

**T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**



**KADIN BANKA ÇALIŞANLARININ A TİPİ KİŞİLİK
ÖZELLİKLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLA
İLİŞKİSİ: ELAZIĞ İLİ ÖRNEĞİ**

Ayşegül GÜRSUL

Yüksek Lisans Tezi

İŞLETME ANABİLİM DALI

İşletme Programı

OCAK 2022

**T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

İŞLETME ANA BİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

**KADIN BANKA ÇALIŞANLARININ A TİPİ KİŞİLİK
ÖZELLİKLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLA İLİŞKİSİ:
ELAZIĞ İLİ ÖRNEĞİ**

Tez Yazarı
Ayşegül GÜRSUL

Danışman
Doç. Dr. Gökçe ÇEREV

**OCAK 2022
ELAZIĞ**

BEYAN

Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım “KADIN BANKA ÇALIŞANLARININ A TİPİ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLA İLİŞKİSİ: ELAZIĞ İLİ ÖRNEĞİ” Başlıklı Yüksek Lisans Tezi’ min içindeki bütün bilgilerin doğru olduğunu, bilgilerin üretilmesi ve sunulmasında bilimsel etik kurallarına uygun davrandığımı, kullandığım bütün kaynakları atıf yaparak belirttiğimi, maddi ve manevi desteği olan tüm kurum/kuruluş ve kişileri belirttiğimi, burada sunduğum veri ve bilgileri unvan almak amacıyla daha önce hiçbir şekilde kullanmadığımı beyan ederim.

20.01.2022

Ayşegül GÜRSUL



ÖN SÖZ

Günümüzde bankalar, finans sektörünün en önemli yapı taşlarından biri olarak görülmektedir. Kamu ve özel bankalar da Türkiye’ de aktif olarak faaliyet göstermektedirler. Bu çalışmada, Elazığ ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan kadınların örgütsel bağlılıklarıyla A tipi kişilikleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Kavramsal çerçevede derinlemesine literatür araştırması yapılmıştır. Uygulama bölümünde ise nicel araştırma yöntemlerinden anket metodu uygulanmıştır.

Çalışma süresince yararlanılan kaynakların yazarları başta olmak üzere, doğrudan veya dolaylı olarak emeği geçen herkese en derin saygılarımı sunarım. Bu çalışmayı birlikte sürdüğüm, çalışma boyunca desteğini benden esirgemeyen saygı değer danışmanım Doç. Dr. Gökçe CEREV’ e ise ayrıca teşekkür ederim.

Ayşegül GÜRSUL

ELAZIĞ 2022

İÇİNDEKİLER

BEYAN	I
ÖN SÖZ	II
İÇİNDEKİLER	III
ÖZET	V
ABSTRACT	VI
TABLolar LİSTESİ	VIII
SİMGELER VE KISALTMALAR	IX
1. GİRİŞ	1
1.1. Çalışmanın Problemi	2
1.2. Çalışmanın Amacı	3
1.3. Çalışmanın Önemi	3
1.4. Çalışmanın Bölümleri	3
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	4
2.1. Örgütsel Bağlılık	4
2.1.1. Örgütsel Bağlılığın Önemi	5
2.1.2. Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler	6
2.1.2.1. Bireysel Faktörler	6
2.1.2.2. Örgütsel Faktörler	7
2.1.2.3. Statü	9
2.1.3. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları	9
2.1.3.1. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı	10
2.1.3.2. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı	13
2.1.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	15
2.1.4.1. Düşük Bağlılığın Sonuçları	15
2.1.4.2. Orta Düzeyde Bağlılığın Sonuçları	15
2.1.4.3. Yüksek Düzeyde Bağlılığın Sonuçları	16
2.2. A Tipi Kişilik	17
2.2.1. Kişilik Kavramı	17
2.2.2. Kişiliğe Etki Eden Unsurlar	17
2.2.3. Kişilik Kuramları	19
2.2.3.1. Psikoanalitik Kuramı	19
2.2.3.2. Neo Analitik Kuram	20
2.2.3.3. Kişisel Özellik Kuramı	20
2.2.3.4. Hümanistik Kuram	21
2.2.3.5. Bireysel Psikoloji Kuramı	21

2.2.3.6. Genel Öğrenme Kuramı.....	21
2.2.4. A Tipi Kişilik.....	22
2.2.4.1. A Tipi Kişiliğe Etki Eden Faktörler.....	22
2.2.4.2. Ben Merkeziyetçilik	23
3. LİTERATÜR TARAMASI.....	24
3.1. Literatürde Yer Alan Yerli Araştırma Örnekleri	24
3.2. Literatürde Yer Alan Yabancı Araştırma Örnekleri	26
4. MATERYAL METOD.....	30
4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	30
4.2. Araştırmanın Hipotezleri.....	30
4.3. Araştırmanın Yöntemi.....	31
4.4. Veri toplama araçları.....	31
4.4.1. Davranış Özellikleri Ölçeği	31
4.4.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği	34
4.5. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	36
4.6. Araştırmanın Kısıtları.....	36
5. BULGULAR.....	38
5.1. Katılımcıların A Tipi Kişilik (Davranışsal) Özelliklerinin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Analizi	38
5.2. Katılımcıların Örgütsel Bağlılıklarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Analizi	49
5.3. Örgütsel Bağlılık ile A Tipi Kişilik (Davranış) Arası Korelasyon Analizi	57
5.4. Davranışın Örgütsel Bağlığa Etkisinin Regresyon Analizi	58
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	60
7. KAYNAKLAR.....	63
ÖZ GEÇMİŞ	

ÖZET

KADIN BANKA ÇALIŞANLARININ A TİPİ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLA İLİŞKİSİ: ELAZIĞ İLİ ÖRNEĞİ

Ayşegül GÜRSUL

Yüksek Lisans Tezi

FIRAT ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimleri Enstitüsü

İŞLETME

İşletme Ana Bilim Dalı

Ocak 2022, Sayfa: IX+68

18. yüzyılın başlarına gelindiğinde zenginlik arayışının sonucu olarak buharlı makinelerin icadı insanlık tarihi için yeni bir dönemin başlamasına neden olmuştur. İnsanlık için dönüm noktası olan Sanayi Devrimi'yle üretim araç ve gereçlerinde büyük bir değişimin yaşanması makinalaşmayı arttırmıştır. Makinelerin getirmiş olduğu kolaylık ve üretkenlik, maddeyi işleme ve geliştirme becerisini arttırmış ve emek gücü yerini makinelere bırakmıştır. Sanayi Devrimi'yle hızla ilerleyen teknoloji, şehir hayatını cazip hale getirerek, bireylere yeni iş imkânları sunmuştur. Yeni sanayi dalları, farklı sektörler, artan rekabet hem işverenler hem de iş görenler için karmaşık bir devrin başlangıcını oluşturarak, klasik çalışma anlayışının yerini modern çalışma anlayışına bırakmıştır.

Sanayi ve teknolojinin hızla gelişmeye başlaması, üretimin artması bilek gücüne olan ihtiyacı azaltarak, insanoğlunun zekâsına, aklına, düşüncesine ve bilgisine olan ihtiyacı arttırmıştır. Artan sanayi ve işletmeler rekabeti de beraberinde getirerek, işletmeler arasında âdete bir güç gösterisine dönüşmüştür. Emek, sermaye, girişimci ve doğal kaynaklardan oluşan üretim faktörlerine bilgi unsur da eklenerek, insan unsuruna olan ihtiyaç açıkça gösterilmiştir. İnsan olmadan ne üretim, ne tüketim ne de düzenli ve sistematik bir işleyişten bahsetmek mümkündür. Bütün dünyayı olduğu gibi bütün ekonomik ve sosyal yapıları da şekillendiren insandır. Bu nedenle insan, hayatın her alanında olduğu gibi üretim alanında da vazgeçilmez bir değer haline gelmiştir. Dünya üzerinde var olan örgütler, insan unsurunun öneminin yadsınamaz bir gerçek olduğunun farkında oldukları gibi her bireyin de her örgütte çalışacak potansiyelde olmadıklarını da bilmektedirler. Bunun nedeni de insanoğlunun karmaşık bir yapıya sahip olmasıdır. Karmaşık yapısı gereği bulunduğu iş ortamına ayak uydurması zor bir süreç olduğu gibi kendini bu iş ortamına ait hissetmeme olasılığı da vardır. Burada örgütsel bağlılık kavramı devreye girmektedir. Örgütsel bağlılık, kişinin örgüte karşı psikolojik durumudur. Bu durumu etkileyen birçok faktör vardır. Kişilik özellikleri bu faktörlerden biridir. Bireyin kişilik özellikleri ile bulunduğu örgüt yapısı arasında negatif veya pozitif bir bağ oluşmaktadır. Bu negatif ve pozitif etkileşim bireyin ve örgütün çıkarları için oldukça önemlidir.

Bu çalışmanın temel amacı, Elazığ ilinde faaliyet gösteren kamu ve özel bankalardaki kadın çalışanların A tipi kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Literatür taraması sonucu benzer çalışmaların az ve yetersiz olması bu çalışmanın alana katkı sağlaması yönünde etkili olacağı düşünülmüştür.

Bu çalışmada araştırma yöntemi olarak nicel araştırma yöntemlerinden anket metodu uygulanmıştır. Çalışmada kadın banka çalışanlarının A tipi kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılığa etkisini ölçmek için Allen ve Meyer tarafından geliştirilmiş Örgütsel Bağlılık ölçeği ile Rossenman ve Friedman tarafından geliştirilen Davranışlar Ölçeği kullanılmıştır. Farklı çalışmalarda bu ölçeklerin güvenilirliği ve geçerliliği kabul görmüş olan 5'li Likert Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte elde edilen veriler SPSS 25.0 değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Çalışma ilişkileri, Örgüt, Kişilik, A tipi kişilik, Örgütsel bağlılık

ABSTRACT

Type A Personality Traits and Organizational Commitment Relationship of Female Bank Employees: Example of Elazig Province)

Ayşegül GÜRSUL

Master Thesis

FIRAT UNIVERSITY

Graduate School of Social Sciences

İŞLETME ANABİLİM DALI

Business Administration and Management

January 2022, Page: IX+68

18. by the turn of the century, as a result of the search for wealth, the invention of steam engines led to the beginning of a new era for human history. With the Industrial Revolution, which is a turning point for humanity, the experience of a great change in production tools and equipment has increased mechanization. The convenience and productivity brought by the machines increased the ability to process and develop the substance, and the labor force was replaced by machines. Rapidly advancing technology with the Industrial Revolution has made city life attractive and offered new job opportunities to individuals. New branches of industry, different sectors, increased competition have formed the beginning of a complex era for both employers and employees, replacing the classical understanding of work with the modern understanding of work.

The rapid development of industry and technology, the increase of production have reduced the need for man's strength, which has increased the need for human intelligence, intellect, thinking and knowledge. Increasing industry and enterprises have turned into a show of strength among enterprises dec bringing with it competition. The need for the human element has been clearly demonstrated by adding an information element to the factors of production consisting of labor, capital, entrepreneurial and natural resources. It is possible to speak of neither production, nor consumption, nor a regular and systematic functioning without a person. It is the person who shapes all economic and social structures as well as the whole world. Therefore, man has become an indispensable value in the field of production, as well as in all areas of life.

The organizations existing on Earth are aware that the importance of the human element is an undeniable fact, and they also know that not every individual has the potential to work in every organization. This is due to the fact that mankind has a complex structure. Due to its complex structure, it is a difficult process to keep up with the business environment in which it is located, as well as the possibility of not feeling like it belongs to this business environment. This is where the concept of organizational commitment comes into play. Organizational commitment is the psychological state of a person towards the organization. There are many factors that affect this condition. Personality traits are one of these factors. A negative or positive dec is formed between the personality traits of an individual and the organizational structure in which he is located. This negative and positive interaction is very important for the interests of the individual and the organization.

The main purpose of this study is to examine the relationship between the dec characteristics of type A and organizational commitment of female employees in public and private banks operating in Elazig province. As a result of the literature review, it was thought that this study will be effective in contributing to the field if similar studies are few and insufficient.

In this study, one of the quantitative research methods, the survey method, was applied as a research method. In this study, the Organizational Commitment scale developed by Allen and Meyer (1990) and the

Behavior Scale developed by Rossenman and Friedman were used to measure the effect of type A personality traits of female bank employees on organizational commitment. In different studies, 5-point Likert Scale was used, the reliability and validity of which were accepted in these scales. The data obtained in the scale were evaluated using SPSS 25.0.

Keywords: Labor relationsa, Organization, Personality, Type A personality, Organizational commitment



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 2.1. Bağlılık Düzeylerinin Olası Sonuçlar	16
Tablo 2.2. Allport'a Göre Kişiliğin Tanımı	17
Tablo 2.3. Neo Analitik Kişilik Modelleri	20
Tablo 4.1. Davranışlar Ölçeği KMO ve Bartlett's Test Analizi.....	32
Tablo 4.2. Davranışlar Ölçeği Normallik ve Güvenirlik Test Analizi	32
Tablo 4.3. Davranışlar Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi	33
Tablo 4.4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği KMO Analizi	34
Tablo 4.5. Örgütsel Faktör Analizi Açıklayıcı Tablo Analizi	35
Tablo 4.6. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normallik ve Güvenirlik Analizi	35
Tablo 4.7. Katılımcıların Tanımlayıcı Özellikleri.....	37
Tablo 5.1. Katılımcıların A Tipi Kişilik (davranışsal) Özelliklerinin Madde ve Boyutlarının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	38
Tablo 5.2. Katılımcıların Davranış Özelliklerinin Yaş Değişkenine Göre Varyans (ANOVA) Analizi	40
Tablo 5.3. Katılımcıların Davranış Özelliklerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız t-testi Analizi	42
Tablo 5.4. Katılımcıların Davranış Özelliklerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre t-testi Analizi.....	43
Tablo 5.5. Katılımcıların Davranış Özelliklerinin Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi	45
Tablo 5.6. Katılımcıların Davranış Özelliklerinin Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi	47
Tablo 5.7. Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Boyutlarının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	49
Tablo 5.8. Katılımcıların Örgütsel Bağlılıklarının Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi	51
Tablo 5.9. Katılımcıların Örgütsel Bağlılıklarının Medeni Durum Değişkenine Göre t-testi Analizi	52
Tablo 5.10. Katılımcıların Örgütsel Bağlılıklarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre t-Testi Analizi	53
Tablo 5.11. Katılımcıların Örgütsel Bağlılıklarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi.....	54
Tablo 5.12. Katılımcıların Örgütsel Bağlılıklarının Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi.....	56
Tablo 5.13. Örgütsel Bağlılık ile A Tipi Kişilik (Davranış) Arası Korelasyon Analizi	57
Tablo 5.14. Davranış Özelliklerinin Örgütsel Bağlılığa Etkisi	59
Tablo 5.15. Davranış Özellikleri Alt Boyutlarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi	59

SİMGELER VE KISALTMALAR

Kısaltmalar

SMMM	: Serbest Muhasebeci Mali Müşavir
TCBMM	: Türkiye Cumhuriyeti Büyük Millet Meclisi
TDK	: Türk Dil Kurumu



1. GİRİŞ

1980'lerden sonra bilim ve teknoloji insanlık tarihinde görülmemiş bir hızla gelişmiştir. Bu değişim büyük bir devrim olarak nitelendirilmektedir. İnsanoğlunun hayatını kolaylaştıran bu gelişmeler, büyük bir istekle sahiplenilerek kısa sürede yaşam tarzlarında büyük kolaylıklar ortaya çıkarmıştır. Yüzyıl tamamlanmadan, teknolojinin ileri seviye hali yaşamın her alanında yerini almış ve teknoloji insanoğlunun günlük hayatı için vazgeçilmez bir unsur olmuştur. Hızla gelişen teknoloji kapitalizmi de beraberinde getirerek, sanal bir sanayi devriminin kapılarını açmıştır. Artık imkanlar eskiye göre giderek artmış ve birey için yaşam daha konforlu hale gelmiştir. Bu gelişmelerden sadece insanlar etkilenmemiş, kar amacı güden ve gütmeyen sektörlerde büyük ölçüde etkilenmiştir. Bunlardan biri de finans sektörünün ana unsurunu oluşturan bankalar olmuştur.

Bilim ve teknolojinin gelişmesiyle, sosyal, kültürel ve ekonomik iletişimin artması bütün ülkelerde finansal açıdan olumlu ve olumsuz etkiler göstermeye başlamıştır. Hem ulusal hem de uluslararası ekonomik eylemlerin artması, rekabetin ilerlemesi, üretimin artış göstermesinde finansın büyük bir etkisi vardır. İçeriden dönük ekonomi modelinin yerine dışa dönük ekonomi modeline geçilmesinde yine finansın etkisi belirleyici olmuştur. Bütün bu nedenler ülkelerin büyüyüp gelişmelerinde finansal yapıların büyük rol oynadığını göstermiştir. Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler için finansal yapı ve işleyişi, ülkenin istikrarlı bir şekilde ilerlemesinde büyük önem arz etmektedir. Bu sebeple gelişmekte olan ülkeler, olası bir ekonomik kriz yaşamamak ve ekonomi dengelerinin sarsılmaması için finans sektörüne ciddi yatırımlar yapıp, destek vermişlerdir. Finansın bu şekilde giderek gelişmesi başta şirketler olmak üzere bütün örgütleri etkileyerek rekabetçi bir ortam yaratmıştır. Hiyerarşik yapısı yüksek olan ve yapılan bu çalışmanın da konusu olan bankalar da finans yapısının getirmiş olduğu olumlu ve olumsuz sonuçlardan etkilenen örgütlerden biridir.

Bankacılık sektörü, finansal işlerin yürütüldüğü yer olarak bilinmektedir. Devlet için bir borçlanma ve birey içinse tasarruf kapısı olarak hizmet vermektedir. Bunlara ek olarak birçok hizmet daha eklemek mümkündür. Ancak son yüzyılda gerçekleşen değişimler tüm sektörleri etkilediği gibi bankacılık sektörünü de etkilemiştir. Bankalar işlemlerinde ekonomik, sosyal ve örgüt içi iyileştirmelere gitme ihtiyacı duymuştur. Artan rekabet ortamı ve küreselleşme bu durumu gerekli kılan faktörler arasında yer almıştır. Bütün örgütlerde olduğu gibi bankacılık sektöründe de mevcudiyetlerini korumada ve sürdürmede en önemli faktörlerden biri çalışanlarıdır. Bir örgüt en iyi makine teçhizata ve en güçlü finans kaynaklarına sahip olsa da çalışanları açısından problem çekiyorsa, bu örgütün uzun vadede faaliyet göstermesi mümkün olmayabilir. Çünkü bir örgütü var eden, o örgüte bağlı, örgütün misyon ve vizyonunu benimsemiş olan sadakatli çalışanlarıdır. Burada yakın geçmişe sahip bir terim olan 'örgütsel bağlılık' kavramı devreye girmektedir.

Örgütsel bağlılık, çalışanların işyerlerini kendi işyerleri gibi görüp, benimsemesi durumudur. Çalışanın örgüte karşı duymuş olduğu ruhsal bağlılık olarak da tanımlanmaktadır. Yapılan literatür taramasında örgütsel bağlılık kavramı 1970'lerden günümüze üzerinde önemle durulan bir kavram olmuştur. Gelişen teknolojiyle birlikte sayısız işletmelerin varlığı insan unsurunun en önemli kaynak olduğu düşüncesini de beraberinde getirmiştir. Örgütlerin hedeflerine başarıyla ulaşmasında büyük etken bünyesinde istihdam edilen çalışanları olmuştur. Örgüte bağlı bir çalışan hem kendi hem de bulunduğu örgütün çıkarlarını sağlamış olmaktadır. Kendisi için güvenli bir çalışma ortamı, tatmin edici bir gelir, iş güvencesi vb. unsurların varlığı, çalışanı örgüte bağlamakta önemli faktörler olmuştur. Çalışan için bu ortamın sağlanması örgüt çıkarları için neredeyse zorunlu olmaktadır. Her açıdan tatmin olan çalışan, işine sadakatle bağlı kalacak ve yaptığı işi kendi işiymiş gibi görmesini sağlayacaktır. Böylece çalışan devir hızı düşecek ve verimde yükseliş sağlanmaya başlanacaktır.

Örgütsel bağlılık, son zamanlarda örgütlerin başarıya ulaşmasında önemli bir etken olarak görülmektedir. Yüzlerce çalışanın olduğu bir örgütte bir çalışanın örgüte karşı uyumsuzluğu ve bağlılık duymaması örgüt için olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir. Ancak örgütsel bağlılığı güçlü olan örgütlerde, sadakat, iş performansı, verimlilik gibi olumlu sonuçlar görülmektedir. Çalışma koşulları farklı da olsa, örgüte bağlı bir çalışan kar oranlarının yükselmesinde önemli rol oynamaktadır. Ancak bağlılığın tam anlamıyla oluşması için çalışanın, örgütün hedef ve değerlerini benimsemesi gerekmektedir. Çalışan sadece kendi çıkarları doğrultusunda hareket etmeksizin örgütün çıkarları için de bütün gücünü ve performansını göstermesi, çalıştığı örgüte bağlılığının olduğunun göstergesidir. Böylece örgüte her açıdan fayda sağladığı gibi kendisi de tatmin bir çalışan olarak işini devam ettirebilecektir.

Örgütsel bağlılık, kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Bazı çalışanlar, çalıştıkları örgüte sadece çalışmak zorunda oldukları için bağlılık hissetmektedirler. Bazı çalışanlar ise bulunduğu örgütü ve işi benimseyip işi kendine göre biçilmiş bir kaftan olarak görmektedir. Bu iki faktör çalışanın, iş yerinde tutum ve davranışlarını büyük ölçüde etkilemekte olup iş kalitesinin de belirleyicisi olarak görülmektedir. Bu nedenle kişilik özellikleri hem örgüt hem de çalışan açısından gözden kaçırılmayacak bir durumdur. Bireyin çalıştığı örgütün yapısı ve işin özellikleri kendi kişilik yapısına uygun değilse hem kendisi hem de örgüt için maddi ve manevi külfet olması muhtemeldir.

1.1. Çalışmanın Problemi

Örgütlerin amaçlarını gerçekleştirmede verimli, etkin ve örgütün maddi manevi değerlerine bağlı çalışanlar daima önemli bir faktör olarak görülmüştür. Bir örgütü temel anlamda var eden sadakatli ve istekli çalışanlarıdır. Örgüte bağlılığı olan çalışanlar, örgütün amaçlarını benimsemekte ve örgütü sadece gelir kapısı olarak görmemektedirler. Bu nedenle tüm enerjilerini

örgüt için harcamaya hazırdırlar. Modern dünya mekanizmasının hızlı işleyişi, örgütlerin varlıklarını devam ettirmede çalışanların örgüte olan bağlılıklarını korumak için bir zorunluluk haline gelmiştir.

Bu çalışmanın temel problemi, kadın banka çalışanlarının A tipi kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında nasıl bir ilişki olduğunu incelemektir.

1.2. Çalışmanın Amacı

Çalışanların kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıklarını değerlendirmek amacıyla birçok araştırma yapılmıştır. Bu iki konu arasındaki ilişkiyi derinlemesine inceleyen birçok kitap, makale tez literatürde mevcut durumdadır. Ancak, bu çalışma yapılan literatür taraması sonucu eksikliği tespit edilen ve konusu bakımından spesifik bir çalışmadır. Günümüz finans yapısının temel kaynağı, bireylerin doğrudan ya da dolaylı olarak iletişim içinde olduğu bankacılık sektörü üzerinde durulması gereken ekonomik yapılardan biridir. Bu yapıların işleyişinde insan faktörü ön planda olmaktadır. Bu çalışmanın amacı, kadın banka çalışanlarının A tipi kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında nasıl bir ilişki olduğunu tespit etmektir.

1.3. Çalışmanın Önemi

Örgütsel bağlılık, çalışanın bulunduğu örgüte karşı duyduğu ait olma hissidir. Örgütsel bağlılık çeşitli sebeplerle olabilmektedir. En makul olanı örgütün bütün norm ve değerlerine çıkarırsız şekilde bağlı olanıdır. Örgütsel bağlılıkla farklı alanlar ilişkilendirilerek birçok çalışma yapılmıştır. Hiyerarşi yapısı yüksek olan bankacılık sektöründe de konuyla ilgili araştırmalar yapılmıştır. Bankacılık sektöründe yapılan çalışmalarda eksik olan ya da eksik görülen kısımlara bu çalışmada yer verilmiştir. Literatürde kadın banka çalışanlarının A tipi kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ölçen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışma ile kadın banka çalışanlarının A tipi kişilikleri analiz edilerek örgütsel bağlılıkla birbirleri üzerindeki etkiler incelenerek elde edilen sonuçlar değerlendirilmiştir. Çalışmada elde edilen verilerin yorumlanması ile kadın banka çalışanların A tipi kişilikleri ile örgütsel bağlılıklarının nasıl daha iyileştirileceği ve geliştirileceği konusunda bazı önerilerde bulunulmuştur.

1.4. Çalışmanın Bölümleri

Çalışmanın birinci bölümünde kavramsal çerçeve kapsamında; örgütsel bağlılık ve A tipi kişilik kavramları derinlemesine literatür taraması ile açıklanmış, ikinci bölümde alan yazında yapılan çalışmalar literatür taraması kapsamında değerlendirilmiş, üçüncü bölümde ise çalışmanın ana konusu olan kadın banka çalışanlarının A tipi kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki alan araştırması yapılarak sonuçlar yorumlanmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Kavramsal çerçeve, yapılan bir çalışmanın iskeletini oluşturmaktadır. Doğru literatür taraması yapılarak oluşturulan kavramsal çerçeve, araştırmacılara iyi bir kaynak oluşturmada önemli bir unsurdur. Bu çalışma, derinlemesine literatür taraması yapılarak akademik ve pratik hayata katkı sağlayacağı düşüncesiyle kavramsal çerçeve oluşturulmuştur.

2.1. Örgütsel Bağlılık

Bağlılık kavramı sözlükte, bağlı olma durumu, merbutiyet veya birine karşı sevgi, saygı ile yakınlık gösterme, sadakat şeklinde açıklanmıştır (TDK, Erişim Tarihi: 21. 07. 2020). Bağlılık kavramı, çeşitli tanımlamalarla geliştirilmiş, ölçülmüş ve araştırılmıştır. Ancak eksiklikleri ve fazlalıklarıyla eleştiri çekmeye devam etmektedir (Morrow, 1983: 486).

Sosyal bilimlerde bağlılık farklı şekillerde tanımlanmıştır. Sosyolojide bağlılık, toplulukları korumak ve geliştirmek için kullanılan bir mekanizmadır. Ekonomide bağlılık, varlıkları biriktirmeye ve eski varlıklarını ise korumaya yarayan bir yoldur. Politikada bağlılık, güç sahiplerine sadakati korumak veya yeni hedefler ile yeni gündemler oluşturmak ve onlara yön vermek için bir araç olarak kabul edilmiştir. Psikolojide bağlılık, bireylerin öz kimliklerini korumalarının bir yoludur. Son olarak teorik kültürel çalışmalara göre bağlılık ise bir dini korumak ve geliştirmek için oluşturulmuş bir yapı olarak tanımlanmıştır (Bar-Haim, 2019: 11).

Yapılan örgütsel bağlılık tanımlamalarında iş görenlerin kendilerini bulundukları örgütün bir parçası gibi hissetmeleri görülmüştür. Örgütün belirlemiş olduğu hedefe ulaşması çalışanları bir araya getirmekle gerçekleşmediği, buna ek olarak çalışanlar arasında ekip ruhu ve örgüte karşı bağlılıklarının en önemli kriterlerden olduğu önemine varılmıştır. Örgüte karşı bağlılıkları gelişmiş olan bireyler kendilerini devamlı olarak geliştirme ve iyileştirme eğilimine girmektedirler. Böylece, hem örgüt çıkarları hem de kendi çıkarlarını korumuş olurlar.

