

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE ÖRGÜTSEL ADALET ALGISININ,
ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLA İLİŞKİSİ: GÖRGÜL BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ali ONURLUCAN

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Programı

ARALIK 2015

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE ÖRGÜTSEL ADALET ALGISININ,
ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLA İLİŞKİSİ: GÖRGÜL BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ali ONURLUCAN

1203817419

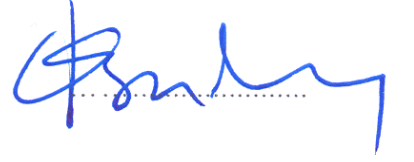
İşletme Anabilim Dalı

İşletme Programı

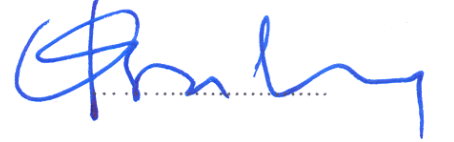
Tez Danışmanı: Prof. Dr. H. Nejat BASIM

Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 1203817419 numaralı Yüksek Lisans öğrencisi, Ali ONURLUCAN, ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE ÖRGÜTSEL ADALET ALGISININ, ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLA İLİŞKİSİ: GÖRGÜL BİR ARAŞTIRMA başlıklı tezini, aşağıda imzaları olan jüri önünde başarı ile sunmuştur.

Tez Danışmanı : Prof. Dr. H. Nejat BASIM
Başkent Üniversitesi



Jüri Üyesi : Prof. Dr. H. Nejat BASIM
Başkent Üniversitesi



Jüri Üyesi : Doç. Dr. H. Cenk SÖZEN
Başkent Üniversitesi



Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Asım YÜZBAŞIOĞLU
Türk Hava Kurumu Üniversitesi



Tez Savunma Tarihi: 23 Aralık 2015

TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum, “KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE ÖRGÜTSEL ADALET ALGISININ, ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLA İLİŞKİSİ: GÖRGÜL BİR ARAŞTIRMA” adlı çalışmamın, tarafımdan akademik etik ve kurallara aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım kaynakların kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

23.12.2015

Ali ONURLUCAN



ÖNSÖZ

Bu tez çalışmasının hazırlanması aşamasında bilimsel araştırmanın nasıl yapılması gerektiği konusunda yol haritasının belirlenmesinde ve sonrasında yardımını ve bilgilerini esirgmeden zaman gözetmeksizin tüm tecrübelerini aktaran danışmanım Prof. Dr. H. Nejat BASIM'a sonsuz şükranlarımı sunuyorum.

Aynı zamanda yardımlarını esirgemeyip desteklerini ve eleştirilerini paylaşan Türk Hava Kurumunun tüm çalışanlarına ve görev yaptığım kurumdaki arkadaşlarıma teşekkürü bir borç bilirim.

Ayrıca bu çalışmalarım esnasında gerekli sabır ve kolaylığı göstererek zamanımı daha verimli kullanmama yardımcı olan sevgili eşime ve bu süreçte onlarla beraber yeterince zaman geçiremeyip fazlasıyla ihmal ettiğimi düşündüğüm kızlarım ve oğluma sonsuz teşekkür ederim.

Aralık 2015

Ali ONURLUCAN

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLO LİSTESİ	viii
ŞEKİL LİSTESİ	x
KISALTMALAR	xi
ÖZET	xii
ABSTRACT	xiv
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	
1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	3
1.1 Bağlılık Kavramı	3
1.2 Örgütsel Bağlılık Kavramı	4
1.3 Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Etmenler	8
1.3.1 Kişisel Etmenler	8
1.3.2 Örgütsel Etmenler	12
1.3.3 Örgüt Dışı Etmenler	19
1.4 Örgütsel Bağlılık Sonuçları	20
1.4.1 İşgücü Devri	20
1.4.2 Performans	21
1.4.3 İşte Bulunmama (Devamsızlık) veya İşe Geç Gelme	21
1.4.4 Stres	22
1.4.5 Motivasyon	23
1.4.6 İşten Ayrılma	24
1.4.7 İş Doyumu (İş Tatmini)	25
1.5 Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Sonuçları	26
1.5.1 Düşük Düzeyde Bağlılığın Sonuçları	27
1.5.2 İlimli/Normal Düzeyde Bağlılığın Sonuçları	28
1.5.3 Yüksek Düzeyde Bağlılığın Sonuçları	28
1.6 Örgütsel Bağlılık Boyutları	29
1.6.1 Duygusal Bağlılık	30
1.6.2 Devam Bağlılığı	31
1.6.3 Normatif Bağlılık	31
1.7 Örgütsel Bağlılık Boyutlarına Etki Eden Etmenler	32
1.7.1 Duygusal Bağlılığa Etki Eden Etmenler	32
1.7.2 Devam Bağlılığına Etki Eden Etmenler	33
1.7.3 Normatif Bağlılığa Etki Eden Etmenler	34
İKİNCİ BÖLÜM	
2. KİŞİLİK KAVRAMI VE BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ	35
2.1 Kişilik Kavramı ve Tanımı	35
2.2 Kişilik Kuramları	38
2.2.1 Psikodinamik Kuramlar	39

2.2.2	Davranışçı ve Bilimsel Kuramlar	50
2.2.3	İnsancıl Kuramlar	56
2.2.4	Araştırma Odaklı (Ayrırcı Özellik) Kuramlar	59
2.2.5	Bilişsel Kuramlar	63
2.3	Kişiliğin Oluşmasında Etkili Olan Faktörler	65
2.3.1	Bedensel (Fizyolojik-Biyolojik) Faktörler	66
2.3.2	Sosyo-Kültürel Faktörler	68
2.3.3	Aile Faktörü	69
2.3.4	Sosyal Yapı ve Sosyal Sınıf Faktörleri	71
2.3.5	Coğrafi ve Fiziki Faktörler	72
2.3.6	Diğer Faktörler	73
2.4	Beş Faktör Kişilik Özellikleri	73
2.4.1	Dışadönüklük	76
2.4.2	Uyumluluk/Geçimlilik/Yumuşak Başlılık	76
2.4.3	Özdisiplin/Sorumluluk	77
2.4.4	Duygusal Denge/Nörotiklik	78
2.4.5	Gelişime Açıklık	80
2.5	Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi	80
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM		
3.	ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI VE BOYUTLARI	82
3.1	Örgütsel Adalet Kavramı ve Tanımı	82
3.2	Örgütsel Adalet Yaklaşımları	84
3.2.1	Reaktif-İçerik Teorileri	85
3.2.2	Proaktif-İçerik Teorileri	86
3.2.3	Reaktif-Süreç Teorileri	88
3.2.4	Proaktif-Süreç Teorileri	89
3.3	Örgütsel Adalet Boyutları	90
3.3.1	Dağıtım Adaleti (Dağıtımsal Adalet)	92
3.3.2	Süreç Adaleti (Prosedürel Adalet)	94
3.3.3	Etkileşim Adaleti (Etkileşimsel Adalet).....	95
3.4	Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi	98
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM		
4.	KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE ÖRGÜTSEL ADALET ALGISININ, ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLA İLİŞKİSİ: GÖRGÜL BİR ARAŞTIRMA	
4.1	Araştırmanın Amacı	101
4.2	Araştırmanın Önemi	101
4.3	Araştırmanın Evreni	101
4.4	Araştırmanın Modeli.....	102
4.5	Araştırmanın Hipotezleri	103
4.6	Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Aracı ve Ölçekler	103
4.7	Araştırmanın Sınırlılıkları	106
4.8	Anketin Güvenirliliği.....	107
4.9	Araştırmada Elde Edilen Bulgular ve Değerlendirilmesi	119
4.9.1	Katılımcıların Demografik özelliklerinin Değerlendirilmesi....	119
4.9.2	Faktör Analizi.....	121
4.9.3	Korelasyon Analizi.....	128
4.9.4	Regresyon Analizi	134

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER	141
5.1 Sonuç	141
5.2 Öneriler	144
KAYNAKÇA	145
EKLER.....	160
Ek-A Anket Formu.....	161
Ek-B İzin Belgesi	166
ÖZGEÇMİŞ.....	167

TABLO LİSTESİ

Tablo 1.1:	Örgütsel Bağlılık Tanımları	5
Tablo 1.2:	Örgütsel Bağlılık Çalışmaları	7
Tablo 1.3:	Bağlılık Düzeylerinin Olası Sonuçları	27
Tablo 2.1:	Beş Faktör Kişilik Yapısına İlişkin Yapılan Çalışmalar	75
Tablo 4.1:	Örgütsel bağlılık güvenilirlik istatistiği.	108
Tablo 4.2:	Örgütsel bağlılık madde-toplam istatistiği.	108
Tablo 4.3:	Duygusal bağlılık boyutunun güvenilirlik istatistiği.	109
Tablo 4.4:	Duygusal bağlılık boyutunun madde-toplam istatistiği.	109
Tablo 4.5:	Devam bağlılığı boyutunun güvenilirlik istatistiği.	109
Tablo 4.6:	Devam bağlılığı boyutunun madde-toplam istatistiği.	110
Tablo 4.7:	Normatif bağlılık boyutunun güvenilirlik istatistiği.	110
Tablo 4.8:	Normatif bağlılık boyutunun madde-toplam istatistiği.	110
Tablo 4.9:	Beş faktör kişilik özellikleri güvenilirlik istatistiği.	111
Tablo 4.10:	Beş faktör kişilik özellikleri madde-toplam istatistiği.	111
Tablo 4.11:	Dışadönüklük kişilik özelliği güvenilirlik istatistiği.	112
Tablo 4.12:	Dışadönüklük kişilik özelliği madde-toplam istatistiği.	112
Tablo 4.13:	Uyumluluk kişilik özelliği güvenilirlik istatistiği.	113
Tablo 4.14:	Uyumluluk kişilik özelliği madde-toplam istatistiği.	113
Tablo 4.15:	Özdisiplin kişilik özelliği güvenilirlik istatistiği.	114
Tablo 4.16:	Özdisiplin kişilik özelliği madde-toplam istatistiği.	114
Tablo 4.17:	Duygusal denge kişilik özelliği güvenilirlik istatistiği.	114
Tablo 4.18:	Duygusal denge kişilik özelliği madde-toplam istatistiği.	114
Tablo 4.19:	Gelişime açıklık kişilik özelliği güvenilirlik istatistiği.	115
Tablo 4.20:	Gelişime açıklık kişilik özelliği madde-toplam istatistiği.	115
Tablo 4.21:	Örgütsel adalet boyutlarının güvenilirlik istatistiği.	116
Tablo 4.22:	Örgütsel adalet boyutlarının madde-toplam istatistiği.	116
Tablo 4.23:	Dağıtım adaleti boyutunun güvenilirlik istatistiği.	117
Tablo 4.24:	Dağıtım adaleti boyutunun madde-toplam istatistiği.	117
Tablo 4.25:	Süreç adaleti boyutunun güvenilirlik istatistiği.	118
Tablo 4.26:	Süreç adaleti boyutunun madde-toplam istatistiği.	118
Tablo 4.27:	Etkileşim adaleti boyutunun güvenilirlik istatistiği.	118
Tablo 4.28:	Etkileşim adaleti boyutunun madde-toplam istatistiği.	118
Tablo 4.29:	Demografik özellikler frekans ve yüzde dağılımı.	119
Tablo 4.30:	Örgütsel bağlılık ölçeği KMO ve Bartlett testi.	122
Tablo 4.31:	Örgütsel bağlılık ölçeği faktör analizi.	123
Tablo 4.32:	Beş faktör kişilik ölçeği KMO ve Bartlett testi.	124
Tablo 4.33:	Beş faktör kişilik ölçeği faktör analizi.	125
Tablo 4.34:	Örgütsel adalet ölçeği KMO ve Bartlett testi.	127
Tablo 4.35:	Örgütsel adalet ölçeği faktör analizi.	127
Tablo 4.36:	Beş faktör kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık boyutları korelasyon analizi	130

Tablo 4.37:	Örgütsel adalet boyutları ile örgütsel bağlılık boyutları korelasyon analizi.	132
Tablo 4.38:	Örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılık boyutunun beş faktör kişilik özelliklerinden etkilenip etkilenmeme durumuna ilişkin regresyon analizi.....	134
Tablo 4.39:	Örgütsel bağlılık boyutlarından devam bağlılığı boyutunun beş faktör kişilik özelliklerinden etkilenip etkilenmeme durumuna ilişkin regresyon analizi.....	135
Tablo 4.40:	Örgütsel bağlılık boyutlarından normatif bağlılık boyutunun beş faktör kişilik özelliklerinden etkilenip etkilenmeme durumuna ilişkin regresyon analizi.....	136
Tablo 4.41:	Örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılık boyutunun örgütsel adalet boyutlarından etkilenip etkilenmeme durumuna ilişkin regresyon analizi.....	137
Tablo 4.42:	Örgütsel bağlılık boyutlarından devam bağlılığı boyutunun örgütsel adalet boyutlarından etkilenip etkilenmeme durumuna ilişkin regresyon analizi.....	138
Tablo 4.43:	Örgütsel bağlılık boyutlarından normatif bağlılık boyutunun örgütsel adalet boyutlarından etkilenip etkilenmeme durumuna ilişkin regresyon analizi.....	139
Tablo A.1:	Anket Formu.....	162
Tablo A.2:	Anket Formu.....	163
Tablo A.3:	Anket Formu.....	164

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1.1:	Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli	30
Şekil 4.1:	Araştırmanın Modeli	102

KISALTMALAR

df	:	Degrees of Freedom (Serbestlik Derecesi)
Sig	:	Signifinance (Önem)
SPSS	:	Statistical Packages for the Social Sciences (Sosyal Bilimler için İstatistik Paketi)

ÖZET

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE ÖRGÜTSEL ADALET ALGISININ, ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLA İLİŞKİSİ: GÖRGÜL BİR ARAŞTIRMA

ONURLUCAN, Ali

Yüksek Lisans, İşletme Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. H. Nejat BASIM

Aralık 2015, 167 Sayfa

Bu çalışmanın amacı, çalışanların örgütsel bağlılıklarının sağlanmasında çalışanlara ait kişilik özellikleri ile adalet algılarının yeri ve önemini anlatmaktır.

Bu araştırma ile elde edilen bulgular ve sonuçların, Türkiye'deki örgütsel davranış çalışmaları açısından gerek kişilik özellikleri ve örgütsel adalet algısı çalışmalarına gerekse örgütsel bağlılık çalışmalarına bir katkı sağlayacağı, örgütsel bağlılığın artırılması yönünde alınacak bireysel ve örgütsel tedbirlere yardımcı olabileceği düşünülmektedir.

Çalışma kapsamında örgütsel bağlılık; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç farklı boyutta, kişilik özellikleri; dışadönüklük, uyumluluk, özdisiplin, duygusal denge, gelişime açıklık, olmak üzere beş faktör olarak, örgütsel adalet algısı; dağıtım, süreç ve etkileşim adaleti olmak üzere üç boyutta ele alınmıştır. Kişilik özellikleri ve örgütsel adalet boyutları bağımsız değişken, örgütsel bağlılık boyutları ise bağımlı değişken olarak değerlendirilmiştir.

Çalışmanın evrenini, Manisa ilinde mobilya sektöründe faaliyet gösteren bir işletmedeki çalışanlar oluşturmaktadır. Yapılan çalışmada öncelikle literatür taramasına yer verilmiş sonrasında ise uygulama gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Elde edilen verilerin analizi için SPSS 21.0 for Windows istatistik paket programı yardımı ile yapılmıştır. Çalışmada verilerin güvenilirliğinin belirlenmesinde Cronbach Alfa katsayısı

kullanılmıştır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında bir ilişkinin olup olmadığı Pearson korelasyon analiz yöntemi ile değişkenler arasındaki etkileşim ise basit doğrusal regresyon analiz yöntemi ile incelenmiştir. Yapılan çalışma sonucunda, duygusal bağlılık ile etkileşim adaleti arasında, devam bağlılığı ile süreç adaleti arasında, normatif bağlılık ile dağıtım, süreç ve etkileşim adaleti arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık boyutları arasında ise herhangi bir ilişki tespit edilememiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Beş Faktör Kişilik Özellikleri, Örgütsel Adalet.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERSONALITY TRAITS AND ORGANIZATIONAL JUSTICE PERCEPTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: AN EMPIRICAL STUDY

ONURLUCAN, Ali

Master, Department of Management

Thesis Supervisor: Prof. Dr. H. Nejat BASIM

Dec-2015, 167 page

The purpose of this research is, pointing the importance of relationship between employees' personality traits and justice perceptions in terms of employees' organizational commitment.

The findings and results procured on this research will help personality traits and organizational justice perception in terms of organizational behavior studies in Turkey and developing individual and organizational precautions considering increased organizational commitment.

In the study, organizational commitment is considered in three different subsections which are; emotional commitment, continuous commitment and normative commitment. Personality traits are considered in five different subsections which are; extroversion, compatibility, self-discipline, emotional balance, openness to improvement, organizational justice perception is considered in three different subsections which are; distribution, process and interaction justice. Personality traits and organizational justice subsections are mentioned as independent variable, organizational commitment subsections are mentioned as dependent variable. The environment of the study is formed around employees working in a facility operating in furniture business in city Manisa. In the study, literature browse has been held firstly and then the action took its place. Survey has been used as a means of gathering data. And for the analysis, SPSS 21.0 Windows For Statistical Pack has

been used. Cronbach Alpha factor is also took its place. Relationship between dependent and independent variables are investigated via Pearson correlation analysis technique if there is any and interactions between variables are investigated via basic linear regression analysis technique. As a result, meaningful and positive relationship detected between emotional commitment and interaction justice, continuous commitment and process justice, normative commitment and distribution, process and interaction justice. No connection found between personality traits and organizational commitment subsections.

Key Words: Organizational Commitment, Five Subsections of Personality Traits, Organizational Justice.

GİRİŞ

Teknolojinin gelişmesiyle birlikte dünyanın herhangi bir yerinde geliştirilen ürün veya hizmetin güncel olarak takip edilebildiği, işlemlerin veya alışverişlerin sınır tanımadan yapılabildiği internet çağında bulunduğumuz bu günlerde, gelişmelere ayak uydurabilmek, rakip firmalarla rekabet edebilmek ve bunun sonucunda varlıklarını devam ettirebilmek işletmeler açısından son derece zor bir süreçtir.

Bu nedenle örgütlerde, çalıştığı işyerini kendisine ait aile şirketi gibi gören şirket açısından yaşanan olumlu veya olumsuz sonuçlara aynı paralelde tepki gösteren aidiyet duygusu gelişmiş nitelikli işgücüne ihtiyaç hissedilmektedir. Çalışanların müesseseyi sahiplenme şeklinde algılayıp özümsemesi ve o şirket içinde kalma arzusunun maksimum seviyeye çıkartılması için yeni tedbirler geliştirmesi, alternatif çözümler üreterek çalışanların yaptığı işten ve çalıştığı işletmeden memnun olmalarının sağlanması için işletmelere yeni görevler ve sorumluluklar yüklemektedir.

Bunun neticesinde; çalışanlar-işletmeler arasında, resmi kurallar dışında aynı tip olaylara aynı şekilde tepki verecek sosyal olarak genel kabul görmüş davranışsal kalıplar ortaya çıkacaktır. İşte bu davranış kalıplarından birisi olan örgütsel bağlılık; günümüzde çok sık karşımıza çıkmakta ve örgütler açısından yaşanması muhtemel işçi-işveren arasındaki problemlerin çözümünde en önemli bir araç olarak görülmektedir.

Hatta literatürde, konu ile ilgili çalışmalar yapan akademisyenlerin örgütsel bağlılığın, çalışanlar ile işletmelerin birbirini anlamasına yarar sağlayacak çok kuvvetli bir iletişim aracı olduğu konusunda aynı düşünceyi paylaştıkları, bağlılık düzeyi fazla olan çalışanların, performanslarını arttıracak ve bunun sonucunda verimliliğini yükselterek işletmeye katkılarının daha çok olacağı üzerinde durdukları ve araştırmalarını bu yönde yoğunlaştırdıkları gözlenmektedir.

Çalışanların bu duygulara sahip olabilmesi ve kendini örgüte karşı bağlı hissedebilmesi için, işletmeler tarafından, işe göre insan seçimi ve kurum içi

yapılması gerekli bazı kurallar zorunlu hale gelmektedir.

Bireylerin doğuştan veya sonradan oluşan kişisel özellikleri ile bu bireylerin algıladıkları örgütsel adalet olgusunun doğurduğu sonuçlar örgütsel bağlılığı etkileyeceği ve sonuçta oluşan bu bağlılık sayesinde iş verimliliğini attıracağı veya azaltacağı değerlendirilmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

1.1 Bağlılık Kavramı

Bu kavram eski söyleyiş şeklinde “sadakat” sadık olma durumunu açıklamaktadır. Askerin yurduna, kölenin efendisine, memurun ödevine, sadakati örneklerinde olduğu gibi. Bağlılık başkalarına veya bir düşünceye, kendimizden daha büyük bir şeye karşı bir bağlılığı, yapmak mecburiyetinde kaldığımız bir yükümlülüğü anlatan yüksek düzeyde bir duygudur (Ergun, 1975:99).

Bireylerin inanç ve tutumları arasında paralelliği öngören duygu hali şeklinde de tanımlanan bu kavram, kişilerin ne olduğunun ve ne olmak istediğinin açık bir işaretidir (İşcan ve Naktiyok, 2004:184). Bağlılık, kişinin olumsuz tutumlar, kaprisler gibi, tereddütle yüz yüze olduğu çeşitli durumlarda bile bağlılığı kabul edip saygı göstermesini gerektiren, zorlayıcı bir güçtür (Brown, 1996:241). Başka bir ifadeyle bağlılık, belli bir varlığa karşı duygusal bir yönelmedir (Meyer ve Allen, 1984:373).

Meyer ve Herscovitch ise bağlılığı, “belirli bir amaca ulaşmak için kişiyi belirli faaliyetlere yönelten güç” olarak açıklamaktadır (Muter Şengül, 2008:48). Bağlılık kavramının özünde ait olma duygusu yatmaktadır. Bağlılık her husustan önce karşılıklı ferasete dayanan insan güdülemesini iyi anlamaktan geçer (Bakan v.d., 2012:221). Bağlılık kimi zaman çok boyutlu, kimi zaman da tek boyutlu olarak incelenmiştir. Bunun yanında kaynaklarda çok farklı bağlılık formu tanımlanmıştır. Bunlar arasında mesleklere bağlılık, sendikalara bağlılık, hedeflere bağlılık ve örgüte bağlılık sıralanabilir (Aşan ve Özyer, 2008:130). Bu çalışmada; bağlılık çeşitlerinden olan ve günümüzde işletmeler açısından daha büyük bir önem arz eden örgütsel bağlılık kavramı ele alınacaktır.

1.2 Örgütsel Bağlılık Kavramı

Sanayileşmenin gün geçtikçe önemini artırması ve artan rekabet şartlarında örgütleri birbirinden ayıran en önemli özellik olarak kabul edilen işgörenlerin örgüt içinde tutulması artık bir mecburiyet arz etmektedir (Özdevecioğlu, 2003:115). Rekabet ortamlarında büyük bilgi birikimine sahip çalışanları işletmede tutmanın tek yolunun ücret olmadığı, çok farklı durumlarda bazı nitelikli işgörenin örgütten ayrıldığı ve daha az ücret karşılığında diğer örgütlerde çalışmaya başladığı gözlemlenmektedir (Özdevecioğlu, 2003:115). Örgüt ile bireyin arasındaki ahengin bir göstergesi sayılan bu kavram günümüzde çalışma yaşamında kârlılığı öngören ya da öngörmeyen bütün işletmeler için büyük önem arz etmektedir. (Çetin v.d., 2011:63). Örgütsel bağlılık, işgörenlerin örgüte gösterdikleri pasif bir sadakatten çok, örgütün başarılı olması ve amaçlarına ulaşmasına yardımcı olabilmek için bir şeyler yapma isteğini ortaya koydukları daha etkili bir ilişkiyi kapsamaktadır (Çetin v.d., 2011:63).

Literatürde, bağlılık kavramı ile ilgili olarak çok çeşitli tanımların yapıldığı görülmekte olup bunların birçoğu kişisel ve kurumsal öğeleri içermektedir. Ayrıca kaynaklarda “kurumsal bağlılık”, “örgütsel bağlılık”, “işletmeye bağlılık” “organizasyona bağlılık” kavramları birbirlerinin yerine de kullanılmaktadır (Duygulu ve Abaan, 2007:62). Kavram, Whyte tarafından 1956 yılında ilk olarak incelenmiş, sonrasında Porter başta olmak üzere Allen, Meyer, Becker, Steers ve Mowday gibi bir çok bilim adamı tarafından geliştirilmiştir (Gül, 2002:37).

Örgütsel bağlılık, bir kimsenin, örgütüne ait değerlere ve hedeflere taraflı ve etkili bağlılığı biçiminde açıklanmaktadır. Bağlılık hisseden çalışanlar, örgüte ait değer ve hedeflere kuvvetli bir şekilde inanmakta, örgütlerin vereceği emirlere ve beklentilere istekle yaklaşmaktadır (Balay, 2014:3). Örgütsel bağlılık konusundaki ilk tanımlamalardan birisi de Grusky (1966) tarafından yapılmıştır. Yazar örgütsel bağlılığı, “bireyin örgüte olan bağının gücü” şeklinde açıklamıştır (Yüceler, 2009:447). Allen ve Meyer ise işletmeye bağlılığı, genel olarak örgütün hedef ve değerlerini kabullenme ve bunlara güçlü bir inanç duyma, örgüte katkıda bulunmak için beklenenden daha fazla gayret gösterme ve örgüt üyeliğinin devamı için kuvvetli bir istek duyma şeklinde tanımlamıştır (Çakınberk v.d., 2011:94).

Araştırmacılar tarafından, farklı çeşitte örgütsel bağlılık tanımı yapılmış olmakla birlikte konunun anlaşılmasına katkı sağlayacağı düşünülen ve kronolojik sıra takip edilerek hazırlanan bazı tanımlar Tablo 1.1’de verilmiştir.

