

# Kişilik Özellikleri, Takım Yetkinliği ve İş Tatmini İlişkisi\*

## *Personality Characteristics, Team Competence and Job Satisfaction Relationship*

ÇAĞRI DURMAZ<sup>a,\*\*</sup> , TAMER BOLAT<sup>b</sup> 

<sup>a</sup> *Bilim Uzmanı, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD, Balıkesir, Türkiye*

<sup>b</sup> *Prof. Dr., Balıkesir Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Balıkesir, Türkiye*

(Gönderim Tarihi/Received: 10.11.2023; Kabul Tarihi/Accepted: 29.12.2023)

**ÖZ** Kişilik özellikleri, takım yetkinliği ve iş tatmini arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır ve bu faktörler işgörenlerin performansı ve iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. İş tatmini, bireylerin işleriyle ilgili duygusal, bilişsel ve davranışsal tepkilerini ifade eder. Tatmin olan çalışanların motivasyonu artar, performansı yükselir ve bu da örgütsel performansı artırıcı etki yapar. Bu nedenle, işverenlerin, işgörenlerin kişilik özelliklerini ve yetkinliklerini dikkate alarak, onların iş tatminini artırmaya yönelik stratejiler geliştirmeleri büyük önem taşır. Bu çalışmada, kişilik özellikleri ile iş tatmini ilişkisi ve bu ilişkide takım yetkinliğinin aracılık etkisi incelenmiştir. Bu noktada, iş tatminini etkileyen faktörlerden kişilik özellikleri, takım yetkinliği ve bunların alt boyutları üzerinde durularak araştırma yapılmıştır. Araştırmanın evrenini LinkedIn Türkiye kullanıcıları oluşturmaktadır. Toplam örneklem büyüklüğü 868 kişidir. Çalışmanın verileri çevrimiçi anketler aracılığıyla toplanmıştır. Çalışmanın sonuçları, kişilik özelliklerinin iş tatminini ve ekip yetkinliğini etkilediğini, ekip yetkinliğinin ise iş tatminini etkilediğini ve kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkide aracılık rolü oynadığını göstermektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Kişilik özellikleri, takım yetkinliği, iş tatmini

**JEL Sınıflandırması:** M40, M41, M42

**ABSTRACT** There is a strong relationship between personality traits, team competence, and job satisfaction, and these factors have a significant impact on employees' performance and job satisfaction. Job satisfaction expresses individuals' emotional, cognitive, and behavioral responses to their work. Satisfied employees are more motivated, which leads to improved performance and has a positive impact on organizational performance. Therefore, it is of great importance for employers to develop strategies to increase job satisfaction by taking into account the personality traits and competencies of their employees. This study examines the relationship between personality traits and job satisfaction, and the mediating effect of team competence in this relationship. In this context, the research focuses on personality traits, team competence, and their sub-dimensions as factors affecting job satisfaction. The population of the study consists of LinkedIn users in Turkey. The total sample size is 868 individuals. The study's data was collected through internet-based questionnaires. The results of the study suggest that personality traits influence job satisfaction and team competence, and that team competence influences job satisfaction and plays a mediating role in the relationship between personality traits and job satisfaction.

**Keywords:** Personality characteristics, team competence, job satisfaction

**JEL Classification:** M40, M41, M42

\* Bu çalışma Prof. Dr. Tamer BOLAT danışmanlığında Çağrı DURMAZ tarafından yazılan, "Kişilik Özellikleri, Takım Yetkinliği ve İş Tatmini İlişkisi" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

\*\* Sorumlu yazar / Corresponding author.

E-posta adresi / E-mail address: [durmazcagri@outlook.com](mailto:durmazcagri@outlook.com) (Ç. Durmaz)

## 1. GİRİŞ

Son yıllarda gerçekleştirilen araştırmalar sıklıkla 21. yüzyıl yetkinlikleri olarak adlandırılan becerilere odaklanmaktadır. İş tatmini de örgütler için son derece kritik bir alan olup uzun süredir araştırma konusu olarak ele alınmaktadır. Bunların yanı sıra son dönemde, işgörenlerin kişilik özellikleri üzerine yapılan analizler, işgörenlerin değişen dünyaya uyum sağlama becerilerini ve örgütsel etkilerini anlamak amacıyla sıklıkla sürdürülmektedir. Bu bağlamda gerek kişilik özelliklerinin gerekse değişen iş ortamıyla birlikte ortaya çıkması beklenen çeşitli işgören becerilerinin ve yetkinliklerinin bu kapsamda artan öneme sahip takım yetkinliğinin, iş tatmini üzerindeki etkilerinin inceleneceği bir araştırmanın yazına önemli faydalar sağlayacağı savunulabilir. Yapılan bu çalışmanın amacı; kişilik özellikleri ile iş tatmini ilişkisi ve bu ilişkide takım yetkinliğinin aracılık etkisini araştırmaktır.

## 2. KURAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Kişilik Özellikleri

Kişilik, bir bireyin eylemlerini ve duygusal tepkilerini anlama, öngörme ve betimleme açısından temel bir taşıyıcıdır; psikoloji disiplininde ise son derece merkezi bir konuma sahiptir (Nelson, 2011: 15). Bu nedenle, kişilik kavramına dair yürütölen psikolojik araştırmaların temel hedefi, insan davranışlarının kökenlerini bilimsel ve deneysel bir bakış açısıyla sistematik bir şekilde aydınlatmaktır (Gümüş, 2009: 41; İnanç ve Yerlikaya, 2020: 1). Bu bağlamda, kişilik araştırmalarının odak noktası, insan davranışları, düşünce süreçleri ve duygusal tepkilerin temel sebeplerini incelemek ve bu unsurları anlamak ve açıklamaktır. Bu çalışmalar, insan psikolojisinin derinliklerine ulaşma amacı taşımaktadır ve bu nedenle psikoloji bilimine önemli bir katkı sunmaktadır (Ertürk, 2017: 162). Kişilik tanımı etrafında önemli bir tartışma olmasına rağmen, kişilik kuramları üzerine yapılan çalışmalarda iki temel kavramın mevcudiyeti konusunda genel bir fikir birliği mevcuttur: İnsan doğası ve bireysel farklılıklar. İnsan doğası terimi, insanlar arasında nispeten evrensel olan içsel özellikler ve psikolojik süreçler gibi paylaşılan hedefleri, motivasyonları ve mekanizmaları ifade eder (Buss, 2008: 31). Buna ek olarak, kişilik kavramı, bir bireyin kendisini diğer bireylerden ayıran özgün özelliklerini temsil eder (Saritaş, 1997: 528). Bu özellikler, bireyler arasındaki davranışsal farklılıklara, davranışın zaman içindeki istikrarına ve çeşitli durumlar karşısındaki tutarlılığına katkıda bulunur. Bu özellikler, bazı gruplar için ortak olabileceği gibi, bazen benzersiz veya tüm insanlar arasında paylaşılan özellikler olabilir. Bununla birlikte, bu özelliklerin her bireydeki kalıpları farklıdır; her birey, bazı yönlerden diğerleriyle benzerlik gösterse de kendine özgü bir kişiliğe sahiptir (Feist vd., 2013: 4). Kişilik, bireye özgü olan bu duygu, düşünce ve davranışların birbirleriyle etkileşime girip bir bütün oluşturduğu bir yapıyı ifade eder. Bu yapıdaki ögeler, birbirlerini tamamlar ve birbirleriyle etkileşim içindedirler (Saritaş, 1997: 529). Daha farklı bir ifadeyle, kişilik, bir bireyin davranışlarını, tutumlarını ve eylemlerini etkileyen faktörlerin, duygusal, fiziksel ve zihinsel özelliklerin bütünsel bir bileşimini temsil eder (Çiçek ve Aslan, 2020: 138). Kişilik kavramı, günümüzde psikoloji alanında bireylerin düşünce ve duygusal süreçlerini anlama ve tahmin etme yeteneğinin ötesinde, iş dünyasında işe alma süreçlerinden başlayarak takım dinamikleri, sadakat, azim, satış becerileri, yenilikçilik ve iş kurallarına uyum gibi pek çok farklı yönüyle örgütsel bağlamda hayati bir rol oynar. Bu bağlamda, kişilik kavramı, örgütsel refahı da kapsamak üzere çeşitli iş alanlarını kapsayan temel bir belirleyici haline gelmiştir (Nelson, 2011: 15).

Makro çevre faktörlerinin değişim hızındaki artış, günümüzde örgütlerin sürdürülebilirliklerini sağlamak konusunda giderek daha fazla zorluk yaşamalarına neden olmaktadır. Bu bağlamda, örgütler,

değişen koşullara uyum sağlayabilmek ve rekabet avantajlarını sürdürebilmek için çeşitli stratejiler ve politikalar benimsemek mecburiyetindedirler. İnsan faktörü, bu sürecin merkezinde yer alır; çünkü örgütlerin en değerli kaynağını oluşturur. Dolayısıyla, bu stratejilerin geliştirilmesi ve uygulanması aşamalarında insan faktörüne verilen önem kritik bir rol oynar (Özsoy ve Yıldız, 2013: 10). Mesleki başarı, sadece bilgi sahibi olma ile sınırlı değildir; aynı zamanda bireyin belirli tavır, tutum ve davranışlara sahip olmasını da gerektirir. Özellikle örgütlerde, yöneticiler ile çalışanlar arasında olumlu insan ilişkilerinin, iş arkadaşlığının ve ast-üst ilişkilerinin kurulması ve sürdürülmesi, tüm yönetim süreçlerinin etkili bir şekilde yürütülmesi ve bu sayede örgütün amaç ve hedeflerinin gerçekleştirilmesi, örgüt üyelerinin kişisel özellikleri ile sıkı bir ilişki içindedir. Bu nedenle, örgütler için uygun kişilik özelliklerine sahip çalışanları istihdam etmek son derece kritik bir öneme sahiptir. İşe alım, yerleştirme ve istihdam süreçlerinin her aşamasında, kişilikle ilgili faktörler özenle göz önünde bulundurulmalıdır (Sarıtaş, 1997: 546).

