim üyesi, lisans, yüksek lisans veya doktora öğrencisidir.*

**** Tez çalışmalarında ilgili Enstitü ya da Fakülte, diğer araştırmalarda proje önerisinde bulunan kurum ya da sorumlu araştırmacının bağlı olduğu kurum belirtilmelidir.*

Araştırmanın Niteliği (Uygun olan kutuyu işaretleyiniz)

- Araştırma Projesi
- Doktora/Sanatta Yeterlik Tezi (Tez Danışmanı):
- Yüksek Lisans Tezi (Tez Danışmanı):
- Lisans Bitirme Tezi
- Makale
- Seminer
- Diğer (belirtiniz):

Araştırmanın Türü:

- Anket
- Ölçek (skala) geliştirme çalışması
- Ses ve görüntü kayıtları
- Diğer (Belirtiniz):

Çalışma Sorumlusu:

Adı-Soyadı: Hasibe ARICAN SÜREN

Ünvanı: Araştırma Görevlisi

***Görev Yeri:** Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi

Telefonu: 03742541000 - 1356

E-posta: hasibearicann@gmail.com

Adresi: Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü,
Gölköy Kampüsü

*Çalışılan kurum kuruluş ya da öğrenim görülen kurum kuruluş yazılacaktır.

Diğer Araştırmacılar:

Ünvan, Ad- Soyad	*Görev Yeri/ Öğrenim Görülen Üniversite	E-posta	Telefon
Arş. Gör., Nazım ŞEN	KTO Karatay Üniversitesi	nazim.sen@ka ratay.edu.tr	05071639471

Veri Toplanacak Dönem:

Başlangıç: 10/05/2023

Bitiş: 10/03/2024

Veri Toplanması Planlanan Yerler/Mekânlar, Kurum ve Kuruluşlar:

1. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
2. KTO Karatay Üniversitesi
- 3.

Eğer veri toplanacak yer sayısı daha fazla ise, son satırı virgül ile ayırarak sıralayınız.

Araştırmayı Destekleyen Kurum/Kuruluşlar:

- Yoktur
- Üniversite (belirtiniz):
- TÜBİTAK
- DPT
- Diğer (belirtiniz):
- Uluslararası (belirtiniz):

Başvuru Durumu:

- Yeni başvuru
- Tekrar başvuru (revizyon)
- Protokol değişikliği
- Daha önce onaylanmış bir projenin devamı
- Bu çalışma ile ilgili daha önce farklı herhangi bir Etik Kurula başvuruldu mu?
- Evet Hayır

Araştırma Özeti, aşağıdaki başlıklara göre konunun uzmanı olmayan kişilerce de okunacağı göz önüne alınarak kısa ve olabildiğince basitleştirilerek yazılmalıdır. (Araştırmada kullanılan her türlü ölçek, ölçek izni, aydınlatılmış onam formu ya da anketin bir kopyasını bu dokümanla birlikte teslim ediniz.)

1.

Konu: İş doyumu, iş performansı, kişilik, yürütücü işlevler, bilişsel esneklik ve kontrol arasındaki ilişkilerin incelenmesi çalışmanın konusu kapsamında yer almaktadır.

Amaç: Bu çalışmanın amacı; ilk olarak iş doyumu ile iş performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesidir. İkinci adımda ise iş doyumunun iş performansını yordadığı ilişkide yürütücü işlevlerin, bilişsel esneklik ve kontrol değişkenlerinin aracı rolünün incelenmesi hedeflenmektedir. Tüm bu süreç içerisinde de kişiliğin kontrol değişken bağlamında değerlendirilmesi amaçlanmaktadır.

Kapsam:

1. İş Doyumu

İş tatmini, çalışanların işlerine karşı duydukları olumlu veya olumsuz duyguların bir bileşimini temsil etmektedir. Bir çalışan bir iş örgütünde istihdam edildiğinde, işine yönelik beklentileri belirleyen ihtiyaçları, arzuları ve deneyimleri de beraberinde getirmektedir. İş doyumu, beklentilerin gerçek ödülleriyle ne ölçüde örtüştüğünü temsil etmektedir. İş doyumu, bireyin iş yerindeki davranışlarıyla yakından ilişkilidir (Davis ve Nestrom, 1985).

İş doyumu, bir çalışanın işinde başarıya ulaşma ve başarılı olma duygusunu içermektedir. Kişisel refahın yanı sıra üretkenlikle de doğrudan bağlantılı olarak algılanır. İş doyumu, kişinin sevdiği bir işi yapması, bu işi iyi yapması ve çabalarının karşılığını alması anlamına gelmektedir. İş doyumu ayrıca kişinin işinden duyduğu coşku ve mutluluğu da ifade eder. İş doyumu; tanınma, gelir, terfi ve diğer hedeflerin gerçekleştirilmesine yol açarak kişinin kendini tam olarak iyi hissetmesini sağlayan temel unsurlardan biri olarak tanımlanmaktadır (Kaliski, 2007).

Spector (1997) iş tatmininin üç önemli özelliğini sıralamaktadır. İlk olarak, örgütler insani değerler tarafından yönlendirilmelidir. Bu tür örgütler çalışanlara adil ve saygılı davranmaya yönelecektir. Bu gibi durumlarda iş tatmininin değerlendirilmesi çalışanların etkinliğinin iyi bir göstergesi olabilmektedir. Yüksek düzeyde iş tatmini, çalışanların duygusal ve zihinsel durumlarının iyi olduğunun bir işareti olabilir. İkinci olarak, çalışanların iş tatmini düzeylerine bağlı olarak sergileyecekleri davranışlar kurumun işleyişini ve faaliyetlerini etkileyecektir. Buradan, iş tatmininin olumlu davranışlarla sonuçlanacağı ve bunun tersi olarak, işten duyulan tatminsizliğin çalışanların olumsuz davranışlarıyla sonuçlanacağı sonucuna varılabilir. Üçüncü olarak, iş tatmini örgütsel faaliyetlerin göstergesi olarak hizmet edebilir. İş tatmini değerlendirmesi yoluyla farklı örgütsel birimlerdeki farklı tatmin düzeyleri tanımlanabilir ve bu da performansı artıracak değişikliklerin hangi örgütsel birimde yapılması gerektiği konusunda iyi bir gösterge olabilir.

2. İş Performansı

İş performansının tanımı Motowidlo (2003) tarafından bireysel bir çalışanın önceden tanımlanmış ve belirli bir dönemde farklı davranışlar ve eylemler yoluyla genel örgütün değerine getirebileceği veya getireceği beklenen değer toplamı olarak açıklanmıştır. Öte yandan, Campbell (1990) iş performansını bir işi yerine getirmenin doğrudan

eylemiyle ilişkilendirmektedir. Dahası, Campbell (1990) iş performansını, işle ilgili arzu edilen bir sonuca ulaşmak için belirli bir örgüt içinde bir dizi amaç ve hedef olarak tanımlamaktadır.

