

ÖRGÜT ÇALIŞANLARININ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Recep KILIÇ¹
Engin BOZKAYA²

ÖZET

Bu araştırma; bir kamu kurumunda, çalışan işgörenlerin kompleks bir yapı olan, bireyleri birbirinden ayıran, eşsizlik arz eden kişilikleri ile başarılı bir örgüt olmanın fonksiyonu olarak değerlendirilebilecek, işgörenlerin örgüte bağlanmalarının şiddetini/derecesini ifade eden örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Amaç doğrultusunda; Balıkesir ili kamu sektöründe faaliyet gösteren bir kurumun çalışanlarına anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda; işgörenlerin dışadönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk ve deneyime açıklık gibi kişilik özelliklerinin duygusal bağlılığı olumlu yönde etkilediği; duygusal denge kişilik özelliğinin devam bağlılığını olumlu yönde etkilediği; dışadönüklük, sorumluluk ve deneyime açıklık kişilik özelliklerinin normatif bağlılığı olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları, Kişilik, Kişilik Yaklaşımları

EXAMINE THE RELATIONSHIP BETWEEN PERSONALITY TRAITS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES

ABSTRACT

This study aims to find out the relationship between employee's personality that is complex structure, unique and separates individuals and organizational commitment that is evaluated as a function of being a successful organization, the employees form attachments organization severity/degree carried out to demonstrate public institution. From this purpose; the research was applied on the public institution employees that active in the public institution in Balıkesir. Results indicated that extraversion, agreeableness, conscientiousness and openness to experience were significantly related to affective commitment, neuroticism was

¹ Yrd.Doç.Dr., Balıkesir Üniversitesi, Bandırma İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, krecep@balikesir.edu.tr.

² Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü, bozkaya_engin@hotmail.com

significantly related to continuance commitment and also extraversion, conscientiousness and openness to experience were all significantly related to normative commitment.

Key Words: *Organizational Commitment, Organizational Commitment Approaches, Personality, Personality Approaches.*

GİRİŞ

1.1. Kişilik Kavramı

Kişilik, bir insanın davranış ve eylemlerini şekillendiren unsurların kendine özgü durumudur. Sürekli olarak dışarıdan ve içeriden gelen uyarıcıların etkisiyle kişilik insanın psikolojik, biyolojik, kalıtsal ve edinilmiş tüm özelliklerini, duygularını, arzularını, güdülerini, isteklerini ve sergilediği davranışlarını kapsar.³ Başka bir tanıma göre kişilik, zamanın insanlara birer biyolojik ve sosyal özellikler olarak yüklediği ve belirli bir zaman içerisinde de sürekliliğini koruyan psikolojik davranışlarındaki farklılıkların ve ortaklıkların hepsini belirleyen eğilim ve karakterlerin tamamına verilen bir addır. Bu tanım, herşeyden önce kişilik teorisine, genel bir davranış teorisi olarak yaklaşmaktadır. İkinci olarak, insan özelliklerinin bir kısmının birbirine benzemesi ve hatta ortak olmasına karşılık diğer bir kısmının farklılığına işaret etmektedir. Tanımın üçüncü özelliği ise kişilik özelliklerinin, kısa bir sürede değişmeyip zaman içinde ancak bir değişiklik göstereceği hususudur.⁴

Kişilik belli bir temelde ve belli bir süreç içerisinde oluşmaktadır. Bu oluşumun aktörleri olarak bireylerin doğuştan getirdikleri biyolojik; içinde yaşadıkları, hükmü altında buldukları çoğunlukla yazılı olmayan değerler olan kültürel; bireyin etkileşim içerisinde olduğu en yakın çevresi olan *ailevi/sosyal*; ve yaşam içinde sahip olduğu statü (patron, işçi, yönetici vb.)lerden kaynaklı *durumsal* faktörel olarak saymak mümkündür. Bilimsel alanda yaklaşık yüz elli yıldır araştırılmakta olan kişilik ile ilgili birçok yaklaşım geliştirilmiştir. Kişiliği id, ego ve süper ego arasındaki bir çatışmanın sonucu olarak değerlendiren Freud'un *Psikoanalitik Yaklaşımı*; Freud'un kişiliği açıklamada anahtar kavram olarak gördüğü cinsellik yerine kendi anahtar kavramlarını koyan Adler, Erikson, Fromm, Horney, Jung ve Sullivan gibi araştırmacıların geliştirdiği *Neo-analitik Yaklaşım*; bireyin kişiliğini, temel özelliklerinin bir sentezi olarak gören ve öncülüğünü Allport, Cattell, Eynseck, Norman, Allen ve Meyer gibi araştırmacıların yaptığı *Özellik Yaklaşımı*; kişiliğin anlaşılabilmesi için seçim, değerler,

³ A.Yelboğa, "Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.", İş.Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:8, Sayı:2, 2006, 196-211.

⁴ Feyzullah Eroğlu, Davranış Bilimleri, İstanbul, 2004 Beta Basım.

sevgi, yaratıcılık, öz farkındalık, insan potansiyeli gibi kavramların dikkate alınması gerektiğini savunan ve öncülüğünü Murray, Murphy, Kelly, Maslow, Rogers ve May gibi araştırmacıların yaptığı *Hümanist Yaklaşım*; kişiliğin temeline zihinsel süreçler ile algıyı koyan ve öncülüğünü Kelly, Rotter ve Bandura gibi araştırmacıları yaptığı *Sosyal-Bilişsel Yaklaşım*; kişiliği oluşturan temel etmenlerin belirlenebilmesi için bireylerin çevreleri ile olan ilişkilerinin ve davranışlarının dikkatli bir biçimde gözlemlenmesinin gerekliliğini savunan ve öncülüğünü Pavlov ve Skinner'in yaptığı *Davranışsal Yaklaşım* kişilik kavramının anlaşılabilmesi yönünde büyük katkılar yapmıştır.

Bu teorik çerçevenin yanında kişiliğin açıklanabilmesine yönelik uygulamalı çalışmalar neticesinde birçok kişilik envanteri ortaya çıkmıştır. Kimi örgüt içindeki kişiyi incelemeye yönelik kimi de klinik testlerde kullanılmak üzere Cattell, Costa ve McCrae, Hogan, SHL Group, Myers-Briggs gibi araştırmacılar tarafından birçok farklı kişilik ölçüm aracı geliştirilmiştir. Costa ve McCrae tarafından kişiliğin beş temel özelliği bulunduğu hareket edilerek hazırlanmış "Beş Faktör Kişilik Modeli" son 20 yılda birçok araştırma ile desteklendiği için ön plana çıkmıştır.⁵

Beş Faktör Kişilik Modeli; dışadönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık boyutlarından oluşmaktadır. *Dışadönüklük*; bireylerin genel olarak sıcak kanlı, insanlarla bir arada bulunmayı seven, sosyal, girişken, hareketli olma gibi bazı kişilik özelliklerine sahip olmalarıdır. Bu kişiler çevrelerinde bol uyarıcılar bulunmasından zevk almakta ve genellikle neşeli, iyimser bir duygusal durum göstermeye yatkın olmaktadırlar. *Yumuşak Başlılık*; doğru sözlülük, alçak gönüllülük, ılımlı olma, insanlarda güven uyandırma ve özveri gibi özelliklerle ifade edilir. Yumuşak başlılık başkalarının değerlerini ya da kurallarını kabul etme bunlara uyma derecesidir. *Sorumluluk*; Özdisiplin kavramı olarak da ifade edilen bu özellik, başarı yönelimlilik ve iç disiplinle ilgilidir. Sorumluluğu yüksek kişiler; sorumluluk sahibi, disiplinli, dikkatli, başarıya duygusu yüksek, düzenli ve kararlı kimselerdir.⁶ *Duygusal Denge*; faktörü kişinin iç dengesini koruyabilmesi anlamına gelmektedir. Sakin, rahat, endişesiz, tutarlı olmayı hedeflemekte ve kişilerin bu hedeflere ne kadar sahip olduklarını göstermektedir. Kişinin iç dengesini sağlayabildiği oranda hayattan ve diğer her şeyden tatmin olabileceğini, zevk alabileceğini dile getirmektedir. *Deneyime Açıklık*; bu özelliği taşıyanlar genelde sanatsal, hayal gücü kuvvetli, algılaması güçlü ve yaratıcı eğilimleri yüksektir. Ayrıca

⁵ Demir, C., "Kişilik Özellikleri ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Uygulama." Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya. 2012

⁶ Costa, P. T. Jr. and McCrae, R. R. (1995). "Domains and facets: Hierarchical personality assessment using the Revised NEO Personality Inventory", Journal of Personality Assessment, 1995, 28-50.

deneyime açıklık, orijinal deneyimler, fikirler, insanlar ve aktivitelere ilgi duyan bir faktördür.⁷⁸

1.2. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılık; örgütün amaçları ve bütünleşme ile ilgili bir kavram olarak örgüt için çok çalışma isteği ve örgüt içinde kalmak için karşı konulmaz bir istek olarak tanımlanmıştır. Örgütsel bağlılık konusunda önde gelen araştırmacılardan olan Porter ve Steers (1979); örgüt içindeki bağı, bireyin varlığı ile bütünleşebilecek bir güç ve bir örgüte dahil olmak biçiminde tanımlamıştır. Bu görüş, örgüte sadakat, yardım etme isteği, örgüt hedeflerine ulaşma konusunda maksimum çaba gösterme, bireyin ve örgüt hedeflerinin uygunluğu ve çeşitli sebeplerden dolayı örgüte olan üyeliğin sürdürülme isteği gibi, çalışanlar tarafından gösterilebilecek çok yönlü tutumları kapsamaktadır.⁹