## **2.2. Takım Yetkinliği**

Sosyal bilimlerde takım kavramı, genellikle bir amaç doğrultusunda bir araya gelmiş, değişim ve istikrar arasında bir denge kurmaya çalışan, açık bir sosyo-teknik sistem olarak tanımlanır (Kur, 1996: 28). McMillan (2001: 30), tarafından tanımlanan takım, olağanüstü sonuçlar elde etmek amacıyla bir araya gelen ve ortak bir hedefe yönelen bir insan grubu olarak tasvir edilmektedir. Takım üyeleri, sürekli bir etkileşim içinde bulunurlar ve kendi performanslarının yanı sıra diğer takım üyelerinin performansına da sorumluluk taşırlar. Bu bağlamda, bir basketbol takımı, bireysel oyuncuların istatistiksel verilerine kıyasla daha fazla galibiyet elde etmek için bir arada oynayarak sinerji oluşturur. Aynı şekilde, iş dünyasında da takımlar yenilikçilik, problem çözme, yüksek kalite ve üretkenlik konularında rekorlar kıran birçok örnek sunar. Teorik olarak, takımlar, bireysel çabaların toplamından daha fazla hedeflere ulaşma potansiyeline sahiptirler (Kirkman ve Rosen, 2000: 49).

Takım çalışması, örgütlerde hem işgörenlerin motivasyonunu artırma hem de onlar arasındaki bağı güçlendirme potansiyeline sahiptir. Bu bağlamda, takım çalışması, örgütlerdeki iletişim eksikliklerini gidermekte ve bireysel ve grup performansını artırmaktadır (Küçük, 2008: 170). Takım çalışmasının etkinliği, takım üyelerinin bu alandaki bilgi ve deneyim düzeyi ile kararlılıklarıyla doğrudan ilişkilidir (Özbay ve Arslan, 2007: 295).

Bir takımın üyeleri, takımlarının amaçlarını ve hedeflerini bilirler; çünkü bir araya gelerek bir takım oluşturmuşlardır. Takım çalışmasının etkin bir şekilde işlemesi için, üyelerin takım içindeki kendi rollerini açıkça anlamaları gerekmektedir. Takım çalışması, her örgütteki yaratıcı potansiyelin açığa çıkarılmasına ve bundan yararlanılmasına yardımcı olur. Bu şekilde, yüksek iş tatmini, artan kalite, artmış performans gibi faydaları beraberinde getirerek, örgütsel büyümeyi ve dinamizmi destekler (Keçecioglu, 2002: 27).

Örgütlerde, takımların etkili ve verimli bir şekilde çalışabilmesi için, üyeler arasında uyum, iş birliği, sağlıklı iletişim ve koordinasyon kritik bir öneme sahiptir. Bu önemli dinamikler, takım yetkinliğine sahip üyeler tarafından sağlanır. Takım yetkinliği, bireyin, takımının ortak amaçlarına odaklanma yeteneği, takımın başarısına aktif katkı sağlama isteği, yüksek motivasyon seviyelerini sürdürme kabiliyeti ve yardımlaşma kültürünün oluşturulmasına katkıda bulunma becerisini vb. içerir (Koç Üniversitesi, 2014: 11). Takım yetkinlikleri, bireylerin bir takıma daha üretken ve etkili bir şekilde destek sağlama konusundaki bilgi, beceri ve yeteneklerini içerir. Larson ve LaFasto (1989)'ya göre, bu yetkinlikler, üyelerin rollerini anlama, nesnel ve gerçeğe dayalı değerlendirmeler yapma, iş birliği yapma, takım hedeflerini kişisel hedeflerin üzerinde tutma, bilgi paylaşımında cömertlik, diğerlerine yardım etme gibi davranışlardır (Marcano, 2020: 44).

## 2.2. İş Tatmini

İş, bireyin sürekli olarak fiziksel, zihinsel ve duygusal yeteneklerini, belirli bir hedefe ulaşmak amacıyla kurallar ve planlar çerçevesinde koordine edilen çabalarla kullanma sürecini ifade eder ve bu çabalar sonucunda maddi ve manevi karşılık elde edilir. Kısaca iş, mal ve hizmetlerin üretimiyle sonuçlanan bir gayreti ifade eder (Ören ve Yüksel, 2012: 39). Genel manada, iş, bireylerin yaşamlarının önemli bir yönünü oluşturur ve insanlar genellikle büyük bir kısmını işlerine ayırırlar (Oshagbemi, 2000: 88).

Tatmin kavramı genellikle iki temel ilke çerçevesinde değerlendirilmektedir. İlk ilkeye göre, tatmin bir süreç olarak ele alınır ve odak noktası, tatminin altında yatan faktörler ile psikolojik süreçlerdir. Diğer ilke ise tatmini bir sonuç olarak ele alır ve özellikle beklentilerin karşılanması üzerine odaklanır. Bu yaklaşım, tatminin sonucunda hedeflerin gerçekleştirilmesine odaklanır (Naktiyok, 2002: 168).

Örgütsel açıdan iş tatmini, mevcut işin doğası ve yönetim gibi faktörlerin veya iş sahibi olmanın sonuçlarının kişisel değerlendirmesini ifade eder. İş tatmini, içsel tepkilerin, duyguların ve algıların bir bütünüdür. İş tatminine yönelik algılar, bireyin işine yönelik duygusal yanıtlarını içerirken, aynı zamanda kişisel normlar, değerler ve beklentiler tarafından da etkilenerek şekillenir (Schneider ve Snyder, 1975: 319). Başka bir deyişle, işini veya iş yaşamını kişisel bir değerlendirmeye tabi tuttuğunda elde ettiği haz veya duygusal memnuniyet, iş tatmini olarak adlandırılır (Mete, 2006:7).

Örgütlerde iş tatmini konusu ele alındığında, öncelikle çalışanların hangi tür ihtiyaçlara sahip olabileceği üzerinde durulmalıdır. Çünkü bireyler, ihtiyaçlarını tatmin etme hedefiyle hareket ederek çaba gösterir ve daha yüksek bir performansa ulaşma olanağı bulurlar (Keczer, 2010: 9). Bu bağlamda, çalışanlara değer verme, onların hem maddi hem de manevi ihtiyaçlarına ve beklentilerine odaklanma, örgütün etkinliğini ve verimliliğini artırabilir (Tozlu, 2022: 23). Ayrıca iş tatmininin önemi, sadece işle ilgili kavramlarla sınırlı değildir; aynı zamanda yaşamın diğer alanlarına da etki eder. İş tatmini ile işte geçirilen zamanın, kişinin genel yaşam kalitesini nasıl etkileyebileceği göz ardı edilmemelidir. İşinden tatmin olan bireyler, genellikle iş dışındaki yaşamlarında da tatmin sağlayabilirler; öte yandan işten kaynaklanan stres veya memnuniyetsizlik, genel refahlarını olumsuz yönde etkileyebilir (Kök, 2006: 296). Bu etkiler sadece birey düzeyinde değil, aynı zamanda toplum düzeyinde de önemlidir. Yüksek iş tatminine sahip bireyler, daha mutlu bir aile yaşamına sahiptirler; bu da daha sağlam ve dayanıklı toplulukların oluşumuna katkı sağlayabilir (Nergiz ve Yılmaz, 2016: 52).

Hoppock (1935) tarafından tanımlandığı üzere, iş tatmini, bir bireyin işinden aldığı memnuniyetin altında yatan psikolojik, fizyolojik ve çevresel faktörlerin bir bileşenini ifade eder. Dış etkenlerin çeşitli etkilerine rağmen, iş tatmini temel olarak çalışanın içsel deneyimlerine dayanan bir olgudur. Yani, iş tatmini, genel bir memnuniyet duygusuna katkıda bulunan çeşitli faktörler tarafından şekillenir (Aziri, 2011: 77). İş tatmini, kişinin iş deneyimlerinden kaynaklanan veya kişi ile örgüt arasındaki uyumun bir sonucu olarak oluşan olumlu bir tutum veya haz verici duygusal durum olarak tanımlanır (Ugboro ve Obeng, 2000: 254). İş tatmini, bir çalışanın işiyle ilgili duygusal durumunu ifade eder (Brief ve Weiss, 2002: 279).

### 3. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

#### 3.1. Kişilik Özellikleri ve Yetkinlik İlişkisi

Birçok kişilik modeli, bireylerin yetkinlikleri ile doğrudan ilişkilendirilmektedir. Örneğin, yetişkin bağlanma kuramları, bireyler arasındaki ilişkilerin veya birbirleriyle olan uyumun, güvenli veya güvensiz bağlanma stilleri gibi kavramlar aracılığıyla nasıl farklılık gösterebileceği konusuna odaklanmaktadır (Shaver ve Mikulincer, 2012:161-162). McCrae ve diğerlerinin (2005: 263-264) beş faktör modeli de yetkinliğin, bir kişilik özelliği olan uyumluluğun bir alt faktörü olduğunu öne sürmektedir.

Kuramsal açıdan ilişkilendirme yapıldığında; son yıllarda alanyazında, sosyal bilişsel teori ve kişilik teorilerinin birlikte inceleme konusu olduğu görülmektedir. Bu ilişkiyi açıklayan, Albert Bandura'nın Sosyal Bilişsel Kuramı (1977a), öğrenmenin bilişsel, davranışsal ve çevresel faktörlerden etkilendiğini öne sürer. Doğrudan deneyim yoluyla öğrenmeyi vurgulayan geleneksel psikolojik kuramların aksine, Bandura neredeyse tüm öğrenme kalıplarının, diğer insanların davranışlarını ve bunların sonuçlarını gözlemleyerek gerçekleşebileceğini savunur (Bandura, 1986). Bandura'ya göre, bir insanın davranışına hem kişisel unsurlar hem de sosyal unsurlar etki etmektedir; Yazar, insanın davranışlarıyla sosyal çevreyi etkilediği gibi kendisinin de bunlardan etkilendiğini belirtmiştir (Ryckman, 2007: 582-583).

Takım yetkinliği ile doğrudan ilişkili bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu noktada kişilik özellikleri ve yetkinlik ilişkisini destekleyen diğer alanyazın çalışmalarından bazıları şöyledir: Bahar ve Kağan (2018: 682-683) öğretmen adaylarının öz-yeterlik algıları ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir; 318 kişi üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada öğretmen adaylarının beş faktör kişilik alt boyutlarına ilişkin puanlarının Öğrenci Katılımına Yönelik Öz-yeterlik ve Öğretim Stratejilerine Yönelik Öz-yeterlik algısının; öğretmen adaylarının beş faktör kişilik alt boyutlarına ilişkin puanlarının ise Sınıf Yönetimine Yönelik Öz-yeterlik algısının anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığını belirlemek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapmışlardır. Yapılan tek yönlü ANOVA testi sonuçları, kurulan regresyon modelinin genel olarak anlamlı olduğunu ve beş faktör kişilik özellikleri ile adı geçen yetkinlikler arasında anlamlı ilişkiler olduğunu göstermiştir.