Borman ve Motowidlo (1993) örgütsel etkinlik için gerekli olan iki tür çalışan davranışı tanımlamıştır: görev performansı ve bağlamsal performans. Görev performansı, mal veya hizmet üretiminde doğrudan yer alan davranışları veya kuruluşun temel teknik süreçlerine dolaylı destek sağlayan faaliyetleri ifade eder (Borman ve Motowidlo, 1997; Werner, 2000). Bu davranışlar doğrudan resmi organizasyon ödül sistemiyle ilgilidir. Öte yandan, bağlamsal performans, ana görev işlevleriyle doğrudan ilgili olmayan bireysel çabalar olarak tanımlanır. Ancak bu davranışlar önemlidir çünkü görev faaliyetleri ve süreçleri için kritik katalizör görevi gören örgütsel, sosyal ve psikolojik bağlamları şekillendirirler (Werner, 2000). Bağlamsal performansın ayrıca iki yönü olduğu öne sürülmüştür: Kişiler arası kolaylaştırma ve işe adanmışlık. (1) Kişilerarası kolaylaştırma, "iş arkadaşlarının performansına yardımcı olan işbirlikçi, düşünceli ve yardımsever davranışları" içermektedir. Öte yandan, (2) işe adanmışlık, "örgütsel hedefleri desteklemek için çok çalışmak, inisiyatif almak ve kurallara uymak gibi öz disiplinli, motive edilmiş eylemleri" içermektedir (Van Scotter ve Motowidlo, 1996: s. 525).

Literatür incelendiğinde iş performansı ile iş doyumunu arasında yürütülen araştırmalar mevcuttur. İş doyumunun iş performansı ile pozitif yönde anlamlı ilişkiler gösterdiği ve aynı zamanda da iş doyumunun iş performansını pozitif yönde yordadığı görülmektedir (Türkoğlu ve Yurdakul, 2017; Chao, M. C. vd., 2015; Wright vd., 2007).

3. Yürütücü İşlevler

Yürütücü işlevler, yeni davranış biçimlerini kolaylaştıran ve bireyin alışılmadık koşullara yaklaşımını optimize eden üst düzey bilişsel süreçlerdir. Günlük yaşamda karşılaştığımız birçok durum, daha önce karşılaştığımız durumlarla tam olarak aynı olmadığından, yürütme süreçlerinin işleyişinin çok geniş bir davranış yelpazesine eşlik ettiği sonucu çıkar. Ancak, örneğin gelecek için bir plan yaptığımızda, gönüllü olarak bir faaliyetten diğerine geçtiğimizde veya dikkat dağıtıcı, uygun olmayan uyarılara karşı direndiğimizde bu tür süreçler devreye girer. Başka bir deyişle bağımsız, amaçlı yaşamlar sürmeye çalıştığımızda, bu süreçlerin en az bir kısmının beynin ön loblarındaki yapılar tarafından desteklendiği düşünülmektedir (Gilbert ve Burgess, 2008).

Culbertson ve arkadaşları (2013) tarafından yapılan çalışmada yürütücü işlevler ile iş performansı arasında düşük düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Araştırmacılar düşük düzeyde ilişkilere ulaşılmış olmasının çalışmanın perakende sektörü çalışanları üzerinde yapılmasından ve bu iş sektörünün istikrarsız yapısı sebebiyle ortaya çıktığını ifade etmişlerdir. Bu sebeple çalışma ortamında yürütücü işlevler ile iş performansı arasındaki ilişkinin farklı bir sektörde incelenmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. Farklı bir çalışmada ise yürütücü işlevlerde gözlemlenen kötü performansın iş performansı ile negatif ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Rodanthi ve arkadaşları, 2021).

4. Bilişsel Esneklik ve Kontrol

Bilişsel kontrol ve bilişsel esneklik, bireyin sürekli değişen ortamlara uyum sağlama becerisinde ve hedefe yönelik davranışlarında rol oynayan önemli bir özelliktir (Gabrys, Tabri, Anisman ve Matheson, 2018). Alan yazında bilişsel esnekliğin tanımı konusunda bir fikir birliği olmamasına rağmen, pek çok tanımda bilişsel esnekliğin temel bileşeni

değişen çevresel uyaranlara uyum sağlamak için bilişsel yapıları değiştirme becerisi şeklindedir (Dennis ve Vander Wal, 2010). Martin ve Rubin (1995) bilişsel esnekliği, bireyin herhangi bir durumda seçenekler ve alternatiflerin mevcut olduğuna ilişkin farkındalığını, esnek olma ve duruma uyum sağlama istekliliğini ve esnek olma konusunda öz-yetkinliğini kapsayan bir kavram olarak tanımlamışlardır. Bir başka tanıma göre bilişsel esneklik, değişen çevresel taleplere yanıt olarak hedefe yönelik davranışı uyarlayabilmedir (Garcia-Garcia, Barceló, Clemente ve Escera 2010).

5. Kişilik

Kişilik teorileri, kişiliği bireyin yapabileceği veya ulaşabileceği potansiyelleri açığa çıkarmasına yardımcı olacak ve temel eğilimlerini yansıtan duygu, davranış ve düşüncelerin organizasyonu olarak kabul edilmektedir (McCrae ve Costa, 2008). Kişilik kuramları, bireyin potansiyeli ile ulaşmak istediği hedefe yönelik yapmış olduğu duygu, düşünce ve davranış kalıplarının birlikte ele alınması ile ortaya çıkmıştır (McCrae ve Costa, 2008). Bu bağlamda literatürde en sık kullanılan kişilik değerlendirmelerinden biri de 5 faktör kişilik özellikleri yaklaşımıdır. Bu yaklaşıma ait geliştirilen ölçek 5 alt boyuttan oluşmaktadır; dışadönüklük, yumuşak başlılık, öz-denetim, duygusal tutarsızlık/nörotisizm ve gelişime açıklık olarak boyutlandırma yapılmıştır.

Dışa dönüklük alt boyutu daha çok insan ilişkileri geliştirme odaklıdır. Karşısındaki kişiyle iletişim kurma, sosyalleşme ihtiyacını giderme odaklı bireylerde karşımıza çıkmaktadır. Yumuşak başlılık ise daha çok merhametli olma, dürüstlük, nezaket gibi ifadeleri ile tanımlanır. Özdenetim, aslında kişinin kontrol odağı bağlamında değerlendirilmektedir. Kişinin başarı, düzen, sorumluluk, plan, öz disiplinli olma durumları değerlendirilir. Duygusal tutarsızlık/nörotisizm, negatif duyguların sıklıkla yaşandığı kişilik tiplerinde görülmektedir. Bu kişiler kırılabilir, öfkeli, depresif, kaygılı bireylerdir (McCrae ve Costa, 1987). Son olarak ise gelişime açıklık, kişinin geleneksel olmayan, bağımsız, öz benliğine odaklı sanatsal yapıda düşünebilen kişilerin özelliklerinin ifade edildiği alt boyut olarak tanımlanmaktadır (Tatar vd., 2014).