Örgütsel bağlılığın oluşmasında cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim vb. gibi *Kişisel Faktörler*'in yanında; statü, maaş, rol çatışması ve rol belirsizliği, yetki düzeyi, iş doyumunu, işe katılım, çalışma motivasyonu, yükselme/terfi fırsatları, çalışma şartları, liderlik, takım çalışması, örgüt kültürü, örgütsel adalet vb. gibi birçok *Örgütsel/Yönetişel Faktörler* de bulunmaktadır. Akademik olarak yaklaşık altmış yıldır araştırma konusu olan örgütsel bağlılığın anlaşılabilmesi için birçok akademisyen tarafından çalışmalar yapılmıştır ve yapılan bu çalışmalar neticesinde örgütsel bağlılık ile ilgili *Tutumusal Bağlılık* ve *Davranışsal Bağlılık* olmak üzere iki yaklaşım ortaya çıkmıştır. *Tutumusal Bağlılık*, çalışanların örgüte duygusal anlamda bağlandıkları; *Davranışsal Bağlılık*, sosyo-psikolojik perspektif temelinde işgörenlerin geçmişte sergiledikleri davranışlar nedeniyle örgüte bağlandıkları görüşünü savunmaktadır. Etzioni, Kanter, Mowday, O'Reilly ve Chatman, Penley ve Gould, Allen ve Meyer ile Katz ve Kahn tutumsal bağlılık, Becker ve Salancik davranışsal bağlılık öncüleri arasındadır.

Literatürde yaygın bir şekilde kabul görev ve bu çalışmanın da alan araştırmasında kullanılan Meyer ve Allen'in örgütsel bağlılık yaklaşımı üç ana öğeye dayanmaktadır. Bu öğeler; duygusal (örgüte, geliştirilen duygusal bağlılık), normatif (örgütte kalma zorunluluğu) ve devam bağlılığı (örgütten ayrılmanın algılanan sonuçları) olarak belirlenmiştir.¹⁰

⁷ King, E.B.; George, J.M. and Hebl, M.R., "Linking Personality to Helping Behaviors at Work: An Interactional Perspective", *Journal of Personality*, Volume:73, Issue: 3, 2005, 585–608.

⁸ Chapman, B.P.; Talbot, N.; Tatman, A. and Britton, W., "Personality Traits and the Working Alliance in Psychotherapy Trainees: An Organizing Role for the Five Factor Model?." *Journal of Social and Clinical Psychology*, Vol:28, No.:5, 2009, 577-596.

⁹ King, A.S., *Empowering the Work Place: A Commitment Cohesion Exercise*. 1996.

¹⁰ Meyer, J.P. ve Allen, N.J., "A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment.", *Human Resource Management Review*, 1., 1991, 61 – 98.

Duygusal Bağlılık; Allen ve Meyer (1990) tarafından çalışanın örgütüne duygusal yakınlık duyup onunla özdeşleşmesi olarak tanımlanmıştır. *Duygusal bağlılık*; bireylerin örgüte pasif olarak itaat etmelerinden daha fazlasını ifade etmekte ve bireylerin, örgütün daha iyi olabilmesi için kendileriyle ilgili, birtakım fedakarlıklar yapmaya razı olmaları durumunu kapsayan aktif bir bağı ortaya çıkarmaktadır.¹¹ *Normatif Bağlılık*; çalışanın örgütte kalmak için yükümlülük hissetmesidir.¹² *Normatif bağlılık*; örgütte kalmanın yükümlülük duygularından kaynaklandığı bir bağlılık şeklidir. Birey, örgütte kalmasının doğru ve ahlaki (etik) olduğunu düşündüğü için örgütte kalır. *Devam Bağlılığı*; algılanan maliyet ögesine bağlı olarak oluşturulan yani, çalışanların örgütten ayrılmanın maliyetli olacağı ile ilgili algılama derecelerini ortaya koyan bağlılık boyutudur. Bağlılığın bu boyutu, kaynaklarda “devamlılık bağlılığı” veya “algılanan maliyet” olarak da anılmaktadır.¹³

ALAN ARAŞTIRMASI

2.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı; kişilik özellikleri ve örgütsel bağlılık konularını ayrıntılı biçimde incelemek ve bir kamu kurumunda çalışan işgörenler arasındaki kişilik ve örgütsel bağlılık ilişkisini ortaya koymaktır. Bu amaçla yapılacak araştırmada; işgörenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında ilişki olup olmadığı tespit edilmeye çalışılacaktır.

2.2. Veri Toplama Araç ve Teknikleri

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anket toplam üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik, ikinci bölümde kişilik özellikleri ve üçüncü bölümde örgütsel bağlılık ile ilgili sorulara yer verilmiştir. Likert tipit sorularda 5’li likert ölçeği kullanılmıştır. Ölçekteki cevaplar, 1=Kesinlikle Katılmıyorum - 5=Kesinlikle Katılıyorum seçeneklerinden oluşmaktadır. *Kişilik Özellikleri Ölçeği*; Costa ve McCrae (1987) tarafından geliştirilen “Beş Faktör Kişilik Ölçeği” esas alınarak Demir (2012:194) tarafından oluşturulan kişilik ölçeği kullanılmıştır. Ölçek toplam 25 soru ve dışadönüklük, yumuşak başlılık,

¹¹ Cengiz, A.A. (2002) *Örgüt Yaşamında Örgütsel Bağlılığın Belirleyicileri ve Eskişehir Bölgesinde Doktor ve Hemşire Meslek Grupları Arasında Karşılaştırmalı Bir Çalışma*, 10.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yayın No: 4.

¹² Hackett, Rick D.; Bycio, Peter; Hausdorf, Peter A., “Further Assessments of Meyer and Allen’s (1991) Three-Component Model of Organizational Commitment”, *Journal of Applied Psychology*, Vol.79, Issue 1, 1994, p.15-23.

¹³ Chen, Z.X. and Francesco, A.M., “The Relationship Between The Three Components of Commitment and Employee Performance in China.”, *Journal of Vocational Behaviour*, 62, 2003, 490-510

sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık olmak üzere 5 boyuttan oluşmaktadır. *Örgütsel Bağlılık Ölçeği*; Dilek (2005:171)'in çalışmasında kullanılan örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Ölçek toplam 16 soru ve duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif olmak üzere 3 boyuttan oluşmaktadır.

Kişilik özellikleri ölçeğinin yapı geçerliliğinin sınanabilmesi için faktör analizi uygulanmıştır. 25 soru üzerinden yapılan ilk faktör analizi sonucunda boyutların dağılımını bozan ve ters sorulmuş olan 5 soru çıkarıldıktan sonra verilerin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett Sphericity testi ile incelenmiştir. KMO değeri 0,840'dır. Barlett Sphericity testi sonuçları da anlamlıdır ($\chi^2=1883,755$; $p<0,000$). Her iki test sonucuna bakıldığında, kişilik özellikleri ölçeğine ilişkin verilere faktör analizi yapılmasının uygun olacağı görülmüştür. *Örgütsel bağlılık* ölçeğinin yapı geçerliliğinin sınanabilmesi için faktör analizi uygulanmıştır. 16 soru üzerinden verilerin faktör analizi uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett Sphericity testi ile incelenmiştir. KMO değeri 0,889'dır. Barlett Sphericity testi sonuçları da anlamlıdır ($\chi^2=2024,453$; $p<0,000$). Her iki test sonucuna bakıldığında, örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin verilere faktör analizi yapılmasının uygun olacağı görülmüştür.

Kişilik özellikleri faktör analizi sonucunda özdeğeri birden büyük beş boyut belirlenmiştir. Belirlenen bu beş boyut toplam varyansın %64,361'ini açıklamaktadır. Belirlenen bu boyutlar “dışadönüklük”, “yumuşak başlılık”, “sorumluluk”, “duygusal denge” ve “deneyime açıklık” olarak adlandırılan boyutlardır. *Kişilik özellikleri* ölçeğinin güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alfa Katsayısı sırasıyla dışadönüklük boyutu için ,820; yumuşak başlılık için ,764; sorumluluk için ,766; duygusal denge için ,904 ve deneyime açıklık için ise ,764 olarak bulunmuştur. *Örgütsel bağlılık* faktör analizi sonucunda özdeğeri birden büyük üç boyut belirlenmiştir. Belirlenen bu üç boyut toplam varyansın %67,257'sini açıklamaktadır. Belirlenen bu boyutlar “duygusal bağlılık”, “devam bağlılığı”, “normatif bağlılık” olarak adlandırılan boyutlardır. *Örgütsel bağlılık* ölçeğinin güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alfa Katsayısı sırasıyla duygusal bağlılık boyutu için ,905; devam bağlılığı için ,834; normatif bağlılık için ,865 olarak bulunmuştur.

Cronbach's Alpha Katsayısının değerlendirilme kriteri; $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilir ve $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir, olarak değerlendirilmektedir.¹⁴ Bu kapsamda kişilik özellikleri ve örgütsel bağlılık ölçeklerini oldukça güvenilir ve yüksek derecede güvenilir olarak değerlendirmek mümkündür.

