

**KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE
İŞGÖRENLERİN KİŞİLİK TIPLARI İLE
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Ali İNANIR

Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Ahmet BAYTOK

Temmuz, 2012

Afyonkarahisar

T.C.
AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ VE OTELCİLİK ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE İŞGÖRENLERİN
KİŞİLİK TİPLERİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Hazırlayan
Ali İNANIR

Danışman
Yrd. Doç. Dr. Ahmet BAYTOK

AFYONKARAHİSAR 2012

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “**Konaklama İşletmelerinde İşgörenderin Kişilik Tipleri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Kaynakça’da gösterilen eserlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

30.07.2012

Ali İNANIR

TEZ JÜRİSİ KARARI VE ENSTİTÜ ONAYI

JÜRİ ÜYELERİ

İMZA

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Ahmet BAYTOK...

Jüri Üyeleri: Doç. Dr. Veysel AĞCA...

Yrd. Doç. Dr. Sabri ÇELİK...

Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik anabilim dalı yüksek lisans öğrencisi Ali İNANIR'ın, "Konaklama İşletmelerinde Kişilik Tipleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" başlıklı tezi .../.../..... Tarihinde, saat ..."da Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca, yukarıda isim ve imzaları bulunan jüri üyeleri tarafından değerlendirilerek kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Mehmet KARAKAŞ

MÜDÜR

ÖZET

KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE İŞGÖRENLERİN KİŞİLİK TİPLERİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Ali İNANIR

AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TURİZM İŞLETMECİLİĞİ VE OTELCİLİK ANABİLİM DALI

Temmuz: 2012

Danışman Yrd. Doç. Dr. Ahmet BAYTOK

İnsan ile ilgili bir kavram olan kişilik, bireysel farklılıklara vurgu yapan ve her bireyin olaylara vermiş olduğu tepkilerin birbirinden farklı olduğunu öne süren bir olgudur. Bu durum araştırmacıları bu farklılığın nedenini araştırmaya yöneltmiş ve kişilik özellikleri araştırma konusu olmuştur. Aynı zamanda doğru işgörenin seçilmesi ve işgörenin yaptığı işi benimsemesi için işletmeler açısından işgörenlerin kişilik tipleri önem arz etmektedir. Günümüzde örgütsel bağlılık kavramı da büyük önem kazanmıştır. Örgütsel bağlılık, işgörenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir. İşgörenlerin çalıştığı örgüte karşı bağının güçlü olması işletmelerin başarısı açısından büyük önem arz etmektedir. Konaklama işletmelerinin hizmet yoğun üretim yapısı, buralarda çalışan işgörenlerin çalıştığı örgüte bağlılığını önemli hale getirmektedir.

Yapılan araştırmanın sonucunda işgörenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda kişilik özelliklerinin alt boyutlarından olan duygusal denge, uyumluluk ve dışa dönüklük kişilik özellikleri örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir belirleyici olduğu görülmektedir. Fakat yeniliklere açık olma ve sorumluluk kişilik özellikleri örgütsel bağlılıkları üzerinde anlamlı bir belirleyici değildir.

Anahtar Kelimeler: Kişilik, Kişilik Tipleri, Örgütsel Bağlılık, Konaklama İşletmeleri

ABSTRACT
INVESTIGATION OF RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL
COMMITMENT AND PERSONALITY TYPES OF WORKERS IN
HOSPITALITY

Ali İNANIR

AFYON KOCATEPE UNIVERSITY
THE INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES
DEPARTMENT OF TOURISM

July 2012

Advisor: Asst. Prof. Dr. Ahmet BAYTOK

Personality, as a notion imputed to human being is a phenomenon emphasizing on the individual differences and claiming that each individual reacts differently in different situations. This made researchers to investigate the reasons behind this differentiation and personality traits have become the subject of this study. Additionally, personality types of employees indicate greater importance for the enterprises to be able to choose the right person and for the ease of their adoption to the working conditions. Nowadays, the concept of organisational commitment has also become very important. Organisational Commitment represents the strength of the feeling of ‘belonging’ to the organisation in which the employee is recruited. The extent of employees’ loyalty to the organisation in which they are employed has got great importance for the achievement of the companies. The service-intensive structure of the hospitality industry assigns great significance over employees’ commitment to the organisation in which they are employed.

In the study, a statistically significant relationship between the personality traits of the employees and their tendency for organisational commitment was found. It was also found that emotional stability, compatibility and extrovert personality traits which are the sub-dimensions of personality traits have greater influence on the organisational commitment. However, no statistically significant relationship was determined between the personality traits of openness to innovation and responsibility.

Keywords: Personality, Personality Types, Organizational Commitment, Hospitality Enterprises.

ÖNSÖZ

Bu çalışmanın her aşamasında bilgi ve önerileriyle beni yönlendiren danışmanım Yrd. Doç. Dr. Ahmet BAYTOK'a ve desteklerini esirgemeyen Doç. Dr. Veysel AĞCA, Doç. Dr. Mustafa HOTAMIŞLI ve Yrd. Doç. Dr. Hasan GÜL hocalarıma anlayış ve rehberlikleri için en derin şükranlarımı sunarım. Ayrıca, araştırma sürecinde yardımcı olan Afyonkarahisar valisi özel kalem müdürü Metehan ZENGİN bey'e ve Arş. Gör. Ali AVAN'a, Arş. Gör. Özcan ZORLU'ya, Öğr. Gör. Musa MARUL'a teşekkür ederim. Son olarak maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen aileme ve özellikle sevgili ağabeyim Doç. Dr. Fedai İNANIR' a teşekkür ederim.

Ali İNANIR

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
YEMİN METNİ.....	ii
TEZ JÜRİSİ KARARI VE ENSTİTÜ ONAYI.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
ÖNSÖZ.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xii
KISALTMALAR DİZİNİ.....	xiii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KİŞİLİK İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1. KİŞİLİK.....	3
1.1. KİŞİLİK KAVRAMI VE TANIMI.....	3
1.2. KİŞİLİĞİ BELİRLEYEN FAKTÖRLER.....	6
1.2.1. Biyolojik Faktörler.....	6
1.2.2. Kültürel Faktörler.....	7
1.2.3. Ailesel Faktörler.....	7
1.2.4. Sosyalleşme Süreci ve Sosyal Yapı Faktörleri.....	8
1.2.5. Diğer Faktörler.....	9
1.3. TEMEL KİŞİLİK KURAMLARI.....	10
1.3.1. Karen Horney'in Kişilik Kuramı.....	10
1.3.2. Eric Fromm'un Kişilik Kuramı.....	11
1.3.3. Sigmund Freud' un Kişilik Kuramı.....	12
1.3.4. Carl Gustav Jung' un Kişilik Kuramı.....	13
1.3.5. Alfred Adler' in Kişilik Kuramı.....	14
1.4. KİŞİLİK TIPLERİ.....	15
1.4.1. Kişiliğe Yönelik Tipolojik Yaklaşımlar.....	15
1.4.1.1. Carl Gustav Jung'un Kişilik Tipolojisi.....	16
1.4.1.2. Kretshmer'in Kişilik Tipolojisi.....	17
1.4.1.3. William Sheldon'un Sınıflandırması.....	18
1.4.1.4. Spranger'in Sınıflandırması.....	18
1.4.1.5. R. B. Cattell'in 16 Kişilik Özelliği.....	19
1.4.1.6. Peabody ve Goldber'in Beş Büyük Kişilik Boyutu Modeli.....	21
1.4.1.7. Freidman ve Rosenman'ın A ve B Tipi Kişilik Biçimleri.....	21
1.5. KİŞİLİĞİN BELİRLENMESİNDE KULLANILAN TEKNİKLER.....	23

1.5.1. Beş Faktör Kişilik Ölçeği.....	23
1.5.2. Myers-Briggs Kişilik Ölçeği.....	24
1.5.3. Cattell 16PF Kişilik Ölçeği.....	25
1.5.4. Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri.....	26

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK.....	27
2.1. ÖRGÜT KAVRAMI.....	27
2.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI.....	28
2.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ÖNEMİ.....	29
2.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SINIFLANDIRILMASI.....	30
2.4.1. Tutumsal Bağlılık.....	30
2.4.1.1. Kanter'in Yaklaşımı.....	31
2.4.1.2. O'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı.....	32
2.4.1.3. Etzioni'nin Yaklaşımı.....	32
2.4.1.4. Penley ve Gould'un Yaklaşımı.....	33
2.4.1.5. Allen ve Meyer'in Yaklaşımı.....	34
2.4.2. Davranışsal Bağlılık.....	35
2.4.2.1. Becker'in Yaklaşımı (Yan Bahis).....	35
2.4.2.2. Salancik'in Yaklaşımı.....	36
2.4.3. Çoklu Bağlılık.....	37
2.5. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİ EDEN FAKTÖRLER.....	37
2.5.1. Kişisel Faktörler.....	37
2.5.1.1. İş Beklentileri.....	38
2.5.1.2. Psikolojik Sözleşme.....	38
2.5.1.3. Kişisel Özellikler.....	39
2.5.2. Örgütsel Faktörler.....	41
2.5.2.1. Örgütsel Ödüller.....	42
2.5.2.2. İşin Niteliği ve Önemi.....	42
2.5.2.3. Yönetim ve Liderlik.....	43
2.5.2.4. Ücret Düzeyi.....	44
2.5.2.5. Takım Çalışması.....	44
2.5.2.6. Rol Belirsizliği ve Çatışması.....	45
2.5.3. Örgüt Dışı Faktörler.....	46
2.5.3.1. Yeni İş Bulma Olanakları.....	46
2.5.3.2. Profesyonellik.....	46
2.6. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK MODELLERİ.....	47
2.6.1. Duygusal Bağlılık.....	48
2.6.2. Devamlılık Bağlılığı.....	49
2.6.3. Normatif Bağlılık.....	50

2.7. KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE İŞGÖRENLERİN KİŞİLİK TİPLERİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ.....	52
---	----

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE ÇALIŞAN İŞGÖRENLERİN KİŞİLİK TİPLERİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

3. ALAN ARAŞTIRMASI.....	56
3.1. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ VE AMACI.....	56
3.2. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ.....	57
3.3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ.....	59
3.3.1. Araştırmanın Örneklem Seçimi.....	59
3.3.2. Veri Toplama Aracının Seçilmesi.....	60
3.3.3. Verilerin Toplanması.....	61
3.3.3. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	61
4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI.....	62
4.1. Güvenilirlik Analizi.....	62
4.2. Demografik Bulgular.....	62
4.2.1. Cinsiyet Dağılımı.....	63
4.2.2. Yaş Dağılımı.....	63
4.2.3. Medeni Hali.....	63
4.2.4. Eğitim Durumu.....	64
4.2.5. Çalışılan Departman.....	64
4.2.6. Çalışma Süresi.....	65
4.2.7. Gelir Durumu.....	65
4.3. Kişilik Özellikleri İle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler.....	66
4.4. Örgütsel Bağlılık İle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler.....	69
4.5. Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler.....	71
4.6. Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkiler.....	73
4.7. İşgörenlerin Kişilik Özelliklerinin Kontrol Değişkenlerine Bağlı Olarak Değişmesi.....	77
4.8. İşgörenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Kontrol Değişkenlerine Bağlı Olarak Değişmesi.....	83
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	89
KAYNAKÇA.....	99
EKLER.....	111

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Cattell'in Kişilik Tipi Boyutları	20
Tablo 2. Cattell'in 16 kişilik özelliği (16PF)	25
Tablo 3. Güvenilirlik Analizi	62
Tablo 4. Cinsiyet İle İlgili İstatistikler.....	63
Tablo 5. Yaş İle İlgili İstatistikler	63
Tablo 6. Medeni Durum İle İlgili İstatistikler	64
Tablo 7. Eğitim Durumu İle İlgili İstatistikler	64
Tablo 8. Çalışılan Departman İle İlgili İstatistikler.....	64
Tablo 9. Çalışma Süresi İle İlgili İstatistikler	65
Tablo 10. Gelir Durumu İle İlgili İstatistikler	65
Tablo 11. Yeniliklere Açık Olma Kişilik Özelliğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	66
Tablo 12. Sorumluluk Kişilik Özelliğine Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler.....	67
Tablo 13. Dışa Dönük Kişilik Özelliğine Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler	67
Tablo 14. Uyumluluk Kişilik Özelliğine Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler	68
Tablo 15. Duygusal Denge Kişilik Özelliğine Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler	68
Tablo 16. Duygusal Bağlılık Özelliğine Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler	69
Tablo 17. Devamlılık Bağlılığı Özelliğine Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler	70
Tablo 18. Normatif Bağlılık Özelliğine Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler.....	71
Tablo 19. Kişilik İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi.....	72
Tablo 20. Örgütsel Bağlılık İle Kişilik Boyutları Arasındaki İlişkiler Regresyon Analizi ..	74
Tablo 21. Duygusal Bağlılık İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler Regresyon Analizi.	75
Tablo 22. Devam Bağlılığı İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler Regresyon Analizi .	76
Tablo 23. Normatif Bağlılık İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler Regresyon Analizi .	76
Tablo 24. Kişilik Özellikleri ve Cinsiyete İlişkin t-testi.....	77
Tablo 25. Kişilik Özellikleri ve Yaş İle İlgili Varyans Analizi.....	78
Tablo 26. Kişilik Özellikleri ve Medeni Hallere İlişkin t - Testi	79
Tablo 27. Kişilik Özellikleri ve Eğitim Durumuna İlişkin Varyans Analizi.....	79
Tablo 28. Kişilik Özellikleri ve Çalışılan Departman Varyans Analizi.....	80
Tablo 29. Kişilik Özellikleri ve Çalışma Süresi Varyans Analizi	81
Tablo 30. Kişilik Özellikleri ve Çalışma Süresi Arasındaki Farklılığa İlişkin Duncan testi	82
Tablo 31. Kişilik Özellikleri ve Gelir Durumu Varyans Analizi.....	83

Tablo 32. Örgütsel Bağlılık ve Cinsiyete İlişkin t - testi	84
Tablo 33. Örgütsel Bağlılık ve Yaşa İlişkin Varyans Analizi	84
Tablo 34. Medeni Hal ve Örgütsel Bağlılığa İlişkin t - Testi	84
Tablo 35. Örgütsel Bağlılık ve Eğitim Varyans Analizi	85
Tablo 36. Normatif Bağlılık ve Eğitim Durumu Arasındaki Farklılığa İlişkin Duncan Testi	85
Tablo 37. Örgütsel Bağlılık ve Çalışılan Departman Arasındaki İlişki, Varyans Analizi	86
Tablo 38. Normatif Bağlılık ve Departman Arasındaki Farklılığa İlişkin Duncan Testi	86
Tablo 39. Örgütsel Bağlılık ve Çalışma Süresi Varyans Anazi	87
Tablo 40. Örgütsel bağlılık Özellikleri Çalışma Süresi Arasındaki Farklılığa İlişkin Duncan Testi	87
Tablo 41. Örgütsel Bağlılık ve Gelir Durumuna İlişkin Varyans Analizi	88
Tablo 42. Duygusal Bağlılık ve Gelir Durumu Arasındaki Farklılığa İlişkin Duncan Testi	88

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

Şekil 1. Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Modellemesi...58

KISALTMALAR DİZİNİ

ANOVA	: Analysis of Variance (Varyans Analizi)
Çev.	: Çeviren
s.	: Sayfa
s.s.	: Standart sapma
vb.	: Ve benzeri
vd.	: Ve diğerleri
\bar{x}	: Ortalama

GİRİŞ

Bir bireyin zihinsel ve bedensel özelliklerinde görülen farklılıklar ve bu farklılıkların kişinin davranış ve düşüncelerine yansıtış biçimi olarak ifade edilen kişilik, kişinin yetenekleri, arkadaşlık ilişkileri, kişisel özellikleri ve zihinsel yönünden oluşur. Çalışan işgörenin çalıştığı örgüte ayak uydurabilmesi için kişiliğinin yapacağı işe uygun olması gerekmektedir. Bu bağlamda örgüt içindeki yöneticiler, nitelikli işgörenin örgüte dâhil edilmesi ve örgüt içinde devamlılığının sağlanmasına büyük önem vermektedirler.

Örgütsel bağlılık işgörenin kendi hedef ve misyonunun örgütün hedef ve misyonuyla uyuşması olarak ifade edilebilir. Örgütsel bağlılıkta gönüllülük büyük önem teşkil etmektedir. Artan rekabet koşullarında işletmelerin ayakta kalabilmeleri oldukça zor hale gelmektedir. Bu yüzden işletmelerin ayakta kalabilmeleri açısından örgütsel bağlılık kavramı oldukça önem kazanmıştır.

Kalifiyeli işgörenin bulunması örgütler açısından oldukça zor ve maliyetlidir. Bu nedenle kalifiyeli işgörenin bulunduğu örgütte uzun süre çalışmaya devam etmesi işletmeler açısından büyük önem teşkil etmektedir. Örgütler işgücü devir oranını en aza indirmek için büyük çalışmalar yapmaktadır. Bu durumu maksimize etme konusunda işgörenin kişilik tipinin bulunduğu örgütü etkilemesi konusu işletmeler açısından büyük önem kazanmıştır.

Konaklama sektörü emek yoğun bir sektördür bu yüzden işgörenlerin işe, örgüte ve iş arkadaşlarına bağlılığı konusunun, işgörenlerin kişilik özelliklerinden etkileneceği varsayımıyla bu çalışma ortaya konulmuştur.

Bu çalışmanın temel amacı konaklama işletmelerinde işgörenlerin kişilik tiplerinin, buldukları örgüte bağlılıkları üzerindeki etkilerini ortaya koymaktır.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın ilk bölümde, kişiliğin tanımı, kişiliği etkileyen faktörler, kişilik kuramları, tip kavramı ve kişiliğin belirlenmesinde kullanılan teknikler üzerinde durulmuştur.

İkinci bölümde ise, örgüt kavramı, örgütsel bağlılık kavramı, örgütsel bağlılığın önemi, örgütsel bağlılığın sınıflandırılması, örgütsel bağlılığa etki eden faktörler, örgütsel bağlılık modelleri ile konaklama işletmelerinde kişilik tipleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerinde durulmuştur.

Üçüncü bölümde ise, işgörenlerin kişilik tiplerine örgütsel bağlılığın etkisini ölçmek için anket uygulaması yapılmıştır. Anket uygulaması Afyonkarahisar'daki Ömer-Gecek Termal Turizm Bölgesinde bulunan beş yıldızlı otellerdeki işgörelere uygulanmıştır. 282 işgören üzerinden değerlendirilen anketler istatistik paket programında değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Araştırmanın sonuç kısmında da tezin genel bir değerlendirmesi yapıldıktan sonra bazı önerilerde bulunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

KİŞİLİK İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1. KİŞİLİK

1.1. KİŞİLİK KAVRAMI VE TANIMI

Nesiller boyunca kişilerin, meydana gelen olayları algılama biçimleri, her bireyin olaya farklı bakış açıları ile bakması, farklı davranışlar sergilemesi gibi durumların ne olduğu kişiler tarafından merak konusu olmuştur. Bu durum farklı kişilik olgularının olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır.

Bireyler fiziksel görünümleri ile olduğu kadar tutum ve davranışları itibariyle de birbirlerinden farklılıklar gösterirler. Kişilerin farklılıkları çok çeşitlidir. Eğer, aynı kültürü almış, aynı ailede yaşamış ve birlikte çalışan işgörenlerin davranışları birbirinin aynı olsaydı, bu farklılıkların tek sebebi çevresel koşullara bağlanabilirdi. Ancak, her bireye kendisine mahsus benlik ve özellik kazandıran önemli unsurlar; alınan eğitim, duygusal hayat, organik bileşim ve çevre koşulları olarak belirlenebilir (Eren, 2001: 83).

Kişilik çağdaş dillerde genel olarak üç kategoride toplanmaktadır (Yanbastı, 1990: 11): Bunlar literatürde aşağıdaki gibi ifade edilmektedir;

- **Sosyal Bir Beceri Olarak Kişilik:** Bir insanın kişiliğinin onun diğer insanlarla, çeşitli koşullarda biçimlenen ilişkilerinin ve davranışlarının bütünüdür.
- **Bir İmaj Olarak Kişilik:** Kişiliğin, insanın diğer insanlarda oluşturduğu imaj olduğu şeklindedir.
- **Bir Davranış Kalıbı Olarak Kişilik:** Kişiliğin bir insanda olan özellikler ile çevresi arasında geliştirdiği ilişkilerin oluşturduğu davranış eğilimlerinin toplamı olduğu şeklindedir.

Günümüzde kişilik ile ilgili farklı tanımlar ortaya çıkmaktadır. Kişilikle ilgili tanımlar incelendiğinde kişiliğin bireyin bütün özelliklerini yansıtan bir kavram olduğu görülmektedir. Genel bir tanıma göre kişilik; bireyin iç ve dış çevresi ile kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici bir ilişki biçimidir (Cüceloğlu, 1991: 404). Kişilik geçici bir özellik değil insanların belli bir zaman dilimi içinde devamlı olan davranış özellikleridir. Kişilik denince, belirli bir durumda veya belirli olaylar karşısında kişinin takındığı tavrın davranışsal yönü ve devamlılık gösteren özellikleri akla gelir (Oktay, 2000: 283). Kişilik, kişinin hafızasını içeren (bilinçli- bilinç dışı) ayrıca kişinin bulunduğu çevrenin koşullarından da etkilenecek tutum ve davranışlarını üreten kendine özgü olan dinamik bir yapıdır (Morgan, 2004: 43; Kaplan, 2008: 5). Bir bireyin tüm ilgilerinin, tutumlarının, yeteneklerinin, konuşma tarzlarının, dış görünüşünün, çevresine uyum biçiminin özelliklerini içeren bir terimdir (Ünlü, 2006: 128). Bireyin zihinsel, fizyolojik ve ruhsal özelliklerini kendi cümleleri ile ifade etmesidir. Bir kişinin çevresi karşısında aldığı tavidir. Saygınlık eğiliminin toplumsallık duygusu ile bağlantılı olarak amacına varmak için izlediği temel doğrultudur (Adler, 1985: 183; Kaplan, 2008: 5). Bir kişiyi başkalarından ayıran bedensel, zihinsel ve ruhsal özelliklerin tümüdür. Bir kişiyi nesnel ve öznel yanlarıyla diğer kişilerden farklı kılan duygu, düşünce, davranış ve tutum özelliklerinin tümüdür (Köknel, 1985: 21).

Kişilik bireyin sadece niteliğine dayanan bir şey değildir. Bireyin pratik olarak tüm niteliklerini ve bunların etkileşimlerini kapsar. Bireyin fiziki yapısı, zihinsel ve duygusal yapısı, güdüsü, yaşantısı, alışkanlığı, çevresi ve çevresinde kendisine açık olan imkânların hepsi teker teker olduğu kadar, karşılıklı etkileri ile bireyin kişiliğini etkiler. Kişilik yapısı olarak, bireyin davranışları, ne düşündüğü, neler hissettiği, ne söylediği ve ne gibi davranışlar sergilediği bu faktörlerden etkilenmektedir (Özgüven, 1992: 1).

Eren (2001)'e göre kişiliğin başlıca özellikleri şöyle sıralanabilir:

- Kişilik doğuştan var olan ve sonradan edinilen eğilimlerin bütününden meydana gelmiştir.
- Kişilik kazanılan bu eğilimlerin düzenlenmesidir. Böylece eğilimlerin oluşturduğu bir yapıdan söz edilebilir.

- Her insanın kişisel özelliğini diğerinden ayıran farklılıklar mevcuttur. Yeryüzünde kişilik sayılamayacak tipi içermektedir.
- Kişilik bireylerin eğilimlerini çevreye uydurur. Bu sosyal uyum kavramı olarak karşımıza çıkmaktadır.
- Her kişiliğin doğuştan kazanılmış bir tek karakteri vardır ve karakter kişiliğin vazgeçilmez unsurudur.

Bu özellikleri ile kişilik, bireyin kendisini tanıyarak çevresine uymasını belirleyen psikofizik bileşenlerin dinamik olarak düzenlenmesi sistemi ya da toplumsal yaşam sürecinde edinilen alışkanlık ve davranışlar yapısıdır (Eren, 2001: 85).

Kişilik kavramıyla birlikte anılan karakter, mizaç, huy, benlik, kimlik gibi ifadeler kişilik yerine kullanılmaktadır. Kişilik ile en yakın anlamda kullanılan terim karakterdir. Karakter, ilk yaşlardan itibaren sosyal yaşantılar sonunda bir takım değer yargılarının benimsenmesi ile gelişir. Benimsenen değerler, elbette kişiliğin bir yanını oluşturur. Bu bakımdan karakter sözünün kişilik ile ilişkisi vardır. Ancak kişilik, karakteri de içine alan ve bir insanın kendisine özgü fiziksel ve ruhsal bütün niteliklerini içeren daha kapsamlı bir terimdir (Baymur, 1994: 252).

Kişilik ile anılan bir diğer kavram mizaçtır. Mizaç, bir insanın duygusal ve değişen hayatının özelliklerinin tümü olarak kabul edilmektedir. Mizaçta, karakter gibi, insan niteliğinin bütünü değil ancak bir yanını anlatır. Bazı kimseler mizacı, duyguların çabuk uyanıp uyanmaması, sürekli olup olmaması, derin duyulup duyulmaması niteliklerinin tümü olarak açıklarlar. Bazı kişilerde duygular yavaş uyanıp süresiz ve yüzeysel olabilir. Kısaca mizaç duygusal denge durumunun özellikleri olarak tanımlanabilir (Baymur, 1994: 252).

Benlik bireyin kendisi ile ilgili algılamalarından ve değerlendirmelerinden oluşur. Kimlik ise zaman zaman benlik ve kişilik yerine kullanılmaktadır ve bireyin belirli bir kimse olmasını sağlayan şartların bütünü olarak ifade edilmektedir (Kulaksızoğlu, 1999: 106).

1.2. KİŞİLİĞİ BELİRLEYEN FAKTÖRLER

Kişiliği, bir zaman dilimi içindeki davranış türü olarak görmek, doğru değildir. Kişilik geçmişin, mevcut zamanın sergilendiği ve geleceğin oluşturduğu bir bütündür. Birey alışkanlıklarının devamını isteyen bir yapıya, geleceğe uymak isteyen bir özelliğe sahiptir. Kişilik, geçmişin izleri, mevcut uygulamalar ve geleceğin temel eğiliminden oluşur. Sonuç olarak kişilik, bireyin yaşam süreci içindeki alışkanlık ve özelliklerinin davranışına yansıyan gözlenebilir yönüdür (Zel, 2001: 22).

Kişilik, soyut davranış motifiyle somut insan davranışları arasında bir araçtır. Her davranış motifi, belirli bir insan kişiliği süzgecinden geçerek fiili davranış haline gelir. Kişilik kavramını oluşturan faktörleri ele alırsak, bunlar kişiliği belirleyen biyolojik faktörler, kültürel faktörler, ailesel faktörler, sosyalleşme süreci ve sosyal yapı faktörleri ve diğer faktörler olarak sıralanabilir (Luthans, 1995: 114, Erdoğan, 1991: 240).

1.2.1. Biyolojik Faktörler

Bireyin bedensel yapısı ve bu yapının fiziksel görünümü, cinsiyeti, sindirim ve sindirim sisteminin özellikleri kalıtım yoluyla kazanılır. İnsanların yürüme, koşma ve davranış biçimlerinin farklı olmasının nedeni bunların kalıtsal faktörler tarafından belirlenmeleridir. Ayrıca insanların öğrenme, güç ve fiziksel özellikleri çevreden gelen uyarıcılara tepki vermeleri, baskılara karşı dayanma güçlerinin birbirinden farklılığı da kalıtımsaldır (Köknel, 2005: 27).

Bireyin taşıdığı özelliklere kalıtımın ne kadar etki ettiğini ortaya koymak kesin olarak mümkün değildir. Buna göre bireyin bedeni, boy, ağırlık, saç, ten, göz rengi, zekâ durumu, heyecanlılık, duygusallık, karşı koyma, direnme ve dayanıklılık gibi çoğu bedensel, kısmen de zihinsel ve duygusal özelliklerde kalıtım payı oldukça yüksektir. Buna karşılık, bireylerin belirli bir sosyal yapı ve fiziksel çevre içerisinde yaşamalarından dolayı sonradan öğrendikleri davranış kalıplarında (örf, adet, inanç, kaynak, fikir, düşünceler vb.) kalıtımın payı nispeten daha azdır denilebilir (Zel, 2001: 23).

1.2.2. Kültürel Faktörler

Kültürel faktörlerin kişilik yapıları üzerinde etkileri olup olmadığının belirlenmesi için öncelikle kültür kavramının üstünde durmak gerekir. Kültür belirli bir toplumda bulunan kişilerin düşünme-hissetme ve davranışlarının karakteristik şekilleri olarak ifade edilmektedir (Lee vd., 1999: 6). Araştırmacılar kişilik kavramı üzerindeki çalışmalarında, buldukları ortamın kültürünün, kişilerin davranışını hangi yönde etkilediği konularına yer vermişlerdir (Kaplan, 2008: 9).

Birey gözlerini dünyaya açtığı ailesinden, ait olduğu toplumsal kesim, ulus ve uygarlığa dek uzanan geniş bir toplumsal çevrenin etkisi altında bulunmaktadır. Bir bireyin içinde yaşadığı toplumun üyesi durumuna gelmesine ‘toplumsallaşma’ süreci denir. İnsan toplumsallaşma sürecinde, bir yandan uyum içinde yaşama amacıyla toplumsal kuralları benimseyerek öteki bireylerle benzeşirken, öte yandan doğuştan getirdiği gizil güçler ile kendini diğer bireylerden ayıran ve farklı kılan kişilik niteliklerini kazanır ve geliştirir. Her birey belirli bir kültürel yapı içinde yaşar ve bu yapıdan yaşamı sürecinde etkilenir. Bireyin idealleri ve ilgileri bu kültürel ortamda şekillenir (Köknel, 1995: 69)

Verilen bilgiler doğrultusunda, kültürün bir toplumun paylaştığı ortak değerlerin tümünü içine aldığı ve bu değerlerin bireylerin davranış biçimlerini etkilediği söylenebilir. Bu nedenle bazı davranışsal özellikler kültürel yapıyla birlikte değişime uğramaktadır (Kaplan, 2008: 9).

1.2.3. Ailesel Faktörler

İnsan kişiliğinin oluşmasında en önemli ve etkili faktör ailedir. Aile kişilerin karşılaştığı ilk sosyal gruptur. Bireylerin sosyal değerleri ilk öğrenmeye başladıkları yer aile ortamıdır. Anne ve baba, toplumsallaşmanın ilk kaynağı ve ilk modelidir. Çocuklar hem sosyal değerleri ve tutumları hem de özel bazı davranış biçimlerini, anne ve babayı örnek alarak öğrenirler. Kişiliğin oluşmasında insanın içinde doğup büyüdüğü aile ve ev ortamının etkileri çok yönlüdür. Anne ve babalar, çocuklarını yetiştirirken, kendileri farkında olsun ya da olmasınlar, çocukları, anne ve babanın birçok kişilik özelliklerini, ahlaki ve kültürel standartlarını taklit ederek öğrenirler (Zel, 2001: 24).

Anne ve babanın çocuk yetiştirme tutumları, psikolojik durumları, hayata ve olaylara bakış açıları kişilik gelişimini etkileyen önemli bir faktördür. İyimserlik, karamsarlık, yardımseverlik, konuşkanlık ya da içe dönüklük, hırçınlık gibi karakter özellikleri ile anne babanın değer yargıları kuralları, ev içi düzenlemeleri, eşlerin birbiriyle olan iletişimi de çocuğun kişiliğini etkiler (Bilgin, 2011: 32).

Çocuğun yetiştirme tarzı ile işle ilgili performansı arasında doğrudan bir ilişki olduğu yapılan araştırmalar sonucunda ortaya çıkmıştır. Bu durum işgörenlerin tutum ve davranışlarını etkilemektedir. En başarılı çocuk olarak büyüyen bireylerin kendilerine güvenlerinin zayıf olması ve aynı zamanda emsalleriyle çatışma içinde olması; tek çocuk olarak büyüyen bireylerin kendi bildikleri yöntemlerde ısrar eden bir davranış içinde olmaları; bu konuda verilebilecek örneklerden birkaçıdır (Forsberg, 1993: 30).

Özellikle yöneticilerin bu konu ile ilgili bilgi sahibi olmalarının, hangi çeşit görevlerde kimleri görevlendirebilecekleri veya çalışanların yaşabileceği muhtemel sorunları önceden tahmin ederek onlara karşı özel tutum ve davranış içinde olmaları işgörenlerin motivasyonu açısından büyük önem taşımaktadır.

1.2.4. Sosyalleşme Süreci ve Sosyal Yapı Faktörleri

Kişilik oluşumunda, kişilerin içinde buldukları çevrenin sosyal yapıları da etkili olmaktadır. Sosyal yapılar denildiğinde akla gelmesi gereken, kişilerin sosyal sınıfları, sınıflar arası iletişim, bu iletişim içinde kişilerin rolleri ve bunlara benzer kavramlardır. Sosyalleşme kişinin içinde bulunduğu sosyal grup tarafından kabul edilen gelenek, töre ve beklentilere uygun davranışları geliştirmesi sürecidir. Sosyalleşme süreci, aile kadar etkili olmasa bile, kişilik üzerinde önemli etkiye sahiptir. Aile kadar etkili olmamasının en büyük nedeni bireyin özel hayatının ilk yıllarını ailesi ile birlikte geçirmesidir. Sosyalleşme sürecinden etkilenme herkeste farklı olabilmektedir. Bunun nedeni kişilerin sosyalleşme boyutlarının ve süreçlerinin farklı olmasıdır (Kaplan, 2008: 11).

Bireyin, sosyal gruplara bağlılık derecesi kişiliğinin şekillenmesinde önemli bir faktördür. Örneğin sosyo-ekonomik açıdan iyi bir sınıf içinde doğan bir çocuk, büyük ihtimalle geliri, yaşama tarzı, sosyal statüsü yüksek bir meslek sahibi olacak ve konumuna göre davranışlar sergileyecektir. Sosyo-ekonomik açıdan alt sınıfta

doğan bir bireyde sahip olduğu imkânlarla yaşamını sürdürecektir (Güney, 2009: 191).

1.2.5. Diğer Faktörler

Kişiliği etkileyen diğer faktörler kitle iletişim araçları, yetişkinler grubu ve doğum sırası olarak üç grupta toplamak mümkündür. Kitle iletişim araçları, kişiliğin belirlenmesinde belirli bir etkiye sahiptir. Kitle iletişim araçlarını etkin bir şekilde kullanan bireylerle, kullanmayan bireyler arasında bir farklılık olmaktadır. Kitaplar, dergiler ve televizyon gibi kitle iletişim araçlarının, çocukların gelişiminde ve yetişkinlerin yeni davranış kalıpları kazanmalarında etkileri fazladır. Bireylerin içinde buldukları sosyal grupların içindeki yetişkinler grubu da, kişiliğin oluşumunda etkili faktörlerdendir. Çünkü bireyler, bazı ideallerini belirlerken veya davranışlarını düzenlerken sosyal gruplarca benimsenen yetişkin grubunun üyelerinden bazılarını kendilerine örnek olarak alacaklardır. Bu örnekler kişilerde, kişiliğin oluşumunda önemli birer faktör olarak görülecektir (Zel, 2001: 26).

Alfred Adler'e göre insanların doğum sıralarının da kişilik üzerinde etkileri vardır. Adler'in araştırmalarına göre, doğumdaki sıra, bireyin zekâ ve yetenek düzeyini etkilemektedir. Bu kurama göre, ilk doğan çocuk daha zeki ve yetenekli olacak, daha kolay sosyal ilişkiler kurabilecektir. Bu konuda yapılan çalışmalarda ailedeki çocuk sayısı arttıkça ilk çocuk ile son çocuk arasında zekâ düzeyi ve ilişki kurma yeteneği açısından önemli farklar olduğu ortaya çıkmıştır (Burger, 2006: 26; Bilgin, 2011: 34).