Kişilik değişkeni bu çalışmada kontrol değişkeni olarak ele alınacaktır. Bu bağlamda kişilik ile iş doyumunu, iş performansı, yürütücü işlevler ve bilişsel esneklik ve kontrol değişkenleri arasında yürütülen araştırmalar incelenmiştir. Kişilik ve iş doyumunu arasındaki çalışmalar incelendiğinde iş doyumunu ile uyumluluk ve sorumluluk arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki; nevroitiklik ile negatif yönde anlamlı bir ilişki görülmektedir (Baş Atik, 2018; Sarı, 2011). Başka bir çalışmada ise gelişime açıklık kişilik özelliğinin iş doyumunu üzerinde pozitif yönlü, nevroitiklik (duygusal dengesizlik) kişilik özelliğinin iş doyumunu üzerinde negatif yönlü etkisi olduğu görülmüştür. Gelişime açıklık kişilik özelliğinin puanlarının artması iş doyumunu puanlarının artmasına neden olmaktadır. Nevrotiklik (duygusal dengesizlik) puanları arttıkça iş doyumunu puanları azalmaktadır (Bayat, 2019). Furnham ve diğerleri (2009) tarafından yürütülen çalışmada da iş tatmini ve sorumluluk arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki görülmektedir.

Kişilik ile iş performansı arasındaki ilişkiler incelendiğinde Yelboğa (2006) tarafından ele alınan çalışmada iş performansı; yönetsel yeterlilikler, işe yönelik bilgi/beceri yeterlilikleri, davranışsal yeterlilikler ve kendini geliştirme yeterlilikleri bağlamında ele alınmıştır. Buna göre işe yönelik bilgi/beceri yeterlilikleri, davranışsal yeterlilikler ve kendini geliştirme yeterlilikleri ile duygusal dengesizlik, dışadönüklük, açıklık, geçimlilik ve sorumluluk arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki görülmektedir. Taştumur (2018) tarafından yürütülen çalışmada ise kişilik özelliklerinden sorumluluğun iş performansını pozitif yönde yordadığı görülmektedir. Barrick ve diğerleri (2002) tarafından yürütülen çalışmada da dışadönüklük, duygusal denge ve sorumluluk arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler görülmektedir.

Beş faktörlü kişilik özellikleri ile yapılan çalışmalarda kişiliğin bilişsel esneklik ve kontrol (Bilgin, 2017; Güvenç, 2019) ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca kişilik ile yürütücü işlev bileşenlerinden kurulumu değiştirme (Yılmaz ve Kafadar, 2018) ve kişilik akıcı zekâ ile de ilişkili bulunmuştur (Yılmaz ve Kafadar, 2018).

Yöntem: Bu çalışmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak 800 beyaz yakalı statüsünde iş yaşantısına sahip olan katılımcılara ulaşılması hedeflenmektedir. Araştırmada kullanılan ölçekler için uyarılma/geliştirme çalışmalarını gerçekleştiren araştırmacılara e-posta atılmış ve izin formları ekte sunulmuştur. Bazı araştırmacılar açısından ise; ölçeklerin yönergeleri ve puanlama kriterleri açık erişim olmasından kaynaklı tüm gerekli bilgilere ulaşıldığı ve ölçek iznine gerek olmadığı açıklamaları mevcut olup ekte yer almaktadır.

Araştırmada kullanılan ölçekler aşağıdaki gibidir:

1. İş Doyumu Ölçeği: Durak Batıgün ve Hisli Şahin (2006) tarafından geliştirilen iş doyumu ölçeği toplamda 32 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte 5'li Likert kullanılmaktadır. İşletme politikaları (15 madde); Bireysel faktörler (5 madde); Fiziksel koşullar (4 madde); Kontrol/otonomi (3 madde); Ücret (2 madde) ve Kişilerarası ilişkiler (3 madde) olmak üzere toplamda 6 alt boyuttan oluşan ölçeğin açıklanan varyans değeri %63,1 olarak belirtilmiştir. Elde edilen faktörlerden oluşturulan alt ölçeklerin güvenilirlik katsayılarına bakıldığında sırasıyla .94, .87, .74, .76, .64 ve .60'tır. Ölçeğin bütünü için hesaplanan Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı ise .94 olarak hesaplanmıştır.
2. İş Performansı Ölçeği: Çalışkan ve Köroğlu (2022) tarafından geliştirilen iş performansı ölçeği 5'li Likert; 11 madde ve 2 alt boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutlar görev performansı ve bağlamsal performans olarak adlandırılmaktadır. Ölçeğin açıklanan varyansı %65,42 olarak belirtilmiştir. Ölçeğin güvenilirlik analizleri incelendiğinde ise görev performansı için .89; bağlamsal performans için .86 ve iş performansı ölçeği toplam Cronbach Alpha değeri .87 olarak bulunmuştur.
3. Yürütücü İşlevler Ölçeği: Orijinali Spinella (2005) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe uyarılma çalışması Kafadar ve Arıcan (2022) tarafında yapılmıştır. Türkçe formun Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları. 54 ile 76 arasında değişmiştir. Ölçeğin alt testleri impuls kontrol, stratejik planlama, organizasyon, empati ve motivasyonel dürtü olarak belirlenmiştir. Ölçek 5'li Likert, 27 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin açıklanan varyansı %49.02'dir.
4. Bilişsel Kontrol ve Bilişsel Esneklik Ölçeği: Demirtaş (2018) tarafından Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılan ölçek bilişsel esneklik ve bilişsel kontrol olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları .85 ile .91 arasında değişmektedir. 7'li Likert üzerinden puanlanan ölçekte 18 madde bulunmaktadır.
5. Beş Faktör Kişilik Ölçeği: Beş temel kişilik özelliğini ölçen "Rammstedt ve John (2007) tarafından geliştirilen on maddelik kişilik ölçeği Horzum ve arkadaşları (2017) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçekte dışadönüklük, yumuşak başlılık, nörotisizm, öz denetim ve deneyime açıklık olmak üzere 4 alt boyut yer almaktadır. Çalışmada elde edilen KMO değeri .79, Barlett küresellik testi ise 92.06 olarak belirlenmiştir. Açıklayıcı Faktör Analizi sonuçlarına göre, her bir faktörün sırasıyla açıkladığı toplam varyans (AV)

ve faktör yükleri Dışadönüklük %19.4, .913-.855; Yumuşakbaşlılık %15, .706-.875; Özdenetimlilik %18.4, .946-.945; Nörotiklik %4.7, .863-.747; Deneyime açıklık %30.9, .874-.889 olarak sıralanmaktadır, açıklanan toplam varyans ise % 88.4 olarak bulunmuştur.