¹⁴ Şeref, Kalaycı, Albayrak, Sait A.; Eroğlu, Abdullah.; Küçüksille, Engin.; Ak, Belma vd., SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. (1. Baskı), Ankara, 2005, Asil Yayın Dağıtım.

2.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

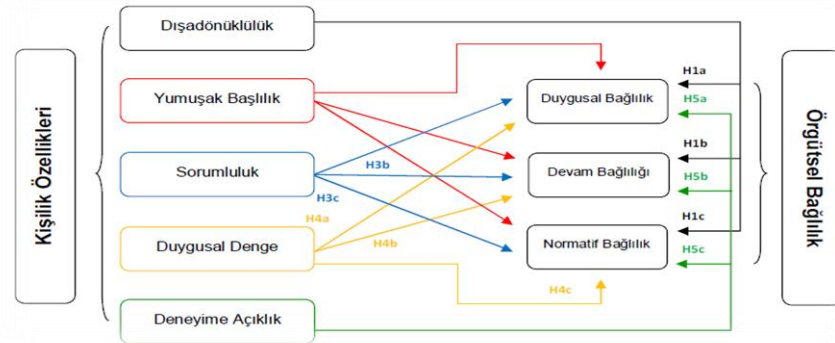
Kişilik özellikleri ve örgütsel bağlılık konularını ayrıntılı biçimde incelemeyi ve bir kamu kurumunda çalışan işgörenler arasındaki kişilik ve örgütsel bağlılık ilişkisini ortaya koymayı amaçlayan bu çalışmanın evrenini, Balıkesir il sınırları içerisinde kamu sektöründe faaliyet gösteren bir kurumun, çeşitli pozisyonlarında görev yapan, 1.000 çalışanı oluşturmaktadır. Örneklem belirlenmesinde Tesadüfi Olmayan Örneklem yöntemlerinden “Kolayda Örneklem” tekniğinden yararlanılmıştır. Çalışma kapsamında 500 işgörene anket dağıtılmış ve 260 anket geri dönmüş olup geri dönen 260 anket formundan, kullanılabilir durumdaki 216 anket formu ile araştırmanın analiz aşamasına geçilmiştir. Altunışık vd., (2007:127) tarafından, 1.000 evren büyüklüğü için örneklem büyüklüğünün 278 olması gerektiği ancak, 30’dan büyük 500’den küçük örneklem büyüklüklerinin bir çok araştırma için yeterli olduğu belirtilmiştir. Bu kapsamda 216 işgörenin oluşturduğu örneklem büyüklüğünün çalışmamız için yeterli olduğu değerlendirilebilir.

2.4. Araştırmanın Kısıtları

Bu araştırma kuramsal çerçevesi, ulaşılabilen alan yazın, görgül uygulaması ise bir kamu kurumunda yapılabilmıştır. Aynı zamanda bu araştırma, evrenin oldukça geniş bir alana yayılması, zaman ve maliyet tasarrufu, araştırmaya katılım konusunda istekleri ve araştırmanın yapıldığı dönemde de faaliyetlerine devam etmeleri nedeniyle Balıkesir il sınırları içerisindeki bir kamu kurumu ile sınırlı tutulmuş olması araştırmanın kısıtlarını oluşturmaktadır.

2.5. Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın amacı doğrultusunda aşağıdaki model oluşturulmuştur.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Araştırma modelinde şematik bir şekilde açıklandığı gibi araştırmamızın hipotezleri sırasıyla aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 1: Hipotezler

Hipotez1	Kişilik özelliklerinin alt boyutlarından olan dışadönüklülük örgütsel bağlılık üzerinde etkilidir.	
	Hipotez1a	<i>Kişilik özelliklerinin alt boyutlarından olan dışadönüklülük duygusal bağlılık üzerinde etkilidir.</i>
	Hipotez1b	<i>Kişilik özelliklerinin alt boyutlarından olan dışadönüklülük devam bağlılığı üzerinde etkilidir.</i>
	Hipotez1c	<i>Kişilik özelliklerinin alt boyutlarından olan dışadönüklülük normatif bağlılık üzerinde etkilidir.</i>
Hipotez2	Kişilik özelliklerinin alt boyutlarından olan yumuşak başlılık örgütsel bağlılık üzerinde etkilidir.	
	Hipotez2a	<i>Kişilik özelliklerinin alt boyutlarından olan yumuşak başlılık duygusal bağlılık üzerinde etkilidir.</i>
	Hipotez2b	<i>Kişilik özelliklerinin alt boyutlarından olan yumuşak başlılık devam bağlılığı üzerinde etkilidir.</i>
	Hipotez2c	<i>Kişilik özelliklerinin alt boyutlarından olan yumuşak başlılık normatif bağlılık üzerinde etkilidir.</i>
Hipotez3	Kişilik özelliklerinin alt boyutlarından olan sorumluluk örgütsel bağlılık üzerinde etkilidir.	
	Hipotez3a	<i>Kişilik özelliklerinin alt boyutlarından olan sorumluluk duygusal bağlılık üzerinde etkilidir.</i>
	Hipotez3b	<i>Kişilik özelliklerinin alt boyutlarından olan sorumluluk devam bağlılığı üzerinde etkilidir.</i>
	Hipotez3c	<i>Kişilik özelliklerinin alt boyutlarından olan sorumluluk normatif bağlılık üzerinde etkilidir.</i>
Hipotez4	Kişilik özelliklerinin alt boyutlarından olan duygusal denge örgütsel bağlılık üzerinde etkilidir.	
	Hipotez4a	<i>Kişilik özelliklerinin alt boyutlarından olan duygusal denge duygusal bağlılık üzerinde etkilidir.</i>
	Hipotez4b	<i>Kişilik özelliklerinin alt boyutlarından olan duygusal denge devam bağlılığı üzerinde etkilidir.</i>
	Hipotez4c	<i>Kişilik özelliklerinin alt boyutlarından olan duygusal denge normatif bağlılık üzerinde etkilidir.</i>
Hipotez5	Kişilik özelliklerinin alt boyutlarından olan deneyime açıklık örgütsel bağlılık üzerinde etkilidir.	
	Hipotez5a	<i>Kişilik özelliklerinin alt boyutlarından olan deneyime açıklık duygusal bağlılık üzerinde etkilidir.</i>
	Hipotez5b	<i>Kişilik özelliklerinin alt boyutlarından olan deneyime açıklık devam bağlılığı üzerinde etkilidir.</i>
	Hipotez5c	<i>Kişilik özelliklerinin alt boyutlarından olan deneyime açıklık normatif bağlılık üzerinde etkilidir.</i>

2.6. Araştırma Bulguları ve Yorumları

Bu bölümde araştırmaya ilişkin yapılan ankete katılanların demografik verilerine yer verilmiştir.

Tablo 2: Demografik Özellikler

YAŞ	FREKANS (N)	YÜZDE (%)
20-25	41	19,0
26-31	47	21,8
32-37	63	29,2
38-43	47	21,8
44 ve üzeri	18	8,3
TOPLAM	216	100,0
MEDENİ DURUM	FREKANS (N)	YÜZDE (%)
Bekar	46	21,3
Evli	170	78,7
TOPLAM	216	100,0
ÇOCUK SAYISI	FREKANS (N)	YÜZDE (%)
0	72	33,3
1	54	25,0
2	79	36,6
3 ve üzeri	11	5,1
TOPLAM	216	100,0
EĞİTİM DURUM	FREKANS (N)	YÜZDE (%)
Lise	42	19,4
Ön Lisans	74	34,3
Lisans	86	39,8
Lisansüstü	14	6,5
TOPLAM	216	100,0
GÖREV	FREKANS (N)	YÜZDE (%)
Müdür	28	13,0
Müdür Yardımcısı	92	42,6
Şef	59	27,3
Sivil Memur	37	17,1
TOPLAM	216	100,0

Tablo 2 incelendiğinde araştırmaya katılan işgörenlerin demografik özelliklerinin genel olarak homojen bir şekilde dağılım sergilediği görülmektedir.

İşgörenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin ortaya konulması için Regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan Regresyon analizlerinde ilişkilerin matematiksel olarak açıklanmasında bir bağımlı değişken ile bir bağımsız değişken analize dahil edildiğinden Basit Doğrusal Regresyon analizi kullanılmıştır.

2.6.1. Dışadönüklük Kişilik Özelliği ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Bulguları

Dışadönüklük kişilik özelliği ile örgütsel bağlılığın alt boyutlarından olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için Basit Doğrusal Regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 3: Dışadönüklük ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilere Yönelik Regresyon Analizi

Model 1	Bağımlı Değişken : Duygusal Bağlılık		İlgili Hipotez
Bağımsız Değişken	Std. β Katsayısı	Anlamlılık (p)	
Dışadönüklük	0.360	0.000	H1a Kabul
	R²=0.130	F=31.968	

İşgörenlerin sahip oldukları dışadönüklük kişilik özelliğinin, duygusal bağlılık üzerindeki etkisini göstermek üzere kurulan birinci regresyon modelinin analizi neticesinde, modelin (Model 1) istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre; bağımlı değişkendeki %13'lük değişim modele dahil edilen bağımsız değişken tarafından açıklanmakta olup, dışadönüklük kişilik özelliğinin duygusal bağlılık üzerinde etkili bir faktör olduğu ($\beta=0.360$, $p<0.01$) ortaya çıkmaktadır. İşgörenlerin dışadönüklük kişilik özelliğinde bir birimlik artış duygusal bağlılığı 0.360 birim arttıracaktır. Bu noktadan hareketle “*Kişilik özelliklerinin alt boyutlarından olan dışadönüklük duygusal bağlılık üzerinde etkilidir.*” şeklindeki hipotez 1a kabul edilmiştir. Kurulan birinci regresyon modeline ait veriler yukarıda Tablo 3’te gösterilmiştir.