Bilgin (2017: 240-42) ergenlerin beş faktör kişilik özellikleri ile sosyal yetkinlik beklentisi, bilişsel hatalar ve anne baba beş faktör kişilik özelliği arasındaki ilişkiyi incelediği 993 kişi üzerinde yaptığı çalışmada, Ergenin Beş Faktör Kişilik Envanter puanlarını düzeyleri birlikte MANOVA testine tabi tutmuştur. Elde ettiği sonuçlara göre; ergenlerin kişilik özelliklerinin, anne ve baba dışadönüklük kişilik özelliğine ,anne ve baba yumuşakbaşlılık kişilik özelliğine, anne ve baba özdenetim kişilik özelliğine , ve anne ve baba duygusal tutarsızlık kişilik özelliğine göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini; öte yandan anne ve baba gelişime açıklık kişilik özelliğine göre anlamlı farklılık göstermediğini ortaya koymuştur.

Dündar (2009: 144-146) üniversite öğrencilerinin kişilik özelliklerine göre problem çözme becerilerini (yetkinliklerini) incelemiştir; cinsiyet, sınıf ve kişilik uyum özelliklerine göre 310 katılımcı öğrencinin problem çözme becerilerinde farklılık olup olmadığını araştırmıştır. Bağımsız İki Örneklem t Testi bulgularına göre öğrencilerin problem çözme becerisi ve kişilik uyumu arasında anlamlı bir farklılık olduğu ( $p=0,000 > \alpha=0,05$ ) tespit edilmiştir. Kişilik genel uyum, sosyal uyum ve kişisel uyum düzeyi yüksek öğrencilerin düşük olanlara göre problem çözme becerilerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ceyhun ve Diker (2016, s. 107-108) kişilik özelliklerinin hizmet verme yetkinliği (yetkinliği) üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla yaptıkları çalışmayı 201 katılımcı üzerinde gerçekleştirmişler, Beş Faktör Kişilik Envanteri Alt Faktörlerinin Hizmet Yönelimi Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Regresyon Analizinin ANOVA sonuçlarına göre; spor-sağlık merkezlerinde çalışanların kişilik özelliklerinin hizmet verme yetkinlikleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu ( $t_{(199)}=1,33$ ,  $p=,185>05$ ) ve kişisel özellikler alt faktörlerinin de hizmet verme yetkinliği üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğunu ( $t_{(199)}=1,32$ ,  $p=,189>05$ ) tespit etmişlerdir.

Bu açıklamalardan hareketle aşağıdaki hipotezler geliştirilebilir:

**Hipotez 1:** Kişilik özelliklerinin takım yetkinliği üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

**Hipotez 1a:** Dışa dönüklük özelliğinin takım yetkinliği üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

**Hipotez 1b:** Uyumluluk özelliğinin takım yetkinliği üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

**Hipotez 1c:** Sorumluluk özelliğinin takım yetkinliği üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

**Hipotez 1d:** Duygusal dengelilik özelliğinin takım yetkinliği üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

**Hipotez 1e:** Hayal gücü özelliğinin takım yetkinliği üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

### 3.2. Yetkinlikler ve İş Tatmini İlişkisi

Yetkinlikler ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi açıklamada, Bandura'nın "Sosyal Bilişsel Kuramı"ndan (1977a) yararlanılabilir. Öz yeterlilik, bir kişinin harekete geçme ve engellere veya zorluklara rağmen bu eylemde ısrar etmesini sağlayan özgüveni ifade eder. Sosyal bilişsel kuram, insanların seçimlerini nasıl yaptığını açıklayan yapılarla ilgilidir. Geçmiş deneyimlerden elde edilen algılar ve beklentiler, bir kişinin nasıl davranacağını etkiler. Doğru bilgilerin sağlanması, yeni öğrenme deneyimlerini geliştirir ve olumlu uyarılara maruz kalma yoluyla hatalı veya mantıksız inançları düzeltebilir. Öz yeterlilik, bu sürecin kilit bir bileşenidir ve kişinin gerçekçi hedefler belirleyerek belirli bir davranışı gerçekleştirme yeteneğine olan inancıyla ilgilidir (Bartlett, 2011: 216). Öz yeterlilik kuramı, Bandura'nın (1986) sosyal bilişsel kuramının bir alt kümesidir. Bu yaklaşıma göre, davranışın iki temel belirleyicisi, algılanan öz yeterlilik ve sonuç beklentileridir. İkinci yapı, davranışı gerçekleştirmenin algılanan olumlu ve olumsuz sonuçlarını ifade eder. Sosyal bilişsel kuramın temel unsurlarından biri, öz yeterlilik kavramıdır; başka bir deyişle bireyin bir davranışı gerçekleştirme kapasitesine olan inancıdır. Davranışlar, sonuç beklentilerinin (insanların davranışlarının belirli sonuçlara yol açacağına ne ölçüde inandıkları) ve yeterlilik beklentilerinin (belirli bir sonucu ne ölçüde gerçekleştirebileceklerine inandıkları) etkileşimi tarafından belirlenir (Bandura, 1977b: 192). Bu nedenle, dolaylı deneyim yoluyla yeterlilik beklentilerindeki bir değişiklik, bir kişiyi şuna benzer bir şeye inanmaya teşvik ederek etkilenebilir: "o yapabiliyorsa, ben de yapabilirim" (Bartlett, 2011: 215).

Ceylan ve Nazari (2020: 994), iş becerikliliği (yetkinlik) ve iş tatmini arasındaki ilişkileri inceledikleri ve farklı alanlarda hizmet veren 215 işletme üzerinde yaptıkları çalışmada; iş tatmininin iş becerikliliği üzerinde olumlu etki yarattığı gözlemlenmiştir.

Kaçar (2023: 33-34) tarafından, hemşirelerin mesleki yetkinlik ve iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla, bir eğitim ve araştırma hastanesinde görevli 124 yoğun bakım hemşiresi ile gerçekleştirilen araştırmada; katılımcıların yetkinliği çok iyi düzeyde, iş tatmini ise ortalamanın biraz üzerinde bulunmuştur. Hemşire yetkinlik ölçeği ve hemşire iş tatmin ölçeği arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Yetkinlik ve iş tatmini kavramlarının birbiriyle ilişkili olduğu, çalışanların yeterli iş tatmin düzeyine sahip olmalarını becerilerini ve performanslarını olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Birsen (2018:72-73) insan kaynakları yönetiminde performans değerlendirme, yetkinlik ve iş tatmininin performansa etkisinin daha iyi anlaşılması için, İstanbul'daki bir fabrikada çalışan 180 kişi üzerinde bir araştırma yapmış ve çalışanların iş tatmini, yetkinlikleri ve iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda, yetkinlik bağımsız değişkeninin, iş performansı üzerinde %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu görülmüştür. Bu durumda çalışanların yetkinlik düzeyinin iş performansı üzerinde doğrudan ve pozitif bir etkisi olduğu gözlemlenmiştir.

Yukarıdaki açıklamalardan hareketle “Sosyal Bilişsel Kuram” modeline dayanarak aşağıdaki hipotez geliştirilebilir:

**Hipotez 2:** Takım yetkinliğinin iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

### 3.3. Kişilik Özellikleri ve İş Tatmini İlişkisi

Kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkileri incelemeye yardımcı olabilecek bazı kuramlardan söz edilebilir. Bunlardan biri, bireyin kişiliği ile işinin talepleri arasında iyi bir eşleşme olduğunda, iş tatmininin sağlandığını öne süren “Kişi-Çevre Uyumu Kuramı”dır (Kristof-Brown ve diğerleri, 2005: 337-341; Vleugels ve diğerleri, 2023: 395-397). Buna göre, çalışma (iş) ortamı kişilik özelliklerine uygunsa, bireylerin işlerinden tatmin olma olasılıkları daha yüksektir. Örneğin, dışa dönük bir kişi, sosyal etkileşim içeren bir işten daha memnun olabilirken, içe dönük bir kişi daha sessiz, daha yalnız bir çalışma ortamını tercih edebilir.

İki değişken arasındaki ilişkiyi açıklamaya yardımcı olabilecek diğer bir kuram, “Öz-Düzenleme Kuramı”dır. Bu kuram, dürüstlük ve duygusal istikrar gibi kişilik özelliklerinin, bireyin işyerinde kendi davranışlarını ve duygularını yönetme yeteneğini etkilediği için, iş tatmininin önemli belirleyicileri olduğunu öne sürer (Bakker ve Vries, 2021: 18-20). Dürüst insanların kendilerini örgütleme, güvenilir olma ve iş yüklerini etkili bir şekilde yönetme olasılığı daha yüksektir; bu da daha fazla iş tatminine yol açabilir. Benzer şekilde, duygusal istikrarı yüksek olan bireyler, stresle daha iyi başa çıkabilir ve işle ilgili zorlukları yenebilir; bu da iş tatminini artırabilir.

Son olarak, Sosyal Öğrenme Kuramı, kişilik özelliklerinin iş arkadaşlarından ve amirlerden gelen geri bildirimler ve örgüt kültürü gibi sosyal ve çevresel faktörler tarafından şekillendirilebileceğini öne sürmektedir (Latham ve Pinder, 2005: 510-514). Bu kuramda iş tatmini, bireyin kişilik özellikleri ile çalıştığı sosyal ortam arasındaki etkileşimin bir ürünü olarak görülmektedir. Kişilik özelliklerinin farklı iş tatmini alanlarıyla nasıl ilişkili olduğunu anlamak, bireylerin kişilikleriyle uyumlu kariyer yolları ve iş seçimleri hakkında bilinçli kararlar vermelerine ve iş tatmini olasılığını artırmalarına yardımcı olabilir.