6. Beck Depresyon Envanteri:

Bu ölçek yalnızca kontrol değişken olarak ele alınacaktır. Beck ve arkadaşları (1987) geliştirilmiş olan Beck Depresyon Envanteri'nin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları Hisli (1989) tarafından yapılmıştır. Ölçek 21 maddeden oluşmakta olup 4'lü Likert tipi olarak puanlanmaktadır.

Güvenirlik çalışması kapsamında yapılan analizlerde madde analizinde .80, yarıya bölmede ise .74 korelasyon katsayısına ulaşılmıştır.

Elde edilen veriler SPSS 26 programı ve Hayes (2018) Process Macro eklentisi aracılığı ile analiz edilecektir. Elde edilen bulgular tartışılarak araştırmanın literatüre katkı sağlaması hedeflenmektedir.

Seçilmiş Kaynaklar:

Barrick, M. R., Stewart, G. L. ve Piotrowski, M. (2002). Personality and job performance: test of the mediating effects of motivation among sales representatives. *Journal of applied psychology*, 87(1), 1-9.

Baş Atık, Z. (2018). Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinin beş faktör kişilik özellikleri, iş doyumunu ve öznel iyi oluşla ilişkisi. Karadeniz Teknik Üniversitesi, [Yüksek Lisans Tezi].

Bayat, G. (2019). Beş faktör kişilik özellikleri ve konaklama işletmeleri çalışanları kişilik özelliklerinin iş doyumunu düzeyleri üzerindeki etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 1575-1588.

Beck, A. T., Steer, R. A., & Brown, G. K. (1987). *Beck depression inventory*. New York:: Harcourt Brace Jovanovich.

Bilgin, M. (2017). Ergenlerin beş faktör kişilik özelliği ile bilişsel esneklik ilişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(62), 945-954

Borman, W. C. ve Motowidlo, S. J. (1993) Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. *Personnel Selection in Organizations İçinde* (N. Schmitt ve W. C. Borman, eds), pp. 71-98. San Francisco: Jossey-Bass.

Borman, W. C. ve Motowidlo, S. J. (1997) Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10(2): 99-109.

Campbell, J. P. (1990). *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*.

Chao, M. C., Jou, R. C., Liao, C. C. ve Kuo, C. W. (2015). Workplace stress, job satisfaction, job performance, and turnover intention of health care workers in rural Taiwan. *Asia Pacific Journal of Public Health*, 27(2), NP1827-NP1836.

Culbertson, S. S., Huffcutt, A. I., & Goebel, A. P. (2013). Introduction and empirical assessment of executive functioning as a predictor of job performance. *PsyCh journal*, 2(2), 75-85.

Davis, K. ve Nestrom, J. W. (1985). *Human Behavior at work: Organizational Behavior*, 7 edition, McGraw Hill, New York, p.109.

Demirtas, A. S. (2019). Stresli durumlarda bilişsel kontrol ve bilişsel esneklik: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Psikoloji Çalışmaları - Studies in Psychology*, 39(2): 345-368.

Dennis, J. P. ve Vander Wal, J. S. V. (2010). The Cognitive Flexibility Inventory: Instrument development and estimates of reliability and validity. *Cognitive Therapy and Research*, 34(3), 241-253. [http:// dx.doi.org/10.1007/s10608-009-9276-4](http://dx.doi.org/10.1007/s10608-009-9276-4).

- Furnham, A., Eracleous, A. ve Chamorro-Premuzic, T. (2009). Personality, motivation and job satisfaction: Hertzberg meets the Big Five. *Journal of managerial psychology*, 24(8), 765-779.
- Gabrys, R. L., Tabri, N., Anisman, H. ve Matheson, K. (2018). Cognitive control and flexibility in the context of stress and depressive symptoms: The Cognitive Control and Flexibility Questionnaire. *Frontiers in Psychology*, 9, 1-19. <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02219>
- Garcia-Garcia, M., Barceló, F., Clemente, I. ve Escera, C. (2010). The role of the dopamine transporter DAT1 genotype on the neural correlates of cognitive flexibility. *The European Journal of Neuroscience*, 31(4), 754-60. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1460-9568.2010.07102.x>
- Gilbert SJ, Burgess PW. Executive Function. *Current biology* 2008;18(3): 110-114.
- Güvenç, F. (2019). *Üniversite öğrencilerinde bilişsel esneklik ve belirsizliğe tahammülsüzlük ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki* (Doctoral dissertation, Necmettin Erbakan University (Turkey)).
- Hisli, N. (1989). Beck Depresyon Envanterinin üniversite öğrencileri için geçerliği, güvenilirliği. *Psikoloji dergisi*, 7(23), 3-13.
- Horzum, M. B., Ayas, T. ve Padır, M. A. (2017). Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin Türk Kültürüne Uyarlanması. *Sakarya University Journal of Education*, 7(2), 398-408. <https://doi.org/10.26650/SP2019-0028>
- Kaliski, B. S. (2007). *Encyclopedia of Business and Finance*, Second edition, Thompson Gale, Detroit, p. 446.
- Martin, M. M. ve Rubin, R. B. (1995). A new measure of cognitive flexibility. *Psychological Reports*, 76(2), 623-626.
- McCrae, R. R. ve Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81-90. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.52.1.81>
- McCrae, R. R. ve Costa, P. T., Jr. (2008). The five-factor theory of personality. O. P. İçinde John, R. W. Robins ve L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 159-181). The Guilford Press.
- Motowidlo, S. J. (2003). Job performance. *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*, 12, 39-53.
- Rammstedt, B. ve John, O. P. (2007). Measuring personality in one minute or less: A 10-item short version of the Big Five Inventory in English and German. *Journal of research in Personality*, 41(1), 203-212.
- Rodanthi Lemonaki, Despoina Xanthopoulou, Achilles N. Bardos, Evangelos C. Karademas & Panagiotis G. Simos (2021) Burnout and job performance: a two-wave study on the mediating role of employee cognitive functioning, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30:5, 692-704, DOI: 10.1080/1359432X.2021.1892818
- Sarı, S. (2011). Çalışanların kişilik özellikleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiler: Bankacılık sektörü Antalya örneği. Adnan Menderes Üniversitesi. [Yüksek Lisans Tezi].
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*, Thousand Oaks, CA, Sage Publications, Inc
- Spinella M. Self-Rated Executive Function: Development Of The Executive Function Index. *International Journal of Neuroscience* 2005, 115: 649-667.
- Taştemur, B. (2018). Beş faktör kişilik özelliklerinin algılanan iş performansı üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracı rolü: Özel sektör çalışanları üzerine bir araştırma. Yıldız Teknik Üniversitesi. [Yüksek Lisans Tezi].
- Tatar, A., Bildik, T., Saltukoğlu, G. ve Dinçel, M. G. (2014). Klinik olmayan örneklemede Beş Faktör Kişilik Envanteri belirti tarama amaçlı kullanılabilir mi? Ön çalışma. *FSM İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, (4), 181-199.