Model 1’de işgörenlerin kişilik özellik boyutlarından dışadönüklük ile örgütsel bağlılık boyutlarından olan duygusal bağlılık arasında ortaya çıkan bu pozitif ilişki literatürde; Özer (2011:1), Naquin ve Holton (2002:369), Erdhaim, Wang ve Zicker (2006:268), Kumar ve Bakahshi (2010:558), Watrous-Rodriguez (2010:106-107), Khodobakhshi (2012-39), Panaccio ve Vandenberghe (2012-655) ve Spagnoli ve Caetono (2012-268) tarafından yapılan çalışmalar ile paralellik göstermektedir. Yapılan bu çalışmalarda da dışadönüklük ile duygusal bağlılık arasında güçlü/zayıf düzeyde pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4: Dışadönüklük ile Devam Bağlılığı Arasındaki İlişkilere Yönelik Regresyon Analizi

Model 2	Bağımlı Değişken : Devam Bağlılığı		İlgili Hipotez
Bağımsız Değişken	Std. β Katsayısı	Anlamlılık (p)	
Dışadönüklük	-0.068	0.421	H1b Red
	R²=0.003	F=0.649	

İşgörenlerin sahip oldukları dışadönüklük kişilik özelliğinin, devam bağlılığı üzerindeki etkisini göstermek üzere kurulan ikinci regresyon modelinin analizi neticesinde, modelin (Model 2) istatistiksel olarak anlamsız olduğu görülmektedir. İşgörenlerin dışadönüklük kişilik özelliğindeki değişim devam bağlılığını etkilememektedir. Bu noktadan hareketle “*Kişilik özelliklerinin alt boyutlarından olan dışadönüklük devam bağlılığı üzerinde etkilidir.*” şeklindeki hipotez 1b reddedilmiştir.

Kurulan ikinci regresyon modeline ait veriler yukarıda Tablo 4’te gösterilmiştir.

Model 2’de işgörenlerin kişilik özellik boyutlarından dışadönüklük ile örgütsel bağlılık boyutlarından olan devam bağlılığı arasında anlamı herhangi bir ilişki ortaya çıkmaması literatürde; Özer (2011:1), Tanrıverdi (2012:1), Morrison (1997:51), Naquin ve Holton (2002:369), Maltzer ve Renzl (2006:268), Watrous-Rodriguez (2010:106-107), Malzler, Renzl, Mooradian, Krogh ve Mueller (2011:306), Hackney (2012:39) ve Spagnoli ve Caetono (2012-268) tarafından yapılan çalışmalar ile paralellik göstermektedir. Yapılan bu çalışmalarda da dışadönüklük ile duygusal bağlılık arasında güçlü veya zayıf düzeyde anlamlı herhangi bir ilişki tespit edilmemiştir.

Tablo 5:Dışadönüklük ile Normatif Bağlılık Arasındaki İlişkilere Yönelik Regresyon Analizi

Model 3	Bağımlı Değişken : Normatif Bağlılık		İlgili Hipotez
	Bağımsız Değişken	Std. β Katsayısı	
Dışadönüklük		0.431	0.000
		R²=0.100	F=23.877

İşgörenlerin sahip oldukları dışadönüklük kişilik özelliğinin, normatif bağlılık üzerindeki etkisini göstermek üzere kurulan üçüncü regresyon modelinin analizi neticesinde, modelin (Model 3) istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre; bağımlı değişkendeki %10’luk değişim modele dahil edilen bağımsız değişken tarafından açıklanmakta olup, dışadönüklük kişilik özelliğinin normatif bağlılık üzerinde etkili bir faktör olduğu ($\beta=0.431$, $p<0.01$) ortaya çıkmaktadır. İşgörenlerin dışadönüklük kişilik özelliğinde bir birimlik artış normatif bağlılığı 0.431 birim arttıracaktır. Bu noktadan hareketle “*Kişilik özelliklerinin alt boyutlarından olan dışadönüklülük normatif bağlılık üzerinde etkilidir.*” şeklindeki hipotez 1c kabul edilmiştir. Kurulan birinci regresyon modeline ait veriler yukarıda Tablo 5’te gösterilmiştir.

Model 3’te işgörenlerin kişilik özellik boyutlarından dışadönüklük ile örgütsel bağlılık boyutlarından olan normatif bağlılık arasında ortaya çıkan bu pozitif ilişki literatürde; Özer (2011:1), Erdhaim, Wang ve Zicker (2006:268), Kumar ve Bakahshi (2010:558), Watrous-Rodriguez (2010:106-107), Khodobakhshi (2012-39) ve Panaccio ve Vandenberghe (2012-655) tarafından yapılan çalışmalar ile paralellik göstermektedir. Yapılan bu çalışmalarda da dışadönüklük ile normatif bağlılık arasında güçlü/zayıf düzeyde pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

2.6.2. Yumuşak Başlılık Kişilik Özelliği ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Bulguları

Yumuşak başlılık kişilik özelliği ile örgütsel bağlılığın alt boyutlarından olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için Basit Doğrusal Regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 6: Yumuşak Başlılık ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilere Yönelik Regresyon Analizi

Model 4	Bağımlı Değişken : Duygusal Bağlılık		İlgili Hipotez
Bağımsız Değişken	Std. β Katsayısı	Anlamlılık (p)	
Yumuşak Başlılık	0.260	0.001	H2a Kabul
	R²=0.051	F=11.499	

İşgörenlerin sahip oldukları yumuşak başlılık kişilik özelliğinin, duygusal bağlılık üzerindeki etkisini göstermek üzere kurulan dördüncü regresyon modelinin analizi neticesinde, modelin (Model 4) istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre; bağımlı değişkendeki %5.1'lik değişim modele dahil edilen bağımsız değişken tarafından açıklanmakta olup, yumuşak başlılık kişilik özelliğinin duygusal bağlılık üzerinde etkili bir faktör olduğu ($\beta=0.260$, $p<0.01$) ortaya çıkmaktadır. İşgörenlerin yumuşak başlılık kişilik özelliğinde bir birimlik artış duygusal bağlılığı 0.260 birim arttıracaktır. Bu noktadan hareketle *“Kişilik özelliklerinin alt boyutlarından olan yumuşak başlılık duygusal bağlılık üzerinde etkilidir.”* şeklindeki hipotez 2a kabul edilmiş olup, yumuşak başlılık kişilik özelliğine sahip bireylerin duygusal bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kurulan dördüncü regresyon modeline ait veriler yukarıda Tablo 6’da gösterilmiştir.

Model 4’te işgörenlerin kişilik özellik boyutlarından yumuşak başlılık ile örgütsel bağlılık boyutlarından olan normatif bağlılık arasında ortaya çıkan bu pozitif ilişki literatürde; Tanrıverdi (2012:1), Naquin ve Holton (2002:369), Watrous-Rodriguez (2010:106-107), Maltzer, Renzl, Mooradian, Krogh ve Mueller (2011:306), Hackney (2012:39) ve Panaccio ve Vandenberghe (2012:655) tarafından yapılan çalışmalar ile paralellik göstermektedir. Yapılan bu çalışmalarda da yumuşak başlılık ile duygusal bağlılık arasında güçlü/zayıf düzeyde pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 7: Yumuşak Başlılık ile Devam Bağlılığı Arasındaki İlişkilere Yönelik Regresyon Analizi

Model 5	Bağımlı Değişken : Devam Bağlılığı		İlgili Hipotez
Bağımsız Değişken	Std. β Katsayısı	Anlamlılık (p)	
Yumuşak Başlılık	0.027	0.780	H2b Red
	R²=0.000	F=0.078	

İşgörenlerin sahip oldukları yumuşak başlılık kişilik özelliğinin, devam bağlılığı üzerindeki etkisini göstermek üzere kurulan beşinci regresyon modelinin analizi neticesinde, modelin (Model 5) istatistiksel olarak anlamsız olduğu görülmektedir. İşgörenlerin yumuşak başlılık kişilik özelliğindeki değişim devam bağlılığını etkilememektedir. Bu noktadan hareketle “*Kişilik özelliklerinin alt boyutlarından olan yumuşak başlılık devam bağlılığı üzerinde etkilidir.*” şeklindeki hipotez 2b reddedilmiştir. Kurulan beşinci regresyon modeline ait veriler yukarıda Tablo 7’de gösterilmiştir.

Model 5’te işgörenlerin kişilik özellik boyutlarından yumuşak başlılık ile örgütsel bağlılık boyutlarından olan devam bağlılığı arasında anlamı herhangi bir ilişki ortaya çıkmaması literatürde; Özer (2011:1), Morrison (1997:51), Naquin ve Holton (2002:369), Erdhaim, Wang ve Zicker (2006:268), Kumar ve Bakahshi (2010:558), Watrous-Rodriguez (2010:106-107), Malzler, Renzl, Mooradian, Krogh ve Mueller (2011:306), Khodobakhshi (2012-39) ve Spagnoli ve Caetono (2012-268) tarafından yapılan çalışmalar ile paralellik göstermektedir. Yapılan bu çalışmalarda da yumuşak başlılık ile devam bağlılığı arasında güçlü veya zayıf düzeyde anlamlı herhangi bir ilişki tespit edilmemiştir.