Tablo 1.1: Örgütsel Bağlılık Tanımları (Kardeş, 2009:4-5-6-7-8).

Yıl	Yazar	Örgütsel Bağlılığın Tanımı
1960	Becker	Çalışanların örgütle karşılıklı iki taraf olarak bahse girdikleri bir süreçtir.
1966	Grusky	Bireyin örgüte olan bağının gücüdür.
1966	Kiesler ve Sakamura	Kasti, bilinçli bir seçim olup, bireyin bağ kurduğu amaca karşı sorumluluk üstlenip, aktif olarak kendini adamasıdır.
1968	Kanter	Sosyal aktörlerin örgüt için enerji ve sadakat verme isteğidir.
1968	Lyman ve Porter	Bireyin örgüt için gönülden üstün çaba sarf etmesi, örgütte kalmak istemesi ve örgütün amaç ve değerlerini kabullenmesidir.
1969	Rietzer ve Trice	Örgütün kişiye göre anlamlılık düzeyine dayanan psikolojik bir olgudur.
1970	Hall, Schneider, Nygren	Örgütün ve bireyin amaçlarının zaman içinde bütünleşme veya uyumlu olma süreçleridir.
1970	Stebbins	Farklı bir sosyal özdeşleşmeyi seçmenin imkansızlığının farkında olmak veya yaptırım gücü altında belirli beklentileri reddetmektir.
1971	Sheldon	Örgütü olumlu değerlendirmek ve örgütün amaçları doğrultusunda çalışma isteğidir.
1971	Kiesler	Bireyin belli bir hareket tarzına ve çevresindeki kişilere bağlılık duyması ile belli davranışlara yönelmede kişinin, kendisini taahhüt altına koymasısıdır.
1973	Hrebiniak ve Alutto	Artan kazanç, statü, profesyonel özgürlük veya sosyal çevre için örgütten ayrılmama isteğidir.
1974	Buchanan II	Örgütün amaç ve değerlerine adanma olarak değerlendiren ve bir kimsenin, rolüne, araçsal bir değerden ayrı olarak, örgütün kendi iyiliği için bağlılık duymasısıdır.
1975	Dubin, Champoux, Porter	Örgütün üyesi olarak kalma arzusu, örgüt için yüksek çaba harcama ve örgütün amaç ve değerlerine inançlardan oluşan bir bütündür.
1977	Wiener ve Gechman	Bağlılığın konusu ile ilgili resmi kurallar ve normlara dayalı beklentileri aşan, sosyal olarak genel kabul görmüş davranışlardan oluşmaktadır.
1977	Steers	Belirli bir örgüte karşı bireyin özdeşleşmesi ve katılımındaki güçtür.
1979	Mowday, Steers, Porter	Belirli bir örgüte karşı bireyin özdeşleşme katılımındaki güçtür.
1980	Wiener ve Vardi	Bireyin örgütüne sadakati, örgütü için fedakarlık yapması ve örgütü eleştirmemesidir.
1981	Scholl	Bağlılık, davranışı yönlendiren güçtür.
1982	Wiener	Bireyin örgütün amaç ve değerler ile ilişkisinde, araçsal bir değerden tamamen ayrı olarak, örgütün kendi iyiliği için bağlılık duyması ve bu doğrultuda örgütün amaç ve değerleriyle özdeşleşip, onları içselleştirmesidir.
1983	Morrow	İşgörenin örgütte kalma ve onun için çaba gösterme arzusu ile örgütün amaç ve değerlerini benimsemesidir.
1983	Rusbult ve Farrel	Kişinin tatmin edici olmasa bile bir işe saplanıp kalması ve kendini işine psikolojik olarak bağlanmış hissetmesidir.
1984	Biggart ve Hamilton	Sosyal örgüte ve örgütsel role gösterilen bağlılıktır.
1985	Reichers	Üst yönetim, müşteriler, sendikalar ve toplum gibi çoklu öğelerinin amaçlarıyla özdeşleşme sürecidir.
1986	O' Reilly ve Chatman	Örgütün bakış açısı ve özelliklerini kabul etme ve kendine uyarlama derecesini göstermektedir.

Tablo 1.1 (Devam): Örgütsel Bağlılık Tanımları (Kardeş, 2009:4-5-6-7-8).

Yıl	Yazar	Örgütsel Bağlılığın Tanımı
1986	Schwenk	Kişinin belli bir hareket tarzına bağlılık göstererek, açık bir ödül veya ceza olmasa bile yapısını beğenme ve ona devam etme isteğidir.
1986	Chonko	Bencil çıkarlar ve ani ve değişken ilgilerden bağımsız örgütüne karşı duyduğu ilgidir.
1987	DeCotiis ve Summers	Örgütün amaç ve değerlerine taraflı, duygusal bağlılığı, amaç ve değerler kapsamında bireyin, rolünü örgütün iyiliği için yapmasıdır.
1989	Davis ve Newstrom	Çalışanın örgütü ile girdiği kimlik birliğinin derecesi ve örgütün aktif bir üyesi olmaya devam etmeye istekli olmasıdır.
1989	Geartner ve Nollen	Parasal kaygılar olmaksızın örgütte kalma isteği duyarak örgütün amaç ve değerleriyle özdeşleşmesidir.
1990	Northcraft ve Neale	Bir kişinin bir örgüt ile kimlik birliğine girerek oluşturduğu güç birliğidir.
1990	Farnham ve Pimlott	Bağlılık daima gönüllü ve bireyseldir, zorlanılamaz. Çalışanlara gönüllü olarak verildikten sonra ondan feragat edilemez.
1991	Heshizer, Martin, Wiener	Örgütsel Bağlılık örgütün amaç ve isteklerini karşılayacak şekilde davranılmasını sağlayan ve kişinin benimsediği normatif güçler bütünüdür.
1992	Tsui, Egan, O' Reilly III	Bireyin sosyal bir grup veya birime psikolojik ve davranışsal olarak bağlanmasıdır.
1992	Bielby	Bireyin alternatif özdeşleşme kaynakları arasında bir role, davranışa, değere veya kuruma kendisine kabul etmesi ve buna tutunmasıdır.
1994	Schermerhorn, Hunt, Osborn	Kişinin çalıştığı örgüt ile kurduğu kuvvet birliğinin ve kendisini örgütün bir parçası olarak hissetmesinin derecesidir.
1995	O' Reilly	Bireyin örgüte işe katılım, sadakat ve örgütün amaçlarına inancı da kapsamakta olan psikolojik bir bağlıdır.
1995	Luthans	İşgörenlerin örgüte sadakatleriyle ilgili bir tutumdur.
1996	Thornhill, Lewis, Saunders	Bağlılık, öncelikle kişisel özellikleri, kıdemi, başarı ihtiyacı, yetki ve sorumluluk duygusu ve profesyonellik duygusunu kapsamaktadır.
2000	McDonald ve Makin	Kişi ile örgüt arasında gerçekleştirilmiş bir psikolojik sözleşmedir.
2000	Lee, Carswell, Allen	Kasti, bilinçli bir seçim olup, bireyin bağ kurduğu amaca karşı sorumluluk üstlenip, aktif olarak kendini adamasıdır.
2001	Meyer ve Herscovitch	Bireyi bir veya daha fazla hedefe bağlayan bir güçtür.
2002	Valentine, Godkin, Lucero	Çalışanların ilgi ve bağlılıklarının örgüte yönelmesidir.
2009	Meyer	Bireyin içten gelen güç ile sosyal veya sosyal olmayan hedeflere ve hedefe uygun birtakım hareketlere bağlanmasıdır.

Örgütsel Bağlılık kavramı üzerine yapılan çalışmaların bir tarihçesi ise Tablo 1.2'de gösterilmiştir.

Tablo 1.2: Örgütsel Bağlılık Çalışmaları (Yağcı, 2007:117).

Araştırmacılar	Tarih	Önerme		
		1	2	3
Becker	1960		Yan Fayda (side-bet)	
Grusky	1966		Ödüllendirme	
Kanter	1968	Devam	Uyum	Kontrol
Sheldon	1971	Sosyalleşme	Yatırım	
Porter v.d	1974	Duygusal	Devam	
Weiner ve Gechman	1977	Sosyalleşme		Zorunlu
Salanick ve Staw	1977	Tutumsal	Davranışsal	
Mathieu ve Zajac	1990	Tutumsal	Hesapçı	
Allen ve Meyer	1990, 91 97	Duygusal	Devam	Zorunlu

Bağlılık hakkındaki araştırmaların çoğunda farklı iki görüş savunulmuştur. İlk görüşü savunan Morrow (1983) bağlılık kavramının performans, işgücü devri gibi unsurlar üzerinde bıraktığı tesirlerin stratejik sonuçlarının anlaşılması için ilişkili olduğu kavramlardan farklı biçimde incelenmesini ileri sürmüştür. Diğer görüşü savunan Reichers (1985) ise bağlılığın tek boyutlu bir kavram olarak değerlendirilemeyeceğini, buna bağlı olarak da örgütsel bağlılığın örgütü oluşturan farklı gruplara olan bağlılığın bir bileşimi olarak anlaşılması gerektiğini vurgulamıştır (Çolakoğlu v.d., 2009:78).

Allen ve Meyer (1990) ise örgütsel bağlılığı, örgüt ile çalışan arasındaki münasebete dayanan ve işgörenlerin örgütün devamlı üyesi olmak düşüncesini taşıdığını dolaylı yoldan anlatan psikolojik bir durum olarak açıklamışlar, örgütsel bağlılık ile ilgili değişik sınıflandırmaların üç temel konuya dayandığını, bu konuların da algılanan maliyet, zorunluluk ve duygusal bağlılık şeklinde tanımlamışlar ve neticede örgütsel bağlılık kavramının duygusal, rasyonel ve normatif bağlılık şeklinde ifade edilen üç değişik unsurdan meydana geldiğini öne sürmüşlerdir (Aktürk v.d., 2014:363).

1.3 Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Etmenler

Mathieu ve Zajac (1990), örgütsel bağlılığı etkileyen etmenleri beş ana başlıkta ve bu başlıklar altında bulunan özellikler şeklinde açıklamıştır. Bu etmenler aşağıdaki şekilde sıralanmıştır (174).

1. Kişisel özellikler (yaş, cinsiyet, eğitim, yetenek, ücret, statü)
2. Rol durumu (rol belirsizliği, rol çatışması, aşırı rol)
3. İşin özellikleri (beceriler, görev özerkliği, meydan okuma, işin kapsamı)
4. Grup-lider ilişkileri (grup kaynaşması, görev dayanışması, lider yetki yapısı, liderin saygınlığı, lider-grup ilişkisi, katılımcı liderlik)
5. Örgütsel özellikler (örgütün boyutu, örgütün merkezileştirmesi)

Mowday, Porter ve Steers (2013)'da bağlılığı etkileyen faktörleri kişisel özellikler, rol ile ilgili özellikler, iş deneyimleri ve yapısal özellikler olarak dört başlıkta toplamıştır (30). Northcraft ve Neale (1990) ise örgütsel bağlılığı etkileyen etmenleri kişisel, örgüte ilişkin ve örgüt dışı şeklinde ayırarak üç başlık altında incelemiştir (Bayraktaroğlu v.d., 2014:109).

Bu çalışmada da Northcraft ve Neale'in örgütsel bağlılığı etkileyen etmenlere ilişkin yaptığı ayırım gözetilerek kişisel, örgütsel ve örgüt dışı etmenler olmak üzere üç ana başlıkta incelenmiştir.

1.3.1 Kişisel Etmenler

Kişisel ve demografik özellikler ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki olup olmadığı konusunda bir çok araştırma yapılmış ancak her çalışmada farklı sonuçlar elde edilmiştir. Abdullah ve Shaw (1999)'ın yaptığı araştırmalarda, örgütsel bağlılık ile bireysel faktörler arasında olumlu bir ilişki tespit edilmiştir. Al-Fadlı (1997) ise, eğitim seviyesi, yaş, görev süresi iş pozisyonu ile örgütsel bağlılık arasında olumsuz bir ilişki saptamıştır. Türk kültürüyle ortak değerlere sahip olması nedeniyle incelemesi yapılan bu iki araştırmada bile farklı sonuçlar elde edildiği gözlemlenmiştir (Özkaya v.d., 2006:79-80). Örgütsel bağlılıkla kişisel özellikler arasındaki ilişkiyi inceleyen başka araştırmalarda ise bağlılığın yaş ve kıdemle olumlu, eğitimle olumsuz bir ilişki içinde olduğu tespit edilmiştir (Yalçın ve İplik, 2005:400).

Yapılan araştırmalar neticesinde kişisel ve demografik özellikler ile örgütsel bağlılık arasında herhangi bir ilişki olup olmadığı veya ilişkinin yönü hakkında kabul edilebilir genel bir kaniya varılamamıştır. Örgütsel bağlılığa etki eden kişisel etmenler aşağıda belirli başlıklar altında incelenmiştir.

a. Cinsiyet: Erkeklerle göre; kadınların örgüte bağlılık düzeylerinin daha düşük olduğunu düşünen araştırmacılar, iş ve aile stresinden, rol çatışmasından, ahlaki, inanç ve kültürel değerlerden kaynaklı olumsuz tutumlar yüzünden kadınların işgücüne katılmalarını zorlaştırdığını, erkeklere göre kariyerlerine, daha az zaman harcadıklarını savunmuşlardır (Kardeş, 2005:56-57). Yapılan başka bir çalışmada da kadınların erkeklere nazaran işlerine daha az bağlı oldukları, ev işleri için yaratıldığına inanılan kadınlar için iş yaşamının daha zor olduğu ve neticesinde, devamsızlık ve işi terk etme olgularına daha sık rastlandığı belirtilmiştir (Yılmaz, 2011:26).

zkaya ve arkadaşları (2006) tarafından yapılan araştırmada, kadınların örgütlerine daha bağlı oldukları tespit edilmiş, kadınların gerek evlilik, gerekse ocuk gibi değişik faktörler nedeniyle yeni iş imkânlarını değerlendirmekte kararsız kaldıkları sonucuna varılmıştır (86). Konu ile ilgili başka çalışmalarda da kadınların işyerinde çok fazla pozitif ayrımcılık yaşamaları nedeniyle örgütlerine daha bağlı oldukları tespit edilmiştir (Tayfun v.d., 2008:182). Somech ve Bogler tarafından yapılan araştırmada ise kişisel bir faktör olan cinsiyetin, kişilerin örgütsel bağlılıkları üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı vurgulanmıştır (Aydoğan, 2008:84).

Literatürde, konu ile ilgili yapılan araştırmalarda çok değişik verilerin elde edildiği bu veriler ışığında cinsiyetin örgütsel bağlılık üzerine etkisinin olup olmadığı konusunda bir fikir oluşturmadığı gözükmektedir. Ayrıca; günümüzde modern iş hayatı ile birlikte toplumsal ve kültürel değişimler sonucu oluşan yeni anlayış biçimlerinin, kadınların işgücüne katılmalarını ve girişimcilik algılarını hissedilir derecede etkileyeceği ve bunun sonucunda, cinsiyet faktörünün örgütsel bağlılık üzerindeki tesirini tekrardan sorgulanır hale getireceği değerlendirilmektedir (Gündoğan, 2009:22).

b. Medeni durum: Işgrenlerin bekâr, evli ya da boşanmış olması örgütsel bağlılık üzerinde önemli bir etken olduğu değerlendirilmektedir. Evli ya da boşanmış bireyler, bakmakla yükümlü oldukları eř ve çocuklarının geçimini temin etmelerini düşündüklerinden, örgütlerinden ayrılmayı bekâr olanlara nazaran daha maliyetli bulmaktadırlar. Bunun sonucu olarak da örgüte daha yüksek düzeyde bağlılık

göstermektedirler. Bekâr olan işgörenler de ise, daha iyi bir iş alternatifi bulduklarında evli veya boşanmış kişilere oranla daha rahat örgütlerinden ayrılacakları fikrinin hep akıllarda olması örgüte daha az bağlanma ihtiyacına yol açmaktadır (Bakan, 2011:126-127).

Allen (1987), Al-Qtaibi (1993), Abdullah ve Shaw (1999) tarafından yapılan çalışmaların sonuçlarından yola çıkarak, örgütsel bağlılık ile medeni hal arasındaki ilişki hakkında hala hiçbir kuramın bir sonuca ulaşamadığı fikri genel kabul gören bir görüş olarak değerlendirilmektedir (Özkaya v.d., 2006:80).

c. Yaş: Yaş, işgöreni örgütüne daha çok bağlayan bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun sebebi olarak da; meslek ile ilgili planların tasarlanıp, uygulanmasında ve örgüt dışı başka alternatifleri değerlendirmek için mevcut olanakların tekrardan gözden geçirilmesinde yaşın önemli bir rolü olduğu düşünülmektedir (Uygur, 2009:23). Balay (2014), yaşın bir kimseyi örgütüne daha sıkı bağladığını, yaşlı çalışanların kendilerine ve tecrübelerine güvenmeleri nedeniyle işlerini yaparken daha fazla tatmin olduklarını, uzun yıllar örgütlerinde çalışmalarını sonucu oluşan davranış kalıplarını, başka bir örgütte bulamayacaklarını, bunun neticesinde de yeni örgütünde uyum sorunu yaşayabileceklerini, daha cazip iş olanaklarını genç yaştaki işgörenlere oranla daha riskli bulduklarını ifade etmektedir (64).

Meyer ve Allen (1984) ise örgütsel bağlılık ile yaş arasında bir ilişki olup olmadığını araştırırken, bağlılığın her bir boyutuyla olan ilişkisinin ayrı ayrı tetkik edilmesinin gerekliliğini savunmuştur. Başka bir çalışmada da, duygusal bağlılık ile yaş arasında olumlu yönlü bir ilişki belirlenmiş, yaş ve devam bağlılığı arasında ise benzer bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Yalçın ve İplik, 2005:400). Mathieu ve Zajac (1990)'da örgütsel bağlılıkla yaş arasında tutarlı ve olumlu bir ilişki bulunduğunu vurgulamıştır (177).

Şirketler yaygın olarak beden gücü ile ifa edilecek işlerin genç işgören tarafından yapılmasını arzu etmektedirler. Türkiye'de de faaliyet gösteren şirketlerin işgören tedariki için yaptıkları iş ilanlarında genelde yaş sınırlaması olduğu görülmektedir. Oluşacak böyle bir durumda yaşın ilerlemesiyle birlikte kişinin çalışabileceği diğer örgütlerin sayısının azalacağı ve bunun neticesinde alternatif iş olanakları kısıtlanacağı, çalışanın bulunduğu örgütte zamanla sahip olduğu maddi ve manevi değerleri kaybedeceği korkusunu taşıyabileceği ve sonucunda örgütüne olan devamlılık bağlılığını artıracak değerlendirilmektedir (Tayfun v.d., 2008:182).

d. Görev süresi ve kıdem: Cohen (1993), hizmet süresiyle örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu, hizmet süresi arttıkça çalışanların, örgütten elde ettikleri kazançların da artacağını ileri sürmektedir (153).

Buchanan (1974), kıdemın örgütsel bağlılığı nasıl etkilediğini incelemek amacıyla yeni bir model geliştirmiş ve bu model aracılığı ile yaptığı araştırmalar neticesinde, işletmedeki birinci yılda kişinin gerçekleşmesini arzu ettiği şeylerin karşılanıp karşılanmayacağı ile güvenlik ihtiyacını düşündüğü, ikinci, üçüncü ve dördüncü yıllarda ise başarısızlık korkusu yaşadığı, aynı zamanda statüsünü geliştirmeye çaba gösterdiği, beşinci yıldan sonra ise olgunluğa eriştiği ve bu dönemde yüksek bağlılık duyduğu sonucuna varmıştır (Tayfun v.d., 2008:184).

Mathieu ve Zajac (1990), Hamarneh (1998) ve Al-Qarioti (2001) ise, tatil olanakları, emekli aylıkları ve başka bir çok etkenin, çalışanların örgüt içinde kalmalarını sağlayan stratejik etmenler olduğunu bu nedenle uzun yıllar sonucu oluşan tecrübelerle sahip işgörenlerin, örgütlerine daha bağlı kalacağını ileri sürmüşlerdir (Özkaya v.d., 2006:80-81). Örgüte bağlılık ile örgütteki çalışma süresi ve öğrenim durumu arasındaki bağı inceleyen farklı araştırmalarda ise birbirleri arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır (Duygulu ve Abaan, 2007:63).

e. Eğitim: Bazı araştırmacılar örgütsel bağlılıkla eğitim seviyesi arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir. Eğitim düzeyi artan çalışanın örgütten beklentilerini artırmakta, bunun yanında örgütüne olan bağlılığını azaltmakta ve eğitim düzeyinin artmasıyla birlikte yeni iş imkânlarını değerlendirilmesi adına da bir artış göstermektedir (Çöl ve Gül, 2005:295).

Eğitim seviyesi yüksek işgörenlerin deneyim ve becerilerine aşırı güven duymaları ve neticesinde işletmelerin altından kalkamayacakları istek ve temennilerde bulunmaları sonucu kolaylıkla diğer işletmeleri tercih edebildikleri düşünülmektedir (Tayfun v.d., 2008:183). Ancak Al-Meer (1989) ve Al-Qtaibi (1993) yaptıkları çalışmalarda, bu sonuca ulaşamamışlardır (Özkaya v.d., 2006:80).

f. Kişilik: Çok çeşitli örgütsel ve kişisel proseslerle bağlantısı saptanan kişilik, işletmeye personel kazandırma sürecinin yanında, örgütle ilişkili başka sahalarda da üzerinde durulması ayrıca detaylı bir şekilde incelenmesi gereken bir kavramdır (Özsoy ve Yıldız, 2013:10).

Bir kimsenin tutumlarının, bulunduğu sosyal çevre ve fertler arasındaki devamlı etkileşim neticesinde meydana gelmesi nedeniyle, insanlardaki kişilik yapısı çalışma ortamından etkilendiği gibi, bu kişilik yapısı çalışma ortamını da etkiler.

Aynı çalışma ortamında bulunan görev ve sorumlulukları ile statüleri birbirinden farklı işgörelere ait kişilik yapılarının da birbirinden tamamen ya da kısmen farklı olduğunu bilmek ve bu kapsamda ilişkileri geliştirmek işletmeler açısından önemli bir değer olarak görülmektedir. Çünkü çalışanın yaptığı iş ile kendi kişilik yapısı arasında bir ahengin olduğu durumlarda işgörenin performansının artacağı, herhangi bir uyumsuzluğun yaşanacağı durumlarda ise azalacağı düşünülmektedir (Kutaniş ve Tunç, 2010:63).

Her topluluk da bulunduğu gibi çalışma ortamında da anlaşılması ve geçinilmesi güç olan bazı bireylerin olması mümkündür. İşletmelerde bu çeşit kimselerin olması huzursuzluğa yol açar. Bu durumdan diğer işgörelenler de negatif yönde etkilenir. Bunun sonucunda da işgörelenlerin performanslarında düşüşler yaşanır. Ayrıca işletmelerde oluşan örgütsel davranış kalıpları olumsuz etkilenir, çatışmalar artar. İşte bu nedenlerden dolayı iş yaşamının da diğer başka faktörler gibi çalışanalara ait kişilik yapılarından da etkilendiğini bu yapılarında örgütsel davranışa belli bir biçim kazandırdığı söylenebilir. Bu yorumlar ışığında, örgütlerce işgörelenlerin işe alım ve iş görevlendirme aşamalarında kişilik testlerine tabi tutulması elverişli personelin seçilmesi ve örgüt içinde daha fazla yarar sağlayacak birimlerde görevlendirilmesi günümüzde öneminin gittikçe arttığı söylenebilir (Aytaç, 2001:1).

1.3.2 Örgütsel Etmenler

Örgüt içi etmenler bu çalışmada; işin niteliği ve önemi, yönetim ve liderlik, ücret düzeyi ve ödüller, örgütsel kültür, örgütsel adalet, örgüt iklimi, takım çalışması, rol belirsizliği ve rol çatışması, personeli güçlendirme, örgütsel yapı başlıkları altında incelenecektir.

a. İşin niteliği ve önemi: Wiener (1982), örgütsel bağlılıkla işgörelenlerin yaptığı işin niteliği ve niceliği arasında güçlü ilişkiler olduğunu vurgulamıştır. Yazara göre, işe ilişkin geri besleme alma, kişinin yaptığı iş üzerindeki kontrol derecesi, grupla çalışma, işin başka işlerle sosyal etkileşime imkân sağlaması, özerklik ve görevin açıklığı gibi etkenler yüksek seviyede bağlılığa neden olmaktadır. Collarelli (1987) ise, örgütsel bağlılık ile işle alakalı geri besleme ve işin özerkliği arasında olumlu bir ilişki olduğunu savunmuştur (Sığırı, 2007:265).

b. Yönetim ve liderlik: Yönetici pozisyonunda bulunan kimseler, mükemmellik ve toplam kalite yönetimi gibi yeni yönetim şekillerini örgütlerde tatbik etmek istediklerinde bile ancak kendi kişilik yapılarının belirlediği sınırlar içinde başarılı olurlar. Yöneticilere ait sosyal olma, müşteri odaklı bulunma, bireylere yakın durma gibi özellikler çağımızda herkes tarafından kabul edilen özelliklerinden sayılmaktadır (Özdevecioğlu, 2002:116).

Olumlu lider karakteri, değişim ve yeni oluşumlara açık, harekete geçirici, topluluğu özendirici, çalışanların görüş ve düşüncelerine saygılı özellikler taşır. Olumsuz lider karakterinde ise, engelleyici, ümit kırıcı, harekete geçme ve geçirme kabiliyetinden yoksun, baltalayıcı, çalışanların düşüncesine saygı duymayan, değişim ve yeni oluşumlara direnç gösteren kişilik özellikleri ön plandadır (Çetin ve Beceren, 2007:120).