Örgütsel bağlılık çeşitli şekillerde tanımlanmış, ölçülmüş ve bu tanımlamalar üç bileşenli bir model halinde açıklanmıştır. Model tarafından tanımlanan duygusal bağlılık, çalışanların örgüte olan duygusal bağlılıklarını ifade etmektedir. Devam bağlılığı, çalışanların örgütten ayrılmakla yüklenecikleri maliyetler ile başa çıkamayacaklarını öngördükleri için kendilerini örgütte çalışmaya devam etme zorunda hissetmeleri durumudur. Son olarak normatif bağlılık ise iş görenlerin farklı sebeplerden ötürü örgütte kalma zorunluluklarını ifade etmektedir (Allen ve Meyer, 1990: 1).

Örgütsel bağlılık, iş görenin bulunduğu örgüte bağlı kalması, örgütü önemsemesi ve bulunduğu örgütün başarısını destekleyerek ekstra çaba sarf etmesidir (Sheldon, 1971: 143; Shepherd, 2017: 165). Çalışan bağlılığı, çalışanların örgüte karşı beğenisini artıran, çalışanlara ve örgüte büyüme fırsatı sunan, iş birliğine dayalı bir ortam sağlayan ve daha fazla çalışma duygusu

yaratma algısıdır (Koutroumanis, Alexakis ve Dastoor, 2015:30). Literatürde örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan çalışmalardan kaynaklı tanımları çoğaltmak mümkündür. Örgütsel bağlılık, çalışanların bulunduğu örgüte madden ve manen bağlı kalması, yaptığı işi benimseyerek ve severek yapması, işten ayrılma gibi bir düşünce oluştuğunda üzüntü duyması, kısacası örgütle arasındaki psikolojik bağıdır ve bu bağı koruma isteğidir.

2.1.1.Örgütsel Bağlılığın Önemi

Yapılan araştırmalara göre örgütsel bağlılık 1980’li yıllardan itibaren özellikle sosyal bilimciler tarafından dikkat çeken bir konu haline gelmiştir. Gelişen ve değişen yeni dünya düzeni teknolojiyi hızlandırmış, rekabet ortamı yaratmış kısacası küreselleşmeyi beraberinde getirmiştir. İşletmeler bu yeni düzende ayakta kalabilmek için insan unsuruna daha fazla önem vermeye başlamıştır. İşletmeyle bütünleşmiş çalışan profili yaratarak, şeffaf çalışma ortamının sağlanması, işletmenin amaçlarına daha sağlıklı bir şekilde ulaşmasını sağlamıştır. Bu ve buna benzer sebeplerden dolayı çalışanın bulunduğu örgüte bağlı kalması birçok avantajı beraberinde getireceği varsayılmıştır.

Örgütsel bağlılık, insan kaynakları departmanının merkezinde olan bir kavramdır. Çünkü örgütlerin başarısının göstergesi, örgütsel bağlılığı yüksek olan verimliliği artıran çalışanlardır. Örgütsel bağlılık, çalışanın içindeki cevheri dışarı çıkarmasına ve performansını artırmasına katkı sağlamaktadır (Hassan ve Mahmood, 2016: 23).

Çalışanlar, örgütün amaçları, inançları, misyon ve vizyonu gibi faktörlerle bir araya gelerek bütünü oluşturmada örgüte yardımcı olmaktadır. Yine bu çalışanlar arasındaki paylaşılan değerler ne kadar fazla ise güçlü ve dinamik bir örgüt kültüründen söz edilebilir. Çalışanlar arasında böyle bir kültürün varlığı, örgüt içinde dayanışmayı sağlayarak, verimliliği, etkinliği ve başarıyı beraberinde getirmektedir. Örgüt ve birey arasındaki ilişki ve birbirlerine kattıkları değerler devam ettiği sürece aralarındaki bağlılık da devam edecektir. Örgüt, personelinin tatmini için özen gösterdiği sürece çalışan tüm bilgi ve becerisini kendini ait hissettiği örgüt için sunmaktan kaçınmayacaktır. Bu şekilde karşılıklı bir özdeşleşme ile çalışan ve örgüt arasında kaçınılmaz bir güç doğacaktır (Samadov, 2006: 66).

Her örgüt, çalışan bağlılığını artırmayı hedefler. Örgütsel bağlılığı gelişmiş olan çalışanların işlerinde daha verimli oldukları görülmektedir. Bununla birlikte örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlar örgütte daha fazla bulunurlar ve örgütle iletişimleri diğer çalışanlara nazaran daha gelişmiştir. Örgütsel bağlılığı güçlü olan iş görenler, örgütten ayrılmayı düşünmezler ve örgüt amaçları için elinden gelen gayretin fazlasını sarf etmeye meyillidirler (Northcraft ve Neale, 1990:464).

2.1.2.Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler

Literatürde birçok çalışmanın varlığı örgütsel bağlılığa etki eden faktörleri farklı gruplar halinde incelenmesine neden olmuştur. Bu bölümde yapılan araştırmalar sonucu değişkenlik gösteren bu faktörler farklı gruplar altında incelenecektir.

2.1.2.1. Bireysel Faktörler

Birey, toplumda belli bir yer edinmiş, iyi ya da kötü üstlendiği rollerin tamamıdır (Turner, 1978: 2). Bu alanda yapılan çalışmalarda bireysel faktörler; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim, ırk, çocuk sayısı, çalışma süresi, bireysel özellikler vb. şeklinde sınıflandırılarak, çalışma için gerekli görünen birkaç faktör incelenmiştir.

- **Yaş**

“Yaş, doğuştan beri geçen ve yıl birimi ile ölçülen zaman” olarak tanımlanmıştır (TDK, Erişim Tarihi: 21. 07. 2020).

Örgütsel bağlılığa etki eden faktörlerden biri yaştır. Çalışan yaşı ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır (Mathieu ve Zajac, 1990: 177). Başka bir deyişle daha yaşlı insanların, gençlere göre örgüte bağlılıkları daha güçlüdür (Orhan, 2019: 61). Ancak bazı araştırmacılar bu ilişkinin sürekli ve güçlü olmadığını savunmaktadırlar (Allen ve Meyer, 1991: 68).

- **Cinsiyet**

Cinsiyet, bireylerin her alanda tabi tutuldukları bir faktördür. Fiziksel özellikler, psikolojik yapı, beden gücü vs. kadınla erkeği ayırmıştır. Bu sebeple bireyler iş seçerken veya işe alınırken göz önünde bulundurulacak bir kriter olmuştur. Kadın ile erkeği ayıran fiziksel güç bazı sektörlerde sadece erkeğin çalışmasında etkili olmuştur. Bu ve buna benzer nedenlerle cinsiyet, çalışma alanlarına göre farklılık göstermektedir.

Klasik düşünce anlayışına göre erkekler, kendilerini ekonomik sistemin değişmeyen bir parçası ve ailenin gelir kaynağı olarak görmektedirler (Lorence, 1987: 121). Düşünce anlayışlarına göre değişen cinsiyet yorumlamaları, bireylerin çalışma alanlarını ve bulundukları örgüte karşı bağlılıklarını da etkilemesi olası bir durum olarak görülebilir.

Cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki açıklayan çalışmalar farklı sonuçlar vermiştir. Bazı araştırmalar kadınların ev işi yükünün varlığından dolayı örgütsel bağlılıklarının erkeklerden daha düşük olduğunu ortaya koymuştur (Pak, 2008: 32). Bazı araştırmalar ise kadınların daha fazla zorluğun üstesinden gelmek zorunda kaldıkları için örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğunu belirtmiştir (Grusky, 1966: 488-503).

Kadın iş görenlerin örgütsel bağlılıklarının erkeklere göre düşük olmasında, evde zaman geçirmeyi gerektirecek birçok sorumluluğa sahip olmaları gibi nedenler gösterilmiştir (Gül ve Oktay, 2005: 65- 83).

- **Eğitim Düzeyi**

Yüksek eğitim geçmişine sahip çalışanların örgütlerden beklentileri diğer çalışanlara göre daha fazladır. Yüksek eğitilmiş insanların daha fazla seçeneğe sahip olması bir pozisyona veya örgüte bağlı kalmamasına neden olabilmektedir (Mathieu ve Zajac, 1990:176).

Eğitim düzeyi kişiye ve örgüte fırsatlar veya tehditler oluşturabilmektedir. Yüksek eğitilmiş bir çalışanı örgütte tutmak maddi ve manevi külfet olacağı kaçınılmazdır. Fakat örgüt için yarar sağlayacak bir çalışan için bu külfet fırsata çevrilmektedir. Sonuç olarak örgüte bağlılığı sağlandığında örgütün amaçlarına hizmet eden profesyonel bir çalışanın varlığı işletme için ekstra bir avantaj sağlamaktadır.

Çalışanın, örgütte kıdem atlama gibi ilerleme olanaklarının olmayışı örgütsel bağlılıklarının zayıflamasına neden olmaktadır. Özellikle yüksek eğitime sahiplerse başka alternatifleri dikkate alma olasılıkları daha yüksektir (Mathieu ve Zajac, 1990: 181).

Bu bağlamda bireyin bulunmuş olduğu eğitim seviyesi ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır. Eğitim seviyesi yüksek çalışanlar başka kurumlarda rahatça iş bulacağını düşündükleri için bulundukları kuruma bağlılıkları diğer çalışanlara göre daha zayıftır.

- **Çalışma Süresi**

Çalışma süresiyle ilgili Cohen, yaptığı bir araştırmada şu sonucu elde etmiştir: İş görenlerin bulunduğu kurumda uzun süre çalışması, aralarında duygusal bir bağ oluşturduğu için kurumdan ayrılmalarını zorlaştırmaktadır (Cohen, 1993, 1140).

- **Medeni Hal**

Bireylerin medeni hal durumları yapılan literatür araştırması sonucunda, örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğunu göstermiştir. Kişilerin evli iken sorumluluklarının bekâr kişilere nazaran daha fazla olması bulundukları örgüte olan bağlılıklarının daha güçlü olmasında büyük etken olmuştur.

Evli çalışan bireylerin, evli olmayan bireylere göre mali yükleri daha fazla olduğundan örgütsel bağlılıkları da daha güçlüdür. Aynı şekilde evli bireylerin bakmakla yükümlü oldukları bir aileye sahip olmaları sorumluluklarını artırmaktadır. Bu sebeple medeni durum örgütsel bağlılığı olumsuz etkileyebilmektedir (Xhako, 2017: 69).

Medeni durum ile örgütsel bağlılık arasında kuramsal bir argümana rastlanmamaktadır. Bu sebeple, aile statüsünün yüksek olasılıkla devam bağlılığı ile ilişkilendirilmesi beklenmektedir (Abdulla ve Shaw, 1999: 79).

2.1.2.2. Örgütsel Faktörler

Örgütte faaliyet gösteren çalışanların görevleriyle ilgili faktörler örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Çalışanların örgütsel bağlılığını etkileyen faktörler arasında, stres, işin özellikleri,

ücret, rol çatışması vb. gösterilmektedir. Bu faktörler ve örgütsel bağlılıkla arasındaki ilişkiler aşağıda tartışılacaktır (Orhan, 2019: 63).

• Stres

Stres, İngilizce kökenli bir kelime olup sözlükte, ‘ruhsal gerilim’ olarak ifade edilmektedir. (TDK, Erişim Tarihi: 21.07.2020). Stres, tarih öncesi çağlardan beri zaman zaman bireyleri ruhsal çöküntüye sürükleyen olumsuz duygular bütünü olarak da ifade edilebilir.

Örgütler de çalışanların işle ilgili sorunlarını çözememeleri tatminsizliğe yol açmaktadır. Tatminsizlik ise çalışanlar arasında stres ve gerginlik yaratarak verimsizliğe neden olmaktadır. Memnuniyetsizliğin devam etmesi örgütsel bağlılığı zayıflatarak işten ayrılma eğilimini artırmaktadır. Bu nedenle örgüt, çalışanları için tatmin edici davranışlar sergilemiyorsa, çalışanların, kuruluşa düşük bağlılık derecesiyle bağlı olmaları olasıdır. Bu nedenle daha iyi iş imkânlarını fırsat olarak değerlendirebilmektedirler (Chen, Chang ve Yeh, 2004: 425).

• Ücret

Tarih boyunca ücret farklı tanımlar ve şekillerle karşımıza çıkmaktadır. Özellikle sosyal bilimciler tarafından ücret, emek piyasasının durumuna göre farklı şekillerde tanımlanmıştır. Ücret başlı başına özel bir konu olduğundan burada sadece literatürdeki genel tanımlar araştırılacaktır.

Her insan, hayatını devam ettirmek, bakmakla sorumlu olduğu kişilere karşı yükümlülüğünü yerine getirebilmek için belli bir gelir elde etmek durumundadır. Bu geliri elde ederken, kişinin bilgisine, bedensel gücüne ya da diğer emek biçimlerine biçilen maddi karşılığa, ücret denilmektedir (Canman, 1995: 175).

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın 55. Maddesinde ücret ‘emeğin karşılığıdır’ şeklinde tanımlanmıştır. Çalışan bireylerin bir örgüte katılmak ve örgütte çalışmaya devam etmek için ücret ve maaşlar gibi finansal güvencelerin sağlanmış olması gerekmektedir. Bu durumda ekonomik yönden tatmin olan çalışanın örgütsel bağlılığı güçlenmektedir (Çırpan, 1999: 51).

• Rol Çatışması

Rol teorisi, bireyin iş ile ilgili sorumluluklarını tam olarak tanımlayamaması ve buna bağlı olarak kendisinden beklenen davranışları tutarsız olduğunda, bir tür rol çatışması olduğunda, stres yaşayacağını, tatmin olmayacağını ve kendisinden beklenen görevleri daha az ve memnuniyetsiz bir şekilde yerine getireceğini ifade etmektedir. Dolayısıyla rol çatışması bireysel memnuniyetin ve örgütsel etkinliğin azalmasına neden olmaktadır (Rizzo, Hause ve Lirtzman, 1970: 151).

• Müşterilerle İlişkiler

Genel olarak örgütsel bağlılık konusu tek boyutlu olarak incelenmiştir. Örgütsel bağlılığın çok boyutlu olarak araştırılmasıyla, çalışanların örgüte bağlılığını belirleyen faktörlerden birinin de müşterilerin tutum ve davranışları olarak belirlenmiştir. Özellikle yoğun insan ilişkilerine dayalı işletmelerde, çalışanların müşterilerle olan ilişkileri örgütsel bağlılığı etkileyen önemli faktörlerden biri haline gelmiştir (Allen ve Grisaffe, 2001: 210).

Müşterilerle ilişkiler, hem çalışan hem de örgüt için önem arz etmektedir.. Örgütün temel amacı, kendine bağlı müşterileri koruyarak ya da yeni müşteri kazanarak üretimini veya hizmetini aksatmadan devam ettirmesidir. Çalışanın amacı ise yaptığı işin karşılığında emeğinin karşılığını tam olarak almak istemesidir. Müşteri de aldığı ürün veya hizmetten memnun kalmak istemektedir. Bu nedenle bu üç faktör arasında müthiş bir etkileşim ve iletişim olmalıdır.

- **Örgüt İklimi**

Örgüt iklimi, çalışanların örgütteki tutum ve davranışlarını, duygularını, fikirlerini ve değerlerini gösteren bir kavramdır. Davranış sınırlarını belirleyen iklim, çalışan davranışlarını doğrudan etkilemektedir (McNabb ve Sepic, 1995: 373). Örgüt iklimi, organizasyonun hedeflerini kolaylaştırmak için göz ardı edilmeyecek bir faktör olarak kabul edilmekte ve çalışanların davranışlarını da etkilemektedir. Örgüt ikliminin önemli etkilerinin olmasının nedeni, çeşitli olguları açıklamadaki gücüdür. Örgüt ikliminin, kurumlarda çeşitli başarılar sağlaması yapılan araştırmalarda görülmüştür. Örgütsel sorunların anlaşılmasında, makro ve mikro düzeylerde yapılan araştırmaların analiz edilmesinde önemli rol oynamaktadır (Hemingway ve Smith,1999:286).

2.1.2.3. Statü

Statü ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğu yapılan araştırmalar sonucunda ortaya çıkmıştır. Kişinin, örgüt içerisinde bulunduğu mevkinin getirmiş olduğu yetkiler, çalışanlarda özgüven artırıcı nitelikte olduğu için örgüte bağlılıklarını artırmaktadır. Bu açıdan bakıldığında statü tek başına yeterli olmayıp statüyle birlikte elde edilen yetkilerin hep birlikte değerlendirilmesi gerektiği sonucu ortaya çıkmaktadır (Fink,1993: 52).

- **Yetki Düzeyi**

Çalışanların yetki düzeylerinin geniş olması onlara, çalıştıkları alanda değişiklik yapma, işe değer katma ve bu yetkinin fırsat verdiği ölçüde yapılan işin sonuçlarında sorumluluk hissetme fırsatı vermektedir. Bu yetkiler neticesinde başarıyı yakalayan çalışanlar da örgütsel bağlılık düzeylerinin arttığı gözlemlenmiştir (Lin,1989:58).

2.1.3.Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları

Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan araştırmalar 1950'lere kadar dayanmaktadır. Bu alanla alakalı yapılan çalışmaların öncüleri; Becker (1960), Etzioni (1961), Kanter (1968), Katz ve Kahn(1978), Salancik (1977), Mowday (1979), Q'Reilly ve Chatman (1988), Allen ve Meyer (1990) olarak bilinmektedir (Cohen,2007:347).

Örgütsel bağlılığa ait yaklaşımlar tanımları kadar çeşitlidir (Mowday, Steers ve Porter,1978: 2). Steers'e göre örgütsel bağlılık, çalışanın belirli bir örgütle birleşmesi sonucu ortaya çıkan davranışlar bütünü ve bu birleşmenin göreceli boyutudur. Steers, bu tanımından yola çıkarak

örgütsel bağlılığın davranışsal ve tutumsal iki boyutunun olduğunu orta koymuştur (Steers, 1997: 46). Tutumsal bağlılık başlığı altında, Q'Reilly ve Chatman Yaklaşımı, Kanter Yaklaşımı, Etzioni Yaklaşımı, Penley ve Gould Yaklaşımı ve Allen ve Meyer Yaklaşımı incelenecektir. Davranışsal başlığı altında ise Becker Yaklaşımı ve Salancik Yaklaşımı araştırılıp incelenecektir.

2.1.3.1 Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı

Tutumsal bağlılık, birey kimliğinin, bulunduğu örgütle bütünleşmesi veya örgütün amaçları ile bireyin amaçlarının gittikçe bütünleşmesi halinde ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla tutumsal bağlılık, bireyin örgütün değerlerini, amaçlarını benimsemesi ve bu amaçları kolaylaştırmak için örgüt üyeliğini sürdürmek istediği durumu temsil etmektedir (Mowday, Steers ve Porter, 1978:3-4).

Bu yaklaşım, Meyer ve Allen tarafından yapılan araştırmadan elde edilen verilerle de desteklenmektedir. Allen ve Meyer'e göre örgütsel bağlılığın psikolojik bir yönü vardır. Bu nedenle çalışanla örgüt arasında psikolojik bir bağ oluşturmakta ve çalışanın karar alma süreçleri ile güvende tutulmasını sağlamaktadır (Allen ve Meyer, 1991: 68)

Tutumsal bağlılık yaklaşımının öncüleri, Q'Reilly and Chatman Yaklaşımı, Kanter's Yaklaşımı, Etzioni's Yaklaşımı, Allen ve Meyer's Yaklaşımı olarak bilinmektedir.

• Q'Reilly and Chatman Yaklaşımı

Q'Reilly ve Chatman (1986), kuramının temeli, bağlılığın öncüleri ve sonuçları arasındaki farklılığa ve bağlanma sonucu çıktılarına dayanmaktadır (Weibo, Kaur ve Jun, 2009: 14).

Bağlılığı, kişinin organizasyona karşı hissettiği psikolojik bağlılık olarak tanımlamışlardır. Bireyin organizasyonun özelliklerini veya perspektiflerini ne ölçüde içselleştirdiğini ve benimsediğini araştırmışlardır.

Kelman (1958), tutum değişikliğinin temeli üzerine yapılan bir araştırmada, bireylerin örgütsel bağlılığını kavramsal olarak üç farklı şekilde kabul edebileceklerini belirtmiştir. Q'Reilly ve Chatman, Kelman'ın yaklaşımından yola çıkarak birey, uyum sağlama ve içselleştirme olmak üzere örgütsel bağlılığı üç boyut halinde inceleyerek çalışan ile örgüt arasındaki psikolojik bağı ele almışlardır. Burada, uyumluluk, ortak inançlar nedeniyle değil, sadece belirli ödüller kazanmak için ortaya çıkmaktadır. Birey, üyelik arzusuna dayalı kimlik edinme arayışıdır. Başka bir ifadeyle, bir kişinin, örgütün bir parçası olmaktan gurur duyması ve başarılarını örgüt başarılarıymış gibi kabul etme durumudur. Son olarak içselleştirme, bireyin veya örgütün değerlerinin aynı olması durumudur (Kelman,1958: 58; Q'Reilly ve Chatman,1986: 493; Weibo, Kaur ve Jun, 2009: 14).

Q'Reilly ve Chatman, bağlılığa ilginç bir yaklaşım sunsa da, belirsiz nedenlerden ve açık olmayan sorgulanabilir mekanizmasından dolayı çok az araştırmacı bu yaklaşımı izlemiştir. Bunun yerine Allen ve Meyer'in (1984) yaklaşımı, örgütsel bağlılık çalışmalarında baskın bir çalışma olmuştur (Weibo, Kaur ve Jun, 2009: 14).

- **Kanter Yaklaşımı**

Örgütsel bağlılık, sosyal aktörlerin kişisel deneyimlerinin örgüt gereklilikleriyle kesişmesi durumunda ortaya çıkmaktadır. Kanter, örgütsel bağlılığı üç boyut haline incelemiştir. Bunlar; devam, uyum ve kontrol bağlılığıdır.

Devam bağlılığı, genel anlamda bir sosyal sistem rolüne bağlılık olarak kavramsallaştırılabilir. Çalışanın bulunduğu örgüte ve iş arkadaşlarına karşı duyduğu duygusal bağlılıktır. Kanter, devama yönelik bağlılığın iki ögesinin olduğunu belirtmektedir. Bunlar; özveri ve yatırımdır. Özveri, çalışanın bulunduğu örgütte devam edebilmek için değerli gördüğü şeylerden vazgeçmesidir. Çalışan için bedel ödemek, bulunduğu örgütü daha anlamlı kılacak ve üyeliğini sürdürme konusunda ısrarcı davranacaktır. Yatırım ise çalışanın örgüt ile arasında bir çıkar ilişkisinin olması durumudur. Çalışan örgütte kalmakla geleceğine yönelik yatırım yaptığını düşünmekte ve örgüte bağlılığını sürdürmektedir. Uyum bağlılığı, aktörlerin grup dayanışmasının sağlanmasına, bir dizi sosyal ilişki için olumlu yönelimler oluşturmalarını ifade etmektedir. Uyum bağlılığında çalışanlar arasında kavga ve kıskançlık düşük ve üyeler birbirine bağlıdır. Kontrol bağlılığı, aktörlerin normları yerine getirme ve grubun otoritesine uyma ve içselleştirme bağlılığıdır (Kanter, 1968:499). Kontrol bağlılığında, çalışan örgütün kurallarına sıkı sıkıya bağlıdır. Çalışan, örgütün kendisinde görmek istediği davranışlara ve uyması gereken normlara bağlı kalmakta ve ahlaka uygun bulmaktadır. Çünkü bunları kendisini var eden değerler gibi görmektedir. Sonuç olarak çalışan, örgütün kurallarına uymanın ve itaat etmenin gerekli olduğunu düşünmektedir (Samadov, 2006: 78).

- **Etzioni Yaklaşımı**

Etzioni, örgütsel bağlılığı üç farklı şekilde sınıflandırmıştır. Örgütsel bağlılığın bu üç bileşenini, yabancılaşıma bağlılığı, çıkar bağlılığı ve ahlaki bağlılık olarak sınıflara ayırmıştır. Yabancılaşıma bağlılığı, çalışanın örgütü bir cezalandırıcı veya zararlı olarak gördüğünde ortaya çıkmaktadır. Çalışanın örgüte psikolojik bir bağ hissetmemesine rağmen örgütte kalmaya zorlanmasıdır. Sonuç olarak birey örgüte karşı psikolojik bir bağlılık hissetmez ancak örgüt bağlılığı devam eder. Çıkar bağlılığında çalışan, ücret karşılığında, örgüt ona ödeme yaparsa, çalışma normuna uygun işler yaparak bir iş gününde ihtiyaç duyduğu ölçüde bağlılık gösterir. Örgüt üyeleri, gösterdikleri iş performansından dolayı alacakları ödüller nedeniyle bağlılık göstermektedirler. Ahlaki açıdan bağlılıkta ise, örgüt standartlarının çalışan tarafından içselleştirilmesidir. Buradaki bağlılıkta ödül değişikliklerinden etkilenme söz konusu değildir. Çalışan, kurumdaki çalışmalarına ve kurumun amaçlarına değer vermektedir. Çalışanlar, topluma fayda sağlama zihniyetinde oldukları için örgüte bağlılıkları da daha yüksektir (Etzioni, 1975: 202-267).

- **Penley ve Gould Yaklaşımı**

Penley ve Gould yaklaşımı, Etzioni'nin örgütsel katılım modelinin uyarlanmış bir versiyonunun örgütsel bağlılığın hem duygusal hem de araçsal perspektiflerini içeren tek bir model olarak tasarlanmıştır. Penley ve Gould'a göre örgütsel bağlılık, örgütsel amaçları kabul etmeye ve onlarla birlikte olmaya dayalıdır. Etik bağlılık olarak adlandırılan bu bağlılık türünde, birey kuruluşa kendisini adamakta ve kuruluşun başarısızlığından kendini sorumlu hissetmektedir (Penley ve Gould, 1988: 45-46).

Etzioni (1961) modelinin eksik ve karmaşık olmasından dolayı bu model geliştirilmiştir. Etzioni modelinde ahlaki ve yabancılaşma olmak üzere iki faktör mevcuttur. Bu iki kavramın birbirine zıt mı veya birbirinden bağımsız mı olduğu netlik kazanmadığından Penley ve Gould bu iki kavramı bağımsız olarak ele almıştır (Penley ve Gould, 1988: 45).

- **Allen ve Meyer Yaklaşımı**

Örgütsel psikolojideki birçok yapı gibi bağlılık da çeşitli şekillerde kavramsallaştırılmış ve ölçülmüştür. Literatürde bulunan bağlılığın tüm kavramsallaştırmaları için ortak olan çalışan devir hızı ile bağlantılı olmasıdır. Kararlı çalışanlar, örgütten ayrılma olasılığı en düşük olan çalışanlardır. Bununla birlikte, daha önemli olan, bağlılığın çeşitlerinin arasındaki farklardır. Bu farklılıklar bağlılığa yansıyan psikolojik durumu, gelişimine yol açan birincil koşulları ve örgüte bağlılıktan kaynaklanması öngörülen davranışları içermektedir. Allen ve Meyer tarafından geliştirilen bu modelde örgütsel bağlılık; devam bağlılığı, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık şeklinde sınıflandırılmıştır (Allen ve Meyer, 1990: 1).

Duygusal Bağlılık; iş görenlerin, çalıştıkları örgüte karşı hislerinin yoğunluğu ve sadakat duygusudur (Mcshane ve Glinow, 2016: 77). Çalışanların örgütlerinin değerleri ve amaçlarını benimsemesidir. Böyle bir bağlılık geliştiren çalışanlar, kendi istekleriyle örgütte kalmaya devam ederler. Bu sebeple çalışma arkadaşlarına karşı olumlu tutumlar sergilemekte ve gerektiği durumlarda ekstra çaba göstermektedirler. Örgüte karşı duygusal bağlılık, kişisel özellikler, iş ile ilgili özellikler, yapısal özellikler ve iş deneyimi ile ilgili özellikler olmak üzere 4 kategoride ele alınması önerilmiştir. Bunlardan iş tecrübesi, çalışanların örgüt içinde rahat hissetme ve iş konusunda yetkin hissetmek, psikolojik ihtiyaçlarını karşılamak için en güçlü kanıtın sağlanması olarak tanımlanmaktadır (Allen ve Meyer, 1990: 4).