Tablo 8: Yumuşak Başlılık ile Normatif Bağlılık Arasındaki İlişkilere Yönelik Regresyon Analizi

Model 6	Bağımlı Değişken : Normatif Bağlılık		İlgili Hipotez
Bağımsız Değişken	Std. β Katsayısı	Anlamlılık (p)	
Yumuşak Başlılık	0.139	0.194	H2c Red
	R²=0.008	F=1.695	

İşgörenlerin sahip oldukları yumuşak başlılık kişilik özelliğinin, normatif bağlılık üzerindeki etkisini göstermek üzere kurulan altıncı regresyon modelinin analizi neticesinde, modelin (Model 6) istatistiksel olarak anlamsız olduğu görülmektedir. İşgörenlerin yumuşak başlılık kişilik özelliğindeki değişim normatif bağlılığı etkilememektedir. Bu noktadan hareketle “*Kişilik özelliklerinin alt boyutlarından olan yumuşak başlılık normatif bağlılık üzerinde etkilidir.*” şeklindeki hipotez 2c reddedilmiştir. Kurulan altıncı regresyon modeline ait veriler yukarıda Tablo 8’de gösterilmiştir.

Model 6’da işgörenlerin kişilik özellik boyutlarından yumuşak başlılık ile örgütsel bağlılık boyutlarından olan normatif bağlılık arasında anlamı herhangi bir ilişki ortaya çıkmaması literatürde; Özer (2011:1), Morrison (1997:51), Naquin ve Holton (2002:369), Erdhaim, Wang ve Zicker (2006:268), Malzler ve Renzl (2006:268), Cui (2010:55-56), Malzler, Renzl, Mooradian, Krogh ve Mueller (2011:306), Hackney (2012:39) ve Khodobakhshi (2012-39) tarafından yapılan çalışmalar ile paralellik

göstermektedir. Yapılan bu çalışmalarda da yumuşak başlılık ile normatif bağlılık arasında güçlü veya zayıf düzeyde anlamlı herhangi bir ilişki tespit edilmemiştir.

2.6.3. Sorumluluk Kişilik Özelliği ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Bulguları

Sorumluluk kişilik özelliği ile örgütsel bağlılığın alt boyutlarından olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için Basit Doğrusal Regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 9: Sorumluluk ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilere Yönelik Regresyon Analizi

Model 7	Bağımlı Değişken : Duygusal Bağlılık		İlgili Hipotez
Bağımsız Değişken	Std. β Katsayısı	Anlamlılık (p)	
Sorumluluk	0.449	0.000	H3a Kabul
	R²=0.127	F=31.221	

İşgörenlerin sahip oldukları sorumluluk kişilik özelliğinin, duygusal bağlılık üzerindeki etkisini göstermek üzere kurulan yedinci regresyon modelinin analizi neticesinde, modelin (Model 7) istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre; bağımlı değişkendeki %12.7'lik değişim modele dahil edilen bağımsız değişken tarafından açıklanmakta olup, sorumluluk kişilik özelliğinin duygusal bağlılık üzerinde etkili bir faktör olduğu ($\beta=0.449$, $p<0.01$) ortaya çıkmaktadır. İşgörenlerin sorumluluk kişilik özelliğinde bir birimlik artış duygusal bağlılığı 0.449 birim arttıracaktır. Bu noktadan hareketle “*Kişilik özelliklerinin alt boyutlarından olan sorumluluk duygusal bağlılık üzerinde etkilidir.*” şeklindeki hipotez 3a kabul edilmiş olup, sorumluluk kişilik özelliğine sahip bireylerin duygusal bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kurulan yedinci regresyon modeline ait veriler yukarıda Tablo 9’da gösterilmiştir.

Model 7’de işgörenlerin kişilik özellik boyutlarından sorumluluk ile örgütsel bağlılık boyutlarından olan duygusal bağlılık arasında ortaya çıkan bu pozitif ilişki literatürde; Özer (2011-1), Naquin ve Holton (2002:369), Watrous-Rodriguez (2010:106-107), Maltzer, Renzl, Mooradian, Krogh ve Mueller (2011:306) ve Hackney (2012:39) tarafından yapılan çalışmalar ile paralellik göstermektedir. Yapılan bu çalışmalarda da sorumluluk ile duygusal bağlılık arasında güçlü/zayıf düzeyde pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 10: Sorumluluk ile Devam Bağlılığı Arasındaki İlişkilere Yönelik Regresyon Analizi

Model 8	Bağımlı Değişken : Devam Bağlılığı		İlgili Hipotez
Bağımsız Değişken	Std. β Katsayısı	Anlamlılık (p)	
Sorumluluk	-0.177	0.098	H3b Red
	R²=0.013	F=2.767	

İşgörenlerin sahip oldukları sorumluluk kişilik özelliğinin, devam bağlılığı üzerindeki etkisini göstermek üzere kurulan sekizinci regresyon modelinin analizi neticesinde, modelin (Model 8) istatistiksel olarak anlamsız olduğu görülmektedir. İşgörenlerin sorumluluk kişilik özelliğindeki değişim devam bağlılığını etkilememektedir. Bu noktadan hareketle “*Kişilik özelliklerinin alt boyutlarından olan sorumluluk devam bağlılığı üzerinde etkilidir.*” şeklindeki hipotez 3b reddedilmiştir. Kurulan sekizinci regresyon modeline ait veriler yukarıda Tablo 10’da gösterilmiştir.

Model 8’da işgörenlerin kişilik özellik boyutlarından sorumluluk ile örgütsel bağlılık boyutlarından olan devam bağlılığı arasında anlamlı herhangi bir ilişki ortaya çıkmaması literatürde; Tanrıverdi (2012-1), Morrison (1997:51), Naquin ve Holton (2002:369), Malzler ve Renzl (2006:268), Cui (2010:55-56), Watrous-Rodriguez (2010:106-107), Malzler, Renzl, Mooradian, Krogh ve Mueller (2011:306), Panaccio ve Vandenberghe (2012-655) ve Spagnoli ve Caetano (2012-268) tarafından yapılan çalışmalar ile paralellik göstermektedir. Yapılan bu çalışmalarda da sorumluluk ile devam bağlılığı arasında güçlü veya zayıf düzeyde anlamlı herhangi bir ilişki tespit edilmemiştir.

Tablo 11: Sorumluluk ile Normatif Bağlılık Arasındaki İlişkilere Yönelik Regresyon Analizi

Model 9 Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken : Normatif Bağlılık		İlgili Hipotez
	Std. β Katsayısı	Anlamlılık (p)	
Sorumluluk	0.276	0.018	H3c Kabul
	R²=0.161	F=5.720	

İşgörenlerin sahip oldukları sorumluluk kişilik özelliğinin, normatif bağlılık üzerindeki etkisini göstermek üzere kurulan dokuzuncu regresyon modelinin analizi neticesinde, modelin (Model 9) istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre; bağımlı değişkendeki %16.1’lik değişim modele dahil edilen bağımsız değişken tarafından açıklanmakta olup, sorumluluk kişilik özelliğinin normatif bağlılık üzerinde etkili bir faktör olduğu ($\beta=0.276$, $p<0.05$) ortaya çıkmaktadır. İşgörenlerin sorumluluk kişilik özelliğinde bir birimlik artış normatif bağlılığı 0.276 birim arttıracaktır. Bu noktadan hareketle “*Kişilik özelliklerinin alt boyutlarından olan sorumluluk normatif bağlılık üzerinde etkilidir.*” şeklindeki hipotez 3c kabul edilmiş olup, sorumluluk kişilik özelliğine sahip bireylerin normatif bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kurulan dokuzuncu regresyon modeline ait veriler yukarıda Tablo 11’de gösterilmiştir.

Model 9’da işgörenlerin kişilik özellik boyutlarından sorumluluk ile örgütsel bağlılık boyutlarından olan normatif bağlılık arasında ortaya çıkan bu pozitif ilişki literatürde; Özer (2011-1) ve Hackney (2012:39) tarafından

yapılan çalışmalar ile paralellik göstermektedir. Yapılan bu çalışmalarda da sorumluluk ile normatif bağlılık arasında güçlü/zayıf düzeyde pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

2.6.4. Duygusal Denge Kişilik Özelliği ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Bulguları

Duygusal denge kişilik özelliği ile örgütsel bağlılığın alt boyutlarından olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için Basit Doğrusal Regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 12: Duygusal Denge ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilere Yönelik Regresyon Analizi

Model 10	Bağımlı Değişken : Duygusal Bağlılık		İlgili Hipotez
Bağımsız Değişken	Std. β Katsayısı	Anlamlılık (p)	
Duygusal Denge	-0.093	0.079	H4a Red
	R²=0.014	F=3.123	

İşgörenlerin sahip oldukları duygusal denge kişilik özelliğinin, duygusal bağlılık üzerindeki etkisini göstermek üzere kurulan onuncu regresyon modelinin analizi neticesinde, modelin (Model 10) istatistiksel olarak anlamsız olduğu görülmektedir. İşgörenlerin duygusal denge kişilik özelliğindeki değişim duygusal bağlılığı etkilememektedir. Bu noktadan hareketle “*Kişilik özelliklerinin alt boyutlarından olan duygusal denge duygusal bağlılık üzerinde etkilidir.*” şeklindeki hipotez 4a reddedilmiştir. Kurulan onuncu regresyon modeline ait veriler yukarıda Tablo 12’de gösterilmiştir.