Özgüven sahibi olma, kendini bilme, karizma, güvenilir olma, değişimlere ayak uydurabilme, yeniliklere karşı açık bulunma, yeni eleman yetiştirme, cesaretlilik, bilgi toplama, yönetme kabiliyetine sahip olma, yeni stratejiler geliştirme gibi özellikler günümüzde bilim adamları tarafından bir liderde olması gerekli özellikler olarak kabul edilmektedir (Çetin ve Beceren, 2007:123).

c. Ücret düzeyi ve ödüller: Çalışanın örgüte olan bağlılığını etkileyen en önemli etmenlerden birisi de ücret faktörüdür. Özellikle, maddi sıkıntı yaşayan işgörenler için, ücretin arzu edilen seviyede olması işin niteliği ve çalışma arkadaşları gibi diğer etkenlerden daha önemli olabilmektedir. Konuya ilişkin yapılan araştırmalarda, çalışanların yaptıkları işe karşılık aldıkları ücretin yetersiz olması, işten ayrılmada çok önemli bir etken olduğu belirtilmiştir (Çolakoğlu v.d., 2009:80).

İşgörenlerin örgütsel bağlılığını etkileyen diğer bir unsur da ücret dağılımındaki adaletin algılanma biçimidir. İşgören örgütte karar vericilerin ücret politikasını hangi düzeyde adaletli ve dengeli olduğu algısını taşırsa, bağlılık duygusu da o seviyede yüksek olacaktır. Ücretin, özellikle daha üst yönetimde görev yapanların da örgütsel bağlılığını etkileyen çok önemli bir unsur olduğu iddia edilmektedir (Çöl ve Gül, 2005:296).

d. Örgütsel kültür: Bilhassa 1990'lı yıllardan sonra örgütsel yaşama yeni bir simgesel yaklaşım getirmiş ve örgütlerin, simgesel ve söze ilişkin ifadeleri içeren mekânlar olarak görülmeye başlanması sonucu oluşan örgüt kültürü farklı biçimlerde

tanımlanmış olsa da, örgüt üyeleri arasındaki uzlaşmayı anlatmaktadır (Örücü ve Yıldız, 2012:132).

Çalışanların örgüt içinde, hangi değer ve yargıların iyi veya kötü olduğuna, yapılan hangi davranışların uygun olduğuna dair birbirleriyle karşılıklı etkileşim sonucu oluşan ve akabinde kendi aralarında paylaşılan, manevi değerlerle aynı doğrultuda hareket eden diğer örgütlerden farklı bir özellik taşıyan ve sonucunda örgüte yeni bir misyon kazandıran ortak değerler bütünüdür (Şahin, 2010:24).

Yüceler (2009) ise örgüt kültürünü, kuruma çalışan bir makine ya da yaşayan bir organizma şeklinde görmenin ötesinde kendine özgü yeni bir kimlik veren, çalışanlar tarafından benimsenen, onların davranışlarına yön veren, çoğu kez temel bir görüşe dayanmadan meydana çıkarılan, ayrıca çalışanlara farklı bir özellik kazandırmasının yanında örgütüne bağlanmasına yardımcı olan, organizasyonun kendisine has varsayım, inanç ve normların bütünü olarak tanımlamaktadır (447).

İşletmeler, farklı kültürde büyümüş, farklı sosyal ortamlarda bulunmuş ve yaşadığı çevreden de etkilenmesi sonucu kendilerine ait değer ve yargıları olan şahıslardan oluşmaktadır. Farklı kültürlerde yetişmiş bu çalışanlar arasında aynı örgüt içinde bulduklarında bazı çatışmaların yaşanacağı ve bunun sonucunda da örgüte maddi ve manevi zararlar vereceği kuvvetle muhtemeldir. Bu nedenle şirketler, yaşanacak olası bu tür tartışmaların önüne geçecek, çalışan her bireyin kendisini önemli hissetmesine sağlayacak aynı zamanda diğer çalışanlarında duygu ve değerlerine saygı gösterecek ve sonucunda ortak paydada buluşacak değer ve algılar oluşturmalı ve bunları uygulayıcı kurallar geliştirmelidir (Gülova ve Demirsoy, 2012:61).

İşletmeler tarafından örgüt kültürünün çalışanlara iyi anlatılması ve uygulanması durumunda çalışanlar arasında olası tartışmaların önüne geçeceği ben duygusundan ziyade biz kavramının oluşacağı birlik ve beraberliğin pekişeceği kendi değer ve düşüncelerinin yanında diğer bireylere de saygıda bulunacağı ve birbirlerine sınıksız bağlanarak işletmeye maddi ve manevi katma değer sağlayacağı değerlendirilmektedir.

e. Örgüt iklimi: Örgüt iklimi; örgütte bulunan kişilerce hissedilmesi neticesinde idrak edilebilen, ayrıca örgütte bulunan kişilerin tutumlarını etkileyen ve onlardan etkilenen, örgütü diğer örgütlerden ayırarak yeni bir kişilik kazandıran, örgüt içinde yeterince kararlı, sürekli ve değişmez niteliğe sahip bulunan ve sonucunda örgüte hakim olan psikolojik bir tanımdır (Yüceler, 2009:447).

Kişisel ve toplumsal özellikleri ile örgüt içinde bulunan birey tutum ve ilişkilerinin yanında işlerin görüldüğü ortam koşullarını yansıtan örgüt iklimi, bir gaye için bir araya gelerek örgütü meydana getiren bireylerin hedeflerini gerçekleştirmek niyetiyle çalışma ve amaçların tamamında uyumlu bir ortam oluşturmakta tüm çalışmalarda müşterek örgütsel davranış kalıpları geliştirmekte ve sonucunda örgüt kültürünü ortaya çıkarmaktadır (Yüceler, 2009:447).

Katılımcı örgüt iklimleri, emir ve kontrolden ziyade, kişisel katılımı ve inisiyatif kullanabilmeyi amaçlamakta, onay verme, yaratıcılık ve çalışanların serbestliğine önem vermekte, katılımcı olmayan iklimlerde ise tahmin edilebilirlik, emir ve kontrol değer görmektedir. Katılımcı ortamlara sahip örgütlerde çalışanlar daha başarılı olmakta ve örgütün rekabetçi dış çevreden etkilenmeden ayakta kalabilmesine büyük katkı sağlamaktadır (Çöl ve Ardıç, 2008:162).

f. Takım çalışması: Takım çalışması, işgörenlerin motivasyonlarını arttırmalarını, yenilikleri hızlı kavramalarını, etkin planlar yapmalarını, paylaşım duygularının gelişimini ve işi üst kalitede ve randımanlı bir biçimde yapmalarını sağlamakta, bunun sonucunda da işgörelere ait iş doyumlarının ve örgütsel bağlılık duygularının artmasına yardımcı olmaktadır.

Kararlar takım içinde ne kadar ortak bir biçimde alınırsa, takımda bulunan bireylerin de örgütsel bağlılığı o seviyede fazla olacaktır. Kişisel açıdan da takım açısından olduğu kadar işgörenlerin karar sürecine aktif şekilde katılımlarının sağlanması, örgüt yöneticileri tarafından kendilerine kıymet verdiğinin göstergesi tarzında düşünülecektir. Sonuçta kararlarda söz sahibi olan bu kimselerin, örgütsel bağlılığının artması sağlanacaktır (Gündoğan, 2009:37).

g. Rol belirsizliği ve rol çatışması: Rol belirsizliği, bireyin işinde hangi konularda yetkisinin olup olmadığını bilmemesi, yaptığı işe dair ulaşması gereken standartların ve planlı amaçlarının olmaması, işinde geçirdiği zamanını en verimli bir şekilde kullanıp kullanmadığı konusunda karar verememiş olması, işiyle ilgili görev ve sorumlulukları ile kendisi tarafından beklenen şeylerin neler olduğunu tam olarak bilmemesi, verilen görevin ne olduğu ile ilgili kendisine söylenen şeylerin açık olmaması sonucunda meydana gelen bir kavramdır (Ceylan ve Ulutürk, 2006:49). Rol belirsizliği, öncelikli olarak örgüt içinde iletişim eksikliğinin ve kopukluğunun bir neticesi olarak ortaya çıkmakta ve işgören kendine güvenini kaybetmekte, aşırı sinirlilik hali göstermekte ve değişik kaygılara kapılabilmekte

sonucunda çalışma ortamındaki verimini ve üretkenliğini azaltabilmektedir (Soysal, 2009:25).

Rol çatışması ise, verilmiş bir vazifenin tamamlanabilmesi için örgütte yeterli miktarda çalışan bulunmaması, bireyin kendisine verilen bir görevi yapabilmek amacıyla bazı zamanlarda kuralları çiğnemesi gerektiği durumunda artış gösteren bir olgudur (Ceylan ve Ulutürk, 2006:49-50). Rol çatışması, örgüt yönetici veya işgörenin hangi rolü yapacağını bilememesinden dolayı oluşan bir kararsızlığı, zamanla artan gerilimi anlatan bir teoridir. Çalışma hayatındaki rol çatışmaları, oluş biçimlerine göre farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır. Aynı çalışana birden fazla yöneticinin uyumsuz rol tutumlarını içeren taleplerde bulunması, çalışanda rol çatışmasına sebebiyet vermektedir. Ayrıca işgörene, katlanabileceğinin üstünde aşırı rol yüklenmesi de, çalışana rol çatışmasına sevk etmektedir. Birey rol çatışması ise, kişinin rolü ile uyumsuzluğu, rol gereklerinin sonucu oluşmaktadır. Yöneticinin, işgörenden birbirleriyle çelişkili ve uyumlu olmayan beklentilerde bulunması yönetici yüzünden oluşan rol çatışmasını ifade etmektedir. Başka bir rol çatışması şekli olan roller arası çatışma kavramı ise, işgörenin yapması gereken rollerden herhangi bir tercih yapamamasından dolayı meydana gelen bir çatışmayı anlatmaktadır (Soysal, 2009:25).

Örgütlerde rol çatışması yaşanması sonucunda yapılması gereken işler zamanında ve tam olarak yerine getirilemeyecektir. İcra edilemeyen bu görevler kişiyi, iş ve arkadaş çevresi ile ilgili yükümlülüklerini yerine getiremediği düşüncesine sevk ederek farklı psikolojik rahatsızlıklar yaşamasına sebep olacaktır. Yaşanması muhtemel böyle bir durum, bireyler arası çatışmalara sebebiyet verecek ve işletmelerin başarısı için son derece önemli etken olan örgüt iklimini olumsuz yönde etkileyebilecektir (Soysal, 2009:25).

İş performansı ile rol belirsizliği ve rol çatışması arasında olumsuz yönde bir ilişkinin olduğu Behrman (1984), Fisher (2001) ve Fried (1998) gibi pek çok araştırmacı tarafından belirlenmiş olmasına karşın Travis (2000) ve Dubinsky (1992) gibi bazı araştırmacılar tarafından yapılan çalışmalarda bu kavramlar arasındaki ilişki konusunda değişik neticeler elde edilmiştir (Ceylan ve Ulutürk, 2006:50).

h. Personeli güçlendirme: Paylaşma, yardımlaşma ve takım çalışması yoluyla çalışanların karar verme yetkilerinin artırılması ve çalışanları geliştirme süreci olarak tanımlanan personel güçlendirme, dünyadaki ekonomik değişim ve teknolojik yenilikler sonucunda şirketler arasında oluşan rekabet ortamı neticesinde işletmeler

tarafından öneminin giderek arttığı yeni bir yönetim kavramıdır (Doğan ve Kılıç, 2007:56).

Pastor (1996), personel güçlendirmeyi işgörenlerin yaptıkları işlerde sorumluluk almalarının sağlanması şeklinde tanımlamakta, Bowen ve Lawler (1992) ise, işgörenlerin karar verme imkânlarının sağlanması olarak açıklamaktadır (Kömürcüoğlu, 2015:1). Conger ve Kanungo tarafından personel güçlendirme, bireylerin çaba ve beklenen performanslarındaki bir artış olarak nitelendirilmektedir. Güçlendirme, çalışanların görev tutumlarında öncü olarak şahsi girişimde bulunabilmeleri ayrıca bu tutumlarını devam ettirmede ısrarlı olmalarıdır (Doğan, 2006:25).

İşletmelerde personel güçlendirme aşamasında, işgörenler maddi ve manevi olarak desteklenmeli, personel güçlendirmeyi azaltacak yönetsel, örgütsel ve kişisel etkenlerin iyileştirilmesine çaba sarf edilmeli, çalışanlara kendilerini geliştirici eğitim olanakları sağlanmalıdır. Farklı statüde çalışanların birbirine karşı daha anlayışlı ve anlaşılabilir olmaları için gerekli tedbirler alınmalı ve bu süreçlerde yaşanması muhtemel aksaklıkların giderilmesine yönelik tedbirler geliştirilmelidir (Çavuş ve Akgemci, 2008:231).

Quinn ve Spreitzer (1997), yaptıkları çalışmalarda güçlendirilmiş çalışanların, işlerinde daha etkili olduğuna inandıklarını, kendilerini daha yenilikçi ve yeni bir şey denemede daha az korku içinde hissettiklerini farklı statüde çalışan diğer personelinin de onların bu görüşünü paylaştıklarını, liderlik kabiliyetlerini harekete geçirebildiklerini ve beraber çalıştıkları diğer bireyler tarafından daha etkili olarak değerlendirildiklerini ileri sürmüşlerdir (Doğan, 2006:169).

Sonuç olarak güçlendirilmiş işgörenler, yaptığı işi sahiplenecek, çalıştığı işletmeye karşı aidiyet duygusu besleyecek, örgütlerin çıkarları doğrultusunda düşüncelerini ortaya koyarak çalışma ortamlarında sürekli iyileşmeye katkıda bulunacak ve bunun sonucunda oluşacak duygular neticesinde kendilerini örgütün bir parçası gibi düşünmeye başlayacaklardır (Gürbüz v.d., 2015:2).

1. Örgütsel yapı: Örgütsel yapıyı ilgilendiren esnek çalışma saatleri, kariyer fırsatları, örgütün büyüklüğü, kurumsallaşma düzeyi, kontrol derecesi, örgüt imajı, sendikalaşma oranı, kariyer olanakları, ücret sistemi ve toplam kalite yönetimi uygulamaları gibi özellikler örgütsel bağlılık üzerinde büyük etki yapmaktadır. Ayrıca işgörenlerin örgütsel etik algılamaları da söz konusu bu özelliklerden sayılabilir (Özdevecioğlu, 2003:116).

i. Kişilik: Çok çeşitli örgütsel ve kişisel proseslerle bağlantısı saptanan kişilik, işletmeye personel kazandırma sürecinin yanında, örgütle ilişkili başka sahalarda da üzerinde durulması ayrıca detaylı bir şekilde incelenmesi gereken bir kavramdır (Özsoy ve Yıldız, 2013:10).

Bir kimsenin tutumlarının, bulunduğu sosyal çevre ve fertler arasındaki devamlı etkileşim neticesinde meydana gelmesi nedeniyle, insanlardaki kişilik yapısı çalışma ortamından etkilendiği gibi, bu kişilik yapısı çalışma ortamını da etkiler. Aynı çalışma ortamında bulunan görev ve sorumlulukları ile statüleri birbirinden farklı işgörenlere ait kişilik yapılarının da birbirinden tamamen ya da kısmen farklı olduğunu bilmek ve bu kapsamda ilişkileri geliştirmek işletmeler açısından önemli bir değer olarak görülmektedir. Çünkü çalışanın yaptığı iş ile kendi kişilik yapısı arasında bir ahengin olduğu durumlarda işgörenin performansının artacağı, herhangi bir uyumsuzluğun yaşanacağı durumlarda ise azalacağı düşünülmektedir (Kutunis ve Tunç, 2010:63).

Her topluluk da bulunduğu gibi çalışma ortamında da anlaşılması ve geçinilmesi güç olan bazı bireylerin olması mümkündür. İşletmelerde bu çeşit kimselerin olması huzursuzluğa yol açar. Bu durumdan diğer işgörenler de negatif yönde etkilenir. Bunun sonucunda da işgörenlerin performanslarında düşüşler yaşanır. Ayrıca işletmelerde oluşan örgütsel davranış kalıpları olumsuz etkilenir, çatışmalar artar. İşte bu nedenlerden dolayı iş yaşamının da diğer başka faktörler gibi çalışanlara ait kişilik yapılarından da etkilendiğini bu yapılarında örgütsel davranışa belli bir biçim kazandırdığı söylenebilir. Bu yorumlar ışığında, örgütlerce işgörenlerin işe alım ve iş görevlendirme aşamalarında kişilik testlerine tabi tutulması elverişli personelin seçilmesi ve örgüt içinde daha fazla yarar sağlayacak birimlerde görevlendirilmesi günümüzde öneminin gittikçe arttığı söylenebilir (Aytaç, 2001:1).

j. Örgütsel adalet: Örgütsel adalet, örgüt içi uygulamalarda tarafsızlık ve eşitlik ilkesinin esas alınmasının yanında, kaynakların verimli ve adaletli dağılımını, kişiler arası etkileşimini ve karar alma sürecini kapsamaktadır. Örgütsel adalet, örgütün maddi ve ekonomik değerlerin örgüt içi paylaşımında hakkın gözetilmesi, uygulanan yönetim strateji ve politikalarının hak ve hukuka uygun olarak tarafsız olmasıdır. Örgütsel adalet, işgörenler ve yöneticiler arasında karşılıklı ilişkilerin kurulmasında, geliştirilmesinde işgörenler arasında hiçbir ayırım yapılmadan gerçekleştirilmesidir. Sonuç olarak örgütsel adalet, karşılıklı kurulan bu ilişkilerin

meydana getirilmesinde, işgörenlerin kişiliğine, onuruna, ahlâki ve kültürel değerlerine saygılı davranmayı gerektirir (Demirel, 2009:120-121).

1.3.3 Örgüt Dışı Etmenler

Bu çalışmada örgüt dışı etmenler; profesyonellik, yeni iş bulma olanakları başlıkları altında incelenecektir.

a. Profesyonellik: Profesyonellik, çalışanların bilgi, beceri ve eğitimle kazandıkları işlerinin hayatlarında ne kadar önemli olduğunu vurgulayan ve yaptıkları işlerle kendi aralarındaki psikolojik ilişkiyi temel alan bir kavramdır. Profesyonel işgörenler mesleklerine daha sıkı sarılırlar ve meslekleriyle adeta özdeşirler. Profesyonelliğine yüksek bağlı olan çalışanların profesyonelliğine daha az bağlılık duyan çalışanlara oranla daha yüksek kariyer amaçları belirledikleri ve bu amaçlara ulaşma konusunda daha ısrarcı oldukları düşünülmektedir. Mesleğine daha fazla bağlılık duyan çalışanların örgüt etkinliğine sağladıkları katkının da yüksek olacağı söylenebilir. Ayrıca, profesyonellerin mesleklerine yaptıkları yatırımların yeterince fazla olması nedeniyle çalıştıkları örgütlerden beklentileri ve kariyerleriyle ilgili hedefleri profesyonel olmayanlara göre daha yüksek olacağı değerlendirilmektedir. Bu nedenle, örgütsel amaç ve profesyonel amaçların aynı doğrultuda oluşması için örgüt tarafından, profesyonel çalışanlara bilgi becerilerini geliştirici ve tecrübelerini aktarıcı ortamlar sunulmalıdır (Bayraktaroğlu v.d., 2014:110).

b. Yeni iş bulma olanakları: Yeni iş alternatifleri; işletmelerin görev alanındaki sektör, işgörenlerin bireysel kabiliyetleri, ülkelerin sosyo-ekonomik durumu, küreselleşme gibi ulusal ve uluslararası birçok değişkene göre farklılık göstermektedir. Bir kimsenin çok çeşitli iş olanaklarının bulunması işle ilgili yeni roller kazanılmakta sonucunda da daha kolay iş bulunmaktadır. İşte bu sonuç kişinin özgüveninin çoğalmasına ve daha seçici bir tutum sergilemesine neden olmakta, yeni iş alternatiflerinin artması durumunda işletmeye karşı bağlılık azalmaktadır. Çalışan, maddi ve manevi bir kayıp yaşamayacağı düşüncesine sahip olduğundan örgüte bağlılık duygusu kırılğan bir duruma kavuşacaktır. Daha kısıtlı iş olanaklarında ise çalışan örgüte daha yüksek düzeyde bağlılık gösterecek, iş ve maddi manevi kayıp, iş bulamamanın meydana getireceği özgüven bunalımı gibi bir takım endişelerden

dolayı bulunduğu işletmeye karşı daha fazla bağımlılık hissedecektir (Kardeş, 2009:77).

1.4 Örgütsel Bağlılık Sonuçları

Suliman 2002 yılında yaptığı çalışmada örgütsel bağlılığa etki eden etmenleri ve bu etmenlerin sonucunda oluşan örgütsel bağlılık sonuçlarını bir şekil altında toplamış ve bağlılık sonuçlarını da performans, işte kalma-ayrılma niyeti, katılım, işgücü devir hızı ile işe geç kalma şeklinde tanımlamıştır (Doğan, 2013:76). Bu çalışmada ise bağlılık sonuçları iş gücü devri, performans, işte bulunmama, stres, motivasyon, işten ayrılma, iş doyumunu tanımları altında incelenecektir.

1.4.1 İşgücü Devri

İşgücü devri; bir işletmede belirli bir dönemde işi bırakan ya da işine son verilen toplam çalışan sayısının aynı döneme ait çalıştırılan ortalama işgören sayısına bölümünün yüzdesel ifadesi şeklinde açıklanmaktadır. İşgücü devrine ait hızın yüksek olması o örgütte bulunan bireylerin giriş ve çıkışlarının fazla olduğunun bir işareti olarak kabul edilmektedir (Soysal, 2009:29).

İşletmede personel seçimi, değerlemesi ile işe yerleştirme sisteminin düzgün yapılmaması, çalışma şartlarının istenilen seviyede olmaması, yöneticilerin işgörelere karşı olumlu davranışlar sergilememeleri ve dolgun bir ücret ve terfi sisteminin olmaması veya terfi sisteminde adil davranılmaması işgörenin kendini gerçekleştirmesini, yeteneklerini kullanmasını ve kariyerini geliştirmesini engelleyecektir. Bu durumda işgören strese girerek örgüte olan bağlılığını ve sadakatini azaltabilecek ve sonucunda işgücü devir hızının yükselmesine sebebiyet verecektir. İşgücü devir hızının yüksek olması verimliliğin düşmesine, maliyetlerin yükselmesine neden olabilecek ve sonucunda örgütün bütün birimlerinde katmanlarında hissedilmesine neden olacaktır (Soysal, 2009:29).

Yapılan araştırmalarda işgücü devri ve örgütsel bağlılık arasında güçlü olumsuz bir ilişki saptanmıştır. Örgüte yönelik olumlu davranışlar işgörenin ayrılma isteğini ortadan kaldırmaktadır (Sığırı, 2007:267).

1.4.2 Performans

Performans, bir işi yapan kişinin, örgütün veya grubun, o işle hedeflenen amaçlara yönelik olarak neyi sağlayabildiğini, neye ulaşabildiğini nitel ve nicel olarak açıklayan bir kavramdır. Kişi ve grup performansı, örgütün o işle ulaşmayı arzuladığı hedef yönünde kişinin veya grubun kendisi için belirlenen amaçlara ve standartlara hangi ölçüde ulaşabildiğinin göstergesidir. Örgütsel performans ise, sistemin toplam performansını anlatmaktadır. Örgütlere yönelik öncelikli önem arz eden performans kişisel performanstır. Çünkü örgütler sadece personelinin gösterdiği performans kadar iyi olabilmektedir (Çöl, 2008:39).

Örgütsel bağlılık ile performans arasında ilişkiyi inceleyen araştırmaların bazılarında çalışanın kendi ifadelerine üzerine bazılarında ise objektif kriterler esas alınarak ölçümler yapılmıştır. Çalışmalar sonucunda örgütsel bağlılık ile terfi olanakları, satış adetleri, operasyonel maliyetlerin kontrolü ve örgüt içindeki performans düzeyi arasında anlamlı seviyede olumlu ilişkiler tespit edilmiştir.

Bağlılık ile performans arasında bir ilişki tespit edemeyen başka araştırmacılar ise bunun nedeninin çalışanın bağlılıktan ziyade işsiz kalacak olmanın meydana getireceği psikolojik ve sosyal baskı başka iş olanaklarının bulunmaması gibi sebeplerden dolayı bu kimselerin yüksek performans sergileyeceklerini ileri sürmüşlerdir (Bakan, 2011:218).

1.4.3 İşte Bulunmama (Devamsızlık) veya İşe Geç Gelme

İşgörenler kendilerini çalıştıkları işletmeye karşı daha kuvvetli bir şekilde bağlılık duyduklarında işlerine daha az devamsızlık yapmaktadırlar. Bir araştırmada örgüte bağlılığın devamlılık ile bağlantıda olduğu belirtilmiş ve bu sonucun; bağlılığı güçlü olanların örgütün değerleriyle uyumlu tutumlar içinde olunacağı teorisini desteklediği vurgulanmıştır. Bağlılık ve işe geç gelme arasındaki ilişkiyi inceleyen başka bir araştırmada bu ikili arasında kuvvetli ve olumsuz bir bağ tespit etmiştir (Duygulu ve Abaan, 2007:65-66).

Mowday ve arkadaşları (1982)'nin yaptığı çalışmada da, örgütsel bağlılık ile işe geç gelme ve işte bulunmama arasında güçlü ve olumsuz bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırmalar sonucunda, işe katılım ve işte hazır bulunma tutumlarında duygusal bağlılığın en yüksek olumlu ilişki gösteren boyut olduğu bu nedenle

kişilerin duygusal bağlılığı arttıkça isteğe bağlı devamsızlıklarında büyük bir düşüş yaşanacağı değerlendirilmektedir (Sığırı, 2007:267).

1.4.4 Stres

Stres kavramı eski Fransızca “estrece” ve Latince “estrica” sözcüklerinden gelmektedir. Stres, 17. yüzyılda dert, keder, elem, bela, felaket ve musibet 18 ile 19. asırlarda ise kişiye, ruhsal yapıya, organa ve objelere yönelik olarak güç, baskı, zor gibi anlamlarda kullanılmıştır (Demirel, 2013:222). Literatürde ise ilk defa 1936 yılında yaşam bilimlerinde fizyolog Selye tarafından kullanılmış, birey veya maddesel cisim üzerinde gerilim, baskı veya güç, uygulanması olarak açıklanmıştır (Uysal ve Aydemir, 2014:1562).