Yukarıda yapılan açıklamalar kişiliğin belirlenmesinde biyolojik faktörlerin, kültürel faktörlerin, ailesel faktörlerin, sosyal çevrenin, kitle iletişim araçlarının, doğum sırasının, ailedeki çocuk sayısının vb. faktörlerin etkili olduğu sonucu ortaya çıkarmaktadır. Tüm bu açıklamalar bireyin kişiliğinin şekillenmesinde anne karnından başlayan ve tüm yaşama süreci boyunca çevresi ve yaşadığı olaylar çok önemli faktör olmaktadır.

1.3. TEMEL KİŞİLİK KURAMLARI

İnsanlığın var oluşundan bu yana kişilik üzerinde çeşitli görüş ve düşünceler ortaya konulmuştur. Her geçen gün, davranış bilimleri konusunda yeni gelişmeler ortaya çıkmakta, buna paralel olarak da kişilik konusunda daha karmaşık ve birbirinden farklı görüşlerin sayısı artmaktadır (Eren, 2001: 85).

Kişilik kuramcılığı, kişiliği açıklayabilmek için birçok kuramsal yapılar geliştirmiştir. Bu kuramlar bazen birbiriyle örtüşmüş, bazen çelişmiş, bazen de birbirlerinin devamı olmuşlardır (Demirkan, 2006: 58). Kişilik kuramları oldukça yaygın bir konu olduğundan dolayı bu çalışmada en yaygın kişilik kuramları ele alınmaktadır bunlar; Karen Horney'in Kişilik Kuramı, Eric Fromm'un Kişilik Kuramı, Sigmund Freud'un Kişilik Kuramı, Carl Guslav Jung'un Kişilik Kuramı, Alfred Adler'in Kişilik Kuramıdır.

1.3.1. Karen Horney'in Kişilik Kuramı

Karen Horney, kişiliğin meydana gelmesinde, aile ve sosyal çevreyle olan ilişkilerin önemine vurgu yapmıştır. Horney'e göre insanın kişiliğini şekillendiren temel elemanlar kaygı ve korkudur (Smith, 2007: 57). Her birey, çeşitli kaynaklardan ileri gelen kaygı ve korkularını yenebilmek ve bunları aşabilmek için birçok faaliyette bulunur. Kaygı ve korku meydana getiren kaynaklarla baş edebilmek için başvurulan çeşitli davranış kalıpları ve taktikleri, belirli bir çözüm ortaya çıkaramamış olsa bile bireylerin sinirsel gerginliğinden kurtulmasına katkı sağlayabilir (Zel, 2001: 37). Horney kaygı ve korkularla baş edebilmek için bireylerin başvurabileceği davranış alternatiflerini on adet olarak belirlemesine karşılık, bunlardan üç tanesi özellikle toplumsal sistem içindeki kişilik türlerinin tespit edilmesi bakımından çok önemlidir (Eroğlu, 1996: 159). Bunlar şu şekilde ifade edilmektedir;

- İnsanlara yaklaşarak sevgi ve yakınlık duyma suretiyle kaygı ve korkuları giderme çabaları şeklinde bir kişilik geliştirme (Sempatik-dışa dönük).
- İnsanlardan uzak durmak, onlara karışmamak ve yalnız başına hareket ederek kaygı ve korkulardan kurtulma çabaları şeklinde bir kişilik geliştirme (antipatik-içe dönük).

- İnsanlara karşı gelmek, onlarla mücadeleye girmek, güçlü ve yenilmez olduğunu göstermek, her şeyi tartışarak ve kavga ederek kaygı ve korkulardan kurtulma çabalarının oluşturduğu bir kişilik geliştirme (saldırgan-öfkeli).

Kaygı ve korkudan kurtulmak için, insanların başvurdukları davranış biçimleri onların kişiliklerini yansıtan önemli unsurlardır. Başka bir deyişle, bu davranışlar insanların kişilik tiplerini ortaya koymaktadır (Zel, 2001: 37).

1.3.2. Eric Fromm'un Kişilik Kuramı

Eric Fromm kişiliği ortaya koyarken farklılıkların ekonomik, sosyal, politik güçler eşliğinde geliştiğini belirtmektedir. Fromm kuramında özellikle bağımsızlık kavramı üzerinde durmaktadır. Buna ek olarak, Fromm kuramında bilinçaltı süreçlerinin, baskıların ve savunma mekanizmasının değerine vurgu yapmıştır. Fromm, Freud'un id, ego ve süper ego kavramlarını ve diğer kişilik kuramlarını reddetmektedir (Ewen, 1993: 202; Kaplan, 2008: 13).

Fromm'un, Freud'un kuramından ayrıldığı önemli noktalardan birisi de kişiliğin oluşumunda kültürün önemli düzeyde etkisinin olduğunu savunmasıdır. Fromm kişiliğin kültürel, toplumsal bir varlık olduğunu ileri sürer ve temel fizyolojik gereksinimleri olduğunu kabul eder ama bu gereksinimlerin doyumu yine toplum tarafından saptanır. Fromm insan olmanın doğasında var olan dört gereksinimden söz etmektedir. Bu gereksinimler, bir kimliğe sahip olma, yönlendirme, özgürlük ve bir sistem ile bağlantılı değildir. Fromm kişiliği, kişisel ve sosyal olarak iki genel anlamda ele almaktadır. Kişisel anlamda ele alındığında, kişiliğin yapısı oluşmaya bebeklik döneminde başlar ve dinamiklidir. Hayattaki olguları ve kültürü sorgulama ile devam eder. Sosyal anlamda ele alındığında ise kişinin, kişiler arası ve dünya ile olan ilişkileri anlamında kültürlerde var olan dört karakter tipinden (yenilikçi, maceracı, düzenleyici, sosyal) hangisi olduğu sorgulamaktır (Kaplan, 2008: 14).

Yapılan açıklamalardan anlaşılacağı üzere Fromm bağımsızlık kavramının ve kültürün kişiliğin oluşmasında önemli bir faktör olduğunun üzerinde durmuştur.

1.3.3. Sigmund Freud' un Kişilik Kuramı

Freud, kişiliği duygusal açıdan inceleyerek kişilik denen olgunun fertlerin duygu yapılarından kaynaklandığı görüşünü savunmuştur (Eroğlu, 1998: 151). Freud'a göre kişilik, id, süper ego ve ego olarak üç ana bölümden oluşur. Bu üç temel öge, çoğunlukla insan davranışlarını yönetir (Wortman vd., akt. Zel, 2001: 33).

İd insanların doğuştan getirdikleri, birinci dereceden tatmin edilmesi gerekli olan biyolojik ve fizyolojik ihtiyaçlarının depolandığı bir alandır. Freud' a göre, id, ayıp, günah, suç ve yasak gibi kültürel sınırlamalardan etkilenmez ve insanların doğal dürtü ve hislerini temsil eder (Eroğlu, 1998: 158).

Freud'a göre insan eğilimleri ve sevgi güdülerinin toplandığı yer "id" ya da "alt benlik" adı verilen dilimdir. Kişi kendi haline bırakılsa veya özgür olsaydı, kendinin tüm güdülerini tatmin edecek davranışlarda bulunurdu. Burada bireyin hiçbir baskı altına alınmamış istek ve arzuları yani biyolojik eğilimlerinin oluşturduğu doğal yer vardır. İd'in zaman içinde değişmesi söz konusudur. Belirli refleksler, şuarsuz tepkiler, zaman içinde değişiklikler gösterebilir. Görünümü ne olursa olsun bu tepkiler ve tepkinin görünümü şuarsuz olacaktır (Zel, 2001: 33).

Sigmund, Freud' a göre id insanların en kaba, en ilkel, kalıtsal arzularını içerir. Gerçeklilik ilkesine uyararak işler. İd' in karşıtı " süper ego " yani " üst benlik " tir. Süper ego, fertlerin kültürel ortamdan kazandığı en asil düşüncelerini, dini ve ahlaki değerlerini, örf ve adetlerini, büyüklerinden ve öğretmenlerinden öğrendiği bütün iyi özelliklerini temsil eder (Eroğlu, 1998: 152).

Süper ego ile id arasında çatışma vardır. Kaygı ve savunma mekanizmaları bu çatışmadan doğar (Günay, 1998: 52). İd ve süper ego arasındaki çatışma bireyin psikolojisinde kaygı olarak ortaya çıkar. Savunma mekanizmaları ise kaygı ile başa çıkabilmek için oluşturulmuş düşünce, tutum ve davranış biçimleridir (Cüceloğlu, 2003: 410- 411).

Ego ise, insanın iç evreni (id) ile dış evreni (süper ego) arasındaki ilişkileri düzenleyen biçimli bir arabulucudur. Ego, insanın sınırsız isteklerini süper egonun sınırlamaları ölçüsünde fert ve toplum dengesini göz önüne alarak cevaplamaya çalışır. Birey günlük yaşantısında sürekli olarak zihinsel çekinme altında

kalamayacağına göre bir dengeleyici olguya gereksinim olacaktır. Bu dengeleyici olgu egodur. Ego, id'in kısıtlayıcısı ve engelleyicisidir. Bazı dürtülerin doyurulmasını, toplum tarafından kabul edilen bir yol buluncaya kadar erteler. Başka bir ifade ile ego id'in isteklerini süper ego' ya uygun hale getirmeye çalışır. Ego, bu konuda başarılı olamazsa bireyde zihinsel gerginlik, tereddüt ve çekinme doğar. Freud'a göre bireyin zihinsel sağlığı ve davranışının düzenliliği ego'nun iyi işlemesine bağlıdır (Eroğlu, 1998: 151-152).

1.3.4. Carl Gustav Jung' un Kişilik Kuramı

Jung'a göre, bireyin davranışı geçmişten etkilenir, ancak geleceğe dönük olarak yapılır. Böylece birey gelecekte olmak istediği biçimde hareket etmektedir. Jung bireyin kendini sürekli yenilediğini ve bir şeyler meydana getirici bir gelişim düşüncesi içerisinde olduğunu ortaya koymuştur (Bickhard vd., 2010: 243). Ayrıca Jung, kişiliğin kalıtımsal yönlerine önem vermesi nedeniyle diğer psiko-analitik teorilerden ayrılmaktadır. Jung'a göre bireyin davranışları, bireyselliğin ve kalıtımsallığın yanı sıra amaçları ve idealleri tarafından şekillenmektedir. Kişilik, birbiriyle etkileşim içerisinde bulunan bazı sistemlerden oluşmaktadır. Bunların en önemlileri şunlardır (Eren, 2004: 88-89);

- Ego, kişiliğin bilinçli bölümüdür. Düşünceler, sezgiler, anılar ve duygulardan oluşur. Egoda seçicilik esastır. Ego, bir anıyı, düşünceyi, duyguyu seçmedikçe kişi bunların farkında olmaz. Bu dört işlev bütün insanlarda olmasına rağmen bir tanesi daha çok gelişmiştir ve insanın bilinçaltında tesirli bir rol oynar. Bu dört zihinsel fonksiyon insanda iki tür yönelim doğmasına neden olur. Bunlardan ilki, zihinsel fonksiyonların içsel dünyaya yönelmesiyle ortaya çıkan içe dönüklük yönelimidir. İkincisi ise bu fonksiyonların dış dünyaya yönelmesiyle meydana gelen dışa dönüklüktür (Bilgin, 2011: 37).

- Kişisel bilinç dışı, Jung'a göre, egonun geri çevirdiği yaşantıların, duygu ve düşüncelerin toplandığı bir yerdir. Kişisel bilinç dışında bilince hiç ulaşmamış veya bilince ulaştıktan sonra bireye rahatsızlık verdiği için geri gönderilmiş yaşantılar bulunur. Yani bilinç dışı, önerileri bilinçli olarak yapılan fakat daha sonra bireyi olumsuz etkilediği için bastırılmış, unutulmuş veya hatırlanmak istenilmeyen yaşantılardan meydana gelmektedir (Bickhard vd., 2010: 243).

- Kolektif bilinç dışı, Jung'un kişilik teorisine göre, kişiliğin üçüncü bölümünü oluşturan kolektif bilinç dışı, bireyin mensubu olduğu toplumun ya da ırkın kalıtımsal özellikleriyle ilgili bir kavramdır. Jung, kalıtımın beden yapısı kadar, ruhsal yapı üzerinde de iz bıraktığını ileri sürmektedir. Bireysel bilinç dışının kapsamı, daha önce bilinçle var olmuş yaşantılardan meydana gelmesine karşılık, kolektif bilinçdışı, kalıtımsal özellikleri nedeniyle genetik olarak toplum tarafından bireye aktarılmaktadır. Jung'a göre, bir topluma ait kültürel özellikler, örneğin; dini inançlar, örf ve adetler bu şekilde insanı etkiler (Burger, 2006: 26).

1.3.5. Alfred Adler' in Kişilik Kuramı

Adler'e göre kişilik, bireyin kendisine, başka insanlara ve topluma karşı geliştirdiği tutumların bir ürünü olarak gelişir. Adler, teorisinde insan davranışlarının toplumsal bir yapı içerisinde geliştiğini açıklamaktadır (Güney, 2009: 202).

Adler, diğer teorisyenlerden farklı olarak kişilik bağlamında üstünlük isteğini ön plana çıkarmıştır (Tombs, 1997: 378; Wortman, 1988: 352; Zel, 2001: 36). Adler'e göre üstünlük arzusu, kişiliğin temel amacı ve bireyin davranışını güçlendiren önemli bir faktördür. Çevreden gelen baskılar, bireyin üstünlüğüne ve mükemmelliğine ulaşma arzusu ile uyuşmadığı zaman kişilik çatışması olur. Bu çatışma ise, aşağılık duygusu ile sonuçlanır ve bireyin hayat tarzı bu duygunun telafisinde gelişir. Evrensel olarak her bireyde üstün olma duygusu bulunmaktadır ve Adler'e göre bu duygunun her zaman ve her yerde tatmin edilmesi imkânsızdır. Adler, bireydeki bu içgüdüyü engelleyen en önemli sebepler arasında, organ eksikliği, kısa boyluluk, zayıflık, çirkinlik gibi bireylerdeki bir takım bedensel ayrıcalık ve özürleri saymaktadır. Bunlara ek olarak ikinci grup faktör ise, fakirlik, azınlık gruptan olma, yetersiz eğitim ve görgü gibi sosyal faktörlerden meydana gelmektedir. Adler, sosyal çevrenin birey üzerindeki etkilerini tartışırken özellikle aile üzerinde durmuştur (Zel, 2001: 36).

1.4. KİŞİLİK TİPLERİ

Her birey kişi olarak diğerlerinden farklı özelliklere sahiptir. Bu özellikler onun diğer insanlardan farklılığını oluşturur. Her birey hayat görüşü olarak diğerlerinden ayrılabilir. Bireyler birbirinden farklı amaçlara sahip olabildikleri gibi, aynı amaçlara sahip olan kişilerde, kendilerini amaçlara ulaştıracak yolların

seçiminde farklı şekillerde hareket edebilirler. Çünkü her insanda kişiliğin gereği olan hırslar, arzular ve ihtiyaçların şiddetleri farklıdır. Doğuştan fizyolojik olarak farklı hareketlere sahip olunmasının yanında insanların, her gün yaşadığı olaylar, karşılaştığı insanlar nedeniyle daha da farklılaşmaya yüz tutarak kişiliği geliştirdiği söylenebilir (Türk ve Helvacı, 2005: 108).

Literatürde tip kavramı ile ilgili birçok tanımlama yapılmaktadır. Bu tanımlamalar birbirleriyle küçük farklılıklar taşıyan fakat aynı zamanda birbirlerine benzer olan tanımlamalardır (Kaplan, 2008: 21). Tip kavramı, belirli bir kişilik özelliği veya özel kişilik modeli anlamında kullanılır. Bireyin fiziksel veya zihinsel özelliklerinin değerlendirilebilir yönü tip olarak ifade edilmektedir (Erdoğan, 1991: 258).

Tip, yaşamları boyunca kişilerle birlikte olan bir kavramdır. Sabit bir şekilde hareket etmemize neden olan doğal bir bütündür ve tercihleri belirlememizde etkin rol oynar. Örneğin bazı kişiler düşünerek ve planlayarak hareket etmeyi tercih ederken, bazı kişiler ise anlık dürtülerle hareket etmeyi tercih edebilirler. Bunun nedeni farklı kişilik tiplerine ve farklı özelliklere sahip olmalarıdır. Yukarıda yapılan açıklamalardan yola çıkarak tip kavramını kişileri gerek olay ve durumları algılama açısından, gerekse yorumlama ve tutum geliştirme açısından birbirinden ayıran niteliklerin gruplandırılmış tanımlamaları olarak açıklamak mümkündür (Kaplan, 2008: 21-22).

1.4.1. Kişiliğe Yönelik Tipolojik Yaklaşımlar

Kişiliği tipolojik açıdan inceleyen birçok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalarda, bireyin davranışları, düşünceleri, fiziki özellikleri, psikolojik ve karakteristik özellikleri gibi çok değişik ölçütler kullanılmıştır (Zel, 2001: 38). Bu çalışmada literatürde kullanılan kişilik tipolojilerinden, Carl Guslav Jung'un kişilik tipolojisi, Kretshmer'in kişilik tipolojisi, William Sheldon'un sınıflandırması, Spranger'in sınıflandırması, R. B. Cattell'in 16PF kişilik özelliği, Peabody ve Golberg'in beş büyük kişilik boyutu modeli ve Freidman ve Rosenman'ın A ve B tipi kişilik biçimleri üzerinde durulacaktır.

1.4.1.1. Carl Guslav Jung' un Kişilik Tipolojisi

Yönetim alanında en yaygın olarak kullanılan kişilik tipolojisidir. Jung' un kişilik tipleri teorisi üç temel varsayıma dayanmaktadır; Birincisi, bireyin geçmişteki deneyimi ve gelecek ile ilgili beklentileri, davranışlarını ve kişilik yapısını etkilemektedir. İkincisi, bireyler sürekli bir gelişme içindedir. Üçüncüsü ise, bireyin kişilik yapısı girdi ve değişim işlemlerinin devamlı olarak oluşturduğu açık bir sistemdir. Bu kapsamda yaptığı araştırma sonucunda Jung, iki boyutta dört ayrı özellik belirleyerek bunlardan 16 değişik tip oluşturmuştur (Zel, 2001: 38); Bu dört ayrı özellik literatürde şu şekilde ifade edilmektedir;

Dışa Dönüklük-İçe Dönüklük: Bireyin iç dünya ile dış dünya arasındaki tercihini belirler.

Duyumsama-Sezgisellik: Bireyin çevresinde dünya hakkındaki bilgileri nasıl elde ettiğini belirler.

Düşünme-Hissetme: Bireyin kararlarında objektif kriterler ve mantık ile subjektif kriterler ve hisler arasındaki tercihini belirler

Yargılama-Algilama: Bireyin daha düzenli yaşam tarzı ile daha esnek yaşam tarzı arasında tercihini belirler.

Jung'un kişilik tipleri teorisine göre, bireylerin bilişsel tarzlarını etkileyen üç temel boyut bulunmaktadır. Bunlar;

- Hayata bakış açısı,
- Dünyayı kavrama şekli,
- Dünya hakkındaki sonuçlara ulaşma şeklidir.

Birinci boyutta dışa dönük kişilik özelliği taşıyan bireyler dünyaya yoğunlaşırken, içe dönük kişilik özelliği taşıyan bireyler, kendi iç dünyasındaki fikirlere yoğunlaşırlar. İkinci boyutta, beş duyu organını çok iyi kullanabilen bireyler duyumsayanlar sınıfına girmektedir. Buna karşılık sezgilerini kullanan bireyler sezgiseller grubuna girmektedir. Son boyutta düşüncelerden yararlanarak karar veren bireyler düşünenler, duygularından hareket edenler ise hissedenler olarak sınıflandırılır (McClure, 1993: 40; Zel, 2001: 39).

Jung'a göre ie ve dışa dönük tipler, kişiliğin duyum, duygu, sezgi ve düşünme gibi temel işlevlerine göre biçim alırlar. Bireyin içinde bulunduğu ortama, kültür ve zihinsel gelişme düzeyine göre bu işlevlerden biri ön plana geçerek, kişilik üzerinde daha etkili rol oynar. Böylece ağırlık kazanan işlev diğerlerini örter, geri planda bırakır ve kişiliğin bilinçli yanını oluşturur. Genel olarak gölgede kalan işlevlerden biri, üst işleve yardımcı olur. Geri kalan iki işlevden üçüncüsü arada sıkışmış, dördüncüsü ise gelişmemiş olup, denetim dışı kalmıştır (Köknel, 1984: 108).

1.4.1.2. Kretshmer' in Kişilik Tipolojisi

İnsanın beden yapısı özellikleri ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi araştıran Kretschmer, üç kişilik tipi belirlemiştir. Bunlar; Atletik Tip, Astenik Tip ve Piknik tip'tir (Baymur, 1994: 256, Eroğlu, 1996: 161). Bu üç tip şu şekilde ifade edilmektedir.

Atletik Tip: Uzun boylu ya da ortalamanın üstünde boya sahip olan kimsedir. Göğüs kafesi kaslı ve geniştir. Yüz biçimini oval ve uzundur. Bu tipin zihinsel özellikleri arasında, tahammül gücünün fazlalığını, lider olma eğilimini, gösterişi sevmeyi, spor ve maceradan hoşlanmayı saymak mümkün olmaktadır.

Astenik Tip: Uzun ve ince yapılı kişilerdir. Beslenme şartları ne olursa olsun hep zayıf kalırlar. Kol ve bacakları zayıf, eller kemikli, parmak uçları sivridir. Kemikler zayıf ve narindir. Burnu uzun ve sivridir. Astenik tipe sahip olan bireylerin bir kısmı çok güçsüz olmasına rağmen, bazıları çok güçlü yapıya sahip olan bireylerdir.

Piknik Tip: Kısa boylu, kısa kol ve bacaklı, kasları yumuşak, geniş omuzlu, şişmanca ve yemeyi çok seven kişilerdir. Bu tipler manik-depresif psikoza, duygusal davranmalara yatkındırlar.

Daha sonra bu üç tipe eklenen tipte olan kişilere displastik tip adı verilmiştir. Displastik tipte olan kişiler, fiziki farklılıkları ve orantı bozuklukları olan kişilerdir ve açıklanan üç tipe de bedenlen uygun değillerdir (Baymur, 1994: 256).

1.4.1.3. William Sheldon'ın Sınıflandırması

Sheldon, yapmış olduğu araştırmalarında kişilik özelliklerine ayrı ayrı temel oluşturan c değişik tip kavramı üzerinde durmuştur. Bu tipler; Őiřman, gcl ve zayıf tipler olarak sınıflandırılmıştır. Bu tipler literatürde şu şekilde açıklanmaktadır (Baymur, 1994: 257):

Őiřman Tip: Őiřman, yumuşak ve yuvarlak hatları olan kişilerdir. Bu kişiler eğlenceden hoşlanırlar ve beden rahatlıklarına düşkün, duygularını saklamakta gclk çeken kişilerdir.

Gcl Tip: Adaleli, atletik ve gcl kişilerdir. Bu tip kişiler saldırgan, cüretli ve din, bedenenerjik ve dayanıklı kişilerdir. Spor yapmaktan ve pratik işlerle ilgilenmekten hoşlanırlar.

Zayıf Tip: Uzun boylu, zayıf, düşük omuzlu, hassas tenli, beyni iyi gelişmiş kişilerdir. Bu tip kişiler ise ie dönük, duygusal ve sinirlidirler. Duygularını dışa vurma konusunda zorlanan ve yalnız vakit geçirmeyi seven kişilerdir.

1.4.1.4. Spranger'in Sınıflandırması

Tipolojiler, karakterden ziyade kişilik alanında yapılmaktadır. Bu tipolojiler arasında Spranger'in sınıflandırması doğrudan karakterolojik bir tipolojiye dayanır. Spranger, sosyal ve moral değerlere dayalı olarak altı karakter yapısından söz etmektedir. Bu altı tip aşağıda olduğu gibi açıklanabilir (Spranger, 1928: 174 Kaplan, 2008: 18):

Teorik Tip: Soyut düşünen düşüncelerini gerçekleştirmek için arayış içinde olan kişilerdir. En belirgin özellikleri kuşkucu olmalarıdır.

Estetik Tip: Sürekli olarak yenilik ve değişiklik peşinde koşan kişilerdir. İşteklerinin sonu gelmez ve tamamlanamaz. abuk sıkılırlar ve bu yüzden oldukça zor mutlu olurlar.

Ekonomik Tip: Maddi çıkarlarını en nde tutarlar. Diğer kişilere nişpeten daha tutumludurlar. Buna neden olan şey ise, kendilerini her zaman ekonomik olarak güvende hissetmek istemeleridir.

Sosyal Tip: Başkalarına yardımcı olmaktan hoşlanırlar. Diğer kişilere zarar verecek kadar ileri gitmezler. Kendi sorunlarını diğer kişilere anlatmazlar, aksine

onların sevinç ve sorunlarını paylaşmak isterler. Genellikle kendi iç dünyalarına çekilme eğilimindedirler.

Politik Tip: Mevki kazanmak, güçlü olmak için çabalarlar. Bu tipteki kişilerin tek istedikleri mevcut otoritenin yerine kendi otoritelerini koymak istemeleridir. Kişisel anlamda son derece hırslıdırlar. Bunun nedeni buldukları ortamda her zaman üstün olmak istemeleridir.

Dindar Tip: Günlük hayattan ziyade öbür dünya ile ilgilenen, ikisi arasında bağlantı kurmaya çalışan kişilerdir.

1.4.1.5. R.B. Cattell' in 16 Kişilik Özelliği

Cattell (1965); (Akt: İnanç ve Yerlikaya, 2008: 262-263): gerçekleştirdiği yoğun faktör analizi çalışmaları sonucunda kişiliğin yapısını oluşturan 16 ayırıcı özellik bulunduğunu saptamıştır. Bu özelliklerin farklı şekillerde sınıflandırılması gerektiğini vurgulamış ve yüzeysel ayırıcı özellikler ve kaynak ayırıcı özellikler kavramlarını ortaya çıkarmıştır. Yüzeysel özellikler birbiriyle ilişkili gibi görünen ancak kaynak ayırıcı özellikler tarafından kontrol altında tutulan gözlenebilir davranışlardır. Kaynak ayırıcı özellikler ise yüzeysel ayırıcı özelliklerin altında yatan ve onları belirleyen daha temel, kişiliğin derininde yer alan, sadece faktör analiziyle ortaya çıkabilen ve kişiliğin yapısını oluşturan temel bloklardır. Cattell ayırıcı özellikleri aşağıdaki gibi sınıflamıştır:

- **Yapısal Özellikler:** Biyolojik ve fizyolojik koşullardan doğan özellikler.
- **Çevresel Özellikler:** Sosyal ve fiziksel çevrenin etkileriyle biçimlenen özellikler.
- **Mizaç Özellikleri:** Bireyin nasıl davrandığıyla ilgili özellikler.
- **Yetenek Özellikleri:** Bireyin belirli bir hedefe ulaşmadaki etkinliği ve becerileri (zekâ ve müzik yeteneği gibi).
- **Dinamik Özellikler:** Bireyin davranışının güdülenmesiyle ilgili özellikler (Hırslı olma, güç yönelimi olma gibi).

Özetle dinamik özellikler yaptığımız şeyi niçin yaptığımızı, mizaç özellikleri nasıl yaptığımızı, yetenek özelliği ise ne kadar iyi yaptığımızı belirlemektir (İnanç ve Yerlikaya, 2008: 263). Cattell'in kişilik tipini oluşturan boyutlar ve bu boyutların genel özellikleri Tablo 1'de açıklanmıştır.

Tablo 1. *Cattell'in Kişilik Tipi Boyutları*

Çekingen	Sıcak
Somut düşünce	Soyut düşünce
Tepkici	Sakin
Saygı gösterme	Baskın gelme
Ciddi	Neşeli
Çareci	Kuralcı, uyumlu
Utangaç	Sosyal, girişken
Menfaatçi	Duyarlı
Güvenilir	Fırsatçı
Uygulamacı	Yaratıcı
Samimi	Gözden uzak
Kendine güvenen	Endişeli
Gelenekçi	Değişime açık
Grup merkezli	Kendi başına
Düzensizliğe toleranslı	Mükemmeliyetçi
Rahat	Gergin

Kaynak: Eysenek, 1996: 331

Tablo 1'de görüldüğü gibi, Cattell araştırmalarının sonucunda 16 kişilik tipi meydana getirmiş ve bu tiplerin karşı özelliklerini gösteren tipleri de açıklamıştır. Cattell kişilik tiplerini açıklarken kişiliğin soyut özelliklerinden yararlanmıştır (Kaplan, 2008: 30).

1.4.1.6. Peabody ve Goldberg'ın Beş Büyük Kişilik Boyutu Modeli

Peabody ve Goldberg yaptıkları çalışmalar sonucunda kişilerin kişilik tiplerini belirlemede etken olan beş boyut ortaya koymuşlardır. Bu beş boyut bireylerin davranış tarzları ve seçimleriyle ilgilidir. Bu boyutlar; Dışa dönüklük, uyumluluk, özenlilik, duygusal denge, yeniliklere açıklık olarak sayılabilir. Bunlar literatürde aşağıdaki gibi ifade edilmektedir (Carver ve Scheier, 1996: 71; Kaplan, 2008: 30) :

- **Dışa Dönüklük:** Kısaca kişinin ilişkilerindeki rahatlık seviyesidir. Dışa dönüklüğü yüksek olan bireyler zamanın çoğunu birileriyle ilişki kurmaya ayırır ve bundan zevk alırlar. İçe dönükler ise tam tersine, ilişki kurmayı sevmezler ve kendi başlarına takılırlar.
- **Uyumluluk:** Duygusal açıdan dinginlik ve uyumluluğun yanında, gözetilme ve desteklenme gereksinimi olan bir özelliği ortaya çıkarır. Uyumluluk skoru düşük olanlar başkalarının gereksiniminden ziyade kendi gereksinimleri üzerinde dururlar.
- **Özenlilik:** Özenli kişiler, daha az ve seçkin hedefler peşinde koşarken, inatçı, sorumlu ve güvenilir bir kişiliğe sahiptirler. Daha çok, birden fazla hedefe yönelirler, kafaları karışıktır, sorumsuz ve zevklerine düşkün bireylerdirler.
- **Duygusal Denge:** Duygusal olarak dengeli olan kişilerde sakinlik, huzurluluk, durgunluk, isteklilik ve güvenilirlik özelliklerine sahiptirler. Duygusal anlamda dengesiz olan kişiler ise, gerginlik, sinirlilik, heyecanlılık, moralsizlik, aksilik, güvensizlik özellikleri taşırlar.
- **Yeniliklere Açıklık:** Kişilerin yeni bir buluş, görüş düşünceye olan ilgilerinin derecesi ile ilgili bir özelliktir. Yeniliklere açık kişiler, hayal gücü yüksek, sanatçı ruhlu ve akıllı tiplerdir. Yeniliklere kapalı bireyler ise, gelenekçi ve bildik rahatına düşkün bireylerdir.

1.4.1.7. Freidman ve Rosenman'ın A ve B Tipi Kişilik Biçimleri

Freidman ve Rosenman kişilik tiplerine ilişkin araştırmalarında iki farklı kişilik tipi ortaya koymuş, bunları A tipi kişilik ve B tipi kişilik olarak adlandırmışlardır (Kaplan, 2008: 31). Araştırmacıların ortaya çıkardığı her iki kişilik

tipide bireylerin gündelik yaşamda strese maruz kalmaları seviyeleriyle yakın ilişkili bulunmuştur. Bu konudaki bulgulara göre, A tipi kişiliğe sahip bireylerde kalp hastalığının B tipi kişiliğe sahip bireylere oranla iki kat olma olasılığı tespit edilmiştir. Bir başka bulguya göre ise, Amerika'daki yöneticilerin % 60'ı A tipi kişiliğe % 12 si B tipi kişiliğe sahip olduğu ortaya çıkmıştır (Vecchio, 1995: 498).

Fredman ve Rosenman tarafından duygu ve hareket kompleksi olarak ifade edilen A tipi kişilik ile B tipi kişilik özellikleri şu şekilde sıralanmaktadır (Liebert, 1990: 203; , Sears, 1998: 517, Zel, 2001: 44-45):

A Tipi Kişilik Özellikleri: Hareketlidir, hızlı yürür, hızlı yemek yer, hızlı konuşur, sabırsızdır, aynı anda iki işi birden yapmaya çalışır. Boşa zaman geçirmekten hoşlanmaz, rakamlara değer verir, atılgandır, rekabeti sever ve kendisini devamlı zaman baskısı altında hisseder.

B Tipi Kişilik Özellikleri: Zamanı dikkate almaz, sabırlıdır, kendini övmez, kazanmak için değil eğlenmek için oynar, kendini sıkmaz, rahattır, kısıtlı zamanı olan işleri yapmayı sevmez, yumuşak huylu bir kişiliğe sahiptir.

A tipi kişiliğin yukarıdaki özellikleri dikkate alındığında stres ve strese bağlı hastalıkları daha çok yaşamalarının sebebi kolayca ortaya çıkmaktadır. Fakat son zamanlarda yapılan bazı araştırmalar, A tipi kişiliğe sahip bireylerin B tipi kişiliğe sahip bireylere kıyasla stresle daha kolay baş edebildiklerini ve azaltabildiklerini ortaya koymaktadır. A tipi kişilik özelliklerinin kötü olarak algılanmaması gerekir. Kötü sonuçlar ortaya çıkaran yönü A tipi kişiliğe sahip bireyler, hızlı tempolarından kaynaklanan aşırı öfkeli olması ve sabırsız olmasından dolayı karşılarındaki bireylerle çatışma yaşarlar. Ayrıca örgütlerin orta ve alt kademelerinde A tipi kişiliğe sahip bireylerin B tipi kişiliğe sahip bireylere kıyasla daha başarılı oldukları ancak üst kademe B tipi kişiliğe sahip bireylerin sabırlı ve etraflı düşünmelerinden dolayı daha başarılı oldukları ortaya çıkmıştır. Bu durumda bireylerin A tipi kişilik ile B tipi kişilik arasında zamanın ve ortamın gereklerine uygun olarak Skinnerci bir yaklaşımla kaymalar yaparak daha başarılı olduğunu söylemek mümkündür. Ancak çoğu bireyin bunu başarabilme olasılığının daha az olduğu bilinmelidir (Zel, 2001: 45).

1.5. KİŞİLİĞİN BELİRLENMESİNDE KULLANILAN TEKNİKLER

Kişiliğin ölçülmesi, insanların davranışlarının bir değerlendirilmesinin yapılmasıdır. Kişiliği ölçmekteki hareket noktası, insanlar ve onların meydana getirdiği gruplar hakkında değerlendirme yapabilmektir. Bütün insanlar göz önüne alındığında tüm yönleriyle birbirinin aynı olan insan yoktur. Kişiliği ölçmenin işlevlerinden biride belirli durumlar çerçevesinde birbirine benzemeyen insanlar arasındaki farklılıkların derecesini ve özelliklerini araştırmak ve tespit etmektir (Güney,2009: 207). Kişiliğin ölçülmesinde birçok kişilik testinden yararlanılmaktadır (Bilgin, 2011: 44). Bunlar; Beş faktör kişilik ölçeği, Myers-Briggs kişilik ölçeği, Cattell 16PF kişilik ölçeği, Minnesota çok yönlü kişilik envanteridir.