Model 10’da işgörenlerin kişilik özellik boyutlarından duygusal denge ile örgütsel bağlılık boyutlarından olan duygusal bağlılık arasında anlamı herhangi bir ilişki ortaya çıkmaması literatürde; Tanrıverdi (2012-1), Naquin ve Holton (2002:369), Cui (2010:55-56), Watrous-Rodriguez (2010:106-107), Malzler, Renzl, Mooradian, Krogh ve Mueller (2011:306), Hackney (2012:39), Khodobakhshi (2012:39) ve Spagnoli ve Caetano (2012-268) tarafından yapılan çalışmalar ile paralellik göstermektedir. Yapılan bu çalışmalarda da duygusal denge ile duygusal bağlılık arasında güçlü veya zayıf düzeyde anlamlı herhangi bir ilişki tespit edilmemiştir.

Tablo 13: Duygusal Denge ile Devam Bağlılığı Arasındaki İlişkilere Yönelik Regresyon Analizi

Model 11	Bağımlı Değişken : Devam Bağlılığı		İlgili Hipotez
Bağımsız Değişken	Std. β Katsayısı	Anlamlılık (p)	
Duygusal Denge	0.289	0.000	H4b Kabul
	R²=0.089	F=20.849	

İşgörenlerin sahip oldukları duygusal denge kişilik özelliğinin, devam bağlılığı üzerindeki etkisini göstermek üzere kurulan onbirinci regresyon modelinin analizi neticesinde, modelin (Model 11) istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre; bağımlı değişkendirdeki %8.9'luk değişim modele dahil edilen bağımsız değişken tarafından açıklanmakta olup, duygusal denge kişilik özelliğinin devam bağlılığı üzerinde etkili bir faktör olduğu ($\beta=0.289$, $p<0.01$) ortaya çıkmaktadır. İşgörenlerin duygusal denge kişilik özelliğinde bir birimlik artış devam bağlılığını 0.289 birim arttıracaktır. Bu noktadan hareketle "*Kişilik özelliklerinin alt boyutlarından olan duygusal denge devam bağlılığı üzerinde etkilidir.*" şeklindeki hipotez 4b kabul edilmiş olup, duygusal denge kişilik özelliğine sahip bireylerin devam bağlılığı düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kurulan onbirinci regresyon modeline ait veriler yukarıda Tablo 13'de gösterilmiştir.

Model 11'de işgörenlerin kişilik özellik boyutlarından duygusal denge ile örgütsel bağlılık boyutlarından olan devam bağlılığı arasında ortaya çıkan bu pozitif ilişki literatürde; Erdheim, Wang ve Zicker (2006:966-967) ile Kumar ve Bakhshi (2010:31) tarafından yapılan çalışmalar ile paralellik göstermektedir. Yapılan bu çalışmalarda da duygusal denge ile devam bağlılığı arasında güçlü/zayıf düzeyde pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 14: Duygusal Denge ile Normatif Bağlılık Arasındaki İlişkilere Yönelik Regresyon Analizi

Model 12	Bağımlı Değişken : Normatif Bağlılık		İlgili Hipotez
Bağımsız Değişken	Std. β Katsayısı	Anlamlılık (p)	
Duygusal Denge	-0.101	0.162	H4c Red
	R²=0.009	F=1.971	

İşgörenlerin sahip oldukları duygusal denge kişilik özelliğinin, normatif bağlılık üzerindeki etkisini göstermek üzere kurulan onikinci regresyon modelinin analizi neticesinde, modelin (Model 12) istatistiksel olarak anlamsız olduğu görülmektedir. İşgörenlerin duygusal denge kişilik özelliğindeki değişim normatif bağlılığı etkilememektedir. Bu noktadan hareketle "*Kişilik özelliklerinin alt boyutlarından olan duygusal denge normatif bağlılık üzerinde etkilidir.*" şeklindeki hipotez 4c reddedilmiştir. Kurulan onikinci regresyon modeline ait veriler yukarıda Tablo 14'de gösterilmiştir.

Model 12'de işgörenlerin kişilik özellik boyutlarından duygusal denge ile örgütsel bağlılık boyutlarından olan normatif bağlılık arasında anlamı herhangi bir ilişki ortaya çıkmaması literatürde; Tanrıverdi (2012-1), Morrison (1997:51), Naquin ve Holton (2002:369), Malzler ve Renzl (2006:268), Cui (2010:55-56), Malzler, Renzl, Mooradian, Krogh ve Mueller

(2011:306), Hackney (2012:39), Khodobakhshi (2012:39), Panaccio ve Vandenberghe ile Spagnoli ve Caetano (2012-268) tarafından yapılan çalışmalar ile paralellik göstermektedir. Yapılan bu çalışmalarda da duygusal denge ile normatif bağlılık arasında güçlü veya zayıf düzeyde anlamlı herhangi bir ilişki tespit edilmemiştir.

2.6.5. Deneyime Açıklık Kişilik Özelliği ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Bulguları

Deneyime Açıklık kişilik özelliği ile örgütsel bağlılığın alt boyutlarından olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için Basit Doğrusal Regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 15: Duygusal Denge ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilere Yönelik Regresyon Analizi

Model 13	Bağımlı Değişken : Duygusal Bağlılık		İlgili Hipotez
Bağımsız Değişken	Std. β Katsayısı	Anlamlılık (p)	
Deneyime Açıklık	0.287	0.000	H5a Kabul
	R²=0.056	F=12.663	

İşgörenlerin sahip oldukları deneyime açıklık kişilik özelliğinin, duygusal bağlılık üzerindeki etkisini göstermek üzere kurulan onüçüncü regresyon modelinin analizi neticesinde, modelin (Model 13) istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre; bağımlı değişkendeki %5.6'lık değişim modele dahil edilen bağımsız değişken tarafından açıklanmakta olup, deneyime açıklık kişilik özelliğinin duygusal bağlılık üzerinde etkili bir faktör olduğu ($\beta=0.287$, $p<0.01$) ortaya çıkmaktadır. İşgörenlerin deneyime açıklık kişilik özelliğinde bir birimlik artış duygusal bağlılığı 0.287 birim arttıracaktır. Bu noktadan hareketle “*Kişilik özelliklerinin alt boyutlarından olan deneyime açıklık duygusal bağlılık üzerinde etkilidir.*” şeklindeki hipotez 5a kabul edilmiş olup, deneyime açıklık kişilik özelliğine sahip bireylerin duygusal bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kurulan onüçüncü regresyon modeline ait veriler yukarıda Tablo 15’de gösterilmiştir.

Model 13’de işgörenlerin kişilik özellik boyutlarından deneyime açıklık ile örgütsel bağlılık boyutlarından olan duygusal bağlılık arasında ortaya çıkan bu pozitif ilişki literatürde; Özer (2011-1) tarafından yapılan çalışma ile paralellik göstermektedir. Yapılan bu çalışmada da deneyime açıklık ile duygusal bağlılık arasında güçlü/zayıf düzeyde pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 16: Deneyime Açıklık ile Devam Bağlılığı Arasındaki İlişkilere Yönelik Regresyon Analizi

Model 14	Bağımlı Değişken : Devam Bağlılığı		İlgili Hipotez
Bağımsız Değişken	Std. β Katsayısı	Anlamlılık (p)	
Deneyime Açıklık	0.102	0.323	H5b Red
	R²=0.005	F=0.980	

İşgörenlerin sahip oldukları deneyime açıklık kişilik özelliğinin, devam bağlılığı üzerindeki etkisini göstermek üzere kurulan ondördüncü regresyon modelinin analizi neticesinde, modelin (Model 14) istatistiksel olarak anlamsız olduğu görülmektedir. İşgörenlerin deneyime açıklık kişilik özelliğindeki değişim devam bağlılığını etkilememektedir. Bu noktadan hareketle “*Kişilik özelliklerinin alt boyutlarından olan deneyime açıklık devam bağlılığı üzerinde etkilidir.*” şeklindeki hipotez 5b reddedilmiştir. Kurulan ondördüncü regresyon modeline ait veriler yukarıda Tablo 16’da gösterilmiştir.

Model 14’de işgörenlerin kişilik özellik boyutlarından deneyime açıklık ile örgütsel bağlılık boyutlarından olan devam bağlılığı arasında anlamı herhangi bir ilişki ortaya çıkmaması literatürde; Özer (2011-1), Tanrıverdi (2012-1), Morrison (1997:51), Erdheim, Wang ve Zicker (2006:966-967), Malzler ve Renzl (2006:268), Cui (2010:55-56), Watrous-Rodriguez (2010:106-107), Malzler, Renzl, Mooradian, Krogh ve Mueller (2011:306), Hackney (2012:39), Khodobakhshi (2012:39), Panaccio ve Vandenberghe ile Spagnoli ve Caetano (2012-268) tarafından yapılan çalışmalar ile paralellik göstermektedir. Yapılan bu çalışmalarda da deneyime açıklık ile devam bağlılığı arasında güçlü veya zayıf düzeyde anlamlı herhangi bir ilişki tespit edilmemiştir.