Bu ilişkilendirmede, bazı görgül araştırma sonuçlarından da yararlanılabilir. Demir (2012: 168-169) örgüt çalışanlarının beş faktör kişilik özellikleri ve iş tatmini arasında bir ilişki olup olmadığını tespit etmek ve bu ilişkinin yönünü ve derecesini belirlemek amacıyla 388 katılımcı bir araştırma yapmıştır. Araştırma örneklemini oluşturan üniversite çalışanlarının kişilik özellikleri ve iş tatmini alt

boyutları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonucunda, dışa dönüklük, uzlaşmacı olmaközenetimlilik, nörotizm, gelişime açıklık kişilik özellikleri ile çalışanların iş tatmini arasında pozitif yönde, anlamlı ama zayıf bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ünsever ve Çetinkaya'nın (2021: 2669) beş faktör kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü üstlenip üstlenmediğini inceledikleri ve Kırşehir İlinde 391 kamu çalışanı üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada; psikolojik sermaye üzerinde beş faktör kişilik özelliklerinin alt boyutlarından duygusal denge negatif ve anlamlı etkiye sahipken, dışadönüklük boyutunun pozitif ve anlamlı etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Psikolojik sermayenin ise içsel ve dışsal iş tatmini boyutları üzerinde pozitif etkileri olduğu görülmüştür. Diğer yandan, alanyazında iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin kurulamadığı sonuçlara da rastlanmaktadır. Örneğin, Özarslan (2010: 205) İçişleri Bakanlığı bünyesinde 81 ilde çalışan vali yardımcılarının iş tatmininin kişilik tipine (A tipi / B tipi) göre farklılık gösterip göstermediğini araştırmıştır. Sonuç olarak; vali yardımcılarının iş tatmin düzeylerinin, kişilik tipine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır.

Yukarıdaki açıklamalardan hareketle, aşağıdaki hipotez geliştirilebilir:

**Hipotez 3:** Kişilik özelliklerinin iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

**Hipotez 3a:** Dışa dönüklük özelliğinin iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

**Hipotez 3b:** Uyumluluk özelliğinin iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

**Hipotez 3c:** Sorumluluk özelliğinin iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

**Hipotez 3d:** Duygusal dengelilik özelliğinin iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

**Hipotez 3e:** Hayal gücü özelliğinin iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

### 3.4. Kişilik Özellikleri, Yetkinlikler ve İş Tatmini İlişkisi

Kişilik özellikleri, iş tatmini ve yetkinlikler, örgütsel açıdan kilit değer taşıyan önemli faktörler arasında bulunmakta olup, birbirleriyle büyük ölçüde bağlantılıdır ve bireylerin iş performansını etkilerler. Örgüt psikolojisi ve insan kaynakları alanında yoğun olarak araştırılan bu ilişki, sonuçları açısından gerek alan yazına gerekse uygulamacılara önemli kazanımlar sağlayabilir.

Doğru yetkinliklere sahip bireyler, işlerinde daha başarılı olma eğilimindedir ve örgütlerini ihtiyaç duyduğu performansı sergilemede kritik bir rol oynarlar. Bu nedenle, örgütsel başarı için kişilik özelliklerinin, iş tatmininin ve yetkinliklerin etkileşimi dikkate alınmaktadır. İşe alım süreçlerinde, çalışanların yetkinlikleri ve kişilik özellikleri değerlendirilmekte ve iş tatminini artıracak çalışma koşulları sağlanmaktadır. Böylece, işgörenlerin bireysel performansları ve başarıları artmakta ve örgütler de daha etkin ve verimli bir çalışma ortamına kavuşmaktadır. Yukarıdaki açıklamalardan hareketle son olarak aşağıdaki hipotez geliştirilebilir:

**Hipotez 4:** Kişilik özellikleri iş tatmini ilişkisinde takım yetkinliğinin aracılık etkisi vardır.

**Hipotez 4a:** Dışa dönüklük iş tatmini ilişkisinde takım yetkinliğinin aracılı etkisi vardır.

**Hipotez 4b:** Uyumluluk iş tatmini ilişkisinde takım yetkinliğinin aracılı etkisi vardır.

**Hipotez 4c:** Sorumluluk iş tatmini ilişkisinde takım yetkinliğinin aracılı etkisi vardır.

**Hipotez 4d:** Duygusal dengelik iş tatmini ilişkisinde takım yetkinliğinin aracılı etkisi vardır.

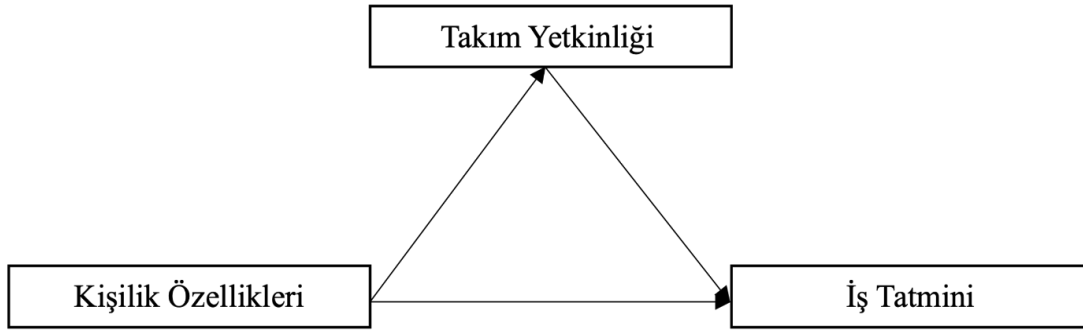
**Hipotez 4e:** Hayal gücü iş tatmini ilişkisinde takım yetkinliğinin aracılı etkisi vardır.

#### 4. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Alanyazında kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkiye yönelik çeşitli araştırmalar yapılmakla birlikte; takım yetkinliğinin kişilik özellikleri ile iş tatmini arasında aracılık etkisinin olup olmadığı konusu görece daha az incelenmiştir. Bu araştırmanın amacı; kişilik özelliklerinin, takım yetkinliği ve iş tatmini üzerindeki etkisi ile takım yetkinliğinin kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkide aracılık etkisinin olup olmadığının incelenmesidir. Bu amaçla, aşağıda görülen model oluşturulmuştur.

##### Şekil 1

*Araştırmanın Modeli*



#### 4.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırma LinkedIn platformu üzerinden gerçekleştirilmiş olup; evren, LinkedIn Türkiye kullanıcılarıdır. Ağustos 2022 tarihi dikkate alındığında Türkiye'deki kullanıcıların 12.450.000 kişi olduğu ifade edilmektedir (<https://www.statista.com/statistics/1312844/turkey-number-of-linkedin-users/>).

Örneklem büyüklüğünü belirlemede Baş (2001)'in formülünden yararlanılmıştır (Bolat, 2017: 133). 12.450.000 kişilik bir evren için örneklem büyüklüğünün 384 kişi olduğu hesaplanmıştır (%50 görülme sıklığında, %5 hata payında, %95 güven aralığında). Araştırma kapsamında ulaşılan örneklem büyüklüğü ise 868 kişi olmuştur. İş dünyasında yer almayanları belirlemek amacıyla anketin demografik bilgiler kısmındaki sorularında çalışma durumuna ilişkin maddelerde işsiz, ev kadını, emekli ve çalışamaz halde gibi seçeneklere yer verilmiştir. Katılımcılara ilişkin demografik bilgiler Tablo 1'de görülmektedir. Tanımlayıcı türde tasarlanan araştırmada, kolayda örnekleme yönteminden faydalanılmıştır. Verilerin toplandığı tarih aralığı 18 Mayıs-7 Haziran 2023'tür. Kişilik özellikleri ve takım yetkinliği, 1=Hiç uygun değil, 5=Çok uygun şeklindeki, iş tatmini ise 1=Hiç katılmıyorum, 5=Tamamen katılmıyorum şeklindeki Likert tipinde hazırlanan ölçeklerle, ölçülmüştür.

## 4.2. Veri Toplama Araçları ve Teknikleri

Araştırmada veri toplama araçları olarak dört bölümden oluşan bir soru formu kullanılmıştır. Birinci bölümde, katılımcıların demografik değişkenleri araştırılmıştır. İkinci bölümde kişilik özelliklerini belirleyebilmek için Goldberg (1992) tarafından geliştirilen ve Tatar (2017) tarafından Türkçeye uyarlanması yapılan, beş boyutlu ve 50 maddeden oluşan beş faktör kişilik özellikleri ölçeğinden yararlanılmıştır. Örnek ifade, “Toplantıların gözdesiyimdir”. Üçüncü bölümde, takım yetkinliğini ölçmek için, 10 alt yetkinlikten oluşan ve Hebles vd. (2022) tarafından geliştirilen ve tarafıma Türkçeye uyarlanan ölçekten yararlanılmıştır. Örnek ifade “Görevlerin yeniden dağıtılmasında işbirliği yaparım” Dördüncü bölümde ise, iş tatminini ölçmek için Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen, Judge vd. (1998) tarafından kısaltılan ve Başol ve Çömlekçi (2020) tarafından Türkçe ’ye uyarlanan dört maddeli ölçekten yararlanılmıştır. Örnek ifade, “İşimi keyifli buluyorum”, şeklindedir.

Ölçeklerin geçerliliği açıklayıcı faktör analizi, güvenilirliği Cronbach Alpha değeri, normal dağılım basıklık ve çarpıklık değerleri, çoklu bağlantı VIF ve CI değerleri, değişkenler arasındaki ilişkiler korelasyon, basit regresyon ve hiyerarşik regresyon analizleri ile gerçekleştirilmiştir.

## 5. BULGULAR

Kişilik özellikleri, takım yetkinliği ve iş tatmini ölçeklerine ilişkin güvenilirlikleri Cronbach Alfa katsayılarının analizi ile saptanmış olup, Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği Güvenirlik analiz sonuçlarına göre Cronbach Alpha değerlerinin dışa dönüklükte 0,776, uyumlulukta 0,775, sorumlulukta 0,799, duygusal dengelilikte 0,902, hayal gücünde 0,719 olduğu belirlenmiştir. Takım yetkinlikleri ölçeğinin bütünsel güvenilirlik değeri 0,964, performansı izleme ve paylaşmada 0,942, iş birliği ve çatışma yönetiminde 0,936, öğrenme odaklılıkta 0,805’tir. İş tatmini ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,903 olarak tespit edilmiştir. Ölçeklerin güvenilirliğinin 0,700’den yüksek olduğu anlaşılmaktadır (Hair vd., 2010: 125, 687). Alt boyutlarında kısmen düşük güvenilirlik değerleri olsa da iş yönetimi ölçeğinin bütünsel Cronbach Alfa değerinin 0,700’ün üstünde olduğu saptanmıştır. Analizler, ölçme araçlarının güvenilirliğinin yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir.