Devam Bağlılığı; çalışanların örgütten ayrılmakla ilişkilendirdikleri sosyal ve ekonomik maliyetlere dayalı algıyı ifade etmektedir. Örgütsel bağlılığın devamlılık bileşeni iki faktöre dayanmaktadır. Bu faktörler; bireylerin yaptığı yatırımların büyüklüğü ve algılanan alternatif eksikliğidir (Allen ve Meyer, 1990: 1-4).

Meyer ve Allen, devamlılık boyutunu, Becker'in yan bahis yaklaşımının daha iyi bir temsili olarak ortaya koymuşlardır. Çalışanların, işten ayrılmayla ilişkili olduklarını düşündükleri

maliyetler nedeniyle örgütlerine ne ölçüde bağlı kaldıklarını değerlendirmek için tasarlanmıştır (Weibo, Kaur ve Jun, 2009: 14).

Sosyal ve ekonomik maliyetler çalışanlar tarafından ne zaman yüksek algılanırsa, örgütün bir üyesi olarak devam etmek için daha yüksek bir çaba ve istek göstermektedirler. Devam bağlılığı, çalışanların örgütten ayrılarak alacağı sosyal ve ekonomik riskin mevcut alternatiflerden daha düşük olduğu durumlarda ortaya çıkmaktadır (Jaros, 1997: 320-321).

Normatif Bağlılık; Allen ve Meyer, zorunluluk faktörünü içerisinde bulunduran unsuru normatif bağlılık olarak tanımlamıştır. Kişinin örgüte karşı yükümlü olduğuna inanması dolayısıyla kendini örgütte kalmaya mecbur görmesine dayanan bağlılık çeşididir. Normatif bağlılıkta çalışanlar, örgüte bağlılıklarını ahlaki bir davranış olarak tanımlamaktadırlar. Dolayısıyla, sadakatin önemli olduğuna inanmakta ve bu yüzden ahlaki zorunluluk hissetmektedirler. Örgütte çalışmayı bir görev olarak görmekte ve örgütten ayrılmanın sonucu oluşabilecek zararlardan etkilenmemektedirler (Allen ve Meyer, 1990: 3-4).

Örgütsel bağlılığın normatif bileşeni, çalışanın örgüte girdikten (ailevi, kültürel sosyalleşme) ve örgütten çıktıktan (örgütsel sosyalleşme) sonra, bu süreçte yaşanan deneyimlerden etkileneceği öne sürülmektedir (Weiner, 1982: 419-421). Birinci faktör ile ilgili olarak, örneğin, ebeveynler örgütün daimi çalışanı ise örgütsel sadakatin önemini kavramışsa, bu çalışanın örgüte karşı normatif bir bağlılığın olması kaçınılmazdır. Örgütsel sosyalleşme ile alakalı olarak da, bir takım örgütsel uygulamalar yoluyla çalışanların normatif bağlılıklarının güçlenmesi söz konusu olmaktadır (Allen ve Meyer, 1990: 4).

Normatif bağlılık, çalışanın düşünme algısının bir sonucu olarak ortaya çıktığından dolayı, kuruma bağlılık hissetmek bir sosyal sorumluluk olarak benimsenmiştir. Kuruma bağlı kalmanın doğru olduğu düşünüldüğü için bu bağlılık diğer iki bağlılık çeşidinden farklı bir boyutu temsil etmektedir. Her üç bağlılığın ortak noktası, örgüt ile çalışan arasında, çalışanın örgütten ayrılma olasılığını azaltan bir bağa sahip olmasıdır. Dolayısıyla, bu bağlılık çeşidinin üçünde de çalışanlar örgütte kalmaya devam etmektedirler. Ancak, birincisinde kalma sebebi arzu ile ilgili, ikincisinde ihtiyaç ve üçüncüsünde sorumluluk şeklindedir (Abosrra, 2017: 41).

2.1.3.2. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı

Davranışsal bağlılıkta, bireyin kuruma bağlılığı bir önceki durumuyla ilişkilidir. Bu yaklaşıma göre, örgütsel bağlılık bir davranış şeklidir. Çalışan ile örgüt arasındaki bağlantı dışındaki davranışsal bağlılıkta, çalışanın kendi içinde geliştirdiği davranış örüntüsünü devam ettirme isteği daha fazla öne çıkmaktadır. Çalışan örgüt ile ilgili bir davranış geliştirdiğinde, onu haklı çıkaran ve bu davranışa uygun bir tutum geliştirmektedir (Ariani, 2013: 46). Davranışsal bağlılık yaklaşımı; Slancik ve Becker yaklaşımı olarak iki başlık altında incelenmiştir.

- **Salancik Yaklaşımı**

Salancik'e göre bağlılık, bireyin davranışlarına bağlı kalması durumudur (Oliver, 1990: 20). Salancik, örgütsel bağlılığın tutumsal ve davranışsal boyutları olduğunu iddia etmiştir. Davranışsal bağlılık, çalışanı örgüte bağlayan seçeneklerden ve örgütte çalışan tüm bireylerin örgütü terk etme gücü konusunda algıladıkları düşüncelerden oluşmaktadır. Çalışanın davranışı ve tutumu uyumsuz olduğunda çalışan, strese girecektir. Tutumlar ve davranışlar arasındaki tutarlılık bağlılık getirir. Açıkça, kesin ve tartışmasız yapılan, geri alınamayan, gönüllü olarak ve çalışma arkadaşlarının önünde yapılan olumlu davranışlar bağlılığı etkilemektedir. (Salancik, 1977: 38-40). Davranışın başkalarının önünde gerçekleşmesi o davranışı bağlayıcı kılmaktadır. Çalışanın yakın çevresi yaptığı davranışın farkında ise, çalışan davranışının açacağı sonuçları göz ardı edemeyecektir. Davranışı kalıcı kılan özelliklerden bir diğeri ise davranışın gönüllü olarak sergilenmesidir. Gönüllü davranışlar, kişide dışsal bir baskı olmaksızın gerçekleştirilen davranışlardır. Kişinin davranışı sergilerken bir baskı hissetmemesi yani gönüllü olarak yapması kişisel sorumluluğunu artıracak böylece davranışına bağlanmayı sağlayacaktır. Örneğin, herhangi bir baskı hissetmeksizin, kendi kararıyla bir örgütte çalışmaya başlayan bir birey örgüte katılma davranışı ve doğuracağı sonuçlar bakımından kişisel sorumluluk duyacaktır ve bu davranışını devam ettirme konusunda istekli olacaktır. Davranışını haklı çıkarmak için herhangi bir dışsal nedeninin olmaması, davranışını sahiplenmesine neden olacaktır. Sonuç olarak örgüte katılma davranışı ile örgüte karşı olumlu tutumlar geliştirecek ve belli bir zaman sonra örgüte bağlanacaktır (Samadov, 2006: 89-90).

Bir bireyin tutumları ve inançları sadece davranışın belirleyicileri değil aynı zamanda sonuçları da olabilir. Tutumlar görece özeldir ve her zaman açıkça düşünülmediğini varsayar. Tutum ve davranış karşılaştırıldığında, davranış daha geneldir ve bir kez gerçekleştirilen eylemin kendisi geri alınamaz. Böylece, bir birey ikisi arasında tutarlılığı sürdürmeye çalışırken arada kaldığında genellikle davranışını haklı çıkarma eğilimindedir. Bu sebeple de tutumunu davranışıyla uyusacak şekilde biçimlendirir (Oliver, 1990: 20).

Salancik, davranışsal bağlılığın oluşmasını kişi ile örgüt arasındaki psikolojik durumun, kişinin davranışını devam ettirme isteğine yönelik olması gerektiğini savunmuştur. Bu isteğin oluşması ise davranışı bağlayıcı kılan faktörlerin varlığı halinde gerçekleşmektedir. Davranışın geri dönülmez olması ve kişilerin bu davranışları sergilerken çevre faktörünü dikkate alması, davranışlarına olan bağlılığını ve örgüt üyeliğini sürdürme isteğini artırmaktadır (Allen ve Meyer, 1991: 66).

- **Becker Yaklaşımı**

Howard Becker (1960), örgütsel bağlılığı çalışan-örgüt ilişkisi açısından tanımlayan belki de ilk araştırmacıdır. 1960'larda, çalışan-örgüt ilişkisini ekonomik bir bakış açısıyla analiz eden bir yan bahis teorisi geliştirmiştir. Yan bahis, bir çalışanın hali hazırda çalışmakta olduğu örgütteki

yatırımlarını ifade etmektedir. Becker, çalışanların yatırımlarının, örgütten ayrılmamalarına aksine yaptıkları yatırımlardan dolayı örgüte bağlanmalarına neden olduğunu öne sürmüştür. Bu yatırımlar gizli yatırımlardır ve değerleri ancak çalışanlar tarafından ölçülür. Yan bahis teorisi yapılan son araştırmalarda yaygın olarak kullanılsa da örgütsel bağlılığın üyeliği hakkında önemli bilgiler içermektedir (Xhako, 2017: 69).

Becker'in teorisine göre, çalışan ve organizasyon arasındaki ilişki, ekonomik değişim davranışının 'sözleşmesine' dayanır. Kararlı çalışanlar, gizli yatırımlara, 'yan bahislere' bağlı kalarak örgütte çalışmaya devam eder. Yan bahisler terimi, bireyin değer verdiği yatırımların birikimini ifade eder. Becker (1960), belirli bir süre boyunca, kişinin tutarlı bir faaliyet örüntüsünden yani örgütteki üyeliğinin sürdürülmesinden kopmasını zorlaştıran belirli maliyetlerin tahakkuk ettiğini savunmuştur. Becker'in yaklaşımı, örgütsel bağlılık ile çalışanların gönüllü olarak işten ayrılma davranışı arasında yakın bir ilişki olduğunu iddia etmiştir. Bu yaklaşım ve yaklaşımın temsil ettiği ölçekler, örgüte veya mesleğe bağlılığı kavramsallaştırma ve inceleme yaklaşımı olarak daha sonraki araştırmalar tarafından benimsenmiştir (Weibo, Kaur ve Jun, 2009: 13).

2.1.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Randal, örgütsel bağlılığı olumlu ve olumsuz seviyelerde incelemiştir. Bu bağlamda; düşük, orta ve yüksek örgütsel bağlılıklardan ve buna bağlı olarak olumlu ve olumsuz sonuçlarından bahsetmek mümkündür (Randal, 1987: 465).

2.1.4.1. Düşük Bağlılığın Sonuçları

Birey, kendisini örgüte bağlayan güçlü tutum ve davranıştan yoksundur. Düşük bağlılık düzeyi, bireyin psikolojik aidiyet anlamındaki zayıflığını ifade eder. Düşük bağlılığı olan çalışanlar, örgüt tarafından arzu edilmeyen çalışanlardır. Çünkü bu tür çalışanlar, ellerine geçen ilk fırsatta mevcut örgütlerinden vazgeçme eğilimindedirler. Düşük seviyeli bağlılık, dedikodu, itiraz ve şikâyetle yol açtığı için, örgütle ilişkisi olan kişiler güvenini yitirir, uyum sağlayamaz ve gelir kaybına neden olur (Sheldon, 1971: 148).

2.1.4.2. Orta Düzeyde Bağlılığın Sonuçları

Çalışan, bilgi ve beceri bakımından donanımlıdır fakat çalıştığı örgütle arasındaki iletişim kopuk ve bağlılık zayıftır. Orta düzey bağlılıkta çalışanlar, sistemin kendilerini ele geçirmesine karşı çıkmakta ve benliklerini korumak için çaba sarfetmektedirler. Bu seviyedeki iş görenler, örgütün tamamını değil, bazı kural ve değerlerini kabul edip benimsemektedir. Çalıştığı örgütü benimserken kendi kişisel değerlerini de korumayı sürdürmektedir (Bayram, 2005: 136).

2.1.4.3. Yüksek Düzeyde Bağlılığın Sonuçları

Çalışan, güçlü bir tutum ve eğilimlerle örgüte bağlılık gösterir. Örgütle bir olmanın sonucu olarak ortaya çıkan yüksek düzey bağlılık, hem birey hem de örgüt açısından önemli sonuçlar içermektedir. Yüksek düzeyde bağlılık, örgütün amaç ve değerlerini benimseme, örgüt için ekstra çaba gösterip istekli olma ve örgütte üyeliğini devam ettirme gibi tutum ve davranışlara yol açar. Çalışana yönelik bu bağlılık düzeyi, kişide mesleklerine ve ücretlerine yönelik memnuniyet sağlar. Dış baskılara karşı örgüte yüksek düzeyde bağlılıklarını sürdürmelerinde etkilidir. Örgütün bu durumdan memnun kalması çalışanın da memnuniyetinin sağlanmasında etkili olur. Çalışanların sadakati ve çalışkanlıklarından dolayı örgüt, çalışanlarına yetki vererek veya üst pozisyonlara getirerek ödüllendirir (Abossra, 2017: 52). Örgütsel bağlılığın olası sonuçları tablo 2’de görülmektedir:

Tablo 2.1. Bağlılık Düzeylerinin Olası Sonuçları (Randal, 1987:462)

	Bireysel		Örgütsel	
	Olumlu	Olumsuz	Olumlu	Olumsuz
Düşük Bağlılık Düzeyi	-Bireysel yaratıcılık, yenilikçilik ve daha etkili insan kaynağı kullanımı.	-Daha yavaş kariyer gelişimi ve ilerlemesi. -Dedikodu kaynaklı bireysel maliyetler -Olası sınır dışı etme, ayrılma veya örgütsel hedefleri alt etme çabası.	-Düşük performans gösteren çalışanların işine son vererek, yeni çalışanları işe alarak moralleri yükseltir. İş gücü devir hızı azalır. -Örgüt için faydalı olan dedikodular.	-Yüksek iş devri, geç kalma, devamsızlık, üyelik niyetinde olmama, düşük iş miktarı, firmaya sadakatsizlik, firmaya karşı yasa dışı faaliyet, zarar veren rol modelleme.
Orta Bağlılık Düzeyi	-Aidiyet, sadakat ve görev duygularının gelişmesi, yaratıcı çalışanlar, kimliğin organizasyondan ayrı tutulması.	-Kariyer geliştirme ve terfi fırsatlarının sınırlı olması. -Bağlılıklar arasında uzlaşmama.	-Artan çalışan sayısı. -Sınırlı işten ayrılma niyeti. -Daha fazla iş tatmini.	- Çalışanlar vatandaşlık davranışlarını sınırlayabilir, - Çalışanlar iş ve bireysel davranışlarını dengeleyebilir, - Örgütsel etkinliklerde azalma.
Yüksek Bağlılık Düzeyi	-Bireysel kariyer gelişimi, -Davranışların örgüt tarafından ödüllendirilmesi, -Bireye tutkulu bir amaç sağlanması.	-Bireysel büyüme, yaratıcılık, yenilikçilik. - Sosyal ve aile ilişkilerinde, değişime, strese ve gerilime karşı bürokratik direnç,	-Güvenli ve istikrarlı işgücü, -Daha fazla üretim ve örgütün beklentilerinin kabul edilmesi. -Kuruluş hedeflerinin karşılanabilmesi.	-İnsan kaynaklarının hatalı kullanılması. -Örgütsel esneklik, yenilik ve adaptasyon eksikliği, - Geçmiş politika ve prosedürlere duyulan güven, -Aşırı gayret gösteren çalışanlara duyulan öfke.

Randal’ ın örgütsel bağlılığın sonuçları arasında, örgütsel bağlılığı düşük seviyede olan bireylerin kariyerlerinde ilerleme sorunu göze çarpmaktadır. Ayrıca, düşük bağlılık gösteren bireylerin diğer bireylere göre işlerini kaybetme riskleri de oldukça yüksektir.

2.2. A Tipi Kişilik

Örgütsel bağlılıkla ilişkilendirilecek olan A tipi kişilik, bu bölümde detaylı olarak ele alınacaktır. A tipi kişiliğe geçmeden kişilik kavramına giriş yapılacaktır ve gerekli görülen konulara değinilerek bölüm tamamlanacaktır.

2.2.1. Kişilik Kavramı

Örgütlerin kurulup belli misyon ve vizyon çerçevesinde varlıklarını sürdürmelerinin amaçlarından biri insanlara hizmet etmektir. Örgütler hem insanlar tarafından yönetilirler hem de insanlara gelir kapısı olurlar. İnsanın bu denli etkin ve önemli olduğu kurumlarda çalışan bireylerin kişilikleri en kritik faktördür (Acarol, 2019: 37).

Kişilik kelimesi, Antik Roma döneminde tiyatro oyuncularının giydiği maskelere verilen ‘persona’ kelimesinden gelmektedir. Her kişi oyunda farklı bir rolü temsil ettiğinden, bu kelime insanların farklı özelliklerini vurgulamak için seçilmiştir. Zamanla kişinin çevresine gerçekte yansıttığı tutum ve davranışların bütünü haline gelmiştir. Kişilik günümüzde, içsel olarak ortaya çıkan ve kişinin öğrenme, algılama, düşünme, başa çıkma ve davranış örüntülerini barındırmaktadır (Atkinson, Smith, Bem ve Hoeksema, 2010: 223).

Kişilik kelimesi, Türk Dil Kurumu (TDK)’na göre “Bir kimseye has belirgin özellik, manevi ve ruhsal niteliklerinin tamamı, şahsiyet” anlamına gelmektedir (TDK, Erişim Tarihi: 21.07.2020).

Allport kişiliği tanımlarken, kişiliğin özelliklerinden yola çıkarak tablo üzerinde açıklamıştır oluşturduğu bu tablo ve açıklamaları şu şekildedir:

Tablo 2.2. Allport’a Göre Kişiliğin Tanımı (Aslan, 2008: 8).

Dinamik organizasyondur	Kişilik devamlı olarak gelişen bir sistemdir.
Kişinin içindedir	Kişinin kendine has davranışlarının ardında yatan şey kişiliktir.
Psikofizikseldir	Kişilik biyolojik ve psikolojik faktörlerin etkileşimiyle oluşur.
Belirleyicidir	Kişiliği oluşturan sistemler topluma uyum sağlamada etkilidir.
Çevreye özgün bir uyumdur	Bireyin yaşamını devam ettirirken kendine özgü bir adaptasyon sürecidir.

2.2.2. Kişiliğe Etki Eden Unsurlar

Bireyin doğumundan kişisel ve ruhsal gelişimini sağlayana kadar geçen sürede kişiliğine etki eden birçok faktör bulunmaktadır. Yapılan literatür araştırmasında kişiliğe etki eden faktörlerden bir kaç bu araştırmada ayrı başlıklar altında incelenecektir.

- **Genetik Faktörler:** Kişilerin davranışlarının temelinde genetik, psikolojik özelliklerin en temel faktörlerinden biri olmuştur. Genetik özelliklerin kişiliği belirleme derecesi bireyden bireye farklılık göstermektedir. Kişi doğduğu coğrafyaya göre şekil

almaktadır. Zihinsel ve davranışsal gibi özellikler kişinin bulunduğu çevreden etkilenirken, inancın ve değer yargılarının oluşumunda, amaçların belirlenmesinde gensel özellikler çok fazla etkili değildir (Bozkurt, 2006: 97).

- **Sosyo-Kültürel Faktörler:** Bireyin doğup büyüdüğü çevrenin değer ve normları, çevresiyle, ailesiyle olan sosyal ilişkilerine, kültürel ve sosyal hayatına yansımaktadır. Bu durum kişinin davranışlarına etki etmektedir. Sonuç olarak bireyin içinde büyüdüğü toplumun sosyo kültürel yapısı bireyin davranışlarını etkilemektedir (Özsoy ve Yıldız, 2013: 5).
- **Aile:** Aile faktörü kişiliğin oluşumunda kilit noktalardan biridir. Anne, baba ve kardeşleriyle büyüyen bir kişi onlardan etkilenebilir, davranışlarından etkilenecek onları kendine rol model seçebilirler. Bu süreçte ailenin ekonomik durumu, sosyal ve kültürel yapısı, eğitim durumu da kişiliğe etki etmektedir (Hellriegel, Slocum ve Woodman, 1992: 79). Birey, anne ve babadan sadece kalıtsal özellikleri değil, anne babanın sahip olduğu ekonomik ve kültürel özelliklerden de etkilenecek kişilikleri oluşturmuştur (Özsoy, 2013: 17).
- **Coğrafi Faktörler:** Kişiliğin oluşumunda ve insanlar arası kişilik benzerliklerinde, kişilerin yaşadığı coğrafi bölgenin etkisi kaçınılmazdır. Karasal iklimlerde yaşayan bireyler daha sert bir mizaca sahipken, ılıman bölgelerde yaşayan bireyler daha yumuşak bir mizaca sahiptirler. Aynı şekilde Güney Yarım Küre’de yaşayanlar, Kuzey Yarım Küre’de yaşayanlara göre daha güçlü duygusal istikrara sahiptirler. Sonuç olarak bireylerin jeofizik konumları farklı kişilik özelliklerine etki etmektedir (Allık ve McRae, 2004: 14).
- **Hayat Tecrübesi:** Kişinin çocukluk döneminden yaşlılığa kadar yaşadığı üzüntülü veya sevinçli olaylar birer tecrübe olup davranışlarına ve kişiliğine yansıyabilmektedir. Kişiliğin hızlı bir şekilde değişmemesi ve kendi içinde tutarlı olması, kişiliğin zor değişen bir yapısının olduğunu göstermektedir. Fakat kişinin hayatından geçen olayların büyüklüğü, kişiyi derinden sarsabilir. Bu durum hayat tecrübesinin kişiliği olumlu veya olumsuz yönde etkileyeceğini göstermektedir (Özsoy ve Yıldız, 2013: 6).
- **Diğer Faktörler:** Kişiliğin oluşumunda yukarıda açıklanan faktörler dışında başka faktörler de mevcuttur. Dergi, gazete, radyo, televizyon, kitap gibi birçok kitle iletişim araçları ve bireyin yaş durumu, bulunduğu dönem vs. de etkili olabilmektedir(Bozkurt, 2006: 98).

2.2.3. Kişilik Kuramları

Kişilik üzerinde etkili olan birçok faktörün olması, kişiliğin tanımlanmasında çeşitliliğe neden olmuştur. Kişilikle ilgili araştırma yapan araştırmacılar kendi perspektiflerinden yola çıkarak kişilikle ilgili kuramlar geliştirmişlerdir. Literatüre bakıldığında altı tane kişilik kuramının olduğu görülmüştür. Bu kuramlar şu şekildedir:

2.2.3.1 Psikoanalitik Kuramı

Psikoanaliz, Fonksiyonel ruhsal bozuklukları diye adlandırılan hastalıkların yapısını açığa çıkarmak için geliştirilen bilimsel bir yöntemdir (Freud, 2019:341). Psikoanalitik kuram, Freud'un kişilikle ilgili yaptığı çalışmalardan kaynaklanmaktadır. Kişilerin kendilerinde farkına varmadıkları birtakım ihtiyaçları, idleri ve içgüdülerinden yola çıkarak altta yatan ihtiyaçların veya kaygıların bilinmesinin başka ortamlarda yapılan farklı davranışları birbiri ile tutarlı hale getireceğini savunmuştur. Freud'a göre kişilik, "id", "ego" ve "süper ego" gibi kavramlarla ele alınmalıdır (Hazar, 2006: 130).

İd: Kişiliğin en temel bölümüdür. İsteklerden kaynaklı enerjilerle doludur ve istekler genellikle zevk temellidir. Bu isteklerin temelinde saldırganlık ve cinsellik vardır. Kişiliğin bu bölümünde id, zevk ve isteklerin anında yerine getirilmesini ister (Demirtaş, 2011: 11).

Ego: İd'i kontrol altında tutmaya yarayan kişilik mekanizması egodur. Ego akılcı davranarak id ile gerçek dünya arasında bir köprü görevi görür. Ego, mantık ve rasyonelliği ön plana çıkarır. İd'in "hemen, şuanda istiyorum" tavrına karşı ego "eğer koşullar uygunsa sana istediğini verebilirim" der. Ego'da rasyonellik ve pratiklik en temel ilke olsa da id'in isteklerini mümkün olduğunca yerine getirir. İd'in yol göstericisidir, bu sebeple olaylarda ahlaksal bir tutum aramaz (Hazar, 2006: 130).

Ego da kendini koruma görevi vardır. Bu nedenle hem id'i hem de süper ego'ya hâkim olmaktadır kısacası ikisi arasında arabuluculuk yapmaktadır. Ego kişide oluşan dış uyaranlara hâkim olur ve iç dürtü uyaranlarıyla ilgili olarak, talepleri kontrol etmeye çalışır. Doyum tarzına mantıklı bir şekilde karar vererek içgüdülerin memnuniyetini sağlar ve ego, id den asla keskin bir şekilde farklılaşmaz (Lapsley ve Stey, 2011: 6; Siegfried, 2014: 2).

Süper Ego: Freud'un sisteminin üçüncü parçasıdır. Süper ego, kültürel yaşamın içselleştirilmesini yansıtır. Esas olarak ebeveynlerin kendi rehberlik ve etkilerini uygulayarak öğretilen kurallardır. Freud süper egoyu, ebeveynler kurumuyla başarılı bir özdeşleşme örneği olarak tanımlamıştır. Süper ego, kişiliğin yapısının organize edilmiş kısmından oluşmaktadır. Süper ego id ile çelişmektedir çünkü sosyal açıdan uygun davranışları tercih etmektedir (Siegfried, 2014: 2).

2.2.3.2. Neo Analitik Kuram

1900'lü yılların başında Freud'un geliştirdiği psikoanaliz kuramı ilgi çekerek birçok taraftar toplamayı başarmıştır. Bu başarı çok az eleştiri ve dirençle karşılaşarak büyük kitlelerin taraftarlığını elde etmiştir. Ancak 1920'lerin başlarında, Avrupa ve Amerika'da rakip okullar, psikoanaliz kuramına karşı eleştiriler getirmeye başladılar. Neo analitik yaklaşım bu kapsamda ortaya çıkmıştır fakat en aktif oldukları dönem Freud'un ölümünden sonraki dönemdir. Bu dönemde Neo Analitik kuramı öncüleri tarafından teori haline getirilmiştir (Millon, Lerner ve Weiner, 2003: 122).

Tablo 2.3. Neo Analitik Kişilik Modelleri (Millon, Lerner ve Weiner, 2003: 122).

Teorisyen	Temel Varsayım	Anahtar Terim
Adler	Aile dinamikleri kişiliğin birincil belirleyicisidir.	Üstünlük için çabalamak
Ericson	Kişiliğin gelişiminde toplum ve birey arasındaki etkileşim büyük etkindir.	Psikososyal aşamalar, Kişilik krizleri.
Fromm	Kişiliğin en iyi anlaşılır yolu politik ve sosyal baskıların uygulanmasıdır.	Otoriterlik
Horney	Çocuksu davranışlar ve zayıflıklar kişiliğin temel yapı taşlarıdır.	Temel kaygı
Jung	Kişiliğin oluşmasında manevi güçlerin yanı sıra biyolojik ve sosyal etkenlerde söz konusudur.	Arketipler
Sullivan	Kişilik sadece çekirdek ilişkiler içinde kavramsallaştırılmıştır.	Kişilikler, gelişimsel dönemler.

2.2.3.3. Kişisel Özellik Kuramı

Özellik yaklaşımının bilindik en önemli kurucusu Allport'tur. 1930'larda modern kişilik teorilerinin biçimlenmesinde önemli rol oynamıştır. Kişiliği bireysel ve tekil unsurlardan oluşan bir bütün olarak ele almıştır. İnsan davranışlarını kolay değişmeyen, öznel ve tekil kişilik unsurlarına göre oluştuğunu savunmaktadır (Hazar, 2006: 134).