Tablo 17: Deneyime Açıklık ile Normatif Bağlılık Arasındaki İlişkilere Yönelik Regresyon Analizi

Model 15	Bağımlı Değişken : Normatif Bağlılık		İlgili Hipotez
Bağımsız Değişken	Std. β Katsayısı	Anlamlılık (p)	
Deneyime Açıklık	0.367	0.001	H5c Kabul
	R²=0.049	F=11.144	

İşgörenlerin sahip oldukları deneyime açıklık kişilik özelliğinin, normatif bağlılık üzerindeki etkisini göstermek üzere kurulan onbeşinci regresyon modelinin analizi neticesinde, modelin (Model 15) istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre; bağımlı değişkendeki %4.9’luk değişim modele dahil edilen bağımsız değişken tarafından açıklanmakta olup, deneyime açıklık kişilik özelliğinin normatif bağlılık üzerinde etkili bir faktör olduğu ($\beta=0.367$, $p<0.01$) ortaya çıkmaktadır. İşgörenlerin deneyime açıklık kişilik özelliğinde bir birimlik artış normatif bağlılığı 0.367 birim arttıracaktır. Bu noktadan hareketle “*Kişilik*

özelliklerinin alt boyutlarından olan deneyime açıklık normatif bağlılık üzerinde etkilidir.” şeklindeki hipotez 5c kabul edilmiş olup, deneyime açıklık kişilik özelliğine sahip bireylerin normatif bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kurulan onbeşinci regresyon modeline ait veriler yukarıda Tablo 17’de gösterilmiştir.

Model 15’te işgörenlerin kişilik özellik boyutlarından deneyime açıklık ile örgütsel bağlılık boyutlarından olan normatif bağlılık arasında ortaya çıkan bu pozitif ilişki literatürde; Özer (2011-1) ve Spagnoli ve Caetano (2012-268) tarafından yapılan çalışmalar ile paralellik göstermektedir. Yapılan bu çalışmalarda da deneyime açıklık ile normatif bağlılık arasında güçlü/zayıf düzeyde pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Tüm hipotezler test edildikten sonra genel olarak “**örgütsel bağlılık**” bağımlı değişkeni ile “**kişilik özellikleri**” bağımsız değişkeni arasındaki ilişki aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 18: Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilere Yönelik Regresyon Analizi

Genel Değerlendirme Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken : Örgütsel Bağlılık	
	Std. β Katsayısı	Anlamlılık (p)
Kişilik Özellikleri	0.482	0.000
	R²=0.096	F=22.903

İşgörenlerin sahip oldukları kişilik özelliklerinin, örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini göstermek üzere kurulan genel değerlendirme regresyon modelinin analizi neticesinde, modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre; bağımlı değişkendeki %9.6’lık değişim modele dahil edilen bağımsız değişken tarafından açıklanmakta olup, deneyime açıklık kişilik özelliğinin normatif bağlılık üzerinde etkili bir faktör olduğu ($\beta=0.367$, $p<0.01$) ortaya çıkmaktadır. İşgörenlerin kişilik özelliklerinde bir birimlik artış örgütsel bağlılığı 0.482 birim arttıracaktır.

Yapılan genel değerlendirme neticesinde, test edilen hipotezlerin genelini destekler nitelikte, kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılığı etkilediği tespit edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular göstermiştir ki; kişilik özelliklerinin tüm boyutları en az bir örgütsel bağlılık boyutunu anlamlı düzeyde etkilemektedir.

Özellikle dışadönüklük duygusal bağlılığı ve normatif bağlılığı anlamlı düzeyde ve pozitif yönde etkilemektedir. Diğer bir ifadeyle

bireylerin duygusal bağlılık düzeylerindeki değişimin açıklanmasında etkili olan değişkenlerden bir tanesi dışadönüklüktür. Dışadönüklük ile, temelde duygusal bağlılık ile benzerlikler gösteren, normatif bağlılık arasında da pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

Dışadönük bireyler sosyal ilişkiler kurma arayışındadırlar ve işyerinde birçok işgören ile ilişki içerisine girerler, bunun sonucunda da örgüte karşı bir sorumluluk/yükümlülük/borç hissederler ve işgörenlerin bağlılıkları, sosyallik ihtiyacını karşıladığı için örgüte olan borcun bir karşılığı olarak artar. Dolayısıyla bireylerin normatif bağlılıkları ile dışadönüklük kişilik özelliği arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır ve işgörenlerin normatif bağlılık düzeylerindeki değişimin açıklanmasında etkili olan değişkenlerden bir tanesi dışadönüklüktür. Açıkça ifade etmek gerekirse dışadönüklük kişilik özelliğine sahip çalışanların duygusal ve normatif bağlılık düzeyleri diğer kişilik özelliklerine sahip çalışanlara oranla daha yüksektir. Ayrıca dışadönük bireyler çevresiyle kurduğu pozitif ilişkiler neticesinde örgüte bağlandıkları gibi diğer çalışanların da örgüte bağlanmasına aracı olmaktadır.

Yumuşak başlılık kişilik özelliği duygusal bağlılığı anlamlı düzeyde ve pozitif yönde etkilemektedir. Yumuşak başlı bireyler beraber çalıştıkları işgörenler ve yöneticiler ile empati kurma yeteneğine sahiptirler dolayısıyla örgütün amaçlarını anlamakta onlara hak vermekte ve örgütün amaçlarını benimsemektedirler. Amaçları benimseme duygusal bağlılığı ifade etmektedir. Bu doğrultuda işgörenlerin duygusal bağlılık düzeylerindeki değişimin açıklanmasında etkili olan değişkenlerden bir tanesi de yumuşak başlılıktır. Açıkça ifade etmek gerekirse yumuşak başlılık kişilik özelliğine sahip çalışanların duygusal bağlılık düzeyleri diğer kişilik özelliklerine sahip çalışanlara oranla daha yüksektir.

Sorumluluk kişilik özelliği duygusal ve normatif bağlılık boyutlarını anlamlı düzeyde ve pozitif yönde etkilemektedir. Sorumluluk sahibi işgörenlerin sahip oldukları işlerine/mesleklerine bağlılıkları yüksektir, dolayısıyla bağlı oldukları işlerini/mesleklerini icra ettikleri örgüte de bağlılık sergilemeleri muhtemeldir. Örgütte kalmak için kendilerinde bir yükümlülük hisseden, örgütte kalmanın ahlaken uygun olduğunu düşünen normatif bağlılık sahibi çalışanların sorumluluk kişilik özelliğini taşıdıklarını söylemek mümkündür. Normatif bağlılık ile duygusal bağlılık arasındaki ilişki göz önünde alındığında sorumluluk kişilik özelliği ile duygusal ve normatif bağlılık arasındaki ilişki daha net anlaşılabilir. Bu doğrultuda işgörenlerin duygusal ve normatif bağlılık düzeylerindeki değişimin açıklanmasında etkili olan değişkenlerden birtanesi de sorumluluktur. Açıkça ifade etmek gerekirse sorumluluk kişilik özelliğine sahip çalışanların duygusal ve normatif bağlılık düzeyleri diğer kişilik özelliklerine sahip çalışanlara oranla daha yüksektir.

Duygusal denge kişilik özelliği devam bağlılığını anlamlı düzeyde ve pozitif yönde etkilemektedir. Devam bağlılığı algılanan maliyet ile ilgili olduğundan çalışanların örgütten ayrılmanın maliyetli olacağı ile ilgili algılama derecelerini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla deneyime açık olmayan tutarlı çalışanlar sahip olduğu statüyü, ayrıcalıkları, elde etmeleri muhtemel terfi/ödül gibi motivatörleri ve rutin yaşamlarını kaybetme endişesi taşırlar. Bu kapsamda duygusal denge kişilik özelliğine sahip bireyler buldukları örgütte devam etmeyi mantıksal olarak daha doğru bulurlar bu da çalışanların devam bağlılık düzeylerini yükseltir. Bu doğrultuda çalışanların devam bağlılığı düzeyindeki değişimin açıklanmasında etkili olan değişkenlerden birtanesi de duygusal denge kişilik özelliğidir. Açıkça ifade etmek gerekirse duygusal denge kişilik özelliğine sahip çalışanların devam bağlılığı düzeyleri diğer kişilik özelliklerine sahip çalışanlara oranla daha yüksektir.

Deneyime açıklık kişilik özelliği duygusal ve normatif bağlılıkları anlamlı düzeyde ve pozitif yönde etkilemektedir. Deneyime açık bireyler ancak örgüte duygusal ve/veya normatif olarak bağlanmaları mümkündür. Bunların aksi olan devam bağlılığını gerektiren özellikler deneyime açık bireylerin sahip olduğu hayal gücü, orijinal deneyimler yaşamak vb. özelliklerin tam zıddını oluşturmaktadır. Bu yüzden deneyime açık bireylerin örgütsel bağlılığı ancak ortak amaç birliği, aynı duygu ve düşünceyi paylaşma, etik değerleri sağlama paydalarında oluşturulabilir. Bu da demek oluyor ki deneyime açık bireyler örgüte ancak duygusal ve/veya normatif bağlanabilir. Bu doğrultuda işgörenlerin duygusal ve normatif bağlılık düzeylerindeki değişimin açıklanmasında etkili olan değişkenlerden birtanesi de deneyime açıklık kişilik özelliğidir. Açıkça ifade etmek gerekirse deneyime açıklık kişilik özelliğine sahip çalışanların duygusal ve normatif bağlılık düzeyleri diğer kişilik özelliklerine sahip çalışanlara oranla daha yüksektir.