1.5.1. Beş Faktör Kişilik Ölçeği

Yirminci yüzyılın ilk yarısından itibaren, kişilik özelliklerinin boyutlarını belirlemek üzere faktör analizi çalışmaları yapılmıştır. Bu analizlerde kişilik boyutlarının faktör sayılarının üç ve yedi arasında değiştiği sonucu ortaya konulmuştur (Salgado, Viswesvaran ve Önes, 2001). Bu çalışmaların sonucunda Gölberg, (1981), beş güçlü faktörü ortaya koymuş ve birçok kişilik kavramının bu beş faktör çevresinde kurumsal olarak organize olabileceği tezini ortaya atmıştır. Beş faktör kişilik modelinin altında yatan temel varsayım, insanların gösterdikleri bireysel farklılıkların dünyadaki tüm dillere kodlanacağı, konuşma diline sözcükler halinde yansıtacağı ve bu sözcüklerden yola çıkarak insanın kişilik özelliğini kapsayacak bir sınıflandırmanın oluşturulabileceğidir (Pittenger, 2004: 779-787; Bilgin, 2011: 44). Beş faktör kişilik özellikleri dışa dönüklük, açıklık, duygusallık, geçimlilik ve sorumluluktan oluşmaktadır (Yelboğa, 2006: 204). Bunlar literatürde aşağıdaki gibi ifade edilmektedir;

- **Dışa Dönüklük (Extraversion):** Dışa dönük bireyler, grup içerisindeki diğer bireylerle kolay iletişim kurarlar, kaynakların bulunmasında ve kullanılmasında öncülük ederler. Dış dünyaya açık bireylerdir. Etkindirler, aktiftirler ve oldukça duygusal bir yapıya sahiptirler. Diğer insanlarla birlikte olmaktan zevk alırlar, cesurdurlar, hırslıdırlar, politikacı ya da diğer yüksek görüş derecesine sahip olan liderler olma eğilimindedirler. Eğlence ve iş dışındaki sosyal hayatı önemserler (Ödemiş, 2011: 82).

- **Açıklık (Openness):** Açıklık kişilik özelliğine sahip olan bireylerin özellikleri, analitik, başka görüşlere açık, duyarlı (yüksek puan); geleneksel, tutucu, gerçekleri savunan, ilgisiz (düşük puan) (Demirci vd., 2010: 22).
- **Duygusalılık (Emotional Stability):** Bu tip yaşamında güvenli, sakin, endişeli olmayan özellikleri taşır. Bunun karşıt boyutunda olanlar ise içine dönük, kararsız, endişeli, mutsuz kişilerdir (Özkalp ve Kırel, 2011: 81).
- **Geçimlilik (Agreeableness):** Kibarlık, güven ve sıcaklık ile birlikte karşıt boyutu ise, düşmanlık, bencillik ve güvensizliktir (Selvi, 2011: 12).
- **Sorumluluk (Conscientiousness):** Sistemli, azimli, başarıya yönelimli, hırslı titiz (yüksek puan); plansız, erteleyen, dikkati kolay dağılan, düzensiz (Düşük puan) (Demirci vd., 2010: 22).

Kişilik özelliklerini ölçmek amacıyla geliştirilen pek çok geçerli kişilik envanteri ya beş faktör boyutlarını ölçmekte, ya da beş faktör boyutlarıyla yüksek derecede ilişkili çıkmaktadır. Bugüne kadar geliştirilen kişilik özellikleri modelleri içerisinde beş faktör modelinin bu kadar geniş çapta kabul görmesinin temel nedeni bu modelin insan kişiliğini tanımlamakta geçerli ve güvenilir olduğunun bilimsel olarak kanıtlanmış olmasıdır (Yelboğa, 2006: 196). Bu nedenle bu çalışma da kişiliğin ölçülmesinde beş faktör kişilik ölçeğinden faydalanılmıştır.

1.5.2. Myers-Briggs Kişilik Ölçeği

1940'lı yıllarda anne ve kızıdan oluşan bir takım Katharine Briggs ve kızı Isabel Briggs Myers, Jung'ın insanlar arasındaki bireysel farklılıkları araştıran kuramını tekrar ele alarak bu kuramı pratiğe dönüştürmüşler ve kendi adlarıyla anılan bir ölçek geliştirdilerdir. Bu ölçeğe Myers Briggs tip göstergesi (Myers-Briggs Type Indicator MBTI) adı verilmiştir. MBTI ölçeği örgütlerdeki kişisel farklılıkları anlamak amacıyla yoğun bir biçimde kullanıldı. 1991 yılında bu ölçek yirmi milyon insan üzerinde uygulanmıştır (Nelson ve Quick, 2000: 88; Özkalp ve Kırel, 2011: 85 87).

Bu ölçek, ayrıca kariyer danışmanlığı, takım oluşturma, çalışma yönetimi ve yönetim stillerinin anlaşılmasında da yoğunlukla kullanılmaktadır. Bu modelde dört temel tercih bulunmaktadır ve her tercih içinden de iki seçenek söz konusudur. Bu

tercihlerin kombinasyonu bireyin psikolojik anlamdaki tipini oluşturmaktadır. Bu temel tercihler, Dışa Dönüklük-İçe Dönüklük, Duygusal-Sezgisel, Düşünsel-Duygusal ve Yargısal-Algısal olarak adlandırılmaktadır (Özkalp ve Kirel, 2011: 85-87).

1.5.3. Cattell 16PF Kişilik Ölçeği

16PF Kişilik Ölçeği, 1949 yılında Raymond Cattell tarafından geliştirilen bir ölçektir. Çoktan seçmeli 185 sorudan oluşturulmuştur. Ölçekte yer alan her faktör, 10'lu bir yelpaze üzerinde düşük ve yüksek olmak üzere iki düzeyde değerlendirilmektedir. 16PF Kişilik Ölçeği, 16 kişilik özelliğini ve beş “genel kişilik eğilimini” ölçmektedir (Revelle, 2009: 253; Bilgin, 2011: 45). Kişilik özelliğine ait skorların onlu ölçek üzerine yerleştirilmesi sonucunda bireye ait kişilik profili ortaya çıkmaktadır. Diğer kişilik testlerinde olduğu gibi, 16PF kişilik testinde, bireylerin içinde buldukları ortamın etkileri ile değişebilen bazı araştırmacılar tarafından eleştirilmiştir. Tablo 2’ de Cattell’in 16 kişilik özelliği gösterilmektedir (Zel, 2001: 61).

Tablo 2. *Cattell’in 16 Kişilik Özelliği (16PF)*

Kişilik Özellikleri		Düşük Skor				Orta Skor		Yüksek Skor			
1	İkna edebilen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	Sözünü esirgemeyen										
3	Sosyal										
4	Empatik										
5	Veri bilgileri ve kullanan										
6	Soyut düşünen										
7	Geleneksel										
8	Yenilikçi										
9	Düzenli çalışan										
10	Rahat										
11	Duygularını kontrol edebilen										
12	Optimist										
13	Aktif										
14	Rekabetçi										
15	Başarılı hırslı olan										
16	Kararlı										

Kaynak: Zel, 2001: 61

1.5.4. Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri

Bu kişilik envanterinde birey kendini rapor etmektedir. Bu nedenle Minnesota kişilik envanteri “nesnel” bir ölçme aracıdır. Minnesota envanteri, normal bireylerin cevaplarının çeşitli kanısal kategorilere göre sınıflandıran anormal bireylerin cevaplarıyla karşılaştırılması yolu ile geliştirilmiştir (Zel, 2001: 59).

Testin 10 kişilik 3’de geçerlilik alt-testi vardır. Temel amaç ölçeğin kliniklerde kullanılması olduğu için geliştirilen alt test geliştirmede kullanılan psikopatolojik gruplara göre ayrılmışlardır. Bu alt testler; hipokontri, depresyon, histeri, psikopatik sapma, paranoya, maskulmite feminite, psikasteni, şizofreni, hipomani ve sosyal içe dönüklüktür (Bilgin, 2011: 48): Aşağıda bu alt testler açıklanmaktadır.

Hipokondri: Bir kimsenin sağlığına dair küçük belirtileri abartarak kötümser bir biçimde yorumlaması ve abartılı sağlık kaygısı taşımasıdır.

Depresyon: Kötümserlik, değersizlik ve umutsuzluk duygusudur.

Histeri: Bir bedensel nedene dayanmayan baş ağrıları ve felç gibi hastalıklar.

Paranoya: Çoğu kez bir kimseye karşı belli kimselerin entrikalar çevirdiği biçiminde inceden inceye ayrıntılı inanışlarla sonuçlanan, diğer kimsenin güdülerini hakkında aşırı şüphecilik (Güney 2009: 324).

Maskulmite Feminite: Erkeksi ve kadınsı ilgilerin ölçümü, özellikle kadınsı değerlerin ve erkeklerde duygusal anlatımın bir ölçütü.

Psikasteni: Tekrarlayan mantık dışı düşünceler veya görünüşte anlamsız eylemleri tekrar etmek için güçlü tepkiler.

Şizofreni: Çoğu kez varsanların ve aşırı acayip davranışların eşlik ettiği, bir kimsenin kendi özel dünyasına çekilme durumu.

Hipomani: Herhangi bir açık neden olmaksızın, hafif taşkınlık ve heyecanlılık.

Sosyal İçe Dönüklük: Diğer kimselerden kaçınma ve bir kimsenin kendini sosyal ilişkilerden uzaklaştırması olarak ifade edilmektedir (Güney, 2009: 209; Bilgin, 2011: 48).

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

2.1. ÖRGÜT KAVRAMI

Organizasyonel yapı içerisinde, iş akışını sağlamak için tutarlı iş planlarının önemi göz ardı edilemez. Bu gereklilikten yola çıkarak, belirlenen hedeflere ulaşmak için örgütlenmenin ne derece büyük bir rolü olduğu da göz ardı edilmemesi gereken bir gerçektir. Günümüz işletmelerinde, örgüt ve örgütlenme kavramının ortak noktada bulunduğu farklı bir yapı ortaya konulmaktadır. Özellikle 1990'lı yılların başından beri hem iş dünyasında örgütlenme kavramının giderek kendisine yer bulması hem de örgüt adı verilen bir yapının artık işletmenin kuruluşundan gelişimine kadar önemli roller oynadığı dönem içerisinde, örgütsel örgütlenme şekillenmeye başlamıştır (Selvi, 2011: 27).

Örgütler toplumsal kurumların ürünleridir. Bir toplumsal kurum adına toplumun bazı gereksinimlerini karşılayacak ürünleri ve hizmetleri üretmek için kurulurlar. Örgüt bu ürün ve hizmetleri üretecek usta insanları göreve getirir. İşgörenlerin güçlerini eşgüdüler, bu insanları, üretilecek ürünleri üretmek üzere güdüler ve bunun sonucunda ortaya çıkan ürün ve hizmetleri topluma sunar. Böylece örgüt önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelmiş işgörenlerin eşgüdümlenmiş üretim ilişkilerinden oluşur. Bu işgörenler, örgütün amaçladığı ürünleri üretmek için yükledikleri görevleri yapmaya elverişli davranışları sergiler (Başaran, 2008: 15-16).

2.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI

Örgütsel bağlılık, işletmelerin vasıflı işgörenleri bünyelerinde tutabilmeleri için gerekli olan bir kavramdır. Örgütlerin özellikle son zamanlarda örgütlerin çok fazla üzerinde durdukları, süreçlerini iyileştirebilme adına birçok uygulama yapmak için kullandıkları bir kavramdır. Örgütsel bağlılığı bu denli önemli kılan nokta sadece işgörenlerin örgütte kalmalarının sağlanmış olması da değildir. Aynı zamanda çalışanlar ile örgütün ortak değerler etrafına toplanmalarının sağlanmasıdır. Birçok araştırma sonucunun, örgütsel bağlılığın bireysel ve örgütsel birçok süreci (devamsızlık, işgücü devir oranı, verimlilik vb.) etkilediğini ortaya koyduğu göz önüne alınırsa, örgütsel bağlılığın örgüt başarısını önemli derecede etkileyen bir kavram olduğu açıkça görülmektedir (Kaplan, 2008: 39).

Örgütsel bağlılık literatürünün incelenmesi sonucu kavramın açık ve net tanımının olmadığı görülür. Ortaya konan tanımlar, ancak bağlılık kavramının işgörenin örgüte karşı bir şekilde maddi ya da manevi bağlılığı olarak, ortak bir tanıma sahiptir (Kimbel, 2002: 19). Genel olarak üzerinde anlaşma sağlanan tanım şöyle ifade edilmektedir; bağlı işgören, ne olursa olsun örgütte kalan, işine sürekli devam eden tam bir iş gününü ve daha fazlasını kullanan, işletmenin yatırımlarını koruyan ve örgütün amaç ve vizyonunu benimseyendir (Meyer ve Allen, 1997: 3).

Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan diğer tanımlara bakıldığında ise; kişilerin bir kişiye, bir örgüte, bir kuruma ya da bunlar gibi herhangi bir şeye gösterdikleri bağlılıktır (Ergün, 1975: 98). Kurumun hedef ve değer yargılarına inanmak, kabul etmek ve kurum adına çaba harcamaya gönüllü olmaktır (Çetin, 2004: 90). Örgütün bireyden beklediği biçimsel ve normatif beklentilerin ilerisinde, bireyin bu amaç ve değerlere yönelik davranışdır (Samadov, 2006: 65). Örgütün amaç ve değerlerine, kişinin bu amaç ve değerlere göre belirlenen rolüne ve çıkarına dayalı değerlerinden ayrı olarak, örgütün kendisine partizanca ve duygusal bağlanmadır (Varoğlu, 1993: 3).

Çalışanların örgüte olan bağlılığı, çalıştığı örgütün hedeflerini benimsemesi ve o örgüt içindeki varlığını sürdürmeyi istemesidir. Çalışan bağlılığını, o örgütün bir üyesi olabilmek için güçlü istek duyarak, örgütün yararı için yüksek seviyede çaba sarf ederek ya da örgüt değerlerini vizyonunu ve hedeflerini benimseyip

kabullenerek gösterebilir. Dolayısıyla, örgütsel bağlılık çalışanın örgütüne karşı olan sadakat tutumudur ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgidir (Baysal ve Paksoy, 1999: 7-15).

2.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ÖNEMİ

Örgütsel bağlılık son zamanlarda üzerinde oldukça durulan bir konu olmuştur. Çünkü yapılan araştırmalar sonucunda bulunduğu örgüte daha bağlı olan işgörenlerin diğerlerine oranla daha verimli oldukları, aynı zamanda işgörenlerinin örgütsel bağlılığı fazla olan işletmelerin işgören devir oranının düşük olduğu ortaya çıkmaktadır. Günümüzde bazı örgütler işgörenlerin örgütlerine bağlılıklarını ölçerek geleceğe yönelik politikaları hakkında kararlar vermektedirler (Kaplan, 2008: 41).

Örgütsel bağlılık konusunun örgütler açısından önem kazanmasının en önemli nedenlerinden birisi, örgütte birey yönetiminin zor ve karmaşık olması, makineleri yönetmekten çok fazla emek gerektirmesi ve örgüt yönetimini etkilemesinden kaynaklanmasıdır (Güçlü, 2006: 4).

Çalışanların bağlılığı örgütün başarıya ulaşmasında en kritik faktör olarak görülmektedir (Dick ve Metcalfe, 2001: 112; İnce ve Gül, 2005: 13). Her örgüt üyelerinin örgütsel bağlılığını arttırmak istemektedir. Çünkü örgütsel bağlılık çalışanları problem ortaya koyan değil, problem çözen bireyler haline dönüştürmektedir. Örgütler eğer refah içerisinde olmak veya varlıklarını idame ettirmek istiyorlarsa üyelerinin bağlılıklarını en üst seviyeye çıkarmalıdır (Savery ve Syme, 1996: 14).

Örgütsel bağlılığın bireysel ve örgütsel performansı yükselttiğine yönelik birçok çalışma bulunduğu gibi son zamanlarda yapılan çeşitli araştırmalarda, batı dünyasının hızla değişen çevresinde örgütsel bağlılığın uygunluğu ve sürekliliğine şüpheyle bakılmaya başlanmıştır (İnce ve Gül, 2005: 15). Bu araştırmalarda çalışanların bu çağda küçülerek büyüme, yeniden yapılanma, şirket evliliği gibi unsurlarla örgütsel bağlılık yolu ile uzun süreli mücadele edemeyeceklerini ortaya koymaktadır (Suliman ve Iles, 2000: 71).

Örgütsel bağlılık aleyhindeki bu tür bazı olumsuz araştırmalara rağmen pek çok araştırmacıda 2000'li yılların en önemli tartışma konularından birisini örgütsel bağlılık olacağını iddia etmektedir. Örgütsel bağlılık yandaşlarına göre her tür

organizasyonun amacı, değişen iş ve çevre şartlarında örgütsel bağlılık oluşturabilmektedir. Zira bugünün iş yaşamı, düşük iş güvenliği, teknoloji ve stres nedeniyle gittikçe kötüye gitmektedir. Bundan dolayı yöneticiler iş güvenliği sağlamak amacıyla her zamankinden daha çok çalışanların bağlılığını sağlamak zorundadırlar (İnce ve Gül, 2005: 15). Yukarıda açıklanan nedenlerden dolayı örgütsel bağlılık günümüz koşullarında işletmeler açısından hayati bir önem taşımaktadır.

2.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SINIFLANDIRILMASI

Örgütsel bağlılık kavramının tanımlanmasında yaşanan karışıklık, sınıflandırılmasını da güçleştirmektedir. Çeşitli araştırmacılar, farklı kriterleri dikkate alarak farklı yaklaşımların ele alınabileceği sınıflandırmalar önermişlerdir. Bağlılıkla ilgili birbirinden farklı sınıflandırmalar yapmak mümkünse de literatür de üç sınıflandırma türü ortaya çıkmaktadır Bunlar; tutumsal bağlılık, davranışsal bağlılık ve çoklu bağlılıklar olarak ortaya konulmaktadır (Gül, 2002: 40).

2.4.1. Tutumsal Bağlılık

Porter, Steers ve Mowday (1974) tarafından geliştirilen bu yaklaşımda örgütsel bağlılık, bireyin örgüt ile özdeşleşmesi ve bu etkileşimin derecesi olarak ifade edilmektedir. Tutumsal bağlılık, bireyin örgütün amaç ve değerlerine inanması ve kabul etmesi, örgütün amaçlarına ulaşması için yüksek performans göstermesi ve örgüt üyeliğine devam etmesi için güçlü istek duymasını içermektedir (Perçin ve Özkul, 2009: 34). Dolayısıyla, bireyin bazı ödül ve menfaatler karşılığı kendilerini örgüte bağladıkları alış veriş ilişkisi olarak ortaya çıkmaktadır (Mowday vd., 1979: 225; İnce ve Gül, 2005: 28).

Genellikle bu bağlılık, bireyin örgüt ile bütünleşmesinin ve örgüte katılımının gücü olarak ifade edilmektedir. Bu ifadenin üç önemli unsuru bulunmaktadır (Gül, 2002: 41):

- Örgütün amaç ve değerlerine duyulan güçlü bir inanç ve kabullenme,
- Örgüt yararına daha fazla çaba sarf etmeye gönüllü olma,
- Örgüt üyeliğini sürdürme arzusu, Örgüt ile özdeşleşme, örgüt ile kişinin amaç ve değerlerinin zaman içinde uyuşması ve bütünleşmesi sürecidir.

Araştırmacılar tutumsal bağlılık konusunda pek çok yaklaşım ortaya koymuşlardır (Çilkara, 2009: 7). Tutumsal bağlılıkla ilgili yaklaşımlar, bu bağlılık türünün ortaya çıkış şekilleri ve öğelerini belirlemeye yöneliktir (İlsev, 1997: 8). Aşağıda tutumsal bağlılık yaklaşımlarından, Kanter, O' Reilly ve Chatman, Etzioni, Penley ve Gould ile Allen ve Meyerin yaklaşımı hakkında açıklamalar yapılmıştır.

2.4.1.1. Kanter'in Yaklaşımı

Tutumsal bağlılıkla ilgili en bilinen yaklaşımlardan birisi Kanter'e aittir. Kanter'e göre örgütsel bağlılık, bireylerin enerjilerini ve sadakatlerini sosyal sisteme vermeye istekli olmaları, istek ve ihtiyaçlarını karşılayacak sosyal ilişkilerle kişiliklerini birleştirmeleridir. Bir sosyal sistem olarak örgütlerin belirli istek, ihtiyaç ve beklentileri bulunmaktadır. Çalışanlar örgütlerinin bu beklentilerini örgüte olumlu duygular besleyerek ve kendilerini örgütlerine adayarak gerçekleştirebilirler (Gül, 2002: 42).

Kanter, örgüt tarafından işgörenlere empoze edilen davranışsal taleplerin farklı bağlılık türlerinin meydana gelmesine sebep olduğunu savunmaktadır. Bu talepler üç değişik bağlılık oluşturmaktadır. Bunlar; devama yönelik, kenetlenme ve kontrol bağlılığıdır (Kanter, 1968: 500; İlsev, 1997: 8-12): Bunlar literatür de aşağıdaki gibi ifade edilmiştir;

Devama yönelik bağlılık; işgörenin üyeliğini sürdürerek örgütte kalması ve örgütün sürekliliğine kendisini adamasıdır. Diğer bir ifadeyle bir üyenin örgütün kalıcılığını sağlamaya kendisini adaması olarak tanımlanmaktadır. Ayrılmanın maliyetinin, kalmanın maliyetinden daha büyük olduğu fikrine dayanmaktadır (Çakır, 2006: 77).

Kenetlenme bağlılığı; bireyin bir gruba ve gruptaki ilişkilere olan bağlılığını ifade etmektedir. Gruba ait olduğunu hissetmek işgörene duygusal açıdan tatmin sağlayacak bu tatminde bireyin örgüte bağlanmasını sağlayacaktır (Selvi, 2011: 51).

Kanter'in ileri sürdüğü son bağlılık türü olan kontrol bağlılığı ise; bireyin örgüt normlarına bağlı olması anlamındadır. Bireyin örgütün norm, amaç ve değerlerinin olumlu davranışlar için önemli bir rehber olduğuna inanması durumunda ortaya çıkmaktadır (Çilkara, 2009: 8).

Bu bağıllık türlerinin farklı sonuçları ortaya çıkmaktadır. Devama yönelik bağıllığın yoğun olarak görüldüğü örgütlerde, işgörenlerin örgütte kalma ihtimalleri daha yüksek, kenetlenme bağıllığının yoğun olduğu örgütlerde, tehdit ve tehlikeler karşı örgütün kendini savunma gücü daha yüksek, kontrol bağıllığının bulunduğu örgütlerde örgüt ve işgören arasındaki değer ve normların uyumluluğu daha yüksektir. Kanter'e göre, örgütlerin işgören bağıllığı için üç yaklaşımı bir arada kullanmaları gerekmektedir (İnce ve Gül, 2005: 32).

2.4.1.2. O'Reilly ve Chatman'ın yaklaşımı

Örgütsel bağıllığı, bireyin çalıştığı örgüt için hissettiği psikolojik bağ olarak tanımlayan O' Reilly ve Chatman (1986), bir örgüte bağıllığı, uyum, özdeşleşme ve içselleştirme bağıllığı olarak üçe ayırmaktadır (Perçin ve Özkul, 2009: 31): Bu bağıllık türleri aşağıdaki gibi ifade edilmektedir;

Uyum Bağıllığı: Bağıllık, paylaşılmış değerler için değil, belirli ödülleri kazanmak için oluşmaktadır. Bu bağıllıkta ödüllerin çekiciliği, cezaların caydırıcılığı söz konusu olmaktadır.

Özdeşleşme Bağıllığı: Bağıllık, örgütteki diğer üyelerle iyi ilişkiler içerisinde olmak ve ilişkiyi devam ettirebilmek için gerçekleşmektedir. Böylece birey, bir grubun üyesi olmaktan gurur duymaktadır.

İçselleştirme Bağıllığı: Tümüyle bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma dayanmaktadır. Bu boyuta ilişkin tutum ve davranışlar örgütte personelin değer yargılarıyla bireyin bakış açısı uyumlu olduğunda ortaya çıkmaktadır.

Yukarıda ele alınan üç model, bağıllığın birbirinden farklı ve bağımsız olan boyutları temsil etmektedir. Burada üzerinde durulması gereken bir başka husus, psikolojik bağın temellerinin ve boyutlarının kişiden kişiye ve kişinin kendi içinde değişebileceği gerçeğidir (Gül, 2002: 44).

2.4.1.3. Etzioni'nin Yaklaşımı

Örgütsel bağıllığın sınıflandırılmasıyla ilgili yapılan ilk çalışmalardan birisi Etzioni'ye aittir. Etzioni örgütün işgörenler üzerindeki güç veya yetkilerinin, üyenin örgüte yaklaşmasından kaynaklandığını ileri sürmüştür. Örgütsel bağıllığı, üyelerin

örgüte yakınlaşmaları açısından üçe ayrılmaktadır. Bunlar; ahlaki bağlılık, hesapçı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılık olarak ifade edilmektedir (Bayram, 2005: 129):

Ahlaki Bağlılık: Örgütün amaçları, değerleri ve normlarını içselleştirme ile otoriteyle özdeşleşme temeline dayanmaktadır. Bireyler, toplum için faydalı amaçları takip ettiklerinde örgütlerine daha çok bağlanmaktadır.

Hesapçı Bağlılık: Örgüt ile üyeleri arasındaki alışveriş ilişkisini temel almaktadır. İşgörenler örgütlerine kattıkları karşılığında elde edecekleri ödüllerden dolayı bağlılık duymaktadırlar.

Yabancılaştırıcı Bağlılık: Bireysel davranışın ciddi bir şekilde sınırlandırıldığı durumlarda bulunan, örgüte olumsuz bir yönelişi temsil etmektedir. Bu bağlılık türü üyenin örgütü cezalandırıcı veya zararlı olarak gördüğünde meydana gelmektedir. Ayrıca yabancılaştırıcı bağlılıkta kişi, psikolojik olarak örgüte bağlılık duymamasına rağmen üye olarak kalmaya zorlanmaktadır (Balay, 2000: 16).

2.4.1.4. Penley ve Gould'un Yaklaşımı

Penley ve Gould'un yaklaşımı Etzioni'nin örgüte katılım modeline dayanmaktadır. Etzioni geliştirdiği modellerde örgütlerde bulunan uyum sistemlerini ve kişilerin bu sistemlere yönelme şekillerini ele almıştır (Gül, 2002: 44). Penley ve Gould, Etzioni'nin ahlaki, çıkarıcı ve yabancılaştırıcı katılım bağlılık modellerinin örgütsel bağlılığı açıklamak açısından uygun olduğunu ancak bu modelin literatürde yeterince değer görmediğini ileri sürmüştür. Bunun ilk nedeni, modelin karmaşık olmasıdır (Penley ve Gould, 1988: 45). Diğer bir neden ise modelin makro özelliğidir (İlsev, 1997: 19).

Penley ve Gould, Etzioni'nin modelindeki örgüte katılım şekillerini temel olarak örgütsel bağlılığın birbirinden farklı üç boyutu olduğunu ileri sürmüştür. Bu boyutlar, ahlaki bağlılık, çıkarıcı bağlılık, yabancılaştırıcı bağlılıktır. Bunlar literatür de aşağıdaki gibi açıklanmıştır (Samadov, 2006: 82-83):

Ahlaki Bağlılık: Örgütün amaçlarını kabul etme ve onlarla özdeşleşmeye dayanan bağlılıktır. Bu bağlılık şeklinde kişi, kendisini örgüte adanmakta, örgütün başarılı olması için sorumluluk duyma hissine sahip olmakta ve örgütü desteklemektir.

Çıkarıcı Bağlılık: Bu bağlılık türünde, çalışanların katkıları karşılığında ödüller ve teşvikler elde etmelerine dayanır. Örgüt hedefe ulaşmada bir araçtır.

Yabancılaştırıcı Bağlılık: Çalışanın örgütün iç çevresi üzerinde kontrolünün olmadığı ve alternatif iş veya örgütlerin bulunmadığı konusundaki algılamalarına dayanmaktadır. Örgütüne bu şekilde bağlı olan bir birey örgütteki ödül ve cezaların yaptığı işin niteliği ve niceliğinden ziyade tesadüfi olarak verildiğini düşünür.

Etzioni'nin modelinde ahlaki ve yabancılaştırıcı olmak üzere iki adet duygusal içerikli bağlılık mevcuttur. Ancak bunların birbirinden tamamen bağımsız mı yoksa birbirine zıt kavramlar mı olduğu yeterince açık değildir. Pegley ve Gould bu iki bağlılık kavramını birbirinden bağımsız olarak ele almıştır (İnce ve Gül, 2005: 36).

2.4.1.5. Allen ve Meyer'in Yaklaşımı

Örgütsel bağlılık konusunda yapılan araştırmalarda ele alınan ölçeklerin yetersizliği nedeniyle Allen ve Meyer tutumsal bağlılığı çok boyutlu ölçek kullanarak ele almışlardır. Allen ve Meyer'in ele aldığı üç boyutlu ölçek bu alanda ortaya konulan ölçeklerden üzerinde en çok durulan ve çalışma yapılan ölçektir (Kaplan, 2008: 48-49). İlk olarak 1984 yılında iki boyutlu bir ölçek hazırlanmıştır. Araştırmacıların ilk hazırladıkları ölçek duygusal bağlılık ve devam bağlılığı kavramlarını içermektedir. Allen ve Meyer daha sonra modele normatif bağlılığı eklemişleridir (Yağcı, 2007: 118). Aşağıda bu üç boyut hakkında literatür bilgisi verilmiştir.

Duygusal Bağlılık: İşgörenin örgütle bütünleşmesini yansıtır. Duygusal bağlılıkta çalışanların örgütte kalma nedeni, duygusal bağlılık ve örgütün amaçlarıyla özdeşleşmesidir. Güçlü duygusal bağlılıkla örgütte kalanlar, buna gereksinim duyduklarından değil, bunu istedikleri için örgütte kalırlar (Balay, 2000: 21).

Devamlılık Bağlılığı: Örgütten ayrılmanın getireceği maliyetlerin farkında olunması anlamına gelmektedir. Diğer bir ifadeyle örgütten ayrılmanın maliyetini hesaba katmayı ve bunu kabul etmeyi anlatır. Buna göre devamlılık bağlılığı, çalışanların bir örgütteki kıdem, kariyer ve yararlanma gibi yatırımları çok yüksek tutuyorsa ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla kişi istemeden de olsa örgütte kalmaya devam etmektedir (Gül, 2002: 459).

Normatif Bağlılık: Bireyin örgütte kalmasının ahlaki açıdan doğru olduğunu düşünmesi, güçlü bir kişisel bağlılık duygusu ile örgüte bağlı olması ve örgütte kalmasını ifade etmektedir (Perçin ve Özkul, 2009: 36). Normatif bağlılık, işgörenin örgütte çalışmayı kendisi için bir görev olarak görmesi ve örgüte bağlılık göstermenin doğru olduğunu düşünmesi yönüyle duygusal bağlılıktan, örgütten ayrıldığında meydana gelecek kayıpları hesaplamasından dolayı da devam bağlılığından farklıdır (Wasti, 2000: 201-202).

Allen ve Meyer'in ortaya koymuş olduğu bu üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeği yapılmış çalışmalardan anlaşılacağı üzere genel kabul görmüş bir ölçektir. Bu çalışmamızın uygulama aşamasında da bu üç boyutlu modelden yararlanıldığından dolayı ilerleyen bölümlerde bu üç boyut hakkında daha geniş literatür bilgisi verilecektir.

2.4.2. Davranışsal Bağlılık

Davranışsal bağlılık, bireyin geçmiş deneyimleri ve örgüte uyum sağlama durumlarına göre örgütlerine bağlı hale gelme süreci ile ilgilidir. Davranışsal bağlılık gösteren işgörenler, örgütün kendisinden ziyade yaptıkları belli bir faaliyete bağlanmaktadır. Davranışsal bağlılık, örgütten daha çok bireyin davranışlarına yönelik olarak gelişmektedir (Bayram, 2005: 129). Davranışsal bağlılık ile ilgili yaklaşımlar genellikle sosyal psikologların çalışmalarına dayanmaktadır ve literatür de davranışsal bağlılık konusunda Becker ve Salancik'e ait iki yaklaşım söz konusudur (Çilkara, 2009: 10-11). Aşağıda bu yaklaşımlarla ilgili detaylı bilgi verilmiştir.

2.4.2.1. Becker'in Yaklaşımı (Yan Bahis)

Becker'e göre örgütsel bağlılık, işgörenin bazı yan bahislere girerek tutarlı bir davranış dizisini, o davranışlarla doğrudan bağlantılı olmayan çıkarları ile ilişkilendirmesidir (Becker, 1960: 32; Kaplan, 2008: 55). Başka bir ifadeyle, işgörenin tutarlı davranışlar sergilemekten vazgeçtiğinde kaybedeceği yatırımları düşünerek, davranışları sürdürme eğilimi olarak ifade edilmiştir (Meyer ve Allen, 1984: 372).

Becker'e göre çalışanların bağlılık göstermesine neden olan yan bahis kaynakları dört tanedir (İlsev, 1997, 31-34): Bunlar;

Toplumsal Beklentiler: Kişi ait olduğu toplumun beklentilerinin sosyal ve manevi yaptırımları nedeniyle davranışlarını sınırlayan bazı yan bahislere girebilir. Bu tür toplumsal baskılara, sık sık iş değiştiren kimselere toplumda güvenilir gözüyle bakılmamasını örnek olarak göstermek mümkündür.

Bürokratik Düzenlemeler: Yan bahislerin ikinci kaynağı, bürokratik düzenlemelerdir. Örneğin emeklilik aylığı için her ay aylığından belli bir miktar kesinti yapılan kişiyi düşünelim. Bu kişi işten ayrılmak isteyince, hizmet süresi boyunca aylığından kesilen miktarın büyük bir tutara ulaşmış olduğunu görecektir. Bu düzenleme kişiyi yan bahse sokmaktadır. Çünkü örgütten ayrılırsa hakkı olan bu parayı kaybedecek, emekli aylığı alamayacaktır.

Sosyal Etkileşimler: Bireyin diğer bir bireyle ilişki içindeyken diğer bireylerde, kendisiyle ilgili bir kanaatin yerleşmesini sağlamıştır. Bu kanaatin bozulmaması için ona uygun davranışlar sergilemek zorundadır. Örneğin kişi kendini sözüne güvenilir biri olarak göstermişse, sözüne güvenilir insan kanaatinin bozulmaması için yalan söylemeyecektir. Bu durumda dürüst davranışlara karşılık bir bağlılık geliştirecektir.

Sosyal Roller: Yan bahisler kişinin içinde bulunduğu sosyal duruma alışmış ve uyum sağlamış olmasından da kaynaklanabilir. Böyle bir durumda kişi içinde bulunduğu sosyal rolün gereklerini yerine getirmeye o kadar alışmıştır ki, artık başka bir role uyum sağlayamayacaktır.

Yukarıda yapılan açıklamalardan anlaşılacağı gibi yan bahis yaklaşımı işgörenin işletmeye olan bağlılığının davranışsal boyutu olarak incelenmiştir. Yani işgörenin davranışları üzerinde durulmuştur (Kaplan, 2008: 56).

2.4.2.2. Salancik'in Yaklaşımı

Salancik'e göre, davranışa yönelik bağlılığın oluşabilmesi için, kişi ile örgüt arasındaki ilişkiyi gösteren psikolojik durum, davranışı devam ettirme isteği olmalıdır. Kişide bu istek davranışı yapan özellikler varsa oluşur. Davranışın geri dönülemez olması veya davranışta bulunma ile ilgili kararın herhangi bir baskı

altında olmadan verilmesi gibi etmenler, kişinin örgütte çalışma kararını verdikten sonra örgüt üyeliğini sürdürme konusunda istek duymasına neden olur (Gündoğan, 2009: 58-59).

Salancik'in yaklaşımı tutumlar ile davranışlar arasındaki uyuma göre açıklanmaktadır. Kişinin tutumları ile davranışları uyumsuz olduğu zaman kişi, gerilim ve strese girecektir. Tutumlar ile davranışlar arasındaki uyum ise bağlılığı getirecektir (Gül, 2002: 49).