İş stresi ise, kişiyi normal fonksiyonlarından başka yönere kaydıran fiziksel veya psikolojik tutumlarını değiştiren, işle ilgili faktörlerin neticesinde meydana gelen, psikolojik bir durum veya işgörenin yetenekleri ile işin gerekleri, ihtiyaçları veya kaynakları arasında uyumsuzluk durumunda oluşan, zararlı duygusal ve fiziksel yanıtlar olarak tanımlanmaktadır (Soysal, 2009:19).

Stres hayatımızın her alanında olduğu gibi iş ortamında da yaşanmaktadır. Özellikle 20. yüzyıldan itibaren giderek karmaşık bir hal alan, aşırı iş yüküne dayalı sanayi hayatı, büyük bir tehlike olarak stresi karşımıza çıkarmaktadır. 1992'deki Birleşmiş Milletler raporu, işte yaşanan stresi yirminci yüzyılın hastalığı şeklinde tanımlarken, Dünya Sağlık Örgütü de stresin, dünyanın her tarafında görülen ve her tarafa yayıldığı düşünülen bir hastalık nedeni olduğunu vurgulamıştır. ABD'de yapılan başka bir araştırmada ise, işgörenlerin %40'a yakınının iş stresi ile karşı karşıya kaldığı tespit edilmiştir (Yamuç ve Türker, 2015:390).

Örgütün yapısal özellikleri, fiziki koşulları, örgütsel politikalar ve örgütsel prosesler gibi etmenlerden olumsuz yönde etkilenilmesi neticesinde işgörenlerde stres meydana gelmektedir. Strese sahip işgörenlerin, genelde sağlığı bozulmakta, motivasyonu azalmakta, işinde daha az verimli ve üretkenliğin yanında daha az güvenilir olmaktadır. Stresli bireylerde, çoğunlukla uykusuzluk, psikolojik, yorgunluk, depresyon, ağrı ve uzun vadede kan basıncı sorunları meydana gelmektedir. Bunun yanında stres işgörenlerde; tükenmişlik, işte devamsızlık, güven eksikliği, performans sorunu gibi olumsuz neticelere sebebiyet vermekte ve

sonucunda bu faktörler örgüte maddi manevi zararlara neden olmaktadır (Uysal ve Aydemir, 2014:1562).

Yamuç ve Türker (2015), belli düzeyde yaşanan stresin, işgöreni motive ederek performansını arttırabileceğini, bu durumda, yaptığı negatif ya da pozitif etkiye göre, stres kaynaklarının ayrıştırılabileceğini, bu nedenle işletmelerin etkin bir stres yönetimi uygulaması durumunda, stresin yıkıcı etkisini azaltabileceğini ve sonucunda ortak sinerjinin de artırabileceğini savunmuştur (391). Uysal ve Aydemir (2014)'de stresin her zaman zararlı veya negatif olmadığını, özellikle yöneticiler arasında yaygın olarak belli bir seviyedeki stresin işte yararlılığı devam ettirmek için lüzumlu olduğunu belirtmiştir (1562).

Örgüt içindeki stresin azaltılması ve önlenmesi için örgütsel stres kaynaklarının yok edilmesi veya kontrol altına alınması amacıyla örgüt yöneticileri tarafından hazırlanacak örgütsel mücadele yöntemleri uygulanmalıdır. Bu yöntemler aracılığı ile fiziksel çalışma şartları iyileştirilmeli, eğitim, iş yükü tanzim edilmeli, işbirliği ile ilgili ortam oluşturulmalı, roller belirlenmeli ve zenginleştirilmeli, iletişim kuvvetlendirilmeli, kararlara katılım olanakları sağlanmalı, işgörelere gelişme olanağı sağlanmalı, bireysel stresle mücadelede bireye destek olunmalı ve çalışanlar müşterek değerler çevresinde birleştirilmelidir (Bakan, 2015:59).

1999 yılından 2015 yılına kadar Türkiye'deki yayınlanmış makaleler ile yayınlanmamış tezlerdeki sadece stres ile ilgili konuların ele alındığı bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, işgörelerin aralarında sıklıkla yaşadıkları stres konuları arasında iş yükü fazlalığı, örgütte yaşanan değişik adalete dayalı olmayan uygulamalar ve ücret yetersizliği olduğu tespit edilmiş, stresin niteliğinin ise, işin yapısına ve faaliyet gösterilen iş koluna göre önemli farklılıklar gösterdiği vurgulanmıştır (Yamuç ve Türker, 2015:403).

1.4.5 Motivasyon

Motivasyon, kişilerin bazı amaçlarına ulaşmak ve bir takım beklenti ya da gereksinimlerini gidermek maksadıyla kullandıkları aksiyona dönüştürücü bir kuvvettir. Bir başka tanıma göre motivasyon, üç temel özelliği (aksiyona dönüştüren, aksiyona devam ettiren, pozitif tarafa yönelten) bulunan bireyleri, belirlenmiş bir hedef yönünde harekete geçirmek niyetiyle yapılan gayretlerin toplamıdır. Örgütsel

çerçevede motivasyon ise, çalışanın örgüt içinde bazı kişisel gereksinimlerini gidermek maksadıyla örgüte ait amaçlara ulaşabilmek için yüksek düzeyde gayret gösterme arzusu olarak nitelendirilmektedir. Motivasyon ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki de önemli bir araştırma konusunu oluşturmaktadır (Sığırı, 2007:267).

Performans ve mükâfatlandırma arasındaki ileriye dönük algılardan etkilenen motivasyon, bireyin iş performansında belirleyici bir etkidir. Bu nedenle yüksek çalışma performansı yalnızca motivesi sağlanmış çalışanların bağlılığıyla gerçekleşebilir. Motivasyonu sağlanmış işgörenler örgütleri ile güzel bir ahenk içinde olmakta, kuruma ait değerleri benimsemektedir. Kazanılan bu ahenk ve değerler neticesinde de işgörenin performansı artmakta ve işe gelmeme oranı azalmaktadır. Motivasyon olgusunun sağlanamadığı işletmelerde bu durum çok farklılık göstermekte, yeteneği en çok olan çalışanlar bile sıkı çalışma ortamından kaçınmaktadır. Bu nedenle kişilerin davranışları, değerleri ve liderlik davranışı motivasyonun sağlanmasında önemli rol oynamaktadır (Uysal ve Aydemir, 2014:1561).

1.4.6 İşten Ayrılma

Kasıtlı ve bilinçli bir şekilde örgütü terk etme isteği olarak tanımlanan işten ayrılma niyeti belirli bir süreç sonucunda oluşmaktadır. Söz konusu süreçte, çalışan öncelikle yaptığı işini değerlendirir; kıymetlendirme sonucunun olumsuz olması durumunda işine ve işletmesine karşı arzularını yitirmekle beraber yakışık olmayan iş davranışları sergilemeye başlar, bir sonraki aşamada ise gerçek anlamda ayrılma niyeti oluşur. Bu süreç sonunda diğer işletmelerde yeni iş imkânı bulan birey nihai kararını vermekte ve işten ayrılmaktadır (Akgündüz ve Akdağ, 2014:300).

İş doyumunu ve örgütsel bağlılık faktörleri de, işgörenin işinden ayrılma fikrinin belirmesinden işinden ayrılma niyetinin oluşmasına kadar yaptığı işten ayrılma konusunda çelişkiler yaşadığı bir süreçte önemli rol oynamaktadır. Bunu yanında yönetici ya da yöneticilerin uygunsuz tutumları da işten ayrılmaya dair düşünceleri etkilemektedir (Uysal ve Aydemir, 2014:1562). Bireylerin örgütten ayrılmaları, beraberinde işletmeye yeni işgücü alımı ve bu işgücünü eğitimi için ek külfetler getirmesi nedeniyle, iş hayatında çalışanlar önemli bir örgüt değeri olarak kabul edilmekte ve çalışanların işletmelerden ayrılma düşüncesine girmeleri işletmeler

açısından önemli bir sorun olarak kabul edilmektedir (Akgündüz ve Akdağ, 2014:300-301).

Porter ve arkadaşları (1974) çalışanların işinden ayrılıp ayrılmayacağına dair düşüncelerinin belirlenmesinde veya yordanmasında işinden memnun oldukları değişkene oranla örgütsel bağlılık değişkeninin, daha önem arz ettiğini bunun nedenlerinden birinin de, işe dair memnuniyetin zamana bağlı olarak değişmesine rağmen örgüte bağlılığın zaman içinde sabit kalmasından kaynaklandığını saptamışlardır. Tourangeu ve Cranley (2006) ise, yaptıkları çalışmalarda hemşirelerin işe devam etme eğilimlerinin, örgütsel bağlılık, işbirliği ve grup birliği, iş tatmini ve bireysel özelliklerle ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Başka bir araştırmada da örgütsel bağlılıkla, işletmeden ayrılmayı isteme, işi bırakma arasında olumsuz bir ilişki bulunduğu öne sürülmüştür (Duygulu ve Abaan, 2007:65).

DeLoria (2001) ise, işten ayrılma düşüncesi ve işten ayrılmalar ile örgütsel bağlılık arasında güçlü bağlılık olduğunu belirtmişlerdir. Reichers (1985) tarafından yapılan başka bir araştırmada ise işten ayrılma davranışı ile örgütsel bağlılık arasında güçlü bir negatif ilişki bulunmuştur (Sığırı, 2007:267).

1.4.7 İş Doyumu (İş Tatmini)

İş doyumu veya iş tatmini olarak tanımlanan kavram, fizyolojik, psikolojik ve çevresel koşulların karışımı sonucunda bireyin işimde hakikaten tatmin oluyorum demesidir şeklinde açıklanmaktadır. Bir başka tanıma göre iş doyumu, bireyin işini ve tecrübelerini değerlendirmesinden neticelenen zevk verici ve pozitif duygular olarak adlandırılmaktadır. İş tatmini ve iş davranışlarını birbirlerinin yerine kullanan Vroom'da iş tatminini, "bireyin hâlihazırda işgal ettiği iş rolüne yönelik duygusal yönelimi" şeklinde tarif etmiştir. İş tatmini, kişinin yapmakta olduğu işe dair genel halidir. İş tatmini yüksek olan bir birey işine karşı pozitif bir davranış sergilerken, iş tatmini olmayan birey negatif davranışlarda bulunur (Sığırı ve Basım, 2006:133).

Örgüte bağlılık bireyin çalıştığı işletmeye karşı geliştirdiği davranışlarla alakalı iken, iş tatmini bireyin yaptığı işine karşı geliştirdiği davranışlarla alakalıdır. Örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasındaki asıl fark, örgütsel bağlılığın, kişinin örgütüne karşı geliştirdiği hissi reaksiyonlar iken, iş tatmini belli bir işe karşı geliştirdiği reaksiyonlardır. Örgüte bağlılık nispeten iş tatminine göre işgücü devrini tahmin etmede daha iyi bir gösterge olarak görülmektedir (Sığırı, 2007:267).

İş doyumsuzluğu kişilerin işleriyle alakalı şikâyetleri ve bu şikâyetlere karşı gösterdikleri reaksiyonun bir bileşimi olarak meydana gelmektedir. İşgörenler doyumsuzluklarını farklı biçimlerde anlatabilirler. Bunlardan birisi olan ve işten ayrılma tutumuyla neticelenen doyumsuzluk en yıkıcı ve etkili reaksiyondur. Diğer bir tepki ise işgörenlerin farklı araçlarla şikâyetçi olduklarını hissettirmesi ve şartların iyileştirilmesi maksadıyla gayret göstermesi ses çıkarma şeklinde tanımlanan etkili ve yapıcı bir reaksiyondur. Dört tepkiden diğer ikisi ise kişilerin optimist bir biçimde fakat pasif olarak şartların iyileşmesini beklemesi sadakat gösterme reaksiyonu, pasif biçimde şartların kötüleşmesine izin vermeleri ise yok sayma reaksiyonu şeklinde ifade edilmektedir. Yok sayma reaksiyonunda kronik işe geç kalma ve işte bulunmama, yanılma oranının artışı gibi menfi sonuçlar meydana gelmektedir (Çarıkçı, 2000:160).

Samad ve Mara (2006) işten ayrılma niyetini, kişilerin kasıtlı ve bilinçli olarak çalışma imkânı bulabilecekleri başka örgütlerde iş olanaklarını araması şeklinde ifade etmekte, Rusbelt ve arkadaşları ise, işgörenlerin iş şartlarından doyuma ulaşmadığında gösterdiği aktif ve yıkıcı eylemler olarak açıklamaktadır (Uysal ve Aydemir, 2014:1562).

1.5 Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Sonuçları

Örgütsel bağlılığın sonuçları, bağlılığın derecesiyle ilgili olarak pozitif veya negatif olabilmektedir. Örgütsel hedefler kabul edilebilir olmadığında, bireylerin yüksek düzeydeki bağlılığı örgütün dağılmasını hızlandırabilirken, hedefler mantığa dayalı ve kabul edilebilir olduğunda yüksek seviyede bir bağlılığın etkili davranışlarla sonuçlanması olasıdır (Balay, 2014:91). Örgütsel bağlılığa ait sonuçlara bakıldığında, bilhassa davranışa yönelik sonuçların bağlılıkla kuvvetli ilişki içinde bulunduğu tespit edilmiştir. Davranışsal sonuçlarından olan devamsızlık ve iş değiştirme bağlılıkla negatif, motivasyon, karara katılma, iş tatmini ve örgütte kalma arzusunun bağlılıkla pozitif bir ilişki içerisinde olduğu belirlenmiştir (Tayfun v.d., 2008:184).

Randall (1987), örgütsel bağlılıkla ilgili yaptığı araştırmada bağlılık düzeyleri ile bu düzeylerin örgüte ve kişiye yönelik olası neticelerini irdelemiş ve bunları Tablo 1.3'de verilen biçimde ayrıştırmıştır.

Tablo 1.3: Bağlılık Düzeylerinin Olası Sonuçları (Randall, 1987:462).

	Bireysel		Örgütsel	
	Olumlu	Olumsuz	Olumlu	Olumsuz
Düşük Bağlılık Düzeyi	Bireysel kabiliyet, yenileşme ve özgünlük, insan kaynaklarının daha etkin kullanımı	Yavaş mesleki gelişme ve ilerleme, dedikodu sonuçlu kişisel maliyetler, olası ihraç, ayrılma veya örgütsel amaçları bozma	İş devri/düşük performansın engellenmesi, işgörenin zararını sınırlama, morali yükseltme, yeniden yerleştirme, söylentilerin örgüt için yararlı sonuçları	Yüksek iş devri, gecikme, devamsızlık, kalma isteksizliği, düşük iş kalitesi, örgüte sadakatsizlik, örgüte karşı yasal olmayan faaliyetler, sınırlı rol üstü davranış, rol modeline zarar verme, zarara yol açıcı dedikodu, işgören üzerinde sınırlı örgütsel kontrol
İhlal Bağlılık Düzeyi	İleri bağlılık duygusu, güvenlik, yeterlik, sadakat ve görev, etkin bireycilik, kimliğin korunması	Mesleki gelişme ve ilerleme fırsatları sınırlı olabilir. Parçalı bağlılıklar arasında kolay olmayan uzlaşma	Artan işgören kıdemi, sınırlı ayrılma isteği, sınırlı iş devri, yüksek iş doyumu	İşgörenin rol üstü ve üyelik davranışlarının sınırlandırılması, örgütsel istemlerle iş dışı istemlerin dengelenmesi, örgütsel etkililikte düşüş
Yüksek Bağlılık Düzeyi	Bireysel mesleki gelişme ve beklentileri karşılama, davranışın örgütçe ödüllendirilmesi, bireyin iş yapma tutkusu	Bireysel gelişme, yaratıcılık, yenileşme ve hareketlilik fırsatlarının boğulması, değişmeye karşı direnç, sosyal ilişkilerde gerilim, arkadaş dayanışması yoksunluğu, iş dışı örgütler için sınırlı zaman ve enerji	Güvenli ve dengeli işgücü için işgören, daha yüksek üretim için örgütün istemlerini kabul eder, yüksek düzeyde görev yarışı ve performans, örgütsel amaçların karşılanabilmesi	İnsan kaynaklarının yerinde kullanılmaması, örgütsel esneklik, yenileşme ve uyum yoksunluğu, geçmişteki politika ve süreçlere tam güven, gayretli işgörenden öfke ve düşmanlık, örgüt adına yasadışı ve etik olmayan eylemlere girişme

1.5.1 Düşük Düzeyde Bağlılığın Sonuçları

Düşük düzeyde bağlılığa sahip işgören örgüt içinde istikrarsız ve sadık olmayan iş gücüne neden olmaktadır. Bu durum işgörenin kariyerini negatif yönde etkilemekte ve sonucunda örgütüne yarardan çok zarar vermektedir (Kardeş, 2005:51). Ayrıca, örgüte düşük düzeyde bağlılık gösteren çalışanlar kişisel görevle ilişkin çaba göstermede geri durdukları gibi, takım bağlılığının sağlanmasında da en az gayreti sergilerler. İşte bu tip çalışanlar hakkında örgütte, duygusuz çalışanlar tabiri kullanılmaktadır. Düşük örgütsel bağlılık; kararlara itiraz etme, örgüt aleyhine söylemlerde bulunma, her konuda ve devamlı olarak şikâyetlerle sonuçlanmaktadır. Bu durum örgüt adına zarar vermenin yanında üst yönetimin meşruluğunu sorgular

hale getirerek örgütün otorite yapısını bozabilmekte, yeni durumlara uyum sağlanamaması ile birlikte müşterilerin güveni azalmakta ve sonucunda örgütlerde ciddi manada maddi kayıplar yaşanabilmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007:54).

Düşük düzeyde bağlılık gösteren çalışan kendisini örgüte bağlayan güçlü davranış ve yönelmelerden mahrum olmanın yanında, gelişmeye karşı açıklığı ortaya çıkabilmektedir. Ayrıca çalışanın, örgütüne düşük düzeyde bağlılık hissetmesi sonucu yeni iş imkânlarını araştırarak olması durumunda örgütler açısından, insan kaynaklarının daha etkin kullanımı sağlanabilecektir. Örgüt, içten gelen ve biçime dayanmayan bu iletişim sisteminden zamanında yararlanabildiği takdirde, kendisine maddi ve manevi yeni bir külfet getirecek sorunların üstesinden gelebilecektir (Bayram, 2006:135). Eğer işletmeler örgüt içinde yayılan ve zararlı olabilecek informal iletişim sistemini zamanında algılayıp yeni tedbirler geliştirebilirlerse yaşanması muhtemel bu olayların önüne geçebileceği değerlendirilmektedir.

1.5.2 İlimli / Normal Düzeyde Bağlılığın Sonuçları

Çalışan deneyimlerinin güçlü, ancak örgütsel özdeşleşmenin ve bağlılığın tam olmadığı bağlılık düzeyi ılımlı bağlılık olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlılık düzeyinde bulunan çalışanlar, sistemin kendilerini yeniden biçimlendirmesine karşı çıkarlar ve bu nedenle şahıs olarak kimliklerini korumak için gayret gösterirler (Bayram, 2006:136). Bu düzeydeki çalışanlar örgütün bütün değerlerinden ziyade, bazı değerlerini kabul etme yeterliğine sahip olmakta, örgütün beklentilerini karşılarken, bir yandan kişisel değerlerini korumayı sürdürmekte bir yandan da örgütle bütünleşmektedirler (Balay, 2014:96).

Çalışanın örgütüne normal düzeyde bağlılık duyması, her zaman pozitif neticeler vermeyebilir. İlimli bağlılık düzeyinde çalışanlar, topluma sorumluluk ile örgüte sadakat arasında bir bocalama veya çatışma yaşarlar. Böyle bir durum, çalışanda kararsızlığa ve sonucunda örgütün randımsız çalışmasına neden olabilir (Doğan ve Kılıç, 2007:54).

1.5.3 Yüksek Düzeyde Bağlılığın Sonuçları

Yüksek düzeyde bağlılık hisseden çalışanlar, örgütüne kuvvetli davranış ve eğilim sergileyerek bağlılık gösterirler. Yüksek bağlılık düzeyi çalışana, aldığı

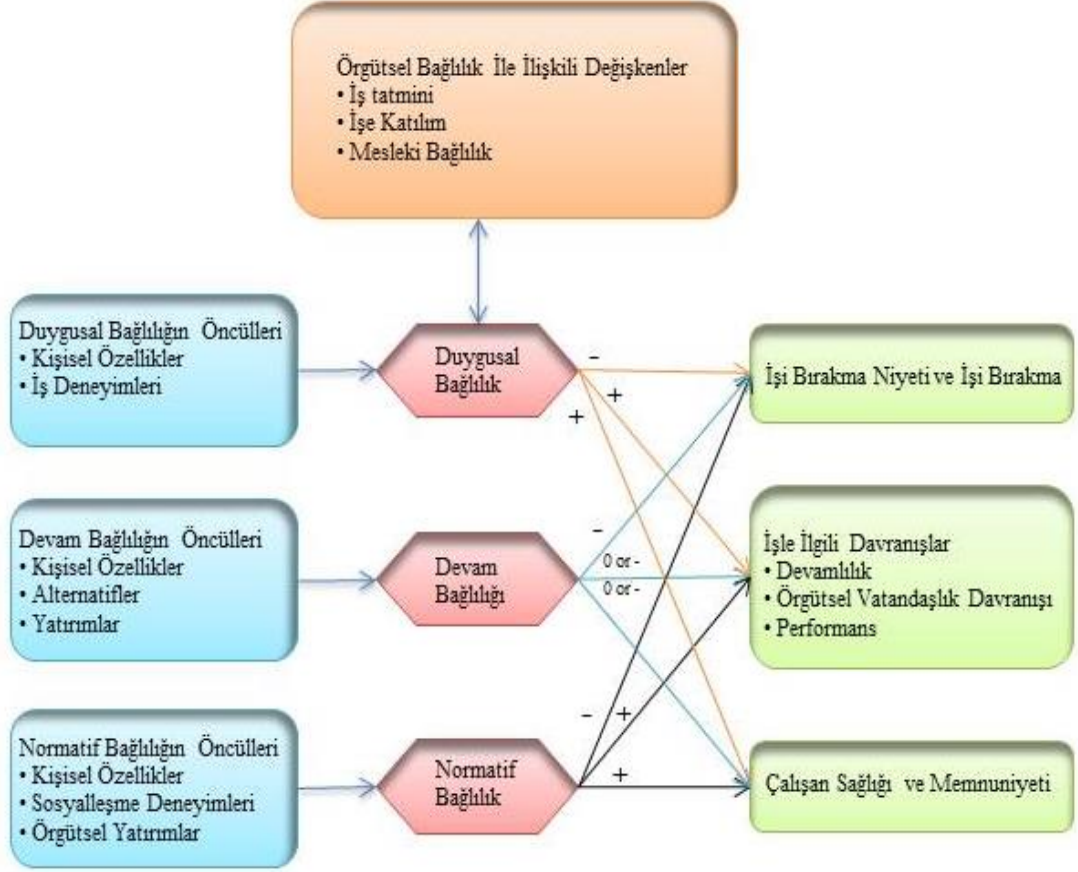
ücretinden doyum ve mesleğinde başarı sağladığı gibi örgüt, çalışana sadakatinden dolayı yetki devretmekte, onu üst pozisyonlara getirerek bir şekilde ödüllendirmektedir (Balay, 2014:97). Yüksek bağlılık duyan çalışanlar örgütün hedeflerinin ve kültürünün değişmesi, örgütünde mutsuzluk ve hayal kırıklığı yaşaması, mükâfatlardan mahrum bırakılmış olması veya yeterince ödüllendirilmemiş olması ile işten tatminsizlik duyması gibi duygulara kapılmaları durumlarında örgütten ayrılmaktadırlar (Bayram, 2006:136).

Durkheim'e göre ise, bu bağlılık düzeyi, kişinin abartılı bir şekilde örgüt ile bütünleşmesine ve örgüt içinde kimliğinin tükenmesine neden olmaktadır. Ayrıca yüksek bağlılık, bazı zaman çalışanın gelişmesini ve hareketlilik fırsatlarını sınırlamakta ve bunun sonucunda yaratıcılığı ve yenileşmeyi bastırmakta, gelişme karşısında direnç göstermektedir (Tayfun v.d., 2008:185). Bu bağlılık düzeyi, bazen de insan kaynaklarının etkin kullanılmaması, örgüt dışındaki ilişkilerde fazla stres ve gerilim, zorlama sonucu temin edilen uyum gibi negatif neticelere de sebebiyet vermektedir (Doğan ve Kılıç, 2007:55).

1.6. Örgütsel Bağlılık Boyutları

Bağlılık ile ilgili ilk araştırmalarda örgütsel bağlılık işgörenlerin örgütlerine yaptıkları üretim ve hizmet gücü sonucunda oluşan bir bağlılık şeklinde tarif edilmiş, işgörenin örgüt içinde bulunduğu zaman diliminde harcadığı gayretlerinin boşa gitmemesi için bulunduğu örgüte bağlılık gösterdiği düşünülmüştür. Daha sonraki yıllarda, Meyer ve Allen (1984) örgütsel bağlılığı kapsayan yeni bir model geliştirmişler, bu modelin birinci boyutuna “duygusal”, ikinci boyutuna “devamlılık bağlılığı” adını vermişlerdir. Yine aynı araştırmacılar konu ile ilgili çalışmalarına devamı sonucunda bu modele Wiener ve Vardi (1980) tarafından önerilen “normatif” veya “ahlâki” diye tanımlanan bağlılık boyutunu da ekleyerek üç boyutlu yeni bir örgütsel bağlılık modeli geliştirmişlerdir. İşgörenin örgütüne bağlılığını “doğru” olduğunu düşünmesi ve bunu bir görev olarak algılamasını ileri süren normatif bağlılık, diğer iki bağlılıktan ayrı bir boyutu temsil etmektedir. Araştırmalarda başka örgütsel bağlılık tanım ve modelleri önerilmiş olsa bile, Meyer ve Allen (1991)'in bu modeli araştırmalarda en çok kullanılan model olmaya devam etmektedir (Wasti ve Önder, 2003:128).