Allport kişiliği dilimizdeki en soyut sözcüklerden biri olarak adlandırmıştır. Sosyoloji, felsefe, hukuk, teoloji ve psikoloji gibi çeşitli alanlarda kullanılmak üzere birden fazla tanım geliştirmiştir. Kişilik kuramcıları arasında kişiliğin kendisiyle ilgili anlaşmazlıklar olsa da insanların kişiliklerinin istikrarlı özelliklerden neyin etkilendiği konusunda fikir birliği vardır (Mounth, Barrick, Scullen ve Rounds, 2005: 448).

Murray ise kişiliğin ihtiyaçlar sonucu oluştuğunu savunmuştur. Murray'a göre, kişilerde var olan ihtiyaçlar listesi, istatistiksel yöntemlerle kişiliğin çözümlenmesine dayalı testlerin temelini oluşturmaktadır. Yapılan testlerin bilinçdışı davranışları gün yüzüne çıkarma amacının olması,

kişiliğin de bilinçdışı süreçlerden var olduğu düşüncesine yol açmıştır. Rogers'a göre ise, insanlar doğuştan mutluluğu arar ve kendini geliştirmek ister. Bu insanın doğasında olan düşüncelerdir. Bireyde benlik bilincinin bulunması, bireyin düşüncelerini, davranışlarını ve algılamalarını içerir. Olumlu benlik bilincinin gelişmesi için de bireyin koşulsuz sevgi ile büyümesi gerekmektedir (Hazar, 2006: 134).

2.2.3.4. Hümanistik Kuram

Hümanistik yaklaşıma göre, varoluşçulukla birlikte ahlaki ve kişisel değer üzerinde de durmak gerekir. İnsanın dünyadan bağımsız kalamayacağını ve aynı şekilde dünyanın da insansız kalamayacağını savunmaktadır (Hazar, 2006: 134).

Hümanistik yaklaşımın en bilindik kurucusu Erick Fromm'dur. Fromm'a göre karakter hem doğuştan gelen özelliklerle hem de sosyal çevrenin etkileri sonucunda ortaya çıkan tecrübelerle şekillenmektedir. Sosyal kişiliğin, bireyin toplumsal toplum fonksiyonlarını yerine getirmede önemli bir faktör olduğunu vurgulamıştır. Fromm kişinin çevresiyle olan ilişkisini, çevresiyle olan ve nesnelerle olan ilişki olarak iki yönlü ele almıştır. Bu nedenle Fromm çeşitli kişilik tipleri kavramsallaştırmıştır. Sembiyotik, kendine çekilme, bağlantıcılık, yıkıcılık ve asimilasyon bunlardan bazılarıdır. Fromm'un geliştirdiği kuramın eleştiri alan yönü ise bilimsel temellere dayalı olmayışıdır. Ortaya koyduğu kişilik tipleri de eleştirilere maruz kalmıştır (Yurtsever, 2009: 39).

2.2.3.5. Bireysel Psikoloji Kuramı

Bu yaklaşımın kurucusu Alfred Adler olarak bilinmektedir. Adler, bilince ve bilinçaltına önem vermektedir. Freud görüşlerini bilinçdışı ve cinsellik üzerine temellendirmiştir. Adler ise aşağılık duygusu üzerinde durmaktadır. Bu sebeple bireylerin davranışlarının temelinde aşağılık duygusunun olduğunu savunmaktadır. Adler ayrıca bireyin özgürlüğüne önem vermekte ve benlik kavramını yaratıcı benlik olarak adlandırmaktadır (Yurtsever, 2009: 37).

Adler'in üstünlük çabasına verdiği önem Freud ile arasındaki önemli fikir ayrılığından biri olmuştur. Adler, üstünlük duygusunun insanların varmak istedikleri en önemli nokta olduğunu ve cinsel isteklerden daha önemli olduğunu vurgulamıştır. Bu duygu, bireylerin diğer bireylerle birlikteyken, kendisini üstün veya aşağı olarak tanımlamasına yol açar. Aşağılık duygusu bireyin daha bebekken acizliği ve yardıma muhtaçlığından kaynaklanmaktadır ve bireyin yaşantısının geri kalan kısmı bu duygudan kurtulmak için mücadeleyle geçer (Cüceloğlu, 2006: 416).

2.2.3.6. Genel Öğrenme Kuramı

Bu yaklaşımın önde gelen isimleri Miller ve Donald'dır. Genel öğrenme yaklaşımına göre, bireylerin davranışlarının nedenleri onların geçmiş yaşantısıyla ilgilidir. Örneğin, bir insan olaylara agresif davranışlar sergiliyorsa bu onun geçmiş deneyimleriyle ilgilidir. Bu kişi değişik olaylarda

saldırgan davranışlar sergilemiş ve böylece istediğini elde ederek bu davranışı pekiştirilmiştir. Bundan dolayı bu kişi bu davranışa devam edecektir. Benzer bir örnek, bir kişi konuşkansa geçmişinde konuşkan olması takdir edilmiştir veya sessiz kalması cezalandırılmıştır. Bu kurama göre kişilik konusunun diğer davranış konularından ayrılan bir yanı yoktur. İnsan davranışlarının bütününe olduğu gibi, kişilik de bir davranış örüntüsüdür (Cüceloğlu, 2006: 423).

2.2.4. A Tipi Kişilik

İnsanları kişilik özelliklerine göre kategorize etmek mümkündür. Kişilik tipleri Jung tarafından 1920' lerde gündeme gelmiştir. Daha sonra araştırmacılar kişilik tipleri üzerinde çalışıp, geliştirmişlerdir. Bu kişilik tipleri en yaygın olarak kariyer danışmanlığı, eğitimi ve gelişiminde kullanılmaktadır. Bu nedenle kişilik tipleri A ve B kişilik tipi olarak sınıflandırılabilir. Bu kişilik tiplerinin kişi üzerinde kesin ve devamlı olarak tanımlanması mümkün değildir. Çünkü şartlar ve bireyin içindeki durum değişebilmektedir (Hussein, 2014: 59).

A tipi kişiler, agresif, başarı odaklı, zorlayıcı, dinamik, iddialı, hızlı tempolu(yemek yerken, yürürken ve konuşurken), sabırsız, rekabetçi, hırslı, sinirli, kızgın, düşmanca ve üzerlerinde zaman baskısı hissetmeleri şeklinde karakterize edilebilmektedirler. A tipi kişiler çok aceleci, sabırsız, düşmanca ve saldırgan olabilirler. Dünyaya karşı çok alaycı, rekabetçi ve iş söz konusu olduğunda gergin ve heyecanlı olma eğilimindedirler. Onlar daima her şeyde aceleci olmak zorunda olduklarını düşünmektedirler. Tahmin edilemez davranışlar sergileyebilirler ve öfkeye meyillidirler (Darshani, 2014: 2). A tipi kişilerin tahmin edilemez davranışlar sergilemeleri hem sosyal hem de iş hayatlarını etkilemesi söz konusu olmaktadır.

A tipi kişiliğe sahip bireylerin en belirgin özelliği zaman baskısı hissetmeleridir. Bu bireylerin aceleci tavırları vardır ve saate karşı yarış halindedirler. Herhangi bir işi yapma düşüncesi belirdiğinde bunu hemen eyleme geçirmek isterler. En kısa zamanda en çok işi yapma düşüncesine odaklıdır. Hayatları rekabet üstüne kuruludur. Aynı anda birkaç işi yapabilirler. Başarı odaklıdır ve kendilerine duydukları saygı yüksektir. A tipi kişiliğe sahip bireylerde, diğer bireylere göre kalp rahatsızlığı geçirme oranları daha yüksektir. Yüksek performansla çalışmanın ve rekabetin getirdiği sabırsızlık, gerginlik ve sağlık sorunları kaçınılmazdır (Pertev, 2006: 19).

2.2.4.1. A Tipi Kişiliğe Etki Eden Faktörler

A tipi kişiler birçok özelliğe sahiptir. Derlenen temel özellikler farklı başlıklar altında şu şekilde incelenmiştir:

- **Zaman Faktörü**

A tipi kişiler zamanla ilgili sınırsız sayıda sorunlara sahiptir. Dakik olmak, zamanından önce işlerini bitirmek ve buna benzer zamansal sorunlardan dolayı daima yanlarında saat bulundururlar. A tipi kişiler için zaman, bir çeşit ölçme, sınırlandırma ve tarif etme anlamında bir araç olarak

görülür (Pertev, 2006: 19). A tipi kişiler işlerini zamanında bitirme veya aynı zaman zarfında birden fazla işle meşkül olma gibi özelliklere de sahiptirler.

- **Hareketlilik**

A tipi kişilerin özelliklerinden biri de yaptıkları işlerde acele etmeleri ve konuşurken bile aceleyle, hızlı konuşmalarıdır. Bu özellikleri bazen olumsuz sonuçlara yol açabilir. Bireyin verimliliğini azaltıp hatalar yapmasına neden olabilir. Aşırı hareketli, buna bağlı olarak aceleci davranış biçimleri sergileyen kişilerde hata yapma payları diğer kişilere göre daha yüksek olur. Kısa zamanda çok iş başarmak değil, makul zamanda iyi iş çıkarmak gerekir. Aceleyle yapılan işlerde kişinin panik olma durumu yüksektir. Bu da kişinin yaptığı işte verimsiz sonuçlara neden olmaktadır (Aksoy, 2009: 29).

2.2.4.2. Ben Merkeziyetçilik

A tipi kişiler birçok farklı alanda en başarılı kişinin kendilerinin olmasını isterler (Hussein, 2014:59). A tipi kişilerin rekabetçi, hırslı, aceleci ve mükemmeliyetçi gibi özelliklere sahip olmaları, onları ben merkeziyetçi bir karaktere dönüştürebilir.

Dürtü ve İhtiras

A tipi kişiliğe sahip olan bireyler, benliklerini yeterince geliştirmediklerinden ötürü bu açığı kapatmak için ihtiras ve dürtü gibi zarar verici hislerin etkisinde kalabilirler. Duygusal zekâları yoğun olmadığından, duygularını kontrol altına almakta ve yönlendirmede güçlük çekerler. Bu nedenler, bazı durumlarda ihtiras ve hırslarının kurbanı olabilirler (Aksoy, 2009: 30).

3. LİTERATÜR TARAMASI

Bu bölümde, derinlemesine literatür taraması yapılarak alan yazında yer alan çalışmalar incelenmiştir. Konuyla ilgili geniş çaplı bilgi aktarımının sağlanması amaçlanmıştır. Böylece yapılan çalışmanın diğer çalışmalardan farkı ve diğer çalışmalarla benzerlikleri sunulacaktır. Yapılan literatür taraması yerli ve yabancı olmak üzere iki kategoride araştırılacaktır.

3.1. Literatürde Yer Alan Yerli Araştırma Örnekleri

Yıldız (2018), Hatay ilinde faaliyet gösteren bir üretim işletmesinde psikolojik sermaye ve kişiliğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini incelemiştir. Çalışmasında, nicel araştırma yöntemlerinden olan anket metodunu kullanmıştır. Yıldız çalışmasında anket metodu olarak Beş Faktör Kişilik Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği' ni kullanmıştır. Bu bağlamda mavi beyaz yakalılar olmak üzere toplam 217 kişiye anket uygulanmıştır. Veriler SPSS 21 programında değerlendirilmiştir. Araştırmanın sonuçları, psikolojik sermayenin; duygusal, süreklilik ve normatifliği olumlu etkilediğini göstermektedir. Benzer şekilde kişilik özelliklerinin de örgütsel bağlılık üzerinde önemli bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Kişilik özellikleri arasında dışadönüklük, vicdanlılık, anlaşılabilirlik ve deneyime açıklık örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir.

Gündoğan (2009), TCMB İdare Merkezi ve Şubesi' inde çalışanların kuruma olan bağlılıklarının ölçülmesini amaçlamıştır. Çalışmasında nicel araştırma yöntemlerinden olan anket metodunu kullanmıştır. Gündoğan çalışmasına Allen ve Meyer tarafından geliştirilmiş olan örgütsel bağlılık ölçeğini kullanmış ve toplam 4435 kişiye uygulamıştır. PHP Surveyor anket programı kullanılmıştır. Çalışma sonucunda, TCMB çalışanlarının bağlılıklarının artmasında banka üst düzey yöneticilerinin rolünün büyük olduğu görülmüştür. İnsan kaynakları stratejilerinin, politikalarının iyi yönetilmesi ve iyileştirilmesi örgütsel bağlılığı arttırmada en belirleyici unsur olarak tespit edilmiştir.

Recepoglu, Er ve Şahin (2013), öğretim elemanlarının kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesinde görev yapan 154 öğretim elemanının katılımıyla bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırmada Kentle, Danahue ve John (1991) tarafından geliştirilen Beş Faktör Kişilik Envanteri ve Allen ve Meyer (1991) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde ise SPSS 13 programı tercih edilmiştir. Araştırma sonucunda ise katılımcıların kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu gözlemlenmiştir.

İnanır (2012) çalışmasında Türkiye'nin Afyonkarahisar iline bağlı Ömer-Gecek Termal Turizm Bölgesi'nin beş yıldızlı termal otellerinde 282 çalışanın kişisel özellikleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla nicel anket metodunu kullanmıştır. İnanır

çalışmasında anket olarak Beş Faktör Kişilik Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği' ni kullanmıştır. Çalışmada, istatistik paket programında değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Yapılan çalışma neticesinde, çalışanların kişisel özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda duygusal denge, dışa dönüklük ve uyumluluk olan kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık arasında da anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ancak sorumluluk ve yeniliklere açık olma gibi kişilik özellikleri örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir.

Bozkaya (2013) çalışmasında, Balıkesir ilinde faaliyet gösteren hiyerarşik yapısı yüksek olan bir kurumda çalışanların kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Çalışmasında nicel araştırma yöntemlerinden anket metodunu kullanmıştır. Bozkaya çalışmasında anket olarak Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği' ni kullanmıştır. Toplam 216 kişiye uygulanan ölçek verileri SPSS 17.0 programında değerlendirilmiştir. Değerlendirme sonucunda; çalışanların yumuşak başlılık, dışa dönüklük, sorumluluk ve deneyime açıklık gibi kişisel özelliklerin duygusal bağlılığa olumlu yönde etki ettiği gözlemlenmiştir. Sorumluluk, deneyime açık olma ve dışa dönüklük gibi özelliklerin normatif bağlılıkla aralarında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır (Bozkaya, 2013).

Özer (2011) çalışmasını, perakende sektöründe faaliyet gösteren 'mavi yakalı' olarak bilinen 181 çalışan üzerinde yapmıştır. Bu çalışmada kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmasında nicel araştırma yöntemlerinden anket metodunu kullanmıştır. Anket olarak Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği' ni kullanmıştır. Kişiye uygulanan ölçek verileri SPSS 18.0 programında değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgular neticesinde normatif bağlılık ile duygusal bağlılık ile sorumluluk, gelişime açıklık, nevroz ve dışadönüklük kişilik arasında bir ilişki bulunurken, sorumluluk ve devam bağlılığı kişilik özelliği arasında bir ilişki bulunmaktadır. Bu üç bağlılık ile geçimlilik kişilik özelliği arasında bir ilişki bulunamamıştır (Özer, 2011).

Ocak, Gider, Gider ve Top (2017) yaptıkları bir araştırmada İstanbul ilinde hizmet veren bir kamu hastanesinde kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini ölçmüşlerdir. Araştırmada kişilik özelliklerini ölçmek amacıyla Goldberg (1990) tarafından geliştirilen kişilik envanteri değişkenleri kullanılmıştır. Örgütsel bağlılığı değerlendirmek amacıyla ise Mowday, Porter ve Steers (1979) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği referans alınmıştır. Araştırmada 244 hemşireye anket uygulanmıştır. Araştırma verileri SPSS 22 yazılım programı ile değerlendirilmiştir. Anket sonucunda kişilik özelliklerinden uyumluluğun örgütsel bağlılık üzerinde önemli bir belirleyici olduğu ortaya çıkmıştır.

Yılmaz ve Ük (2019) yaptıkları bir çalışmada, Samsun ilinde ikamet eden muhasebe meslek mensuplarının kişilik özellikleri ile işe bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmada Beş Faktör Kişilik Envanteri ve Kanungo (1982) Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. 539

SMMM' ye uygulanan anket sonucunda muhasebe meslek çalışanlarının dışadönük, duygusal olarak dengeli, deneyime açık, işe bağlılıklarının orta düzeyde ve geçimlilik ve sorumluluk bilinci yüksek çalışanlar olduğu tespit edilmiştir. Dışadönüklerin içe dönüklere kıyasla, sorumluların sorumlulukları az olanlara göre ve yeniliklere açık olanların tutucu çalışanlara göre işe bağlılıkları daha güçlü olduğu sonucuna varılmıştır.

Çelik ve Oral (2014), inşaat sektöründe yaptıkları bir araştırmada, çalışanların kişisel ve demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmalarında nicel araştırma yöntemlerinden anket metodu kullanılmıştır. John ve arkadaşları tarafından geliştirilen Beş Faktör Kişilik Ölçeği ile iş tatminini ölçmek amacıyla da Weiss ve arkadaşları tarafından geliştirilen Minnesota İş Tatmini Ölçeği uygulanmıştır. Toplam 922 çalışana uygulanan ölçek verileri istatistiksel analizine dayanmaktadır. Sonuç olarak, uyumluluk ile bilinç kişilik özellikleri tüm örgütsel bağlılık ölçekleri ile uyumlu fakat devam bağlılığı ile olumsuz olduğu gözlemlenmiştir.

3.2. Literatürde Yer Alan Yabancı Araştırma Örnekleri

Shah ve Wahid (2013), kamu kurumunda yaptıkları bir çalışmada çalışanların kişilik özelliklerinin doğrudan veya dolaylı olarak örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri üzerinde durmuşlardır. Nicel araştırma yöntemlerinden anket metodu kullanılmıştır ve anket verilerini ölçmek amacıyla Beş Faktör Kişilik Ölçeği ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Bu çalışmada verilerin tek bir anda toplanacağından, ilgili değişkenler arasında neden-sonuç ilişkisi kurulamayacağından dolayı uygun bir sonuç çıkmamıştır. Fakat bu çalışmada kapsamlı bir teorik çerçevenin geliştirilmesine katkıda bulunmasının yanı sıra, genel olarak insan kaynakları yönetimi, insan kaynakları geliştirme ve örgütsel davranış literatürüne ve özel olarak da gelişen ülke bağlamında katkıda bulunacağı düşünülmüştür.

Hoffman, Ineson ve Stewart (2015), Almanya'da hizmet veren otellerde çalışanların kişiliğinin örgütsel bağlılığın bir göstergesi olup olmadığını incelemişlerdir. Çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden anket metodu seçilmiş ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Toplam 145 kişiye uygulanan ölçek verileri Spss programında değerlendirilerek incelenmiştir. Bu anket sonuçlarına göre, Almanya'daki otellerde çalışan bireylerin aşırı duygusal davranışları iş performansını, hizmet kalitesini arttırarak devamsızlığı azalttığını ve buna bağlı olarak bağlılığı da arttırdığı gözlemlenmiştir.

Hawkis (2019), İrlanda'da sağlık kuruluşlarına yönelik yapılan bir çalışmada örgütsel bağlılık ile çalışanların kişilikleri arasındaki ilişki incelemiştir. Çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden anket metodu seçilmiştir. Hawkis çalışmasında Beş Faktör Kişilik Ölçeği ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği' ni kullanmıştır. Toplam 116 kişiye uygulanan ölçek verileri Spss

programında incelenerek değerlendirilmiştir. Yapılan çalışma sonucunda kişilik özellikleri ile duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Ziapour, Khatony, Jafari ve Kianipour (2015), Kermanshah Üniversitesi Tıp Bilimleri personeli arasında kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir çalışma yapmışlardır. Çalışmada, Beş Faktör Kişilik Özelliği ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek toplam 270 kişiye uygulanmıştır ve betimsel olarak analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda kişilik özellikleri arasından uyumluluk ve vicdanlılık, örgütsel bağlılıkla önemli ölçüde ilişkilendirilmiştir. Vicdanlılık ve uyumluluk değişkenleri örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğundan, insan kaynaklarının verimliliğini arttırmak için örgüt yöneticilerinin örgütsel pozisyonundaki personel seçiminde ve atamasında çalışanların kişilik özelliklerine özel olarak önem vermeleri önerilmektedir.

Spagnoli ve Caetano (2006), Portekiz’de yaptıkları bir araştırmada kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden olan anket metodu seçilmiştir. Toplam 190 polis memuruna uygulanan anketler Yapısal Eşitlik Modellemesi kullanılarak incelenmiştir. Sonuçlar şunu göstermiştir: İnsan kaynakları uygulamalarından memnuniyet, deneyime açıklık ve normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur.

Abdullah ve Rashid (2013), Pakistan’da bankacılık sektöründe çalışanlara yönelik yapılan bir çalışmada, çalışanların kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden anket metodu seçilmiştir. Anketler Beş Faktör Kişilik Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık ölçeği ile test edilmiştir. Anketler toplam 55 özel ve kamu bankalarına uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, kişiliğin ilk özelliği olan dışa dönüklük ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Aynı şekilde uyumluluk, deneyime açıklık ve vicdanlılık gibi kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık arasında da anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Sadece nevroitiklik özelliği ile örgütsel bağlılık arasında olumsuz etkiye rastlanılmıştır.

Khoeini ve Attar (2015), South Naft Company’deki personeller üzerinden yapılan bir çalışmada kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. 103 çalışan ile yapılan bu çalışmada veriler anketlerle toplanmıştır. Verilerden çıkan sonuçlara göre, anlaşmalı kişilik ile rasyonel bağlılık arasında olumlu bir ilişkiye rastlanılmıştır. Ayrıca, duygusal ve normatif bağlılığa sahip dışsal kişilik arasında da anlamlı bir ilişki görülmüştür. Açıklık ile normatif, rasyonel ve duygusal bağlılık arasında bir ilişkiye rastlanılmamıştır. Ayrıca, nevroitik kişilik ile duygusal, normatif ve rasyonel bağlılık arasında da bir ilişki yoktur.

Hackney (2012), Güneydoğu Amerika Birleşik Devletleri’nde cep telefonu satış organizasyonunda yapılan bir çalışmaya 282 çalışan katılmıştır. Çalışma, kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemek ve iş bağlılığıyla ilgili hipotezleri test etmek amacıyla çevrimiçi

anket yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Kişilikle üç tür bağlılık – duygusal, normatif ve devam bağlılığı arasındaki ilişki araştırmanın temel konusu olmuştur.

Yapılan araştırma sonucunda, kişisel özelliklerden olan vicdanlılık ile duygusal, normatif ve devam bağlılığı arasında güçlü bir pozitif ilişkinin olduğu görülmüştür. Duygusal, devam ve normatif bağlılıkların üçü de iş arama davranışları ile olumsuz ilişkiler göstermişlerdir.

Thiruvavasi ve Kamaraj (2017), Tamil Nadu eyaletinde enerji üreten bir kamu kurumunda yapılan çalışmada beş büyük kişilik özelliği (nevrotiklik, uyumluluk, vicdanlılık, dışadönüklük ve açıklık) ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerine bir çalışma yapmışlardır. 536 yöneticiden oluşan bir örneklem grubu oluşturulmuştur. Araştırma sonucunda, vicdanlılık ve açıklık gibi kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık arasında yüksek bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Açıklık özelliğinde ise anlamlı korelasyona rastlanılmıştır. Sonuç olarak beş büyük kişilik özelliği ile örgütsel bağlılık arasında önemli bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Khodabakshi (2012), İran'ın Tahran kentinde faaliyet gösteren bir bankanın 300 personeli üzerinde yapılan bir çalışmada, örgütsel bağlılık ile kişilik tipleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu çalışmada anket yöntemi kullanılmıştır. Yapılan analize göre, örgütsel bağlılıkla en anlamlı korelasyona sahip kişilik tipi, dışadönük olanlardır. Bu özelliklere sahip kişiler diğer kişilik tiplerinden daha yüksek örgütsel bağlılığa sahiptirler. İçe dönük kişilik tiplerinde, duygulu ve düşünceli insanlarda daha az örgütsel bağlılığa sahip oldukları görülmüştür.

Erdheim, Wang ve Zickar (2006), bir otomobil firmasından alınan 183 kişilik bir örnekle, beş büyük kişilik yapısının örgütsel bağlılıkla olan ilişkisini incelemiştir. Bu çalışma Allen ve Meyer (1991) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık modeli örnek alınarak oluşturulmuştur. Kişilik yapılarından olan dışadönüklüğün duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıkla önemli ölçüde ilişkili olduğu görülmüştür. Nevrotiklik, vicdanlılık ve deneyime açıklığın ise devam bağlılığı ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Son olarak uyumluluğun normatif bağlılıkla önemli ölçüde ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Bushra ve Usman (2011), Pakistan' da dönüşümcü liderliğin iş memnuniyetine etkisini ve bankacılık sektöründe örgütsel bağlılığı ölçmek amacıyla 200 katılımcıyla bir çalışma yapmıştır. 35 maddeden oluşan 5'li Likert ölçeği kullanılarak, örneklem rastgele seçilmiştir. Araştırma sonucunda, bir kuruluşun üretkenliğinin ve performansının iş tatmini ve örgütsel bağlılığa bağlı olduğu görülmüştür. Dönüşümcü liderliğin, alt üst ilişkisini düzenlemeye ve iş tatminini yaratmada önemli bir etken olduğu sonucuna varılmıştır. Böyle bir ortamda çalışanların örgütsel bağlılıklarının daha güçlü olduğu tespit edilmiştir.

Abuzaid (2018), Ürdün' de bankacılık sektöründe yaptığı bir çalışmada, örgütsel bağlılık ile etik liderlik arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu çalışma için nitel araştırma yöntemi seçilmiştir. Özellikle anket tasarımı ve veriler bir anket kullanılarak toplanmıştır. İstatistiksel analiz sonucunda, bankacılık sektöründe çalışanlar işlerinin bir şekilde güvende olduklarını hissetmişlerdir. Ek olarak

sonuçlarda, etik liderlik özelliği ile bağlılığın iki bileşeni olan duygusal ve normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki gözlemlenmiştir. Etik liderlik ile devam bağlılığı arasında bir ilişki görülmemiştir.

Irshad ve Naz (2011), Pakistan’ da AW (Hava Silah Kompleksi) çalışanları arasında, iş tatmini, kişisel özellikler ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Bu üç madde sırasıyla, İş Memnuniyet Ölçeği (Macdonald ve MacIntyre, 1997), Kişilik Envanteri (Rentfrow, Gosling ve Swann, 2003) ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği (Mowday, Steer ve Porter, 1997) kullanılarak ölçülmüştür. Çalışma, iş tatmini ile çalışanların örgütsel bağlılığı arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. İş tatmini ile nevroitiklik arasında negatif ilişki; dışa dönüklük, deneyime açıklık, uyumluluk ile iş tatmini arasında önemli pozitif korelasyon tespit edilmiştir.

Panaccio ve Vandenberghe (2012), örgütsel bağlılığın 4 bileşenini (duygusal, normatif, devamlılık ve fedakârlık) birden fazla kuruluşun çalışanlarından (220) alınan örneklemle bir yıllık çalışma sonucu olarak çalışanların beş faktör kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışma sonucunda, dışadönüklük ve uyumluluk; duygusal, normatif ve devamlılık faktörleriyle pozitif ilişkili oldukları gözlemlenmiştir. Aynı zamanda uyumluluk, duygusal bağlılıkla olumlu bir şekilde bağlantılı olduğu tespit edilmiştir. Son olarak nevroitiklik ile duygusal bağlılık arasında negatif ilişkilere rastlanılmıştır.

Widodo ve Damayanti (2020), yaptıkları bir çalışmada örgütsel bağlılığın ödül ve kişilik üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Anket olarak, Beş Faktör Kişilik Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Toplam 154 öğretmene uygulanan ölçek verilerini analiz etmek için tanımlayıcı istatistikler kullanılmıştır. Araştırma sonucu; ödül, kişilik ve iş tatmininin örgütsel bağlılık üzerinde önemli ve doğrudan etkilerinin olduğunu göstermiştir. Ödül ve kişiliğin iş tatminine aracılık ederek örgütsel bağlılığı dolaylı etkilediği tespit edilmiştir.