Türkoğlu, T. ve Yurdakul, Ü. (2017). Mobilya endüstrisinde çalışanların iş doyumunu ile iş performansı arasındaki ilişkinin araştırılması. *Artvin Çoruh Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, 18(1), 88-97.

Van Scotter, J. R. ve Motowidlo, S. J. (1996) Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(5): 525-531.

Werner, J. M. (2000) Implications of OCB and contextual performance for human resource management. *Human Resource Management Review*, 10(1): 245-261.

Wright, T. A., Cropanzano, R., & Bonett, D. G. (2007). The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of occupational health psychology*, 12(2), 93-104.

Yelboğa, A. (2006). Kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 8(2), 196-217.

Yılmaz, S., & Kafadar, H. (2018). Investigation the relationship between big five personality dimensions and executive functions via structural equation model [Beş faktörlü kişilik boyutları ile yürütücü işlevler arasındaki ilişkinin yapısal eşitlik mod-eliyle incelenmesi]. In *Yeni Symposium*. İstanbul Üniversitesi.

2. Araştırma katılımcılara herhangi bir şekilde yanlış bilgi vermeyi, ya da çalışmanın amacını tamamen gizli tutmayı gerektiriyor mu?

Evet Hayır

Evet ise açıklayınız:

3. Araştırma katılımcıların fiziksel veya ruhsal sağlıklarını tehdit edici sorular içeriyor mu?

Evet Hayır

Evet ise açıklayınız:

4. Katılımcıların kişilik hakları ve özel bilgileri korunmakta mıdır?

Evet Hayır

Hayır ise açıklayınız:

5. Araştırmaya reşit olmayan çocuklar, kısıtlı ya da engelliler katılmakta mıdır?

Evet Hayır

Evet ise açıklayınız:

6. Katılımcılara araştırmanın niteliği hakkında yeterince açık ve anlaşılabilir açıklama yapılmakta mıdır (gönüllü katılım formu)?

Açıklayınız: Katılımcılara araştırma hakkında gerekli bilgiler; bilgilendirilmiş onam formunda açık ve net bir şekilde belirtilmiş olup ekte sunulmuştur.

7. Gönüllü katılımı bozacak ve katılımcıları suistimal edecek tehditlere karşı ne gibi önlemler alınmıştır?

Açıklayınız: Araştırma herhangi bir tehdit unsuru içermemektedir. Araştırma gönüllü katılım esasına dayandığı için bilgilendirilmiş onam formunda da açıkça yer verildiği üzere katılımcılar istedikleri koşulda araştırmadan ayrılabilme hakkına sahiptirler.

8. Gönüllülerin katılma ve çıkma/çıkarılma koşulları açık ve net olarak belli midir?

Açıklayınız: Bilgilendirilmiş onam formunda araştırmaya katılan katılımcılar herhangi bir koşuldaki kaynaklı çalışmadan ayrılmak istemeleri halinde bırakabilme haklarına sahiptirler ve ayrılmaya yönelik herhangi bir gerekçe talep edilmemektedir.

9. Beklenen katılımcı sayısı: 800

10. Katılımcıları en iyi tanımlayan seçenekleri işaretleyiniz (birden fazla seçenek işaretlenebilir)

- Okulöncesi Çocuklar
- İlköğretim Öğrencileri
- Lise Öğrencileri
- Üniversite Öğrencileri
- Çocuk İşçiler
- Yetişkinler
- Erkekler
- Kadınlar
- İşsiz Yetişkinler
- Yaşlılar
- Zihinsel Engelli Bireyler
- Fiziksel Engelli Bireyler
- Tutuklular
- Diğer (belirtiniz):

11. Aşağıda yer alan uygulamalardan, çalışma kapsamında yer alacak olanları işaretleyiniz.

- Anket
- Mülakat
- Gözlem
- Bilgisayar ortamında test/anket uygulamak
- Görüntü kaydı
- Ses kaydı
- Diğer (belirtiniz):

Gönüllü Katılımcı Bilgilendirme Formu

Değerli katılımcı,

Bir araştırma projesine davet edilmektesiniz. Karar vermeden önce araştırmanın neden ve nasıl yapılacağını anlamanız çok önemlidir. Lütfen biraz zaman ayırın ve aşağıdaki bilgileri dikkatlice okuyun, isterseniz başkalarıyla tartışın. Açık olmayan bir bölüm varsa ya da daha ayrıntılı bilgiye ihtiyaç duyuyorsanız lütfen bizi arayın. Ancak araştırmaya katılmak isteyip istemediğinize karar vermek için lütfen biraz düşünün.

- Bu çalışma Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Psikoloji Bölümü, Deneysel Psikoloji ABD öğretim elemanı Arş. Gör. Hasibe ARICAN SÜREN ve KTO Karatay Üniversitesi Psikoloji Bölümü öğretim elemanı Arş. Gör. Nazım ŞEN tarafından yürütülen bir araştırmadır. Bu çalışmanın amacı; bireylerin iş doyumu, iş performansı, kişilik, yürütücü işlevler, bilişsel esneklik ve kontrol arasındaki ilişkilerin incelenmesidir.

Araştırma kapsamında katılımcılardan yaklaşık 15 dakika sürecek olan anket formlarını doldurmaları istenecektir. Çalışma boyunca 800 beyaz yakalı çalışana ulaşılması hedeflenmektedir. Çalışma kapsamında bireylere kişisel sorular sorulmayacaktır. Uygulanan testlerin sonucunda elde edilen puanları araştırmacılar dışında hiç kimse ile paylaşılmayacaktır.

Bu araştırmaya katılım tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz takdirde sizden konu ile ilgili bazı anketleri doldurmanız istenecektir. Lütfen ölçek sorularına sizin düşüncelerinizi yansıtacak şekilde yanıt veriniz. Samimi ve içtenlikle verdiğiniz yanıtlar araştırmanın sağlığı açısından çok önemlidir. Vereceğiniz cevaplar sadece yapılan araştırmanın amacına uygun olarak bilimsel açıdan kullanılacak ve gizli tutulacaktır.

Bu çalışmaya katılmayı kabul edebilir, reddedebilirsiniz ayrıca çalışmanın herhangi bir yerinde onayınızı çekme hakkına da sahiptir. Çalışma ile ilgili herhangi bir bilgi almak isterseniz, aşağıdaki elektronik iletişim adreslerinden bize ulaşabilirsiniz.

Araştırmacılar

1. Arş. Gör. Hasibe ARICAN SÜREN
e-posta adresi: hasibearicann@gmail.com
Tel: 0374 245 1000 / 1356

2. Arş. Gör. Nazım ŞEN
e-posta adresi: nazim.sen@karatay.edu.tr

Katılımınız ve vakit ayırdığınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Katılımcı beyanı: Araştırma ile ilgili yukarıdaki bilgiler bana aktarıldı. Bana yapılan tüm açıklamaları ayrıntılarıyla anlamış bulunmaktayım. Bu çalışmaya tamamen gönüllü olarak katılıyorum ve verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlı yayınlarda kullanılmasını onaylıyorum.