2.4.3. Çoklu Bağlılık

Reichers tutumsal bağlılığı biraz daha genişleterek çoklu bağlılık yaklaşımını ortaya koymuştur. (Reichers, 1985: 465; İnce ve Gül, 2005: 54). Örgütsel bağlılık ile ilgili sınıflandırmalar genellikle bağlılığın örgütün bütününe duyulduğu mantığına dayanmaktadır. Çoklu bağlılık yaklaşımı ise, örgüt içinde bulunan farklı unsurların, farklı düzeylerde bağlılık türlerinin ortaya çıkabilmesine sebep olabileceğini ileri sürdüğünden diğer iki bağlılık türünden ayrı olarak ele alınmaktadır. Çoklu bağlılık modelinde örgütsel bağlılık, örgütü oluşturan çeşitli iç ve dış unsurların çoklu bağlılıklarının bir toplamı olarak ortaya çıkmaktadır. Kişiler, örgüt yöneticilerine, çalışma arkadaşlarına, referans gruplarına, farklı bağlılıklar geliştirebilmektedirler. Aynı zamanda örgüt dış çevresini oluşturan müşterilere, tedarikçilere, meslek odalarına, sendikalara ve topluma da farklı bağlılıklar gösterebilmektedirler (Balay, 2000: 28-29).

2.5. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİ EDEN FAKTÖRLER

Literatür incelendiğinde araştırmacıların örgütsel bağlılığa etki eden birçok faktör ortaya koydukları ve bu faktörleri gruplandırdıkları görülmektedir (Kaplan, 2008: 57). Örgütsel bağlılığa etki eden faktörlere ilişkin ilgili literatür de birçok değişkenin üzerinde durulmasına karşın, bu faktörlerin hangisinin örgütsel bağlılığı daha yüksek oranda etkilediğine ilişkin kesin bir hükümde bulunulmamıştır. Bu kapsamda, örgütsel bağlılık, kişinin içerisinde bulunduğu ortam, olay ve olguları algılama biçimi ve benzeri birçok faktörden etkilenebilmektedir (Boylu, Pelit ve Güçer, 2007: 57). Aşağıda örgütsel bağlılığa etki eden faktörlerden olan; kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörler ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

2.5.1. Kişisel Faktörler

Kişisel faktörlerle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik çok sayıda araştırma bulunmaktadır. Morris ve arkadaşlarının 1993 yılında yaptıkları araştırmanın dışında genellikle örgütsel bağlılık yazınında kişisel faktörler ile örgütsel bağlılık arasında güçlü ilişkiler olduğu kabul edilmektedir. Kişisel faktörler örgütsel hedef ve değerlerin içselleştirilip, işgörenin örgütte uzun yıllar çalışabilmesi için son derece hayati bir öneme sahiptir. Kişisel faktörlerin kapsamına iş beklentileri, psikolojik sözleşme ve kişisel özellikler girmektedir (İnce ve Gül, 2005: 59).

2.5.1.1. İş Beklentileri

İşgörenin yaptığı işle ilgili beklentisi çalıştığı işletmeye devam etmesi ve bağlılık göstermesini etkilemektedir. İşgören yaptığı işten gurur duymalı ve yaptığı işi zevk alarak yapmalıdır.

Örgütlerin varlık nedenleri insanların giderek çeşitlenen ihtiyaç ve hedeflerini karşılamaktır. İnsanlar örgütlere bu amaçla katılmaktadırlar. Çoğu zaman örgütler bu amaçlara ulaşmada kullanılan bir araçtır. Dolayısıyla örgütlerin bu amaçları karşılayabilme veya bu amaçlara hizmet edebilme yeteneği ve kapasitesi örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Çalışanların işyerindeki beklentilerinin gerçekleşme derecesinin bağlılıkla ilgili olduğunu ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır (Zaccaro ve Dobbins, 1989: 267-273; İnce ve Gül, 2005: 60).

İşgörenler ne kadar fazla faaliyet içinde bulunursa, işlerin kendilerine o kadar az sıkıcı geldiği araştırmalar sonucu ortaya çıkmıştır. Çünkü her gün defalarca aynı işi yapmak, işin niteliği ve önemi ne olursa olsun işgörene sıkıcı gelmekte ve işe bakış açılarını olumsuz etkilemektedir. Ayrıca, iş, işgörenin kendisine uygun yetenek ve becerilerini kullanmasını ne kadar çok gerektirirse, işgören de o kadar yararlı olduğu hissine kapılacaktır. Çeşitlilik, ilginçlik ve görevde meydan okuyuculuk sağlayan işler daha fazla doyum sağladıklarından dolayı, örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir (Cesur, 1998: 40).

2.5.1.2. Psikolojik Sözleşme

Psikolojik sözleşme, işgörenin örgütte kalırken imzaladığı, yetki, görev ve sorumluluklarını, örgütten kazanacağı ekonomik ve maddi haklarını belirleyen yazılı

bir sözleşmenin yanı sıra, somut olarak var olmayan, ücretler ve çalışma koşullarına ilişkin ekonomik sözleşmeye ek olan bir sözleşmedir. Bu yazılı olmayan anlaşma ile işgörenler, örgüte karşı belirli bir iş yapmayı ve sadakat göstermeyi garanti eder (Kaplan, 2008: 60). Yazılı olmadığı ve gayri resmi olduğu halde psikolojik sözleşme, örgütler için oldukça önemlidir. Çünkü psikolojik sözleşme ile bireyin örgüte bağlılıkları arasında açık bir bağlantı bulunmaktadır (İnce ve Gül, 2005: 61).

İşgörenin örgütle bütünleşmesinde önemli bir faktör olan psikolojik bağlılığın; rıza gösterme, özdeşleşme ve içselleşme olmak üzere üç unsuru vardır (Bennett ve Durkin, 2000: 130).

2.5.1.3. Kişisel Özellikler

Farklı kişisel özellikler, örgütsel bağlılık üzerinde farklı sonuçlar doğurmaktadır. Cinsiyet, yaş, eğitim durumu, kıdem gibi pek çok kişisel özelliğin örgütsel bağlılıkla ilişkisi olduğu bilinmektedir (İnce ve Gül 2005: 61). Bu özellikler hakkında aşağıda ayrıntılı bilgi verilecektir.

A) Cinsiyet

Cinsiyetin bağlılıkla ilişkisi çok sayıda araştırma ile ortaya konulmuştur. Bu kapsamda yapılan ilk araştırmalar daha çok erkek çalışanlar üzerinde yoğunlaşmış olmakla beraber, çalışan kadın sayısının yükselmesine paralel olarak kadınlarla ilgili araştırmaların sayısı da hızla artmıştır (Aven vd., 1993: 63-73).

Cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında tutarlı bir ilişki vardır. Bir grup olarak kadınların bağlılıklarının erkeklere oranla daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bunun nedeni olarak, kadınların örgütte buldukları pozisyonları elde etmede erkeklerden daha çok engel aştıkları ve bunun örgüte üyeliğini onlar açısından daha önemli hale getirdiği iddia edilmiştir (Mowday, vd., 1982: 31 Kaplan, 2008: 61).

Bazı çalışmalar da ise erkeklerin mi yoksa kadınların mı örgütlerine daha çok bağlılık gösterdikleri konusunda görüş ayrılıkları bulunmaktadır. Araştırmacılar farklı gerekçe ve nedenler ileri sürerek erkeklerin veya kadınların örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğunu iddia etmektedirler. Kadın çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin erkeklere göre daha düşük olduğunu savunan araştırmacıların ileri sürdükleri nedenler kadınların ailesel rollere verdikleri önem ve işgücüne

katılmalarının önündeki engellerdir. Kadın çalışanların erkeklere oranla daha fazla bağlılık gösterdiğini ileri süren araştırmacıların ileri sürdükleri nedenler ise, kadın çalışanların örgütlerinde daha istikrarlı olduğu ve kadın çalışanların karşılaştıkları engellerin motivasyonunu arttırdığıdır (İnce ve Gül, 2005: 62).

B) Yaş

İşgörenlerin yaşları isteklerini, tercihlerini ve tatmin düzeylerini etkileyebilmektedir. Örgütsel bağlılık ile işgörenlerin yaşları arasındaki ilişkiye yönelik olarak yapılan araştırmalar sonucunda, işgörenlerin büyük bölümünde yaşları ile örgüte bağlılıkları arasında orta düzeyde olumlu bir ilişki bulunmuştur (Kaplan, 2008: 62). Yaşı tek başına demografik değişken olarak ele alan bir çalışma da ise, yaşın bağlılıkla olan ilişkisinin olumsuz olduğunu ileri sürülmüştür (Alvi ve Ahmed, 1987: 267-280). Diğer bir araştırmada ise, Allen ve Meyer (1993) yaş ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin örgütsel bağlılığın tüm boyutları için ayrı ayrı incelenmesi gerektiğini savunmuşlardır. Buna göre duygusal bağlılık, çalışanın yaşı ile birlikte artış gösterirken, devamlılık bağlılığı ise çalışanın yaşından etkilenmemektedir.

Yapılan bazı araştırmalarda ise yaşlı çalışanların genç çalışanlara göre örgütlerine daha fazla bağlı olduğunu ortaya koymaktadır. Yaşlı çalışanları genç çalışanlara oranla örgütlerine daha fazla bağlı olmalarının sebeplerini aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür (İnce ve Gül, 2005: 66):

- Bir işgören örgütünde ne kadar uzun süre kalırsa daha iyi görevlere getirilme olasılığı daha fazla olmaktadır. Diğer bir ifade ile kariyer yapma imkânları hizmet süresi ile paralellik arz etmektedir.
- Yaşlı çalışanlar daha cazip işlere atılmayı genç çalışanlara göre daha riskli bulmaktadır.
- Yaşlı çalışanlar işlerini yaparken kendilerine ve tecrübelerine güvendiklerinden daha fazla tatmin duymaktadırlar (Sökmen, 2000: 50-53).

C) Eğitim Durumu

Yapılan araştırmalar işgörenlerin eğitim düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında ters bir ilişkinin var olduğunu ortaya koymuştur. Eğitim düzeyleri yüksek

olan işgörenlerin daha fazla beklenti içine girdikleri için buldukları örgüte eğitim düzeyleri düşük olan işgörelere oranla daha az bağılı oldukları ortaya çıkmıştır (Kaplan, 2008: 63).

Eğitim düzeylerinin artması alternatif iş imkânlarının artmasına neden olur. Ayrıca, daha ileri düzeyde eğitim almayı düşünmeyen işgörenlerin, eğitim almayı planlayan veya eğitimleri ile ilgili düşüncelerinde belirsizlik yaşayan çalışanlara göre daha yüksek bağılılık gösterdikleri ileri sürülmektedir. Örgütsel bağılılıkla eğitim düzeyi arasındaki ters yönlü ilişkiyi destekleyen çeşitli araştırmaların yanı sıra bazı araştırmacılar ise, sözü edilen ilişkinin yeterince açık ve güçlü olmadığına dair bulgular elde etmişler ve bu ilişkinin önemsenmemesi gerektiğini ileri sürmüşlerdir (Çöl ve Gül, 2005: 295).

D) Kıdem

Örgüt içinde herhangi bir pozisyon ya da unvan da çalışılan süre örgütsel bağılılığı etkilemektedir. Buna ek olarak bir örgütte geçirilen toplam hizmet süresi de örgütsel bağılılığı etkileyen kişisel bir değişkendir (Mathieu ve Zajac, 1990). Örgütsel bağılılık ile kıdem arasında pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur. Örgütte çalışılan süre arttıkça, örgütsel bağılılıkta paralel olarak artmaktadır (İnce ve Gül, 2005: 66).

Örgütsel bağılılık ile işgörenlerin örgütteki hizmet süreleri ile ilgili olarak yapılan araştırmaların sadece birinde negatif yönlü bir ilişki bulunurken, diğerlerinde pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur (Gümüş vd. 2003: 995). Buna göre, örgütteki toplam çalışma süresi ile bağılılık arasında pozitif yönde bir ilişki bulunurken, aynı pozisyonda geçirilen yıl sayısı ile bağılılık arasında ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Bu doğrultuda, örgütte çalışılan süre arttıkça, örgütsel bağılılık artmakta, ancak bir pozisyonda geçirilen süre uzadıkça, duygusal ve normatif bağılılık azalmaktadır (Yalçın ve İplik, 2005: 489).

2.5.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler, iş ve çalışma hayatına yönelik değerleri kapsamaktadır. Örgütsel bağılılık örgütsel faktörlerle yakından ilişkilidir (Northcraft ve Neale, 1990: 472; Glisson ve Duric, 1988: 76; İnce ve Gül, 2005: 70). Aynı zamanda örgütsel faktörler, örgütlerin işgörelere sağladığı imkânlar ile ilgili kavramları içerdiğinden, işgörenlerin buldukları örgüte bağılılıklarını doğrudan etkilemekte ve bakış

açılarının şekillenmesinde önemli rol oynamaktadır (Kaplan, 2008: 64). Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler, örgütsel ödüller, işin niteliği ve önemi, yönetim ve liderlik, ücret düzeyi, takım çalışması, rol belirsizliği ve çatışması gibi faktörlerdir ve bu faktörler hakkında literatürde yer alan bilgiler aşağıdaki gibidir.

2.5.2.1. Örgütsel Ödüller

Örgütsel ödüller, bağlılığı etkileyen çok önemli bir faktördür. Çünkü örgütsel bağlılık bir çalışan için geleceğe yönelik beklentilerin bugün ile değerlendirilmesi, bir işveren için ise bugün gösterilen çaba ve bağlılık karşısında ödenen ücrettir. Bu değişimi belirleyen faktörlerden birisi de işin nasıl ödüllendirildiğidir. Örgütsel ödüller bu nedenle örgütsel bağlılık ile doğrudan ilişkili bir faktördür (İnce ve Gül 2005: 79).

Örgütsel ödüllere ve olanaklara bağlı örgütsel bağlılık artışı, örgütün işgörene sağladığı olanaklar ve ödül sisteminin bileşkesine karşı işgörenin tutumudur. Takdir edilmek işgöreni başarıya götüren yolların başında gelmektedir. Yerinde ve zamanında methedilen, çalışmaktan dolayı takdir gören ve ödüllendirilen bir işgörenin örgütsel bağlılığı bu durumdan etkilenecektir. İşgörenin performansının gereğine uygun olarak değerlendirilmesi ve ödüllendirilmesi, örgütsel bağlılığını olumlu yönde etkilemektedir (Akıncı, 2002: 5).

Aynı zamanda örgütsel ödül sisteminin olmasının yanında bu ödül sisteminin adil bir şekilde dağıtılmasının da bağlılık açısından son derece önem arz etmektedir. Aksi takdirde işgörenin bulunduğu örgüte bağlılığı azalacaktır (Kaplan, 2008: 71).

2.5.2.2. İşin Niteliği ve Önemi

İşin niteliği ve önemi örgütsel bağlılığı etkileyen önemli faktörlerden biridir. İşin önemi, örgütte ya da dış çevrede bir işin insanların yaşamları üzerindeki etkisi olarak tanımlanmaktadır (Sökmen, 2000: 60). İş niteliklerinin ayrı ayrı incelendiği araştırmalara bakıldığında, özerkliğin örgüte bağlılığı olumlu yönde etkilediği görülmektedir. İşgörelere sorumluluklar ve görevler verilirken, kendi inisiyatiflerini de kullanabilme hakkı da verildiği zaman işgörenler, yaptıkları işin sonuçları ile ilgili olarak kendilerini daha çok sorumlu hissedebilmektedirler. Ancak yetki verilen

işgörenin yeterli bilgi ve tecrübeye sahip olabilmesi gerekmektedir (Kaplan, 2008: 66).

Yeterli bilgi ve tecrübeye sahip olmayan işgörelere, üstesinden gelemeyecekleri kadar yetki verilirse bir süre sonra işgören kendisini yetersiz hissedecek, motivasyonu düşecek ve örgüte bağıllığı azalacaktır. Bu yüzden özerkliğin örgüte bağıllığı olumlu ve olumsuz olarak iki yönde etkileyebileceği düşünülebilir. Örgütsel bağıllık ile işin niteliği ve özerkliği karşılaştırılacak olursa, örgütte uzun bir süredir görev yapan işgören o iş yerine ve iş süreçlerine alıştığı için yaptığı işin yüksek özerkliğe sahip olması, kendi kararlarına göre hareket etmesini doğal hale getirebilecektir. Bu yüzden örgütte uzun süredir görev yapan işgörenin daha kısa süredir görev yapan işgörene göre örgüte bağıllığı yüksek olacaktır (Ünler, 2006: 3).

Tüm bu araştırmalardan anlaşılacağı üzere doğru işgörene verilen doğru yetki ve sorumluluklar işgörenin çalıştığı örgüte bağıllık derecesini olumlu yönde etkileyecektir. Yetki ve sorumlulukların artışıyla birlikte işgörenlerin örgütsel bağıllığı da artacaktır yorumu yapılabilir.

2.5.2.3. Yönetim ve Liderlik

Örgütlerde yöneticilerin ortaya koydukları yönetim ve liderlik tarzları örgütsel hedef ve değerlere olan bağıllığı yükseltmektedir (Abraham, 1997: 181; İnce ve Gül, 2005: 72). Günümüz toplumlarında işgörenleri yönetime katmak, onların yaptıkları işten keyif almalarını sağlamak ve verimliliklerini arttırmak örgütsel bağıllık sağlayabilmek adına bir gereklilik haline gelmiştir (Bozkurt, 2008: 4).

Yönetim ve liderlik stili, kararlara çalışanların katılımını sağlayıp sağlamama açısından da örgütsel bağıllıkla ilintilidir. Esnek ve katılımcı yönetim ve liderlik tarzı örgütsel bağıllığı olumlu yönden etkilerken, otokratik yönetim tarzı katılmayı engelleyerek bağıllık duygusunu zedelemektedir. Genellikle, iş ortamında kişiye yüklenen sorumlulukları azaltıcı herhangi bir etmen onun bağıllığını da azaltmaktadır. Özellikle üst düzey pozisyonlar daha fazla sorumluluk gerektirdiğinden daha fazla bağıllık meydana getirme ihtimali vardır. Benzer şekilde bazı yöneticiler çalışanlarına işlerini nasıl yapacakları konusunda daha fazla özgürlük ve kendi başına karar alma yetkisi vermektedir. Kendisine hareket ve karar verme

özgürlüğü tanınan çalışanlarda daha olumlu tutumların ve bağlılığın gelişmesi beklenebilir (İnce ve Gül, 2005: 73).

2.5.2.4. Ücret Düzeyi

Ücret, bireyin yaptığı iş karşılığında elde ettiği maddi ödüldür. Bunun miktarı ve diğer çalışanlarla karşılaştırıldığında eşitliği önem taşır (Özkalp ve Kirel, 2011: 115). Örgütsel bağlılığı etkileyen en önemli faktörlerden birisi ücret düzeyidir. Kar amacı gütmeyen örgütlerin dışında hemen hemen örgütlerin tamamında işler belirli bir ücret karşılığında yapılmaktadır. Yapılan bir çalışmada ücretin işi bırakmada en önemli etmenlerden biri olduğu ileri sürülmüştür (Byington ve Johnston, 1991: 3-10).

Bu konu ile ilgili olarak ele alınması gereken başlıca sorun ücretin adil bir biçimde saptanıp ödenmesidir. Ücretlerin yanında işlerin miktar ve niteliği ile ilgili prim ve ikramiye tutarlarının saptanması da önemli bir unsurdur. İşletmeler için bir maliyet unsuru olarak görülen ücret, işgören için önemli bir tatmin aracıdır. Ücretin işgörenin gereksinimlerini gidermekte yeterli olup olmaması örgüte bağlılık düzeyini etkiler. İşgören yaptığı iş ile aldığı ücreti orantılı olarak görüyorsa, bulunduğu örgüte bağlılık duygusu yüksek olmaktadır. Tüm bu etkiler göz önüne alındığında ücretin işgörenin beklentisine, performansına ve piyasa ücret sistemine dayalı olarak adil bir şekilde belirlenmesi gerekir (Bozkurt, 2008: 5).

2.5.2.5. Takım Çalışması

Takım önceden belirlemiş hedeflere ulaşmak için bir araya gelmiş, birbirine bağımlı ve birlikte hareket eden iki veya daha fazla kişiden oluşan topluluktur (Keleş 2006: 68).

Takım ruhu ve çalışmasının örgütsel bağlılığı arttırdığı örgütsel bağlılık literatürün de genel kabul gören konulardan birisidir. Çünkü bağımsız çalışma gurupları ve takımların bir üyesi olarak faaliyet gösterenlerin iş tatminleri yükselmektedir. Globalleşmeyle birlikte artan rekabet, azalan kar ve çeşitlenen müşteri ihtiyaçları örgütlerde değişimlere neden olmuştur. Günümüzde örgütler, giderek çeşitlenen ve baş etmek zorunda oldukları sorun ve zorlukların bireysel becerilerden ziyade, sinerjik etkilere sahip olan takım ruhu ve çalışmasıyla

aşılabilineceğini düşünmektedirler. Arkadaşlarına, işlerine ve örgüte karşı olumlu tutum ve davranışlar sergileyen takım çalışanlarının yönetim, iş arkadaşları ve örgütlerine karşı bağlılıklarının arttığı kabul edilmektedir (İnce ve Gül: 2005: 80).

Yapılan araştırmalardan yola çıkarak şöyle bir yorum yapılabilir; işgörenlerin iş arkadaşlarıyla olan ilişkileri olumlu yönde ise bu işgörenlerin buldukları örgüte karşı bağlılığını olumlu yönde etkilemekte, eğer işgörenlerin iş arkadaşlarıyla olan ilişkisi olumsuz ise bu durum işgörenlerin buldukları örgüte bağlılığını olumsuz yönde etkilemektedir.

2.5.2.6. Rol Belirsizliği ve Çatışması

Rol belirsizliği, görev, yetki ve sorumluluk açısından tam bir kesinlik olmaması durumudur. Örgütün rol ile ilgili beklentilerinin sınırlarının tam olarak çalışana bildirmemesi sonucu ortaya çıkan durumdur. Rol çatışması ise, kişinin üstlendiği görev yani rol ile o rolden beklentilerinin uyuşmaması anlamına gelmektedir. Rol çatışması farklı kaynaklardan birden çok talep gelmesi sonucunda oluşmaktadır (Cengiz, 2001: 60-61).

Rol belirsizliği ve rol çatışması, işgörenlerin yaptıkları işlerin tanımlarıyla ilgilidir ve örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkileyen hususlardır. İşgörenler yaptıkları işlerin belirlenmesini ve bu doğrultuda yetkilendirilmeyi isterler. Aksi durumu işgörenler arasında problem çıkması olasıdır (Kaplan, 2008: 71);

Rol belirsizliği ve rol çatışmasının var olması, örgüt dışı alternatiflerin çekiciliğini arttırır. Bu durumda dolaylı olarak işgörenlerin bulunduğu örgüte bağlılığını düşürür. Rol gerekleri konusundaki belirsizlik örgüt içerisinde işgörenler arasında sorunlar ortaya çıkaracağından örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkiler (Mercan, 2006: 21).

Yukarıdaki faktörlere ek olarak, örgütün teknik düzeyi ve çevre ilişkileri, çalışanın işe sarılması, çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkileri, iş grupları, çalışma saatleri, iş deneyimi, tepe yönetimin ve işletmenin genel politika ve stratejileri, insan kaynakları uygulamaları, hizmet içi eğitim olanakları, örgütün pazar payı, şirketin imajı, sendikaların varlığı, örgütün bağlı bulunduğu sektör ve şirketin mali durumu gibi örgütsel faktörlerde örgütsel bağlılığı etkilemektedir (İnce ve Gül, 2005: 83).

2.5.3. Örgüt Dışı Faktörler

İşgörenlerin çalıştığı örgütüne bağlılığını etkileyen örgüt dışı faktörler, yeni iş bulma olanakları ve profesyonellik adı altında literatürde aşağıdaki gibi açıklanmıştır.

2.5.3.1. Yeni İş Bulma Olanakları

İşgörenin sahip olduğu alternatif iş imkânları ile buldukları örgüte olan bağlılıkları arasında negatif bir ilişki ortaya çıkmaktadır. İşgörenin örgütte çalışmaya başladığı anda sahip olduğu diğer iş olanakları en önemli örgüt dışı faktördür. Eğer işgören alternatif iş imkânlarına sahip ise, doğal olarak örgütsel bağlılığı diğer işgörelere oranla daha az olacaktır (Çakır, 2006: 94). Örgütsel bağlılık literatüründe, yeni iş bulma olanaklarının az olmasının örgütsel bağlılığı artırdığı konusunda ortak bir fikir bulunmaktadır (Gilbert ve Ivancevich, 1999: 385-397; İnce ve Gül, 2005: 85).

Günümüzde işsizlik oranının büyük olması gerçeği olduğu gibi, nitelikli işgörenin zor bulunduğu gerçeğinin de unutulmaması gerekmektedir. Örgütler nitelikli işgörenler bulabilmek ve örgütte çalışan nitelikli işgörenlerin örgütte kalmalarını sağlayabilmek için birçok faaliyet düzenlemekte ve uygulamalar yapmaktadırlar. Bu açıdan bakıldığında nitelikli işgörenin örgütte tutulmasının örgüte faydası büyük olacaktır (Kaplan, 2008: 74).

2.5.3.2. Profesyonellik

Profesyonellik, mesleki bağlılık ile ilgili bir kavramdır ve işgörenin işi ile özdeşleşmesi ve mesleki değerleri kabul edip içselleştirmesidir. Araştırmalar sonucunda profesyonelleri tarif eden 4 önemli özellik üzerinde durulmuştur (Cengiz, 2001: 14):

- Sosyal sorumluluk taşırlar.
- Kendi kurallarına inanırlar.
- Özerklik talebinde bulunurlar.

- Kendi alanları ile ilgili çeşitli örgütler kurarak, bunlara üye olarak, seminer, kongre, eğitim faaliyetleri gibi çeşitli toplantılara katılarak ve kitap ve benzeri gibi yayınları takip ederek bir araya gelme eğilimi içindedirler.

Profesyonellik, çelişkili bir örgütsel bağlılık kavramını ortaya çıkarmıştır. Hukuk, mühendislik ve tıp gibi teknik alanlardaki profesyoneller için ya mesleğine bağlılık ya da örgütüne bağlılık önem kazanmaktadır. İkisine birlikte bağlılık geliştirmeye çalışmak ise bir ikilem doğurabilmektedir. Şayet profesyonellerin çalıştıkları örgütler, mesleki gelişime destek oluyorsa, bu durumda çalışanların mesleki bağlılıkları olumsuz yönde etkilenirken örgütsel bağlılıkları olumlu yönde etkilenmektedir. Profesyonellerde karşılaşılan bu ikilemi azaltabilmek için mesleki değerlerle örgütsel değer ve uygulamaların bütünleştirilmesi önerilmektedir (İnce ve Gül, 2005: 85).

2.6. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK MODELLERİ

Bireylerin örgütlerine bağlanmalarının pek çok nedenleri olduğu ileri sürülmektedir. Örgütsel bağlılık ile ilgili modellerin geliştirilmesi, bu sebeplerin belirli gruplar altında toplanmasından ibarettir. Örgütsel bağlılığı etkileyen tüm faktörlerin ve etki derecelerinin incelenmesi ile elde edilen bilgileri, örgütsel bağlılığı arttırmada yöneticilere rehberlik etmesi düşünülmektedir. Örgütsel bağlılığı açıklayan modeller; Becker'in tek boyutlu örgütsel bağlılık modeli, Etzioni'nin örgütsel bağlılık modeli, Mowday, Steers ve Porter'in örgütsel bağlılık modeli, Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli olarak sıralamak mümkündür (Ertan, 2008: 11-20).

Bu bölümde örgütsel bağlılık modellerinden, Allen ve Meyer'in üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli incelenecektir. İlk olarak duygusal ve devam bağlılığı modeli ortaya konmuştur. Daha sonra ise, Meyer ve Allen (1990), yılında duygusal ve devamlılık bağlılığına ilave olarak Weiner ve Vardi (1980) tarafından önerilen ve Weiner (1982) tarafından geliştirilen Normatif bağlılık modelini ilave etmiştir. (Shepherd ve Mathews, 2000: 558; Weiner ve Vardi, 1980: 81-96). Allen ve Meyer, örgütsel bağlılığın bu üç bileşen boyutunda incelendiğinde, çalışanın örgütle olan bağlantısının daha iyi anlaşılacağını ileri sürmüşlerdir. Çalışanın bağlılığı farklı

nedenlerden etkilenmekle birlikte, bu üç bileşen arasında ortak özellikler vardır. (Selvi, 2011: 34).

Bu çalışmada, Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık modeli kullanıldığı için bu bölümde, duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık türleri hakkında geniş literatür bilgisi verilmiştir.

2.6.1. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık, bireyin örgütsel nesnelere sarılması ve örgütsel nesnelere özdeşleşmesini ifade etmektedir (Chen ve Francesco, 2003: 491; Bartlett, 2001: 337). Duygusal bağlılık işgörenlerin örgütsel amaç ve değerleri benimsemesini ve örgüt yararına olağanüstü çaba sarf etmesini ihtiva etmektedir (McGee ve Ford, 1987: 638-642). Meyer ve Allen'e göre duygusal bağlılık, bir kişinin örgüte olan duygusal ilişkisi ile ilgilidir (Meyer ve Allen 1990: 710-720). Allen ve Meyer duygusal bağlılığa etki eden faktörleri aşağıdaki gibi özetlemiştir (İnce ve Gül, 2005: 89):

İşin Zor Oluşu: İşgörenin çalıştığı örgütte yaptığı görevin, güç, mücadele gerektiren bir iş olmasıdır.

Rol Açıklığı: Örgütün işgörenden ne beklediğini açık olarak belirtmesidir.

Amaç Açıklığı: İşgörenin, örgütte yaptıklarını neden yaptığı konusunda açık bir anlayışa sahip olmasıdır.

Yönetimin Öneriye Açıklığı: Üst yönetimdeki kişilerin, örgütteki diğer işgörenler tarafından sunulan fikirleri dikkate almasıdır.

Arkadaş Bağlılığı: Örgütteki bireyler arasında yakın ve samimi ilişkilerin olmasıdır.

Eşitlik: Örgütteki kişilerden bazılarının hak ettiğinden fazlasını, bazılarının da hak ettiğinden azını almamasıdır.

Kişisel Önem: İşgören tarafından yapılan işin, örgütün büyük hedeflerine önemli katkılar yaptığı yönündeki duyguların güçlenmesini teşvik etmektir.

Geri Bildirim: İşgörenin performansı konusunda işgörene devamlı olarak bilgi vermektir.

Katılım: İşgörenin kendi iş yükü ve performans standartlarıyla ilgili kararlara teşvikini sağlamaktır.

Genel olarak duygusal bağlılığa sahip çalışanlar, her örgütte bulunması istenen ve yöneticilerin arzu ettiği kendini örgüte adanmış işgörenlerdir. Bu tür işgörenler örgütün başarısı için ek çaba harcamaya hazırdırlar ve örgütü başarıya götürecektir şekilde çalışırlar (Selvi, 2011: 37).

2.6.2. Devamlılık Bağlılığı

Allen ve Meyer, Becker'in (1960) yan bahis teorisinden yola çıkarak devamlılık bağlılığını geliştirmişlerdir. Literatürde bu bağlılık rasyonel bağlılık ve algılanan maliyet olarak da ifade edilmektedir. Devamlılık bağlılığı örgütten uzaklaşmanın getireceği maliyetlerin farkında olma anlamındadır (Chen ve Francesco, 2003: 491; Kavi, 1998: 8). Devamlılık bağlılığında; duyguların örgüte bağlanmada az bir rol oynadığı düşünülmektedir (Yüceler, 2009: 448). Devamlılık bağlılığı, çalışanların bir örgütteki kıdem, kariyer ve yararlanmaları gibi yatırımları oldukça yüksek tutuyor ise ortaya çıkmaktadır. Örneğin bir başka şehre taşınmanın ortaya çıkaracağı potansiyel güçlükler, hak edilen kazanım ve tazminatlar ya da başka bir örgütün şartlarına adapte olmak gibi yatırım ve maliyetler bu bağlılık türünün kaynağını oluşturmaktadır (Shaw, 2003: 1022). Dolayısıyla kişi örgütten ayrılmanın kendisi için maliyetinin yüksek olacağı düşüncesiyle istemese de örgütte kalmaya devam edebilmektedir (İnce ve Gül, 2005: 41).

Allen ve Meyer tarafından yapılan araştırmada, devam bağlılığı faktörleri aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Selvi, 2011: 37-38).

Yetenekler: Çalışanın çalıştığı örgütte kullandığı ve sahip olduğu mevcut yeteneklerini ve kazandığı iş tecrübelerini başka bir yere geçerken kullanıp kullanmayacağını ifade etmektedir.

Eğitim: Çalışanın sahip olduğu eğitimin, mevcut örgüt ve benzer örgütler dışındaki alternatifler için faydalı ve yeterli olmayacağı düşüncesidir.

Yerleşim Değişikliği: Çalışanın, örgütü bırakması durumunda farklı bir yerleşim alanına hareketi düşüncesidir.

Kendine Yatırım: Çalışanın, örgütten ayrılması durumunda alacağı emeklilik gibi primlerin ayrılması halinde kaybedilmesi durumudur.

Sosyal Çevre: Çalışanın, yaşadığı yerleşim biriminde ne zamandan beri konakladığıdır.

Alternatifler: Çalışanın örgütten ayrılması durumunda sahip olduğu işin benzerini veya daha iyisini bir başka yerde bulmada zorlanacak olmasıdır.

Bu yaklaşım aynı zamanda örgütsel bağlılığı, ödül ve maliyet bakış açısından da ele almaktadır. Maliyete göre daha fazla ödüle layık görülmek daha fazla örgütsel bağlılık anlamına gelmektedir (İnce ve Gül, 2005: 41). Becker, (1960) değişim yaklaşımına yatırım unsuruyla birlikte zaman unsurunu da ilave etmiştir. Ona göre bir çalışanın zaman içinde örgüte daha fazla yatırım yapması, ayrılması durumunda bunları kaybetmesi ihtimaliyle daha fazla bağlılık göstermesine neden olacaktır (Hrebiniak ve Alutto, 1972: 556; Chen ve Francesco, 2003: 491).

2.6.3. Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık, bireyin hem örgüte girişi öncesinde (ailesel/kültürel toplumsallaşma) hem de girişinden sonrasında (örgütsel toplumsallaşma) yaşantılarından etkilenmektedir. Bu da kişilerin sahip oldukları örgütsel bağlılık normunu anlatır (Balay, 2000: 79).

Normatif bağlılık, işgörenin çalıştığı örgüte karşı sorumluluğu ve yükümlülüğü olduğuna inanması ve bu yüzden kendisini örgütte kalmaya zorunlu hissetmesine dayanan bir bağlılık türüdür (Wasti, 2002: 26). Clugston'a göre işgören, sadakat, görev, yükümlülük gibi hislerinden dolayı organizasyonda kalmayı tercih etmektedir (Çekmecelioğlu, 2006: 3).

Normatif bağlılık çalışanın örgütüne bağlılık göstermesini bir görev olarak algılaması ve örgütüne bağlılığının doğru olduğunu düşünmesi sonucunda geliştiğinden diğer iki tür bağlılıktan ayrı bir boyutu ifade etmektedir. Duygusal bağlılık “bu örgütte kalmak istiyorum” ifadesini içeren bir felsefeyi bünyesinde barındırırken, normatif bağlılık “bu örgütte kalmalıyım şeklinde sloganlaştırılabilecek bir değer yargısını ve sorumluluk bilincini içermektedir (Allen, 2003: 513).