Değişkenler arasında çoklu bağlantı probleminin bulunup bulunmadığını tespit edebilmek için VIF ve CI değerleri kontrol edilmiştir. VIF değerinin 10, CI değerinin ise 30’dan küçük olması değişkenler arasında çoklu bağlantı sorununun olmadığını gösterir (Çokluk vd., 2016: 35-38). Dışa dönüklük, takım yetkinliği ve iş tatminine ilişkisine yönelik çoklu bağlantı analizi sonuçları şu şekildedir: Dışa dönüklük ( $VIF=1,319$ ,  $CI=9,437$ ), uyumluluk ( $VIF=1,590$ ,  $CI=12,385$ ), sorumluluk ( $VIF=1,280$ ,  $CI=17,868$ ), duygusal dengelilik ( $VIF=1,183$ ,  $CI=23,620$ ), hayal gücü ( $VIF=1,535$ ,  $CI=25,116$ ), takım yetkinliği ( $VIF=1,569$ ,  $CI=27,212$ ) ile iş tatmini arasındaki ilişkilerde değerlerin uygun ölçütlerde olduğu anlaşılmaktadır.

**Tablo 1**

*Değişkenlere İlişkin Ortalamalar, Standart Sapma Değerleri, Güvenilirlik Katsayıları ve Korelasyon Katsayıları*

Değişkenler	Ort.	SS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Dışa Dönüklük	3,271	0,822	(0,776)									
2. Uyumluluk	4,167	0,595	0,317**	(0,775)								
3. Sorumluluk	4,070	0,775	0,150**	0,316**	(0,799)							
4. Duygusal Dengelilik	3,051	0,965	0,301**	0,013	0,245**	(0,902)						
5. Hayal Gücü	4,083	0,640	0,378**	0,471**	0,285**	0,130**	(0,719)					
6. Takım Yetkinliği	4,234	0,636	0,195**	0,505**	0,384**	0,095**	0,466**	(0,964)				
7. Performansı İzleme ve Paylaşma	4,380	0,661	0,188**	0,487**	0,383**	0,106**	0,444**	0,913**	(0,942)			
8. İş Birliği ve Çatışma Yönetimi	4,244	0,665	0,183**	0,482**	0,399**	0,101**	0,465**	0,902**	0,819**	(0,936)		
9. Öğrenme Odaklılık	4,078	0,804	0,157**	0,400**	0,266**	0,055	0,355**	0,876**	0,666**	0,641**	(0,805)	
10. İş Tatmini	3,801	0,916	0,075*	0,188**	0,209**	0,164**	0,243**	0,382**	0,335**	0,360**	0,333**	(0,903)

\* $p < 0,05$ , \*\* $p < 0,01$ , Cronbach Alpha değerleri parantez içinde verilmiştir,  $n = 868$

Kişilik özellikleri, takım yetkinliği ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemek için korelasyon analizi yapılmış ve sonuçlarına aşağıda yer verilmiştir. Dışa dönüklük ile takım yetkinliği ( $r = 0,195$ ,  $p < 0,01$ ), performansı izleme ve paylaşma ( $r = 0,188$ ,  $p < 0,01$ ), iş birliği ve çatışma yönetimi ( $r = 0,183$ ,  $p < 0,01$ ), öğrenme odaklılık ( $r = 0,157$ ,  $p < 0,01$ ) ve iş tatmini ( $r = 0,075$ ,  $p < 0,05$ ) arasında istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

Uyumluluk ile takım yetkinliği ( $r = 0,505$ ,  $p < 0,01$ ), performansı izleme ve paylaşma ( $r = 0,487$ ,  $p < 0,01$ ), iş birliği ve çatışma yönetimi ( $r = 0,482$ ,  $p < 0,01$ ), öğrenme odaklılık ( $r = 0,400$ ,  $p < 0,01$ ), ve iş tatmini ( $r = 0,188$ ,  $p < 0,01$ ) arasında istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Sorumluluk ile takım yetkinliği ( $r = 0,384$ ,  $p < 0,01$ ), performansı izleme ve paylaşma ( $r = 0,383$ ,  $p < 0,01$ ), iş birliği ve çatışma yönetimi ( $r = 0,399$ ,  $p < 0,01$ ), öğrenme odaklılık ( $r = 0,266$ ,  $p < 0,01$ ), ve iş tatmini ( $r = 0,209$ ,  $p < 0,01$ ) arasında istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Duygusal dengelilik ile takım yetkinliği ( $r = 0,095$ ,  $p < 0,01$ ), performansı izleme ve paylaşma ( $r = 0,106$ ,  $p < 0,01$ ), iş birliği ve çatışma yönetimi ( $r = 0,101$ ,  $p < 0,01$ ) ve iş tatmini ( $r = 0,164$ ,  $p < 0,01$ ) arasında istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu, öğrenme odaklılık ileyse ( $r = 0,055$ ,  $p > 0,05$ ) anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür.

Hayal gücü ile takım yetkinliği ( $r = 0,466$ ,  $p < 0,01$ ), performansı izleme ve paylaşma ( $r = 0,444$ ,  $p < 0,01$ ), iş birliği ve çatışma yönetimi ( $r = 0,465$ ,  $p < 0,01$ ), öğrenme odaklılık ( $r = 0,355$ ,  $p < 0,01$ ), ve iş tatmini ( $r = 0,243$ ,  $p < 0,01$ ) arasında istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

Takım yetkinliği ( $r = 0,382, p < 0,01$ ), performansı izleme ve paylaşma ( $r = 0,335, p < 0,01$ ), iş birliği ve çatışma yönetimi ( $r = 0,360, p < 0,01$ ) ve öğrenme odaklılık ( $r = 0,333, p < 0,01$ ) ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

### 5.1. Kişilik Özellikleri ve İş Tatmini İlişkisi Bulguları

Tablo 2 kişilik özelliklerinden dışa dönüklüğün ( $\beta = 0,075, p < 0,05$ ), uyumluluğun ( $\beta = 0,188, p < 0,001$ ), sorumluluğun ( $\beta = 0,209, p < 0,001$ ), duygusal dengeliliğin ( $\beta = 0,164, p < 0,001$ ) ve hayal gücünün ( $\beta = 0,243, p < 0,001$ ) iş tatmini üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Buradan hareketle “Kişilik özelliklerinin iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır”, şeklindeki Hipotez 1 ve alt hipotezleri kabul edilmiştir.

**Tablo 2**

*Kişilik Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi*

Bağımsız Değişkenler	$R^2$	$R$	$F$	$\beta$	Bağımlı Değişken
Dışa dönüklük	0,006	0,075	4,927	0,075*	İş Tatmini
Uyumluluk	0,036	0,188	31,893	0,188***	İş Tatmini
Sorumluluk	0,044	0,209	39,473	0,209***	İş Tatmini
Duygusal Dengelilik	0,027	0,164	23,993	0,164***	İş Tatmini
Hayal Gücü	0,059	0,243	54,261	0,243***	İş Tatmini

\* $p < 0,05$ , \*\*\* $p < 0,001$

### 5.2. Kişilik Özellikleri ve Takım Yetkinliği İlişkisi Bulguları

Tablo 3 kişilik özelliklerinden dışa dönüklüğün ( $\beta = 0,195, p < 0,001$ ), uyumluluğun ( $\beta = 0,505, p < 0,001$ ), sorumluluğun ( $\beta = 0,384, p < 0,001$ ), duygusal dengeliliğin ( $\beta = 0,095, p < 0,01$ ) ve hayal gücünün ( $\beta = 0,466, p < 0,001$ ) takım yetkinliği üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Buradan hareketle “Kişilik özelliklerinin takım yetkinliği üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır”, şeklindeki Hipotez 2 ve alt hipotezleri kabul edilmiştir.

**Tablo 3**

*Kişilik Özelliklerinin Takım Yetkinliği Üzerindeki Etkisi*

Bağımsız Değişkenler	$R^2$	$R$	$F$	$\beta$	Bağımlı Değişken
Dışa dönüklük	0,038	0,195	34,267	0,195***	Takım Yetkinliği
Uyumluluk	0,255	0,505	297,073	0,505***	Takım Yetkinliği
Sorumluluk	0,147	0,384	149,467	0,384***	Takım Yetkinliği
Duygusal Dengelilik	0,009	0,095	7,893	0,095**	Takım Yetkinliği
Hayal Gücü	0,217	0,466	239,689	0,466***	Takım Yetkinliği

\*\* $p < 0,01$ , \*\*\* $p < 0,001$

### 5.3. Takım Yetkinliği ve İş Tatmini İlişkisi Bulguları

Tablo 4 takım yetkinliğinin iş tatmini ( $\beta = 0,382$ ,  $p < 0,001$ ) üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Buradan hareketle “Takım yetkinliğinin iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır”, şeklindeki Hipotez 3 kabul edilmiştir.

**Tablo 4**

*Takım Yetkinliğinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi*

Değişken	İş Tatmini ( $\beta$ )
Takım Yetkinliği	0,382***
<i>F</i>	147,756
<i>R</i>	0,382
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,146

\*\*\* $p < 0,001$

### 5.4 Kişilik Özellikleri İş Tatmini İlişkisinde Takım Yetkinliğinin Aracılık Etkisine İlişkin Bulgular

Kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkide takım yetkinliğinin aracılık etkisini belirlemek amacıyla Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen model çerçevesinde hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır.

Baron ve Kenny'nin (1986) modeline göre aracılık ilişkisinden söz edebilmek için birinci koşul olarak öncelikle bağımsız değişken (kişilik özellikleri) ile bağımlı değişken (iş tatmini) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olması gerekir. İkinci koşul ise bağımsız değişken (kişilik özellikleri) ile aracı değişken (takım yetkinliği) arasında anlamlı ilişkinin olmasıdır. İlk iki koşul sağlanmışsa, bağımsız değişken (kişilik özellikleri) ve aracı değişkenin (takım yetkinliği) bir arada analize sokulduğu bir regresyon analizi gerçekleştirilir. Bu noktada aracılık ilişkisinden söz edebilmek için bağımsız değişkenin (kişilik özellikleri) bağımlı değişken (iş tatmini) üzerindeki etkisinin ortadan kalması ya da etkisinin azalması, aynı zamanda da aracı değişkenin (yetkinlikler) etkisinin istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde devam etmesi gerekir. Bu noktada bağımsız değişkenin etkisi tamamen ortadan kalkıyorsa “tam aracılık” ilişkisinden, etki istatistiksel olarak devam ediyorsa “kısmi aracılık” ilişkisinden söz edilir (Baron ve Kenny, 1986: 1173-1182).