M.

Demografik Bilgi Soruları

1. Yaşınız:
2. Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek
3. Medeni Durum: () Evli () Bekar () Diğer
4. Eğitim Düzeyi: () İlkokul () Lise
() Önlisans () Lisans () Lisansüstü
5. Görev /Pozisyon:
6. Çalışılan Sektör: () Özel Sektör () Kamu Sektörü
7. Bulduğunuz kurumdaki çalışma yılınız:
8. Toplam çalışma yılınız:
9. Psikolojik veya nörolojik bir hastalığınız var mı? () Evet () Hayır
10. Varsa hastalığınızın adını yazınız.
11. Düzenli olarak kullandığınız bir ilaç var mı? () Evet () Hayır
12. Varsa ilacın adını yazınız.

Ölçekler:

1. Yürütücü İşlevler Ölçeği

Ölçeğin her bir kategorisindeki yanıtlar 5'li Likert derecelendirmesi ile yapılmaktadır.

- 1: Kesinlikle katılmıyorum
- 2: Katılmıyorum
- 3: Kararsızım
- 4: Katılıyorum
- 5: Kesinlikle katılıyorum

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Bir şeyler yapmak için hevesliyim.	1	2	3	4	5
2. Arka arkaya birkaç şey yaparken sıralarını karıştırırım.	1	2	3	4	5
3. Gelecek için plan yapmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
4. Saatlerce hiçbir şey yapmadan oturabilirim.	1	2	3	4	5

M.

5. Bazen eğlenmek için risk alırım.	1	2	3	4	5
6. Aynı anda iki şey yaparken sorun yaşıyorum.	1	2	3	4	5
7. Yeni şeyler yapmakla ilgilenirim.	1	2	3	4	5
8. Başkalarının iyiliğini çok önemserim.	1	2	3	4	5
9. Düzenli / tertipli bir insanım.	1	2	3	4	5
10. Düzenli olarak para biriktiririm.	1	2	3	4	5
11. Başkalarının utanç verici bulduğu şeyleri söyler yada yaparım.	1	2	3	4	5
12. Kendisinden yararlanılacak kadar aptal olan insanlar bunu hak eder.	1	2	3	4	5
13. Bir hatadan ders çıkarmam için o hatayı bir kere yapmam yeterli olur.	1	2	3	4	5
14. Enerjik bir insan olma eğilimindeyim.	1	2	3	4	5

H.

15. Yakışksız cinsel yaklaşımlar sergilerim ya da yakışksız müstehcen yorumlar yaparım.	1	2	3	4	5
16. Birinin başı dertte olduğunda ona yardım etme ihtiyacı duyarım.	1	2	3	4	5
17. Bazen yapmakta olduğum işi takip edemiyorum.	1	2	3	4	5
18. Kendisine kötü davranılan bir arkadaşşıma karşı koruyucu olurum.	1	2	3	4	5
19. Bir davranışı yapmadan önce sonuçlarını düşünürüm.	1	2	3	4	5
20. Üzıldüğüm zaman öfkelenirim.	1	2	3	4	5
21. Bir şey yaparken başkalarının duygularını göz önünde bulundururum.	1	2	3	4	5
22. Karar vermek için bilgileri toplamakta güçlük çekerim.	1	2	3	4	5
23. Bir şeyleri yapmaya başlarım ama sonra ilgimi kaybedip farklı bir şey yaparım.	1	2	3	4	5

H.

24. Küfrederim/Müste hcen sözler kullanırım.	1	2	3	4	5
25. Davranışlarımın veya sözlerimin başka birini incitmesinden hoşlanmam.	1	2	3	4	5
26. Bir şeyleri hatırlamak için stratejiler kullanırım.	1	2	3	4	5
27. Hatalarımı yakalayabilmek için kendimi izlerim.	1	2	3	4	5

11.

2. Bilişsel Esneklik ve Kontrol Ölçeği

1	2	3	4	5	6	7
Hiç katılmıyorum	Çoğunlukla katılmıyorum	Biraz katılmıyorum	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	Biraz katılıyorum	Çoğunlukla katılıyorum	Tamamen katılıyorum

Bu ölçeğin amacı, stresli durumlar olumsuz düşünceleri ve duyguları tetiklediğinde genel olarak ne düşündüğünüzü / ne hissettiğinizi / ne yaptığınızı belirlemektir. Elbette, duruma bağlı olarak farklı davranabilirsiniz, ancak stresli ya da üzgün olduğunuzda genellikle ne düşündüğünüzü / hissettiğinizi / ne yaptığınızı düşünmeye çalışın. Aşağıda yer alan ölçeği kullanarak, belirtilen ifadelere ne ölçüde katılıp katılmadığınızı belirtin.

Genellikle, stresli durumlarda...

1. Nasıl bir adım atacağıma karar vermeden önce elimdeki seçenekleri tartarım.	1	2	3	4	5	6	7
2. Düşüncelerim ve duygularım üzerindeki kontrolümü kaybediyormuşum gibi hissedirim.	1	2	3	4	5	6	7
3. Duruma farklı bakış açılarından yaklaşıyorum.	1	2	3	4	5	6	7
4. Aniden ortaya çıkan düşüncelerden ve duygulardan kurtulmak benim için zordur.	1	2	3	4	5	6	7
5. Tepki vermeden önce çok yönlü bakış açısı ile durumu değerlendiririm.	1	2	3	4	5	6	7
6. Durumla en iyi şekilde başa çıkabilmek için harekete geçmeden önce farklı çözüm yolları düşünmeye çalışırım.	1	2	3	4	5	6	7
7. Hoş olmayan düşüncelerden veya duygulardan kurtulmak benim için kolaydır.	1	2	3	4	5	6	7
8. Rahatsız edici düşünceleri görmezden gelmek benim için kolaydır.	1	2	3	4	5	6	7
9. Nasıl bir tepki göstereceğime karar vermeden önce, kolaylıkla farklı başa çıkma stratejileri düşünebilirim.	1	2	3	4	5	6	7
10. Tepki vermeden önce olaylara farklı açılardan bakmaya çalışırım.	1	2	3	4	5	6	7
11. Can sıkıcı düşünceler veya duygular yüzünden dikkatim kolaylıkla dağılır.	1	2	3	4	5	6	7
12. Soruna birden fazla çözüm yolu bulmak için uğraşırım.	1	2	3	4	5	6	7
13. Düşüncelerimi ve duygularımı, durumu içinde bulunduğum şartlara göre değerlendirerek kontrol ederim.	1	2	3	4	5	6	7
14. Düşüncelerimi ve duygularımı kontrol altında tutabilirim.	1	2	3	4	5	6	7
15. Duygularımı yönetmede zorlanırım.	1	2	3	4	5	6	7
16. Düşüncelerim ve duygularım bir işe odaklanabilmemi engeller.	1	2	3	4	5	6	7
17. Düşüncelerimi veya duygularımı, durumu yeniden değerlendirerek yönetirim.	1	2	3	4	5	6	7
18. Dikkatimi olumsuz düşüncelerden veya duygulardan başka yöne çevirmekte zorlanırım.	1	2	3	4	5	6	7

Duygular Üzerinde Bilişsel Kontrol: 2, 4, 7, 8, 11, 14, 15, 16, 18

Değerlendirme ve Başa Çıkma Esnekliği: 1, 3, 5, 6, 9, 10, 12, 13, 17

Ters Maddeler: 2, 4, 11, 15, 16, 18

M.