Normatif bağıllığın sonuçlarını anlamak için iki unsura ayırmak gerekmektedir. Bunlar; kişisel normlar ve sosyal belirleyiciler. Bu ayrım Triandas'ın çalışanlar arası davranışla ilgili teorisine de uygunluk içermektedir. Bu teoriye göre bir çalışanın davranış niyeti (Selvi, 2011: 41):

- Eylemi sergilemeye yönelik kendi etkisi,
- Davranışı sergileme sonuçları ve bu sonuçların değerlendirmesi hakkında inancı,
- Belli referans grupları (normatif inanç) üyeleri ve sosyal yapıda belli pozisyonun sahipleri için kesin bir davranışın algılanan uygunluğunu kapsayan sosyal faktörler,
- Fayda davranışının (kişisel normlar) ne olması gerektiği konusundaki çalışanın bireysel normatif inançlarının bir fonksiyonudur.

Bu bağıllık türü zorunluluk unsuru içermektedir. Çalışanların bağıllık duymaları, kişisel yararları için bu şekilde davranmaları istendiğinden değil, fakat yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna inanmalarından ortaya çıkmaktadır. Diğer bir ifadeyle normatif bağıllığın gelişmesinde sosyal baskıların göz ardı edilemeyecek bir önemi bulunmaktadır (Powell ve Meyer, 2003: 3).

Her üç bağıllık türünün ortak yönü, bağıllığın; çalışanların örgütüyle olan ilişkisini yansıtan ve örgüt üyeliğinin sürdürülmesi ya da sürdürülmemesi konusundaki kararları içeren bir psikolojik yapı olarak ele alınmasıdır. Bununla birlikte psikolojik yapının doğası gereği her bir örgütsel bağıllık türü birbirinden önemli derecede farklılıklar arz etmektedir. Örgütlerine güçlü duygusal bağıllık duyanlar böyle istedikleri için, güçlü devamlılık bağıllığı duyanlar böyle gerektirdiği için ve güçlü normatif bağıllık duyanlar böyle davranmanın doğru olduğuna inandıkları için bağlanmaktadır (İnce ve Gül 2005: 42).

Duygusal, devamlılık ve normatif bağıllığın bir diğer ortak yönü, kişi ile örgüt arasında örgütten ayrılma ihtimalini azaltan bir bağın oluşmasına sebep olmasıdır. Ancak bu bağın niteliği anılan bağıllık türlerine göre değişik olmaktadır. Duygusal bağıllık, kişiler istedikleri için, devamlılık bağıllığı menfaatler bağlanmayı

gerektirdiği için normatif bağlılık ise, ahlaki gereklerle ortaya çıkmaktadır (Allen ve Meyer, 1990: 3; Meyer ve Allen, 1991: 61-89).

Duygusal bağlılık bireyin kendini gerçekleştirme veya bireysel ihtiyaçlarını tatmin etme gibi bireysel nedenlerle örgüte bağlılık göstermeye inanmasından kaynaklanmaktadır. Tersine devamlılık bağlılığı ise, bireysel yatırımların artması, alternatif iş olanaklarının azlığı gibi örgütten ayrılmanın bireye yükleyeceği maliyetten ortaya çıkmaktadır. Son olarak normatif bağlılık ise, aile çevre, okul, kişilik, toplum, din coğrafi bölge gibi içsel ve dışsal faktörlerin etkilediği ve oluşturduğu örgüte giriş öncesi sahip olunan değer yargularından, kültürel birikimlerden ve sosyalleşme süreci sonucu kazanılan tecrübelerden ortaya çıkmaktadır (Beck ve Wilson, 2001: 260).

2.7. KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE İŞGÖRENLERİN KİŞİLİK TİPLERİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ

Bir bireyin zihinsel ve bedensel özelliklerinde görölen farklılıklar ve bu farklılıkların kişinin davranış ve düşüncelerine yansımış biçimi olarak ifade edilen kişilik kavramı, kişinin yetenekleri, arkadaşlık ilişkileri, kişisel özellikleri ve zihinsel yönünden meydana gelmektedir. Örgütsel bağlılık ise, işgörenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir. İşgörenlerin çalıştığı örgüte karşı bağının güçlü olması işletmenin başarısı açısından büyük önem teşkil etmektedir.

Yapılan araştırmalar kişilik ile denetim odağı arasında ve denetim odağı ile örgütsel bağlılık arasında açık bir ilişkinin olduğunu göstermektedir (Balay, 2000: 146). Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler, kişilerin algılamaları ile ilgili olarak ortaya çıkmaktadır. Kişilerin algılamaları arasındaki farklılık ise, kişilik tiplerinden ve farklı kişilik özelliklerine sahip olmalarından kaynaklanmaktadır. Farklı kişilik tipinde olan işgörenler, aynı olayları ve aynı durumları farklı şekillerde algılamakta, farklı tepkiler vermektedirler. Kişilerin olayları algılamalarında ve verdikleri tepkilerinde farklılıklar olduğundan ve kendilerini mutlu ya da mutsuz eden olayların farklı olmasından dolayı örgüt içerisinde bulduklarında da olaylara birbirinden farklı tepkiler göstermektedirler. Örgüt içerisinde yürütölen bir uygulama bir işgöreni oldukça memnun ederken, diğer bir işgörene gereksiz bir uygulama olarak görölebilir (Kaplan, 2008: 75).

İşgörenlerin kişilik yapısı, buldukları ortamı bazen olumlu bazen de olumsuz şekilde etkilemektedir. Bu durum örgüt içerisinde de geçerli bir durumdur. Örneğin dışa dönük kişilik yapısına sahip işgörenle içe dönük kişilik yapısına sahip işgörenin örgüt içindeki durumu ve olaylara bakış açısı oldukça farklı olmaktadır.

Kişilik tiplerinin örgüt içinde farklı sonuçlar doğurmasından dolayı literatürde bu sonuçlar hakkında aşağıdaki gibi bilgiler verilmektedir.

Yüksek uyumluluk özelliklerine sahip işgörenler, empatik, etrafına karşı saygılı ve anlayışlıdır, samimi ve insancıl davranışlar gösterirler. İşbirliğinden kaçan sinirli, huysuz bireyler ise düşük uyumluluk özelliklerine sahiptir. Yapılan çalışmalar sonucunda özellikle uyum boyutu ile performans arasında anlamlı ve güçlü ilişkiler bulunmuştur (Şeker, 2011: 49). Örgütüne bağlı işgörenlerin performanslarının yüksek olduğu sonucundan yola çıkarak örgüt içinde yüksek uyumluluk özelliklerine sahip işgörenlerin, örgütsel bağlılıklarının da daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

Yüksek duygusal dengeye sahip bireyler ise, güven verici, sakin, eleştiriye açık, dengeli gibi kişilik özelliklerine sahiptirler. Endişeli, gergin, sıkıntılı özellikler gösterenler ise düşük duygusal denge özelliklerine sahiptirler (Somer ve Golberg, 1999: 421). Yukarıda yapılan açıklamalar doğrultusunda, Yüksek duygusal dengeye sahip olan işgörenler buldukları örgütlere daha bağlı olan işgörenlerdir yorumu yapılabilir.

Diğer bir kişilik özelliği olan açıklık, kişilik yapısı içerisinde bilişsel yönü en fazla olan özellik olarak görülmektedir. Bu açıdan yüksek seviyede açıklık özelliğine sahip olan bireyler, hayal kuran, maceracı, orijinal, meraklı, kendi düşünce ve duygularına yönelen kişiler olarak bilinirler. Düşük seviyede açıklık özelliklerine sahip bireyler değişime direnen, kapalı, tutucu olarak değerlendirilmektedir (Tabak vd., 2010: 543-544). Yüksek seviyede açıklık özelliğine sahip bireyler kendine güvenen bireyler olarak görülmektedir. Bu özelliğe sahip örgüt içinde bulunan işgörenler kendine güvenleri yüksek olacağından dolayı iş değiştirme konusunda rahat davranmaları olasıdır. Bu yüzden yüksek seviyede açıklık kişilik özelliğine sahip işgörenlerin örgütüne bağlılığının daha düşük olacağını söylemek mümkün olacaktır.

Yüksek sorumluluk duygusuna sahip bireyler, dikkatli, öz disipline ve başarıya duygusuna sahip, titiz, sistemli çalışan bireylerdir. Düşük sorumluluk duygusuna sahip bireyler ise, dikkatsiz, düzensiz, sorumsuz, plansız, özellikler gösterirler. Sorumluluk duygusu yüksek çalışanlar, daha planlı, disiplinli, gayretli ve tepkilerinde mantıklı olmaya daha yatkın olduklarından dolayı, sorumluluk duygusu düşük olanlara göre görevin, gereklerine daha bağlı, sorunlarda sorumluluk üstlenmeye ve inisiyatif kullanmaya daha arzulu, kurallara uyma konusunda daha tutarlıdır. Yapılan araştırmalar, sorumluluk duygusu yüksek olan kişilerin görevlerinde yüksek performans gösterdiklerini ortaya koymaktadır (Şeker, 2011: 48). Örgüt içindeki işgörenlerin yüksek performansa sahip olanları çalıştığı örgüte daha bağlı olduğunu söylemek mümkündür.

Dışa dönük bireyler, grup içerisindeki diğer bireylerle kolay iletişim kurarlar, kaynakların bulunmasında ve kullanılmasında öncülük ederler. Dış dünyaya açık bireylerdir. Etkindirler, aktiftirler ve oldukça duygusal bir yapıya sahiptirler. Diğer insanlarla birlikte olmaktan zevk alırlar, cesurdurlar, hırslıdırlar, politikacı ya da diğer yüksek görüş derecesine sahip olan liderler olma eğilimindedirler. Eğlence ve iş dışındaki sosyal hayatı önemserler (Ödemiş, 2011: 82). Yapılan araştırmalar dışa dönük işgörenlerin dış dünyayla daha alakalı olduklarından dolayı, içe dönük işgörene oranla buldukları örgüte daha az bağlı olduklarını ortaya koymuştur. Çünkü dışa dönük işgören bulunduğu örgütü bıraktığı zaman kolaylıkla bir başka örgütte iş bulup o ortama rahatlıkla ayak uydurabilmektedir.

Yukarıda kişilik tipleri ile örgütsel bağlılık ilişkisi örgütler bazında ele alınmıştır genel olarak bakıldığında kişilik tipleri ile örgütsel bağlılık arasında ilişki vardır denilebilmektedir. Şimdi bu durumun konaklama işletmeleri bakımından nasıl bir anlam ifade ettiği açıklanmaktadır.

Yapılan araştırmalar konaklama endüstrisini oldukça stresli bir iş ortamında, düşük ücret imkânı sunan, düşük iş morali ve çalışanların iş-aile çatışmasına ek olarak uzun çalışma saatleri gerektiren bir endüstri olarak tanımlamaktadır. Ayrıca konaklama endüstrisinde çalışan personel stresli ve potansiyel iş-aile çatışmalarına neden olan müşterilerle fazlasıyla etkileşim içerisindeyler. Konaklama işletmelerinde personel devrinin yüksek olması olumsuz iş tutumlarını da (İş tatmini,

örgütsel bağlılık) beraberinde getirmektedir. Çalışanların kişisel özellikleri ile iş tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi, otel işletmelerinde doğru insanın doğru yere en iyi şekilde yerleştirilmesi açısından önemlidir (Perçin ve Özkul, 2009: 44).

Turizm endüstrisi içerisinde yer alan otel işletmelerinin başarıları büyük ölçüde insan gücünün etkinliğine dayanmaktadır. Buna bağlı olarak yüz yüze ilişkilerin yoğun olarak yaşandığı ve personel devrinin yüksek olduğu otel işletmelerinde çalışanların eğitimi, geliştirilmesi ve iş tatmini daha da önemli olmaktadır (Tarlan ve Tütüncü, 2001: 142); Aynı zamanda personelin eğitimi ve geliştirilmesi yüksek maliyet ve uzun bir zaman dilimi gerektiğinden dolayı örgütüne en üst düzeyde bağlı olan işgörenin hangi kişiliğe sahip olduğu bilindiğinde ve bu işgören işletmeye alındığında, yüksek düzeyde verimlilik, giderlerde azalma ve zaman kazanma açısından işletme büyük bir avantaj sağlayacaktır.

Otel işletmelerinde çalışan personelin iş tatmini ve örgütsel bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki vardır. Tatmin olmuş çalışan örgütüne bağlıdır ve bunun tam terside geçerlidir. Duygusal istikrara sahip dışa dönük ve vicdanlı çalışma kişilik özelliklerine sahip işgörenler otel işletmelerinde tercih edilmesi gereken personeldir. Çünkü bu personelin örgütten ayrılma olasılığı daha azdır. Örgüte daha fazla bağlıdır ve örgütün yararına daha fazla çalışacaktır (Silva, 2006: 324).

Turizm sektöründe çalışan işgörenlerin kişilik tipleri, iş arkadaşları ve konuklar üzerinde etkili olmaktadır. Doğru işe doğru işgören alınmadığı zaman hem iş arkadaşlarını, hem de konukları olumsuz yönde etkileyecektir. Bu nedenle işgörenlerin seçimin de doğru işgöreni belirlemek için kişiliğinin belirlenmesi önem arz etmektedir. Çünkü örgütüne bağlı olan bir işgören hem iş arkadaşlarıyla hem de konuklarla iyi ilişkiler içinde olacak bu da işletme açısından olumlu sonuçlar meydana getirecektir. Bu nedenle örgütüne bağlı işgörenin hangi kişiliğe sahip olduğunun belirlenip işe alınması emek yoğun olan turizm işletmelerinin verimliliği ve devamlılığı açısından büyük bir öneme sahiptir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE İŞGÖRENLERİN KİŞİLİK TİPLERİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

3. ALAN ARAŞTIRMASI

3.1. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ VE AMACI

Bir bireyin zihinsel ve bedensel özelliklerinde ortaya çıkan değişiklikler ve bu değişikliklerin kişinin davranış ve düşüncelerine yansıtış biçimi olarak ifade edilen kişilik, kişinin yetenekleri, arkadaşlık ilişkileri, kişisel özellikleri ve zihinsel yönünden oluşur.

Günümüzde örgütsel bağlılık kavramı da büyük bir öneme sahiptir. Örgütsel bağlılık, işgörenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir. İşgörenlerin çalıştığı örgüte karşı bağının güçlü olması işletmenin başarısı açısından çok büyük bir öneme sahiptir.

Konaklama işletmelerinin hizmet yoğun üretim yapısı, işgörenlerin çalıştığı örgüte bağlılığını önemli hale getirmektedir. İşgörenin örgüte bağlılığında kişilik tipinin etkili olacağı iddialarına dayanan bu tez çalışmasında, turizm işletmelerinde kişilik tipleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki üzerinde durulmaktadır.

Çalışmanın ortaya koyacağı sonuçların, konaklama işletmelerindeki işverenlerin ve yöneticilerin doğru işgöreni seçmelerinde yol gösterici araçlardan birisi olacağı düşünülmektedir. Bu sayede doğru işe doğru insanın atanması ile işgörenlerin işlerini sevmeleri ve severek yapmaları sayesinde örgütsel bağlılıklarının da artmasına katkı sağlaması hedeflenmektedir.

Bu araştırmanın amacı ise, konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin kişilik tipleri ile örgütsel bağlılıkları arasında ilişkileri ortaya koymaktır. Konaklama işletmeleri hizmet üreten işletmelerdir. Hizmetin üretilmesinde en önemli kaynak insandır. Diğer bir ifade ile bir konaklama işletmesinin başarısının anahtarı işgörenlerdir. Bu durum konaklama işletmelerinde işe alınacak işgörenlerin kişilik olarak hangi yapıda olmasının belirlenmesini önemli hale getirmektedir. İşgören devrinin çok fazla olduğu sektörde çalışanların işletmeye bağlılıklarının sağlanmasında doğru insanı bulmak bağlılığa doğrudan etki edeceğinden dolayı kişilik tipi ile örgütsel bağlılık ilişkisini ortaya koymak sektör işletme yöneticilerine işgören seçim politikalarının oluşturmada ve işletmelerde doğru çalışanın doğru yerde istihdam edilmesinde yol gösterici araçlardan birisi olacaktır. Bu bağlamda çalışmanın temel amacı konaklama işletmelerinde örgütsel bağlılığın oluşması için hangi kişilik tipinin baskın olduğunu ortaya çıkarmaktır. Turizm sektörü işletmelerinde işgörenlerin kişilik tipleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin yeterli düzeyde araştırılmamış olması nedeniyle çalışmayla turizm alanındaki literatüre de katkı sağlaması amaçlanmaktadır.

3.2. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Araştırma sorularına verilecek cevaplar hizmet sektörü içinde yer alan konaklama işletmelerinden elde edilecek ampirik verilerin istatistiksel analizleri sonucunda ortaya çıkarılacaktır. Bu çalışmada ilk olarak, kişilik tipleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek için genel bir hipotez ortaya konulmuştur.

Kişiliğin her bir boyutunun örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini ölçmek içinde alt hipotezler oluşturulmuştur.

Hipotezleri test etmek için anket çalışması sonuçları istatistik paket programında değerlendirilmeye tabi tutulmuştur. Çalışmada kullanılacak hipotezler aşağıda yer almaktadır;

H₁: Konaklama işletmelerinde işgörenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Bu hipotez doğrultusunda oluşturulan alt hipotezler ise aşağıdaki gibidir:

Hipotez 1a: Konaklama işletmelerinde işgörenlerin yeniliklere açık kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki vardır.

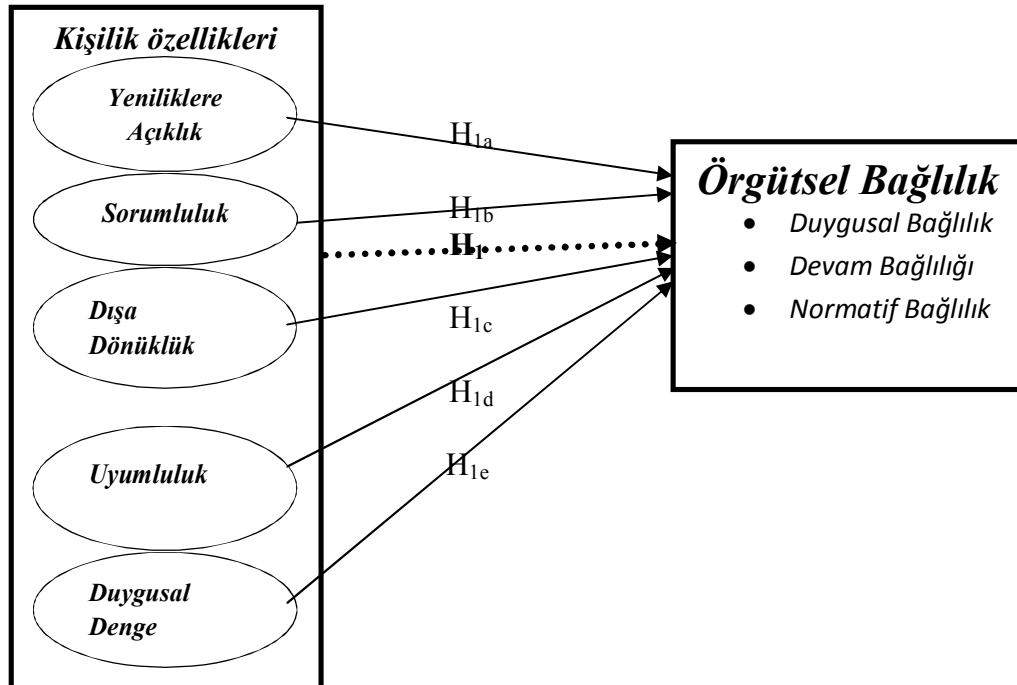
Hipotez 1b: Konaklama işletmelerinde işgörenlerin sorumluluk duyan kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 1c: Konaklama işletmelerinde işgörenlerin dışa dönük kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 1d: Konaklama işletmelerinde işgörenlerin uyumluluk kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 1e: Konaklama işletmelerinde işgörenlerin duygusal denge (Nevrotik) kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Bilimsel bir araştırmanın amacına ulaşmada araştırma modelinin seçimi önemlidir. Uygulamalı çalışmalarda izlenen yöntem, çalışmanın amaca varmasında uygun bilimsel sürecin seçilmesini içermektedir (İslamoğlu, 2003: 53). Araştırmada kullanılan hipotezlerin modeli aşağıda şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Modellemesi

3.3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Araştırma da verilere ulaşmada standardize anket yöntemi kullanılmıştır. Elde edilecek verilerle, otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin kişilik tipleri ile örgütsel bağlılıklarının belli bir andaki durumları ortaya konulacaktır.

Araştırma amacı bakımından hem tanımlayıcı hem de açıklayıcı niteliktedir. Çünkü çalışmanın önceki bölümlerinde kişilik ve örgütsel bağlılık bütün yönleriyle ele alınmış, çeşitli bakış açıları ve yaklaşımlardan hareketle tanımlanmaya çalışılmıştır.

Bu kısımda araştırmanın örneklem seçimi, veri toplama aracının geliştirilmesi, veri toplama aracının yapısı ve içerisinde yer alan soruların niceliği ve niteliğinin yanında veri toplama süreci ve araştırmanın sınırlılıkları ile ilgili açıklamalar yapılacaktır.

1.3.1. Araştırmanın Örneklem Seçimi

İşgörenlerin kişilik tiplerinin örgütsel bağlılıklarına olan etkisinin araştırıldığı bu çalışmada araştırma evrenini; Afyonkarahisar'da Ömer-Gecek Termal Turizm Bölgesi'nde faaliyet gösteren beş yıldızlı termal otellerinin işgörenleri oluşturmaktadır. Bölgede beş yıldızlı toplam otel sayısı beş adettir. Bu beş otelde çalışan toplam işgören sayısı 1075 dir.

Bu beş yıldızlı otellerin tamamına 450 adet anket formu dağıtılmış bunlardan ancak 300 adet anket elde edilebilmiştir. Gelenlerden değerlendirilebilecek nitelikteki 282 tanesi değerlendirmeye alınmıştır. Rastgele doldurulmuş olan 18 anket değerlendirmeye tabi tutulmamıştır. Geriye dönüş oranı formülle bulunan sonuca göre gerekli kriterleri sağladığından anket verileri analiz programında analiz edilmiştir.

Araştırmaya beş yıldızlı otellerin dâhil edilmesinin nedeni, diğerlerine göre daha çok profesyonel yöneticileri bünyesinde bulundurmaları, insan kaynağı politikalarına sahip olmaları ve daha çok kurumsallaştıkları varsayımdır.

3.3.2. Veri Toplama Aracının Seçilmesi

Araştırmada veri toplamak amacıyla araştırmacının yapısına uygun olarak nicel araştırma yöntemlerinde veri toplama tekniklerinden birisi olan anket tekniği kullanılmıştır. Nicel araştırma önceden hazırlanmış bir soru formuna bağlı kalınarak, sayısal yorum ve genelleme yapılabilen bir araştırma türüdür. Niceliksel araştırma yönteminde, araştırılan konuya ilişkin, evreni temsil edecek örneklemden sayısal sonuçlar elde edilmektedir. Elde edilen sonuçlar üzerinde gerekli istatistikî ve matematiksel analizler yapılabilmektedir. Nicel araştırma yönteminde, araştırma evreninin araştırma konusu hakkındaki fikrinin yönü sorgulanmaktadır (Nakip, 2005: 79). Nicel araştırmada veri toplama yöntemlerinden biri olan anket, özellikle sosyal bilim araştırmalarında sıklıkla başvurulan bir yöntemdir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 258).

Anket tekniğinin hem araştırmacı hem de denekler için zaman ve maliyet açısından kolaylık sağlaması, deneklere kolayca ulaşılabilmesi, tutum ölçümü ve sayısal verilerin elde edilmesi için en kullanışlı ölçme araçlarından birisi olması farklı analiz türlerini uygulamaya imkân vermesi gibi sebepler göz önünde bulundurularak veri toplama aracı olarak anket tekniği seçilmiştir (Bilgin, 2011: 59).

Bu araştırmada hipotezlerin ölçülebilir hale getirilmesini sağlamak amacıyla oluşturulan değişkenlerden oluşan bir anket formu düzenlenmiştir. Üç bölümden oluşan anket formunda birinci bölüm, 7 sorudan oluşmaktadır. Bu bölümdeki sorular işgörenlerin; cinsiyetlerini, yaşlarını, medeni hallerini, eğitim durumlarını, çalıştığı departmanları, çalıştığı işletmede ne kadar süredir çalıştığını, gelir durumlarını belirlemeye yönelik kontrol değişkeni sorularından oluşmaktadır.

Anketin ikinci bölümünde ise işgörenlerin kişilik özelliklerini belirlemeye yönelik olarak toplam 48 soru bulunmaktadır. Kişilik belirleme ölçeği olarak insan kişiliğini tanımlamakta geçerli ve güvenilir olduğu bilimsel olarak kanıtlanmış olan “Beş Faktör Ölçeği” kullanılmıştır. Beş faktör kişilik ölçeğinin kullanılmasının sebebi, kişilik özelliklerini ölçmek amacıyla geliştirilen pek çok geçerli kişilik envanterinin ya beş faktör boyutlarını ölçmesi, ya da ölçülen boyutların beş faktör boyutlarıyla yüksek düzeyde ilişkili çıkmasıdır (Demirci ve diğ., 2010: 21).

Kişiliği belirlemeye yönelik anket beş bölümden oluşmaktadır. Bunlar; Yeniliklere Açık Olanlar (1-10'uncu sorular), Sorumluluk Duyanlar (Bilinçliler, Vicdan sahibi olanlar) (11-20'inci sorular), Dışa Dönükler (21-28'inci sorular), Uyumlular (29-38'inci sorular), Duygusal Denge (Nevrotikler) (39-48'inci sorular). Kişilik ile ilgili tüm sorular (5) basamaklı likert tipinde hazırlanmış olan ölçek ile ölçülmektedir. Bu bölümdeki anketin ölçeğinin soruları Bilgin (2011)'in yazmış olduğu; Turizmde Lisans Öğrenimi Gören Öğrencilerin Kişilik Özellikleri ve Mesleğe Yönelik Düşünceleri Üzerine Bir Alan Araştırması adlı Yüksek Lisans Tezinden uyarlanmıştır.

Anketin üçüncü bölümünde ise, örgütsel bağlılığı ölçmek için, Allen ve Meyer tarafından geliştirilmiş ve genel kabul görmüş 26 sorudan oluşan örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel bağlılığı ölçmeye yönelik anket ise, üç bölümden meydana gelmektedir. Bunlar; işgörenlerin Duygusal Bağlılığını ölçmek için (1-9)'uncu sorular, Devamlılık Bağlılığını ölçmek için (10-16)'ıncı sorular, Normatif Bağlılığını ölçmek için ise, (17-26)'ıncı sorular kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık ile ilgili tüm sorular (5) basamaklı likert tipinde hazırlanmış olan ölçek ile ölçülmektedir. Bu bölümdeki anketin ölçeğinin soruları ise Selvi (2011)'in yazmış olduğu; Astrolojik Kişilik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki adlı Yüksek Lisans Tezinden uyarlanmıştır.

3.3.3. Verilerin Toplanması

Afyokarahisar'da Ömer-Gecek Termal Turizm Bölgesi'nde faaliyet gösteren beş yıldızlı beş otele otel başı 90 adet anket olmak üzere toplamda da 450 adet anket bırakılmıştır. Anketlerin tamamı tüm departmanlar da çalışan işgörelere bırakılmıştır ve anket üzerine herhangi bir isim yazılmaması istenmiştir.

Teslim edilen anketlerden 300 tanesi geri dönmüş, bunlardan da 282 tanesi uygulamada kullanılmıştır. Dolayısıyla araştırmanın örneklemini 5 otel ve 282 çalışan oluşturmaktadır.

3.3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın sadece bir bölgeye yönelik yapılması araştırma sonucunda elde edilen bulguların genelleştirilmesi bakımından bir sınırlılık oluşturmaktadır. Aynı zamanda konaklama sektöründe kişilik tipleri ile örgütsel bağlılık ilişkisi konusunun

daha önce ele alınmamış olması ve sektöre yönelik yeterli çalışmanın bulunmaması karşılaştırma yapmak açısından bir sınırlılık oluşturmaktadır. Anket yönteminin kullanılması, maliyet ve zamanın kısıtlı olması çalışmanın diğer bir sınırlılığını oluşturmaktadır.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırmanın bu bölümünde, konaklama işletmelerindeki işgörenlerin kişilik tipleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik hazırlanan anket formunda yer alan boyutlara ilişkin güvenilirlik analizi sonuçlarına, katılımcıların demografik özelliklerine ve araştırma amaçları doğrultusunda oluşturulan hipotezlerin cevaplarına yer verilmiştir.

4.1. GÜVENİLİRLİK ANALİZİ

Ölçeğin güvenilirliği hesap edilirken (Cronbach's Alpha katsayısına göre) aşağıdaki gibi bir derecelendirme dikkate alınmaktadır (Özdamar, 1999: 522):

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ Ölçek güvenilir değil,

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ Düşük güvenilirlik,

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ Ölçek güvenilir,

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ Ölçeğin güvenilirliği yüksek

Uygulanan anketler sonucunda güvenilirlik her iki grupta da yüksek çıkmıştır.

Tablo 3. *Güvenilirlik Analizi*

Kişilik	Örgütsel Bağlılık
,894	,871

4.2. DEMOGRAFİK BULGULAR

Anket çalışması sonucunda toplam 282 geçerli anket formu elde edilmiştir. Bu anketlerin kontrol değişkenlerine, diğer bir ifadeyle demografik verilerine ilişkin istatistikî sonuçlar aşağıda verilmiştir.

4.2.1. Cinsiyet Dağılımı

Aşağıdaki tablo 4'te görüldüğü gibi araştırmaya katılanların % 43.6'sı bayan ve % 56.4'ü erkektir. Araştırmada yer alan işgörenlerin cinsiyetlerinde baskın bir taraf yoktur.

Tablo 4. *Cinsiyet İle İlgili İstatistikler*

Cinsiyet grupları	Sayı	Yüzde
KADIN	123	43,6
ERKEK	159	56,4
TOPLAM	282	100,0

4.2. 2. Yaş Dağılımı

Frekans analizi sonuçlarına bakıldığında tablo 5'te araştırmaya katılan işgörenlerin çoğunluğunun % 40.1 inin 25-34 yaş grubu arasında yer aldığı görülmektedir. Diğer işgörenlerin % 29.8'i 18-24 yaş, yüzde 24,1'i 35-44 yaş, % 4,3'ü 45-54 yaş, %1.1 'i 55-64 yaş ve % 7' si 65 yaş ve üzeri grubunda yer almaktadır.

Tablo 5. *Yaş İle İlgili İstatistikler*

Yaş grupları	Sayı (n)	Yüzde (%)
18-24 YAŞ	84	29,8
25-34 YAŞ	113	40,1
35-44 YAŞ	68	24,1
45-54 YAŞ	12	4,3
55-64 YAŞ	3	1,1
65 YAŞ VE ÜZERİ	2	,7
Toplam	282	100,0

4.2.3. Medeni Hal

Araştırmaya katılanların medeni durumları ile ilgili tablo 6 incelendiğinde ağırlıklı olarak evli olan işgörenlerin olduğu ortaya çıkmaktadır. Evli işgörenlerin oranı % 57.8, Bekâr işgörenlerin oranı ise, % 42.2 dir.

Tablo 6. *Medeni Durum İle İlgili İstatistikler*

Gruplar	Sıklık	Yüzde
BEKAR	119	42,2
EVLİ	163	57,8
TOPLAM	282	100,0

4.2.4. Eğitim Durumu

Araştırmaya katılanların tablo 7'ye göre çoğunluğu % 46.5 ile ortaöğretim grubunda yer almaktadır. Katılanların % 25.5'i ilköğretim, % 12.1'i ön lisans, % 12.1'i lisans ve % 3.9'u ise lisansüstü eğitim grubu içinde yer almaktadır.

Tablo 7. *Eğitim Durumu İle İlgili İstatistikler*

Gruplar	Sıklık	Yüzde
İLKÖĞRETİM	72	25,5
ORTAÖĞRETİM	131	46,5
ÖN LİSANS	34	12,1
LİSANS	34	12,1
LİSANSÜSTÜ	11	3,9
TOPLAM	282	100,0

4.2.5. Çalışılan Departman

Araştırmaya katılan işgörenlerin durumu tablo 8'e göre % 29.4'ünü diğer grubunda (Spa, hamam, Fitness vs.) yer alan işgörenler oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanların % 24.1'ini yiyecek-içecek, %19.9 kat hizmetleri, % 14.9 ön büro, % 5.0 satış-pazarlama, % 4.6 halkla ilişkiler ve % 2.1'ini ise insan kaynakları departmanında çalışan işgörenler oluşturmaktadır.

Tablo 8. Çalışılan Departman İle İlgili İstatistikler

Gruplar	Sıklık	Yüzde
ÖN BÜRO	42	14,9
İNSAN KAYNAKLARI	6	2,1
YİYECEK-İÇECEK	68	24,1
HALKLA İLİŞKİLER	13	4,6
KAT HİZMETLERİ	56	19,9
SATIŞ-PAZARLAMA	14	5,0
DİĞER	83	29,4
TOPLAM	282	100,0

4.2.6. Çalışma Süresi

Araştırmaya katılanların tablo 9'a göre % 38.3'lük kısmı 1 yıl veya daha az sürede çalışma süresine sahiptir. Bunun en önemli nedeni uygulama yapılan bölgedeki otelin birinin faaliyetine yeni başlamış olmasıdır. Araştırmaya katılanların % 27.0'ını 2-4 yıl, % 17.7'sini 5-7 yıl, % 9.6'sını 11 yıl ve üzeri ve % 7.4'ünü ise 8-10 yıl çalışma süresine sahip işgörenler oluşturmaktadır.

Tablo 9. Çalışma Süresi İle İlgili İstatistikler

Gruplar	Sıklık	Yüzde
1 YIL VEYA DAHA AZ	108	38,3
2-4 YIL	76	27,0
5-7 YIL,	50	17,7
8-10 YIL	21	7,4
11 YIL VE ÜZERİ	27	9,6
TOPLAM	282	100,0

4.2.7. Gelir Durumu

Araştırmaya katılan işgörenlerin tablo 10'a göre % 70,2'lik gibi büyük bir çoğunluğunun geliri 601-1000 arasındadır. Gelirin bu grup arasında olması araştırmaya katılan işgörenlerin çoğunun asgari ücret düzeyinde çalışan işgörenler grubunda olduğunu göstermektedir. Araştırmaya katılan işgörenlerden % 12.8'i 1001-1400 gelir grubunda, %10.6'sı 600 veya daha az gelir grubunda, % 3.2'si 1401-

1800 gelir grubunda ve yine % 3.2'si 1801 ve üzeri gelir grubu içerisinde yer almaktadır.

Tablo 10. *Gelir Durumu İle İlgili İstatistikler*

Gruplar	Sıklık	Yüzde
600 TL VEYA DAHA AZ	30	10,6
601-1000 TL	198	70,2
1001-1400 TL	36	12,8
1401-1800 TL	9	3,2
1801 TL VE ÜZERİ	9	3,2
TOPLAM	282	100,0

4.3. KİŞİLİK ÖZELLİKLER İLE İLGİLİ TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER

Araştırmaya konu olan işgörenlerin kişilik özellikleri beş boyutta toplanmıştır. Bunlar; yeniliklere açık olma, sorumluluk, dışa dönüklük, uyumluluk ve duygusal dengedir. Bunlar ile ilgili istatistikî veriler aşağıda verilmiştir.