Burada yapılan incelemeler sonucunda, örgütsel bağlılık kavramının farklı değişkenlerle araştırıldığı görülmüştür. Fakat literatürdeki bu araştırmalar incelendiğinde daha spesifik bir konu olan A tipi kişilikle olan ilişkisi konusunda bazı eksikliklere rastlanmıştır. Bu çalışma, var olan eksiklikleri gidermeye ve bu alanda araştırma yapan bilim insanlarına ve konuyla ilgilenenlere katkı sağlayacağı düşünülmüştür.

4. MATERYAL METOD

Bankalar hiyerarşik yapıları yüksek ve finans sektörünün en gözde kuruluşlarındandır. Para sirkülasyonunun ihtiyaç sahibi bireylere, devlet kanallarıyla kontrollü bir şekilde sağlanmaya çalışıldığı yerlerdir. Bankaların, daima bireylerle (müşterileri) iç içe olmaları nedeniyle yeni müşteri kazanmak ve mevcut müşteriyi korumak için çalışanları ile uyumlu bir bağ içinde olmaları gerekmektedir. Örgütsel bağlılık olarak bilinen bu bağ, çalışan ile örgüt arasındaki ruhsal iletişimidir. Çalışanın sosyal, ekonomik, kültürel ve kişilik yapısı bu bağ üzerinde oldukça etkili olduğu varsayılarak çalışmanın bu bölümünde örgütsel bağlılıkla A tipi kişiliğe yönelik alan araştırması yapılmıştır.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Teknolojik ilerlemeler üretim imkânlarının gelişmesine yol açmıştır. Artan üretim ile işletme sayılarında hızlı bir artış yaşanmıştır. Artan rekabet, pazar payını koruma isteği, müşterilerle doğru bağlantı kurma, iç ve dış müşterilerini koruma gibi sorunlar ortaya çıkmaya başlamıştır. İşletmeler bu ve buna benzer sorunlarla başa çıkmak için yeni arayışlara girerek çözümü bir nebze örgütsel bağlılık da olacağını düşünmüşlerdir.

Örgütsel bağlılık, bir kurum ya da kuruluşun çalışanı ile arasındaki psikolojik bağ olarak nitelendirilmektedir. İşletmeler, başarılı olmak ve rekabet üstünlüğü sağlamak adına, çalışanları ile arasındaki bağa oldukça önem vermektedir. Çalışanın, çalıştığı kuruma olan bağlılığının güçlü olması işletme açısından birçok sorunun çözümünde kilit noktadır.

Finans işletmelerinin hizmet yoğun şeklinde çalışma yapısının olması, iş görenle çalışan arasındaki bağı önemli kılmaktadır. Ast- üst arasında güvenilir, dürüst, samimi bir bağın olması, ast ile müşteri arasındaki ilişkiye de olumlu yönde yansıyacaktır. Bu durumda, hem örgüt, hem çalışan hem de müşteri memnuniyeti sağlanmış olacaktır.

Araştırmanın amacı, örgütsel bağlılık ile kadın banka çalışanlarının A tipi kişilikleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Örgütlerin, çalışan seçimlerinde kişilik özelliklerini dikkate alarak uygun iş pozisyonu vermelerine farkındalık yaratmak çalışmanın amaçlarından bir diğeridir.

Çalışma, literatürde A tipi kişilik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemesi yönünden benzeri olmayan bir çalışmadır. Çalışma sayesinde kişilik özelliklerinin alt boyutları ile çalışma hayatındaki bağlılık etkileri araştırılacaktır.

4.2. Araştırmanın Hipotezleri

Yapılan bu çalışmanın amacı, kadın banka çalışanlarının A tipi kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Çalışmanın temel hipotezleri ise şu şekildedir;

H₁: Davranış özellikleri (A tipi kişilik) örgütsel bağlılık üzerinde etkilidir.

H₂: Davranış özellikleri (A tipi kişilik) boyutlarından işe verilen önem örgütsel bağlılık üzerinde etkilidir.

H₃: Davranış özellikleri (A tipi kişilik) boyutlarından hıza verilen önem örgütsel bağlılık üzerinde etkilidir.

H₄: Davranış özellikleri (A tipi kişilik) boyutlarından sosyal etkilerden uzaklaşma örgütsel bağlılık üzerinde etkilidir.

4.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada verilere ulaşmak adına nicel araştırma yöntemlerinden anket metodu uygulanmıştır. Veri analizi SPSS 25 programı kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan veri seti parametrik dağılım göstermiştir. Bu nedenle, finans işletmesi olan bankalarda çalışan kadın çalışanların A tipi kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıklarının demografik özelliklerine göre farklılıklarını belirlemek için çoklu gruplarda Tek yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ve ikili gruplarda Bağımsız t-testi kullanılmıştır. Ölçek boyutları arasında ilişki belirlemek için Korelasyon analizi ve boyutların etkisini belirlemek için ise regresyon analizi kullanılmıştır. Veri setinin normallik analizi Basıklık - Çarpıklık ve Güvenirlik analizi tablo şeklinde verilmiştir.

4.4. Veri toplama araçları

Elazığ ilinde faaliyet gösteren kamu ve özel bankalardaki kadın çalışanlara yönelik nicel araştırma yöntemlerinden anket metodu kullanılmıştır. Verilerin analizinde ise Friedman ve Rosenman tarafından geliştirilen Davranışlar Ölçeği ve Allen ve Meyer tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır.

4.4.1. Davranış Özellikleri Ölçeği

A tipi kişilik ölçeği Friedman ve Rosenman tarafından geliştirilmiş, Şahin ve arkadaşları tarafından Türk halkı için geçerlilik çalışmaları yapılmış 25 maddeden oluşan bir ölçektir. Daha önce birçok çalışmada kullanılmış ve güvenilirlik, geçerliliği kabul gördüğünden ötürü yeterli bir ölçek olarak görülmektedir. Faktör analizinde elde edilen bulgular 4 faktör toplam varyansın %61,05' ini açıklamaktadır. Birinci faktör olan “işe verilen önem”, faktörü ölçeğinin %31.36'si, İkinci faktör olan “Hıza verilen önem” ölçeğinin %18.32'sini ve üçüncü faktör olan “Sosyal etkilerden uzaklaşma” ölçeğinin %6.09' ünü dördüncü faktör olan “Zamana Verilen Önem” ölçeğinin %5.28'i olmak üzere toplam dört bileşenden oluşan bir ölçektir. Faktör analizinde elde edilen bulgular 4 faktör toplam varyansın %61,05' ini açıklamaktadır. Faktörler ve maddeleri; işe verilen önem: 2, 5, 6, 7, 8, 10, 16, 20, 21, 23, 24 ve 25, hıza verilen önem: 1, 3, 14, 17, 18 ve 19, sosyal etkilerden uzaklaşma: 9, 11, 12 ve 13, zamana verilen önem: 4, 15 ve 22. maddeleridir.

Her boyutta altı madde olmak üzere toplam 4 boyut ve 25 madde olan ölçek açıklayıcı faktör analizi sonuçları açısından doğrulanmıştır. 90 katılımcının 18 maddelik ölçeğe verdikleri cevaplardan elde edilen veri setinin faktör analizine uygunluğu, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett testi ile test edilmiştir. Verilerin faktör analizine uygun olduğu belirlendikten (KMO = 0.753, Bartlett Test of Sphericity = 1181,0 Df: 300 p=.000) sonra veriler, yapı geçerliliği için temel bileşenler analizi yöntemine göre faktör analizi çözümlemesine tabi tutulmuştur.

Tablo 4.1. Davranışlar Ölçeği KMO ve Bartlett's Test Analizi

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,753
	Approx. Chi-Square	1181,0
Bartlett's Test of Sphericity	df	300
	Sig.	,000

Ölçeğin tüm maddeleri için Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı $\alpha=.903$ 'dür. Oluşturulan alt ölçeklerin Cronbach Alpha güvenirlik katsayıları 0.645 ile 0.824 arasında değişmektedir. Madde toplam korelasyonları ise .20 ve .69 arasında değişmektedir. Şahin ve Batıgün'ün yürüttüğü araştırmada ise A-Tipi Kişilik Ölçeği Faktör Yapısı Tablo 4.3' de verilmiştir. Araştırma sonucunda ulaşılan verilerin normal dağılım olup olmadığı görmek amacıyla ölçeklerin ve alt boyutların çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri hesaplanmıştır. Verilerin normal dağılım kabul edilmesi için çarpıklık ve basıklık değerleri +1,5 ve -1,5 arasında olmalıdır (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Tablo 4.2. Davranışlar Ölçeği Normallik ve Güvenirlik Test Analizi

	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)	Güvenirlik (Crombach Alfa)	
İşe verilen önem	,408	,396	,824	12
Hıza verilen önem	,058	-,153	,741	6
Sosyal etkilerden uzaklaşma	,692	-,245	,737	4
Zamana Verilen Önem	-,408	-,580	,645	3
Davranış Ölçeği	,369	,369	,903	25

Faktör yükleri. 416 ile .710 arasında dağılmaktadır. Maddelerin tamamı .40 üzeri faktör yüküne sahiptir. Ölçek çalışmalarında faktör yük değeri için asgari değerin .30 alınabileceği genel olarak kabul edilen bir görüştür (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 194). Bu anlamda faktör yük değerlerinin yeterli düzeyde olduğu söylenebilir.

Tablo 4.3. Davranışlar Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi

	Maddeler	Component			
		1	2	3	4
İşe verilen önem	2. Hızlı yemek yer ve hızlı yürürüm.	,619			
	5. İnsanlar konuşurlarken ne söylemek istiyorlarsa bir an önce söylemeleri için aceleci davranırım.	,676			
	6. Trafikte sıkışıp kalınca veya bir yerde sıra beklerken öfkelenirim.	,520			
	7. Başka bir insanı dinlerken bile kendi sorunlarımla uğraşırım.	,430			
	8. Aynı anda birkaç işi bir arada yapmaya çalışırım.	,606			
	10. Konuşmalar sırasında konuyu beni ilgilendiren kısma yönlendiririm.	,664			
	16. Konuşurken kendi görüşlerimi vurgulamak için yumruklarımı sıkmak ya da masaya vurmak gibi bazı davranışlar sergilerim.	,535			
	20. Oyunlarda zevk almak yerine kazanmak için ısrar ederim.	,655			
	21. Diğer kişiler iş yaparken sık sık araya girerim.	,710			
	23. Yemekten sonra hemen işe yönelirim.	,646			
	24. Telaş içindeyimdir (İşlerin hemen ve hızlı yapılması gerektiğini düşünürüm.)	,593			
Hızla verilen önem	25. Şimdiki işleyiş düzeninden memnun değilim.	,416			
	1. Konuşurken bazı önemli kelimelerin üstüne basarım.	,638			
	3. Çocukların rekabetçi olmasına özendirilmesi gerektiğine inanırım.	,459			
	14. Gittikçe daha az zaman içinde daha çok iş çıkarmak için planlar yaparım.		,713		
	17. Başarılarımı hızlı çalışma yeteneğime atfederim.		,454		
	18. Genel olarak telaş içindeyimdir.		,436		
Sosyal etkilerden uzaklaşma	19. İşlerimi bitirmek için sürekli etkin yollar bulmaya çalışırım.		,508		
	9. Tatillerimi işlerimi yetiştirmek amacıyla kullanırım.			,610	
	11. Sadece gevşemek veya rahatlamak için zaman harcadığımda suçluluk duyarım.			,565	
	12. Kurumumdaki dekorasyonu ya da pencereden görünen manzarayı fark etmeyecek kadar işe gömülürüm.			,668	
Zamana verilen önem	13. Yaratıcılığımı geliştirmek, sosyal konulara zaman ayırmak yerine, kendimi daha çok iş çıkarmak zorundaymışım gibi hissederim.			,641	
	4. Yavaş çalışan birini görünce rahatsız olurum.				,588
	15. Randevularıma hep zamanında giderim.				,451
	22. Diğer kişiler işe geç geldiğinde rahatsız olurum.				,438
Extraction Method: Principal Component Analysis. a. 4 components extracted.					

Üçüncü bölümde, Friedman ve Rosenmann tarafından geliştirilen Davranışlar Ölçeği kullanılıp kişilik tiplerinin örgütsel bağlılık ile olan ilişkisi incelenmiştir.

4.4.2.Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Çalışmada katılımcılara uygulanan anket üç bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünü katılımcıların demografik özelliklerini tespit etmeye yönelik 5 soru oluştururken, ikinci bölümde Allen ve Meyer tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Faktör analizinde elde edilen bulgular 3 faktör toplam varyansın %64,52' sini açıklamaktadır. Birinci faktör olan “Duygusal bağlılık”, faktörü ölçeğinin %29.57’si; İkinci faktör olan “devam bağlılığı” ölçeğinin %21.08’ini ve üçüncü faktör olan “normatif bağlılık” ölçeğinin %13.87’ i olmak üzere toplam üç bileşenden oluşan bir ölçektir. Her boyutta altı madde olmak üzere toplam 3 boyut ve 18 madde olan ölçek AFA sonuçları açısından doğrulanmıştır. 90 katılımcının 18 maddelik ölçeğe verdikleri cevaplardan elde edilen veri setinin faktör analizine uygunluğu, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett testi ile test edilmiştir. Verilerin faktör analizine uygun olduğu belirlendikten (KMO = 0.776, Bartlett Test of Sphericity = 837,013. Df: 153 p=.000) sonra veriler, yapı geçerliliği için temel bileşenler analizi yöntemine göre faktör analizi çözümlemesine tabi tutulmuştur.

Tablo 4.4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği KMO Analizi

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,776
	Approx. Chi-Square	837,013
Bartlett's Test of Sphericity	df	153
	Sig.	,000

Faktör yükleri, 498 ile, 907 arasında dağılmaktadır. Maddelerin tamamı. 40 üzeri faktör yüküne sahiptir. Ölçek çalışmalarında faktör yük değeri için asgari değerin. 30 alınabileceği genel olarak kabul edilen bir görüştür (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 194). Bu anlamda faktör yük değerlerinin yeterli düzeyde olduğu söylenebilir. Cronbach-Alpha değerlerine bakıldığında; birinci boyutta .764, ikinci boyutta .774, üçüncü boyutta .780 ve ölçek toplamında ise .824 olduğu görülmektedir. Güvenirlik için .70 ve üzerinin kabul edildiği (Büyüköztürk, 2011) göz önüne alındığında ölçeğin güvenilirliğine ilişkin elde edilen değerlerin yeterli olduğu görülmüştür.

Tablo 4.5.’de görüldüğü gibi, birinci faktör olan duygusal bağlılık 6 maddeden (1-6), ikinci faktör olan devam bağlılığı 6 maddeden (7-12) ve üçüncü faktör olan normatif bağlılık ise yine 6 maddeden (13-18) oluşmaktadır. Böylece 18 maddelik ölçek (Ek 1) orijinal ölçek ile uyum göstermektedir. Ölçeğin 3, 4, 5 ve 13. maddeleri ters maddelerdir (Can, 2014:304).

Tablo 4.5. Örgütsel Faktör Analizi Açıklayıcı Tablo Analizi

Rotated Component Matrix ^a		Component		
		1	2	3
Duygusal bağlılık	1. Kariyerimin geri kalını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.	,703		
	2. Kurumuma yönelik güçlü bir aidiyet hissim yok.	,891		
	3. İstesem de şu anda kurumumdan ayrılmak benim için zor olurdu.	,849		
	4. Bu kurumun benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var.	,837		
	5. Şu anda kurumdan ayrılmak istediğime karar versem hayatımın çoğu alt üst olur.	,498		
	6. Bu kurumun meselelerini gerçekten kendi meselelerim gibi hissediyorum.	,778		
Devam bağlılığı	7. Bu kuruma kendimi duygusal olarak bağlı hissetmiyorum.		,500	
	8. Kurumuma çok şey borçluyum.		,754	
	9. Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kurumumdan şu anda ayrılamazdım.		,637	
	10. Kendimi kurumumda "ailenin bir parçası" gibi hissetmiyorum.		,907	
	11. Benim için avantajlı olsa da kurumumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum.		,560	
	12. Beni kurumumdan ayrılmaktan alıkoyan nedenlerden biri alternatiflerin az olmasıdır.		,902	
Normatif bağlılık	13. Mevcut işverenimle kalmak için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum.			,705
	14. Bu kurumu bırakmayı düşünmeyeceğim kadar az iş seçeneğim olduğunu düşünüyorum.			,830
	15. Bu kuruma kendimden bu kadar çok vermiş olmasaydım başka yerlerde çalışmayı düşünebilirdim.			,734
	16. Kurumumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederdim.			,884
	17. Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.			,621
	18. Şu anda kurumumda kalmak, isteğim sonucu olduğu kadar da mecburiyetten.			,673

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Araştırma sonucunda ulaşılan verilerin normal dağılım olup olmadığı görmek amacıyla ölçeklerin ve alt boyutların çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri hesaplanmıştır. Verilerin normal dağılım kabul edilmesi için çarpıklık ve basıklık değerleri +1,5 ve -1,5 arasında olmalıdır (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Tablo 4.6. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normallik ve Güvenirlik Analizi

	Çarpıklık	Basıklık	Güvenirlik (Crombach Alfa)
Duygusal bağlılık	,082	,236	,764
Devam bağlılığı	,796	1,302	,774
Normatif bağlılık	,979	1,132	,780
Örgütsel Bağlılık	,992	1,136	,824

4.5. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmada verilere ulaşmak adına nicel araştırma yöntemlerinden anket metodu uygulanmıştır. Veri analizi SPSS 25 programı kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan veri seti parametrik dağılım göstermiştir. Bu nedenle, finans işletmesi olan bankalarda çalışan kadın çalışanların A tipi kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıklarının demografik özelliklerine göre farklılıklarını belirlemek için çoklu gruplarda Tek yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ve ikili gruplarda Bağımsız t-testi kullanılmıştır. Ölçek boyutları arasında ilişki belirlemek için Korelasyon analizi ve boyutların etkisini belirlemek için ise regresyon analizi kullanılmıştır.

Pandemi dolayısıyla esnek çalışma saatlerinin uygulanmasından ve diğer kısıtlardan dolayı dağıtılan 130 anket formundan ancak 98' inden geri dönüt alınmıştır. 98 anketten de 8 tanesi hatalı doldurulmuş olmasından dolayı değerlendirmeye alınmamıştır. Geriye kalan 90 anket analiz edilerek değerlendirilmiştir. Evren boyutuna göre örneklem boyutu %95 güven seviyesinde %5,75 hata oranı ile kabul edilebilir bir seviyededir. Evren sayısına göre örnek büyüklüğü, $n = N \cdot t^2 \cdot p \cdot q / d^2$ ($N-1$) + $t^2 \cdot p \cdot q$ formülüyle hesaplanmıştır (Baş, 2008:87).

4.6. Araştırmanın Kısıtları

Çalışma yapılırken bazı sınırlamalar ile kısıtlanmıştır. Bu sınırlamalar şu şekildedir;

Araştırmanın sınırlılıkları;

- Araştırmaya katılımcıların objektif bir şekilde cevap verdiği kabul edilmiştir.
- İklim, coğrafi şartlar, ekonomik koşullar ve zaman kısıtlılığı nedeniyle araştırma Elazığ ili ile sınırlandırılmıştır.
- Araştırmanın konusunu oluşturan mesleki tutum kişiye göre değişen bir durumdur.
- Araştırma verilerinin analizi “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ile Davranışlar Ölçeği” ile sınırlandırılmıştır.
- Bazı katılımcıların dağıtılan anketlere cevap verirken endişe hissettikleri gözlemlendiği için sonuçların tüm evrene genellemede sorun yaratmıştır.

Tablo 4.7. Katılımcıların Tanımlayıcı Özellikleri

	Değişken	Sayı (N)	Yüzde (%)
Yaş	20-25	4	4,4
	26-30	34	37,8
	31-40	42	46,7
	41-50	10	11,1
	Toplam	90	100,0
Medeni durum	Evli	43	47,8
	Bekâr	47	52,2
	Toplam	90	100,0
Eğitim düzeyi	Lisans	75	83,3
	Yüksek Lisans ve Üstü	15	16,7
	Toplam	90	100,0
Aylık gelir	2500 - 3500 TL arası	15	16,7
	3501 -4500 TL arası	35	38,9
	4501 - 5500 TL arası	22	24,4
	5501 TL ve üstü	18	20,0
	Toplam	90	100,0
Çalışma Kıdeminiz	0 - 5 yıl	34	37,8
	6- 10 yıl	28	31,1
	10 yıl ve üstü	28	31,1
	Toplam	90	100,0

Araştırmaya katılan kadın banka çalışanlarının 4(%4.4)'ü 20-25 yaş, 34(%37,8)'i 26-30 yaş, 42(%46.7)'si 31-40 yaş, 10 (%11.1)'i 41-50 yaş grubuna ait olduğu görülmüştür. Katılımcıların 43(%47.8)'i evli, 47(%52.2)'si bekâr olduğu; 75(%83.3)'ü lisans mezunu, 15(%16.7)'si yüksek lisans veya doktora mezunu olduğunu belirtmişlerdir. Kadın banka çalışanlarından 15(%16,7)'si 2500 - 3500 TL arası, 35(%38.9)'ü 3501 -4500 TL arası, 22(%24.4)'ü 4501 - 5500 TL arası, 18(%20,0)'si 5501 TL ve üstü gelir düzeyine sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Katılımcıların Çalışma kıdemi incelendiğinde 34(%37.8)'i 0-5 yıl, 28(%31.1)'i 6-10 yıl, 28(%31.1)'i 10 yıl ve üstü kıdeme sahip oldukları görülmüştür.

5. BULGULAR

Bu bölümde araştırmaya katılan bayan banka çalışanlarının A Tipi kişilik özelliklerinin (davranışsal özelliklerinin) örgütsel bağlılıkla ilişkisine dair bulgulara yer verilmiştir.

5.1. Katılımcıların A Tipi Kişilik (Davranışsal) Özelliklerinin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Analizi

Araştırmaya katılan çalışanların A tipi kişilik özellikleri işe verilen önem, hıza verilen önem, sosyal etkilerden uzaklaşma ve zamana verilen önem şeklinde dört boyutta toplanmıştır. Bu boyutların istatistiki sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 5.1. Katılımcıların A Tipi Kişilik (davranışsal) Özelliklerinin Madde ve Boyutlarının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Maddeler	N	x	ss
24. Telaş içindeyim (İşlerin hemen ve hızlı yapılması gerektiğini düşünürüm.)	90	3,59	1,306
5. İnsanlar konuşturlarken ne söylemek istiyorlarsa bir an önce söylemeleri için aceleci davranırım.	90	3,30	1,336
25. Şimdiki işleyiş düzeninden memnun değilim.	90	3,30	1,203
8. Aynı anda birkaç işi bir arada yapmaya çalışırım.	90	3,26	1,354
2. Hızlı yemek yer ve hızlı yürürüm.	90	3,20	1,455
10. Konuşmalar sırasında konuyu beni ilgilendiren kısma yönlendiririm.	90	2,96	1,373
23.Yemekten sonra hemen işe yönelirim.	90	2,71	1,318
6. Trafikte sıkışıp kalınca veya bir yerde sıra beklerken öfkelenirim.	90	2,69	1,304
21. Diğer kişiler iş yaparken sık sık araya girerim.	90	2,52	1,247
20. Oynarlarda zevk almak yerine kazanmak için ısrar ederim.	90	2,46	1,325
7. Başka bir insanı dinlerken bile kendi sorunlarımla uğraşırım.	90	2,43	1,290
16. Konuşurken kendi görüşlerimi vurgulamak için yumruklarımı sıkamak ya da masaya vurmak gibi bazı davranışlar sergilerim.	90	2,17	1,247
İşe verilen önem	90	2,88	0,767
19. İşlerimi bitirmek için sürekli etkin yollar bulmaya çalışırım.	90	3,83	0,986
1.Konuşurken bazı önemli kelimelerin üstüne basarım.	90	3,56	1,299
17. Başarılarımı hızlı çalışma yeteneğime atfederim.	90	3,54	1,210
3. Çocukların rekabetçi olmasına özendirilmesi gerektiğine inanırım.	90	3,43	1,299
18. Genel olarak telaş içindeyimdir.	90	2,82	1,312
14. Gittikçe daha az zaman içinde daha çok iş çıkarmak için planlar yaparım.	90	3,22	1,261
Hıza verilen önem	90	3,40	0,814
11. Sadece gevşemek veya rahatlamak için zaman harcadığımda suçluluk duyarım.	90	2,83	1,247
13. Yaratıcılığımı geliştirmek, sosyal konulara zaman ayırmak yerine, kendimi daha çok iş çıkarmak zorundaymışım gibi hissederim.	90	2,72	1,254
9. Tatillerimi işlerimi yetiştirmek amacıyla kullanırım.	90	2,41	1,340
12. Kurumumdaki dekorasyonu ya da pencereden görünen manzarayı fark etmeyecek kadar işe gömülürüm.	90	2,59	1,315
Sosyal etkilerden uzaklaşma	90	2,64	0,964
15. Randevularıma hep zamanında giderim.	90	4,07	1,079
4. Yavaş çalışan birini görünce rahatsız olurum	90	3,74	1,370
22.Diğer kişiler işe geç geldiğinde rahatsız olurum.	90	3,70	1,185
Zamana verilen önem	90	3,84	0,838
Davranış ölçeği	90	3,19	0,694

Katılımcıların A Tipi kişilik (davranışsal) özelliklerinin işe verilen önem boyutunda “*Telaş içindeyim (İşlerin hemen ve hızlı yapılması gerektiğini düşünürüm.)*” İnsanlar konuşurlarken ne söylemek istiyorlarsa bir an önce söylemeleri için aceleci davranırım.”, “*Şimdiki işleyiş düzeninden memnun değilim*”, “*Hızlı yemek yer ve hızlı yürürüm.*” “*Aynı anda birkaç işi bir arada yapmaya çalışırım*” ifadelerine katılımcılar katıldıkları görülmüştür. Aynı boyutta “*Diğer kişiler iş yaparken sık sık araya girerim.*”, “*Oyunlarda zevk almak yerine kazanmak için ısrar ederim*”, “*Başka bir insanı dinlerken bile kendi sorunlarımla uğraşırım*”, “*Konuşurken kendi görüşlerimi vurgulamak için yumruklarımı sıkamak ya da masaya vurmak gibi bazı davranışlar sergilerim.*” İfadelerini düşük katılım gösterdikleri görülmüştür. Burada, katılımcıların işe verdikleri önemi zaman zaman agresif tavırlar sergileyerek göstermişlerdir. Onlar için iş her şeyden önce gelmektedir.

Hıza verilen önemde ise katılımcılar “*işlerimi bitirmek için sürekli etkin yollar bulmaya çalışırım*”, “*konuşurken bazı önemli kelimelerin üstüne basarım*”, “*başarılarımı hızlı çalışma yeteneğime atfederim*” ve “*çocukların rekabetçi olmalarının gerektiğine inanırım*” gibi ifadelere katılımları diğer iki ifadeye göre (genel olarak telaş içindeyimdir ve gittikçe daha az zaman içerisinde daha çok iş çıkarmak için planlar yaparım) daha yüksek olduğu görülmüştür.

Katılımcıların A Tipi kişilik (davranışsal) özelliklerinin sosyal etkilerden uzaklaşma boyutunda *sadece gevşemek veya rahatlamak için zaman harcadığımda suçluluk uyarım.*” ve “*Yaratıcılığımı geliştirmek, sosyal konulara zaman ayırmak yerine, kendimi daha çok iş çıkarmak zorundaymışım gibi hissederim*” ifadelerine katılımlarının daha yüksek olduğu görülmüştür, Aynı boyutta “*Tatillerimi işlerimi yetiştirmek amacıyla kullanırım*” ve “*Kurumumdaki dekorasyonu ya da pencereden görünen manzarayı fark etmeyecek kadar işe gömülürüm.*” İfadelerine en düşük düzeyde katılım göstermişlerdir.