3. Beş Faktörlü Kişilik Envanteri

Ölçek 5'li Likert tipinde (1= Kesinlikle Katılmıyorum; 5= Kesinlikle Katılıyorum) şeklinde puanlanmaktadır.

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Kendimi içine kapanık biri olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
2. Kendimi genellikle güvenilir biri olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
3. Kendimi yavaş hareket etme eğiliminde olan biri olarak görüyorum	1	2	3	4	5
4. Kendimi rahat ve stresle başa çıkabilen biri olarak görüyorum	1	2	3	4	5
5. Kendimi çok az sanatsal ilgisi olan biri olarak görüyorum.	1	2	3	4	5

H.

6. Kendimi dışı dönük, sosyal biri olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
7. Kendimi başkalarının hatasını bulma eğiliminde biri olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
8. Kendimi bir işi tam yapacak biri olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
9. Kendimi kolay sinirlenen biri olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
10. Kendimi yaratıcı biri olarak görüyorum.	1	2	3	4	5

M.

4. Beck Depresyon Envanteri

Bu form son bir (1) hafta içerisinde kendinizi nasıl hissettiğinizi araştırmaya yönelik 21 maddeden oluşmaktadır. Her maddenin karşısındaki dört cevabı dikkatlice okuduktan sonra, size en çok uyan, yani sizin durumunuzu en iyi anlatanı işaretlemeniz gerekmektedir.

- | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1 (0) Üzgün ve sıkıntılı değilim.
(1) Kendimi üzüntülü ve sıkıntılı hissediyorum.
(2) Hep üzüntülü ve sıkıntılıyım. Bundan kurtulamıyorum.
(3) O kadar üzgün ve sıkıntılıyım ki, artık dayanamıyorum.</p> | <p>12 (0) Karar verirken eskisinden fazla güçlük çekmiyorum.
(1) Eskiden olduğu kadar kolay karar veremiyorum.
(2) Eskiyle kıyasla karar vermekte çok güçlük çekiyorum.
(3) Artık hiçbir konuda karar veremiyorum.</p> |
| <p>2 (0) Gelecek hakkında umutsuz ve karamsar değilim.
(1) Gelecek için karamsarım.
(2) Gelecekte beklediğim hiçbir şey yok.
(3) Gelecek hakkında umutsuzum ve sanki hiçbir şey düzelmeyeceğim gibi geliyor.</p> | <p>13 (0) Her zamankinden farklı görüldüğümü sanmıyorum.
(1) Aynada kendime her zamankinden kötü görünüyorum.
(2) Aynaya baktığımda kendimi yaşlanmış ve çirkinleşmiş buluyorum.
(3) Kendimi çok çirkin buluyorum.</p> |
| <p>3 (0) Kendimi başarısız biri olarak görmüyorum.
(1) Başkalarından daha başarısız olduğumu hissediyorum.
(2) Geçmişe baktığımda başarısızlıklarla dolu olduğumu görüyorum.
(3) Kendimi tümüyle başarısız bir insan olarak görüyorum.</p> | <p>14 (0) Eskisi kadar iyi iş güç yapabiliyorum.
(1) Her zaman yaptığım işler şimdi gözümde büyüyor.
(2) Ufacık bir işi bile kendimi çok zorlayarak yapabiliyorum.
(3) Artık hiçbir iş yapamıyorum.</p> |
| <p>4 (0) Herşeyden eskisi kadar zevk alıyorum.
(1) Birçok şeyden eskiden olduğu gibi zevk alamıyorum.
(2) Artık hiçbir şey bana tam anlamıyla zevk vermiyor.
(3) Herşeyden sıkılıyorum.</p> | <p>15 (0) Uyku her zamanki gibi.
(1) Eskisi gibi uyuyamıyorum.
(2) Her zamankinden 1-2 saat önce uyanıyorum ve kolay kolay tekrar uykuya dalamıyorum.
(3) Sabahları çok erken uyanıyorum ve bir daha uyuyamıyorum.</p> |
| <p>5 (0) Kendimi herhangi bir biçimde suçlu hissetmiyorum.
(1) Kendimi zaman zaman suçlu hissediyorum.
(2) Çoğu zaman kendimi suçlu hissediyorum.
(3) Kendimi her zaman suçlu hissediyorum.</p> | <p>16 (0) Kendimi her zamankinden yorgun hissetmiyorum.
(1) Eskiyle oranla daha çabuk yoruluyorum.
(2) Her şey beni yoruyor.
(3) Kendimi hiçbir şey yapamayacak kadar yorgun ve bitkin hissediyorum.</p> |
| <p>6 (0) Kendimden memnunum.
(1) Kendimden pek memnun değilim.
(2) Kendime kızgınım.
(3) Kendimden nefrete ediyorum.</p> | <p>17 (0) İştahım her zamanki gibi.
(1) Eskisinden daha iştahsızım.
(2) İştahım çok azaldı.
(3) Hiçbir şey yiyemiyorum.</p> |
| <p>7 (0) Başkalarından daha kötü olduğumu sanmıyorum.
(1) Hatalarım ve zayıf taraflarım olduğumu düşünmüyorum.
(2) Hatalarımdan dolayı kendimden utanıyorum.
(3) Herşeyi yanlış yapıyormuş gibi geliyor ve hep kendimi kabahat buluyorum.</p> | <p>18 (0) Son zamanlarda zayıfladım.
(1) Zayıflamaya çalışmadığım halde en az 2 Kg verdim.
(2) Zayıflamaya çalışmadığım halde en az 4 Kg verdim.
(3) Zayıflamaya çalışmadığım halde en az 6 Kg verdim.</p> |
| <p>8 (0) Kendimi öldürmek gibi düşüncülerim yok.
(1) Kimi zaman kendimi öldürmeyi düşündüğüm oluyor ama yapmıyorum.
(2) Kendimi öldürmek isterdim.
(3) Fırsatım bulsam kendimi öldürürüm.</p> | <p>19 (0) Sağlığım ile ilgili kaygılarım yok.
(1) Ağrılar, mide sancıları, kabızlık gibi şikayetlerim oluyor ve bunlar beni tasalandırıyor.
(2) Sağlığımın bozulmasından çok kaygılanıyorum ve kafama başka şeylere vermekte zorlanıyorum.
(3) Sağlık durumum kafama o kadar takılıyor ki, başka hiçbir şey düşünemiyorum.</p> |
| <p>9 (0) İçimden ağlamak geldiği pek olmuyor.
(1) Zaman zaman içimden ağlamak geliyor.
(2) Çoğu zaman ağlıyorum.
(3) Eskiden ağlayabilirdim ama şimdi istesem de ağlayamıyorum.</p> | <p>20 (0) Sekse karşı ilgisimde herhangi bir değişiklik yok.
(1) Eskisine oranla sekse ilgim az.
(2) Cinsel isteğim çok azaldı.
(3) Hiç cinsel istek duymuyorum.</p> |
| <p>10 (0) Her zaman olduğumdan daha canı sıkın ve sinirli değilim.
(1) Eskisine oranla daha kolay canım sıkılıyor ve kızıyorum.
(2) Herşey canımı sıkıyor ve kendimi hep sinirli hissediyorum.
(3) Canımı sıkın şeylere bile artık kızamıyorum.</p> | <p>21 (0) Cezalandırılması gereken şeyler yapıdığımı sanmıyorum.
(1) Yaptıklarımın dolayı cezalandırılabileceğimi düşünüyorum.
(2) Cezamı çekmeyi bekliyorum.
(3) Sanki cezamı bulmuşum gibi geliyor.</p> |
| <p>11 (0) Başkalarıyla görüşme, konuşma isteğimi kaybetmedim.
(1) Eskisi kadar insanlarla birlikte olmak istemiyorum.
(2) Birileriyle görüşüp konuşmak hiç içimden gelmiyor.
(3) Artık çevremde hiçkimseyi istemiyorum.</p> | |