Tablo 11. *Yeniliklere Açık Olma Kişilik Özelliğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler*

	\bar{x}	s.s.	1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
İdealist bir insanım.	3.84	1.30	9.9	7.8	10.3	31.6	40.4
Zeki olduğumu düşünüyorum.	4.00	1.18	7,1	6,7	7,4	36,5	42,2
Kelime hazinem oldukça zengindir.	4.01	1.05	3.2	7.8	12.4	37.2	39.4
Güçlü bir hayal dünyasına sahibim.	3.98	1.15	5.3	7.1	13.8	31.2	42.6
Fikirlerimin mükemmel olduğunu düşünüyorum.	3.92	1.10	5.0	6.4	16.0	36.5	36.2
Düşüncelerimi gerçekleştirmek için zaman harcarım.	3.91	1.12	5.7	6.4	14.5	37.2	36.2
Çok çeşitli kelimeler kullanırım.	3.58	1.19	7.1	13.5	18.4	36.2	24.8
Pratik bir zekâ yapısına sahip değilim.	2.93	1.44	19.9	27.0	13.8	18.1	21.3
İyi bir hayal dünyam yoktur.	2.86	1.44	20.2	28.0	14.5	19.9	17.4
Ana fikirleri anlamakta zorlanırım.	2.70	1.40	27.7	20.9	17.7	20.2	13.5

\bar{x} : Aritmetik ortalama, s.s.: Standart sapma, 1:Kesinlikle katılmıyorum, 2:Katılmıyorum, 3:Fikrim yok, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum

Kişilik özelliklerinden yeniliklere açık olma alt boyutuna ilişkin tanımlayıcı verileri ifade eden tablo 11 incelendiğinde; katılımcıların en fazla “Kelime hazinem oldukça zengindir.” (\bar{x} : 4.01), ve “Zeki olduğumu düşünüyorum” (\bar{x} : 4.00), ifadelerine katıldığı görülmektedir. Diğer yandan katılımcıların “İyi bir hayal dünyam yoktur” (\bar{x} : 2.86), ve “Ana fikirleri anlamakta zorlanırım”(\bar{x} : 2.70) ifadesine diğerlerine oranla daha az katıldıkları saptanmıştır.

Tablo 12. Sorumluluk Kişilik Özelliğine Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler

	\bar{x}	s.s.	1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
Her zaman her şeye hazırım.	3.65	1.30	10.3	11.3	13.1	33.3	31.9
İşlerimde oldukça titizim.	3.93	1.12	5.0	8.5	11.3	38.3	36.9
Planlı ve programlı çalışırım.	3.86	1.18	6.4	7.8	15.6	33.3	36.9
Bugünün işini yarına bırakmam.	3.90	1.15	5.0	8.5	16.3	31.2	39.0
Kurallardan hoşlanırım.	3.69	1.27	8.9	9.9	17.7	30.1	33.3
Detayları dikkate alırım.	2.76	1.25	8.5	9.6	13.5	33.7	34.8
Dağınık çalışırım.	2.71	1.47	30.9	18.8	13.8	20.9	15.6
Düzensiz çalışırım.	2.61	1.44	31.6	22.0	13.5	19.1	13.8
Her şeyi yerli yerine koymayı unuturum.	2.43	1.35	34.4	22.7	16.3	17.7	8.9
Bazı işlerimde hileli davranırım.	2.62	1.40	32.3	17.0	18.1	21.6	11.0

\bar{x} : Aritmetik ortalama, s.s.: Standart sapma, 1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Fikrim yok, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum

Kişilik özelliklerinden sorumluluk kişilik özelliklerine yönelik alt boyutuna ilişkin tanımlayıcı verileri ifade eden tablo 12 incelendiğinde katılımcıların en fazla “İşlerimde oldukça titizim” (\bar{x} : 3.93) ve “Bugünün işini yarına bırakmam” (\bar{x} : 3.90), ifadelerine katıldığı tespit edilmiştir.

Diğer taraftan katılımcıların “Her şeyi yerli yerine koymayı unuturum” (\bar{x} : 2.43) ve “Düzensiz çalışırım” (\bar{x} : 2.61), ifadelerine diğerlerine oranla daha az katıldıkları belirlenmiştir.

Tablo 13. Dışa Dönük Kişilik Özelliğine Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler

	\bar{x}	s.s.	1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
Eğlenceyi bir yaşam tarzı olarak görürüm.	3.46	1.29	9.9	13.8	23.0	25.9	27.3
Tüm dikkatlerin üzerimde olmasını isterim.	3.40	1.25	10.3	14.2	22.0	32.3	21.3
Toplum içerisinde rahat hareket ederim.	3.67	1.20	8.2	9.2	16.7	38.7	27.3
Çok fazla konuşurum.	3.41	1.24	9.6	13.8	24.5	30.1	22.0
Farklı yerlerde Farklı insanlarla tanışmaktan hoşlanırım.	3.73	1.19	6.7	10.3	16.7	35.5	30.9
Tuhaf biri olduğumu düşünüyorum.	3.10	1.27	14.2	18.8	23.4	29.1	15.5
Dikkat çekmekten hoşlanmam.	3.16	1.31	14.5	17.0	24.1	26.2	18.1
Çok az konuşurum.	3.10	1.23	12.4	19.9	26.6	27.0	14.2

\bar{x} : Aritmetik ortalama, s.s.: Standart sapma, 1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Fikrim yok, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum

Tablo 13’de kişilik özelliklerinden dışa dönük kişilik özelliğine yönelik tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde katılımcıların en fazla “Farklı yerlerde farklı insanlarla tanışmaktan hoşlanırım” (\bar{x} : 3.73) ve “Toplum içinde rahat hareket ederim” (\bar{x} : 3.67) ifadelerine katıldıkları tespit edilmiştir.

Diğer taraftan “katılımcıların “Tuhaf biri olduğumu düşünüyorum” (\bar{x} : 3.10) ve “çok az konuşurum” (\bar{x} : 3.10) ifadesine daha az katıldıkları otaya çıkmıştır.

Tablo 14. Uyumluluk Kişilik Özelliğine Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler

	\bar{x}	s.s.	1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
İnsanlarla ilgilenirim.	3.68	1.08	3.9	11.7	20.9	39.4	24.1
Diğer insanların hislerini anlayabilirim.	3.68	1.10	6.0	8.5	20.6	41.1	23.8
Yumuşak kalpliyim.	3.85	1.16	7.1	5.7	16.7	35.8	34.8
İnsanların duygularını kolaylıkla hissedebilirim.	3.98	1.02	3.5	5.0	17.0	38.7	35.8
Başkalarının duygularına önem veririm.	4.06	1.17	7.4	3.2	11.7	30.9	46.8
Diğer insanlar için zaman harcarım.	3.97	1.03	2.8	7.4	15.6	37.2	36.9
Diğer insanların problemleri beni fazlasıyla ilgilendirir.	3.62	1.08	5.7	7.8	27.3	36.9	22.3
Diğer insanların problemleri beni fazlasıyla ilgilendirmez.	3.00	1.20	12.8	20.6	33.7	19.5	13.5
Diğer insanlarla çok az ilgilenirim.	2.93	1.26	12.4	31.9	19.1	22.3	14.2
Diğer insanlara kaba davranırım.	2.57	1.44	34.8	18.4	13.1	21.6	12.1

\bar{x} : Aritmetik ortalama, s.s.: Standart sapma, 1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Fikrim yok, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum

Kişilik özelliklerinden uyumluluk kişilik özelliğine yönelik Tablo 14’deki tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde katılımcıların en fazla “Başkalarının duygularına önem veririm” (\bar{x} : 4.06) ve “İnsanların duygularını kolaylıkla hissedebilirim” (\bar{x} : 3.98), ifadelerine katıldıkları tespit edilmiştir.

Diğer taraftan katılımcıların “Diğer insanlarla çok az ilgilenirim” (\bar{x} : 2.93) ve “ Diğer insanlara kaba davranırım” (\bar{x} : 2.57) ifadelerine daha az katıldıkları tespit edilmiştir.

Tablo 15. Duygusal Denge Kişilik Özelliğine Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler

	\bar{x}	s.s.	1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
Duygusal olarak çok kırılganım.	3.41	1.29	11.0	13.5	23.8	26.2	25.5
Ruh halim çok sık değişir.	3.26	1.20	9.9	17.0	25.2	32.3	15.6
Çabuk sinirlenirim.	3.24	1.26	12.1	16.7	23.8	29.4	18.1
Kolay strese girerim.	3.26	1.27	12.4	16.7	19.1	35.1	16.7
Çok çabuk üzülürüm.	3.39	1.23	9.9	14.2	22.3	33.3	20.2
Çok çabuk sarsılırım.	3.23	1.27	13.1	14.9	24.8	29.8	17.4
Karamsar biriyim.	3.08	1.28	17.7	12.1	26.6	30.9	12.8
Her şey için endişelenirim.	3.22	1.29	14.9	13.5	22.7	32.3	16.7
Çok sakin bir insanım.	3.48	1.16	8.2	11.7	22.7	38.7	18.8
Nadiren karamsar olurum.	3.39	1.17	8.9	12.4	27.3	33.7	17.7

\bar{x} : Aritmetik ortalama, s.s.: Standart sapma, 1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Fikrim yok, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum

Kişilik özelliklerinden Duygusal denge kişilik özelliğine yönelik tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde katılımcıların en fazla “Çok sakin bir insanım” (\bar{x} : 3.48) ve “Çok çabuk üzülürüm” (\bar{x} : 3.39), ifadesine katıldığı tespit edilmiştir.

Diğer taraftan “katılımcıların “Her şey için endişelenirim” (\bar{x} : 3.22), “Karamsar biriyim” (\bar{x} : 3.08) ifadelerine daha az katıldığı tablo 15’de tespit edilmiştir.

4.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İLGİLİ TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER

Araştırmaya konu olan örgütsel bağlılık üç boyutta toplanmıştır. Bu boyutlar; duygusal, devam ve normatif bağlılıktır. Bunlar ile ilgili tanımlayıcı istatistikler aşağıda verilmiştir.

Tablo 16. *Duygusal Bağlılık Özelliğine Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler*

	\bar{x}	s.s.	1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
Kendimi bu işletmede ailenin bir parçası gibi hissetmiyorum.	2.84	1.55	30.9	16.3	11.7	19.9	21.3
Kendimi çalıştığım işletmeye duygusal olarak bağlı hissetmiyorum.	2.81	1.46	28.0	17.7	15.2	22.7	16.3
Bu işletmede çalışmanın benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var.	3.53	1.29	8.9	14.9	19.1	27.7	29.4
İşletmeye karşı güçlü bir aitlik hissi duymuyorum.	2.98	1.38	22.3	13.1	24.1	24.5	16.0
Bu işletmeye bağlılık hissettiğim gibi bir başka kuruluşa da kolayca bağlılık hissedebileceğimi düşünüyorum.	3.07	1.34	19.1	12.4	27.7	23.4	17.4
Bu işletmede çalıştığımı diğer kişilere söylemekten gurur duyuyorum	3.87	1.14	5.0	7.4	19.9	30.1	37.6
Meslek hayatımın kalan kısmını bu işletmede geçirmek beni çok mutlu eder.	3.76	1.12	4.6	8.9	23.0	31.9	31.6
Bu işletmenin meselelerini kendi meselelerim gibi hissediyorum.	3.65	1.22	6.4	13.1	20.9	28.0	31.6
Bu işletme hakkında dışarıdaki kişilerle konuşmaktan keyif alırım.	3.47	1.28	8.9	15.2	23.4	24.8	27.7

\bar{x} : Aritmetik ortalama, s.s.: Standart sapma, 1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Fikrim yok, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum

Örgütsel bağlılığın alt boyutlarından olan Duygusal bağlılık özelliğine yönelik tanımlayıcı istatistikler ile ilgili tablo 16 incelendiğinde katılımcıların en fazla “Bu işletmede çalıştığımı diğer kişilere söylemekten gurur duyuyorum” (\bar{x} : 3.87) ve “Mesleki hayatımın kalan kısmını bu işletmede geçirmek beni çok mutlu eder” (\bar{x} : 3.76) ifadelerine katıldığı tespit edilmiştir.

Diğer taraftan katılımcıların “Kendimi bu işletmede ailenin bir parçası gibi hissetmiyorum” (\bar{x} : 2.84) ve “Kendimi çalıştığım işletmeye duygusal olarak bağlı hissetmiyorum” (\bar{x} : 2.81) ifadelerine daha az katıldıkları tespit edilmiştir.

Tablo 17. Devamlılık Bağlılığı Özelliğine Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler

	\bar{x}	s.s.	1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
Başka bir iş bulmadan ayrılırsam neler olacağı konusunda endişem yok.	3.32	1.19	7.8	15.6	34.4	20.9	21.3
İstesem de, şu anda işletmemden ayrılmak benim için çok zor olurdu	3.45	1.20	8.2	14.5	22.0	34.0	21.3
Şu anda işletmemden ayrılmak istediğime karar verseydim yaşantımda haddinden fazla şey bozulurdu.	3.19	1.15	11.0	12.8	34.4	29.1	12.8
Bu işletmeden şimdi ayrılmak bana ağır bir yük getirmezdi.	3.29	1.21	10.3	13.1	33.0	24.5	19.1
Şu anda işletmemde kalmak istek meselesi olduğu kadar mecburiyetten kaynaklanıyor.	3.23	1.21	7.1	23.8	27.3	22.7	19.1
Bu işletmeyi bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu biliyorum	3.18	1.21	9.2	22.3	25.5	27.0	16.0
Burada çalışmaya devam etmemin nedenlerinden biri de ayrılmanın önemli fedakârlıklar gerektirmesidir. Bir başka yerde buradaki tüm kazançlarımı sağlayamayabilirim.	3.26	1.19	10.6	11.0	37.2	23.0	18.1

\bar{x} : Aritmetik ortalama, s.s.: Standart sapma, 1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Fikrim yok, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum

Örgütsel bağlılığın alt boyutlarından olan devamlılık bağlılığı özelliğine yönelik tanımlayıcı istatistiklere yönelik olarak tablo 17 incelendiğinde katılımcıların en fazla “İstesem de şu anda işletmemden ayrılmak benim için çok zor olurdu” (\bar{x} : 3.45) ve “Başka bir iş bulmadan ayrılırsam neler olacağı konusunda endişem yok” (\bar{x} : 3.32) ifadesine katıldığı tespit edilmiştir.

Diğer taraftan katılımcıların “Şu anda işletmemden ayrılmak istediğime karar verseydim yaşantımda haddinden fazla şey bozulurdu” (\bar{x} : 3.19) ve “Bu işletmeyi bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu biliyorum” (\bar{x} : 3.18) ifadelerine daha az katıldığı tespit edilmiştir.

Tablo 18. *Normatif Bağlılık Özelliğine Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler*

	\bar{x}	s.s.	1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
Bu günlerde insanların bir kuruluştan değerine çok sık geçtiklerini düşünüyorum.	3.51	1.18	7.8	11.7	23.8	34.4	22.3
Bir kuruluştan değerine atlamayı ahlaki bulmuyorum.	3.27	1.20	9.9	13.5	35.1	22.0	19.5
Bu işletmede kalmak için herhangi bir zorunluluk hissetmiyorum.	3.47	1.18	7.1	14.2	24.8	31.6	22.3
Avantajlı da olsa işletmemden şu anda ayrılmanın doğru olduğunu düşünmüyorum.	3.51	1.16	6.7	13.8	21.6	36.9	20.9
İşletmemden şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederim.	3.46	1.14	6.4	12.4	30.5	29.8	20.9
Bir insanın işletmesine her zaman sadakat göstermesi gerektiğine inanmıyorum	3.32	1.29	11.7	15.2	23.0	28.4	21.6
Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için işletmemden şu anda ayrılmak yanlış olurdu.	3.56	1.09	5.7	9.6	29.1	34.4	21.3
Bu işletmede çalışmaya devam etmemin en önemli nedenlerinden biri sadakatin çok önemli olduğuna inanmam ve bundan dolayı kalmayı ahlaki bir mecburiyet olarak hissetmemden dolayıdır.	3.58	1.13	6.4	9.2	28.0	32.3	24.1
Bu işletmeye çok şey borçluyum.	3.56	1.12	5.7	11.0	27.3	33.7	22.3
Bu işletme sadakatimi hak ediyor.	3.87	1.17	6.0	6.7	19.1	29.4	38.7

\bar{x} : Aritmetik ortalama, s.s.: Standart sapma, 1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Fikrim yok, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum

Örgütsel bağlılığın alt boyutlarından olan Normatif bağlılık özelliğine yönelik olarak Tablo 18'deki tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde katılımcıların en fazla "Bu işletme sadakatimi hak ediyor" (\bar{x} : 3.87) ve bu işletmede çalışmaya devam etmemin en önemli nedenlerinden biri sadakatin çok önemli olduğuna inanmam ve bundan dolayı kalmayı ahlaki bir mecburiyet olarak hissetmemden dolayıdır" (\bar{x} : 3.58) ifadelerine katıldığı tespit edilmiştir.

Diğer taraftan katılımcıların "Bir insanın işletmesine her zaman sadakat göstermesi gerektiğine inanmıyorum" (\bar{x} : 3.32) ve "Bir kuruluştan değerine atlamayı ahlaki bulmuyorum" (\bar{x} : 3.27) ifadelerine daha az katıldığı tespit edilmiştir.

4.5. KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin kişilik tipleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Sonuçlar tablo 19'da olduğu gibi özetlenmiştir.

Tablo 19. *Kişilik İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi*

		Yeniliklere Açıklık	Sorumluluk	Dışa dönüklük	Uyumluluk	Duygusal denge	Kişilik	Duygusal bağlılık	Devamlılık bağlılığı	Normatif bağlılık	Genel Bağlılık
Yeniliklere	r	--									
Açıklık	p	--									
Sorumluluk	r	,487**	1								
	p	,000									
Dışa	r	,513**	,488**	1							
dönüklük	p	,000	,000								
Uyumluluk	r	,442**	,390**	,456**	1						
	p	,000	,000	,000							
Duygusal	r	,363**	,264**	,365**	,350**	1					
Denge	p	,000	,000	,000	,000						
Kişilik	r	,777**	,709**	,778**	,696**	,673**	1				
	p	,000	,000	,000	,000	,000					
Duygusal	r	,256**	,253**	,239**	,316**	,254**	,360**	1			
Bağlılık	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000				
Devamlılık	r	,277**	,295**	,384**	,293**	,405**	,460**	,407**	1		
Bağlılığı	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000			
Normatif	r	,381**	,287**	,395**	,429**	,410**	,524**	,454**	,464**	1	
bağlılık	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		
Genel Bağlılık	r	,385**	,353**	,432**	,436**	,454**	,568**	,765**	,804**	,806**	---
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	--

** : 0.001 düzeyinde anlamlı bir ilişki mevcuttur.

Veriler arasındaki ilişkinin anlamlılık düzeyi ($p=0.001$) olarak ele alınmıştır. Buna göre; konaklama işletmelerinde çalışanların kişilik özellikleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri belirlenmiş; işgörenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,001$).

Değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesinde korelasyon analizi tekniği kullanılmıştır. Korelasyon analizi ile hesaplanan korelasyon katsayısı r mutlak değer olarak 0.70-1.00 arasında ise “yüksek”, 0.70-0.30 arasında ise “orta” ve 0.30’un altında ise iki değişken arasındaki ilişkinin düşük düzeyde olduğu kabul edilmektedir (Ağca, 2005: 216).

Buna göre, işgörenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif, orta düzeyde bir ilişki vardır ($r= 0.568$). Konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin kişilik özellikleri bulunduğu örgüte bağlılığını orta düzeyde etkilemektedir denilebilir.

Yapılan korelasyon analizi sonucu elde edilen boyutlar arasındaki ikili ilişkiler aşağıda ortaya konulmuştur.

Buna göre, işgörenlerin yeniliklere açık kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır ($r= 0.385$).

İşgörenlerin sorumluluk duyan kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır ($r= 0.353$).

İşgörenlerin dışa dönük kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır ($r= 0.432$).

İşgörenlerin uyumluluk kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır ($r= 0.436$).

İşgörenlerin duygusal denge kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır ($r=0.454$).

Kolerasyon analizi sonuçlarına göre, konaklama işletmelerindeki işgörenlerin kişilik tipleri ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki vardır sonucu ortaya çıkmıştır.

4.6. KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

İşgörenlerin kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılıkları üzerinde anlamlı herhangi bir etkisinin olup olmadığını belirlemek için çoklu regresyon analizi uygulanmıştır.

Regresyon analizi, birçok alanda veri analizi için başvurulan önemli bir istatistiksel teknik olup değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklamak için kullanılır. Regresyon analizi, bağımlı bir değişken ile bağımlı bir değişken üzerinde etkisi olduğu varsayılan bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin matematiksel bir model ile açıklanmasıdır (Ural ve Kılıç, 2006: 253).

Tablo 20. Örgütsel Bağlılık İle Kişilik Boyutları Arasındaki İlişkiler (Regresyon Analizi)

Bağımsız değişkenler	B değerleri	Standart hata	Beta değerleri	t değerleri	P anlamlılık düzeyleri
Sabit	1.083	0.206		5.268	0.000
Yeniliklere Açık Olma	0.056	0.049	0.071	1.131	0.259
Sorumluluk	0.080	0.054	0.089	1.488	0.138
Dışadönüklük	0.131	0.051	0.161	2.566	0.011*
Uyumluluk	0.204	0.060	0.200	3.414	0.001**
Duygusal denge	0.201	0.040	0.276	5.055	0.000***
R=0.583	R ² =0.340	F= 28.491	p=0.000		

Örgütsel bağlılık ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılmasına yönelik Çoklu Regresyon Analizinin sonuçları Tablo 20’de gösterilmektedir. Analizde örgütsel bağlılık bağımlı değişken iken kişilik boyutları bağımsız değişkendir.

Kişilik değişkenleri örgütsel bağlılık ile anlamlı bir ilişkiye sahiptir (R= 0.583; R² = 0.340; p= 0.00). Beş değişken birlikte kişiliğin toplam varyansının % 34’ ünü oluşturmaktadır. Bu durum değişkenler arasındaki ilişkinin orta düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır. Değişkenler ayrı ayrı ele alındığında duygusal denge kişilik özelliği örgütsel bağlılık üzerinde en yüksek seviyede anlamlı bir belirleyici olduğu görülmektedir (p<0.005). Uyumluluk kişilik özelliği ise duygusal denge kişilik özelliğine göre örgütsel bağlılık üzerinde daha düşük seviyede anlamlı bir belirleyici olduğu görülmektedir (p<0.05). Dışa dönük kişilik özelliği ise örgütsel bağlılık değişkeni üzerinde en az seviyede anlamlı bir belirleyici olduğu görülmektedir (p<0.05). Yeniliklere açık olma kişilik özelliği sorumluluk kişilik özelliği ise (p>0.05) olduğundan dolayı örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir belirleyici değildir. Bu nedenle çalışmanın alt hipotezlerinden olan;

Hipotez 1a: Konaklama işletmelerinde işgörenlerin yeniliklere açık kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki vardır hipotezi **RED** edilmiştir

Hipotez 1b: Konaklama işletmelerinde işgörenlerin sorumluluk duyan kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki vardır. Hipotezi **RED** edilmektedir.

Hipotez 1c: Konaklama işletmelerinde işgörenlerin dışa dönük kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki vardır hipotezi **KABUL** edilmiştir

Hipotez 1d: Konaklama işletmelerinde işgörenlerin uyumluluk kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki vardır hipotezi **KABUL** edilmiştir

Hipotez 1e: Konaklama işletmelerinde işgörenlerin duygusal denge (Nevrotik) kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki vardır hipotezi **KABUL** edilmiştir

Tablo 21. *Duygusal Bağlılık İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler (Regresyon Analizi)*

<i>Bağımsız değişkenler</i>	<i>B değerleri</i>	<i>Standart hata</i>	<i>Beta değerleri</i>	<i>t değerleri</i>	<i>P anlamlılık düzeyleri</i>
Sabit	1.513	.275		5.491	.000
Yeniliklere Açık Olma	0.058	0.066	0.062	0.877	0.381
Sorumluluk	0.109	0.072	0.103	1.513	0.131
Dışadönüklük	0.020	0.068	0.021	0.299	0.765
Uyumluluk	0.232	0.080	0.194	2.900	0.004*
Duygusal denge	0.110	0.053	0.129	2.065	0.040*
R=0.376	R ² =0.141	F= 9.072	p=0.000		

Duygusal bağlılık ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılmasına yönelik çoklu regresyon analizinin sonuçları tablo 21’de açıklanmıştır.

Burada duygusal bağlılık bağımlı değişken iken kişilik özellikleri bağımsız değişken olarak ele alınmıştır. Kişilik değişkenleri duygusal bağlılık ile anlamlı bir ilişkiye sahiptir (R= 0. 376; R² = 0.141; p= 0. 00). Beş değişken birlikte kişiliğin toplam varyansının % 14 ünü oluşturmaktadır. Bu durum değişkenler arasındaki ilişkinin düşük düzeyde olduğunu ortaya koymuştur. Aynı zamanda uyumluluk kişilik özelliği duygusal bağlılık değişkeni üzerinde en yüksek düzeyde anlamlı bir belirleyici olduğu görülmektedir (p<0.005). Duygusal denge kişilik özelliği uyumluluk kişilik özelliğine göre duygusal bağlılık değişkeni üzerinde daha düşük düzeyde anlamlı bir belirleyici olduğu görülmektedir (p<0.05). Dışa dönüklük, sorumluluk, yeniliklere açık olma kişilik özellikleri ise, (p>0.05) olduğundan dolayı duygusal bağlılık değişkeni üzerinde anlamlı bir belirleyici değildir.

Tablo 22. Devam Bağlılığı İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler (Regresyon Analizi)

<i>Bağımsız değişkenler</i>	<i>B değerleri</i>	<i>Standart hata</i>	<i>Beta değerleri</i>	<i>t değerleri</i>	<i>P anlamlılık düzeyleri</i>
Sabit	0.903	0.298		3.026	0.003
Yeniliklere Açık Olma	-0.009	0.071	-0.009	-0.128	0.898
Sorumluluk	0.119	0.078	0.098	1.525	0.128
Dışadönüklük	0.228	0.074	0.208	3.087	0.002*
Uyumluluk	0.089	0.087	0.065	1.032	0.303
Duygusal denge	0.280	0.058	0.284	4.842	0.000**
R=0.490	R ² =0.240	F= 17.467	p=0.000		

Devam bağlılığı ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılmasına yönelik çoklu regresyon sonuçları yukarıdaki Tablo 22’de açıklanmıştır.

Burada devam bağlılığı bağımlı değişken iken kişilik özellikleri bağımsız değişken olarak ele alınmıştır. Kişilik değişkenleri duygusal bağlılık ile anlamlı bir ilişkiye sahiptir (R= 0. 490; R² = 0.240; p= 0. 00). Beş değişken birlikte kişiliğin toplam varyansının % 24 ünü oluşturmaktadır. Bu durum değişkenler arasındaki ilişkinin düşük düzeyde olduğunu ortaya çıkarmıştır. Aynı zamanda duygusal denge kişilik özelliği duygusal bağlılık değişkeni üzerinde yüksek derecede anlamlı bir belirleyici olduğu görülmektedir (p<0.005). Dışa dönük kişilik özelliği devam bağlılığı üzerinde uyumluluk kişilik özelliğinden daha düşük derecede anlamlı bir belirleyicidir (p<0.005). Diğer taraftan yeniliklere açık olma, sorumluluk ve uyumluluk kişilik özellikleri ise (p>0.005) olduğundan dolayı duygusal bağlılık değişkeni üzerinde anlamlı bir belirleyici değillerdir.

Tablo 23. Normatif Bağlılık İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler (Regresyon Analizi)

<i>Bağımsız değişkenler</i>	<i>B değerleri</i>	<i>Standart hata</i>	<i>Beta değerleri</i>	<i>t değerleri</i>	<i>P anlamlılık düzeyleri</i>
Sabit	0.834	0.267		3.122	0.002
Yeniliklere Açık Olma	0.118	0.064	0.119	1.850	0.065
Sorumluluk	0.012	0.070	0.011	0.171	0.865
Dışadönüklük	0.143	0.066	0.141	2.168	0.031
Uyumluluk	0.290	0.078	0.226	3.739	0.000*
Duygusal denge	0.214	0.052	0.233	4.135	0.000*
R=0.544	R ² =0.296	F= 23.246	p=0.000		

Normatif bağlılık ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılmasına yönelik çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 23’de açıklanmıştır.

Burada normatif bağıllık bağımlı değişken iken kişilik özellikleri bağımsız değişken olarak ele alınmıştır. Kişilik değişkenleri normatif bağıllık ile anlamlı bir ilişkiye sahiptir ($R= 0. 544$; $R^2 = 0.296$; $p= 0. 00$). Beş değişken birlikte kişiliğin toplam varyansının % 29 unu oluşturmaktadır. Bu durum değişkenler arasındaki ilişkinin düşük düzeyde olduğunu ortaya çıkarmıştır. Aynı zamanda duygusal denge kişilik özelliği ile uyumluluk kişilik özelliği devam bağıllığı değişkeni üzerinde yüksek derecede anlamlı belirleyiciler olarak ortaya çıkmışlardır ($p<0.005$). Diğer taraftan yeniliklere açık olma, sorumluluk, dışa dönüklük kişilik özellikleri ise ($p>0.005$) olduğundan dolayı duygusal bağıllık değişkeni üzerinde anlamlı belirleyici değildir.

4.7. İŞGÖRENLERİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN KONTROL DEĞİŞKENLERİNE BAĞLI OLARAK DEĞİŞMESİ

Konaklama işletmelerinde çalışanların kişilik özelliklerinin kontrol değişkenlerine bağlı olarak değişip değişmediğini belirlemek için “Bağımsız iki grup t-testi” ve Varyans (Anova) analizi yapılmıştır. Başlıca kontrol değişkenleri olarak, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, çalışılan departman, çalışma süresi ve gelir durumu alınmıştır.

A) Cinsiyet

Tablo 24. *Kişilik Özellikleri ve Cinsiyete İlişkin t-testi*

<i>Boyutlar</i>	<i>Cinsiyet</i>	<i>n</i>	\bar{x}	<i>s.s.</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Yeniliklere açık olma	Kadın	123	3.58	0.57	0.218	0.82
	Erkek	159	3.57	0.63		
Sorumluluk	Kadın	123	3.34	0.50	0.633	0.52
	Erkek	159	3.30	0.64		
Dışa dönüklük	Kadın	123	3.47	0.58	2.187	0.03*
	Erkek	159	3.30	0.68		
Uyumluluk	Kadın	123	3.62	0.50	2.371	0.01*
	Erkek	159	3.47	0.52		
Duygusal denge	Kadın	123	3.36	0.72	1.207	0.22
	Erkek	159	3.25	0.72		

\bar{x} : Aritmetik ortalama, *s.s.*: Standart sapma. *: 0.05 düzeyinde anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 24’de yer alan işgörenlerin kişilik özelliklerinin cinsiyete göre değişip değişmediğini saptamak için t-testi yapılmıştır. Yapılan t-testi sonucuna göre işgörenlerin dışa dönüklük ile uyumluluk kişilik özellikleri cinsiyete göre

değişmektedir ($P<0.05$). Buna göre işgörenlerin dışa dönük ve uyumlu bir kişilik sergilemesinde sahip olduğu cinsiyet etkilidir.

B) Yaş

Tablo 25. *Kişilik Özellikleri ve Yaş İle İlgili Varyans Analizi*

<i>Değişkenler</i>	<i>Değişim kaynağı</i>	<i>Kareler toplamı</i>	<i>Serbestlik derecesi</i>	<i>Kareler ortalaması</i>	<i>F değerleri</i>	<i>Anlamlılık düzeyi</i>
Yeniliklere açık olma	Gruplar arası	3.955	5	0.791	1.786	0.116
	Grup içi	121.774	275	0.443		
Sorumluluk	Gruplar arası	3.892	5	0.778	2.324	0.043*
	Grup içi	92.092	275	0.335		
Dışa dönüklük	Gruplar arası	3.697	5	0.739	1.761	0.121
	Grup içi	115.473	275	0.420		
Uyumluluk	Gruplar arası	1.417	5	0.283	1.053	0.387
	Grup içi	73.973	275	0.269		
Duygusal denge	Gruplar arası	3.904	5	0.781	1.494	0.192
	Grup içi	143.686	275	0.522		

Tablo: 25’de işgörenlerin kişilik özelliklerine yaş değişkeninin etki edip etmediklerini ortaya koymak için Varyans Analizi yapılmıştır. Yapılan Varyans Analizi sonuçlarına göre; işgörenlerin sorumluluk kişilik özellikleri ile yaşları arasında istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık vardır ($p<0.05$). Buna göre işgörenlerin sahip olduğu sorumluluk kişilik özelliği yaşa bağlı olarak değişmektedir. Farklılaşmanın hangi gruptan kaynaklandığını gösteren Duncan testi yapılmıştır.

Sorumluluk ve yaş durumu arasındaki farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını ortaya koymak için yapılan Duncan testi sonucuna göre 35-44 yaş grubu ile 45-54 yaş grubu arasında anlamlı bir farklılık vardır. İşgörenlerin sorumluluk kişilik özelliklerine göre diğer yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık söz konusu değildir.

C) Medeni Hal

Tablo 26. *Kişilik Özellikleri ve Medeni Hallerine İlişkin T - Testi*

<i>Boyutlar</i>	<i>Medeni hal</i>	<i>n</i>	\bar{x}	<i>s.s.</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Yeniliklere açık olma	Bekâr	119	3.55	0.62	-0.480	0.63
	Evli	163	3.59	0.70		
Sorumluluk	Bekâr	119	3.27	0.53	-1.162	0.24
	Evli	163	3.35	0.61		
Dışa dönüklük	Bekâr	119	3.37	0.61	-0.241	0.81
	Evli	163	3.39	0.67		
Uyumluluk	Bekâr	119	3.52	0.45	-0.372	0.71
	Evli	163	3.54	0.55		
Duygusal denge	Bekâr	119	3.22	0.76	-1.552	0.12*
	Evli	163	3.35	0.69		

\bar{x} : Aritmetik ortalama, s.s.: Standart sapma.

Tablo 26’da İşgörenlerin kişilik özelliklerinin medeni hallerine göre değişip değişmediğini ortaya koyan t–testi yapılmıştır. Yapılan t-testi sonuçlarına göre; kişilik özellikleri ile medeni hal arasında anlamlı bir farklılık mevcut değildir. ($p>0.05$). Diğer bir ifadeyle işgörenlerin kişilik özelliklerini evli ya da bekâr olması etkilememektedir.

D) Eğitim

Tablo 27. *Kişilik Özellikleri ve Eğitim Durumuna İlişkin Varyans Analizi*

<i>Değişkenler</i>	<i>Değişim kaynağı</i>	<i>Kareler toplamı</i>	<i>Serbestlik derecesi</i>	<i>Kareler ortalaması</i>	<i>F değerleri</i>	<i>Anlamlılık düzeyi</i>
Yeniliklere açık olma	Gruplar arası	2.228	4	0.557	1.248	0.29
	Grup içi	123.604	277	0.446		
Sorumluluk	Gruplar arası	0.910	4	0.227	0.662	0.619
	Grup içi	95.123	277	0.243		
Dışa dönüklük	Gruplar arası	2.682	4	0.670	1.594	0.176
	Grup içi	116.546	277	0.421		
Uyumluluk	Gruplar arası	0.913	4	0.228	0.849	0.495
	Grup içi	74.495	277	0.269		
Duygusal denge	Gruplar arası	5.345	4	1.336	2.599	0.037*
	Grup içi	142.404	277	0.514		

Tablo 27’de işgörenlerin kişilik özelliklerine eğitim durumlarının etki edip etmediğini ortaya koymak için Varyans analizi yapılmıştır. Varyans analizi sonuçlarına göre işgörenlerin duygusal denge kişilik özellikleri ile eğitim durumları arasında istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık vardır ($p<0.05$). Bunun hangi gruptan kaynaklandığını ortaya koymak için Duncan testi yapılmış olup sonuçlar aşağıdaki gibi özetlenmiştir.