Meyer ve Allen tarafından ortaya konan bu model Şekil 1.4'de gösterilmiştir.



Şekil 1.1. Üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli (Meyer v.d., 2002:22).

1.6.1 Duygusal Bağlılık

Bazı araştırmacılar tarafından tutumsal bağlılık şeklinde de tanımlanan duygusal bağlılık, iş çevresine ilişkin duygusal tepkilerle yakından ilişkili olup, daha çok işe sarılma, birlikte çalışan arkadaşlardan, yapılan işten ve mesleğe bağlılıktan elde edilen doyumla bağlantılıdır (Balay, 2014:81). Örgütle güçlü duygusal bağlılık hissi duyan bireyler örgütle bütünleşmekte, örgütün hedefleriyle özdeşleşmekte, örgüte daha fazla katkıda bulunmak için daha çok arzulamanın yanında örgütte kalmayı arzulamakta ve sonucunda örgüt üyeliklerini sürdürmektedirler (Çetin v.d., 2011:64).

Örgütsel bağlılık örgüte duyulan pasif bir sadakat algısının ötesinde örgüte ait hedeflere bilinçli bir katkıda bulunmak üzere etkin bir ilişkiye girmeye gönüllü olmayı içerir (Doğan ve Kılıç, 2007:44). Bu bağlılık türü çalışanın örgütüyle birlik ve ahenk içinde bulunmasını ve bazı değerleri örgütüyle paylaşmasını vurgular. Söz konusu bağlılık işe ait özelliklerden, kişisel özelliklerden ve iş tecrübelerinden

etkilenir. Performansı, işte kalma veya ayrılma düşüncesini, devamsızlığı ve çalışan devir hızını etkiler (Uygur, 2009:18).

1.6.2 Devam Bağlılığı

Devam bağlılığı, bireylerin çalıştıkları kurumdan ayrılmaları neticesinde karşı karşıya kalacaklarını algıladıkları maliyetlere yöneliktir. İşgörenler, örgütten ayrılmanın kendilerine çok büyük külfetler getireceğini düşünmekte ve bunun neticesinde örgütte kalmayı tercih etmektedirler. Bireylerin örgüt içinde verdikleri emek ve çabalar sonucunda oluşan yatırımları ve yeni iş olanaklarının olmadığı yönündeki algılamaları devam bağlılığının gelişmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Çetin v.d., 2011:64).

Bu yaklaşımda algılanan maliyet unsuru temel olarak ele alınır, duyguların örgüte bağlanma konusunda az miktarda bir etki yaptığı düşünülür (Yalçın ve İplik, 2005:398). Çalışanların sağladığı emek, bilgi gibi yatırımlar ve bunların çalıştıkları örgüt tarafından ödüllendirilmesi ilişkisi neticesinde meydana gelen değiş/tokuşa dayalı hesapçı bir yaklaşımı içeren bu bağlılık, çalışanların örgütten ayrılmaları sonucu yeni maliyetlerle birleşen bağlılığı tanımlar (Uygur, 2009:19). Çalışanın bir örgütteki kıdem gibi zamanla oluşan yatırımları bulunduğu örgütten ayrıldığı durumda çok maliyetli oluyorsa o işgören örgütüne bağlanır düşüncesi devamlılık bağlılığının ana fikrini oluşturur (Balay, 2014:28).

İşin yapılması için gerekli becerilerde uzmanlaşmak nedeniyle aşırı emek ve zaman sarf eden bir kimsenin, harcadığı bu emek ve zamanın karşılığını almaktan kolay bir biçimde vazgeçememesi veya bu kimsenin bakmakla yükümlü olduklarının iâşesini temin etmek mecburiyetinde olması ve başka bir işe geçmesinin olanaksız hale gelmesi devam bağlılığı boyutuna örnek olarak verilebilir (Meydan v.d., 2011:180-181).

1.6.3 Normatif Bağlılık

Normatif bağlılığa sahip işgörenler örgüte bağlanmanın zorunluluk olduğunu ve sorumluluk duyguları ile hareket etmeleri gerektiğini düşünmekte, bu şekilde davranmaya kendilerini mecbur hissettikleri için örgütte kalmaktadırlar (Çetin v.d., 2011:64). Bu bağlılık, çalışanların örgütte kalma ile alakalı yükümlülük duygularını

yansıtır (Balay, 2014:28). Normatif bağlılıkta işgörenler, sadakatin önemine inanırlar ve bu konuda ahlaki bir zorunluluk hissederler (Yalçın ve İplik, 2005:398).

Normatif bağlılık aynı zamanda, örgütün çalışana yaptığı yatırımlar ve maliyetler sonucu (işe alım ya da staj öncesinde verilen eğitim bursları, kişisel gelişim programlarıyla ilgili ödemeler ve diğer karşılığı olmayan ödemeler), çalışanın kendisini örgüte karşı borçlu olarak hissetmesini sağlar. Bu durum bireyi örgütte kalma konusunda zorlamakta ve normatif olarak örgüte bağlamaktadır. Bu tarz bir bağlılık düşüncesi sadece çalışanın örgüte olan borcunu ödemesiyle son bulabilecektir (Meyer ve Allen, 1991:72).

Tanımlı yapılan bağlılık türlerinden ortak çıkarılabilecek sonuç ise, bu üç bağlılığında artması durumunda çalışanlar örgütte kalmayı sürdürürler. Fakat örgütte kalma güdüsü; duygusal bağlılıkta istekten, devam bağlılığında ihtiyaçtan, normatif bağlılıkta ise yükümlülüğünden dolayı olmaktadır (Balay, 2014:29).

1.7 Örgütsel Bağlılık Boyutlarına Etki Eden Etmenler

Çalışanların örgütsel bağlılıklarının sağlanması için bir takım kişisel ve örgütsel etmenlere ihtiyaç bulunmaktadır. Örgütsel bağlılığın üç boyut şeklinde incelenmesinde öncülük eden Allen ve Meyer (1990) bu etmenleri de üç farklı boyutta açıklamıştır. Bu boyutlara ait faktörler şu şekilde tanımlanmaktadır (17-18).

1.7.1 Duygusal Bağlılığa Etki Eden Etmenler

İşin zorluğu; Bireyin içinde bulunduğu örgütteki işinin zor aynı zamanda heyecanlı olması.

Rol netliği; Örgütlerin çalışanlarından hangi beklentiler içinde olduğunu açık bir şekilde belirtmesi.

Hedef netliği; Çalışanların örgüt içinde yaptıkları işlevleri hangi amaçla yaptığı konusunda açık bir düşünceye sahip olması.

Hedef zorluğu; Çalışanlardan iş gereksinimleri konusunda istenileni yapması için özellikle talepte bulunulmaması.

Yönetimin yeni fikirlere açıklığı; Üst yönetimde bulunan insanların diğer çalışanlar tarafından getirilen düşünceleri dikkate alması.

Çalışanlar arasında ahenk; Örgüt içinde bulunan çalışanlar arasında yakın ilişkiler olması.

Örgütsel güvenilirlik; Çalışanların örgüt tarafından verilen sözlere ilişkin güven hissini olması.

Eşitlik, adalet; Çalışanlardan bazılarının diğer çalışanlardan hak ettiği kadar fazla almaması.

Kişisel önem; Çalışanlar tarafından yapılan işin örgütün büyük hedeflerine önemli katkılar sağladığı yönündeki hissiyatlarının gelişmesinin teşvik edilmesi

Geri besleme; Çalışanlara örgüt içindeki performansları ile ilgili olarak kendilerine sürekli bilgi verilmesi.

Katılım; Çalışanların kendilerine ait performans ve iş yükü standartlarına ilişkin kararlara katılımının sağlanması.

1.7.2 Devam Bağlılığına Etki Eden Etmenler

Beceriler; Çalışanların bulunduğu örgütte elde ettiği beceri ve deneyimlerden ne kadarının diğer örgütlerde yararlı olacağı, bu beceri ve deneyimlerden ne kadarının diğer örgüte transfer edilebileceği düşüncesi.

Eğitim; Çalışanın elde ettiği formal eğitimin mevcut örgüt ve çok benzer örgütler haricinde pek de fazla yararlı olmayacağı düşüncesi.

Yerini değiştirmek; Çalışanların bulunduğu örgütü terk etmesi durumunda farklı bir yerleşim yerine taşınma düşüncesi.

Kendine yatırım; Çalışanın kendisine ait zaman ve gayretlerinin büyük bir bölümünü içinde bulunduğu örgüte harcadığı fikrine sahip olması.

Emeklilik; Çalışanın içinde yaşadığı örgütten ayrılmaması durumunda alacağı emeklilik fonlarının örgütten ayrılması sonucunda kaybedeceği niyetinde olması.

Topluluk; Çalışanın hayatını sürdürdüğü yerleşim alanında ne kadar zamandan beri ikamet ettiği.

Alternatifler; Çalışanın, bulunduğu örgütü terk etmesi durumunda elde ettiği işin benzerini ya da daha iyisini başka bir yerde temin etmede zorlukların yaşanabileceği.

1.7.3 Normatif Bağıllığa Etki Eden Etmenler

Örgütsel bağıllık normu; Çalışanların bulunduğu örgüte karşı kişisel bağıllık duygusunun güçlü olması beklentisi.

Normatif bağıllık, çalışanın hem örgüte girişi öncesinde (ailevi ve kültürel sosyalleşme) hem de örgütte geçirdiği zaman içerisindeki (örgütsel sosyalleşme) tecrübelerinin bir nedeni olarak örgütte kalma konusunda algıladığı normatif baskılardan etkilenmektedir (Allen ve Meyer, 1990:4).

Yukarıda ifade edilen kavram ve tanımlardan yola çıkarak teknolojinin ve haberleşme araçlarının hızla gelişmesi ile birlikte dünyanın artık küçük bir köy halini aldığı günümüzde işgörenleri örgütlerine karşı sadık bir çalışan olarak bağlamak son derece zor bir süreç olarak gözükmektedir. Çünkü her şeyden önce insan faktörünün iyi analiz edilmesi gerekmektedir. Bunun için kişilerin fiziksel özelliklerinin öncesinde psikolojik yapılarının ne olduğu, yöneticiler tarafından alınan kararları ve örgüt içindeki yazılı ve sözlü uygulamaları hangi biçimde algılayacağı ve bu durumlara nasıl bir tepki vereceği örgüt yöneticileri tarafından daha işgücü alım aşamasında değerlendirilmesi gereken en önemli konu olarak düşünülmektedir. Problemin kendisi olmayan ve kimseye problem yaşatmayan ayrıca diğer çalışanlarla uyum içinde olan, örgütlerde yaşanan bazı olayları pozitif bir şekilde yorumlayan personelin seçilmesi, örgütlerde oluşması muhtemel maddi manevi zararları en aza indireceği değerlendirilmektedir. İşte bu sebeplerden dolayı araştırmada örgütsel bağıllığı etkileyen etmenlerin başında çalışanlara ait kişilik özellikleri ve uygulamalara ilişkin adalet algılarının geldiği düşüncesi ön plana çıkmıştır. Konuya ilişkin öncelikli olarak kişilik özellikleri ve sonrasında ise adalet boyutları ayrıntılı bir şekilde ele alınacaktır.

İKİNCİ BÖLÜM

KİŞİLİK KAVRAMI VE BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

2.1 Kişilik Kavramı ve Tanımı

Kişilik konusunun araştırmacılar tarafından örgütsel anlamda da farklı yönleriyle incelendiği ve konu ile ilgili çalışmalara ait sayının gün geçtikçe arttığı gözlenmektedir. Kişiliğin değişik bilim dallarınca ele alınmış olması ve tüm araştırmacılarca kabul edilmiş kalıplaşmış bir tanımı yapılamamış olması alan yazınlarda yeterince fazla kişiliğe ait tanımın ortaya çıkmasına sebep olmuştur (Günel, 2010:44). Bireyin hayat tarzı biçiminde açıklanan (Özdevecioğlu, 2002:115), kişiyi başkalarından farklı kılan bilinçsel ve bedensel özellikler (Tortop v.d., 2012:308) olarak da tanımlanan kişilik, bir bireyin duyuş, düşünüş, tutum şekillerini etkileyen faktörlerin kendine has görüntüsüdür (Aykaç ve Tiryaki, 2013:607). Kişilik, yalnızca yaşanılan zaman içinde bulunan biyolojik durum ya da sosyal ortamla tanımlanamayan şekilde devamlılık gösteren hususiyetler ve eğilimlerdir (Taymur ve Türkçapar, 2012:155).

Kişiyi nesnel ve öznel yanlarıyla diğerlerinden ayıran davranış, duyuş ve düşünce özelliklerinin hepsi, kişinin kendine has ve ayırıcı davranışların tümü, kendine özgü davranış örüntüleri ve kişiye has özellikleri şeklinde tanımlamıştır. Ayrıca şahsın devamlılık gösteren tutum özellikleri ve çevresine uyum şekli, kişinin çevresine ahengini belirleyen psiko-fiziksel sistemlerin etkin örgütlenişi olarak açıklanmıştır (Sarıtaş, 1997:529). Wortman (1988) davranış bilimlerine yönelik kişiliği, bir kimsenin bedensel, ruhsal ve zihinsel farklılıklarının tümünün kendi davranış şekillerine ve yaşam biçimine yansımaları (Yücel ve Taşçı 2008:687), McCrae ve Costa (1989) bir kimsenin değişik durumlarda ortaya koyduğu tutumları tanımlayan ve devamlılığı olan bireylerarası, duygusal, motivasyonel tecrübeye

dayalı etkileşim biçimi olarak açıklamıştır (Doğan, 2013:57).

Butler (1986)'de kişiliği, dış dünya ile yüzleştiğimiz zamanda giydiğimiz maske olarak nitelendirmektedir (Soysal, 2008:6). Feshback ve Weiner (1991) ise, sosyal, kültürel ve fiziksel çevrenin belirleyiciliği altında ortaya çıkan özellikler toplamı olarak tanımlamaktadır. Eren (2000)'e göre karakter, çoğunlukla bireyin kişiliğinde bulunan doğuştan var olan ve çevrenin tesiri ile güçlü olarak ortaya çıkan eğilimlerin bütünüdür. İnsanların karakterleri, doğumuyla gelen ve zamana bağlı olarak değişiklik göstermeyen özelliklerden meydana gelmektedir (Özdevcioğlu, 2002:116).

Kişiliğe ait hususları içeren kapsamlı bir terimler sözlüğü oluşturmak amacıyla Allbert ile Odbert (1936)'in yaptığı araştırma, kişilik sınıflaması konusundaki araştırmaların başlangıç noktası olma niteliğini taşımaktadır (Dölarıslan, 2012:6-7). Kişilik “personality” kelimesinin başka dillerdeki kökeni “persona” kavramından gelmektedir. Latince “Persona” tiyatro oyuncularının yüzlerine taktıkları maskeler ile aldıkları rolleri nitelendirmektedir (Recepoglu v.d., 2013:605).

Atkinson ve McClelland ise kişilik kuramında bireyin bazı doğal ihtiyaçlarının (uyku, su, yemek gibi biyolojik gereksinimler) yanında insandan insana değişiklik gösteren psikolojik gereksinimlerinin (herhangi bir olguya bağlanma arzusu başarı arzusu, güç arzusu ve) olduğunu savunmuştur. Kişiliğin ortaya çıkmasını, görünümünü, bir takım psikolojik temellere, hususiyetle inanç sistemine bağlayan Rotter ise kişiliğin oluşumunu sağladığını düşündüğü bu sistemi kişiliğin ölçülmesinde özel bir dilim şeklinde gözlemlemiştir (Yücel ve Taşçı, 2008:688).

Kişinin sesi ve konuşma biçimi, direnme süresi, sporculuğu, hafızası, dış görünüşü, tepki hızı gibi özelliklerinin tamamı o bireyin kişiliğini nitelemede önemlidir (Ünlü, 2001:128). Kişilik, bir kimsenin tüm özellikleriyle bağlantılı olup, kişilerin iç ve dış etrafıyla kurduğu, başka kişilerden tutarlı, ayırt edici ve yapılaşmış bir ilişki şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Kültür kavramı nasıl toplumun yaşam tarzını gösteriyorsa, kişilik kavramı da kişinin yaşam tarzını anlatmaktadır. Bu yaşam şeklinin içinde bilinen veya bilinmeyen birçok boyut ve çok sayıda özellik bulunmaktadır. Kişiliğin oluşumunda başta soya çekim özellikleri olmak üzere fiziki ve coğrafi koşullar, aile ve sosyal çevre gibi çok değişik faktörler etkisini göstermektedir (Erkuş ve Tabak, 2009:216).

Kişilik kavramından ve kişiden söz edildiğinde; bireysel değişiklikleri göz önünde bulundurmak gerekir. Bilimsel olarak belirli niteliklere sahip bireyler benzer

kişilik teorileri kapsamında incelenmiştir. Fakat bu ayrıştırma yalnızca kuramsaldır. Yani, kişilerin tutumlarını anlama ve tanımlamada araştırma yapanlara analiz yapma kolaylığı sağlanması bakımından içe veya dışa dönük gibi kişilik kalıpları oluşturulmaya çalışılmıştır. Gerçekte tümüyle içe dönük veya dışa dönük bir kimse bulma oranı düşüktür. Çünkü gerçekte zamanla değişim göstermesi nedeniyle insanın hangi kişilik kalıplarında olduğunu belirlemek zordur. Bir kimsenin sahip olduğu kişilik tipi, o kimsenin algılama ve etrafında yaşananları yorumlama biçimini etkiler ve böylelikle kişinin değişik faaliyetlerde sergilediği performansları değişiklik gösterir (Yücel ve Taşçı, 2008:689).

Alport (1961)'a göre, kişiliği açıklayan özellikler aşağıdaki biçimde sıralanmaktadır.

- a. Kişilik, kısıtlı ve parçaların toplamı değil; bir bünyeye sahiptir.
- b. Kişilik, aktif ve süreçleri olan durağan olmayan bir olgudur.
- c. Psikolojik bir kavram olmasına rağmen, kişilik fiziksel bedenle bağlantılıdır.
- d. Kişilik, kişinin dünya ile nasıl bir temas içinde belirlemede önemli rol oynamaktadır.
- e. Kişilik, tutarlılıklarda, modellerde ve tekraralarda kendini anlatmaktadır.
- f. Kişilik, düşüncelerde, duygularda ve tutumlarda ve birçok şekilde sergilenebilen bir olgudur (Çetin ve Hazir, 2012:67-68).

Eren (2000)'e göre ise, kişiliğin ana özellikleri şu şekildedir.

- a. Kişilik, kalıtım yoluyla alıntılanan ve sonradan kazanılmış eğilimlerin toplamıdır.
- b. Her insanın kişisel özelliğini diğerlerinden ayıran bir takım değişiklikler vardır.
- c. Kişilik insanın özelliklerini çevreye uyarlar. Bir kimsenin değişik çevresel şartlarda değişik davranış ve tutumlar göstermesi buna bağlıdır.
- d. Her insanın kişiliğinde doğumla kazanılan bir tek karakter bulunur ve karakter kişilik olgusunun vazgeçilmez bir unsurudur (Günel, 2010:45).

Tanımlamalardan da anlaşılacağı üzere kişilik, insanı başka insanlardan ayırtıran özellikler bütünü olarak bireyin tüm hayatına etki yapmaktadır. Bu sebeple, insanların aynı olaylar karşısında değişik algılamalar ya da çözümler geliştirmesinin temel nedenlerden birisinin de doğumla ve sonradan kazanılan kişiliğe ait özellikler olduğu vurgulanabilir (Erkuş ve Tabak, 2009:216).

2.2 Kişilik Kuramları

Kişilik kavramının anlaşılması ve incelenmesi amacıyla ortaya çıkarılan kişilik kuramları, karmaşık tutumların kısa ve açık ifadesini sağlamaları, insanın hayatında ve ruh sağlığında etkili olan etmenlerin belirlenmesi ve bunların ölçülüp değerlendirilmesi yönüyle büyük önem arz etmektedir (Şimşek, 2006:19). Kişilik bu sebeple birçok araştırmacının dikkatini çekmiş ve araştırmalarda detaylı bir şekilde incelenmiştir. Günümüze kadar yapılan araştırmalar sonucunda kişilik konusunda her biri değişik özellikler üzerinde yoğunlaşan sayısız teori ve model ortaya çıkmıştır (Kahveci, 2001:19). Bu kuramlar arasında bazıları kendi aralarında aynı yönde benzerlikler göstermekte, bazıları ise birbirleriyle zıt yönde özellikler taşımaktadır (Kaşlı, 2009:18). Bu kuramlar çoğunlukla araştırmacıların anlayışları ile yaptıkları araştırmalar istikametinde olmuştur. Buna rağmen gerek kuramların birbiriyle olan benzerlikleri gerekse kuramlara ilişkin prosedürler belli kuramların belli anlayışlar altında toplanması ihtiyacı doğmuştur (Kahveci, 2001:19).

Konunun daha iyi anlaşılması için, literatürde çok farklı kişilik kuramının ortaya çıkmasının nedeni güzel bir hikâye ile anlatılmaktadır. Bir fülle beş kör adam karşılaşır. Gözleri görmeyen adamlardan her biri hayvanın bir tarafını tutar ve hayvanın neye benzediğini anlatmaya çalışır. Kulağı tutan filin ince ve düz olduğunu, hortumunu tutan filin ince ve uzun olduğunu, bacağı tutan filin uzun ve yuvarlak olduğunu söyler. Filin kuyruğuna ve gövdesine temas eden kör adamlar ise fil için çok değişik açıklamalar yaparlar. Bu hikâyenin anlatmak istediği, her adamın hayvanın sadece dokunduğu yeri bileceğidir. Sonuç olarak fil tarifi konusunda her adamın doğru ama eksik tanım yapacağıdır. Bu açıdan bakıldığında kişiliği tanımlayan her bir yaklaşımın, insan kişiliğinin stratejik bir boyutunu doğru biçimde belirleyerek inceleyebileceği ancak kişiliği açıklamada öncelik eden bu kuramlarında hikâyedeki kör adamlar gibi bütünü göremeyecekleri değerlendirilmektedir (Uğurlu, 2012:19).

Kişilik kuramlarının özellikleri şu şekilde sıralanabilir;

a. Kişilik kuramları psikoloji tarihinde başkaldırıcı bir hususiyet arz eder. Kişiliğe ilişkin kuram geliştiren araştırmacılar yaşadıkları çağın yenilikçileri sayılmışlardır.

b. Kişiliğe ait kuramların genel yaklaşımı işlevseldir. Söz konusu sorunlar, daha çok; organizmanın uyumunda etkili olan etmenlerin araştırılması, insanın

hayatında ve ruh sağlığında etkili olan etmenlerin belirlenmesi, bu faktörlerin ölçülmesi, değerlendirilmesi ile ilişkilidir. Kişilik kuramcıları ortalama insanın kişi psikolojisi ile ilişkili en genel problemleri ve bunların cevaplarını araştırmışlardır.

c. Kişilik kuramcıları birey tutumlarında güdülere önem vermişler, güdülerin, arzu, ihtiyaç ve tutumları anlama ve çözümede anahtar görevi yaptığına inanmışlardır.

d. Kişilik kuramcılarının geneli bireyin doğal ortamında ve doğal tutumları içerisinde incelenmesinin daha uygun olacağını vurgulamışlar, tutumların hayat boyunca yine kendi aralarında ilişkili olarak geliştiğini savunmuşlardır.

e. Kişilikle ilgili kuram geliştiren araştırmacılar tutumların çeşitli yönlerini, ayrıntılı bir şekilde ele alma ve kapsamlı bir şekilde incelemek yerine, daha çok tamamını yeniden görme ve birleştirme yolunu seçmişlerdir (Ünlü, 2001:128-129).

Araştırmacılar günümüze kadar kişiliğe yönelik çok çeşitli yaklaşımlar benimsemiş olsalar da bu yaklaşımlar sonucunda beş farklı kişilik kuramı genelde kabul görmüş ayırıştırıcılar bu kuramlar altında incelenmiştir. Bu kuramlar psikodinamik, insancıl-fenomenolojik, sosyal öğrenme, ayırıcı özellik-trejt ve bilişsel kuramlarıdır. Psikanalitik kuramlar kişiliğin temelini, bilinç dışı ve genelde cinsel olan güdü ve çatışmalara, fenomenolojik kuramlar kişiliğin şekillenmesinde kişinin sahip olduğu potansiyelin gerçekleştirilmesine odaklanmışlar, özellik-trejt kuramları kişilerin birbirlerinden değişik taraflarını inceleyerek farklı kategorilere ayırmışlar, sosyal öğrenme kuramları kişiliğin temelini bireylerin etrafına dair algıları ve tepkilerinin oluşturduğunu söylemişler, bilişsel kuramlar ise kişiler arasındaki bilgi işleme farklılıkları üzerinde durmuşlardır (Aliyev, 2008:30).

2.2.1 Psikodinamik Kuramlar

Bu ekipte bulunan kuramcıların temelde en büyük özellikleri, fikir akımlarının oluştuğu ilk zaman dilimlerinde psikanalitik bakış açısına sahip olmaları ve sonraki süreçlerde kendi düşünceleri doğrultusunda yeni kuramları oluşturmalarıdır. Fakat geliştirdikleri bu kuramlar, görece yeterli olmayan sayıda temel güdü üzerinde odaklaşmak, normalden ziyade hasta fertler üzerinde durmak ve bilincin yanında daha çok bilinç dışı vurgulara sahip olmak gibi temel müşterek özellikleri içermeyi sürdürmüştür (Uğurlu, 2012:20). Konu ile ilgili yaklaşımlarda bulunan kuramcılarından hiçbiri bu kurama Freud kadar önemli bir etkisi olmasa da her biri psikanalitik yaklaşıma ciddi katkılarda bulunmuştur (Ödemiş, 2011:67).