Katılımcıların A Tipi kişilik (davranışsal) zamana verilen önem boyutunda; “*Randevularıma hep zamanında giderim.*” İfadesine katılımlarının daha yüksek olduğu görülmüştür; Aynı boyutta “*Yavaş çalışan birini görünce rahatsız olurum*” ve “*Diğer kişiler işe geç geldiğinde rahatsız olurum*” ifadelerine en düşük düzeyde katılım göstermişlerdir. Burada zamana verilen önemin ortalaması (X)=3,84 iken Önder(2009) tez çalışmasında bu oranı (X)=2,84 olarak bulmuştur. Bu puan farkında katılımcıların sayısı, kişilik özellikleri, örneklemin yapısı, çalışma konusunun birebir örtüşmemesi etkili olduğu düşünülmektedir.

Tablo 5.2. Katılımcıların Davranış Özelliklerinin Yaş Değişkenine Göre Varyans (ANOVA) Analizi

		N	x	ss	F	p	Post hoc Tukey
İşe verilen önem	20-25 ^a	4	2,08	0,945	3,592	,044	
	26-30 ^b	34	3,05	0,831			b,c/a,d
	31-40 ^c	42	3,06	0,719			
	41-50 ^d	10	2,59	0,507			
	Toplam	90	2,88	0,767			
Hıza verilen önem	20-25 ^a	4	2,58	0,739	3,591	,044	
	26-30 ^b	34	3,54	0,874			a/b,c,d
	31-40 ^c	42	3,76	0,744			
	41-50 ^d	10	3,55	0,751			
	Toplam	90	3,40	0,814			
Sosyal etkilerden uzaklaşma	20-25 ^a	4	1,81	0,125	3,923	,034	
	26-30 ^b	34	2,58	1,078			
	31-40 ^c	42	2,59	0,931			e/a,b,c
	41-50 ^d	10	3,68	0,884			
	Toplam	90	2,64	0,964			
Zamana verilen önem	20-25 ^a	4	3,42	0,739	,704	,591	
	26-30 ^b	34	3,87	0,957			
	31-40 ^c	42	3,86	0,755			
	41-50 ^d	10	4,50	0,707			
	Toplam	90	3,84	0,838			
Davranış ölçeği	20-25 ^a	4	2,47	0,576	3,801	,036	
	26-30 ^b	34	3,09	0,812			a/bc
	31-40 ^c	42	3,10	0,609			
	41-50 ^d	10	2,91	0,476			
	Toplam	90	3,19	0,694			

Davranış ölçeğinin tablosu, katılımcıların tanımlayıcı özelliği olan yaş değişkenine göre analiz edilerek oluşturulmuştur. Yapılan analiz sonucunda yaş değişkeninin katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık gösterdiği gözlenmiştir. Tablo incelendiğinde ise;

Davranış ölçeğinde 20-25 yaş arası katılımcıların yaklaşık ortalamaları ($\bar{x} = 2,47$), 26-30 yaş arası ortalama ($\bar{x} = 3,09$), 31-40 yaş arası ortalama ($\bar{x} = 3,10$), 41-50 yaş grubu ortalaması ise ($\bar{x} = 2,91$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre, 26-30 ve 31-40 yaş arası katılım gösterenlerin 20-25 yaş aralığını oluşturan katılımcılara göre davranış ölçeğine ait dair düşünceleri anlamlı bir farklılık oluşturmuş ve bu konuyla ilgili görüşleri daha olumlu olarak görülmüştür (F:3,801; p<0,05).

Alt boyutlardan *işe verilen öneme* 20-25 yaş arası katılım gösterenlerin ortalaması ($\bar{x} = 2,08$), 26-30 yaş arası katılım gösterenlerin ortalaması ($\bar{x} = 3,05$), 31-40 yaş arası katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 3,06$) ve 41-50 yaş katılımcılarının ortalaması ise ($\bar{x} = 3,06$) olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre 26-30 ve 31-40 yaş aralığında katılım gösterenlerin 20-25 yaş grubundaki katılım gösteren bireylere göre *işe verilen önem* düzeylerine ait hakkındaki düşünceleri pozitif ve oluşan farklılık anlamlı olarak tespit edilmiştir (F:3,592; p<0,05).

Hıza verilen önem alt boyutunda ($\bar{x} = 2,58$) ortalama ile 20-25 yaş arası katılımcılar, ($\bar{x} = 3,54$) ortalama ile 26-30 yaş arası katılımcılar, ($\bar{x} = 3,76$) ortalama ile 31-40 yaş arasındaki katılımcılar ve 41-50 yaş katılımcılarının ortalaması ise ($\bar{x} = 3,55$) olarak bulunmuştur. Sonuçlar, 20-25 yaş grubu katılımcıların 26-30, 31-40 ve 41-50 yaş grubu katılımcılara kıyasla *hıza verilen önem* düzeyleri ait ifadelerinin daha olumsuz olduğunu göstermiş ve aralarındaki ilişkinin anlamlı farklılık yarattığı tespit edilmiştir (F:3,591; p<0,05). Hıza verilen öneme 31-40 yaş arası katılımcıların daha fazla önem vermesinde bulundukları pozisyon, kıdem farkı, yaş ile birlikte gelen mükemmeliyetçilik ve dakiklik gibi faktörler etken olarak gösterilebilir.

Sosyal etkilerden uzaklaşma alt boyutu incelendiğinde ($\bar{x} = 1,81$) ortalama ile 20-25 yaş arası katılımcılar, ($\bar{x} = 2,58$) ortalama ile 26-30 yaş arası katılımcılar, ($\bar{x} = 2,59$) ortalama ile 31-40 yaş arası katılımcılar ve 41-50 yaş katılımcılarının ortalaması ise ($\bar{x} = 3,68$) olarak bulunmuştur. Elde edilen bu sonuçlar 41-50 yaş grubu katılımcıların 20-25, 26-30 ve 31-40 yaş grubu katılımcılara göre *sosyal etkilerden uzaklaşma* boyutuna ait görüşlerinin daha olumsuz olduğu görülmüş ve anlamlı farklılık oluşturmuştur (F:3,923; p<0,05). Düşük katılım gösterenlerin orta yaş ve üzeri olması büyük etken kabul edilebilir. Bireyler yaş aldıkça daha dingin ve kendine dönük bir yaşam şeklini benimseyebilirler. Bu nedenle sosyal etkilerden çok fazla etkilenmedikleri olası bir nedendir.

Zamana verilen önem alt boyutunda ($\bar{x} = 3,42$) ortalama ile 20-25 yaş arası katılımcılar, ($\bar{x} = 3,87$) ortalama ile 26-30 yaş arası katılımcılar, ($\bar{x} = 3,86$) ortalama ile 31-40 yaş arası katılımcılar ve 41-50 yaş arası katılımcılarının ortalaması ise ($\bar{x} = 4,50$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre katılımcıların *zamana verilen önem düzeyleri* ait görüşlerinin benzer olduğu görülmüş ve bu görüşler arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır (F:0,704; p>0,05).

Bütün yaş grubu katılımcıların zamana aynı değeri atfetmesi örgütte çalışma saatleri içerisinde bir disiplin varlığından söz etmeyi mümkün kılmaktadır. Zaman hem bireyler hem de yönetim açısından büyük bir etkidir. Boşa geçmiş çalışma saatleri beraberinde verimsizliği getirebilir ve bu süreklilik birey için iş kaybına da sebep olabilir. Hiçbir yönetici veya yönetim zamanını verimsiz geçiren bir eleman istemez. Bu sebeple çalışanlar, çalışma saatlerini verimli ve etkili kılmaya özen gösterme durumundadırlar ve durum yaş farkı gözetmeksizin tüm çalışanlar için aynı önem derecesinde olduğu görülmüştür.

Tablo 5.3. Katılımcıların Davranış Özelliklerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız t-testi Analizi

	Medeni Durum	N	x	ss	t	p
İşe verilen önem	Evli	43	2,96	0,671	,956	,342
	Bekâr	47	2,80	0,877		
Hıza verilen önem	Evli	43	3,65	0,737	2,840	,006
	Bekar	47	3,17	0,830		
Sosyal etkilerden uzaklaşma	Evli	43	2,78	0,977	1,451	,150
	Bekâr	47	2,48	0,955		
Zamana verilen önem	Evli	43	4,02	0,703	2,145	,035
	Bekâr	47	3,64	0,924		
Davranış ölçeği	Evli	43	3,35	0,597	2,225	,029
	Bekâr	47	3,02	0,771		

Katılımcıların davranış özelliklerinin medeni durumlarına göre analizi tabloda verilmiştir. Yapılan değerlendirmede katılımcılar arasında medeni durum değişkeni açısından anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Tablo incelendiğinde ise;

Davranış ölçeğinde ($\bar{x} = 3,35$) ortalama ile evli katılımcılar, ($\bar{x} = 3,02$) ortalama ile bekâr katılımcılar tespit edilmiştir. Sonuçlar, evli katılımcıların bekâr katılımcılara kıyasla *davranış ölçeğine* ait görüşlerinin daha pozitif olduğunu göstermiş ve anlamlı farklılık yaratmadığı gözlenmiştir (t:2,225; p<0,05).

İşe verilen önem alt boyutunda evli katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 2,96$), bekâr katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 2,80$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar neticesinde medeni durumun *işe verilen önem* boyutundaki fikirlerin benzer olduğu ve anlamlı farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir (t:2,225; p<0,05). Evli ve bekâr katılımcıların çalıştıkları işe önem vermeleri sosyal ve bireysel sorumluluklarından kaynaklı olabilmekte ve bireylerin kendi kişisel yaşamlarındaki düzen ve disiplinin çalışma hayatına etkisi olabilmektedir.

Hıza verilen önem alt boyutunda ($\bar{x} = 3,65$) ortalama ile evli katılımcılar, ($\bar{x} = 3,17$) ortalama ile bekâr katılımcıların oranları tespit edilmiştir. Bu sonuçlar evli katılımcıların bekâr katılımcılara oranla *hıza verilen öneme* ait görüşlerinin daha olumlu olduğu görülmüş ve aralarındaki farkın anlamlı olduğu görülmüştür (t:2,840; p<0,05).

Sosyal etkilerden uzaklaşma alt boyutunda evli katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 2,78$), bekâr katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 2,48$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara medeni durumun *Sosyal etkilerden uzaklaşma* boyutuna ait görüşlerinin benzer olduğu ve anlamlı farklılık oluşturmamıştır (t:1,451; p<0,05).

Zamana verilen önem alt boyutunda evli katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 4,02$), bekâr katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 3,64$) şeklinde bulunmuştur. Sonuçlar, evli katılımcıların bekâr katılımcılara kıyasla *zamana verilen öneme* ait görüşlerinin daha pozitif olduğunu göstermiş ve

aralarında anlamlı farklılık tespit edilmiştir($t:2,145$; $p<0,05$). Evliliğin getirdiği bir takım sorumluluklardan ötürü, evli katılımcılar için zaman faktörü daha önemli olmaktadır. Sorumlu oldukları eş, çocuklar, sosyal çevre ve buna çalışma hayatı da eklenirse zamanı daha disiplinli ve düzenli kullanmak durumundadırlar.

Tabloda, evli ve bekâr katılımcıların davranış özelliklerinin alt boyutlarına verdikleri önem karşılaştırıldığında en yüksek katılımı “zamana verilen önem” boyutunda göstermişlerdir. Bu sonuç, Pelit, Türkmen ve Yarmacı (2010) çalışmasında katılımcıların en yüksek katılımı “zamana verilen önem” boyutunda göstermeleriyle benzerlik göstermektedir. Bu sonuçlar çalışma hayatında zaman faktörünün çalışanlar için daha değerli olduğunu göstermiştir. Çalışanların bu boyuta daha fazla katılım göstermesinde iş yükünün fazla olması nedeniyle zamanın kısıtlı görülerek işlerin yetişmemesi endişesi söylenebilir. Buna ek olarak kişinin kişilik özellikleri, o an ki ruh durumu ve örgüte olan bağlılığı da nedenler arasındadır.

Tablo 5.4. Katılımcıların Davranış Özelliklerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre t-testi Analizi

	Eğitim düzeyi	n	X	ss	t	p
İşe verilen önem	Lisans	75	2,72	,609	-2,718	,039
	Yüksek Lisans ve Üstü	15	3,28	1,286		
Hıza verilen önem	Lisans	75	3,40	,719	,010	,992
	Yüksek Lisans ve Üstü	15	3,40	1,214		
Sosyal etkilerden uzaklaşma	Lisans	75	2,50	,811	-3,211	,002
	Yüksek Lisans ve Üstü	15	3,33	1,345		
Zamana verilen önem	Lisans	75	3,81	,785	-,598	,551
	Yüksek Lisans ve Üstü	15	3,95	1,090		
Davranış ölçeği	Lisans	75	3,03	,554	-2,728	,038
	Yüksek Lisans ve Üstü	15	3,56	1,157		

Katılımcıların eğitim düzeyine göre A tipi davranış özelliklerinin tablosu verilmiştir. Katılımcıların eğitim düzeyi değişkeni açısından anlamlı farklılık tespit edildiği sonucuna varılmıştır. Tablo incelendiğinde ise;

Davranış ölçeğinde lisans katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 3,03$), yüksek lisans ve üstü katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 3,56$) şeklinde bulunmuştur. Sonuçlar, yüksek lisans ve üstü katılımcıların lisans katılımcılara kıyasla *davranış ölçeğine* ait görüşlerinin daha olumlu olduğunu göstermiş ve anlamlı farklılık yaratmıştır($t:2,225$; $p<0,05$). Bu davranışların (A tipi) alt boyutları detaylı olarak incelendiğinde;

İşe verilen önem alt boyutunda lisans katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 2,72$), yüksek lisans ve üstü katılımcılarının ortalaması ise ($\bar{x} = 3,28$) olarak bulunmuştur. Sonuçlar yüksek lisans ve üstü katılımcıların lisans katılımcılara göre *işe verilen önem* faktörüne ait fikirlerinin daha anlamlı ve olumlu yönde olduğu tespit edilmiştir ($t:-2,718$; $p<0,05$). Eğitim düzeyi arttıkça bireyler yaşamın her alanında daha profesyonel hareket etme eğilimindedirler ve eylemlerinde ciddiyet söz konusu

olmaktadır. Bu nedenle çalışma hayatında icra ettikleri işte ciddiyete ve öneme özen gösterdikleri söylenebilir.

Hıza verilen önem alt boyutunda lisans katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 3,40$), yüksek lisans ve üstü katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 3,40$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar, eğitim düzeyinin *hıza verilen önem* alt boyutunda katılımcıların fikirlerinde anlamlı farklılığa rastlanmamıştır (t:-0,10; p>0,05). Burada her iki gruptaki katılımcıların çalışma ortamında hıza aynı önemi atfettikleri görülmektedir. Bunun nedenleri arasında çalışma koşulları ve iş yükü, A tipi kişiliğin genel özelliklerinden olan acelecilik gösterilebilir. Verimli bir şekilde hızlı çalışma örgüte ve bireye avantaj sağlayabilir fakat gelişigüzel bir çalışma işleri verimsizleştirip kötüye gitmesine sebep olabilir. Bu sebeple kontrollü çalışma hızı hem işveren hem de iş gören açısından daha sağlıklı olacaktır.

Sosyal etkilerden uzaklaşma alt boyutunda lisans katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 2,50$), yüksek lisans ve üstü katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 3,33$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar, eğitim düzeyinin sosyal etkilerden uzaklaşma alt boyutuna ait görüşlerinde anlamlı farklılık oluşturduğunu göstermiştir (t:-3,211; p<0,05). Bu fark, lisans üstü eğitim görmüş olan çalışanların daha kıdemli ve üst düzey işlerde bulunmalarından kaynaklı olabildiği düşünülebilir.

Zamana verilen önem alt boyutunda lisans katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 3,81$), yüksek lisans ve üstü katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 3,95$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar, eğitim düzeyinin *Zamana verilen önem* alt boyutunda katılımcıların görüşlerinde anlamlı farklılık oluşmadığı gözlenmiştir (t:-0,598; p>0,05).

Tablo 5.5. Katılımcıların Davranış Özelliklerinin Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi

	Gelir	N	x	ss	F	p	Post hoc Tukey
İşe verilen önem	2500 - 3500 TL ^a	15	2,7833	,67023	3,057	,048	b,d/a,c
	3.501 -4500 TL ^b	35	3,1667	,88025			
	4501 - 5500 TL ^c	22	2,6212	,66554			
	5501 TL ve üstü ^d	18	3,0213	,66879			
	Toplam	90	2,8815	,76733			
Hıza verilen önem	2500 - 3500 TL ^a	15	3,1889	,61678	3,058	,033	b,d/a,c
	3.501 -4500 TL ^b	35	3,6381	,81096			
	4501 - 5500 TL ^c	22	3,0530	,77389			
	5501 TL ve üstü ^d	18	3,5463	,87598			
	Toplam	90	3,4019	,81416			
Sosyal etkilerden uzaklaşma	2500 - 3500 TL ^a	15	2,2833	,88472	3,093	,047	b,d/a,c
	3.501 -4500 TL ^b	35	2,9286	1,06683			
	4501 - 5500 TL ^c	22	2,3068	,51137			
	5501 TL ve üstü ^d	18	2,8278	1,13723			
	Toplam	90	2,6389	,96433			
Zamana verilen önem	2500 - 3500 TL ^a	15	3,8222	,75453	6,605	,000	b,d/a,c
	3.501 -4500 TL ^b	35	4,1048	,75741			
	4501 - 5500 TL ^c	22	3,2273	,85688			
	5501 TL ve üstü ^d	18	4,0741	,68175			
	Toplam	90	3,8370	,83799			
Davranış ölçeği	2500 - 3500 TL ^a	15	3,0944	,51838	4,345	,007	b,d/a,c
	3.501 -4500 TL ^b	35	3,4345	,75252			
	4501 - 5500 TL ^c	22	2,8021	,53952			
	5501 TL ve üstü ^d	18	3,2674	,69167			
	Toplam	90	3,1898	,69435			

Katılımcıların tanımlayıcı özelliklerinden gelir düzeyi değişkenine göre davranış (A tipi) ölçeğinin analiz tablosu verilmiştir. Tabloda varılan netice katılımcıların gelir düzeyi değişkeni açısından elde edilen fark anlamlı olarak tespit edilmiştir. Tablo detaylı olarak incelendiğinde ise;

Davranış ölçeğinde 2500-3500TL gelir düzeyine sahip katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 3,09$), 3501 -4500 TL gelir düzeyine sahip katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 3,43$), 4.501-5500 TL katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 2,80$), 5.501 TL ve üstü katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 3,26$) olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, 3501 -4500 TL ve 5501 TL ve üstü gelir düzeyine sahip katılımcıların 2500 - 3500 TL ve 4501-5500 TL ve üstü gelir düzeyine sahip katılımcılara kıyasla *davranış ölçeğine* ait fikirlerinin daha pozitif olduğu görülmüş ve anlamlı farklılık yaratmıştır ($F:4,345$; $p<0,05$). Gelir düzeyi arttıkça katılımcıların bulundukları örgüte karşı davranışlarının daha pozitif olduğu görülmüştür. Burada iş görenin maddi yönden tatmini söz konusu olabilmektedir. Daha detaylı incelenecek olursa;

İşe Verilen Önem alt boyutunda 2500-3500TL gelir düzeyine sahip katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 2,78$), 3.501-4500 TL gelir düzeyine sahip katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 3,16$),

4.501-5500 TL katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 2,62$), 5501 TL ve üstü katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 3,02$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre, 501-4500 TL ve 5501 TL ve üstü gelir düzeyine sahip katılımcıların 2500 - 3500 TL ve 4501-5500 gelir düzeyine sahip katılımcılara göre işe verilen önem *alt boyutuna* ait görüşlerinin daha olumlu olduğu görülmüş ve anlamlı farklılık oluşturmuştur(F:3,057; p<0,05). Düşük ücrete çalışan grupların diğer gruplara göre işlerine daha az önem verdikleri görülmektedir. Burada maddi kaygıların konsantre sorununa ve işe adaptede sorun yaşamalarına neden olabilmektedir.

Hıza verilen önem alt boyutunda 2500-3500TL gelir düzeyine sahip katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 3,18$), 3.501-4500 TL gelir düzeyine sahip katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 3,63$), 4.501-5500 TL katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 3,05$), 5.501 TL ve üstü katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 3,54$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre, 501 -4500 TL ve 5501 TL ve üstü gelir düzeyine sahip katılımcıların 2500 - 3500 TL ve 4501-5500 gelir düzeyine sahip katılımcılara göre *Hıza verilen önem* alt boyutuna ait görüşlerinin daha olumlu olduğu görülmüş ve anlamlı farklılık oluşturmuştur(F:3,058; p<0,05). Geliri orta seviyede olan katılımcıların hıza verdikleri önemin artmasında bireyin aldığı ücretten memnun olması olası bir nedendir. Bu nedenle bulunduğu örgüte sadakatle bağlanarak daha fazla iş çıkarmak isteyebilirler. Bunun için de daha hızlı çalışmaları gerektiği düşüncesine sahiptirler. Gelirin en yüksek olduğu grubun hıza önem vermesi ise hırslarıyla alakalı olabilir. Gelirlerinin daha fazla yüksek olmasını istemeleri hızlı çalışmaya itmektedir. Fakat bireyin gelir düzeyinin diğer gruplara göre daha düşük olması aldıkları ücretten memnun olmamaları nedeniyle işleri bir an önce bitirip kurtulma davranışıyla alakalı olduğu düşünülmektedir.

Sosyal etkilerden uzaklaşma alt boyutunda 2500-3500TL gelir düzeyine sahip katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 2,28$), 3.501-4500TL gelir düzeyine sahip katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 2,92$), 4.501-5500TL katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 2,30$), 5.501 TL ve üstü katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 2,82$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre 3501 -4500 TL ve 5501 TL ve üstü gelir düzeyine sahip katılımcıların 2500 - 3500 TL ve 4501-5500 gelir düzeyine sahip katılımcılara göre *sosyal etkilerden uzaklaşma* alt boyutuna ait görüşlerinin daha pozitif olduğu görülmüş ve aralarında anlamlı farklılık yaratmıştır(F:3,093; p<0,05).

Zamana verilen önem alt boyutunda 2500-3500TL gelir düzeyine sahip katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 3,82$), 3.501-4500 TL gelir düzeyine sahip katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 4,10$), 4.501-5500 TL katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 3,22$), 5.501 TL ve üstü katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 4,07$) olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre 3.501 -4500 TL ve 5501 TL ve üstü gelir düzeyine sahip katılımcıların 2500 - 3500 TL ve 4501-5500 TL gelir düzeyine sahip katılımcılara göre *Sosyal etkilerden uzaklaşma* alt boyutuna ait görüşlerinin daha olumlu olduğu görülmüş ve anlamlı farklılık oluşturmuştur(F:6,605; p<0,05). Bu verilere bakıldığında orta seviye gelire sahip

katılımcıların zamana daha fazla önem atfetmelerinde aldıkları ücretten memnun oldukları ve çalışma saatleri içinde zamanı en iyi şekilde değerlendirme düşüncesinde oldukları söylenebilir.

Tablo 5.6. Katılımcıların Davranış Özelliklerinin Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi

	Kıdem	N	x	ss	F	p	Post hoc Tukey
İşe verilen önem	0 - 5 yıl	34	2,80	0,967	,443	,643	
	6- 10 yıl	28	2,86	0,666			
	10 yıl ve üstü	28	2,99	0,580			
	Toplam	90	2,88	0,767			
Hıza verilen önem	0 - 5 yıl ^a	34	3,08	0,880	3,368	,040	
	6- 10 yıl ^b	28	3,35	0,737			c/a
	10 yıl ve üstü ^c	28	3,82	0,763			
	Toplam	90	3,40	0,814			
Sosyal etkilerden uzaklaşma	0 - 5 yıl	34	2,58	1,100	,598	,552	
	6- 10 yıl	28	2,54	0,903			
	10 yıl ve üstü	28	2,80	0,854			
	Toplam	90	2,63	0,964			
Zamana verilen önem	0 - 5 yıl ^a	34	3,64	0,964	4,212	,022	
	6- 10 yıl ^b	28	4,00	0,743			c/a
	10 yıl ve üstü ^c	28	4,10	0,742			
	Toplam	90	3,83	0,838			
Davranış ölçeği	0 - 5 yıl ^a	34	3,05	0,853	4,537	,029	
	6- 10 yıl ^b	28	3,21	0,612			c/a
	10 yıl ve üstü ^c	28	3,32	0,531			
	Toplam	90	3,18	0,694			

Bu tabloda katılımcıların tanımlayıcı özelliklerinden kıdem değişkenine göre analizi verilmiştir. Sonuçlar, katılımcıların kıdem değişkeni açısından genel olarak anlamlı farklılığın oluştuğunu göstermiştir. Tablo incelendiğinde ise;

Davranış ölçeğinde 0-5 yıl kıdeme sahip katılımcılarının ortalaması ($\bar{X} = 3,05$), 6-10 yıl kıdeme sahip katılımcılarının ortalaması ($\bar{X} = 3,21$), 10 yıl ve üstü kıdeme sahip katılımcılarının ortalaması ($\bar{X} = 2,80$) olarak bulunmuştur. Sonuçlar, 10 yıl ve üstü kıdeme sahip katılımcıların 0-5 yıl kıdeme sahip katılımcılara kıyasla *davranış ölçeğine* ait görüşlerinin daha pozitif olduğunu göstermiş ve aralarında anlamlı farklılık yaratmıştır(F:4,537; p<0,05).

Bir örgütte 10 yıldan fazla çalışmak, çalışanın iş ortamını, arkadaşlarını benimsemesine neden olmakta ve örgüte karşı bir bağın oluşması için yeterli bir süre olarak görülmektedir. Çalışanlarda kıdem artışı beraberinde iş yükü ve sorumluluğu da getirmektedir. Artan maddi manevi sorumluluk çalışanlar arasında örgüte karşı olumlu davranışlar sergilettiği gözlenmiştir. Tablo sonucunda katılımcıların davranış özelliklerinin alt boyutları olan zamana ve hıza daha fazla önem verdikleri ve işe verilen önem ile sosyal etkilerden uzaklaşma ise katılımcılar arasında hemen

hemen aynı önem derecesinde olduğu tespit edilmiştir. Bu boyutların ayrıntılı istatistiki yorumlaması şu şekildedir;

İşe verilen önem alt boyutunda 0-5 yıl kıdeme sahip katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 2,80$), 6-10 yıl kıdeme sahip katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 2,86$), 10 yıl ve üstü kıdeme sahip katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 2,99$) şeklinde tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, kıdem değişkenine göre *İşe verilen önem* alt boyutu görüşlerinin benzer olduğunu göstermiş ve anlamlı farklılık yaratmamıştır ($F:0,443$; $p<0,05$).

Hıza verilen önem alt boyutunda 0-5 yıl kıdeme sahip katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 3,08$), 6-10 yıl kıdeme sahip katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 3,35$), 10 yıl ve üstü kıdeme sahip katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 3,82$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre 10 yıl ve üstü kıdeme sahip katılımcıların 0-5 yıl kıdeme sahip katılımcılara göre *Hıza verilen önem boyutuna* ait görüşlerinin daha olumlu olduğu görülmüş ve anlamlı farklılık oluşturmuştur ($F:3,368$; $p<0,05$).

Sosyal etkilerden uzaklaşma alt boyutunda 0-5 yıl kıdeme sahip katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 2,58$), 6-10 yıl kıdeme sahip katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 2,54$), 10 yıl ve üstü kıdeme sahip katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 2,80$) şeklinde tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, katılımcıların kıdem değişkenine göre *sosyal etkilerden uzaklaşma* alt boyutu görüşlerinin benzer olduğu görülmüş ve aralarında anlamlı farklılık bulunmamıştır ($F:0,598$; $p<0,05$).