İşgörenlerin duygusal denge ve eğitim durumu arasındaki farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemeye yönelik yapılan Duncan Testi sonuçlarına göre; Lisansüstü eğitim grubu ile önlisans, ortaöğretim ve ilköğretim eğitim grupları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

E) Çalışılan Departman

Tablo 28. *Kişilik Özellikleri ve Çalışılan Departman Varyans Analizi*

<i>Değişkenler</i>	<i>Değişim kaynağı</i>	<i>Kareler toplamı</i>	<i>Serbestlik derecesi</i>	<i>Kareler ortalaması</i>	<i>F değerleri</i>	<i>Anlamlılık düzeyi</i>
Yeniliklere açık olma	Gruplar arası	3.556	6	0.593	1.333	0.24
	Grup içi	122.277	275	0.445		
Sorumluluk	Gruplar arası	6.005	6	1.001	3.057	0.007*
	Grup içi	90.027	275	0.327		
Dışa dönüklük	Gruplar arası	4.462	6	0.744	1.782	0.103
	Grup içi	114.766	275	0.417		
Uyumluluk	Gruplar arası	2.805	6	467	1.771	0.105
	Grup içi	72.604	275	264		
Duygusal denge	Gruplar arası	2.122	6	354	0.668	0.676
	Grup içi	145.627	275	530		

Tablo 28’de İşgörenlerin kişilik özelliklerine çalıştıkları departman grubunun etki edip etmediğini ortaya koymak için Varyans analizi yapılmıştır. Yapılan Varyans analizi sonuçlarına göre; işgörenlerin sorumluluk kişilik özellikleri ile çalışılan departman arasında istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık vardır ($p < 0.005$). Farklılaşmanın hangi gruptan kaynaklandığını ortaya koymak için yapılan Duncan testi sonuçları aşağıdaki gibi özetlenmiştir.

Katılımcıların sorumluluk kişilik özellikleri insan kaynakları departmanı grubu ile diğer (Fitness, hamam vs.), halkla ilişkiler ve kat hizmetleri departman grupları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

F) Çalışma Süresi

Tablo 29. Kişilik Özellikleri ve Çalışma Süresi Varyans Analizi

<i>Değişkenler</i>	<i>Değişim kaynağı</i>	<i>Kareler toplamı</i>	<i>Serbestlik derecesi</i>	<i>Kareler ortalaması</i>	<i>F değerleri</i>	<i>Anlamlılık düzeyi</i>
Yeniliklere açık olma	Gruplar arası	5.358	4	1.339	3.080	0.017*
	Grup içi	120.474	277	0.435		
Sorumluluk	Gruplar arası	5.412	4	1.353	4.135	0.003*
	Grup içi	90.621	277	0.327		
Dışa dönüklük	Gruplar arası	3.990	4	0.997	2.397	0.051
	Grup içi	115.238	277	0.416		
Uyumluluk	Gruplar arası	1.413	4	0.353	1.323	0.262
	Grup içi	73.996	277	0.267		
Duygusal denge	Gruplar arası	6.894	4	1.724	3.389	0.010*
	Grup içi	140.855	277	0.509		

Tablo 29’da ifade edilen işgörenlerin kişilik özelliklerine çalışma süresinin etki edip etmediğine yönelik olarak yapılan Varyans analizi sonuçlarına göre; işgörenlerin yeniliklere açık olma, sorumluluk ve duygusal denge kişilik özellikleri ile işgörenlerin çalışma süreleri arasında istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık vardır ($p<0.05$).

Bu değişikliğin nedenini ortaya koyan Duncan testi sonuçları tablo 30’da özetlenmiştir.

Tablo 30. Bazı Kişilik Özellikleri ve Çalışma Süresi Arasındaki Farklılığa İlişkin Duncan testi

<i>Bağımlı Değişken</i>	<i>Bağımsız Değişken Alt Boyutları</i>	<i>Sayı (n)</i>	\bar{x}
Yeniliklere açık olma	1 yıl veya daha az	108	3,521 ab
	2-4 yıl	76	3,519 ab
	5-7 yıl,	50	3,772 bc
	8-10 yıl	21	3,876 c
	11 yıl ve üzeri	27	3,385 a
Sorumluluk	1 yıl veya daha az	108	3,302 a
	2-4 yıl	76	3,285 a
	5-7 yıl,	50	3,588 b
	8-10 yıl	21	3,209 a
	11 yıl ve üzeri	27	3,088 a
Duygusal denge	1 yıl veya daha az	108	3,1546 a
	2-4 yıl	76	3,4579 ab
	5-7 yıl,	50	3,3320 ab
	8-10 yıl	21	3,6143 b
	11 yıl ve üzeri	27	3,1519 a

\bar{x} : Aritmetik ortalama, a,b: Farklı harfleri içeren gruplar arasındaki farklar önemlidir.

Tablo 30'da ifade edilen işgörenlerin yeniliklere açık olma, sorumluluk ve duygusal denge kişilik özellikleri ile çalışma süreleri arasındaki farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemeye yönelik yapılan Duncan testi sonuçlarına göre; yeniliklere açık olma kişilik özelliklerinde 8-10 yıl çalışma grubunda olan işgörenler ile 11 yıl ve üzeri çalışma grubunda olan işgörenler arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Aynı zamanda işgörenlerin sorumluluk kişilik özellikleri grubunda 5-7 yıl çalışma grubunda bulunan işgörenler ile 1 yıl veya daha az 2-4 yıl, 8-10 yıl ve 11 yıl ve üzeri çalışma grubunda bulunan işgörenler arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Son olarak işgörenlerin duygusal denge kişilik özellikleri grubunda çalışma süreleri 8-10 yıl çalışma grubu ile 1 yıl veya daha az ile 11 yıl ve üzeri çalışma grupları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

G) Gelir Durumu

Tablo 31. Kişilik Özellikleri ve Gelir Durumu Varyans Analizi

<i>Değişkenler</i>	<i>Değişim kaynağı</i>	<i>Kareler toplamı</i>	<i>Serbestlik derecesi</i>	<i>Kareler ortalaması</i>	<i>F değerleri</i>	<i>Anlamlılık düzeyi</i>
Yeniliklere açık olma	Gruplar arası	2.483	4	0.621	1.394	0.236
	Grup içi	123.349	277	0.445		
Sorumluluk	Gruplar arası	0.902	4	0.226	0.657	0.623
	Grup içi	95.130	277	0.343		
Dışa dönüklük	Gruplar arası	5.461	4	1.365	3.324	0.011*
	Grup içi	113.766	277	0.411		
Uyumluluk	Gruplar arası	0.655	4	0.164	0.607	0.658
	Grup içi	74.753	277	0.411		
Duygusal denge	Gruplar arası	3.505	4	0.876	1.683	0.154
	Grup içi	144.244	277	0.521		

Tablo 31’de yer alan işgörenlerin kişilik özelliklerine gelir durumlarının etki edip etmediğini ortaya koymak için yapılan Varyans analizi sonuçlarına göre; işgörenlerin dışa dönük kişilik özellikleri ile gelir durumları arasında istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık mevcuttur ($p<0.05$).

Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını ortaya koymak için Duncan testi yapılmıştır. Yapılan Duncan Testi sonuçları aşağıdaki gibi kısaca özetlenmiştir.

İşgörenlerin dışa dönüklük kişilik özellikleri ile çalıştıkları departmanlar arasındaki farklılığa ilişkin yapılan Duncan testi sonuçlarına göre Dışa dönük işgören grubundaki işgörenlerin 600 TL veya daha az gelire sahip işgörenler ile 1401-1800 TL ve 1801 TL ve üzeri gelir grubundaki işgörenler arasında anlamlı bir farklılık vardır.

4.8. İŞGÖRENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARININ KONTROL DEĞİŞKENLERİNE BAĞLI OLARAK DEĞİŞMESİ

Konaklama işletmelerinde çalışanların örgütsel bağlılıklarının kontrol değişkenlerine bağlı olarak değişip değişmediğini belirlemek için “Bağımsız iki grup t-testi” ve Varyans (Anova) analizi yapılmıştır. Başlıca kontrol değişkenleri olarak, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, çalışılan departman, çalışma süresi ve gelir durumu alınmıştır.

A) Cinsiyet

Tablo 32. Örgütsel Bağlılık ve Cinsiyete İlişkin t- testi

Boyutlar	Cinsiyet	n	\bar{x}	s.s.	t	P
Duygusal bağlılık	Kadın	123	3.30	0.58	-0.643	0.52
	Erkek	159	3.35	0.64		
Devam bağlılığı	Kadın	123	3.25	0.67	-0.477	0.63
	Erkek	159	3.29	0.74		
Normatif bağlılık	Kadın	123	3.55	0.59	0.803	0.42
	Erkek	159	3.48	0.71		

\bar{x} : Aritmetik ortalama, s.s.: Standart sapma.

Tablo 32’de yer alan işgörenlerin örgütsel bağlılıklarının cinsiyetlerine göre değişip değişmediğini saptamak için yapılan t-testi sonuçlarına göre; işgörenlerin örgütsel bağlılıklarını cinsiyet kontrol değişkeni etkilememektedir ($p>0.05$). Yani işgörenlerin örgüte olan bağlılığında cinsiyetin etkisi yoktur.

B) Yaş

Tablo 33. Örgütsel Bağlılık ve Yaşa İlişkin Varyans Analizi

Değişkenler	Değişim kaynağı	Kareler toplamı	Serbestlik derecesi	Kareler ortalaması	F değerleri	Anlamlılık düzeyi
Duygusal bağlılık	Gruplar arası	0.785	5	0.157	0.402	0.847
	Grup içi	107.457	275	0.391		
Devam bağlılığı	Gruplar arası	3.142	5	0.628	1.231	0.295
	Grup içi	140.376	275	0.510		
Normatif bağlılık	Gruplar arası	4.162	5	0.832	1.905	0.094
	Grup içi	120.150	275	0.437		

Tablo 33’de işgörenlerin örgütsel bağlılıklarına yaş değişkeninin etki edip etmediğini ortaya koymak için Varyans analizi yapılmıştır. Varyans analizi sonuçlarına göre işgörenlerin örgütsel bağlılıkları ile yaş değişkenleri arasında istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık yoktur ($p>0.05$).

C) Medeni Hal

Tablo 34. Medeni Hal ve Örgütsel Bağlılığa İlişkin T - Testi

Boyutlar	Medeni hal	n	\bar{x}	s.s.	t	P
Duygusal bağlılık	Bekâr	119	3.25	0.64	-2.063	0.06
	Evli	163	3.39	0.59		
Devam bağlılığı	Bekâr	119	3.17	0.67	-0.450	0.04*
	Evli	163	3.35	0.73		
Normatif bağlılık	Bekâr	119	3.49	0.62	-1.846	0.65
	Evli	163	3.53	0.69		

\bar{x} : Aritmetik ortalama, s.s.: Standart sapma. *: 0.05 düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır.

İşgörenlerin örgütsel bağlılıklarının medeni durumlarına göre değişip değişmediğini saptamak için yapılan t- testinin sonuçları Tablo 34’de özetlenmiştir.

Tabloda görüldüğü gibi işgörenlerin devam bağlılığı medeni hallerine göre değişmektedir.

D) Eğitim

Tablo 35. Örgütsel Bağlılık ve Eğitim Durumu Varyans Analizi

<i>Değişkenler</i>	<i>Değişim kaynağı</i>	<i>Kareler toplamı</i>	<i>Serbestlik derecesi</i>	<i>Kareler ortalaması</i>	<i>F değerleri</i>	<i>Anlamlılık düzeyi</i>
Duygusal bağlılık	Gruplar arası	3.440	4	0.860	2.273	0.62
	Grup içi	104.815	277	0.378		
Devam bağlılığı	Gruplar arası	4.078	4	1.020	2.025	0.091
	Grup içi	139.459	277	0.503		
Normatif bağlılık	Gruplar arası	4.668	4	1.167	2.702	0.031*
	Grup içi	119.644	277	0.432		

Tablo 35’de işgörenlerin örgütsel bağlılıklarına eğitim durumlarının etki edip etmediğini ortaya koymak için Varyans analizi yapılmıştır. Varyans analizi sonuçlarına göre işgörenlerin normatif bağlılıkları ile eğitim durumları arasında istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık vardır ($p<0.05$). Bunun hangi gruptan kaynaklandığını ortaya koymak için Duncan testi yapılmış olup testin sonuçları tablo 36’da özetlenmiştir.

Tablo 36. Normatif Bağlılık ve Eğitim Durumu Arasındaki Farklılığa İlişkin Duncan Testi

<i>Bağımlı Değişken</i>	<i>Bağımsız Değişken Alt Boyutları</i>	<i>Sayı (n)</i>	<i>\bar{x}</i>
Normatif bağlılık	İlköğretim	72	3,6222a
	Ortaöğretim	131	3,5779 ab
	Ön lisans	34	3,3853 ab
	Lisans	34	3,2824 ab
	Lisansüstü	11	3,2273 b

\bar{x} : Aritmetik ortalama, a,b: Farklı harfleri içeren gruplar arasındaki farklar önemlidir.

Tablo 36’da işgörenlerin normatif bağlılıkları ile eğitim durumları arasındaki farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemeye yönelik yapılan Duncan testi sonuçlarına göre; ilköğretim seviyesinde eğitilmiş olan işgören grupları ile lisansüstü eğitim seviyesindeki işgören grupları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

E) Çalışılan Departman

Tablo 37. Örgütsel Bağlılık ve Çalışılan Departman Arasındaki İlişkiye Yönelik Varyans Analizi

<i>Değişkenler</i>	<i>Değişim kaynağı</i>	<i>Kareler toplamı</i>	<i>Serbestlik derecesi</i>	<i>Kareler ortalaması</i>	<i>F değerleri</i>	<i>Anlamlılık düzeyi</i>
Duygusal bağlılık	Gruplar arası	0.987	6	0.164	0.422	0.864
	Grup içi	107.269	275	0.390		
Devam bağlılığı	Gruplar arası	10.882	6	1.814	3.760	0.001
	Grup içi	132.655	275	0.482		
Normatif bağlılık	Gruplar arası	5.258	6	0876	2.024	0.063
	Grup içi	119.054	275	0.433		

İşgörenlerin örgütsel bağlılığına çalıştıkları departmanın etki edip etmediğini ortaya koymak için Varyans analizi yapılmıştır.

Tablo 37’de görüldüğü gibi, işgörenlerin devam bağlılığına ile çalıştıkları departman arasında istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p < 0.05$). Bunun hangi gruptan kaynaklandığını ortaya koymak için Duncan testi yapılmış olup sonuçlar aşağıdaki tablo 38’de ifade edilmiştir.

Tablo 38. Normatif Bağlılık ve Çalışılan Departman Arasındaki Farklılığa İlişkin Duncan Testi

<i>Bağımlı Değişken</i>	<i>Bağımsız Değişken Alt Boyutları</i>	<i>Sayı (n)</i>	\bar{x}
Normatif bağlılık	Diğer	83	3,4205 abc
	Halkla ilişkiler	13	3,1923 ab
	Kat hizmetleri	56	3,5429 abc
	Satış-pazarlama	14	3,7929 c
	Yiyecek-içecek	68	3,6456 bc
	Ön büro	42	3,5262 abc
	İnsan kaynakları	6	3,1333 a

\bar{x} : Aritmetik ortalama, a,b: farklı harfler içeren gruplar arasında anlamlı bir ilişki mevcuttur.

Yapılan Duncan testi sonuçlarına göre; İnsan kaynakları departmanın da çalışanlar ile satış pazarlama departmanında çalışanlar arasında normatif bağlılıkları açısından anlamlı bir farklılık vardır.

F) Çalışma Süresi

Tablo 39. Örgütsel Bağlılık ve Çalışma Süresi Varyans Analizi

<i>Değişkenler</i>	<i>Değişim kaynağı</i>	<i>Kareler toplamı</i>	<i>Serbestlik derecesi</i>	<i>Kareler ortalaması</i>	<i>F değerleri</i>	<i>Anlamlılık düzeyi</i>
Duygusal bağlılık	Gruplar arası	0.307	4	0.077	0.197	0.940
	Grup içi	107.949	277	0.390		
Devam bağlılığı	Gruplar arası	5.914	4	1.478	2.976	0.020*
	Grup içi	137.623	277	0.497		
Normatif bağlılık	Gruplar arası	6.297	4	1.574	3.695	0.006*
	Grup içi	118.015	277	0.426		

İşgörenlerin işyerindeki çalışma süreleri bakımından örgütsel bağlılıklarının değişip değişmediğini gösteren Varyans analizinin sonuçları tablo 39'da gösterilmiştir.

Tabloda görüldüğü gibi işgörenlerin devam ve normatif bağlılıkları ile çalışma süreleri arasında istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık vardır ($p < 0.05$). Farklılaşmanın hangi gruplardan kaynaklandığını gösteren Duncan testinin sonuçları aşağıda özetlenmiştir.

Tablo 40. Bazı Örgütsel Bağlılık Özellikleri ve Çalışma Süresi Arasındaki Farklılığa İlişkin Duncan Testi

<i>Bağımlı Değişken</i>	<i>Bağımsız Değişken Alt Boyutları</i>	<i>Sayı (n)</i>	<i>\bar{x}</i>
Devam bağlılığı	1 yıl veya daha az	108	3,1865 ab
	2-4 yıl	76	3,2989 ab
	5-7 yıl,	50	3,4143 bc
	8-10 yıl	21	3,6395 c
	11 yıl ve üzeri	27	3,0582 a
Normatif bağlılığı	1 yıl veya daha az	108	3,3843 a
	2-4 yıl	76	3,5342 ab
	5-7 yıl,	50	3,7040 bc
	8-10 yıl	21	3,8429 c
	11 yıl ve üzeri	27	3,3963 a

\bar{x} : Aritmetik ortalama, a,b: Farklı harfleri içeren gruplar arasındaki farklar önemlidir.

Tablo 40'da yapılan Duncan testi sonuçlarına göre; İşgörenlerin devamlılık bağlılığında 8-10 yıl çalışma süresiyle 11 yıl ve üzeri çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Aynı zamanda işgörenlerin normatif bağlılıklarında 8-10 yıl çalışma grubu ile 11 yıl ve üzeri çalışma grubu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

G) Gelir Durumu

Tablo 41. Örgütsel Bağlılık ve Gelir Durumuna İlişkin Varyans Analizi

<i>Değişkenler</i>	<i>Değişim kaynağı</i>	<i>Kareler toplamı</i>	<i>Serbestlik derecesi</i>	<i>Kareler ortalaması</i>	<i>F değerleri</i>	<i>Anlamlılık düzeyi</i>
Duygusal bağlılık	Gruplar arası	5.337	4	1.334	3.591	0.007*
	Grup içi	102.919	277	0.372		
Devam bağlılığı	Gruplar arası	1.954	4	0.489	0.956	0.432
	Grup içi	141.583	277	0.511		
Normatif bağlılık	Gruplar arası	3.933	4	0.983	2.263	0.063
	Grup içi	120.379	277	0.435		

İşgörenlerin iş yerindeki gelir durumlarına bağlı olarak örgütsel bağlılıklarının değişip değişmediği ile ilgili yapılan Varyans analizi sonuçları tablo 41’de açıklanmıştır. Tabloya göre işgörenlerin duygusal bağlılıkları ile gelir durumları arasında istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık vardır ($p < 0.05$).

Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığı ile ilgili Duncan testi aşağıdaki gibi özetlenmiştir.

Tablo 42. Duygusal Bağlılık ve Gelir Durumu Arasındaki Farklılığa İlişkin Duncan Testi

<i>Bağımlı Değişken</i>	<i>Bağımsız Değişken Alt Boyutları</i>	<i>Sayı (n)</i>	\bar{x}
Duygusal bağlılık	600 TL veya daha az	30	3,1370 a
	601-1000 TL	198	3,3081 ab
	1001-1400 TL	36	3,6574 b
	1401-1800 TL	9	3,4691 ab
	1801 TL ve üzeri	9	3,2222 ab

\bar{x} : Aritmetik ortalama, a,b: Farklı harfleri içeren gruplar arasındaki farklar önemlidir.

Tablo 42’de yapılan Duncan testi sonucuna göre 600 TL veya daha az gelir grubuna sahip işgörenler ile 1001-1400 TL gelir grubuna sahip işgörenler arasında anlamlı bir farklılık vardır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Konaklama işletmeleri hizmet üreten işletmelerdir. Hizmetin üretilmesinde en önemli kaynak insandır. Diğer bir ifade ile bir konaklama işletmesinin başarısının anahtarı işgörenlerdir. Bu durum konaklama işletmelerinde işe alınacak insanların kişilik olarak hangi yapıda olmalarının belirlenmesini önemli hale getirmektedir. İnsanların kişilik yapıları; biyolojik faktörlerden, kültürel faktörlerden, ailesel faktörlerden, sosyalleşme ve sosyal yapı faktörlerinden ve diğer bazı faktörlerden etkilenmektedir. Kişiliğin belirlenmesinde farklı yöntemler kullanılmaktadır. Bu yöntemler; Beş faktör kişilik ölçeği, Myers-Briggs kişilik ölçeği, Cattell'in 16PF kişilik ölçeği, Minnesota çok yönlü kişilik envanteri gibi yöntemler kullanılarak kişilik yapıları belirlenmektedir ve doğru işe doğru işgörenin yerleştirilmesi hedeflenmektedir.

Üç boyutlu örgütsel bağlılık modellerinden olan duygusal, devam ve normatif bağlılık modellerine göre, işgörenlerin örgütlerine bağlanmalarının üç farklı sebebi vardır. Bunlar şu şekilde ifade edilebilir. İlk olarak işgörenler örgütlerine duygusal olarak bağlanmakta, örgütleriyle özdeşleşmekte, örgütlerinin amaçlarını benimsemekte ve örgütlerine gönüllü olarak bağlanmaktadır. İkinci olarak, işgörenler örgütlerine yaptıkları yatırımlarının (emek, zaman, çaba gibi) boşa gitmemesi için örgütlerine zorunlu olarak bağlanmakta ve son olarak da işgörenler örgütte kalmanın doğru ve ahlaki bir davranış şekli olduğunu düşünerek örgütlerine yükümlülük duygusu ile bağlanmaktadır. Bu bağlamda, Örgütte işgörenler, şüphesiz ki farklı sebeplerden dolayı örgütlerine bağlılık duyabilmektedirler. İşgörenlerin hangi nedenlerden dolayı örgütlerine daha çok bağlandıklarının ortaya çıkarılması doğru işgörenin seçilmesi açısından önem arz etmektedir (Ertan, 2008: 147).

Turizm sektöründe çalışan işgörenlerin kişilik tipleri, iş arkadaşları ve otele gelen müşteriler üzerinde etkili olmaktadır. Bu yüzden doğru işe doğru işgören alınmadığı zaman hem iş arkadaşlarını hem de müşterileri olumsuz yönde etkileyecektir. Bu nedenle işgören seçimi esnasında doğru işgörenlerin belirlenmesi için işgörenin kişiliğinin belirlenmesi büyük önem arz etmektedir. Yani örgütüne bağlı işgörenin hangi kişiliğe sahip olduğunun belirlenip işe alınması emek yoğun

olan turizm işletmelerinin verimliliği ve devamlılığı açısından büyük öneme sahiptir (Tarhan ve Tütüncü, 2001: 141).

Çalışmamız, Afyonkarahisar'da Ömer-Gecek Termal Turizm Bölgesinde faaliyette bulunan beş yıldızlı otel işletmelerinde işgörenlerin kişilik tipleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için yapılmıştır. Örnekleme oluşturan otel işletmesi sayısı 5 araştırmaya dâhil edilen işgören sayısı ise 282 dir. Çalışmamızda esas olarak çalışanların kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılıklarını ne derecede etkilediği üzerinde durulmuş, her iki değişkenin işgörenlerin kontrol değişkenlerine bağlı olarak değişip değişmediği belirlenmiştir. Başlıca kontrol değişkenleri; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, çalışılan departman, çalışma süresi ve gelir durumudur.

İşgörenlerle ilgili bulguların sonuçlarına göre; cinsiyet dağılımına bakıldığında erkeklerin sayısının daha fazla olduğu görülmektedir. Fakat oran olarak aralarında fazla bir fark yoktur. Yaş dağılımına bakıldığında ise, 25-34 yaş grubundaki işgören sayısının oldukça fazla olduğu görülmektedir. Bu durum genç işgören sayısının fazla olduğunu göstermektedir. İşgörenlerin medeni durumları incelendiğinde ise, evli işgörenlerin sayısının bekâr işgörelere oranla daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır. Eğitim durumları bakımından da ortaöğretim eğitim grubundaki işgören sayısının oldukça fazla olduğu görülmektedir. İşgörenlerin çalıştıkları departmanlar grubu incelendiğinde ise, diğer (Hamam, Fitness vs.) grubunda çalışan işgören sayısının fazla olduğu görülmektedir. Bu durumun sebebi olarak uygulama yapılan otellerin termal otel olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Çalışma süresi bakımından ise işgörenlerin 1 yıl veya daha az grubunda yoğunlukta olduğu görülmektedir. Bu durumun sebebi olarak uygulama yapılan otellerin birinin yeni hizmete açılması ve diğer otellerinde çok köklü olmamasından kaynaklandığı söylenebilir. Son olarak işgörenlerin gelir durumları incelendiğinde ise, 601- 1000 TL gelir grubun da oldukça yoğun işgören sayısının olduğu görülmektedir. Bu durum asgari ücret düzeyinde çalışan işgören sayısının oldukça yoğun olduğunu göstermektedir.

İşgörenlerin kişilik özellikleri yeniliklere açık olma, sorumluluk, dışa dönüklük, uyumluluk ve duygusal denge olmak üzere beş boyutta incelenmiştir. Bu

boyutlar ile ilgili tanımayıcı istatistiklere verilen cevaplar incelendiğinde, katılımcıların en fazla oranda, yeniliklere açık olma kişilik özelliğine, kelime hazinem oldukça zengindir ifadesine cevap verdikleri görülmektedir. Bu durum konaklama işletmelerindeki işgörenlerin yüz yüze ilişkilerinin fazla olmasından dolayı kaynaklanmaktadır yorumu yapılabilir. Sorumluluk kişilik özelliğinde de, işlerimde oldukça titizim ifadesine katıldıkları görülmektedir. Sorumlu olan işgörenler yaptıkları işlerde de oldukça titizdirler bu yüzden bu ifadeye verilen cevabın birbirini destekler nitelikte olduğunu ortaya çıkarmıştır. Dışa dönük kişilik özelliğine, toplum içinde rahat hareket ederim ifadesine katıldıkları görülmüştür. Dışa dönük insanlar rahat çevresiyle diyalog Halinde olan insanlar olduklarından dolayı bu durumda bu alt boyutu doğrular niteliktedir. Uyumluluk kişilik özelliğine, başkalarının duygularına önem veririm ifadesine katıldıkları ortaya çıkmıştır. Uyumlu işgörenlerin başkalarına karşı anlayışlı olduğu görülmektedir. Duygusal denge kişilik özelliğine ise çok sakin bir insanım cevaplarını verdikleri ortaya çıkmıştır. Bu ifadeye verilen cevapta bu alt boyutu destekler niteliktedir.

Örgütsel bağlılık ise, duygusal, devam ve normatif olmak üzere üç boyutta ele alınmıştır. Bu boyutlara katılımcıların en fazla oranda; duygusal bağlılık boyutuna, bu işletmede çalıştığımı diğer kişilere söylemekten gurur duyuyorum ifadesine katıldıkları ortaya çıkmıştır. Bu durum işgörenlerin buldukları işletmelerden memnun olduklarını ortaya koymaktadır. Devam bağlılığına, şu anda istesem de işletmeden ayrılmam benim için zor olurdu ifadesine katıldıkları ortaya çıkmıştır. Bu durum işgörenlerin zorunlu olarak bulunduğu işletmeye bağlı olduklarını ortaya çıkarmışlardır. Normatif bağlılığa ise, bu işletme sadakatimi hak ediyor ifadesine katıldıkları görülmektedir. Bu durumda işgörenlerin buldukları işletmeye önem verdiklerini ortaya koymaktadır.

Çalışanların kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin varlığı ile ilgili olarak yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre; işgörenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı, pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki ortaya çıkmıştır.

Kişilik özellikleri boyutları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye bakıldığında ise; yeniliklere açık olma, sorumluluk dışa dönüklük, uyumluluk,

duygusal denge kişilik boyutları ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Buradan konaklama işletmelerindeki işgörenlerin kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılıklarını etkilediği sonucu ortaya çıkmıştır. Bu durum elde edilen sonucun beklenen sonucu desteklediğini göstermektedir.

Kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin varlığı ve derecesi ile ilgili yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre; kişilik değişkenleri örgütsel bağlılık ile anlamlı bir ilişkiye sahiptir ve değişkenler arasındaki ilişki orta düzeydedir.

Değişkenler ayrı ayrı ele alındığında ise, duygusal denge kişilik özelliği örgütsel bağlılık üzerinde en yüksek seviyede anlamlı bir belirleyici olduğu görülmektedir. Bu durum konaklama işletmelerinde örgütüne en fazla derecede bağlı olan işgörenlerin duygusal denge kişilik özelliğine sahip olan işgörenler olduğunu ortaya çıkarmıştır. Yani konaklama işletmelerindeki yöneticiler duygusal denge kişilik özelliğine sahip işgörenleri daha çok tercih etmelidirler.

Uyumluluk kişilik özelliği ise, duygusal denge kişilik özelliğinden daha düşük seviyede anlamlı bir belirleyici olduğu görülmektedir. Bu durum konaklama işletmelerinde duygusal denge kişilik özelliğinden sonra uyumluluk kişilik özelliğine sahip olan işgörenlerin örgütlerine bağlı olan işgörenler olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Dışa dönük kişilik özelliği ise, örgütsel bağlılık üzerinde en az seviyede anlamlı bir belirleyici olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bu durumda konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin duygusal denge ve uyumluluk kişilik özelliklerinden sonra dışa dönük işgörenlerin örgütlerine bağlı oldukları sonucunu ortaya çıkarmışlardır.

Bu sonuçların aksine yeniliklere açık olma ve sorumluluk kişilik özelliği örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir belirleyici değildir. Yeniliklere açık işgörenler buldukları örgüte az bağlı oldukları sonucundan yola çıkarak elde edilen sonuçların mevcut sonucu destekler nitelikte olduğu yorumu yapılabilir. Fakat sorumlu işgörenler genel olarak örgütlerine bağlı işgörenlerdir. Bu durumda elde edilen sonuç mevcut sonuçların aksi bir durum ortaya koymuştur.

Kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılığın alt boyutları üzerindeki etkilerin varlığı ve derecesi ile ilgili yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre ise; Kişilik

değişkenleri duygusal bağlılık ile anlamlı düşük düzeyde bir ilişkiye sahiptir. Kişilik özelliklerinden uyumluluk, duygusal bağlılık değişkeni üzerinde anlamlı bir belirleyicidir. Bu durum uyumlu olan işgörenlerin duygusal olarak bulunduğu örgüte daha fazla bağlı olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır. Duygusal bağlılığın temelinde gönüllülük esası yattığından dolayı uyumlu olan işgörenlerin örgütlerine duygusal olarak bağlı olması beklenen bir sonuçtur.

Kişilik değişkenleri ile devam bağlılığı ile düşük düzeyde anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Kişilik özelliklerinden duygusal denge değişkeni devam bağlılığı değişkeni üzerinde yüksek derecede anlamlı bir belirleyicidir. Dışa dönük kişilik özelliği ise, devam bağlılığı üzerinde daha düşük derecede anlamlı bir belirleyicidir. Duygusal denge kişilik özelliğine sahip işgörenlerin bir özelliği güven verici olmasıdır. Güven verici bireylerinde daha fazla örgütüne bağlı olması beklenmektedir. Dışa dönük işgörenler ise, buldukları örgüte bağlılığı az olan işgörenlerdir çünkü örgütlerinden ayrıldıklarında diğer örgütlere de rahatlıkla uyum sağlamalarından kaynaklanan bir durumdur. Her iki durumda beklenen sonuçları destekler niteliktedir.

Kişilik değişkenleri ile normatif bağlılık arasında ise düşük düzeyde anlamlı bir ilişki mevcuttur. Duygusal denge kişilik özelliği ile uyumluluk kişilik özelliği devam bağlılığı üzerinde yüksek derecede anlamlı bir belirleyici olarak ortaya çıkmıştır. Bu durum konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerden duygusal denge ve uyumluluk kişilik özelliğine sahip işgörenlerin normatif olarak örgütlerine bağlı oldukları sonucunu ortaya çıkarmıştır. Bu durum beklenen sonuçları destekler niteliktedir.

İşgörenlerin kişilik özelliklerinin kontrol değişkenlerine bağlı olarak değişip değişmediğini t-testi ve Varyans analizi yaparak ortaya konulmuştur.

Yapılan t-testi sonucunda dışa dönüklük ve uyumluluk kişilik özellikleri cinsiyetlerine göre değişmektedir sonucu ortaya çıkmıştır. Dışa dönük kişilik özelliğine göre kadınların erkeklere oranla daha dışa dönük olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Uyumluluk kişilik özelliğinde de bayanların erkeklere oranla daha uyumlu olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bayanlar buldukları pozisyonu zor elde ettiklerinden dolayı kaybetme korkusundan dolayı zorunlu olarak bulunduğu örgütte daha uyumludur yorumu elde edilen sonucu desteklemektedir.

Kişilik özelliklerine yaş değişkeninin etki edip etmediğini ortaya koymak için Varyans analizi yapılmıştır. Sorumluluk kişilik özellikleri ile yaşlar arasında istatistikî açıdan anlamlı fark ortaya çıkmıştır.

Kişilik özellikleriyle medeni hal arasında ise anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

İşgörenlerin duygusal denge kişilik özellikleri ile eğitim durumları arasında istatistikî açıdan anlamlı farklılıkların olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Kişilik özelliklerinden sorumluluk kişilik özelliği ile çalışılan departman arasında istatistikî açıdan anlamlı farklılıkların olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Her departmanın sorumluluğu farklı olacağından dolayı elde edilen sonuç beklenen durumu destekler niteliktedir.

Yapılan Varyans analizi sonucunda kişilik özelliklerinden duygusal denge kişilik özelliği ile çalışma süresi, dışa dönüklük kişilik özelliği ile de gelir durumları arasında istatistikî açıdan anlamlı farklılıkların olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Turizm sektöründe işgörenlerin kişilik özelliklerini yukarıda açıklanan beş boyuta göre ele alan bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Fakat A ve B kişilik özellikleri ile ilgili yapılan çalışma sonucunda işgörenlerin kişilik tiplerinin daha çok A tipi kişilik özelliğini taşıdıkları belirlenmiştir (Pelit vd., 2010: 15).

İşgörenlerin örgütsel bağlılıklarının kontrol değişkenlerine bağlı olarak değişip değişmediğini ortaya koymak için de t-testi ve Varyans analizi yapılmıştır.

İşgörenlerin örgütsel bağlılıklarının cinsiyete göre değişip değişmediğini saptamak için yapılan t-testi sonuçlarına göre; İşgörenlerin örgütsel bağlılıklarına cinsiyet kontrol değişkeni etki etmemektedir. Bu durum yapılan çalışmada kadın ve erkek sayısının oranının yakın olmasından kaynaklanmaktadır yorumu yapılabilir. Konaklama işletmelerinde yapılan başka bir çalışmada da, otel çalışanlarının örgütsel bağlılıkları cinsiyete göre değişmemektedir sonucu ortaya çıkmıştır (Yalçın ve İplik, 2005: 410). Her iki sonucunda birbirini destekler niteliktedir.

İşgörenlerin örgütsel bağlılıkları ile yaş değişkeni arasında yapılan Varyans analizi sonucuna göre; örgütsel bağlılık ile yaş değişkeni arasında istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık yoktur. Normal koşullarda işgörenlerin yaşları ilerledikçe örgüte

olan bağlılığının artması beklenirken, yaşın bağlılığı etkilemediği sonucu çıkmıştır. Turizm alanında yapılan çalışmada ise, duygusal ve devam bağlılığı yaşa göre farklılık göstermektedir sonucu ortaya çıkmıştır (Yalm ve İplik, 2005: 408); Bu duruma otel çalışanlarının fiziksel olarak yorulması sonucunda belirli bir yaştan sonra bulunduğu örgütten ayrılmak istemesi sonucunda bağlılığı azalmaktadır. Yapılan çalışmalarda farklı sonuçların ortaya çıkmasında en büyük etmenin çalışmaların farklı bölgelerde ve farklı turizm kollarında yapıyor olmasından kaynaklandığı ileri sürülebilir.