#### 5.4.1. Dışa dönüklük ve iş tatmini ilişkisinde takım yetkinliğinin aracılık etkisine ilişkin bulgular

Dışa dönüklük ve iş tatmini ilişkisinde takım yetkinliğinin aracılık etkisini belirleyebilmek için Baron ve Kenny'nin (1986) koşullarının sağlanıp sağlanmadığı değerlendirilmiştir. Tablo 5'ten görüldüğü üzere dışa dönüklük ve iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir sebep sonuç ilişkisi mevcuttur ( $\beta = 0,075$ ,  $p < 0,05$ ). Diğer koşul açısından dışa dönüklüğün takım yetkinliği üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu anlaşılmaktadır ( $\beta = 0,195$ ,  $p < 0,001$ ). Koşullar gerçekleştiği için dışa dönüklük ve takım yetkinliğinin bağımsız değişken olduğu, iş tatmininin bağımlı değişken olduğu regresyon analizi yapılmıştır. Model 2'deki sonuçlara göre dışa dönüklüğün iş tatmini üzerindeki

etkisini yitirdiği ( $\beta = 0,001, p > 0,05$ ), takım yetkinliğinin etkisinin ( $\beta = 0,382, p < 0,001$ ) ise devam ettiği anlaşılmaktadır. Buna göre takım yetkinliğinin dışa dönüklük ve iş tatmini ilişkisine tam aracılık ettiği söylenebilir. Bu sonuçlardan hareketle “Dışa dönüklük ve iş tatmini ilişkisinde takım yetkinliğinin aracılık etkisi vardır” şeklindeki Hipotez 4a kabul edilmiştir.

**Tablo 5**

*Dışa Dönüklük ve İş Tatmini İlişkisinde Takım Yetkinliğinin Aracılık Etkisi*

Değişkenler	İş Tatmini	Takım Yetkinliği	İş Tatmini
	( $\beta$ )	( $\beta$ )	( $\beta$ )
<b>Model 1</b>			
1.Dışa Dönüklük	0,075*	0,195***	
<i>F</i>	4,927	34,267	
<i>R</i>	0,075	0,195	
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,006	0,038	
<b>Model 2</b>			
1.Dışa Dönüklük			0,001
2.Takım Yetkinliği			0,382***
<i>F</i>			73,793
<i>R</i>			0,382
<i>R</i> <sup>2</sup>			0,146

\* $p < 0,05$ , \*\*\* $p < 0,001$

#### 5.4.2. Uyumluluk ve iş tatmini ilişkisinde takım yetkinliğinin aracılık etkisine ilişkin bulgular

Takım yetkinliğinin uyumluluk ve iş tatmini ilişkisindeki aracılık etkisini test edebilmek için aynı adımlar tekrarlanmış ve uyumluluğun hem iş tatmini ( $\beta = 0,188, p < 0,001$ ) hem de takım yetkinliği ( $\beta = 0,505, p < 0,001$ ) üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Koşullar sağlandığından Model 2’deki analiz yapılmıştır (Tablo 6). Model 2’deki sonuçlara göre uyumluluğun iş tatmini üzerindeki etkisini yitirdiği ( $\beta = -0,006, p > 0,05$ ), takım yetkinliğinin etkisinin ( $\beta = 0,385, p < 0,001$ ) ise devam ettiği anlaşılmaktadır. Buna göre takım yetkinliğinin uyumluluk ve iş tatmini ilişkisine tam aracılık ettiği söylenebilir. Bu sonuçlardan hareketle “Uyumluluk ve iş tatmini ilişkisinde takım yetkinliğinin aracılık etkisi vardır” şeklindeki Hipotez 4b kabul edilmiştir.

**Tablo 6**

*Uyumluluk ve İş Tatmini İlişkisinde Takım Yetkinliğinin Aracılık Etkisi*

Değişkenler	İş Tatmini	Takım Yetkinliği	İş Tatmini
	( $\beta$ )	( $\beta$ )	( $\beta$ )
<b>Model 1</b>			
1.Uyumluluk	0,188***	0,505***	
<i>F</i>	31,893	297,073	
<i>R</i>	0,188	0,505	
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,036	0,255	
<b>Model 2</b>			
1.Uyumluluk			-0,006
2.Takım Yetkinliği			0,385***
<i>F</i>			53,028
<i>R</i>			0,382
<i>R</i> <sup>2</sup>			0,146

\*\*\* $p < 0,001$

### 5.4.3. Sorumluluk ve iş tatmini ilişkisinde takım yetkinliğinin aracılık etkisine ilişkin bulgular

Takım yetkinliğinin sorumluluk ve iş tatmini ilişkisindeki aracılık etkisini test etmek için aynı adımlar tekrarlanmış ve sorumluluğun hem iş tatmini ( $\beta = 0,209, p < 0,001$ ) hem de takım yetkinliği ( $\beta = 0,384, p < 0,001$ ) üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir (Tablo 7). Koşullar sağlandığından Model 2'deki analiz yapılmıştır. Model 2'deki sonuçlara göre sorumluluğun iş tatmini üzerindeki etkisinin azalarak da olsa devam ettiği ( $\beta = 0,073, p < 0,05$ ), takım yetkinliğinin etkisinin ( $\beta = 0,354, p < 0,001$ ) de sürdürdüğü görülmektedir. Sonuçlar sorumluluk, takım yetkinliği ve iş tatmini arasındaki ilişkide kısmi aracılık ilişkisinin olduğunu göstermektedir. Kısmi aracılık ilişkisinin gerçekten olup olmadığını belirleyebilmek için ayrıca Sobel testi yapılmış ve kısmi aracılık ilişkisinin gerçekten var olduğu saptanmıştır ( $p < 0,05$ ) (Tablo 8). Bu sonuçlardan hareketle “Sorumluluk ve iş tatmini ilişkisinde takım yetkinliğinin aracılık etkisi vardır” şeklindeki Hipotez 4c kabul edilmiştir.

**Tablo 7**

*Sorumluluk ve İş Tatmini İlişkisinde Takım Yetkinliğinin Aracılık Etkisi*

Değişkenler	İş Tatmini	Takım Yetkinliği	İş Tatmini
	( $\beta$ )	( $\beta$ )	( $\beta$ )
<b>Model 1</b>			
1.Sorumluluk	0,209***	0,384***	
F	39,473	149,467	
R	0,209	0,384	
R <sup>2</sup>	0,044	0,147	
<b>Model 2</b>			
1.Sorumluluk			0,073*
2.Takım Yetkinliği			0,354***
F			76,496
R			0,388
R <sup>2</sup>			0,150

\* $p < 0,05$ , \*\*\* $p < 0,001$

**Tablo 8**

*Sorumluluk ve İş Tatmini İlişkisinde Takım Yetkinliğinin Aracılık Etkisi Sobel Testi*

	Değişkenler	Testler	Test İstatistiği	Standart Hata	p-değeri
X	Sorumluluk	Sobel testi	7,886	0,020	0,00
M	Takım Yetkinliği	Aroian testi	7,871	0,020	0,00
Y	İş Tatmini	Goodman testi	7,901	0,020	0,00

### 5.4.4. Duygusal dengelilik ve iş tatmini ilişkisinde takım yetkinliğinin aracılık etkisi

Takım yetkinliğinin duygusal dengelilik ve iş tatmini ilişkisindeki aracılık etkisini test etmek için aynı adımlar tekrarlanmış ve duygusal dengeliliğin hem iş tatmini ( $\beta = 0,164, p < 0,001$ ) hem de takım yetkinliği ( $\beta = 0,095, p < 0,01$ ) üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir (Tablo 9). Koşullar sağlandığından Model 2'deki analiz yapılmıştır. Model 2'deki sonuçlara göre duygusal dengeliliğin iş tatmini üzerindeki etkisinin azalarak da olsa devam ettiği ( $\beta = 0,129, p < 0,001$ ), takım yetkinliğinin etkisinin ( $\beta = 0,370, p < 0,001$ ) de sürdürdüğü görülmektedir. Sonuçlar duygusal dengeliliğin, takım yetkinliği ve iş tatmini arasındaki ilişkide kısmi aracılık ilişkisinin olduğunu göstermektedir. Kısmi

aracılık ilişkisinin gerçekten olup olmadığını belirleyebilmek için ayrıca Sobel testi yapılmış ve kısmi aracılık ilişkisinin gerçekten var olduğu saptanmıştır ( $p < 0,05$ ) (Tablo 10). Bu sonuçlardan hareketle “Duygusal dengelilik ve iş tatmini ilişkisinde takım yetkinliğinin aracılık etkisi vardır” şeklindeki Hipotez 4d kabul edilmiştir.