Zamana verilen önem alt boyutunda 0-5 yıl kıdeme sahip katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 3,64$), 6-10 yıl kıdeme sahip katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 4,00$), 10 yıl ve üstü kıdeme sahip katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 4,10$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre 10 yıl ve üstü kıdeme sahip katılımcıların 0-5 yıl kıdeme sahip katılımcılara göre *Zamana verilen önem boyutuna* ait görüşlerinin daha olumlu olduğu görülmüş ve anlamlı farklılık oluşturmuştur ($F:4,212$; $p<0,05$).

5.2. Katılımcıların Örgütsel Bağlılıklarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Analizi

Tablo 5.7. Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Boyutlarının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	N	x	ss
Kariyerimin geri kalını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.	90	3,78	1,12
İstesem de şu anda kurumumdan ayrılmak benim için zor olurdu.	90	3,50	1,30
Bu kurumun meselelerini gerçekten kendi meselelerim gibi hissediyorum.	90	3,44	1,15
Bu kurumun benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var.	90	3,32	1,16
Şu anda kurumdan ayrılmak istediğime karar versem hayatımın çoğu alt üst olur.	90	3,16	1,23
Kurumuma yönelik güçlü bir aidiyet hissim yok.	90	2,47	1,15
DUYGUSAL BAĞLILIK	90	3,27	,724
Benim için avantajlı olsa da kurumumdan şu anda ayrılmamanın doğru olmadığını hissediyorum.	90	3,59	1,10
Kurumuma çok şey borçluyum.	90	3,37	1,14
Beni kurumumdan ayrılmaktan alıkoyan nedenlerden biri alternatiflerin az olmasıdır.	90	3,26	1,29
Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kurumumdan şu anda ayrılamazdım.	90	3,00	1,21
Kendimi kurumumda "ailenin bir parçası" gibi hissetmiyorum.	90	2,97	1,26
Bu kuruma kendimi duygusal olarak bağlı hissetmiyorum.	90	2,91	1,20
DEVAM BAĞLILIĞI	90	3,18	,677
Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	90	3,44	1,11
Bu kurumu bırakmayı düşünmeyeceğim kadar az iş seçeneğim olduğunu düşünüyorum.	90	3,40	1,12
Şu anda kurumumda kalmak, isteğim sonucu olduğu kadar da mecburiyetten.	90	3,31	1,20
Kurumumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederdim.	90	3,04	1,20
Mevcut işverenimle kalmak için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum.	90	3,02	1,13
Bu kuruma kendimden bu kadar çok vermiş olmasaydım başka yerlerde çalışmayı düşünebilirdim.	90	3,01	1,18
NORMATİF BAĞLILIK	90	3,20	,616
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	90	3,22	,590

Katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeği duygusal bağlılık boyutunda; “Kariyerimin geri kalını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.”, “İstesem de şu anda kurumumdan ayrılmak benim için zor olurdu.”, “Bu kurumun benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var.”, “Bu kurumun meselelerini gerçekten kendi meselelerim gibi hissediyorum.” ifadelerine katılımcıların daha yüksek düzeyde katılım gösterdikleri görülmüştür. Aynı boyutta “Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kurumumdan şu anda ayrılamazdım.”, “Kendimi kurumumda "ailenin bir parçası" gibi hissetmiyorum” ve “Bu kuruma kendimi duygusal olarak bağlı hissetmiyorum” ifadelerine katılımlarının daha düşük olduğu görülmüştür.

Katılımcıların duygusal bağlılık boyutunun 6 maddesinden 4'üne yüksek katılım göstermeleri bulundukları örgütü benimsediklerini ve bu örgüte bağlılık yönlerinin daha çok duygusal anlamda olduğu gözlenmiş olup belli bir oranla tespit edilmiştir (X=3,27). Çelik(2019) benzer tez çalışmasında bu oranı (X=2,93) olarak bulmuştur. Örgütsel bağlılığın duygusal boyutu görüldüğü gibi benzer çalışmalarla farklı sonuçlar doğurabilmektedir. Her çalışmanın

katılımcılarının sayısı, özellikleri, çalışılan konu vs. bu oranın değişiklik göstermesine sebep olmaktadır. Sonuç olarak, duygusal bağlılıkları yüksek çalışanların bulundukları örgüte karşı sadakatlerinin de güçlü olması şirketler açısından büyük bir avantajdır. Örgütsel bağlılığın diğer bir boyutu olan devam bağlılığında ise;

“Benim için avantajlı olsa da kurumumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum.”, “Kurumuma çok şey borçluyum.” ve “Beni kurumumdan ayrılmaktan alıkoyan nedenlerden biri alternatiflerin az olmasıdır.” İfadelerine katılımcıların daha yüksek düzeyde katılım gösterdikleri görülmüştür. Aynı boyutta *“Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kurumumdan şu anda ayrılamazdım”, “Kendimi kurumumda "ailenin bir parçası" gibi hissetmiyorum” ve “Bu kuruma kendimi duygusal olarak bağlı hissetmiyorum”* ifadelerine katılımlarının daha düşük olduğu görülmüştür. Katılımcılar devam boyutunun bazı faktörlerine katılım göstermeleri bulundukları örgütten ayrılma riskini göze alamamalarıdır. Alternatif işlerin sosyal ve ekonomik yaşamlarını sürdürmede eksik kalacağını bu nedenle bulundukları işte devam etmelerinin daha karlı olacağını düşünürler. Devam boyutunun diğer faktörlerine düşük katılım gösteren bireyler için ise durum tam tersidir.

Katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeği Normatif Bağlılık boyutunda; *“Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor”, “Bu kurumu bırakmayı düşünmeyeceğim kadar az iş seçeneğim olduğunu düşünüyorum.” ve “Şu anda kurumumda kalmak, isteğim sonucu olduğu kadar da mecburiyetten”* İfadelerine katılımcıların daha yüksek düzeyde katılım gösterdikleri görülmüştür. Katılımcıların yüksek oranda katılım göstermeleri normatif bağlılığın özelliğinden kaynaklandığı düşünülebilir. Normatif bağlılıkta çalışanlar örgütte çalışmaya devam etmelerini ahlaki değerle ilişkilendirirler ve bu nedenle kendilerini örgütte kalmak zorunda hissederler. Aynı boyutta *“ Kurumumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederdim”, “Mevcut işverenimle kalmak için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum” ve “Bu kuruma kendimden bu kadar çok vermiş olmasaydım başka yerlerde çalışmayı düşünebilirdim.”* ifadelerine katılımlarının daha düşük olduğu görülmüştür.

Uçar ve Kök (2018) özel bankalardaki çalışanların örgütsel bağlılığını ölçen makalelerinde normatif bağlılığın aritmetik ortalamasını (X=3,48) olarak bulmuşlardır. Burada, çalışanların örgütte devamlılığı zorunlu olarak görmeleri daha yüksektir.

Tablo 5.8. Katılımcıların Örgütsel Bağlılıklarının Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi

	Yaş	N	x	ss	F	p	Post hoc Tukey
Duygusal bağlılık	20-25	4	3,29	0,25	,651	,628	
	26-30	34	3,39	0,73			
	31-40	42	3,24	0,78			
	41-50	10	3,50	0,71			
	Toplam	90	3,28	0,72			
Devam bağlılığı	20-25 ^a	4	3,09	0,08	2,710	,035	d/a
	26-30 ^b	34	3,30	0,68			
	31-40 ^c	42	3,29	0,69			
	41-50 ^d	10	3,42	0,59			
	Toplam	90	3,18	0,68			
Normatif bağlılık	20-25	4	2,79	0,25	2,777	,032	d/a
	26-30	34	3,30	0,66			
	31-40	42	3,25	0,58			
	41-50	10	3,58	0,35			
	Toplam	90	3,21	0,62			
Örgütsel Bağlılık	20-25	4	3,03	0,08	2,532	,044	d/a
	26-30	34	3,33	0,63			
	31-40	42	3,23	0,58			
	41-50	10	3,50	0,31			
	Toplam	90	3,22	0,59			

Örgütsel Bağlılık ölçeğinin katılımcıların tanımlayıcı özelliklerinden yaş değişkenine göre analiz tablosu verilmiştir. Bu sonuçlara göre katılımcıların yaş değişkeni açısından anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılığın alt boyutları (duygusal, devam ve normatif bağlılık) incelendiğinde hepsinde 41-50 yaş grubu katılımcıların örgütsel bağlılıkları diğer yaş gruplarına göre daha yüksek çıkmıştır. Bu grubun orta yaş kategorisinde olmasının getirmiş olduğu farkındalık bu oranın yüksek olmasında etkili olduğu düşünülebilir. Bireylerin belli bir yaştan sonra alternatif işler bulamaması, fiziki ve mental enerji eksikliği de örgüte karşı bağlılıklarını arttırmada önemli faktörlerdir. Tablo daha ayrıntılı incelenecek olursa;

Örgütsel bağlılık ölçeğinde ($\bar{x} = 3,03$) ortalama ile 20-25 yaş, ($\bar{x} = 3,33$), ortalama ile 26-30 yaş, ($\bar{x} = 3,23$), ortalama ile 31-40 yaş ve ($\bar{x} = 3,50$) ortalama ile 41-50 yaş arası olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, 41-50 yaş grubu katılımcıların 20-25 yaş grubu katılımcılara göre, *örgütsel bağlılıklarına* ait görüşlerinin daha pozitif olduğu görülmüş ve aralarında anlamlı farklılık meydana gelmiştir (F:2,532; p<0,05).

Duygusal bağlılık ölçeğinde ($\bar{x} = 3,29$) ortalama ile 20-25 yaş arası katılımcılar, ($\bar{x} = 3,39$) ortalama ile 26-30 yaş arası katılımcılar, ($\bar{x} = 3,24$) ortalama ile 31-40 yaş arası katılımcılar ve ($\bar{x} = 3,50$) ortalama ile 41-50 yaş arası katılımcıların oranları tespit edilmiştir. Sonuçlar, katılımcıların yaş değişkenine göre *duygusal bağlılıklarına* ait görüşlerinin benzer olduğunu göstermiş ve anlamlı farklılık yaratmamıştır (F:2,710; p<0,05).

Normatif bağıllığı ölçeğinde ($\bar{x} = 2,79$) ortalama ile 20- 25 yaş arası katılımcılar, ($\bar{x} = 3,30$) ortalama ile 26-30 yaş arası katılımcılar, ($\bar{x} = 3,25$) ortalama ile 31-40 yaş arası katılımcılar ve ($\bar{x} = 3,58$) ortalama ile 41-50 yaş arası katılımcıların oranları tespit edilmiştir. Sonuçlar, 41-50 yaş grubu katılımcıların 20-25 yaş grubu katılımcılara kıyasla *normatif bağıllıklarına* ait görüşlerinin daha pozitif olduğunu göstermiş ve anlamlı farklılık yaratmıştır(F:2,532; p<0,05).

Tablo 5.9. Katılımcıların Örgütsel Bağlılıklarının Medeni Durum Değişkenine Göre t-testi Analizi

	Medeni durum	N	x	ss	t	p
Duygusal bağıllık	Evli	43	3,40	,603	2,625	,020
	Bekâr	43	3,15	,818		
Devam bağıllığı	Evli	43	3,25	,649	,711	,479
	Bekâr	43	3,13	,713		
Normatif bağıllık	Evli	43	3,39	,594	2,487	,030
	Bekâr	43	3,12	,632		
Örgütsel bağıllık	Evli	43	3,31	,521	2,384	,040
	Bekâr	43	3,13	,649		

Örgütsel bağıllık ölçeğinin katılımcıların tanımlayıcı özelliklerinden medeni durumuna göre analiz tablosu verilmiştir. Sonuçlar, katılımcıların medeni durum değişkeni açısından örgütsel bağıllığın bütün alt boyutları arasında anlamlı farklılık yarattığını göstermiştir. Fakat hem evli hem de bekâr katılımcıların “duygusal bağıllık” boyutuna daha fazla katılım gösterdikleri görülmüştür. Özer (2011) çalışmasında da aynı benzerliğe rastlanmıştır. Tablo daha ayrıntılı şekilde incelendiğinde ise;

Örgütsel bağıllık ölçeğinde ($\bar{x} = 3,31$) ortalama ile evli katılımcıların ve ($\bar{x} = 3,13$) ortalama ile bekâr katılımcıların oranları tespit edilmiştir. Sonuçlar, evli katılımcıların bekâr grubu katılımcılara kıyasla *örgütsel bağıllıklarına* ait görüşlerinin daha pozitif olduğunu göstermiş ve anlamlı farklılık yaratmıştır(t:2,384; p<0,05). Evli kadınların çalışma hayatı dışında aile olarak adlandırılan bir grubun içinde olmaları örgüte bağıllıklarında yabancılik çekmemelerine neden olduğu söylenebilir. Bu konuda bekâr katılımcılara göre daha deneyimlidirler.

Duygusal bağıllık ölçeğinde ($\bar{x} = 3,40$) ortalama ile evli katılımcıların ve ($\bar{x} = 3,15$) ortalama ile bekâr katılımcıların oranları tespit edilmiştir. Evli katılımcıların anne oldukları düşünülürse örgüte bağıllıklarında daha duygusal davranmaları yadsınamaz bir gerçek olabilir. Sonuçlar, evli katılımcıların bekâr grubu katılımcılara kıyasla *duygusal bağıllıklarına* ait düşüncelerinin daha pozitif yönde olduğunu göstermiş ve anlamlı farklılık yaratmıştır(t:2,625; p<0,05).

Devam bağıllık ölçeğinde ($\bar{x} = 3,25$ ortalama ile evli katılımcıların ve ($\bar{x} = 3,13$) ortalama ile bekâr katılımcıların oranları tespit edilmiştir. Sonuçlar, evli katılımcıların bekâr grubu katılımcılara kıyasla *devam bağıllıklarına* ait görüşlerinin benzer olduğunu göstermiş ve aralarında

anlamli farklilik oluşturmamıştır($t:0,711$; $p>0,05$). Burada anlamli bir farklilikın ıkımmasında neden olarak devam bağlılığının ahlaki bir yönünün olmasından kaynaklı olduğu söylenebilir.

Normatif bağlılık ölçeğinde ($\bar{x} = 3,39$) ortalama ile evli katılımcıların ve ($\bar{x} = 3,12$) ortalama ile bekâr katılımcıların oranları tespit edilmiştir. Sonuçlar, evli katılımcıların bekâr grubu katılımcılara kıyasla *normatif bağlılıklarına* ait görüşlerinin daha pozitif yönde olduğunu göstermiş ve aralarındaki ilişkinin anlamli farklilik yarattığı tespit edilmiştir($t:2,487$; $p<0,05$). Evli katılımların eş ve varsa çocuklar gibi ekstra sorumluluklarının olması örgütte istemedikleri hlde devam etmelerini zorunlu kılmaktadır.

Tablo 5.10. Katılımcıların rgtsel Bağlılıklarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre t-Testi Analizi

	Eğitim düzeyi	N	x	ss	t	P
Duygusal bağlılık	Lisans	75	3,1756	,67444	-3,136	,002
	Yüksek Lisans ve st	15	3,7889	,77528		
Devam bağlılığı	Lisans	75	3,0933	,62676	-2,869	,005
	Yüksek Lisans ve st	15	3,6222	,77014		
Normatif bağlılık	Lisans	75	3,1311	,54683	-2,649	,010
	Yüksek Lisans ve üstü	15	3,5778	,80885		
Örgütsel Bağlılık	Lisans	75	3,1333	,51658	-3,348	,001
	Yüksek Lisans ve üstü	15	3,6630	,74549		

Örgütsel Bağlılık leğinin katılımcıların tanımlayıcı özelliklerinden eğitim düzeyine göre analiz tablosu verilmiştir. Bu sonuçlar, katılımcıların eğitim düzeyi değişkeni açısından anlamli farklilik oluşturduğunu göstermiştir. Yüksek lisans eğitimi almış olan katılımcılar lisans eğitimi almış katılımcılara göre örgütsel bağlılık düzeyleri daha yüksek çıkmıştır. Fakat bu farkın yüksek oranda olmaması aralarındaki boşluğu anlamli olarak tanımlamıştır. Her iki grubunda bulundukları örgüte bağlılıkları söz konusudur. Örgütsel bağlılığın alt boyutları bire bir incelendiğinde de durum şu şekildedir:

Örgütsel bağlılık ölçeğinde lisans katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 3,13$), *yüksek lisans ve üstü mezunu* katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 3,66$) şeklinde bulunmuştur. Bu sonuçlar, yüksek lisans ve üstü mezun katılımcıların lisans katılımcılara kıyasla *rgtsel bağlılıklarına* ait düşüncelerinin daha pozitif yönde olduğunu göstermiş ve aralarındaki ilişkinin anlamli farklilik yarattığı tespit edilmiştir($t:-3,348$; $p<0,05$).

Duygusal bağlılık leğinde Lisans katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 3,17$), *Yüksek Lisans ve üstü mezunu* katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 3,78$) şeklinde bulunmuştur. Bu sonuçlar, yüksek lisans ve üstü mezun katılımcıların lisans katılımcılara kıyasla *duygusal bağlılıklarına* ait düşüncelerinin daha pozitif yönde olduğunu göstermiş ve aralarındaki ilişkinin anlamli farklilik yarattığı tespit edilmiştir($t:-3,136$; $p<0,05$). Buradan alınan eğitim derecelerinin duyguları etkileme

derecesinin yüksek olduğu anlaşılabılır. Daha fazla eğitim duyguların farkındalığını artırdığı için kişilerin yaşamlarının her alanına etki edeceği gibi çalışma hayatına da etkisinin olduğu görülmektedir.

Devam bağlılık boyutunda lisans katılımcılarının ortalaması ($\bar{X} = 3,09$), *yüksek lisans ve üstü* mezunu katılımcıların ortalaması ($\bar{X} = 3,62$) şeklinde tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, yüksek lisans ve üstü mezun katılımcıların lisans katılımcılara kıyasla *devam bağlılıklarına* ait düşüncelerinin daha pozitif yönde olduğunu göstermiş ve aralarındaki ilişkinin anlamlı farklılık yarattığı tespit edilmiştir(t:-2,869; p<0,05).

Normatif bağlılık boyutunda lisans katılımcılarının ortalaması ($\bar{X} = 3,13$), *Yüksek lisans ve üstü* mezunu katılımcıların ortalaması ($\bar{X} = 3,57$) şeklinde tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, yüksek lisans ve üstü eğitim alan katılımcıların lisans katılımcılara kıyasla *normatif bağlılıklarına* ait görüşlerinin daha pozitif yönde olduğunu göstermiş ve aralarındaki ilişkinin anlamlı farklılık oluşturduğu tespit edilmiştir(t:-2,869; p<0,05).

Tablo 5.11. Katılımcıların Örgütsel Bağlılıklarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi

		N	x	ss	F	p	Post hoc Tukey
Duygusal bağlılık	2500 - 3500 TL	15	2,81	0,643	4,772	,004	c,d/a
	3501 -4500 TL	35	3,32	0,697			
	4501 - 5500 TL	22	3,40	0,759			
	5501 TL ve üstü	18	3,49	0,660			
	Toplam	90	3,28	0,725			
Devam bağlılığı	2500 - 3500 TL	15	2,77	0,518	4,641	,005	c,d/a
	3501 -4500 TL	35	3,13	0,888			
	4501 - 5500 TL	22	3,38	0,439			
	5501 TL ve üstü	18	3,38	0,628			
	Toplam	90	3,18	0,678			
Normatif bağlılık	2500 - 3500 TL	15	2,92	0,426	2,736	,048	c,d/a
	3501 -4500 TL	35	3,19	0,664			
	4501 - 5500 TL	22	3,24	0,594			
	5501 TL ve üstü	18	3,38	0,655			
	Toplam	90	3,21	0,616			
Örgütsel bağlılık	2500 - 3500 TL	15	2,83	0,402	5,238	,002	c,d/a
	3501 -4500 TL	35	3,24	0,704			
	4501 - 5500 TL	22	3,31	0,445			
	5501 TL ve üstü	18	3,42	0,585			
	Toplam	90	3,22	0,591			

Örgütsel bağlılık ölçeğinin katılımcıların temel özelliklerinden gelir değişkenine göre analiz tablosu yapılmıştır. Bu sonuçlar, katılımcıların gelir değişkeni açısından anlamlı farklılık yarattığı tespit edilmiştir. Tablo incelendiğinde ise;

Örgütsel bağlılık ölçeğinde 2500 - 3500 TL gelir düzeyine sahip katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 2,83$), 3501 - 4500 TL gelir düzeyine sahip katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 3,31$), 4501 - 5500 TL gelir düzeyine sahip katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 3,31$), 5501 TL ve üstü gelir düzeyine sahip katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 3,42$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar, 4501 ve 5500 ve 5501 TL ve üstü gelir düzeyine sahip grubu katılımcıların diğer gelir grubundaki katılımcılara kıyasla *örgütsel bağlılıklarına* ait düşüncelerinin daha pozitif olduğunu göstermiş ve aralarındaki ilişkinin anlamlı farklılık yarattığı tespit edilmiştir (F:5,238; $p < 0,05$). Yüksek gelir düzeyine sahip olan katılımcıların örgütsel bağlılık oranlarının yüksek olmasında maddi kaygıların diğer gelir düzeyindeki katılımcılara göre daha düşük olmasından kaynaklandığı düşünülebilir.

Duygusal bağlılık boyutunda 2500-3500 TL gelir düzeyine sahip katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 2,81$), 3501-4500 TL gelir düzeyine sahip katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 3,32$), 4501-5500 TL gelir düzeyine sahip katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 3,40$), 5501 TL ve üstü gelir düzeyine sahip katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 3,49$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar, 4501 ve 5500 ve 5501 TL ve üstü gelir düzeyine sahip grubu katılımcıların diğer gelir grubu katılımcılara kıyasla *örgütsel bağlılıklarına* ait düşüncelerinin daha pozitif olduğunu göstermiş ve aralarındaki ilişkinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir (F:4,772; $p < 0,05$).

Devam bağlılık boyutunda 2500-3500 TL gelir düzeyine sahip katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 2,77$), 3501-4500 TL gelir düzeyine sahip katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 3,13$), 4501-5500 TL gelir düzeyine sahip katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 3,38$), 5501 TL ve üstü gelir düzeyine sahip katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 3,39$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar, 4501 ve 5500 ve 5501 TL ve üstü gelir düzeyine sahip grubu katılımcıların 20-25 yaş grubu katılımcılara kıyasla *örgütsel bağlılıklarına* ait düşüncelerinin daha pozitif olduğunu göstermiş ve aralarındaki ilişkinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir (F:4,641; $p < 0,05$).

Normatif bağlılık boyutunda 2500-3500 TL gelir düzeyine sahip katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 2,92$), 3501-4500 TL gelir düzeyine sahip katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 3,19$), 4501-5500 TL gelir düzeyine sahip katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 3,24$), 5501 TL ve üstü gelir düzeyine sahip katılımcılarının ortalaması ($\bar{x} = 3,38$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre, 4501 ve 5500 ve 5501 TL ve üstü gelir düzeyine sahip grubu katılımcıların 20-25 yaş grubu katılımcılara kıyasla *normatif bağlılıklarına* ait düşüncelerinin daha pozitif olduğu görülmüş ve aralarında anlamlı farklılık tespit edilmiştir (F:2,736; $p < 0,05$).

Tablo 5.12. Katılımcıların Örgütsel Bağlılıklarının Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi

		N	x	ss	F	p	Post hoc Tukey
Duygusal bağlılık	0 - 5 yıl ^a	34	3,37	0,699	3,679	,020	
	6- 10 yıl ^b	28	3,03	0,797			a,c/b
	10 yıl ve üstü ^c	28	3,41	0,637			
	Toplam	90	3,28	0,725			
Devam bağlılığı	0 - 5 yıl ^a	34	3,36	0,669	3,096	,029	
	6- 10 yıl ^b	28	3,02	0,552			a,c/b
	10 yıl ve üstü ^c	28	3,23	0,769			
	Toplam	90	3,18	0,678			
Normatif bağlılık	0 - 5 yıl ^a	34	3,31	0,733	,806	,450	
	6- 10 yıl ^b	28	3,12	0,405			
	10 yıl ve üstü ^c	28	3,17	0,638			
	Toplam	90	3,21	0,616			
Örgütsel bağlılık	0 - 5 yıl ^a	34	3,35	0,660	3,413	,024	
	6- 10 yıl ^b	28	3,06	0,450			a,c/b
	10 yıl ve üstü ^c	28	3,24	0,605			
	Toplam	90	3,22	0,591			

Tablo 5.12’ de örgütsel bağlılık ölçeğinin katılımcıların tanımlayıcı özelliklerinden kıdem değişkenine göre analiz tablosu verilmiştir. Veriler incelendiğinde, katılımcıların kıdem değişkeni açısından anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Tablo incelendiğinde ise;

Örgütsel bağlılık ölçeğinde ($\bar{x} = 3,35$) ortalama ile 0-5 yıl kıdemli katılımcılar, ($\bar{x} = 3,06$) ortalama ile 6-10 yıl kıdemli katılımcılar ve ($\bar{x} = 3,24$) ortalama ile 10 yıl ve üzeri kıdemli katılımcıların oranları tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, 0-5 ve 10 yıl ve üstü kıdemi sahip grubun 6-10 yıl kıdeme sahip katılımcılara göre *örgütsel bağlılıklarına* ait fikirlerinin daha olumlu olduğu ve aralarında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ($F:3,413$; $p<0,05$).

Duygusal bağlılık alt boyutunda ($\bar{x} = 3,37$) ortalama ile 0-5 yıl kıdemli katılımcılar, ($\bar{x} = 3,03$) ortalama ile 6-10 yıl kıdemli katılımcılar, ($\bar{x} = 3,41$) ortalama ile 10 yıl ve üzeri kıdemli katılımcıların oranları tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, 0-5 ve 10 yıl ve üstü kıdeme sahip grubun 6-10 yıl kıdeme sahip gruba kıyasla *duygusal bağlılıklarına* ait görüşlerinin daha pozitif olduğu ve aralarında anlamlı farklılık oluşturduğu görülmüştür ($F:3,679$; $p<0,05$).

Devam bağlılık alt boyutunda ($\bar{x} = 3,38$) ortalama ile 0-5 yıl kıdemli katılımcılar, ($\bar{x} = 3,02$) ortalama ile 6-10 yıl kıdemli katılımcılar, ($\bar{x} = 3,23$) ortalama ile 10 yıl ve üzeri kıdemli katılımcıların oranları tespit edilmiştir. Sonuçlar, 0-5 ve 10 yıl ve üstü kıdemi sahip grubun 6-10 yıl kıdeme sahip katılımcılara göre *duygusal bağlılıklarına* ait görüşlerinin daha olumlu olduğunu göstermiş ve aralarında anlamlı farklılık yaratmıştır ($F:3,096$; $p<0,05$).

Normatif bağlılık boyutunda ($\bar{x} = 3,31$) ortalama ile 0-5 yıl kıdemli katılımcılar, ($\bar{x} = 3,12$) ortalama ile 6-10 yıl kıdemli katılımcılar, ($\bar{x} = 3,17$) ortalama ile 10 ve üzeri kıdemli katılımcıların oranları tespit edilmiştir. Katılımcıların *duygusal bağlılıklarının* kıdem değişkenine göre ait düşüncelerinin daha pozitif olduğu görülmüş ve aralarında anlamlı farklılık yaratmıştır (F:0,806; p>0,05).

5.3. Örgütsel Bağlılık ile A Tipi Kişilik (Davranış) Arası Korelasyon Analizi

Araştırmada kullanılan örgütsel bağlılık ile Davranış özellikleri arası korelasyon analizi tabloda verilmiştir.