İřęrenlerin rgtsel bağlılıklarına medeni hallerinin etki edip etmemesinin araştırılmasına yönelik yapılan t-testi sonuçlarına göre; İřęrenlerin devam bağlılığı medeni hallerine göre değişmektedir. Evli olan iřęörenlerin örgüte bağlılığı devam bağlılığı yönünden daha fazladır sonucu da ortaya çıkmıştır. Devam bağlılığında iřęrenler örgüte yaptıkları emek çaba gibi durumların boşa gitmemesini için örgütlerine bağlanırlar evli olan iřęrenler bu durumların daha çok boşa gitmemesini isteyecektir ve bulunduğu örgüte zorunlu olarak bağlanacaktır. Aynı zamanda devam bağlılığında mecbur olma durumu söz konusudur. Bu yüzden evli olan iřęrenler sorumluluklarının fazla olmasından dolayı kendilerini örgütlerine devam bağlılığı boyutunda daha fazla bağlı hissedecektir yorumu yapılabilir. Turizm alanında yapılan başka bir çalışmada da iřęörenlerin devam, normatif ve genel örgütsel bağlılıklarının medeni hallerine göre değiştiği sonucu ortaya çıkmıştır (Ertan, 2008: 155). Farklı sonuçların ortaya çıkmasında bu çalışmanın yıl boyunca hizmet veren otellerde yapılması, diğer çalışmanın ise mevsimlik otellerde uygulanmış olması etkili olmuş olabilir yorumu yapılabilir.

İřęrenlerin normatif bağlılıkları ile eğitim durumları arasında istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. İlköğretim eğitim grubundaki iřęrenler ile lisansüstü eğitim grubundaki iřęrenler arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. İlköğretim grubundaki iřęörenlerin daha fazla örgüte normatif olarak bağlı olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bu durum mevcut sonuçları destekler niteliktedir. İřęrenlerin eğitim durumları arttı örgüte olan bağlılıkları azalmaktadır. Bunun nedeni eğitim durumu artan iřęörenlerin iş olanakları da artacağından dolayı buldukları olan örgüte olan bağlılığının azalacağı sonucu yapılan çalışmalarda ortaya çıkmıştır (l ve Gl, 2005: 295). Turizm alanında yapılan çalışmada da

duygusal ve devam bağıllığı eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir sonucu ortaya çıkmıştır. (Yalçın ve İplik, 2005: 407). Yapılan araştırmalarda farklı sonuçların ortaya çıkması çalışmaların uygulama alanlarının farklı olması sonucundan ortaya çıkmaktadır yorumu yapılabilir.

İşgörenlerin devam bağıllığı ile çalıştıkları departman arasında istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. İnsan kaynaklarında çalışan işgörenler ile satış pazarlama departmanında çalışan işgörenler arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. Satış pazarlama departmanında çalışan işgörenler normatif olarak örgütlerine daha bağlı olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Turizm alanında yapılan bir çalışmada ise, çalışanların duygusal, devam ve genel örgütsel bağıllıklarının çalıştıkları bölüme bağlı olarak değiştiği sonucu ortaya çıkmıştır (Ertan, 2008: 155).

İşgörenlerin devam ve normatif bağıllıkları ile çalışma süreleri arasında istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık vardır. İşgörenlerin devamlılık bağıllığında 8-10 yıl çalışma süresi ile 11 yıl ve üzeri çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılığın olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. 8-10 yıl çalışan işgörenler devam bağıllığı yönünden örgütlerine daha fazla bağlıdırlar. Aynı şekilde 8-10 yıl çalışma süresi ile 11 yıl ve üzeri çalışma süreleri arasında normatif bağıllık açısından anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. 8-10 çalışma grubundaki işgörenler örgütlerine daha bağlıdır sonucu ortaya çıkmıştır. Her iki sonuçta mevcut sonuçların aksi bir sonuç ortaya çıkarmıştır çünkü Yapılan çalışmalarda işgörenlerin çalışama süreleri arttıkça bağıllıkları artmakta fakat bir pozisyonda uzun süre çalışmaları örgüte olan bağıllıklarını azaltmaktadır sonuçları ortaya çıkmıştır (Kaplan, 2008: 62). Turizm işletmelerinde yapılan bir çalışmada, işgörenlerin duygusal ve normatif bağıllıkları ile çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılığın ortaya çıktığı sonucuna ulaşılmıştır (Çolakoğlu vd., 2009: 84). Her iki sonucun birbirini destekler nitelikte olması, yapılan çalışmaların her ikisinin de beş yıldızlı otellerde uygulanmasından kaynaklandığı yorumu yapılabilir.

Yapılan araştırmanın sonucunda işgörenlerin duygusal bağıllıkları ile gelir durumları arasında istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık vardır. Geliri 600 TL ve daha az olan işgörenler ile 1001- 1400 TL gelir grubundaki işgörenler arasında istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık vardır sonucu ortaya çıkmıştır. 1001-1400 TL gelir grubundaki işgörenler duygusal olarak örgütlerine daha fazla bağlıdır sonucu

ortaya çıkmıştır. Geliri daha fazla olan işgörenlerin örgütlerine daha fazla bağlı olacağı sonucunu destekler nitelikte bir sonuç ortaya çıkmıştır. Yapılan çalışmalar işgörenlerin gelir durumları arttığında duygusal bağlılıklarının da arttığı sonucunu ortaya koymaktadır (Çöl ve Gül, 2005: 304). Turizm alanında yapılan çalışmada da duygusal bağlılık gelire göre farklılık göstermektedir sonucu ortaya çıkmıştır (Yalçın ve İplik, 2005: 408).

Sonuç olarak, konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıklarını arasında anlamlı bir ilişki vardır sonucu ortaya çıkmıştır. Duygusal denge kişilik özelliğine sahip olan işgörenlerin örgütüne en fazla bağlı olan işgörenler olduğu ortaya çıkmıştır. Uyumluluk kişilik özelliğine sahip olan işgörenlerin ise duygusal denge kişilik özelliğine göre daha az örgütüne bağlı olan işgörenler olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Dışa dönük kişilik özelliğine sahip olan işgörenlerinde diğer ikisine oranla daha az örgütüne bağlı olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Sorumluluk ve yeniliklere açık olma kişilik özellikleri ise örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir belirleyici olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Uyumluluk kişilik özelliğine sahip olan işgörenlerin duygusal bağlılık açısından örgütlerine daha fazla bağlı oldukları sonucu ortaya çıkmıştır. Duygusal denge kişilik özelliğine sahip işgörenler devam bağlılığı açısından örgütlerine bağlıdır ve dışa dönük kişilik özelliğine sahip işgörenler devam bağlılığı açısından duygusal denge kişilik özelliğine göre örgütlerine daha az bağlıdır sonucu ortaya çıkmıştır. Son olarakta duygusal denge ve uyumluluk kişilik özelliğine sahip işgörenler normatif olarak örgütüne bağlıdır sonucu ortaya çıkmıştır.

- İşgörenlerin kişilik özelliklerinin örgütlerine olan bağlılıklarını arttırdığı sonucundan yola çıkarak yöneticiler doğru işgörenleri ve örgütüne bağlı işgöreni seçebilmek için ilk olarak kişilik envanteri yaparak işgörenlerin kişilik özelliklerini belirlemelidir.

- Bu çalışmanın sonucuna göre de yöneticiler duygusal denge kişilik özelliğine sahip olan işgörenleri örgütlerinde istihdam etmelidirler. Bu kişilik özelliğine sahip olan işgörenlerin örgütlerine daha fazla bağlı olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

- Diğer taraftan uyumluluk kişilik özelliğine sahip olan işgörenlerin de duygusal denge kişilik özelliklerinden daha az oranda da olsa örgütlerine bağlı

oldukları sonucu ortaya çıkmıştır. Bu nedenle işgörenler uyumluluk kişilik özelliklerine sahip olan işgörenleri örgütlerinde istihdam edebilirler.

- Dışa dönük kişilik özellikleri duygusal denge ve uyumluluk kişilik özelliklerine göre daha az oranda da olsa örgütlerine bağlı oldukları sonucu ortaya çıkmıştır. Bu nedenle yöneticiler dışa dönük işgörenleride örgütlerinde istihdam edebilirler.

- Duygusal denge ve uyumluluk kişilik özelliklerine sahip işgörenlerin duygusal olarak örgütlerine daha fazla bağlı oldukları sonucu ortaya çıkmıştır. Duygusal bağlılıkta gönüllük esas olduğundan ve yöneticilerin daha çok duygusal olarak örgütüne bağlı olan işgörenleri örgütlerinde istihdam etmek isteyeceklerinden dolayı bu iki kişilik özelliklerindeki işgörenleri örgütlerinde istihdam edebilirler.

- Duygusal denge ve dışa dönük kişilik özelliklerine sahip işgörenlerinde devam bağlılığı yönünden örgütlerine bağlı olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bu kişilik özelliğine sahip olan işgörenler de yöneticiler tarafından istihdam edilebilir.

- Duygusal denge ve uyumluluk kişilik özelliklerine sahip olan işgörenlerin normatif olarak örgütlerine bağlı oldukları sonucu ortaya çıkmıştır. Bu özelliğe sahip olan işgörenler de yöneticiler tarafından istihdam edilebilir.

- Son olarak da örgüte olan bağlılığı etkileyen ücret faktörünün en önemli etmen olmasından dolayı yöneticiler adaletli ve yüksek ücret politikasıyla işgörenlerin örgüte olan bağlılıklarını artıracaklarından dolayı ücret politikası açısından dengeli bir politika izlemeleri önerilmektedir.

- Aynı zamanda bağlılık türlerinin birbirlerinin aynı olmadığı ve birinin diğerine göre farklılık arz ettiği unutulmamalıdır. Bu nedenle işgörenlerin örgüte olan bağlılıklarını kuvvetlendirerek onları örgütte kalmasını sağlayacak olan yöneticiler, farklı bağlılık türlerinin özünü anlamalı ve işgörenlerde bunu oluşturmaya çalışmalıdırlar.

- Kişilik tipleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik yapılan bu araştırma doğrultusunda daha sonra yapılacak çalışmaların farklı kategoriler'deki otel işletmelerini de içine alarak daha fazla otel çalışanı üzerinde yapılması ve turizm sektöründe yer alan diğer işletmelerle karşılaştırma yapılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (1997). The Relationship of Vertical and Horizontal Individualism and Collectivism to Intrapreneurship and Organizational Commitment. *Leadership and Organization Development Journal*, 18, 179- 186
- Adler, A. (1985). *İnsanı Tanıma Sanatı* (1. Baskı). İstanbul: Say Kitap Pazarlama.
- Ağca, V. (2005). *Denizli Tekstil Sektöründe Faaliyet Gösteren Firmalardaki İç Girişimcilik Yapısı ve Performans İlişkisine Yönelik Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgören Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz Üniversitesi Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, (4), 1-25.
- Allen , N. J. ve Meyer, J. P. (1993). Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects, *Journal of Business Research*, 26 (1), 46-61
- Allen, N. (2003). "Examining Organizational Commitment in China" *Journal of Vocational Behavior*, 62 (1), 511-515
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990), ``The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization", *Journal of Occupational Psychology*, (1) 63, 1-18.
- Alvi, S. A. ve Ahmed, S. W. (1987). Assessing Organizational Commitment in a Developing Country: Pakistan a Case Study, *Human Relations*, 5 (40), 267-280,
- Aven, F., F. JR., Parker, B. ve Glen, M. MC E. (1993). Gender and Attitudinal Commitment to Organization: A Meta Analysis, *the Journal of Business Research*, 26, 63-73.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık* (1.Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Bartlett, K. R. (2001). The Relationship between Training and Organizational Commitment: A Study in the Healthcare Field. *Human Resource Development Quarterly*, 4 (12), 330-352.
- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü* (1. Baskı). Ankara: Ekinoks Yayınevi.
- Baymur, F. (1994). *Genel Psikoloji*. İstanbul: İnkılâp Yayınevi.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Baysal, A. C. ve Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli. *İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Dergisi*, 28 (1), 7-15.
- Beck, W. ve Wilson, C. (2001). Have We Studied, Should We Study, and Can We Study the Development of Commitment? Methodological Issues and the Developmental Study of Work Related Commitment. *Human Resource Management Review*, 11, 257-278.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-40.
- Bennett, H. ve Durkin, M. (2000). The Effects of Organizational Change on Employee Psychological Attachment: An Exploratory Study. *Journal of Managerial Psychology*, 15 (2), 126-147.
- Bickhard, M., Blutner, R., ve Hochnadel, E. (2010). Two Qubits for C.G. Jung's Theory of Personality. *Cognitive Systems Research*, 11, 243–259.
- Bilgin, Y. (2011). *Turizmde Lisans Öğrenimi Gören Öğrencilerin Kişilik Özellikleri ve Mesleğe Yönelik Düşünceleri Üzerine Bir Alan Araştırması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Düzce Üniversitesi, Düzce.
- Boylu, Y., Pelit, E. ve Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Finans Ekonomik ve Politik Yorumlar Dergisi*, 44 (51), 55-74.

- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Doğuş Üniversitesi dergisi*, 9 (1), 1-18
- Burger, J. M. (2006). *Personality*, (İ. Deniz ve A. Sarıoğlu Çev.). İstanbul: Kaktüs Yayınları.
- Byington, J. R. ve Johnson, J. G. (1991). Influences on Turnover of Internal Auditors, *Internal Auditing*, 7 (2), 3-10.
- Carver, C. S. ve Scheier, M. F. (1996). *Perspectives on Personality*, Boston: Allyn And Bacon Press.
- Cengiz, A. A. (2001). *Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir'de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Cesur, A. (1998). *İşgörenlerin Çalışma Hayatına İlişkin Sorunlarının İş Tatmin Yönünden incelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Chen, Z. X. ve Francesco, A. M. (2003). The Relationship between the Three Components of Commitment and Employee Performance in China. *Journal of Vocational Behavior*, 3 (62), 490-516.
- Cüceloğlu, D. (1991). *İnsan ve Davranış* (1. Baskı). İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Cüceloğlu, D.(2003). *İnsan ve Davranışı: Psikolojinin Temel Kavramları*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Çakır, B. (2006). *SA 800 Sosyal Sorumluluk Standardının Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumuna Olan Etkileri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma. *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8 (2), 154-168

- Çetin, M. Ö. (2004.) *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çilkara, S. U. (2009). *Örgütsel Açıdan Kültürel Farklılıklar İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Muğla Üniversitesi, Muğla.
- Çolakoğlu, Ç., Ayyıldız, T. ve Cengiz, S. (2009). Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutlarında Algılama Farklılıkları: Kuşadası'ndaki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20 (1), 79-89.
- Çöl, G. ve Gül, H. (2005). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama. *Gaziosmanpaşa Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19 (1), 291-306.
- Demirci, M. K., Özler, D. E. ve Girgin, B. (2010). Beş Faktör Kişilik Modelinin İşyerinde Duygusal Tacize (Mobbing) Etkileri. *Journal of Azerbaijani Studies*, 13-39.
- Demirkan, S. (2006). *Özel Sektördeki Yöneticilerin ve İşgörenlerin Bağlanma Stilleri, Kontrol Odağı, İş Doyumu ve Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Araştırılması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Dick ve Metcalfe, B. (2001). Managerial Factors and Organisational Commitment: A Comparative Study of Police Officers and Civilian Staff, *The International Journal of Puplic Sector Management*, 2 (14), 111-128.
- Erdoğan, İ. (1991). *İşletmelerde Davranış*. (1.Baskı). İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi* (7. Baskı). İstanbul: Beta Basım.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi* (8. Baskı). İstanbul: Beta Basım.

- Ergün, T. (1975) “Uluslararası Örgütlerde Bağlılık Kavramı” *Amme İdaresi Dergisi*, 10 (4), 98-106.
- Eroğlu, F. (1996). *Davranış Bilimleri (6.basım)*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Eroğlu, F. (1998). *Davranış Bilimleri (8.basım)*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Ertan, H. (2008). *Örgütsel Bağlılık, İş Motivasyonu ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Antalya’da Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir İnceleme*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Ewen, R. B. (1993). *An Introduction to Theories of Personality*. London: Psychology Press.
- Forsberg, M. (1993). Childhood Affects Office Politics, *Personality Journal*, 23-32.
- Gilbert, J. A. ve Ivancevich, J. M. (1999). A Re-Examination of Organizational Commitment. Commitment (Psychology); Work Environment; Employees-Attitudes; Mentoring; Organizational Behaviour, *Journal of Social Behavior and Personality*, 3 (14), 385-397.
- Glisson, C. ve Durick, M., (1988). Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organizations, *Administrative Science Quartely*, 1 (33), 61-81.
- Güçlü, H. (2006) *Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*. (Yayınlanmış Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2 (1), 37-56.
- Gümüş, M., Hamarat, B. ve Bahattin, E. H. (2003). Örgütsel Bağlılığın İş Mükemmeliyetçiliği İle İlişkinin Otel İşletmelerinde Belirlenmesine Yönelik bir Araştırma. Afyon Kocatepe Üniversitesi, 4. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*.

- Günay, E. (1998). *Eğitim Yöneticilerinin Kişilik Özellikleri, Değerleri ve Mesleki Yeterliliklerinin Karşılaştırılması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Uygulaması*. (Uzmanlık Yeterlilik Tezi), Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Güney, S. (2009). *Davranış Bilimleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Hrebiniak, L. G. ve Alutto, J. A. (1972). Personality and Role- Related Factors in the Development of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, (3) 17, 555-572.
- İlsev, A. (1997). *Örgütsel Bağlılık: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- İnanç, B. Y. ve Yerlikaya, E. E. (2008). *Kişilik Kuramları*. Ankara: Pegem Yayınları.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık* (1. Baskı). Konya: Çizgi Kitapevi Yayınları.
- İslamoğlu, A. H. (2003). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanism in Utopian Communities, *American Sociological Review*, 4 (33), 499-517.
- Kaplan, T. (2008). *İşgörenlerin Kişilik Tiplerinin Örgütsel Bağlılıkları Üzerinde Etkisi: Bursa'da Mobilya Sektöründe Uygulama Örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Kavi, A. (1998). *Relationship between Organizational Commitment and Organizational Professional Conflict, the Case of Electrical Engineers in Turkey*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Keleş, H. N. Ç. (2006). *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerinde Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmasında Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.

- Kimbel, R. D. (2002). *The Relationship Between Employee Sconstructive Thinking Ability and Organizational Commitment*. (Yayınlanmış Doktora Tezi). Southeastern University, Nova.
- Köknel, Ö. (1984). *Kişilik* (1. Baskı). İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- Köknel, Ö. (1995). *Kaygıdan Mutluluğa Kişilik*. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- Köknel, Ö. (2005). *Kaygıdan Mutluluğa Kişilik*. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi
- Kulaksızoğlu, A. (1999). *Ergenlik Psikolojisi*, İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Lee, Y., Mccauley, C. R. ve Draguns, J. G. (1999). *Personality and Person Perception Across Cultures*, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Liebert, R. (1990). *Personality*, Newyork: Brooks/Cole Pup. Co.
- Lloyd, P. (1990). *Introduction to Psychology*, New York: W. Collins Pup. Co. Ltd.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior*, New York: McGraw Hill Co.
- Mathieu, J. E. ve Zajac, D. M. (1990). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Corralates and Consequences of Organizational Commitment, *Psychological Bullettin*, 2 (108), 171-194
- McClure, L. (1993). Personality Variables in Management Development Interventios, *Journal of Management Development*, 12 (3).
- McGee, G. W. ve Ford, R. C. (1987). Two (or more) Dimensions of Organizational Commitment: Reexamination of the Affective and Continuance Commitment Scales, *Journal of Applied Psychology*, 72, 638-642.
- Mercan, M. (2006). *Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1984). Testing the Side-Bet Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations, *Journal of Applied Psychology*, 69, 372-378.

- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1990). Affective and Continuance Commitment to the Organization: Evaluation of Measures and Analysis of Concurrent and Time-Lagged Relations, *Journal of Applied Psychology*, 75 (6), 710-720
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A Three- Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resources Management Review*, Vol: 1. 61-89.
- Meyer, J. P., ve Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Morgan, T. C. (2004). *Psikolojiye Giriş* (H. Arıcı., İ. Dinç, G. Uraz, Çev.). Ankara: Meteksan Yayınları.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. ve Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment, *Journal of Vocational Behaviour*, 14, 224-247.
- Mowday, R.T., Porter, W. ve Steers, R. M. (1982). *Employee Organization Linkages*. New York: Academic Pres.
- Nakip, M. (2005). *Pazarlama Araştırmalarına Giriş: SPSS Destekli*. (2. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Nelson, D. L. ve Quick, J. C. (2000). *Organizational Behavior*, United States: South Western College Publishing.
- Northcraft, G. B. ve Neale, M. A. (1990). *Organizational Behaviour, A Management Challenge*, USA: The Dryden Press.
- Oktay, M. (2000). *İletişimciler İçin Davranış Bilimlerine Giriş*. İstanbul: Der Yayınevi.
- Ödemiş, S. N. (2011). *Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Üzerine Etkileri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Özdamar, K. (1999). *Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi* (2. Baskı). Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özgüven, E. (1992). *Hacettepe Kişilik Envanteri El Kitabı*. Ankara: Pdrem Yayınları.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2011). *Örgütsel Davranış* (5. Baskı). Bursa: Ekin Yayınevi.

- Pelit, E., Türkmen, F. ve Yarmacı, N. (2010). Turizm Sektöründeki İşgörenlerin Kişilik Özelliklerini Değerlendirmeye Yönelik Bir Araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2 (1), 9-16.
- Penley, L. E. ve Gould, S. (1988). Etzioni's Model of Organizational Involvement: A Perspective for Understanding Commitment to Organizations. *Journal of Organizational Behaviour*, 9, 43-59.
- Perçin, N. Ş. ve Özkul, E. (2009). Turizm İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık. Z. Sabuncuoğlu, (Ed.), *Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış* (1. Baskı) içinde (22-48). Bursa: MKM Yayınları.
- Pittenger, D. J. (2004). The Limitations of Extracting Typologies From Trait. *Measures of Personality*, 77, 779-787.
- Powell, D. M. ve Meyer, J. P. (2003). Side Bet Theory and the Three Component Model of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*.
- Reichers, A. E. (1985). A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. *Academy of Management Review*, 10 (3), 465-476.
- Revelve, W. (2009). Personality Structure and Measurement: The Contributions of Raymond Cattell British. *Journal of Psychology*, 5, 27-87.
- Salgado, J. F., Viswesvaran, C. ve Ones, D. S. (2001). Predictors Used for Personal Selection: An Overview of Constructs, Methods and Techniques. In N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil ve C. Viswesvaran, (Ed.), *Handbook of Industrial Work and Organizational Psychology* içinde 165-199.
- Samadov, S. (2006). *İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Savery, L. K. ve Syme, P. D. (1996) Organizational Commitment and Hospital Pharmacists, *Journal of Management Development*, 1 (15), 14-22.
- Sears, D. (1998). *Social Psychology*, New Jersey: Prentice Hall.
- Selvi, C. (2011). *Astrolojik Kişilik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Karaman.

- Shaw, J. D., Delery, J. E. ve Abdulla, M. H. A. (2003). Organizational Commitment and Performance Among Quest Workers and Citizens of an Arap Country, *Journal of Business Research*, 56, 1021-1033.
- Shepherd, J. L. ve Mathews, B. P. (2000). Employee Coommitment: Academic vs Practitioner Perspectives, *Employee Relations*, 6 (22), 555-575.
- Silva, P. (2006). Effect of Disposition on Hospitality Employee Job Satisfaction and Commitment International. *Journal of Contemporary Hospitality Management* 18 (4).
- Smith, V. B. (2007). Karen Horney and Psychotherapy in the 21st Century. *Clin Soc Work J.* 35, 57-66.
- Somer, O. ve Golberg, L. V. (1999). The Structure of Turkish Traits Destructive Adjective. *Journal of Persunality Social Pscyhology* 76 (3), 421-450.
- Sökmen, A. (2000). *Ankara'daki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansı arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Çalışma.* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Spranger, E. (1928). *İnsan Tipleri- Bir Kişilik Psikolojisi* (1. Baskı). (A. Aydoğan, Çev.). İstanbul: İz Yayıncılık.
- Suliman, A. M. T. ve Iles, P. (2000) The Multi- Dimensional Nature of Organizational Commitment in A Non-Western Context. *Journal of Management Development*,1 (19), 407-426.
- Şeker, M. (2011). *Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı Arasındaki İlişkiler ve Kayseri Eğitim ve Araştırma Hastanesinde Bir Uygulama.* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Niğde Üniversitesi, Niğde.
- Tabak, A., Basım, N. ve Tatar, İ. (2010). İzlenim Yönetimi Taktiklerinde Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Rolü: Savunma Sanayinde Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 10 (2), 539-557.

- Tarlan, D. ve Tütüncü, Ö. (2001). Konaklama İşletmelerinde Başarımın Değerlendirmesi ve İş Doyumu Analizi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3 (2), 140-182.
- Tombs, S. (1997). *People in Organisations; An Active Learning Approach*. Madlen: Blackwell Business Publications.
- Türk, M. Ve Helvacı, B. (2005). Kişiliğin İşletmelerde İçsel ve Dışsal Müşteri İlişkileri Açısından Önemi İçinde M. Tekici (Ed.). *Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler*, 85-126, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2006). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS İle Veri Analizi* (2. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Ünler, E. (2006). Örgüte Bağlılığın İşin Nitelikleri ve Davranış Düzeltme İle İlişkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1, 98-123.
- Ünlü, S. (2006). *Psikoloji*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayını.
- Varoğlu, D. (1993) *Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Vecchio, R. (1995). *Organizational Behavior*, Forth Worth: The Dryden Pres,
- Wasti, S. A. (2000). Meyer ve Allen'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi. *Erciyes Üniversitesi, 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*.
- Wasti, S. A. (2002). Affective and Continuance Commitment to the Organization: Test of an Integrated Model in the Turkish Context. *International Journal of Intercultural Relations*, 26, 525-550.
- Weiner, Y. ve Vardi, Y. (1980). Relationships between Job, Organization and Work Outcomes: An Integration and Approach. *Organizational Behavior and Human Performance*, 26, 81-96.
- Wortman, C. (1988). *Psychology*. New York: Alfred Knopf Inc.

- Yağcı, K. (2007). Meyer Allen Örgütsel Bağlılık Modeli Yaklaşımıyla Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (3), 114-118.
- Yalçın, A. ve İplik, F. N. (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği. *Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 1 (14), 395-412.
- Yanbaşı, G. (1990). *Kişilik Kuramları*. İzmir: Ege Ü. Edebiyat Fak. Yayınları.
- Yazıcıoğlu ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik Özellikleri İle İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8 (2) 196-211.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (22), 446-458.
- Zaccaro, S. J. and Dobbins, G. H. (1989). Contrasting Group and Organizational Commitment: Evidence for Differences Among Multilevel Attachment, *Journal of Organizational Behaviour*, 10 (3), 267-273
- Zel, U. (2001). *Kişilik ve Liderlik* (1. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

EKLER

Ek-1: Anket Formu: Konaklama İşletmelerinde İşgörenlerin Kişilik Tipleri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Anket Formu

Sayın katılımcı;

Bu anket formu “**Konaklama İşletmelerinde İşgörenlerin Kişilik Tipleri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki**” Adlı yüksek lisans tezine veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Elde edilen veriler bilimsel araştırma dışında kesinlikle kullanılmayacak olup isim belirtmenize gerek yoktur. Katılımlılarımızdan dolayı teşekkür ederiz. Saygılarımızla.

Ali İNANIR

Yrd. Doç Dr. Ahmet BAYTOK

aliinanir@hotmail.com

ahmetbaytok@aku.edu.tr

1. **Cinsiyetiniz:** Erkek Kadın
2. **Yaşınız:** 18-24 yaş 35-44 yaş 55-64 yaş 25-34
 45-54 yaş 65 yaş ve üzeri
3. **Medeni Haliniz :** Bekâr Evli
4. **Eğitim Durumunuz:** İlköğretim Önlisans Ortaöğretim (Lise)
 Lisans Lisansüstü
5. **Çalıştığınız Departman:**
 Önbüro Yiyecek-İçecek Kat Hizmetleri İnsan kaynakları
 Halkla İlişkiler Satış-Pazarlama Diğer (Lütfen Belirtiniz)...
6. **Bu İşletmede Ne Kadar Süredir Çalışıyorsunuz?**
 1 yıl veya daha az 2-4 yıl 5-7 yıl 8-10 yıl 11 yıl ve üzeri
7. **Geliriniz:**
 600 TL/veya daha az 1001-1400 TL 601-1000 TL
 1401-1800 TL 1801 TL ve üzeri

KİŞİLİK	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Lütfen aşağıdaki ifadelere ilişkin katılım düzeyinizi ilgili ifadeye ilişkin seçeneğin karşısına X işareti koymak suretiyle belirtiniz.					
1.) İdealist bir insanım.	1	2	3	4	5
2.) Zeki olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
3.) Kelime hazinem oldukça zengindir.	1	2	3	4	5
4.) Güçlü bir hayal dünyasına sahibim.	1	2	3	4	5
5.) Fikirlerimin mükemmel olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
6.) Düşüncelerimi gerçekleştirmek için zaman harcarım.	1	2	3	4	5
7.) Çok çeşitli kelimeler kullanırım.	1	2	3	4	5
8.) Pratik bir zekâ yapısına sahip değilim.	1	2	3	4	5
9.) İyi bir hayal dünyam yoktur.	1	2	3	4	5
10.) Ana fikirleri anlamakta zorlanırım.	1	2	3	4	5
11.) Her zaman her şeye hazırım.	1	2	3	4	5
12.) İşlerimde oldukça titizim.	1	2	3	4	5
13.) Planlı ve programlı çalışırım.	1	2	3	4	5
14.) Bugünün işini yarına bırakmam.	1	2	3	4	5
15.) Kurallardan hoşlanırım.	1	2	3	4	5
16.) Detayları dikkate alırım.	1	2	3	4	5
17.) Dağınık çalışırım.	1	2	3	4	5
18.) Düzensiz çalışırım.	1	2	3	4	5
19.) Her şeyi yerli yerine koymayı unuturum.	1	2	3	4	5
20.) Bazı işlerimde hileli davranırım.	1	2	3	4	5
21.) Eğlenceyi bir yaşam tarzı olarak görürüm.	1	2	3	4	5
22.) Tüm dikkatlerin üzerimde olmasını isterim.	1	2	3	4	5
23.) Toplum içerisinde rahat hareket ederim.	1	2	3	4	5
24.) Çok fazla konuşurum.	1	2	3	4	5
25.) Farklı yerlerde farklı insanlarla tanışmaktan hoşlanırım.	1	2	3	4	5
26.) Tuhaf biri olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
27.) Dikkat çekmekten hoşlanmam.	1	2	3	4	5
28.) Çok az konuşurum.	1	2	3	4	5
29.) İnsanlarla ilgilenirim.	1	2	3	4	5
30.) Diğer insanların hislerini anlayabilirim.	1	2	3	4	5
31.) Yumuşak kalpliyim.	1	2	3	4	5
32.) İnsanların duygularını kolaylıkla hissedebilirim.	1	2	3	4	5
33.) Başkalarının duygularına önem veririm.	1	2	3	4	5
34.) Diğer insanlar için zaman harcarım.	1	2	3	4	5
35.) Diğer insanların problemleri beni fazlasıyla ilgilendirir.	1	2	3	4	5
36.) Diğer insanların problemleri beni fazlasıyla ilgilendirmez.	1	2	3	4	5
37.) Diğer insanlarla çok az ilgilenirim.	1	2	3	4	5
38.) Diğer insanlara kaba davranırım.	1	2	3	4	5
39.) Duygusal olarak çok kırılanım.	1	2	3	4	5
40.) Ruh halim çok sık değişir.	1	2	3	4	5
41.) Çabuk sinirlenirim.	1	2	3	4	5

42.) Kolay strese girerim.	1	2	3	4	5
43.) Çok çabuk üzülürüm.	1	2	3	4	5
44.) Çok çabuk sarsılırım.	1	2	3	4	5
45.) Karamsar biriyim.	1	2	3	4	5
46.) Her şey için endişelenirim.	1	2	3	4	5
47.) Çok sakin bir insanım.	1	2	3	4	5
48.) Nadiren karamsar olurum.	1	2	3	4	5

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Lütfen aşağıdaki ifadelere ilişkin katılım düzeyinizi ilgili ifadeye ilişkin seçeneğin karşısına X işareti koymak suretiyle belirtiniz.					
1.) Kendimi bu işletmede ailenin bir parçası gibi hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
2.) Kendimi çalıştığım işletmeye duygusal olarak bağlı hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
3.) Bu işletmede çalışmanın benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var.	1	2	3	4	5
4.) İşletmeme karşı güçlü bir aitlik hissi duymuyorum.	1	2	3	4	5
5.) Bu işletmeye bağlılık hissettiğim gibi bir başka kuruluşa da kolayca bağlılık hissedebileceğimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
6.) Bu işletmede çalıştığımı diğer kişilere söylemekten gurur duyuyorum	1	2	3	4	5
7.) Meslek hayatımın kalan kısmını bu işletmede geçirmek beni çok mutlu eder.	1	2	3	4	5
8.) Bu işletmenin meselelerini kendi meselelerim gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5
9.) Bu işletme hakkında dışarıdaki kişilerle konuşmaktan keyif alırım.	1	2	3	4	5
10.) Başka bir iş bulmadan ayrılırsam neler olacağı konusunda endişem yok.	1	2	3	4	5
11.) İstesem de, şu anda işletmemden ayrılmak benim için çok zor olurdu	1	2	3	4	5
12.) Şu anda işletmemden ayrılmak istediğime karar verseydim yaşantımda haddinden fazla şey bozulurdu.	1	2	3	4	5
13.) Bu işletmeden şimdi ayrılmak bana ağır bir yük getirmezd.	1	2	3	4	5
14.) Şu anda işletmemde kalmak istek meselesi olduğu kadar mecburiyetten kaynaklanıyor.	1	2	3	4	5
15.) Bu işletmeyi bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu biliyorum	1	2	3	4	5
16.) Burada çalışmaya devam etmemin nedenlerinden biri de ayrılmanın önemli fedakârlıklar gerektirmesidir. Bir başka yerde buradaki tüm kazançlarımı sağlayamayabilirim.	1	2	3	4	5
17.) Bu günlerde insanların bir kuruluştan diğerine çok sık geçtiklerini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
18.) Bir kuruluştan diğerine atlamayı ahlaki bulmuyorum.	1	2	3	4	5
19.) Bu işletmede kalmak için herhangi bir zorunluluk hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
20.) Avantajlı da olsa işletmemden şu anda ayrılmanın doğru olduğunu düşünmüyorum.	1	2	3	4	5
21.) İşletmemden şimdi ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.	1	2	3	4	5
22.) Bir insanın işletmesine her zaman sadakat göstermesi gerektiğine inanmıyorum	1	2	3	4	5
23.) Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için işletmemden şu anda ayrılmak yanlış olurdu.	1	2	3	4	5
24.) Bu işletmede çalışmaya devam etmemin en önemli nedenlerinden biri sadakatin çok önemli olduğuna inanmam ve bundan dolayı kalmayı ahlaki bir mecburiyet olarak hissetmemden dolayıdır.	1	2	3	4	5
25.) Bu işletmeye çok şey borçluyum.	1	2	3	4	5
26.) Bu işletme sadakatimi hak ediyor.	1	2	3	4	5