Psikodinamik kurama katkıda bulunan bilim adamları ve kurama ait yaklaşımları aşağıda maddeler halinde belirtilmiştir.

a. Sigmund Freud'un kişilik kuramı: Psikanalitik yaklaşımların kurucusu olarak da bilinen Sigmund Freud, fertlerin bebek ve çocukluk evresinde yaşadıkları tecrübelerin, büyüdüklerinde karakter veya kişiliklerini bir biçime kazandırdığını savunmuştur (Uğurlu, 2012:20). Freud nörolog olarak bilimsel çalışmalarına başlamış, geleneksel tıp yöntemleri ışığında değişik sinir bozuklukları olan hastaları tedavi etmiştir. Serbest çağrışım usullerini keşfeden Freud bu sistemle hastadan ne kadar saçma veya sıkıcı olduğuna bakmaksızın aklına gelen her şeyi söylemesini ister. Hasta tarafından verilen cevaplar sonucunda bilinçdışı korku ve isteklerin dışavurumu olarak gördüğü birtakım tutarlı temaları fark etmiştir. Freud erken çocukluk anılarında ve rüyaların anımsanmasında da benzer görüşlere yer vermiştir (Aliyev, 2008:31).

Freud, özellikle çocukluk evresindeki sıfır ile beş yaş arasının, erişkin kişilik fonksiyonlarında daha büyük bir önem arz ettiğini ve yaşam sürecinin erken dönemindeki cinsel dürtülerin etrafındaki psikososyal çatışma gelişimini bir biçime uyarlayan başlıca etken olduğunu düşünmektedir. Freud cinsel dürtülerin oluşumunda biyolojik gelişme, sosyal yapı ve çevresel etkisinin önemini de vurgulamış ve psikoseksüel gelişim dönemlerini belirli bir ayırıştırma sonucunda oral, anal, fallik, latent, genital şeklinde açıklamıştır (Taymur ve Türkçapar, 2012:157).

Freud, kişiliği araştırma konusu olarak duygusal açıdan belirlemiş; babasının hayatını kaybetmesinin ardından kendisini analiz etmesinin sonucunda zihinsel yapının psikolojik bir olgu şeklinde dış dünyaya yansıdığını söylemiştir (Şimşek, 2006:21). Yazar, kişiliğin güdüsü ve kişinin en büyük yoksunluğunun sevgi duygusu olduğunu, fertlerin bilinçli tutumlardan ziyade bilinçdışı güçlerle hareket ettiğini, ancak bireylerin bilinçdışı tutumlarının derinlemesine analizi sonucunda, psikanaliz altında sevgi arayışı yattığını (Ödemiş, 2011:67), kişiliğin ortaya çıkmasında id, ego, süper ego olarak tanımladığı üç temel yapının belirleyici olduğunu ve bu yapıların fertlerin tutumlarına yön verdiğini söylemiştir (Kaşlı, 2009:18). İd-nefis, ego-düşünce, süper egoda vicdan olarak tanımlanmaktadır (Demirtaş, 2011:11).

Alt benlik olarak da adlandırılan id kişiliğin ilkel bölümünü oluşturur. İd'de dürtülerden en baskını cinsellik ve saldırganlıktır. Çabucak dileklerinin yerine getirilmesini ister. Haz duygusunun hâkim olduğu id güdülerden kaynaklanan enerjile doludur (Demirtaş, 2011:11). Alt benlik Freud'a göre, bizim egoist

kısmımızdır ve yalnızca kişisel arzularımızın doyuma ulaşmasını sağlamaktadır (Ödemiş, 2011:67).

Gereksinimlerin her zaman ve çabucak tatmin edilemeyeceği gerçeklik ögesine dayanan ego ise kişilik yapısının ikinci kısmını oluşturmaktadır. Ego temel olarak kişiliğin yönetici koludur. Ego hangi id dürtülerinin nasıl bir biçimde tatmin edileceğine ve hangi hareketlerin yerinde olduğuna karar verir (Aliyev, 2008:31). İd'in arzu ve iştahlarını gerçekleştirme yollarını denetleyerek insanı dış faktörlerden gelecek tehlikelere karşı korumaya, fertlerin başarısını ve güvenliğini sağlamak için çaba sarf eder (Uğurlu, 2012:21). Ego, id ve süper ego'yu dengeleyen konumunda olup, id'in taleplerini süper ego'ya elverişli bir hale getirmeye çalışır. Ego bu süreçte başarıyı yakalayamaz ise insanda zihinsel gerginlik, tereddüt ve çekişme ortaya çıkar (Şimşek, 2006:21).

Kişiliğin en son gelişen bölümü ise vicdan olarak tanımlanan doğuştan var olmayıp ancak gelişmeyle birlikte meydana gelen (Uğurlu, 2012:21), yapılan hareketlerin doğru veya yanlış olduğuna hükmeden süper egodur. Süper ego toplumca kıymetlendirilen hususların ve ahlâk yargılarının içselleştirilmiş temsili olup fertlerin ahlâki olarak en uygun kişi imgesinin yanı sıra vicdanını da oluşturur. Süper ego ebeveynlerin cezalandırma ve ödüllendirmelerine tepki olarak gelişim sağlar (Aliyev, 2008:31-32). Cüceloğlu (2010) süper egonun, fertlerin tutumlarını devamlı olarak süzgeçten geçirdiğini kişiye aferin sana bu yaptığın doğru bir davranış veya kendinden utan bu yaptığın yanlış mesajları verdiğini söyler. Süper ego, sürekli id ile bir arbede halinde bulunmakta, egodan farklı olarak yalnızca id'in tatminini tehir etmenin yanında bu tatmin durumunu büsbütün engellemek için çaba harcamaktadır (Uğurlu, 2012:22).

Yukarıda bahsedilen bu üçlü yapıdan herhangi birisi daha aktif olduğunda üç kişilik tiplmesi ortaya çıkmaktadır. Bu tiplmeler erotik, obsesif, narsist olarak adlandırılmaktadır. Erotik tip yazarın söylediği gibi sevgi kaybetme korkusuyla hayatlarını sürdürmekte ve özellikle kendisinden sevgiyi esirgeyenlere karşı tabi olarak yaşamakta, narsist tipler kendini yaşatma ve devam ettirme süreci ile savaş halinde bulunmakta, obsesif türler ise vicdanıyla mücadele etmektedir (Ünlü, 2001:133).

b. Carl Gustav Jung'un kişilik kuramı: Freud tarafından "kurduğum kraliyetin prensi" olarak sözünü ettiği ve psikanaliz düşüncesinin veliahdı olarak gördüğü İsviçre kökenli bir psikiyatrist olan Jung 1914 yılında Freud ile olan bu ilişkisinin bozulması

neticesinde çalışmalarına başlamış analitik psikoloji adını verdiği (Okutan, 2010:39) kendi kuramını geliştirerek kişiliğe yeni bir bakış açısı getirmiştir. Kişiliğin nasıl meydana geldiğini, doğumdan ölüme kadar süreçte nasıl bir değişim yaşadığını, kişilik yapısını meydana getiren bölümleri ve hangi enerji kaynaklarının kişiliğe etkinlik kazandırdığı gibi sorulara yanıt bularak kişilik kavramını tanımlamıştır (Levent, 2011:36).

Jung, Freud'un (libido) olarak tabir ettiği temel hayat enerjisini yalnızca cinsel nitelikte ele almayı reddetmiş enerjinin, gelişme ve beslenme hedeflerine hizmet ettiğini söylemiştir. Freud bireyleri, çocuklukta hayatlarının bir kurbanı olarak nitelendirmiş Jung ise, bireylerin daha önceden yaşadıkları kadar geleceğe dönük amaçları, tutkuları ve umutları tarafından bir biçime kazandırıldığını savunmuş tutumların bütünüyle çocuklukta kazanılan tecrübeler aracılığı ile belirlenmediğini, yaşamın ileriki dönemlerinde de değişim yaşayabileceğini iddia etmiştir (Uğurlu, 2012:23).

Yazar dinin birey için, kolektif bilinçaltı kapsamını kabul edilebilir bir duruma getirmesinden dolayı vazgeçilmez bir gereksinim olduğuna tanrı inancını kaybeden duyarlı kişiliklerde kişiliğin ikiye parçalanacağına inanmaktadır. Kendisine göre dünya ve inanç hayatı üstünde ne düşünürse düşünsün, onu yaşayan, ona bir hayat, anlam ve güzellik kaynağı sağlayan ayrıca dünyaya ve insanlık alemine yeni bir görkem veren büyük bir hazineye sahiptir (Kahveci, 2001:21). Bireylerin temelde birbirinden farklı olduğu kadar, benzer olduğunu ileri süren (Ödemiş, 2011: 69) yazar kişiliğe yönelik içedönük ve dışadönük kişiler tanımlarını getirmiş tipolojiden boyutsal özelliklere geçiş niteliği taşıyan açıklamalarda bulunmuştur (Taymur ve Türkçapar, 2012:158).

İçedönük bireylerin ilgileri ve fikirleri kendi dünyalarına doğru olup içe kapanık dış dünyaya kapalı bir tavır sergilemekte, dışa dönük bireyler ise sürekli diğer kimselerle beraber olma arzusu taşımakta ve tek başlarına olmak istememektedirler. Söz konusu bu iki farklı tanım dengede tutulduğunda birey etkin bir hayat geçirebilir. Doğumdan ölüme kadar ki dönemde yaşanan kişilik sorunlarının, bu iki tanım arasında ortaya çıkan dengesizlikten kaynaklandığı söylenebilir (Okutan, 2010:40). Bu kurama göre kişilik kendi aralarında etkileşim içinde bulunan bazı sistemlerden meydana gelir. Bu ögeler ego (benlik), kişisel bilinç dışı ve kolektif bilinç dışı şeklinde açıklanmıştır. Bireyselleşme süreci olarak tanımlanan ego, kişiliğin bilinçli bölümüdür Kişisel bilinç dışı, egonun geri çevirdiği

yaşantıların, duygu ve fikirlerin depolandığı bölümdür. Kolektif bilinç dışı ise, kişilerin içinde bulunduğu toplumun veya ırkın kalıtımsal özellikleriyle ilgili bir kavramdır ve kalıtımsal özellikleri nedeniyle genetik olarak toplum tarafından nesilden nesile insanlara aktarılır. Bir topluma ait örf ve adetler, dini inanç gibi tüm kültürel özellikler bireyleri bu şekilde etkilemektedir (Okutan, 2010:40).

Yazar temel olarak aldığı içedönük ve dışadönük kişilik tiplerini sezgi, düşünme, duygu, duyum gibi unsurlarına göre sekiz farklı biçime kavuşturmuş ve bunları dışadönük- içedönük duyumsal, dışadönük- içedönük duygusal, dışadönük- içedönük sezgisel, dışadönük- içedönük düşünen şeklinde açıklamıştır. Kişinin zihinsel gelişmelere ve içinde bulunduğu sosyal çevreye göre bu işlevlerden biri öne çıkmaktadır. Böylelikle öne çıkan bu işlev, kişinin bilinçli yanını oluşturmaktadır. Gölgede kalan diğer işlev ise öne çıkan işleve yardım etmektedir. Geriye kalan iki işlevden birisi arada sıkışmakta, sonuncusu ise, gelişmeyerek denetim dışı kalmaktadır (Demirtaş, 2011:12).

c. Alfred Adler'in kişilik kuramı: Viyana'da 1870'de dünyaya gelen Alfred Adler sosyal dürtüye önem vermiş bireysel ve sosyal psikolojinin kurucusu sayılmıştır. Adler, Freud'a göre insanın tutumlarını motive eden kuvvet içgüdülerin aksine sosyal motiflerin insanın davranışlarını motive ettiğini söyler. Sosyal ilgi kendisine göre doğuştandır. Yaratıcı self, Adler'in kişilik kuramında en önemli kavramdır. Yaratıcı self, biyolojik etkenlerin tesiri altında olmayan tamamen insani bir faktör olup hümanistlik bir görünümü ifade etmektedir. Yazar, Freud'la başlayan psikanaliz görüşün yıktığı insanın ağırbaşlı yönüne daha fazla önem vermiş ve bireyi daha fazla yükselten bir görüşü ortaya koymaya çalışmıştır (Kahveci, 2001:20).

Adler (2007) hedeflere yönelik ve bütünlüğü olan yaratıcı benlik anlayışına dayanan bir kişilik kuramı geliştirmiştir. Kuram sahibine göre, benliğin bütünlüğü kişinin yaşam biçimidir. Yaşam biçimi, kişinin kendisi tarafından yaratılan bir şeydir. Bütün ruhsal prosedürler yaşam biçiminin etkisinde kalmaktadır. Fertlerin kişiliği duygu, tutum ve bilişsel prosedürlerden etkilenmektedir (Demirtaş, 2011:12).

Yazarın Freud'dan ayrıldığı en can alıcı nokta onun üstünlük çabasına verdiği önemden olmuştur. Bu bilim adamı, üstünlük duygusunun bireylerin sahip olmak istediği esas güç unsuru olduğunu, bu duygunun insanın, başkalarının yanında, kendisini aşağı ya da üstün olarak tanımlamasına yol açtığını söyler. Temel aşağılık duygusu kişinin bebekliğinde, gerçekleşen aciz ve yardıma muhtaç olduğu dönemde oluşur ve yerleşir. İnsanın hayatının geri kalan kısmı bu duygudan kurtulmak için

harcadığı gayret içinde geçer. Kişi diğer bireylerden baskın olmak, üstünlük geliştirmek amacıyla çaba sarf eder (Okutan, 2010:37). Bu araştırmacı, bilince önem verdiği gibi bilinçaltına da önem verir. Adler bilinçaltının, ruh yapısının bir eseri olduğunu, bireyin hayat planını şekillendiren faktörleri bilinçaltında aramak gerektiğini, bilincin de bilinçaltının bir yansıması olduğunu söyler. Bir bireyi en iyi anlatan şeyler bilinçli tutumları değil, bilinçsiz duygularıdır (Okutan, 2010:37).

Adler, ilk doğan çocukların ebeveynlerinden fazla ilgi görmesi sebebiyle şımartıldıklarını, ortanca kardeşlerin kesinlikle şımartılma lüksüne sahip olamadıklarını kuvvetli bir üstünlük gayreti sergilediklerini söylemiştir. Yazar ailedeki en büyük çocukların en problemlili çocuklar olduğunu belirtmiş olsa da, dünyaya en son gelen çocukların da kendilerine has problemleri olduğunu, en küçük kardeşlerin, çocukluğunu yaşadığı zaman süresince ailede bulunan herkes tarafından şımartıldığını, etrafında bulunan herkesin kendilerinden büyük ve güçlü olması nedeniyle güçlü aşağılık duygusu beslediklerini vurgulamıştır (Levent, 2011:36).

d. Karen Horney'in kişilik kuramı: Alman asıllı doktor olan yazar, Amerika'da yaşamış ve psikanaliz kurumlarında önemli görevlerde bulunmuş, Freud tarafından ortaya atılan katı görüşlerden ayrılarak nevrozların meydana gelmesinde biyolojik etmenlerden ziyade sosyal ve kültür etmenleri üzerinde durmuştur (Uğurlu, 2012:27).

Araştırmacı, insanların hayatını sürdürdükleri kültürel ortamın özellikleri, kişinin kendisi tarafından geliştirilen yargı, hedef, algı ve fikirlerin kişiliğin ortaya çıkması ve belirli bir yapıya kavuşmasında etkili olduğunu bu konuda Freud'dan ayrılarak biyolojik etkenlerin sosyal ve kültürel etmenler kadar etkili olmadığını ifade etmektedir (Kahveci, 2001:21). Kuram sahibi, insanın özgür olma ve sevilme arzusunun yanında sosyal ortamında bulunan kişilere karşı güç kazanma tutumu içinde bulunduğunu ve bu tutumların dengeli olması halinde sağlıklı bir kişiliğe sahip olabileceğini, hoşgörülü, saygılı, emniyetli ve sevgi dolu samimi bir ortamda büyümesi durumunda hayatının her aşamasında çatışmalardan kaçınabileceğini veya bunları çözüme kavuşturabilecek güce sahip olacağını söylemektedir. Yazara göre sağlıklı birey, gereken durumlarda diğer bireylerin dileklerini kabul edebilmeli, savaşılabilmeli ve yalnız kalabilmelidir. Bu tutumlar birbirini tamamlar ve ahenk içinde bir bütünü meydana getirir. Nörotik özelliğe sahip kişiler ise bu tutumlardan devamlı bir tanesini benimser ve hayat şeklini ona göre belirler (Ödemiş, 2011:71).

Ona göre, kişiliğin ana öğeleri korku ve endişedir. Bu iki ana öğe insanın kişilik oluşumuna yön vermektedir. Yazar, insanın ana hedefinin, tehlikeden uzak ve

güven ortamında korkmadan bir hayat geçirmek istediğini, bu nedenle güvenlik ile korkunun aynı ana gereksinimin iki kutbunu oluşturduğunu ve insanın korkudan kaçarak güvenli ortamı aradığını düşünmektedir (Demirtaş, 2011:12-13). Horney bu kuramda Freud'dan ayrılarak cinsel unsurların tesirlerini kabul etmemekte insanın, tatmin ve güven sağlamak için gıda ve giyecek maddeleri ile para ve cinsellik gibi pek çok gereksinimi feda edebileceğini iddia etmektedir (Kaşlı, 2009:20).

Horney'e göre insanlar kendisini kuşkuya düşüren ve sonucunda korkuya sevk eden şeylerle mücadele edebilmek için tutumsal kalıplar diyebileceğimiz bazı taktikler geliştirirler. Bu taktiklerin amacı insanı sinirsel gerilimden kurtarmak ve sosyal ilişkilerini güçlendirmektir. Kuram sahibi tarafından on adet olarak belirlenen taktikler, genel bir ayırım sonucunda üç temel gruba ayrılabilen ve kişiler başkaları ile ilişkilerinde bu gruptan herhangi birisini benimseyerek kullanmaktadır (Uğurlu, 2012:27). Sempatik-dışa dönük, antipatik-içe dönük, saldırgan ve öfkeli (Okutan, 2010:41) olarak tanımlanan bu üç kalıbın birincisinde insan kendi korkularına ve zayıflığına rağmen, bireylere yönelebilir, ikincisinde insanlara karşı bir davranış sergileyebilir üçüncüsünde ise insanlardan uzaklaşabilir (Uğurlu, 2012:27).

Sonuç olarak; Horney'in katkıları sonucu ortaya çıkan bu kuram, bireye ait kişiliği tanımaya yöneliktir. Temel kaygı kuramında, bir bireyin kişiliğini analiz edebilmek için birey tarafından geliştirilen ikincil, üçüncül kaygılardan ziyade temel (birincil) kaygısının tanınması hedeflenir (Okutan, 2010:42).

e. Erich Fromm'un kişilik kuramı: Bu kuramın temelinde, Freud'çu kuramları hümanize etmek ya da insancillaştırmak ve fertlerin toplum içerisinde bir varlık olarak değerlendirme gayreti bulunmaktadır. Bireyin doğasından ve diğer şahıslardan birbirinden uzaklaşması sonucu, kendisini yalnızlaşmış ve soyutlanmış hissettiği görüşünü savunan Fromm, geliştirdiği ekole "Hümanistik Psikanaliz" adını vermiştir (Okutan, 2010:46).

Freud'un evrensel ve değişmeyen insan doğası fikrini eleştiren Fromm, içgüdülerin ve doğumla gelen gereksinimlerin toplum yapısı üzerinde ciddi bir tesir yapmadığını, bunun aksine toplumun fertlere ait kişilik üzerinde etkili olduğunu düşünmektedir. Fromm herhangi bir toplum farklılığı uğradığı zaman fabrika sisteminden kişisel zanaatkarlığa veya feodalizm sisteminden kapitalizme dönüştüğü zamanda olduğu gibi böyle bir değişikliğin insanın sosyal karakterinde de değişikliklere sebebiyet verdiğini ileri sürmektedir (Kahveci, 2001:22).

Kişiliği kültürel ve ekonomik yönleriyle inceleyen ve bu konuda ilk kuramcı kabul edilen Fromm toplumda kişinin kardeşlik arayışına, güven, sevgi ve yalnızlığına vurgu yapmış, bireyin kişiliğinin onun eğitim durumu, dini ve felsefi alt yapısı, mesleği, sosyal sınıfı ve benzer durumlarının bir yansıması olduğunu savunmuştur (Ödemiş, 2011:69). Araştırmalarında Marx'a ait fikirlerden önemli derecede etkilenen Fromm, Karl Marx ile Freud'un düşüncelerini kıyas ederek iki yazar arasındaki çelişkileri ortaya çıkarmış, bu iki fikrin birleşimine çalışması sonucunda özgürlükten kaçma adını verdiği kuramı geliştirmiştir (Levent, 2011:42).

Bu kuramın vurguladığı ana tema, çocuğun büyüme sürecinde ebeveynlerinin ve diğer üyesi bulunduğu takımların denetiminden kurtularak kendi egemenliğine kavuşması, ancak egemenliğine kavuşur kavuşmaz şahsın diğerlerinden kopması neticesinde yalnızlığın içine gömülmesi, bu acıya daha fazla katlanamayarak özgürlükten kaçması tekrardan diğer fertlerin veya örgütlenmiş takımların yeni ve tatmin edici güvenliğini aramasıdır (Okutan, 2010:46-47). Fromm doğumla birlikte gelen güçlerin varlığını bütünüyle tanımamazlık yapmaz. Bunları kalıtsal somatik prosesler veya mizaç olarak açıklar. Karakter veya kişilik, insanın mizacını ve fiziksel yapısını meydana getiren kalıtsal yönleri ile sosyal ve kültürel etkileşim sonucu oluşan tesirlerin bütünüdür. Karakter her yönüyle şahsın, topluma dinamik ahengini göstermesinin yanında zihinsel ve duygusal fonksiyonlarını bir biçime kavuşturur. Yazar tarafından ileri sürülen sosyal karakter kavramı Freud'a ait süper ego kavramı ile benzeşmektedir (Levent, 2011:43). Kuram sahibi, karakter teorisi üzerine sadizm, mazoşizm, otomatik uygunluk ve yıkıcılık olmak üzere dört farklı nevrotik mekanizma ile kabullenici, tüketici, istifçi, üretici, sömürücü olarak da beş değişik karakter tipi tanımlamıştır (Taymur ve Türkçapar, 2012:157).

Sonuç olarak Fromm tarafından geliştirilen bu kuram kişiliğin, büyüme sürecindeki bireyin ihtiyaçlarının giderilmesi için toplumsal çevrenin ortaya çıkardığı veya çıkaramadığı bütün etkinliklerin ürünü olduğunu savunmuş, kişiliğin şekillenmesinde, kültürün etkisine diğer kuramlardan daha çok önem vermiştir. (Levent, 2011:43).

f. Harry Stack Sullivan'ın kişilik kuramı: Bu bilim adamı, kişiliğin varsayımsal bir kavram olarak düşünülmesini ve bireylerarası ilişkilerden ayrı olarak incelenmemesi gerektiğini ileri sürmüştür (Ünlü, 2001:138), kişiliğin meydana

gelmesinde temel fizyolojik faktörlerden ziyade, insanlar arası ilişkilerin rolünün çok daha önemli olduğunu vurgulamış, kişiliğin oluşabilmesi için fertlerin bir veya daha çok bireyle ilişki kurması gerektiğini savunmuş ve hatırlama, düşünme, hayal kurma, algılama ve diğer bütün süreçlerin insanın ilişkilerini içerdiğini belirtmiştir (Kaşlı, 2009:21).

Yazar, davranış bozukluklarının temelini ilişkilerin oluşturduğunu ve insanların, diğer bireyleri hasta etmesi sebebiyle onları yine insanların iyi edebileceği düşüncesinden yola çıkarak davranış bozukluklarının da insan ilişkileri ile tedavi edilebileceğini savunmuş, araştırmalarında ilişkiler ve iletişim üzerinde yoğunlaşmış, özellikle fikir, konuşma ve iletişimsel tutumları önemle belirtmiştir. (Uğurlu, 2012:30).

En temel vazifesi gerilimi azaltma olan ve bu amaca yönelik çalışan bir enerji sistemi biçiminde kişiliği algılayan Sullivan, yeteneklerin gelişmesiyle ve toplumun arzuları ekseninde, fırsatlarla ilişkili olarak insanın sosyal bağlarının geliştiğine ve değiştiğine inanmaktadır. Yazar, Freud'a ait olan kişiliğin temel yapısını ilk beş yıla bağlayan görüşe katılmayarak, kişilik ana yapısını, her şahsa ait yaşam özelliklerine ve sosyo-kültürel etmenlere bağlı olarak yirmi yaşın üstünde bir yaşa kadar değişip gelişebileceği fikrini ileri sürmüştür. Bu sebeple pozitif ve negatif kişilik değişiminin insanın sosyal yaşamının ve bireylerarası ilişkilerinin doğasına ve akışına bağlı olarak yaşamın her anında oluşabileceğini düşünmektedir. Kuram sahibinin düşünce sistemine göre kişi normal gelişim sürecinde bebeklik hariç, herhangi bir döneme geçmeden önce bir önceki dönemi başarıyla tamamlamış ve incelemiş olmalıdır. Çünkü çevresel faktörlere bağlı olarak gelişimin durması her çağda ortaya çıkabilir. Bu durum ileriki gelişimi negatif yönde etkileyebilir (Okutan, 2010:47).

Kişiliğin bebeklik ve yetişkinlik arasında belirli bir zaman aralıklarının belirleyici olduğu yedi farklı gelişim evresi geçirdiğini belirten Sullivan bunları doğum, konuşmayı öğrenme, oyun arkadaşı ihtiyacı, cinsiyeti aynı olan bir arkadaşla yakınlık kurma, ergenlik ve cinsel dürtü olarak karşı cinsiyetten birisiyle yakın ilişki kurma ihtiyacı, uzun süreli cinsel ilişki kurma arzusu ile mesleki ve maddi konularla ilgi, oturmuş bir meslek hayatı, uzun süreli cinsel ilişki ve yetişkin arkadaşlıklar olarak açıklamıştır (Levent, 2011:42).

g. Erik Homburger Erikson'un kişilik kuramı: Kişiliğin meydana gelmesinde çocukluk yıllarının önemine dikkat çeken diğer bir araştırmacı da Erikson'dur. Bu bilim adamı da Freud'un öğrencileri arasında olması nedeniyle geliştirdiği kuramında Freud'ununkiye benzer birçok unsuru içermektedir. Ancak kişiliğin ortaya çıkmasında Freud gibi ağırlığı sadece çocukluk yıllarına vermemiş, kişilik oluşumunu doğumdan ölüme kadar devam eden bir zaman dilimi şeklinde görmüş, sağlıklı kişilik oluşumu üzerinde daha fazla durarak, içinde yaşanılan toplumun kişilik gelişimi üzerindeki etkilerini de daha fazla olduğunu vurgulamıştır (Levent, 2011:29).