Çalışanların sahip oldukları beş farklı kişilik özelliği ile özellikle duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Ancak burada belirtilmesi gerekli olan nokta bu ilişkilerin her kişilik özelliğinde farklı oranlarda gerçekleştiğidir. Beş farklı kişilik özelliği içerisinde sorumluluk ve dışadönüklük kişilik özellikleri ile duygusal ve normatif bağlılık arasında daha yüksek oranda ilişki bulunmaktadır. Dolayısıyla dışadönük ve sorumluluk sahibi bireylerin örgütsel bağlılıkları diğer kişilik özelliklerine sahip bireylerden daha fazladır.

Çalışanların sahip oldukları kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında belli düzeylerde ilişki olduğu ve hususiyetle dışadönüklük ile sorumluluk kişilik özelliğine sahip bireylerin örgütsel bağlılığının daha yüksek olduğu ortaya konulmuştur. Esasında bu uygulamanın yapıldığı “kamu kurumu”nda genelde ülkemizdeki algının devlet memurluğunun garanti bir meslek olarak görülmesinden kaynaklı devam bağlılığının daha

yüksek olarak çıkması beklenebilirdi fakat çalışma sonucu göstermiştir ki bu kamu kurumunun diğer örgütlerden bir farkı bulunmamaktadır. Bu doğrultuda; örgütlerin ve bu uygulamanın yapıldığı kamu kurumunun işgören seçiminde, terfide, örgüt içindeki rotasyonlarda vb. durumlarda dikkat etmesi gereken önemli etkenlerden bir tanesi de kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık ilişkisidir.

Her kadro, her statü ve her iş aynı bağlılık düzeyini gerektirmeyebilir. Bazen işgörenlerin devam bağlılığı yeterli olabilirken bazen işgörenlerin örgütün hedeflerini benimsemesi ve duygusal veya normatif olarak örgüte bağlanması ya da bunların ikisi veya üçü birlikte beklenebilir. Dolayısıyla doğru kadroya, statüye ve işe doğru kişilik özelliğine sahip işgörenlerin yerleştirilmesi gerekmektedir. Ancak her örgüt duygusal ve/veya normatif bağlılık seviyesi yüksek çalışanlara sahip olmak ister. Bu nedenle dışadönüklük ve sorumluluk kişilik özellikleri diğer kişilik özelliklerine nazaran tercih sebebi olmalıdır.

Yukarıda yapılan açıklamalardan yola çıkarak gerek uygulamanın yapıldığı kamu kurumu gerekse de genel olarak örgüt yöneticilerinin çalışanlarını işe alırken, istihdam ederken veya işten çıkarırken, kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık ilişkisi boyutunda, çalışanlarını değerlendirmesi gerekmektedir. Bunun için her ne kadar kişilik kolay kolay değiştirilemez özelliklerden oluşsa da kişilik özelliklerinin belli kriterlerinin eğitimle işgörelere kazandırılabilceği, işe alırken veya işten çıkarırken dışadönük ve sorumluluk sahibi bireylerin örgütsel bağlılık seviyelerinin daha yüksek olduğu göz önünde bulundurulmalı ve tercih kriterlerinden bir tanesi de kişilik örgütsel bağlılık ilişkisi olmalıdır.

Sonuç olarak, çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini tek başına kişilik özelliklerinin belirlediğini söylemek mümkün değildir fakat etkilediğini söylemek pekala da mümkündür. Gerek bu çalışma gerekse de yukarıda belirtilen çalışmaların sonuçları da bu etkiyi kanıtlamaktadır. Hem çalışanların kendi kişilik özelliklerini tanımaları hem de yöneticilerin çalışanlarının kişilik özelliklerini tanımaları, çalışanların örgütsel bağlılıklarının boyutunu ve şiddetini belirlemede ve hatta örgütsel bağlılığın düzeyini arttırmada onlara yardımcı olacaktır.

KAYNAKÇA

ALTUNIŞIK, Remzi; Recai Coşkun, Serkan Bayraktaroğlu ve Engin Yıldırım; (2007), Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı, Sakarya Yayıncılık, 127s.

CENGİZ, A.A. (2002) *Örgüt Yaşamında Örgütsel Bağlılığın Belirleyicileri ve Eskişehir Bölgesinde Doktor ve Hemşire Meslek Grupları*

Arasında Karşılaştırmalı Bir Çalışma, 10.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yayın No: 4.

- CHAPMAN, B.P.; Talbot, N.; Tatman, A. and Britton, W. (2009) Personality Traits and the Working Alliance in Psychotherapy Trainees: An Organizing Role for the Five Factor Model?. *Journal of Social and Clinical Psychology*, Vol:28, No.:5, 577-596.
- CHEN, Z.X. and Francesco, A.M. (2003). The Relationship Between The Three Components of Commitment and Employee Performance in China. *Journal of Vocational Behaviour*, 62: 490-510.
- COSTA, P. T. Jr. and McCrae, R. R. (1995). "Domains and facets: Hierarchical personality assessment using the Revised NEO Personality Inventory", *Journal of Personality Assessment*, 1995, 28-50.
- CUI, C. (2010). *The Relationship Among Personality Traits, Job Design Characteristics and Organizational Commitment: An Empirical Study Of Organizations in China*. The Degree of Master of Applied Psychology, The University of Waikato, Waikato.
- DEMİR, C. (2012). *Kişilik Özellikleri ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- ERDHEIM, J.A., Wang, M.B. and Zickar, M.J. (2006). Personality Constructs to Organizational Commitment. *Personality and Individual Differences*, Vol.:41, 959-970.
- EROĞLU, F. (2004). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta Basım.
- HACKETT, Rick D.; Bycio, Peter; Hausdorf, Peter A. (1994), "Further Assessments of Meyer and Allen's (1991) Three-Component Model of Organizational Commitment", *Journal of Applied Psychology*, Vol.79, Issue 1, p.15-23.
- HACKNEY, C.W. (2012). *Personality, Organizational Commitment, and Job Search Behavior: A Field Study*. The Doctor of Philosophy, The University of Tennessee, Knoxville.
- KALAYCI, Şeref.; Albayrak, Sait A.; Eroğlu, Abdullah.; Küçükşille, Engin.; Ak, Belma vd. (2005). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. (1. Baskı). Ankara. Asil Yayın Dağıtım.
- KHODABAKHSI, M. (2012). Organizational Commitment with Personality Type (Myers-Brigg's) in Bank Staff of Iran. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(9), 9460-9465.

- KHODABAKHSHI, M. (2012). Role of Gender (Aan and Woman) in Predicting Occupational Stress Considering Organizational Commitment and Personality Types (Myers - Briggs) in Bank Staff. *Life Science Journal*, 9 (3), 365-369.
- KING, A.S. (1996). Empowering the Work Place: A Commitment Cohesion Exercise.
- KING, E.B.; George, J.M. and Hebl, M.R. (2005). Linking Personality to Helping Behaviors at Work: An Interactional Perspective. *Journal of Personality*, Volume:73, Issue: 3, 585–608.
- MATZLER, K. and Renzl, B. (2007). Personality Traits, Employee Satisfaction and Affective Commitment. *Total Quality Management & Business Excellence*, 18:5, 589-598.
- MATZLER, K., Renzl, B., Mooradian, T., Krogh, G. and Mueller, C. (2011). Personality Traits, Affective Commitment, Documentation of Knowledge, and Knowledge Sharing. *The International Journal of Human Resource Management*, Vol.:22, No.:2, 296–310
- MCCRAE R.R. ve Costa P.T. (1989). *Personality, Stress, and Coping: Some Lessons From a Decade of Research* In: K.S. Markides, and C.L. Cooper (Eds.): Aging, stress and health. New York: Wiley.
- MEYER, J.P. and Allen, N.J (1984). Testing the “Side-Bet Theory” of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations. *Journal of Applied Psychology* 69 (1984): 372-378.
- MEYER, J.P. and Allen, N.J (1990). The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- MEYER, J.P. ve Allen, N.J (1991) , A Three Compment Conceptualization of Organizational Commitment. *Humen Resource Management Rewiew*. 1. 61 – 98.
- MORRISON, K.A. (1997). How Franchise Job Satisfaction and Personality Affects Performance, Organizational Commitment, Franchisor Relations and Intention to Remain, *Journal of Small Business Management*, July, 39-67
- NAQUIN, S.S. and Holton, E.F. (2002), The Effects of Personality, Affectivity, and Work Commitment on Motivation to Improve Work Through Learning. *Human Resource Development Quarterly*, Vol.:13, No.:4, 357-376

- ÖZER, Y. (2011). *Örgüt çalışanlarının kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- PANACCIOA, A. and Vandenberghe, C. (2012). Five-Factor Model Of Personality and Organizational Commitment: The Mediating Role Of Positive and Negative Affective States. *Journal of Vocational Behavior*, Vol.:80, Issue:3, 647–658
- PORTER, L.W., Steers, R.W., Mowday, R.T, and Boulian, P.V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- SPAGNOLI, P. and Caetono, A. (2012). Personality and Organisational Commitment: The mediating role of Job Satisfaction During Socialisation. *Career Development International*, Vol.:17 Iss:3, 255 - 275
- TANRIVERDİ, H. (2012). Kişilik Özelliklerinin İş Değerlerine ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Yıl:16, Sayı:2, 189-210.
- WATROUS-Rodriguez, K.M. (2010). *What Makes a Good Citizen? An Examination Of Personality and Organizational Commitment As Predictors of Organizational Citizenship Behavior*. The Degree of Doctor of Philosophy. Texas A&M University: Texas.
- YELBOĞA, A. (2006). Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. “İş, Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:8, Sayı:2, 196-211.