**Tablo 9**

*Duygusal Dengelilik ve İş Tatmini İlişkisinde Takım Yetkinliğinin Aracılık Etkisi*

Değişkenler	İş Tatmini ( $\beta$ )	Takım Yetkinliği ( $\beta$ )	İş Tatmini ( $\beta$ )
<b>Model 1</b>			
1.Duygusal Dengelilik	0,164***	0,095**	
<i>F</i>	23,993	7,893	
<i>R</i>	0,164	0,095	
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,027	0,009	
<b>Model 2</b>			
1.Duygusal Dengelilik			0,129***
2.Takım Yetkinliği			0,370***
<i>F</i>			83,770
<i>R</i>			0,403
<i>R</i> <sup>2</sup>			0,162

\*\* $p < 0,01$ , \*\*\* $p < 0,001$

**Tablo 10**

*Duygusal Dengelilik ve İş Tatmini İlişkisinde Takım Yetkinliğinin Aracılık Etkisi Sobel Testi*

Değişkenler	Testler	Test İstatistiği	Standart Hata	p-değeri
X Duygusal Dengelilik	Sobel testi	4,507	0,018	0,00
M Takım Yetkinliği	Aroian testi	4,493	0,018	0,00
Y İş Tatmini	Goodman testi	4,521	0,018	0,00

#### 5.4.5 Hayal Gücü ve İş Tatmini İlişkisinde Takım Yetkinliğinin Aracılık Etkisi

Takım yetkinliğinin hayal gücü ve iş tatmini ilişkisindeki aracılık etkisini test etmek için aynı adımlar tekrarlanmış ve hayal gücünün hem iş tatmini ( $\beta = 0,243$ ,  $p < 0,001$ ) hem de takım yetkinliği ( $\beta = 0,466$ ,  $p < 0,001$ ) üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir (Tablo 11). Koşullar sağlandığından Model 2’deki analiz yapılmıştır. Model 2’deki sonuçlara göre hayal gücünün iş tatmini üzerindeki etkisinin azalarak da olsa devam ettiği ( $\beta = 0,083$ ,  $p < 0,05$ ), takım yetkinliğinin etkisinin ( $\beta = 0,343$ ,  $p < 0,001$ ) de sürdürdüğü görülmektedir. Sonuçlar hayal gücünün, takım yetkinliği ve iş tatmini arasındaki ilişkide kısmi aracılık ilişkisinin olduğunu göstermektedir. Kısmi aracılık ilişkisinin gerçekten olup olmadığını belirleyebilmek için ayrıca Sobel testi yapılmış ve kısmi aracılık ilişkisinin gerçekten var olduğu saptanmıştır ( $p < 0,05$ ) (Tablo 12). Bu sonuçlardan hareketle “Hayal gücü ve iş tatmini ilişkisinde takım yetkinliğinin aracılık etkisi vardır” şeklindeki Hipotez 4e kabul edilmiştir.

**Tablo 11***Hayal Gücü ve İş Tatmini İlişkisinde Takım Yetkinliğinin Aracılık Etkisi*

Değişkenler	İş Tatmini	Takım Yetkinliği	İş Tatmini
	( $\beta$ )	( $\beta$ )	( $\beta$ )
<b>Model 1</b>			
1.Hayal Gücü	0,243***	0,466***	
<i>F</i>	54,261	239,689	
<i>R</i>	0,243	0,466	
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,059	0,217	
<b>Model 2</b>			
1.Hayal Gücü			0,083*
2.Takım Yetkinliği			0,343***
<i>F</i>			54,985
<i>R</i>			0,389
<i>R</i> <sup>2</sup>			0,151

\* $p < 0,05$ , \*\*\* $p < 0,001$ **Tablo 12***Sorumluluk ve İş Tatmini İlişkisinde Takım Yetkinliğinin Aracılık Etkisi Sobel Testi*

	Değişkenler	Testler	Test İstatistiği	Standart Hata	p-değeri
X	Hayal Gücü	Sobel testi	6,996	0,033	0,00
M	Takım Yetkinliği	Aroian testi	6,979	0,033	0,00
Y	İş Tatmini	Goodman testi	7,013	0,033	0,00

## 6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Kişilik özellikleri ve takım yetkinliği, örgütlerde çalışanların başarıları ve performansı üzerinde önemli rol oynar. İşe alım süreçlerinde ve çalışanların görevlendirilmesinde bu iki faktör iki önemli değişken olarak karşımıza çıkmaktadır (Paunonen ve Hong, 2015: 251-253). Kişilik özellikleri ve takım yetkinlikleri, özellikle işe alım, görevlendirme, liderlik ve performans yönetimi gibi birçok örgütsel süreci etkiler. Örgütler, çalışanların bu özelliklerini ve yetkinliklerini doğru bir şekilde değerlendirmeye odaklanarak, daha başarılı ve verimli bir çalışma ortamı oluşturabilirler (Funder, 2001: 3-4). Bazı kişilik özellikleri, takım yetkinliğini olumlu yönde etkileyebilir. Örneğin, iş birliğine yatkın, açık fikirli, iletişim becerileri güçlü ve empati sahibi kişiler, takımlar arasındaki işbirliğini kolaylaştırabilir ve takım verimliliğini artırabilir. Ancak farklı kişilik özelliklerine sahip bireyler arasındaki uyumsuzluklar da takımın etkinliğini olumsuz yönde etkileyebilir. Çatışmacı, bencil veya uyumsuz kişilik özelliklerine sahip bireyler, takım içinde sürtüşmelere neden olabilir ve takımın verimliliğini düşürebilir. Bununla birlikte, aşırı yetkinliğin iş tatmini üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu öne süren araştırmacılar da bulunmaktadır (Johnson ve Johnson, 2000: 552-554).

Takım yetkinliği, bireylerin iş tatminini etkileyebilir. Etkin bir takımda çalışmak, işte güçlü bir bağlanma ve başarı duygusu yaratır ve bu da iş tatminini artırabilir. Takımdaki iş birliği ve başarının bir parçası olmak, bireylerin çalışmaktan zevk almasını ve güdülenmesini sağlar. Kişilik özellikleri, takım yetkinliği ve iş tatmini arasında karmaşık bir etkileşim söz konusudur. Uyumlu bir takım oluşturmak için, uyumlu kişilik özelliklerine sahip bireyler bir araya getirilebilir ve bu da takımın verimliliğini artırarak iş tatminini olumlu yönde etkileyebilir. İş tatmini de bireylerin takımla uyumlu

çalışması ve iş birliği içinde olması ile ilişkilidir (Luthans, 1994: 108). Özellikle iş ortamında bu faktörlerin dengeli bir şekilde yönetilmesi, çalışanların motivasyonunu ve performansını artırmada önemli bir rol oynar.

Alanyazında kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkiye yönelik çeşitli araştırmalar yapılmakla birlikte, takım yetkinliğinin kişilik özellikleri ile iş tatmini arasında aracılık etkisinin olup olmadığı konusu görece daha az incelenmiştir. Bu bağlamda araştırmada, kişilik özelliklerinin, takım yetkinliği ve iş tatmini üzerindeki etkisi ile takım yetkinliğinin kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkide aracılık etkisinin olup olmadığı incelenmiştir.

Dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal dengelilik ve hayal gücü kişilik özellikleri ile iş tatmini ilişkisinde, takım yetkinliğinin aracılık etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır.

Bu araştırmadan elde edilen bulgulara göre; kişilik özelliklerinin iş tatmini ve takım yetkinlik üzerinde, takım yetkinliğinin iş tatmini üzerinde etkili olduğu ve kişilik özellikleri iş tatmini ilişkisinde takım yetkinliğinin aracı rol oynadığı sonucuna ulaşılmıştır. Peeters ve diğerleri (2006: 390-395), kişilik özellikleri, takım yetkinliği ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelendiği benzer çalışmalarını meta-analiz çerçevesinde incelemişler ve bu kapsamda farklı kişilik özelliklerinin takım performansını nasıl etkilediğini saptamak için çok sayıda çalışmayı ele almışlardır. Araştırma sonuçlarına göre; açıklık, uyumluluk ve sorumluluk gibi kişilik özelliklerinin takım performansı üzerinde pozitif etkilerinin olduğu saptanmıştır. İş tatmininin gerçekleşmesi için, örgütlerin işe alım süreçlerinde önemli faktörleri göz önünde bulundurmaları gerekmektedir. Bu faktörler arasında, işgörenlerin kişilik özellikleri, eğitim düzeyleri, bilgi ve yetenekleri ile işin gereklilikleri arasında uyumun sağlanması büyük bir önem taşır. Bu nedenle, işe alım ve seçme sürecinde bu faktörlerin dikkate alındığı bir sürecin izlenmesinde yarar vardır. Bunun için iş analizlerinin sonucu olan iş tanımları ve iş gereklerinden faydalanılmalı ve işgörenlerin pozisyona uygunluğu daha iyi değerlendirilmelidir.

## 6.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

Sektörel değişim hızını takip etmek, örgütlerin sürekli olarak yetkin işgören istihdamına odaklanmasını gerektirir. Ancak, bu odaklanma örgüt içinde var olan işgören sermayesini göz ardı etmek anlamına gelmemelidir. Asıl öncelik, örgütün kendi işgörenlerini tanıması ve onların yetkinlikleri ve kişilik özellikleri doğrultusunda doğru işe doğru işgören stratejisini benimsemesidir.

İşgörenin eğitimi, yetkinliklerine ve kişiliğine uygun şekilde planlanmalı ve yürütülmelidir. Bu sayede, işgörenlerin sahip oldukları potansiyeli tam olarak geliştirmelerine ve örgütün ihtiyaçlarına uygun olarak katkı sağlamalarına fırsat yaratılmış olunur. İşgörenlerin eğitim imkanlarından yararlanabilmeleri, örgütün rekabet gücünü artırmak için önemli bir adımdır.

Örgütlerin, sektörel değişimlerle birlikte sürekli olarak işgörenlerini gözden geçirme ve geliştirme çabası, uzun vadede başarıya ulaşmalarını sağlar. İşgörenlerini tanıyan, onları destekleyen ve doğru şekilde yönlendiren örgütler, dinamik iş ortamında sürdürülebilir bir rekabet avantajı elde edebilirler. Bu nedenle, işgörenlerin yetkinliklerine ve kişilik özelliklerine odaklanan, eğitimlerine yatırım yapan ve onların potansiyelini en üst düzeyde kullanmalarına olanak sağlayan bir işe alım ve geliştirme stratejisi, örgütlerin başarısında kritik bir rol oynar.

## 6.2. Geleceğe Dönük Yazınsal Tartışma ve Öneriler

Araştırmacılara yönelik olarak; gelecekteki çalışmalarda, örgütlerin sürdürülebilirliğini ve rekabet avantajını sağlamak için sektörel yetkinliklerin daha açık ve net biçimde belirlenmesi ve

tanımlanmasına odaklanmanın önemli olduğu öngörülmektedir. Özellikle günümüzün hızla küreselleşen iş dünyasında, örgütlerin uluslararası işgücü ve hizmet ağlarıyla etkileşim içinde bulunmaları, yerel standartlardan dünya standartlarına uyum sağlama gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, farklı sektörlerde talep edilen farklı kişilik özellikleri ve yetkinlikler ile bu faktörlerin iş tatmini ile ilişkisini incelemek, sektörler ve kültürler arasındaki farkları anlamamıza yardımcı olabilir. Bu noktada, öncelikle her sektörde öne çıkan kişilik özelliklerini ve yetkinlikleri belirlemek ve tanımlamak, gelecekte yapılacak araştırmalara sağlam bir temel oluşturabilir.