Bu bilim adamının, gelişimin aşamalardan meydana geldiğini kabul etmenin yanında insanın cinsel gelişiminden ziyade onun sosyal gelişimini ele alması nedeniyle bu kurama psikososyal kuram adı verilmiştir. Bu kuram; her düzeyde, şahısların ihtiyaçları ve toplumun şahıslardan beklentilerinin değiştiğini, insanın bebeklik çağındaki kundaktan kurtulup hareket etmeye başladığında ebeveynler tarafından hareketlerinin denetlenmeye başladığını, çocuğun büyüme sürecinde bağımsızlık eğiliminin kısıtlandığını, çocuğun özgürlük eğilimi ile ebeveyn denetim eğilimi arasındaki etkileşimin bir dengeye ulaştığını ve bu dengenin her çocuk için ayrı olduğunu, ortaya çıkan bu dengenin daha sonraki yetişkin yaşamında kişilik özelliklerinin temelini oluşturduğunu savunur (Uğurlu, 2012:30-31).

Erikson kişiliğin belli bir yaş grupları altındaki sekiz dönemde oluştuğunu ve bu dönemlerin de kendi aralarında yakın ilişki içerisinde bulunduğu ifade etmiş ve dönemleri “güven ya da temel güvensizlik”, “bağımsızlık veya utangaçlık ve kuşku”, “rol karmaşası veya özdeşim”, “içtenlik ya da yalnızlık”, “durgunluk veya üretkenlik”, “umutsuzluk ya da ego bütünlüğü” olarak tanımlamıştır (Kaşlı, 2009:21). Şahıslar bu dönemlerde farklı uyumsuzluk ve gerilimlerle karşılaşmakta, her bir dönem ise kimlik bulanımı adına verdiği bir takım güçlüklerle savaşı simgelemektedir (Okutan, 2010:42).

Bireyin sekiz farklı dönemi süresince karşılaştığı durumların toplumsal olması sebebiyle çözmesi gereken problemler de toplumsal temellidir. Çünkü toplum fertlere, kendi değer ve düzenine uyum sağlayabilmesi için her dönemde farklı şekilde baskı uygular. Toplum okul, aile, dernek, işyeri gibi değişik kurumlar kurup geliştirerek bu baskısını güçlendirmeye çalışmaktadır. Birey farklı bu kurumların istediği her davranışı sergileme konusunda şüphe veya güvensizlik yaşadığında

bunalıma girer. Bireylerin bunalıma girmemek için sergiledikleri tutumlar da insanın kişiliğinin şekillenmesine yol açar (Uğurlu, 2012:31).

h. Eric Berne'nin kişilik kuramı: Berne, kuramı kişiliği duygusal tarafıyla tanımlamış kişiliğin çocuk, anne-baba ve yetişkin yaklaşımı olarak üç aşamadan meydana geldiğini belirtmiştir. Eric Berne Freud'a ait olan id, ego ve süper ego gibi konseptlerden olabildiğince esinlenmiş gibi gözükse de kendisine ait kişilik bölümleri Freud'un açıkladığı sevgi yoksunluğu fikri cihetiyle önemli bir seviyede ayrışmaktadır (Okutan, 2010:44).

Eric Berne tarafından geliştirilen kuramdaki üç ana öge şunlardır (Okutan 2010:44-45).

Çocuk yaklaşımı: Çocuk çok farklı yönlerden kişiliğin en değerli bölümünü oluşturur. Gerçek bir çocuğun aile hayatına sağladığı yardımı, insanın hayatına getirir. Eğlendiricidir, yaratıcıdır, sempattir. Ancak insandaki çocuk hatalar içinde olabilir ve bundan dolayı sağlıksız, zararlı sonuçlar doğabilir. Çocuğun orantısız ve randımsız bir şekilde egemenliğine girmiş kişiler vardır. Oysa bu kişilerde tam, sağlıklı meydana gelmiş bir yetişkin bulunmaktadır. Ortaya çıkarılmasını, aksiyona geçirilmesini beklemektedir. Bunun yanında kâmil birey diye tabir edilen kişiler yetişkini genellikle denetim işlevinde tutmayı beceren kimselerdir. Yine de herkesinki gibi onların çocuğu da ilk fırsatta ahengi bozan sonuçlar yaratarak ortaya çıkacaktır.

Anne-baba yaklaşımı: Ebeveyn konumunun doğrudan ve dolaylı olmak üzere iki şekilde sergilendiğini gözden kaçırmamak gerekir. Bunlara etkin benlik hâli ve dolaylı etki denilebilir. Söz konusu tutumlar aracız olarak etkin olduğunda kendi anne ya da babasının gerçek tepkileriyle ortaya çıkar ("Yaptığım gibi yap"). Bu durumda ebeveynlerden birinin yerine geçer. Dolaylı bir tesiri olma durumunda ise ebeveynlerin göstermesini istedikleri şekilde bir tepkiyle ortaya çıkar ("Yaptığım gibi yapma, dediğim gibi yap"). Bu durumda ise ebeveynlerin istediklerine göre ahenk içerisinde tutumlar içine girer.

Bunun sonucunda insandaki çocuk uyumlu ve doğal çocuk olarak iki şekilde sergilenir. Uyumlu çocuk ebeveynlerinin tesiri altında tutumlarını değiştirir. Annesinin veya babasının istediği şekilde davranır. Örneğin, yumuşak veya gereğinden daha çabuk gelişmiş bir çocuk görünümündedir. Bunun yanında, sızlanarak veya çekingen bir tavır sergileyerek uyum sağlar. Gerçekte ana baba etkisi

bir neden, uyum yapan çocuksa bir sonuçtur. Doğal çocuk kendiliğinden yaratıcılık veya başkaldırı gibi bir anlatım oluşturur. Yapısal çözümlenimin doğrulanmasını, sarhoşluğun meydana getirdiği sonuçlarda görebiliriz. Sarhoşluk öncelikle ve genellikle ebeveynleri tesirsiz hale getirir. Uyumlu çocuk, böylece anne-baba tahakkümünden kurtularak doğal çocuğa dönüşür.

Yetişkin Yaklaşımı: Yetişkin, fertlerin hayatlarını devam ettirebilmeleri için gerekli bir olgudur. Gerekli süreçleri, olasılıkları ve bilgileri hesaplayarak dış dünyayla başa çıkabilmek için çaba sarf eder. Kendine has terslikleri ve hoşnutlukları tecrübeyle öğrenir. Örneğin trafiği çok yoğun olan bir yolu karşıdan karşıya geçmek için ilgili bir dizi karmaşık veriyi hızla sindirmesini gerektirir. Hesaplama süreci, karşıya geçme konusunda en yüksek ihtimalin oluşmasına kadar eylem askıya alınır. Yetişkinin başka bir işlevi de ebeveynlerin ve çocuğun etkinliklerini düzene koymak ve aralarında nesnel bir arabuluculuk görevini yürütmektir. Anne ve babanın iki temel vazifesi vardır. Birinci vazifesi kişiye, gerçek çocukların anne ve babasıymış gibi etken bir fiilde bulunma imkânı verir. Böylelikle insan ırkının hayatını devam ettirmesini sağlar. İkinci vazifesi olarak anne ve baba birçok tepkiyi otomatikleştirmekte, böylelikle büyük oranda zaman ve güç saklanabilmektedir.

Her üç kişilik yaklaşımında, yaşam açısından ve hayatın sürdürülebilmesi açısından büyük değeri bulunmaktadır. Bu üç yaklaşımdan herhangi birisinin, çözümlenimin ve yeniden düzenlemenin ortaya koyduğu sağlıklı dengeyi bozması durumunda, bu önem ve değer kendini belli eder. Bunun dışında, çocuk, yetişkin ve ebeveynler sağlıklı ve verimli bir hayat içinde eşit yerlerini muhafaza ederler.

Bunun yanında kuram sahibi, ilerleyen zaman içinde kişiliği de farklılaşan bu aşamaların aynı zamanda herhangi bir kişiliğin kısımları da olabileceğini savunmuştur. Kişiliğin gelişimin sağlayan oluşturan her özellik, bireyin doğduğu andan ölünceye kadar geçen zaman diliminde vardır ve birey kişiliği, bu üç değişkenin farklı birleşimleri neticesinde ortaya çıkmaktadır (Okutan, 2010:44-45-46).

2.2.2 Davranışçı ve Bilimsel Kuramlar

Bu kuram psikanalitik kuramın düşüncelerine tepki olarak ortaya çıkmıştır. Önceki kuramcıların üzerinde çalıştıkları psikolojinin konusunu zihinsel işlevler ve ruhsal fonksiyonlar oluşturmakta iken tutum ve tutumsal birimler davranışçı

psikolojinin temel ögesini teşkil etmiştir. Bu kuram üzerinde araştırmalar yapan bilim adamları psikolojinin konusu yalnızca nesnel yollarla ölçülebilen ve değerlendirilebilen davranışlar olabileceğini nesnel olmayan, var olduğuna dair herhangi bir tespit yapılamayan, somut olarak ölçülmesi değerlendirilmesi mümkün olmayan hiçbir yaklaşımın değerinin olmadığını bu nedenle içsel, bilinç ve bilinç dışı ve yaşantıların, bilimsel yöntemler ile analiz edilemediğinden konu dışında kalacağını savunmuşlar (Uğurlu, 2012:31-32), insanların çevreleri ile olan ilişkilerinin ve tutumlarının dikkatli bir şekilde gözleme tabi tutulmasının, kişiliğin gelişiminin temelini oluşturduğunu iddia etmişlerdir (Kaşlı, 2009:21).

İş tatmini, davranış değişiklikleri, dil öğrenme, psikoterapi, öğrenci öğretmen arasındaki etkileşimler, problem çözme ve cinsiyet davranışçı kuramca incelenen konular arasında yer almaktadır (Levent, 2011:58). Sosyal öğrenme kuramında tutumlar kişisel ve çevresel değişkenler arasındaki devamlı bir etkileşimin neticesinde meydana gelmektedir. Bu kuram dışarıdan gelen ödüllerin ve cezaların etkisi sonucunda bir kimsenin davranış kalıplarını belirleyeceğini, davranıştaki bireysel farklılıkların, genellikle büyüme sürecinde karşılaşılan öğrenme deneyimi türlerindeki farklılıklar neticesinde ortaya çıkacağını, kişilere ait davranışların, bulunduğu ortamın özelliklerine, kişinin durumu nasıl algıladığına ya da başka kişilerin benzer durumlarda nasıl davrandıklarına göre değişeceğini ileri sürmektedir (Aliyev, 2008:34). Yani farklı durumlardan herhangi birisinde insan dürüst olmayı öğrenmekte başka bir durumda ise bu davranışı öğrenmeyebilmektedir. Bu nedenle davranışın, özel ve ayırıştırıcı niteliklerinin belirlenebilmesi için bireyin belli durumlarda neler yaptığının araştırılmasının incelenmesi gereken tek yol olduğu düşünülmektedir (Girgin, 2007:71).

Davranışçı ve Bilimsel kuramlara katkıda bulunan bilim adamları ve kurama ait yaklaşımları aşağıda maddeler halinde belirtilmiştir.

a. Burrhus Frederic Skinner'in kişilik kuramı: Klasik koşullanma bir kimsenin davranışlarını yönlendirmektedir. Bu koşullanmaya köpek (uyarıcı) algısı örneği verilebilir. Köpek korkusu bulunan bir kişinin geçmişte yaşadıkları incelendiğinde çocukluğunda onu bir köpeğin ısırıldığını ve bu nedenle acı çektiğini öğreniriz. Tüm bu negatif yaşantılar, köpek ısırmasıyla şartlanmış durumdadır. Bu sebeple şahıs, köpek gördüğünde klasik şartlanmanın etkisi altında kalmakta ve korkma (tepki) davranışı sergilemektedir (Okutan, 2010:49-50).

Kişilik kavramını, insanın koşullanma mazisini aksettiren davranış alışkanlıkları olduğunu söyleyen Skinner, öğrenme kuramcılarının ilklerinden sayılmaktadır. Skinner'e göre kişilikte bağıl, hareketsiz ve devamlı olan şey pekiştirildiği için sıklaşmış olan tutumlar yani alışkanlıklardır. Bu sebeple kişiliğin yapısı konusunda kurgular ileri sürmek yerine bu davranışlar üstünde durmayı uygun bulmuştur. Tepkisel ve edimsel olarak iki grup şeklinde çeşitlendirdiği davranışları radikal davranışçılık biçiminde açıklayan yazar, bilinen bir uyarıcıya karşı reaksiyon olarak meydana gelen davranışları tepkisel, organizma tarafından ortaya konan ve tekrar etme olabirliği, doğurduğu neticeler ışığında kontrol edilen davranışları ise edimsel olarak tanımlamış (Uğurlu, 2012:32), determinist olarak hür irade kavramını reddetmiş ve kişiye ait tutumların, gözlenebilir her olgu gibi çeşitli yasalarca belirlendiğini ve bilimsel olarak analiz edilebileceğini iddia etmiştir (Levent, 2011:59).

Bir kimsedeki öğrenme algısının diğer kişileri izleyerek gerçekleştirilebileceğini düşünen Skinner, kişiliğin ortaya çıkmasında değişik bireylerle etkileşim içinde olmanın önemli bir etkisi bulunduğuna inanmaktadır. Sonuçsal şartlandırma şeklinde tanımlanan bu kuram, güdülenme kuramı biçiminde de açıklanmaktadır (Kaşlı, 2009:23). Davranışın sıklığını etkileyen neticelerle ilgilenen edimsel koşullanma, ardından gelen davranışın sıklığını çoğaltan neticeye pekiştirme, azaltan neticeye ise cezalandırma adını vermektedir. Davranış sonuçlarının pekiştirici ya da cezalandırıcı olması bireye ve duruma göre değişiklik göstermektedir. Örneğin eğer açsanız çilekli dondurma bir pekiştirici olabilir; fakat çilekli dondurmaya sevmiyorsanız veya hasta iseniz bu ceza fonksiyonu olarak algılanabilir (Okutan, 2010:49-50). Bir davranışın edimsel bir davranış olup olmadığını anlamının en basit yolu, o davranışı niçin yaptığımızı sorgulamaktır. Eğer belli bir davranış, belli bir hedefe ulaşmak için yapılıyorsa o davranış edimsel bir davranıştır (Uğurlu, 2012:32).

b. Albert Bandura'nın kişilik kuramı: Bandura kişiliğin meydana gelmesinde bireylerin hayatlarını sürdürdüğü ortamın ve durumsal belirleyicilerin öneminin çok büyük olduğunu, çevresel faktörlerin, öğrenme yoluyla tutumları şekillendirdiğini, bunun neticesinde de bireyin tutumlarını çevreyi şekillendirdiğini, karşılıklı olarak bireyler ve durumların birbirlerini etkilediğini, ortaya çıkan bu tutumun bir anlama kavuşturulması veya yordanabilmesi için bireye ait özellikler ile durum özellikleri

arasında nasıl bir etkileşim olduğunu bilmemiz gerektiğini ileri sürmektedir (Kahveci, 2001:23).

Kuram sahibi öğrenmenin sosyal yönünü, özellikle bir kimsenin diğer kimseyi gözlemleyerek taklit etmesini kapsamlı olarak incelemiştir. Özellikle çocukluk döneminde çocuklar tarafından rol model olarak seçilen kimselerin çocukların kişiliklerinin ortaya çıkmasında önemli etkileri olduğu bilinmektedir. Televizyonun çocuklar üzerindeki etkilerinin araştırılması maksadıyla yapılan deneyler, bu bilim adamı tarafından geliştirilen gözlem yoluyla öğrenme kuramını destekleyen neticeler vermiştir (Kaşlı, 2009:23).

Yazar taklit yoluyla öğrenme güdüsünü test etmek amacıyla çocukların bir yetişkinin oyuncak bir bebeği tekmeleyip ona vurduğunu gözlemlemiştir. Daha sonra oyuncak bebeğin bulunduğu odaya konulan çocuklarında söz konusu saldırganlık sahnesini izlemiş olan çocuklara göre, oyuncak bebeğe karşı, anlamlı seviyede daha çok saldırgan tutumlar göstermişlerdir. Sonuç olarak, çocuklar daha çok saldırgan davranışlar sergilemeyi model alma yoluyla öğrenmişlerdir. Davranış bir kez model alındıktan sonra ceza ya da ödül yoluyla güçlenebilmekte veya zayıflayabilmektedir. Deneyde olduğu gibi oyuncak bebeğe şiddet uygulayan yetişkinlerin ödüllendirildiğini gören çocuklar, dolaylı pekiştirici yoluyla daha fazla saldırgan davranışlarda bulunacaklar, yetişkinlerin yaptığı bu davranış biçiminin cezalandırılması durumunda ise çocuklarda dolaylı ceza algısı nedeni ile benzer davranışlarda bulunmayacaklardır (Okutan, 2010:50).

c. Neal E. Miller ve John Dollard'ın kişilik kuramı: Freud tarafından geliştirilen kişilik kavramlarının öğrenme süreçleriyle ifade edilebileceğini ilk öne süren Dollard ve Miller'dır. Amerikalı psikolog olan araştırmacılar Freud'a ait kavram içeriklerine itirazda bulunmamışlar, bu kavramların bireyler tarafından ortaya konan davranışlarda stratejik rol oynadığını kabul etmişler, ancak itirazlarını kavramların tanımında ve deneysel temelinde kullanmışlardır (Okutan, 2010:50-51).

Psikologlar, kişiliğin kolay bir davranış şekli olduğunu, fertlerin fizyolojik gereksinimleri aracılığı ile güdülendiğini ve bu gereksinimlerini doyuma ulaştırmak için davranışta bulunduğunu, bu davranışların dürtünün meydana getirdiği gereksinimi tatmin etmesi durumunda fertlerin daha sonraki zamanlarda da yeniden benzeri davranış sergileyeceklerini, bu çeşit öğrenme süreci neticesinde kişiliğin bir nitelik kazanacağını ve gelişeceğini iddia etmişlerdir (Okutan, 2010:51).

Bu araştırmacılar psikanalitik formölasyonu ve öğrenme kuramını bir araya getirmek için çaba sarf etmişler, alışkanlık kavramı ile kişiliğin dengeli ve devamlı yönlerini tanımlamaya çalışmışlar, kişiliğin her ne kadar alışkanlıklardan meydana geldiği söylene de kişiliğin temel yapı olarak fertler arasında farklılık gösteren hayat sürecindeki olaylara bağlı olduğunu ileri sürmüşlerdir. Alışkanlıkların, gelecek dönemlerdeki hayat neticesinde değişebileceğini ve bunların geçici olduğunu, kişiliğin tek yönlü alışkanlıklar sıralaması olmadığını, birincil ve ikincil dürtüler ile tepkilerin hiyerarşisinin kişiliğin sürekliliğini sağladığını tespit etmişlerdir. Bu üç değişken şöyle ifade edilmektedir (Uğurlu, 2012:34).

Birincil dürtüler; Doğum ile birlikte getirilmiş, kuvvetli ve devamlı içsel uyarıcılardır. Acıdan kaçınma, cinsel dürtüler, yeme, içme gibi birçok davranış birincil dürtülerden kaynaklanmaktadır. Söz konusu yazarlar birincil dürtülerin doyurulabileceğini fakat asla ortadan kaldırılamayacaklarını ileri sürmüşlerdir.

İkincil dürtüler; Doğumla birlikte getirilemeyen ve daha sonraları öğrenilen, bu sebeple de ortadan kaldırılabilen dürtülerdir ve öğrenilmiş dürtüler olarak açıklanmaktadır. Kaygı, öfke, suçluluk duygusu, korku, güç ve para gereksinimi ikincil dürtülerden bazılarıdır.

Tepkilerin hiyerarşisi; Bu araştırmacılar öğrenme sürecinde; dürtü, uyarıcı, tepki ve ödöl olmak üzere dört önemli öge üzerinde kıymetlendirme yapmışlar, uyarıcı tepki bağının kurulabilmesi için önce tepkinin ortaya çıkmasının beklendiğini, fakat bunun akabinde tepkinin ödüllendirilerek bir uyarıcıya bağlanabileceğini, durumlardan herhangi birisinde belirli tepkilerin diğerlerinden daha sık ortaya çıktığını gözlemlemişler ve bu tepkilerin meydana gelme ihtimaline tepki hiyerarşisi adını vermişlerdir (Uğurlu, 2012:34).

d. John Broadus Watson'ın kişilik kuramı: Pavlov'un koşullu refleksle alakalı yaklaşımlarını kendisi için bir biçim kabul eden John Watson, bir kimsenin tepkisel olmayan karmaşık tutumların öğretilmesinde de klasik şartlanmayı temel bir yapı olarak kullanılabileceğini savunmuştur. Kuram sahibi bir kimsenin çocukluğundan başlayarak etrafında bulunan belli uyarıcılarla belli tepkilerin bir araya gelmesi neticesinde koşullanma aracılığı ile uyarıcı-tepki ilişkilerinin birbiri üstüne dizilmesiyle davranışlarının ortaya çıktığını vurgulamıştır (Levent, 2011:58).

Bu bilim adamı, uyarılara karşı verilen öğrenilmemiş duygusal tepkilerin başlangıcında sevgi, öfke ve korku olmak üzere üç değişik şekilde bulunduğunu, bu farklı tepkilerin koşullanmamış tepkiler olarak görülebileceğini belirtmiştir (Kaşlı,

2009:22). İnsanlar doğmaz, yaratılırlar ifadesini kullanan Watson, bir bebeğin şartlanma yöntemi ile müzisyen, trapezci, suçlu gibi bir yetişkin konumuna getirilebileceğini düşünmektedir (Levent, 2011:59). Nitekim Watson ve Raynor 11 aylık olan Albert isimindeki bir çocukta bir takım deney yapmışlar ve bu deneyler neticesinde şartlanmış tepkilerin doğrudan ya da dolaylı olarak aktarılabilirliğini ve kişiliği etkilediğini tespit etmişlerdir (Kaşlı, 2009:23).

Şartlanmanın pekiştirmeye bağlı olmadığını söyleyen Watson, öğrenme koşullu ve koşulsuz uyarıcıların birbirlerine çok yakın zamanlarda verildiğinde meydana geldiğini, bu uyarıcıların hangi sıklıkla birlikte verilirse, birbirleri arasındaki bağılılığın da o kadar çok güçleneceğini iddia etmiştir (Levent, 2011:59). Yalnızca bitişiklik ve sıklık ilkelerini onaylayan, pekiştirmenin gerekli olduğuna inanmayan yazar bir uyarıcıya verilecek tepkinin, o uyarıcıya karşı en son gerçekleştirilmiş ve en sık tekrarlanmış tepki olacağına inanmaktadır (Levent, 2011:59)

Watson okulda matematik sorusu çözmekten haz almayan bir öğrencinin, karşılaştığı benzer başka bir matematik sorusunu da çözmekten hoşlanmadığını tespit etmiş, gerekli çevre düzenlemelerinin yapılması, uygun uyarıcıların verilmesi durumunda çocuklara arzu edilen niteliklerin kazandırılabilirliğini, arzu edilen davranışların kazanılmasında ise tekrarın önemli olduğunu ileri sürmüştür (Levent, 2011:59)

e. Jullian B. Rotter'in kişilik kuramı: Kuram savunucusu bilişsel bir yaklaşımla öncelikle beklenti ve değer kavramlarını incelemiş ve insanın belli bir davranışı o davranıştan beklediği neticenin ve sonuca verdiği değer insanın davranışını belirlediğini ifade etmiş, beklenti veya değerden birinin çok düşük olması durumunda davranışın meydana gelmeyeceğini tespit etmiştir (Kaşlı, 2009:23).

Yazar, belli bir sonuca verilecek pekiştirme değeri doğal olarak zaman ve duruma göre değişiklik gösterebileceğini, tutarlı davranış kalıplarının bazı ödüllerin insan için ne kadar değerli olduğuna dair kararlı duygularına bağlı olabileceğini, bazı kimselerin her zaman çok çalıştığını aynı zamanda hırslı veya takıntılı olduklarını ileri sürmüştür (Aliyev, 2008:35). Örneğin, ders çalışması karşılığında kendisine ödül verileceğini bilen bir çocuk, o istediği ödüle sahip olabilmek için ders çalışır. Çocuk ödül almak istiyor, fakat ders çalışmış olsa dahi ödülün kendisine verilmeyeceğini veya verilmeme olasılığının yüksek olacağını biliyorsa ders çalışmaz. Şayet çocuk verilecek ödülü beğenmiyorsa ya da isteksiz ise o zamanda ders çalışmaz (Ünlü, 2001:141).

Ayrıca araştırmacı, kendisi tarafından geliştirilen bu yaklaşımda bilişsel sũreçlerin ˆnemli bir teşkil ettiğini, beklenti kavramının temelde algılamaya ve bilişsel sũreçlere dayandığını ifade etmektedir. Yazara ait değer kavramının, Skinner tarafından da ˆnem verilen ˆdũllendirme kavramının karşılığı olduğunu ancak bunun davranışsal değer de, algılama seviyesinde bir ˆdũllendirme olduğunu sˆylemek mũmkündür (Levent, 2011:61).

2.2.3 İnsancıl Kuramlar

İnsancıl dũřũnceyi bir kavram olarak ele alan bu kuram, bir kimse içerisindeki makro bir gũcũn tanımını onun sağlıklı bũyũmesi olarak niteler. Bu kuram araştırmacıları, yaşamdan edindiği hedonik duyguların bir kimsenin, kendisi ve bulunduğu sosyo-kũltũrel ortamla ahenk içinde hayatını sũrdũrebilmek için bilinçli seçimler yaptığını iddia etmişlerdir. Detay ve ˆzellikleri aşırı derece fazla bir organizma olarak gˆrũlen kişinin kendi yazgısı ˆzerinde kendisinin karar verme gũcũ olduğuna inanan bu kuramın temsilcileri, bireyin bir ˆnceki zaman dilimindeki yaşadıkları onun yetişkin davranışlarını etkilediğini kabul etmezler. Bir kimsenin kendisini ve sosyal ortamını şu an nasıl algıladığı ve tercihlerini hangi biçimde belirlediği ile dũřũncelerini ileri sũrmüşler ve bu dũřũncelerinin gelişimi için çaba harcamışlardır (Girgin, 2007:67).