Tablo 5.13. Örgütsel Bağlılık ile A Tipi Kişilik (Davranış) Arası Korelasyon Analizi

		İşe verilen önem	Hıza verilen önem	Sosyal etkilerden uzaklaşma	Zamana verilen önem	Davranış ölçeği
Örgütsel bağlılık	r	,508**	,425**	,621**	,353**	,587**
	p	,000	,000	,000	,001	,000
	N	90	90	90	90	90
Duygusal bağlılık	r	,479**	,386**	,575**	,307**	,538**
	p	,000	,000	,000	,003	,000
	N	90	90	90	90	90
Devam bağlılığı	r	,415**	,314**	,495**	,342**	,482**
	p	,000	,003	,000	,001	,000
	N	90	90	90	90	90
Normatif bağlılık	r	,441**	,421**	,564**	,277**	,525**
	p	,000	,000	,000	,008	,000
	N	90	90	90	90	90

- Örgütsel bağlılık ile davranış ölçeği arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır (r: 0.587, p<0.01),
- Örgütsel bağlılık ile işe verilen önem boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır (r: 0.508, p<0.01),
- Örgütsel bağlılık ile hıza verilen önem boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır (r: 0.425, p<0.01),
- Örgütsel bağlılık ile sosyal etkilerden uzaklaşma boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır (r: 0.621, p<0.01),
- Örgütsel bağlılık ile zamana verilen önem boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır (r: 0.353, p<0.01),
 - Duygusal bağlılık ile işe verilen önem boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır (r: 0.479, p<0.01),

- Duygusal bağıllık ile hıza verilen önem boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır (r: 0.386, $p<0.01$),
- Duygusal bağıllık ile sosyal etkilerden uzaklaşma boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır (r: 0.575, $p<0.01$),
- Duygusal bağıllık ile zamana verilen önem boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır (r: 0.307, $p<0.01$),
- Devam bağıllığı ile işe verilen önem boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır (r: 0.415, $p<0.01$),
- Devam bağıllığı ile hıza verilen önem boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır (r: 0.314, $p<0.01$),
- Devam bağıllığı ile sosyal etkilerden uzaklaşma boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır (r: 0.495, $p<0.01$),
- Devam bağıllığı ile zamana verilen önem boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır (r: 0.342, $p<0.01$),
- Normatif bağıllık ile işe verilen önem boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır (r: 0.441, $p<0.01$),
- Normatif bağıllık ile hıza verilen önem boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır (r: 0.421, $p<0.01$),
- Normatif bağıllık ile sosyal etkilerden uzaklaşma boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır (r: 0.564, $p<0.01$),
- Normatif bağıllık ile zamana verilen önem boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır (r: 0.564, $p<0.01$).

Örgütsel bağıllık ile A tipi (Davranış) arasındaki korelasyon analizi detaylı bir şekilde incelendiğinde, katılımcıların genelinde örgütsel bağıllığın davranışlarına pozitif yönde etki ettiği görülmüştür. Örgütsel bağıllığı güçlü olan çalışanların mesai saatleri içerisinde zamana, hıza, işe verdikleri önem yüksek olmuş ve işlerini aksatacak her türlü sosyal etkilerden uzak durma eğilimi göstermişlerdir.

5.4. Davranışın Örgütsel Bağlığa Etkisinin Regresyon Analizi

Tablo 4.21 'de katılımcıların üzerinde yapılan araştırma sonucunda davranışın ve örgütsel bağıllık etkisi regresyon testi bulguları verilmiştir.

Tablo 5.14. Davranış Özelliklerinin Örgütsel Bağlılığa Etkisi

Değişken		B	Standart Hata B	β	t	p
Model	Sabit	0,967	,332		2,910	,005
	X (Davranış)	0,690	,102	,587	6,797	,000
	R = 0,587 R ² = 0,344 Düz R ² : 337 F _(1, 88) = 46,200 p = 0,000					
Y (Örgütsel bağlılık) = 0,967 – 0690*X						

Tablo 5. 14 'de regresyon analizi yapılmıştır. Veriler incelendiğinde davranış ile örgütsel bağlılık arasında yaklaşık %58 oranında pozitif yönde bir etkileşim gözlenmiştir (R= 0,587). Ayrıca davranışın, Örgütsel bağlılığı %34 oranında artırdığı görülmektedir (R²= 0,344).

Tablo 5.15. Davranış Özellikleri Alt Boyutlarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi

	Değişken	B	Standart Hata B	β	t	p
Model	Sabit	1,896	,257		7,371	,000
	X ₁ (işe verilen önem)	,114	,111	,018	2,123	,036
	X ₂ (hıza verilen önem)	-,109	,084	,127	-2,240	,031
	X ₃ (sosyal etkilerden uzaklaşma)	,343	,082	,561	4,182	,000
	X ₄ (zamana verilen önem)	,107	,081	,182	2,298	,022
R = 0,637 R ² = 0,405 F _(4, 94) = 14,488 p = 0,000						
$Y (\text{Örgütsel bağlılık}) = 1,896 - 0,114X_1 - (-0,109)X_2 - 0,343X_3 - 0,107X_4$						

Tablo 5.15'da görülen çoklu regresyon modeline göre, davranış özellikleri ile Örgütsel bağlılık ilişkisinin pozitif yönde olduğu tespit edilmiştir (R=0,637). Davranış özellikleri boyutlarından oluşan bu çoklu modelde davranış özelliklerinin Örgütsel bağlılığı %40 oranında artırdığı gözlenmiştir (R²= 0,405). Bağımsız değişken olan A tipi kişilik (davranışsal) alt boyutlarının, bağımlı değişken olan örgütsel bağlılığa olan etkileri yüksekten düşüğe doğru X₃ (sosyal etkilerden uzaklaşma), X₁ (işe verilen önem), X₄(zamana verilen önem), X₁(hıza verilen önem), boyutlarının örgütsel bağlılığa üzerindeki etkisi anlamlıdır (p<0,05). Bu sonuçlara göre, elde edilen veriler araştırma hipotezlerini desteklediğini ortaya koymuştur.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın son bölümü olan bu bölümde, araştırma boyunca izlenen yöntem ile elde edilen bulgular istatistiki şekilde açıklanmıştır. Varılan sonuçlar neticesine göre sorunları çözüme ulaştırmak için bazı önerilerde bulunulmuştur.

Çağımızda ticari olan olmayan örgüt sayılarındaki artışın rekabeti artırması beraberinde pazar paylarını koruma ve varlıklarını devam ettirme sorununu da getirmiştir. Örgütlerin bu sorunlarını çözmede insan faktörüne daha fazla önem vermeye başladıkları görülmüştür. İnsan faktörü bir örgütün varlığını devam ettirmesinde temel faktörlerden biridir. Bu nedenle örgüt amaç ve hedeflerine uygun çalışanlar, maksimum verim alınmasında önemli rol oynamaktadır. Çalışanların örgütü benimsemesi, örgütün vizyon ve misyonuna sahip çıkması kısacası örgütün maddi/manevi çıkarlarını kendi çıkarlarıymış gibi gözetmeleri gerekir. Bireylerin örgüt bağlılıkları arttıkça örgütün amaçlarını gerçekleşmesi daha da kolaylaşacaktır. İnsan doğası gereği karmaşık bir varlık olduğundan dolayı her çalışanın örgüte olan bağlılığı farklı şekilde ve etkiyle görülmektedir. A tipi kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılığın hangi boyutuyla ilişkili olduğu oldukça önem arz etmektedir.

Finans sektörünün en önemli kollarında olan bankalar, ülke ekonomisinin kalkınmasında en önemli rolü üstlendikleri için yoğun çalışma koşullarına sahiptirler. Bu nedenle çalışanların bu yoğun tempoya ayak uydurabilmeleri kişilikleriyle yakından alakalı bir durumdur. Bu çalışmada elde edilen sonuçlarda, özel ya da kamu farketmeksizin kişilerin çalıştıkları örgüte olan bağlılıklarında kişilik özelliklerinin önemli etkisi olmuştur. Yapılan araştırma neticesinde örgütsel bağlılık ile A tipi kişilik özelliği (Davranış) arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca bu iki ana konunun alt boyutları arasında da aynı ilişki söz konusu olmuştur.

A tipi kişiliğe sahip bireyler genellikle sabırsız, aceleci, rekabetçi, mükemmelliyetçi, dakik olma, kıskançlık, bazen saldırgan ve öfkeli gibi birçok özelliğe sahiptirler. Bu özellikleri örgütsel bağlılıkları üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Özellikle işe verilen önem ve sosyal etkilerden uzaklaşma duygusal bağlılığı anlamlı ve pozitif yönde etkilemiştir. Bu iki davranış kategorisindeki katılımcıların işlerine önem vermesi ve sosyal etkilerden uzaklaşması örgüte olan bağlılıklarını duygusal anlamda etkilemektedir. A tipi kişilerin sıcakkanlı olma, sadakate önem verme ve insan ilişkilerini pozitif yönde sürdürme gibi karakteristik özellikleri düşünülürse örgüte duygusal anlamda bağlanmaları olası bir durum olarak görülebilir. Bu nedenle de duygusal bağlılığın gereği sadakatlerini yitirmemek için işlerine daha fazla önem verir ve işlerini aksatacak sosyal etkilerden uzak durmaya özen gösterirler.

Aynı şekilde sosyal etkilerden uzaklaşan ve işe önem veren katılımcılarda hem normatif bağlılıklarının hem de devam bağlılıklarının daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Katılımcılar normatif bağlılıkta duygusal bağlılığa göre biraz daha farklı olarak örgütte devam etmelerini ahlaki bir eylem olarak görürler ve bu nedenle örgütte çalışmaya devam etmeleri gerektiğini düşünürler.

Örgüte karşı sadakatlerini göstermek ve işlerini özenle yaptıklarını göstermek için zaman zaman sosyal etkilerden uzak durabilirler. Sosyal etkilerden uzak durmaları işleriyle daha fazla ilgilenmelerine sebep olur ve kişinin yaşam koşulları, kişisel özellikleri normatif bağlılığa daha yatkın olduğu için örgüte karşı bu bağlarında artış gözlenmiştir. Sosyal etkilerden uzaklaşan ve işlerine daha fazla önem veren katılımcıların devam bağlılıklarının yüksek olmasında ki sebep ise katılımcıların tamamen kendilerini çalışmak zorunda hissetmeleri ile alakalı bir durumdur. Alternatif işler bulamama endişesi, kişinin kişisel ve demografik özellikleri bu durum üzerinde de etkili olabilmektedir.

Sonuç olarak her örgütte aynı bağlılık düzeyi görülmeyebilir. Bazı durumlarda bir örgüt için normatif bağlılık yeterliyken bazen hem duygusal hem de devam bağlılığı yeterli gelmeyebilir. Burada çalışanların örgüte karşı tutumları oldukça önemlidir. Her örgüt, çalışanlarının örgüte olan bağlılıklarını sağlayacak ve artıracak tedbirler almalıdır. Yöneticilerin hem örgütü hem de çalışanlarını iyi tanımalı ve buna göre alınacak tedbirlerden sonuç beklemelidir. Bu nedenle işverenlerin eleman seçimlerinde işe doğru kişilik düzeyinde elemanları tercih etmelidirler. Araştırma sonucunda, işe verilen önem ve sosyal etkilerden kaçma gibi kişilik özelliklerine yatkın elemanların örgüt çıkarları için daha avantajlı olacağı görülmüştür.

Yönetimlere örgütsel bağlılığı artırmaları ve korumaları amacıyla şu önerilerde bulunulmuştur:

- Yeni çalışanlar örgüte alınmak istendiğinde veya mevcut çalışanlar işten çıkarılmak istendiğinde kişilik özellikleri dikkate alınmalıdır çünkü kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılığı artırmada önemli bir rol oynadığı gözlemlenmiştir.
- Çalışanlar arasında görev dağılımı yapılırken önemli kriter olan kişilik özelliklerine dikkat edilmelidir. Kişilik özelliğine uygun görev dağılımı işleri daha verimli kılacaktır.
- Çalışanların örgüte bağlılıklarını artırmak amacıyla gerekli maddi manevi koşullar sağlanmalıdır.
- Yöneticiler örgütsel bağlılık kavramını tek boyutta düşünmemeli ve örgütsel bağlılığın farklı boyutlarının da çalışanlarda etkili olduğunu unutmamalıdır.
- Aynı zamanda kişilik faktörünü de çok yönlü düşünülerek çalışanların örgüte bağlılığı yönünde rolü unutulmamalıdır.
- Yöneticiler tarafından güçlü bir örgütsel bağlılığın oluşması için gerekli zemin oluşturulduğunda; çalışanlar arasında verimlilik, disiplin, motivasyon da artacaktır.
- İşe alım durumlarında genel olarak evli adayların yerine bekâr adayların tercih edilmesi durumunun yanılgıya neden olabileceği ihtimali düşünülmelidir. Yapılan

bu araştırma sonucunda, evli kadınların örgütsel bağlılıklarının bekâr kadınlara göre daha güçlü olduğu görülmüştür.

- Yöneticiler, işe aldıkları bireylerden bir anda örgüte bağlanmalarını beklememelidirler. Tanışma, anlaşma ve alışma gibi evreleri geçirmelerini ve bu süreçte gözlemlmelerini sabırla sürdürmelidirler.



7. KAYNAKLAR

- Abdulla, H.A ve Shaw, J.D. (1999). Personal Factors and Organizational Commimment: Main and Interactive Effects in the United Arab Emirates. *Journal of Managerial Issues*, 11(1), 77-93.
- Abdullah, I. ve Rashid, Y. (2013). Effect of Personality on Organisational Commitment and Employees' Performance: Empirical Evidence From Banking Sector of Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 17(6), 761-768.
- Abossra, A.D. (2017). The Effect of Job Involvement on Organizational Commimment. (Karabük Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Karabük.
- Abuzaid, A.N. (2018). The Relationship Between Ethical Leadership and Organizational Commitment in Banking Sector of Jordan. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 34(3), 187-203.
- Acarol, Ç. (2019). A Tipi Kişilik Özelliğinin Bireysel Yenilikçilik Üzerindeki Etkisi: Psikolojik Güçlendirmenin Aracı Örgütsel Adaletin Düzenleyici Rolü, İstanbul Teknik Üniversitesi, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, İstanbul.
- Aksoy, Ö. (2009). Öğretmen ve Okul Yöneticilerinde A Tipi Kişilik Özellikleri ile Tükenmişlik İlişkileri ve Bayrampaşa İlçesi İlköğretim Okullarında Yapılan Bir Uygulama. Beykent Üniversitesi, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul.
- Allen, N.J. ve Grisaffe, D.B. (2001). Emplooye Commimment to the Organizational and Customer Reactions: Mapping the Linkages. *Human Resource Management Review*, 11(3), 209-236.
- Allen, N.J. ve Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commimment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Allen, N.J. ve Meyer, P.J. (1991). A Three- Component Conceptualization of Organizational Commimment. *Human Reseource Management Rewiev*, 1, 61-89.
- Allık, J. ve McRae, R.R. (2004). Toward A Geography of Personality Traits. *Article in Journal of Cross-Cultural Psychology*, 35(1), 13-28.
- Ariani, D.W. (2013). The Relationship Between Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior. *International Journal of Business Administration*, 4(2), 46-56.
- Atkinson, R.L., Atkinson, R.C., Smith, E., Bem, D., Hoeksema, H.N.(2010). *Psikolojiye Giriş*. Çev. Alogan,Y. Ankara: Arkadaş Yayınevi.
- Bar-haim, A. (2019). *Organizational Commimment: The Cash of Unrewarded Behavior*. Israel: World Secientific Publishing.
- Baş T. (2008). *Anket*. 5. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınevi
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Bozkaya, E. (2013). Örgüt Çalışanlarının Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. (Balıkesir Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Balıkesir.
- Bozkurt, Ö. (2006). Girişimcilik Eğiliminde Kişilik Özelliklerinin Önemi. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1(2), 93-111.

- Bushra, F. ve Usman, A. (2011). Effect Of Transformational Leadership On Employees' Job Satisfaction and Organizational Commitment in Banking Sector of Lahore(Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*, 2(18), 261-267.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Canman, A.D. (1995). Çağdaş Personel Yönetimi. Ankara: Todaie Yayınları
- Chen, T., Chang, P., Yeh, C. (2004). A Study of Career Needs, Career Development Programs, Job Satisfaction and the Turnover Intentions of R&D Personnel. *Career Development International*, 9(4), 425.
- Cohen, A. (1993). Organizational Commimment and Turnover: A Meta-Analysis. *The Academy of Management Journal*, 36(5), 1140-1157.
- Cohen, A. (2007). Commimment Before and After: An Evaluation and Reconceptualization of Organizational Commimment. *Human Resource Management Review*, 17(3), 336-354.
- Cüceloğlu, D. (2006). İnsan ve Davranışı. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çelik, G.T. ve Oral, E.M. (2014). Türk İnşaat Sektörü Çalışanlarının Kişilik Özelliklerinin, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini ile İlişkisi. *Çukurova Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 28(2), 15-26.
- Çelik, G. (2019). Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin İş Performansı Üzerine Etkileri: Gümrük Muhafaza Teşkilatı Örneği, (Tarsus Üniversitesi, *Yüksek Lisans Tezi*), Tarsus.
- Çırpan, H. (1999). Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması, (İstanbul Üniversitesi, *Yayımlanmamış Doktora Tezi*), İstanbul, s.51.
- Çokluk, O., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Darshani, RK. (2014). A Review of Personality Types and Locus of Control as Moderators of Stress and Conflict Management. *International Journal of Scientific Research*, 4(2), 1-8.
- Demirtaş, E. (2011). Çalışanların Kişisel Özelliklerinin ve Kişisel Değerlerinin, İş Değerlerine ve Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi. (Maltepe Üniversitesi, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), İstanbul.
- Erdheim, J., Wang, M. Ve Zickar, M. (2006). Linking The Big Five Personality Constructs to Organizational Commitment. *Personality and Individual Differences*, 41, 959-970.
- Etzioni, A. (1975). *Comparative Analysis of Complex Organizations*. London. The Free Press.
- Fink, S.L. (1993). Hight Commimment Workplaces. New York. Quorum Books.
- Freud, S. (2019). Yaşamım ve Psikoanaliz. Çev. Kâmuran ŞİPAL. Say Yayınları.
- Grusky, O. (1966). Career Mobility and Organizational Commimment. *Sage Publications*, 10(4), 488-503.
- Gül, H. Ve Oktay, E. (2005). Demografik Değişkenlerin Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılıkla İlişkileri Üzerine Bir Araştırma, *İktisat İşletme ve Finans*, 20(29), 65-83.
- Gündoğan, T. (2009). Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması. (*Uzmanlık Yeterlilik Tezi*), Ankara.
- Hackney, C. (2012). Personality, Organizational Commitment And Job Search Behavior: A Field Study. *Tennese Research And Creative Exchange*.

- Hassan, S. ve Mahmood, B. (2016). Relationship Between HRM Practices and Organizational Commitment of Employees: An Empirical Study of Textile Sector In Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting*, 6(1), 23-28.
- Hawkins, I. (2019). Exploring The Relationship Between Personality Traits And Organisational Commitment In An Irish Healthcare Organisation. Dublin Business School.
- Hazar, Ç.M. (2006). Kişilik ve İletişim Tipleri. *Selçuk İletişim*, 4(2), 125-140.
- Hellriegel, D., Slocum, J.W.JR., Woodman, R.W. (1992). *Organizational Behavior*. New York:West Publication Company.
- Hemingway, M.A. ve Smith, C.S. (1999). Organizational Climate and Occupational Stressors as Predictors of Withdrawal Behaviours and Injuries in Nurses. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 285-299.
- Hoffman, B., Ineson, E.M. Ve Stewart, M.I. (2015). Personality As An Indicator Of Organizational Commitment.
- Hussein, B.A. (2014). Relationship Between Personality Types A and B and Creativity Level of Secondary School Student's In Kwara State, Nigeria. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 19(8), 58-63.
- Irshad, E. ve Naz, S. (2011). Job Satisfaction, Organizational Commitment
- İnanır, A. (2012). Konaklama İşletmelerinde İşgörenlerin Kişilik Tipleri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. (Afyon Kocatepe Üniversitesi, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Afyon.
- Jaros, S.J. (1997). An Assesment of Meyer and Allen's (1991) Three-Component Model of Organizational Commitment and Turnover Intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 51(3), 319-337.
- Kanter, R.M.(1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499-517.
- Kelman, H.C. (1958). Compliance, Identification and Internalization : Three Processes of Attitude Change. *The Journal of Conflict Resolution*, 2(1), 51-60.
- Khodabakshi, 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.
- Khoeini, F. ve Attar, B.N. (2015). Personality Characteristics and Organizational Commitment in Iranian Employess. *International Journals of Scientific Reports*, 1(1).
- Koutroumanis, D.A., Alexakis, D. ve Dastoor, B.R. (2015). The Influence Organizational Culture Has On Commitment in the Restaurant Industry. *Journal Small Business Institute*, 11(2), 27-40.
- Lapsley, D.K. ve Stey, D.C. (2011). Id, Ego and Superego. *Encyclopedia of Human Behavior*,
- Lin, S.(1989). *Justice in Performance Appraisal: A Comparison of Demographic, Employment and Organizational Characteristics in Predicting Organizational Outcomes*. Degree of Doctor of Philosophy, University of Pittsburgh, Pittsburgh, s.58.
- Lorance, J. (1987). *A Test of "Gender" and "Job" Model of Sex Differences in Job Involvement*. Oxford Journals, 66(1), 121-142.
- Mathieu, J.E. ve Zajac, D.M. (1990). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.

- McNabb, D.E. ve Sepic, F.T. (1995). Culture, Climate and Total Quality Management: Measuring Readiness for Change. *Public Productivity & Management Review*, 18(4), 369-385.
- Mcshane, S.L. ve Glinow, M.V.A. (Çev. Ed. Günsel A., Bozkurt, S.) (2016). *Örgütsel Davranış*. Ankara. Nobel Akademik.
- Millon, T., Lerner, M.J., Weiner, I.B. (2003). *Handbook of Psychology: Personality and Social Psychology*. Florida.
- Morrow, P.C. (1983). Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment. *Academy of Management*, 8(3), 486-500.
- Mount, M.K., Barrick, M.R., Scullen, S.M., Round, J. (2005). Higher-Order Dimensions of the Big Five Personality Traits and the Big Six Vocational Interest Types. *Personnel Psychology*, 58, 447- 478.
- Mowday, R.T., Steers, R.M., Porter, L.W.(1978). The Measurement of Organizational Commitment. *Graduate School of Management University of Oregon*, 15, 2-3-4.
- Nortcraft, G.B. ve Neale, M.A. (1990). *Organizational Behavior*. New York: Dryden Press.
- Ocak, S., Gider, Ö., Gider, N. ve Top, M. (2017). Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Özdeşleşme Üzerinde Etkileri: Bir Kamu Hastanesi Örneği. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, Sayı:82.
- Oliver, N. (1990). Rewards, Investments, Alternatives and Organizational Commitment: Empirical Evidence and Theoretical Development. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 19-31.
- Orhan, M. (2019). Investigating the Relationship Between Employee Motivation and Organizational Commitment, (Akdeniz Üniversitesi, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Antalya.
- Özer, Y. (2011). Örgüt Çalışanlarının Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. (Maltepe Üniversitesi, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), İstanbul.
- Özsoy, E. (2013). A Tipi ve B Tipi Kişilik ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. (Sakarya Üniversitesi, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Sakarya.
- Özsoy, E. ve Yıldız, G. (2013). Kişilik Kavramının Örgütler Açısından Önemi: Bir Literatür Taraması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 1-12.
- Pak, N. (2008). The Effect of Organizational Career Management on Organizational Commitment, (Marmara Üniversitesi, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), İstanbul.
- Panaccio, A ve Vandenberghe, C. (2012). Five-Factor Model of Personality and Organizational Commitment: The Mediating Role of Positive and Negative Affective States. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 647-658.
- Pelit, E., Türkmen, F. ve Yarmacı, N. (2010). Turizm Sektöründeki İşgörenlerin Kişilik Özelliklerini Değerlendirmeye Yönelik Bir Araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(1).
- Penley, L.E. ve Gould, S. (1988). Etzioni's Model of Organizational Involvement: A Perspective for Understanding Commitment to Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 9(1), 43-59.
- Pertev, E. (2006). A ve B Tipi Kişilik Özellikleri ile Stres Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. (Marmara Üniversitesi, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), İstanbul.
- Q'Reilly, C. Ve Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.

- Randal, D.M. (1987). Commimment and Organization: The Organizational Man Revisited. *Acedemy of Management Review*, 12(3), 460-471.
- Receoğlu, E., Er, E. Ve Şahin, F. (2013). Öğretim Elemanlarının Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. *Turkish Studies*, 8(6), 603-617.
- Rizzo, J.R., House, R.J., Lirtzman, S.I. (1970). Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. *Sage Publications*, 15(2), 150-163.
- Salancik, G.R. (1977). Commitment and The Control of Organization Behavior and Belief, New Directions in Organization Behavior. Chicago: Clair Press.
- Samadov, S. (2006). İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık, (Dokuz Eylül Üniversitesi, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), İzmir.
- Shah, N. Ve Wahid, A. (2013). The Impact Of Personality Traits And Core Self Evaluation On Employees Organizational Commitment. European, Mediterranean & Middle Eastern Conference On Information System.
- Sheldon, M.E. (1971). Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commimment to the Organization. *Sage Publications*, 16(2), 143-150.
- Shepherd, R.L. (2017). Federally Mandated Furloughs: The Effect on Organizational Commimment and Organizational Ciltzenship Behavior. *Defence Acquisition Research Journal*, 24(1), 162-189.
- Siegfried, W. (2014). The Formation and Structure of the Human Psyche. *Undergraduate Philosophy Journal*, 2, 1-3.
- Spagnoli, P. ve Caetano, A. (2006). Personality and Organisational Commitment. *Career Development Internation*, 17(3), 255-275.
- Steers, R.M. (1997). Antecedents and Outcomes of Organizational Commimment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Tabachnick, B.G. ve Fidell, L.S. (2013). Using Multivariate Statistics. California: Pearson Yayıncılık.
- TDK, (2020). Türk Dil Kurumu Sözlükleri. 21 Temmuz 2020 tarihinde <http://sozluk.gov.tr> adresinden erişildi.
- Thiruvvarasi, M. Ve Kamaraj, M. (2017). Relationship Between Big Five Personality And Organizational Commitment: A Study Among Executives In A Public Sector Organization. *International Journal of Development Research*, 7(12), 17617-17623.
- Turner, R.H. (1978). The Role and The Person. *American Journal of Sociogoly*, 84(1), 1-23.
- Uçar, P. ve Kök, S.B. (2018). Özel Banka Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. *Asia Minor Studies, AGP Sempozyom Özel Sayısı*, 234-245.
- Weibo, Z., Kaur, S., Jun, W. (2009). New Development of Organizational Commimment: A Critical Review(1960-2009). *African Journal of Business Management*, 4(1), 012-020.
- Weiner, Y. (1982). Commimment in Organizations: A Normative View. *Acedemy of Management Review*, 7, 418-428.
- Widodo, W. ve Damayanti, R. (2020). Vitality of Job Satisfaction in Mediation: the Effect of Reward and Personality on Organizational Commitment. *Management Science Letters*, 2131-2138.

- Khako, D. (2017). The Moderating Effect of Perceived Organizational Support (Pos) in the Impact of Workload and Work Family Conflict on Organizational Commitment A Research in Hospital Nurse Staffing, (Hacettepe Üniversitesi, *Yüksek Lisans Tezi*), Ankara.
- Yıldız, E. (2018). A Case Study on Relationships Between Psychological Capital, Personality and Organizational Commitment. *International Journal of Business Administration*, 9(2), 99-122.
- Yılmaz, E. ve Ük, Z.Ç. (2019). Muhasebe Meslek Mensuplarının Kişilik Özellikleri İle İşe Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Muhasebe Ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, 12(3), 585-603.
- Yurtsever, H. (2009). Kişilik Özelliklerinin Stres Üzerine Etkisi ve Stresle Başa Çıkma Yolları: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. (Dokuz Eylül Üniversitesi, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), İzmir.
- Ziapour, A., Khatony, A., Kianipour, N. ve Jafary, F. (2015). Identification and Analysis of Labor Productivity Components Based on Achieve Model (Case Study: Staff of Kermanshah University of Medical Sciences). *Global Journal of Health Science*, 7(1), 315-321.