11

5. İş Doyumunu Ölçeği

Aşağıdaki ifadeler; iş yerinizdeki doyum düzeylerinizin saptanması amacıyla oluşturulmuştur. Bireyler iş yerinde yaşadıkları doyum düzeyini %0 - %100 arasında yer alan değerler aracılığıyla işaretleyebilmektedir.	%0	%25	%50	%75	%100
Amirlerimin yöneticilik stili	1	2	3	4	5
İş yerimdeki performansımın değerlendiriliş biçimi	1	2	3	4	5
İş yerimdeki idari yapılaşma	1	2	3	4	5
İş yerimde personeli doğrudan ilgilendiren durumlarda kararların alınış şekli	1	2	3	4	5
İş yerimdeki sorunların çözülmesine idarenin yaklaşımı	1	2	3	4	5
İş yerimdeki idari politikalar ve işleyiş biçimi	1	2	3	4	5
İş yerimde yükselebilmem için neler yapmam gerektiğine ilişkin bilgilerin açıklığı	1	2	3	4	5
İş yerimdeki rollerdeki belirginlik düzeyi	1	2	3	4	5
İdarenin personele karşı tavrı	1	2	3	4	5
İşimde bana sağlanan yükselme imkanları	1	2	3	4	5
İş yerimde benden beklenenlerin belirtiliş biçimi	1	2	3	4	5
İş yerimdeki hizmet içi eğitim programları	1	2	3	4	5
İş performansım ile ilgili olarak bana verilen bilgi	1	2	3	4	5
İş yerimdeki kararlara katılma payım	1	2	3	4	5

A1.

Birlikte çalıştığım grubun büyüklüğü	1	2	3	4	5
Yaptığım işin yeteneklerime uygunluğu	1	2	3	4	5
Yaptığım işin eğitimime uygunluğu	1	2	3	4	5
Yaptığım işin kişiliğime uygunluğu	1	2	3	4	5
İşimin kapsamı	1	2	3	4	5
İşimdeki çeşitlilik miktarı	1	2	3	4	5
İş yerimdeki düzen ve temizlik	1	2	3	4	5
İş yerimin fiziksel koşulları	1	2	3	4	5
İş yerimdeki teknolojik imkanlar	1	2	3	4	5
İş yerimdeki gürültü düzeyi	1	2	3	4	5
İşimi yaparken bana verilen sorumluluk miktarı	1	2	3	4	5
İşimi yaparken bana tanınan özgürlük derecesi	1	2	3	4	5
Yaptığım iş üzerindeki kendi kontrol düzeyim	1	2	3	4	5
Yaptığım iş karşılığı aldığım ücret	1	2	3	4	5
İş yerimdeki ikramiye ya da prim olanakları	1	2	3	4	5
İş yeri arkadaşlarımla ilişkilerim	1	2	3	4	5
İş yerimdeki insanlar arası iletişim tarzı	1	2	3	4	5
İş yerimdeki çalışma saatlerim	1	2	3	4	5

H.

6. İş Performansı Ölçeği

İŞ PERFORMANSI ÖLÇEĞİ		KESİNLİKLE	KATILMAM	KATILMAM	KARASIZIM	KATILIRIM	KESİNLİKLE	KATILIRIM
MADELER								
1. Boyut: Görev Performansı								
1	İşimin gerektirdiği yetkinliklere sahibim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Etkili/verimli bir şekilde çalışırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	İşle ilgili prosedürleri anlar ve yerine getiririm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Bana tanımlı görevi tam ve zamanında sonuçlandırmak için, planlı ve organize çalışırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	İşimle ilgili yeni beceriler kazanmak konusunda istekliyim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Boyut: Bağlamsal Performans								
1	Görevimi yaparken ekstra özen gösterir, ilave sorumluluklar alırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Kurumumda olumlu bir çalışma ortamı oluşturulmasına katkı sağlarım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Görevin yapılmasına engel bir durumla karşılaşırsam, düzeltilmesi için uğraşırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	İşlerini tamamlamaları için arkadaşlarıma yardımcı olur, teşvik ederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Kurum içi/dışı eleştiriler olsa bile, ben kurumumu savunurum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Bu kurumun parçası olmaktan gurur duyarım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ONLİNE FORM URL:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScvwxOFTUWkNiKQftRaFWtFbwNU2SSytk5IGzB3TSyJNbouHw/viewform?usp=sf_link

H.

BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
FEN EDEBİYAT FAKÜLTESİ DEKANLIĞINA

KTO Karatay Üniversitesi, İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 11.04.2023 tarihli ve 2023/03/01 sayılı karar ile, değerlendirilerek etik olarak uygun bulunan "İş Doyumu, İş Performansı, Kişilik, Yürütücü İşlevler, Bilişsel Esneklik ve Kontrol Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi" başlıklı araştırmamızın online anket bağlantısının ülkemizdeki tüm üniversitelerin idari ve akademik personelin maillerine gönderilmesini talep ediyorum.

Gereğinin yapılmasını saygılarımla arz ederim.

Anket bağlantısı: <https://forms.gle/fR8LbGBawrxjtd7C8>


Arş. Gör. Hasibe ARICAN SÜREN

Adres: Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi,
Fen Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü,
Deneysel Psikoloji ABD, 14030, Gölköy/Bolu Merkez/Bolu

Ek-1: Etik Kurul İzni