Ayrıca, bu tür bir belirleme çalışması, daha sonra iş bazında daha ayrıntılı profillerin oluşturulmasına da yol açabilir. Bu profiller, özellikle işgücü planlaması, işe alım süreçleri ve mevcut çalışanların gelişimine odaklanan stratejiler için büyük bir öneme sahip olabilir. Oluşturulan profiller sayesinde, işe alım süreçlerini gözden geçirme, işe alım kararlarını daha iyi bir şekilde yönlendirme ve mevcut çalışanların eksikliklerini giderme fırsatları geliştirilebilir. Bu şekilde, örgütler, iş tatmini ve performanslarını artırmak için daha bilinçli ve odaklı bir şekilde hareket edebilirler.

### **Beyan ve Açıklama / Disclosure Statement**

Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir.

The authors have no conflict of interest to declare.

### **Finansal Destek / Funding**

Bu çalışmada herhangi bir finansal destek alınmamıştır.

No funding to declare for this study.

### **Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı / Author Contribution Statement**

Bütün yazarlar eşit düzeyde katkı vermiştir.

All authors contributed equally.

**Bu Makaleye Atıf Vermek İçin / To Cite This Article:** Durmaz, Ç. ve Bolat, T. (2023). Kişilik özellikleri, takım yetkinliği ve iş tatmini ilişkisi. *Balıkesir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 139-160.

### **KAYNAKÇA**

Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: A literature review management research and practice. *Management Research and Practice*, 3(4), 77-86.

Bahar, H. H. ve Kağan, M. (2018). Öğretmen adaylarında öz yeterlik algılarının yordayıcısı olarak beş faktör kişilik özellikleri. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(3), 676-686.

Bakker, A. B., & De Vries, J. D. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety Stress and Coping*, 34(5), 1–21.

Bandura A. (1977a). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

- Bandura, A. (1977b). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191–215.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bartlett, D. (2011). Cognitive behavioral therapy to increase adherence to continuous positive airway: Model II: Modeling”. In *The "Behavioral Treatments for Sleep Disorders*, (pp. 215-221). Medical Psychology, Sleep & Circadian Group. Australia: Woolcock Institute of Medical Research, Glebe, NSW.
- Başol, O. ve Çömlekçi, M. F. (2020). İş Tatmini Ölçeğinin uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1(2), 17-31.
- Bilgin, M. (2017). Ergenin beş faktör kişilik özellikleri ile sosyal yetkinlik, bilişsel hatalar ve anne baba beş faktör kişilik özellikleri ilişkisi. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 16(1), 945-954.
- Birsen, M. (2018). *İnsan kaynakları yönetiminde performans değerlendirme, yetkinlik ve iş tatmininin performansına etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi.
- Bolat, Y. (2017). Eğitim programı okuryazarlığı kavramı ve eğitim programı okuryazarlığı ölçeği. *Literature and History of Turkish or Turkic*, 12(18), 121-138
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307–311. <https://doi.org/10.1037/h0055617>
- Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual Review Of Psychology*, 53(1): 279-307.
- Buss, D. M. (2008). Human Nature and Individual Differences: Evolution of Human Personality. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 29–60). The Guilford Press.
- Ceylan, A. ve Nazari, A. R. (2020), İş becerikliliği ve iş tatmini arasındaki ilişki. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(70), 988-995.
- Ceyhun, S. ve Diker, O. (2016). Ankara ilinde spor sağlık merkezi çalışanlarının kişilik özelliklerinin hizmet verme yatkınlığı üzerine etkisi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 10(1), 100-110.
- Çiçek, İ. ve Aslan, A. E. (2020). Kişilik ve beş faktör kişilik özellikleri: Kuramsal bir çerçeve. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 10(1), 137-147.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları* (4. Baskı). Pegem Akademi.
- Demir, C. (2012). *Kişilik özellikleri ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi.
- Dündar, S. (2009). Üniversite öğrencilerinin kişilik özellikleri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(2), 139-150.
- Ertürk, E. M. (2017). Bilimsel psikolojinin tarihsel süreci üzerine. *Trakya Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 7(14), 161-180.
- Feist, J., Feist, G. J., & Roberts, T. (2013). *Theories of Personality*. Dubuque, IA, McGraw-Hill Education.
- Funder, D. C. (2001). Personality. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 197–221.

- Gümüş, Ö. D. (2009). *Kültür, Değerler, Kişilik ve Siyasal İdeoloji Arasındaki İlişkiler: Kültürlerarası Bir Karşılaştırma (Türkiye-ABD) (Yayınlanmamış Doktora Tezi)*. Ankara Üniversitesi.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2010). *Multivariate data analysis* (7. baskı). Pearson Education.
- Hebles, M., Yániz-Álvarez-de-Eulate C., & Alonso-Dos-Santos, M. (2022). Teamwork Competency Scale (TCS) from the individual perspective in university students. *Journal of Technology and Science Education*, 12(2), 510-528.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. Harper.
- İnanç, B. Y. ve Yerlikaya, E. E. (2020). *Kişilik kuramları*. Pegem Akademi.
- Johnson, G.J., & Johnson, W. R. (2000). Perceived overqualification and dimensions of job satisfaction: A longitudinal analysis. *Journal of Psychology*, 134(5), 537-555.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17–34. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.1.17>
- Kaçar, G. (2023). *Yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin mesleki yetkinlik ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Karabük Üniversitesi.
- Keczer, G. (2010). Who would propel post-communist universities the challenge of motivation. *Contemporary Issues in Education Research (CIER)*, 3(6), 9- 16.
- Keçecioğlu, T. (2002). *Takım kimyası ve mimarisi*. Literatür Yayıncılık.
- Kirkman, B. L., & Rosen, B. (2000). Powering up teams. *Organizational Dynamics*, 28(3), 48-65.
- Koç Üniversitesi (2014). *Yetkinlik kılavuzu*. [https://my.ku.edu.tr/wp-content/uploads/2018/08/F17-IK-P006-01\\_YETKINLIK\\_KILAVUZU\\_0.pdf](https://my.ku.edu.tr/wp-content/uploads/2018/08/F17-IK-P006-01_YETKINLIK_KILAVUZU_0.pdf)
- Kök, S. B. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-317.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342.
- Kur, E. (1996). The faces model of high performing team development. *Management Development Review*, 9(6), 25-35.
- Küçük, F. (2008). Kurumlarda takım çalışmasının yenilik (inovasyon) üzerine etkileri. *Kamu-İş Dergisi*, 10(1), 167-182.
- Larson, C. E., & LaFasto, F. M. J. (1989). *Teamwork: What must go right/what can go wrong*. Sage Publications, Inc.
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, 56(1), 485–516.
- Luthans, F. (1994). *Organizational behavior*. USA: McGraw-Hill, Inc.
- Marcano, B. S. (2020). *The role of teamwork competencies, justice perceptions and team leadership on team performance in a multicultural society*. (Unpublished Doctoral Thesis). Universidad Complutense De Madrid Facultad De Psicología.
- McCrae, R. R., Costa, Jr., P. T., & Martin, T. A. (2005). The NEO-PI-3: A more readable revised neo personality inventory. *Journal of Personality Assessment*, 84(3), 261–270.
- McMillan, P. (2001). *The performance factor: Unlocking the secrets of teamwork*. B & H Books.

- Metem, C. (2006). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi.
- Naktiyok, A. (2002). Motivasyonel değerler ve iş tatmini: Yöneticiler üzerinde bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 16(3-4), 156-185.
- Nelson, K. W. (2011). *Motivation and personality: An examination of the big five personality trait factors and their relationship with sales performance in a non-cash incentive program*. (Doctoral Dissertation). Capella University.
- Nergiz, E. ve Yılmaz, F. (2016). Çalışanların iş tatmininin performanslarına etkisi: Atatürk Havalimanı gümrüksüz satış işletmesi örneği. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(4), 50-79.
- Oshagbemi, T. (2000). *Satisfaction with co-workers' behavior*. *Employee Relations*, 22(1), 88-106.
- Ören, D. D. K. ve Yüksel, H. (2012). Geçmişten günümüze çalışma hayatı. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(1), 15-45.
- Özarslan, M. (2010). *Örgütlerde iş tatmini ve kişilik tipi ilişkisi: vali yardımcılarına yönelik kuramsal ve uygulamalı bir araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi.
- Özbay, E. M. ve Arslan, H. (2007). Günümüz yönetim anlayışında takım oyununun önemi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(21), 293-305.
- Özsoy, E. ve Yıldız, G. (2013). Kişilik kavramının örgütler açısından önemi: Bir literatür taraması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 1-12.
- Paunonen, S. V., & Hong, R. Y. (2015). On the properties of personality traits, in *APA Handbook of personality and social psychology*. American Psychological Association.
- Peeters, M., Tuijl, H., Rutte, C. G., & Reymen, I. (2006). Personality and team performance: A meta-analysis. *European Journal of Personality*, 20(5), 377-396.
- Ryckman, R. M. (2007). *Theories of personality*. Thomson Wadsworth.
- Sarıtaş, Ö. G. M. (1997). Yönetimde kişilik faktörü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 12(12): 527-548.
- Schneider, B., & Snyder, R. A. (1975). Some relationships between job satisfaction and organization climate. *Journal of Applied Psychology*, 60(3), 318.
- Shaver, P. R., & Mikulincer, M. (2012). *Attachment Theory, in Handbook of Theories of Social Psychology*. Sage Publications Ltd.
- Tatar, A. (2017). Büyük beş-50 kişilik testinin Türkçeye çevirisi ve beş faktör kişilik envanteri kısa formu ile karşılaştırılması. *Anatolian Journal of Psychiatry/Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 18(1), 1-20.
- Tozlu, A. (2022). Kamu yönetiminde kariyer uzmanı personelin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti. *Mavi Atlas*, 10(1), 120-150
- Ugboro, I.O., & Obeng, K. (2000). Top management leadership, employee empowerment, job satisfaction, and customer satisfaction in TQM organizations: An empirical study. *Journal of Quality Management*, 5(2), 247-272.
- Ünsever, M. O. ve Çetinkaya, F. F. (2021), Kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık etkisi: Kırşehir ilindeki kamu çalışanları üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13 (3), 2653-2677.
- Vleugels, W., Verbruggen, M., De Cooman, R., & Billsberry, J. (2023). A systematic review of temporal person-environment fit research: Trends, developments, obstacles, and opportunities for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 44, 376-398.