Bu kuram; bir kimsenin ˆzũnde iyi olduğunu ve pozitif yˆnde gelişmeye açık bir tavır sergilediğini, kişisel farkların en ˆnemli nedeninin insanın kendine duyduğu gũveninin ve kişisel sorumluluk duygusunun bulunduğunu, kişilerin yaşam sũrecindeki davranışlarından ve neticesinde meydana gelecek durumlardan kendisinin sorumlu olduğunu savunur (Aliyev, 2008:32). Ayrıca bireyin kendi hayatını yaşanmaya değer, anlaşılabilir bir yapıya kavuşturmanın da yine kendisi tarafından yapılacağını, belli bir zaman sũreci sonunda hayatı sona erecek kişinin yaşanılan hiçbir anın tekrar etmeyeceğini, yaşanmış ya da yaşanacaklardan ziyade yaşanılan zamanın ˆnemli olduğunu vurgular (Levent, 2011:53).

İnsancıl kuramlara katkıda bulunan bilim adamları ve kurama ait yaklaşımları aşağıda maddeler halinde belirtilmiştir.

a. Carl Ransom Rogers'ın kişilik kuramı: İnsancıl yaklaşımlara en fazla katkı sağlayan teorisyenlerden biri de Rogers'tır. Ona gˆre bir kimsenin doğasının esasta iyi olduğunu ve kişinin i dũnyasını gũdũleyen esas gũcũn gerçekleme meyili

olduğunu, bu meyilin organizmanın tüm kapasitelerini yerine getirme istikametinde bir meyil olduğunu düşünür. Araştırmacı kendisinin geliştirdiği kuramın tabanına benliği yerleştirmiştir. Yazar kişiliğin, kendi benlik tanımıyla bağlantılı her deneyimi değerlendirdiğini söyler (Kahveci, 2001:24).

Bir kimsenin iki benliğinin olduğunu ve bunların ideal ve gerçek benlik olarak tanımlanabileceğini ifade eden teorisyen bireylerin diğer kişiler tarafından kendilerine gösterilen saygının kurbanı olduğunu ileri sürer. Kuram sahibine göre bir kimsede ana gereksinim saygıdır. Bu kimsenin kendisini kıymetli olarak algılamasında saygı ve kabul edilme, önemli bir rol teşkil eder. Fertler düşünce ve iyi iletişime sahip bir kişiliğe kavuşmak için olumlu saygı deneyiminden geçme gereksinimi duyar (Okutan, 2010:51). Bu kuram, tutumların içinde yaşanan zamandan ve daha önceki dönemlerde yaşananlardan etkilendiğini ayrıca insanın bu yaşananlar sonucu oluşan deneyimler tarafından yüklenen anlamlardan da etkilendiğini belirtir (Girgin, 2007:67).

Benlik kavramını açıklamak amacıyla, hayat süreci içerisinde bazı olaylar karşısında oluşan duygusal bozukluğu bulunan fertleri denek olarak kullanan araştırmacı bir kimsenin hayata gözlerini açmasından itibaren pozitif yönde gelişime açık bulunduğu fikrinden yola çıkarak “güdümsüz” olarak tanımladığı terapiyi uygulamıştır. Yaptığı bu deneyler sonucunda, hastayla iletişime geçen psikoloğun sadece bir ayna görevinde bulunduğunu, esas rolün kişinin kendisi, onun değişmedeki yeteneği olduğunu, dolayısıyla insanın rahatsızlığının gidermek için herhangi bir psikoloğa gereksinim duymadan yine insanın kendisini tedavi edebileceğini iddia etmiştir (Aliyev, 2008:32).

Fertlerin kendilerini gerçekleştirme ihtiyacı bulunduğundan söz eden kuram sahibi kişilik özelliklerinin meydana gelmesinde kişiye dair çok değişken etmenin etki sağlayabileceğini belirtmiştir. Özellikle kişilerin tutumlarına sebep olan faktörleri sorgulayabileceklerini ve bu yöntemle de tutumsal farklılıkların yaşanabileceğini ileri sürmüş, beklenmedik olumlu gelişmeler ve aşk, kendini gerçekleştirme, empati ve yansıtmanın kişilerin tutumsal kalıplarını biçimlendiren stratejik faktörler olduğuna inanmıştır (Kaşlı, 2009:25).

Özetle bu kurama ait bir kimsenin sahip olduğu özellikler şu şekilde sıralanabilir.

1. Kişi özgürdür, kendi başına kendisi için kararlar verebilir.
2. Mantıklıdır, gerçeği ve hatayı en güzel bir şekilde değerlendirmektedir.

3. Kişilik ve benlik birliğine sahiptir.

4. Bir kimse hem biyolojik yapısı hem sosyo-kültürel ortam tarafından etkilenmektedir.

5. Değişme kabiliyetine sahiptir.

6. Kendi dünyasını doğru olarak görmektedir.

7. İç odaklarının etkisinde davranışlar sergilemektedir (Ünlü, 2001:141).

b. Abraham Harold Maslow'un kişilik kuramı: Abraham Maslow'un hümanist kuramında iki temel hipotez bulunmaktadır. Hipotezlerden ilkinde, fertlerin sergilediği tüm tutumlar, o kişinin sahip olduğu belli gereksinimleri karşılamaya yönelik olarak yapıldır. Bir kimse gereksinimlerini karşılamak için belli bir yönde tavır takınır. İkinci hipotez ise gereksinimlerin sırasıyla ilgilenmektedir. Hipotez bir kimsenin belli bir sıralama içeren gereksinimlere sahip olduğunu, alt sıralamadaki gereksinim karşılanmadan üst tarafta bulunan gereksinimlerin kişiyi bir davranışa yöneltmeyeceğini, kişiyi davranışa yöneltecek hususların, bunların doyuma kazandırılma düzeyine bağlı olduğunu savunur. Doyuma ulaşılan gereksinimin, davranış güdüsü olma niteliğini yitireceğini, artık daha üst düzeydeki gereksinimlerin davranışları etkileyeceğini ileri sürer (Kaşlı, 2009:24).

Kuram sahibi, çok farklı araştırmacının insan üzerinde değişik olayları uzun zaman incelediklerini ancak birey bütününe ana esaslarını ihmal ettiklerini söyler. Bir kimseye ait fizyolojik ve güvenlik gereksinimlerinin, sevgi ve ait olma gereksinimlerinden daha önde bulunduğunu akabinde saygı ve itibar gereksiniminin olduğunu iddia eder. Maslow hayvan güdülerinden insan güdülerini ayırmış insana ait güdülerini merdiven basamakları biçiminde birbirinin üstüne çıkan tabakalar şeklinde bir piramit örüntüsünde tasarlamıştır (Levent, 2011:55-56).

Kişiliğin ortaya çıkmasında hareketli bir sürecin yaşandığını söyleyen araştırmacı gereksinimler için tasarladığı piramit şeklindeki hiyerarşi yapısı; fizyolojik (Yemek yeme, su, uyku), güvenlik (can ve iş güvenliği, tehlikelerden korunma), sosyal (gruba mensup olma, kabul edilme, dostluk kurma), saygınlık (tanınma ve saygınlık kazanma, kendine güven ve saygı duyma) ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı şeklinde beş ana grup altında incelemiştir (Kaşlı, 2009:24).

Yazar, piramidin en üst tabakasına koyduğu kendini gerçekleştirmenin birey tabiatının varmak için arzuladığı bir amaç olduğunu düşünmektedir (Okutan, 2010:52). Kuram savunucusuna göre bu en son basamakta bulunan insan, gerçeğin bilinen ve bilinmeyen yönlerini doğru şekilde algılar, kendiliğinden hareket eder,

başkalarını, gerçeği ve kendini olduğu gibi kabullenir, yaratıcı bir şekilde davranabilir. Ayrıca kendine ve yaşama gülebilir, çok samimi olduğu birkaç tane dostu vardır, kendi sorumluluğunun bilincinde olup, çaba harcayan bir yapısı vardır, dürüsttür, çevresinin farkındadır, sürekli etrafını analiz eder, yeni şeyler dener, savunan bir yapı sergilemez. Hayatın akışı ile gelen olayları doya doya yaşayarak hayattan tat alma eğilimi sergiler (Uğurlu, 2012:37).

2.2.4 Araştırma Odaklı (Ayrırcı Özellik) Kuramlar

Kişiliğin oluşumu ile ilgili olarak yapılan ilk araştırmalarda, bir kimseye ait ana özelliklerini niteleyen ve süreklilik arz eden bir takım karakteristik özellikleri üzerinde yoğun çaba sarf edilmiştir. İnsanları birbirinden ayıran güven, utanma ve arzu duygusu, sakin veya saldırgan yapılar öncelikli olarak incelenmiştir. İşte kişilikte belli bir tutumları tanımlamada kullanılan bu özelliklerin çok farklı durumlarda dahi aynı biçimde süreklilik sergilemesine “treyt” denmektedir (Ödemiş, 2011:71).

Bu kuram, kişilik testleri ve dereceleme ölçekleriyle ölçülen fertleri belirli bir tanıma kavuşturabilmek için belli sayıdaki sıfat veya niteliğin bir araya getirilmesini hedefler (Uğurlu, 2012:38). Ayrıca, kişiliği ortaya çıkaran yapıların belirli bir hiyerarşik düzende olduğunu ve bir yapının kendisini tamamlamasını müteakip başka bir yapının ortaya çıkması için ona zemin hazırladığını iddia eder (Girgin, 2007:69).

Bu teoriyi savunan araştırmacılar, birinci hipotez olarak zaman değişse bile kişilik özelliklerinin değişmeyerek sabit kalacağını, ikinci hipotez olarak da, kişilik özelliklerinin durumlara göre de tutarlılık göstereceğini ileri sürer (Levent, 2011:44).

Treyt düşünce sistemindeki psikologlar, kişilik yapısında bulunan kök özelliklerin bilinmesi durumunda kişiliğin öğrenilebileceğini, bu özelliklerin de uygulanacak kişilik testleriyle ölçülebileceğini, yapılması gerekli olan şeyin amaca uygun en doğru özelliklerin seçiminin olduğunu vurgulamışlardır (Deniz ve Erciş, 2008:303). Bunun için işe envanter kullanarak başlamışlar, kısıtlı sayıdaki özelliği belirlemek maksadıyla aritmetik bir işlem olan faktör analizini ve korelasyon tekniğini kullanmışlardır (Girgin, 2007:69).

Sonuç olarak ayrırcı özellik teorisi, günümüzde kişiliğin meydana gelmesi ve bir biçime kavuşması ile ilgili çalışmalar yapan araştırmacılar tarafından en çok

başvurulan bir sistem olmuş ve olmaya da devam etmektedir (Deniz ve Erciş, 2008:303).

Araştırma Odaklı (Ayrırıcı Özellik) kuramlara katkıda bulunan bilim adamları ve kurama ait yaklaşımları aşağıda maddeler halinde belirtilmiştir.

a. Gordon Willard Allport'un kişilik kuramı: Kişilik yapısını bir kimsenin sosyo-kültürel ortamı ile arasındaki ahengi belirleyen psikofizyolojik sistemlerin hareketli bir örgütlenmesi şeklinde açıklayan Allport, kişilikte bulunan tutumsal meyillere treyt adını vermiş ve bu kavram üzerinde çalışmalar yapmıştır (Uğurlu, 2012:38). Yazar, treytin bir çok uyarımı fonksiyonel bakımdan eleştirmeye ve insana uyumlu, aynı zamanda tanıma uygun tutum biçimleri ortaya çıkarmaya yarayan bir kabiliyetle donatıldığını söyler (Kahveci, 2001:22). Kuram sahibi, bir kimseye ait kişilik yapısının zamana bağlı olarak değişiklik gösterdiğini kişiliğinde hayat süren her canlı gibi, büyüdükçe değişeceğini iddia eder (Aliyev, 2008:37).

Ona göre; kişiliğin oluşumunda diğer kişiler üzerinde bırakılan etki ve başkalarının bize verdiği tepkilerin önemli etkenler olduğuna inanılır. Ancak tek başına yaşayan bireylerin de kişilikten yoksun olmayacağı en az, sosyal bir ortamda hayatını sürdüren kimseler kadar çekici kişilik özelliklerini elde edebilecekleri vurgulanır (Levent, 2011:45). Fertlerin, elde ettikleri kişilikleri belli heyecan duyarlılıkları ve boyun eğme, zeka ölçüleri ile üstünlük duygulan nedeniyle üç sistem içinde ele alınabileceğini söyleyen psikolog, bir kimsenin, belirli bir kültür ortamında yaşayan bireylerdeki ortak özellikleri de dikkate alınarak değerlendirilmesi gerektiğini düşünür (Kahveci, 2001:22).

Bu teorisyen, ilk olarak bireyler arasında karşılaştırma yapmış, bunlar arasında ortak ve genel olan özellikleri incelemiş, akabinde her kişide farklı olan aynı zamanda diğer kişilerde bulunmayan sadece o kişiliğe has özellikleri tespit etmiştir (Uğurlu, 2012:38). Özellikle çocuklarda kişilik oluşumu üzerinde araştırmalar yapan Allport, insanlarda çocukluk evresindeki tutumlar ile yetişkinlik evresindeki tutumlar aynı şekilde sergilense de, bu tutumlar altındaki dürtülerin değişiklik gösterdiğini ileri sürmüştür. Kuram sahibi çocukların doğuştan kendilik kavramının olmadığını yaşamaya başladıktan belli bir müddet sonra çocukların kendi fizik yapılarını ve hareketlerinin etraflarında bulunan objelerden değişik olduğunun farkına vardıklarını ifade etmiştir. Ona göre, kendisine dokunulan çocuklar hissedirler ve artık o zaman çocuklarda kimlik oluşmaya başlar ve ardından kendilik duygusu ortaya çıkar (Aliyev, 2008:37).

b. Raymond Bernard Cattell'in kişilik kuramı: Treyt düşüncesinin kişiliğin tanımlanmasında ana unsurlardan birisi olduğunu savunan Cattell, bu düşünceye en çok katkıda bulunan bilim adamlarından bir tanesidir. Araştırmacı treyti, tutumları bir manaya kavuşturan kök yapı aynı zamanda, tutumsal kararlılık ile düzenliği niteleyen zihinsel bir yapı şeklinde açıklar. Cattell'de bu kuramın diğer bir savunucusu olan Allport gibi özel treytleri, herkeste bulunan treytlerden ayırmış, özel treytlerin yalnızca belirli kimselerde bulunduğunu, bu treytlerin kesinlikle değişik insanlarda aynı biçimde bulunmadığını tespit etmiştir (Aliyev, 2008:37).

Genetik özellikler ile yaşanan sosyal ortamın kişiliğin bir biçim kazanmasındaki etkisini incelemek maksadıyla bir istatistiksel analiz geliştiren bu teorisyen analiz aracılığı ile sadece genetiğin etkisi olup olmadığından ziyade, hangi kişilik özelliklerinin hangi seviyede genetikle, hangi düzeyde sosyal ortam etkisiyle bir şekil aldığını görmek için çaba sarf etmiştir. Bu çalışmalar neticesinde, kalıtım ve toplumsal etkilerin değişik kişilik özellikleri için değişik seviyede olduğunu tespit etmiş, kişiliği üç bölüme ayırarak bir bölümüne kalıtım faktörlerini iki bölümüne ise toplumsal ortam faktörlerini yerleştirmiştir. Ayrıca, kişiliğin bu iki öge tarafından yapılandırıldığını söylese de bireylere ait tutumlar üzerinde durumsal faktörlerinde etkilerinin olabileceğini vurgulamıştır (Levent, 2011:48).

Diğer düşünce sistemlerinde kullanılan yaklaşımları da benimseyen bu fikir adamı, diğer kuram sahiplerinden ayrılarak, bir kimseye ait kişilik yapısını meydana getiren unsurlarla alakalı yeni kavramlar geliştirmemiştir. Araştırmalarının ana hedefinde, kaç farklı temel kişilik özelliği bulunduğunu saptamak isteyen Cattell, araştırmacıların evvelden belirlenmiş bir grup kişilik özellikleriyle bir işe başlamamalarını, kişiliğin nasıl olması gerektiği konusundaki sezgileri doğrulamaktan ziyade bu soruyu yanıtlamak için psikologların deneysel yöntemler kullanmalarını tavsiye etmiştir (Uğurlu, 2012:39).

Faktör analizi tekniğinden yararlanarak kişiliğin temel özelliklerini ortaya çıkarmak amacıyla genel ve özel ayırıcı özellikler arasında ayırma giden Cattell yaptığı çalışmalar neticesinde 16 temel kişilik özelliği olduğunu tespit etmiştir. Bu kişilik özelliklerini de sıcaklık, hassaslık, mükemmeliyetçilik, mantığa dayalı düşünme, duygusal kararlılık, kural bilinci, üstünlük, neşelilik, sosyal cesaret, dalgınlık, tedbirlilik, hususiyet, şüphe duygusu, değişikliğe açıklık, kendine yetme ve gerginlik olarak açıklamıştır. Cattell'e ait bu kişilik özelliklerinin revize edilmiş

biçimi günümüzde de araştırmacılar tarafından kullanılmaya devam edilmektedir (Levent, 2011:48-49).

c. Hans Jürgen Eysenck'in kişilik kuramı: Ayırıcı özellik düşünce sistemine katkıda bulunan diğeri bir araştırmacı da Eysenck'tir. Kişiliğinin meydana gelmesinde toplumsal sosyo-kültürel etmenlerinde biyolojik faktörle gibi etkili olduğunu düşünen yazar, bu düşüncesine belli bir biçim kazandırabilmek için faktör analizi tekniğinden yararlanmıştır. Faktör analizi kişilik testindeki maddeler arasında birbirleriyle düşük, yüksek korelasyon içeren veya kesinlikle korelasyon içermeyen maddeleri belirlemiştir. Korelasyon seviyesine göre belli bir grup oluşturan maddeler, sonrasında birbirleri arasındaki ortak öğelerin neler olduğunu tespiti için tekrardan analiz edilmektedir (Kahveci, 2001:23).

Kişilik yapısındaki bireysel farklılıkların fizyolojik farklılıklardan kaynaklandığını dile getiren kuram sahibi teorisini, kişiliği ortaya çıkaran etmenlerin belli bir hiyerarşik düzen içinde olması üzerine kurmuş bu düzeylerin dört kademe şeklinde olacağından bahsetmiştir. Kişiliğinin en alt düzeyini oluşturan birinci kademe çok özel tepkileri içerir. Bazı uyarıcılara tepkiler gösterilmesi ve bir kimseye ait genetik özellikler bu kademeye ilgilidir. İnsanın yaşadığı toplumsal ortamdan kazandığı, alışkanlıklara ait özellikler ikinci kademeyi oluşturur. Bu kademe bir kimsenin yaşam süresince edindiği bilgi ve tecrübelerin benzer durumlarda da benzerlik sergileyeceği görüşü ile ilgilidir. Bir kimsenin çokça bulunan alışılmış tutumlar arasından belli eğilimleri kazanması evresi üçüncü kademeyi oluşturur. Kişiliğe ait bireysel dengesizlik, değişkenlik-heyecanlılık, doğruluk, değişmezlik ve süreklilik özellikleri bu kademede meydana gelir. Tip evresi olarak da tanımlanan belirgin tiplerin olduğu dördüncü kademede, tipin ortaya çıkmasında, her bir düzeyin baskın faktörlerinin etkisi olduğu vurgusu yapılır (Okutan, 2010:48).

Kişiliğe ait boyutları faktör analizi yöntemi ile saptayan yazar, kişilik yapısını, birbirleriyle bağımlı olmayan, iki uçlu yatay ve dikey iki boyut üzerinde değerlendirmiştir. Ona göre; yatay boyutunun bir ucunda içe dönüklük, öteki ucunda dışadönüklük, dikey boyutunda ise üst ucunda nevrotik, alt ucunda normal tipler bulunur. İçe dönük olan kimse, çevreye karşı kapalı ve sessizdir. Tek başına kalmak ister, diğeri kimselerden kaçır. Müzik, resim gibi aktivitelerden, okumak ve yazmaktan hoşlanır. Kurduğu toplumsal ilişkileri sınırlı ve dengeli olarak sürdürür Zor arkadaş sahip olur, günlük yaşantıları ciddiye alır. Hayata her zaman karamsar olarak bakar. Dışa dönük olan kimse ise, çabuk arkadaş sahibi olur, kolay ilişki

kurar, diğerkimselerle beraber olmaktan zevk duyar, insancıl ve cana yakındır. Yalnız kalmaktan, çalışmaktan ve okumaktan haz duymaz. Eğlenmeyi, gülmeyi sever, çok konuşur, neşeli ve hareketlidir, şakadan hoşlanır. Güvenilir değildir, Saldırgan tutumları çok fazladır, genellikle tasasız iyimserdir. Nekrotik kimsede, alınganlık, duyarlılık, kaygı, aşırı ve değişken duygular, çabuk tepki ve tedirginlik gibi nitelikler bulunur. Normal kimsede ise düşünceli hareket dengeli ve düzenli duygular ve güven duygusu gibi özellikler bulunur (Uğurlu, 2012:41-42).

Kuram sahibi, kişilik farklılıklarını altı değişik kategoriye ayırmış ve bunları dışadönüklük-içedönüklük (ayrıntılı düşünme, ataklık, etkinlik, sorumluluk, riske girme, sosyallik, kendini ifade), duygusal dengesizlik ve uyum (takıntı ve saplantı özsaygı, suçluluk duygusu, mutluluk, hastalık kuruntusu, kaygısızlık, özerklik ve özgürlük), dik başlılık-yumuşak başlılık (dişilik-erkeklik, heyecan arayışı, saldırganlık, uzlaşmazlık, kendine güvenmek, çıkarıcılık, başarı tutkusunu), espri anlayışı (cinsellik, saldırganlık, taşlama, saçmalık), cinsellik ve ortalama cinsiyet (nevrotik cinsellik, cinsel tatmin, serbestlik), sosyal ve siyasal tutumlar (dincilik, barışseverlik, sosyalizm, serbestlik, gericilik, ırkçılık, özgürlükçülük) olarak tanımlamıştır (Okutan, 2010:48-49).

Bunların birincisi olan içedönüklük-dışadönüklük kategorisini de yedi alt faktöre bölmüştür. Bu alt faktörleri de detaylandırarak kendini ifade, ayrıntılı düşünme, ataklık, sosyallik, riske girme, etkinlik, sorumluluk şeklinde açıklamıştır (Özdevecioğlu, 2002:117-118).

2.2.5. Bilişsel Kuramlar

Kişilik farklılıklarını, bireylerin bilgi işleme süreçlerindeki farklılıklarına bağlayan bu kuram, günümüzde psikolojide davranışı bilişsel şekilde açıklama eğilimiyle de örtüşmektedir. Bu kuramın kuvvetli yönleri arasında güçlü deneysel dayanağı bulunmaktadır. Bu teori, tutarlı davranış kalıplarını kişilerin bilgi işleme kanallarını tanımlar. Kişilik, psikologların en çok üzerinde durduğu bilişsel yapılar kendimizle ilgili elde ettiğimiz bilişsel temsillerdir (Levent, 2011:62).

Bilişsel kuramlara katkıda bulunan bilim adamları ve kurama ait yaklaşımları aşağıda maddeler halinde belirtilmiştir.

a. Kurt Lewin'in kişilik kuramı: Bilişsel teori sisteminin savunucularından olan aynı zamanda bu düşüncenin önderi olarak kabul edilen Lewin, matematik

ifade biçiminde kişiliği topografik şekilden değerlendirmiştir. Araştırmacı, bir kimseye ait kişilik yapısını etkin yönden tanımlamak için çaba sarf eder. Yazar tutumları, tutumların meydana geldiği zaman dilimindeki alanın bir işlevi olarak düşünür. Söz konusu alanı ise karşılıklı birbirleri arasında bağlantılı olarak algılanan müşterek bulunan durumların bütünlüğü biçiminde tanımlar (Kahveci, 2001:23).

Kendisi tarafından davranış alan kuramı diye tabir edilen bu yaklaşım, fertlerin hayat sürecinde ortaya çıkan önemli olaylara yönelik olarak kafalarda oluşturulan simgeleri ve bu bilişsel unsurları kendi hayat ortamında nasıl bir sisteme kavuşturduğundan bahseder (Aliyev, 2008:36).

b. George Alexander Kelly'nin kişilik kuramı: Bilişsel yaklaşıma katkıda bulunanlardan biri olan Kelly bir kimsenin kendisini ve içinde yaşadığı sosyo-kültürel ortamını yorumlamak veya inşa etmek için kullandıkları boyutları keşfetmesinin icap ettiğini, bilişsel proseslerin bireyin işleminde temel rol oynadığını iddia etmiştir (Kahveci, 2001:24).

Bu teorisyen insanların kişisel yapılarındaki farklılıklara vurgu yapmış bireysel yapıların davranış biçimlerini etkisi altına alan önemli etmenlerden olduğunu söylemiş, geliştirdiği bu düşünce sistemine kişisel yapılar kuramı adını vermiştir. Bir takım meslek dallarında çalışan kimselerin, başka bireylerin kişiselliğine ve onuruna saygıyı öncelikli mesleki değer olarak gördüğünden bahseden yazar, insanların hiç tahmin edemedikleri hadiselerle karşılaştıkları durumlarında, kişiliğin belirli bir biçime kavuşmasında önemli faktörlerden biri olduğunu ifade etmiştir (Kaşlı, 2009:25).

Bir kimsenin tutumları, gerçekliğe ve aynı zamanda o kimsenin gerçekliği algılamasına dayandığını ileri süren araştırmacı, evrenin gerçek olduğunu fakat fertlerin bunu çeşitli yollarla yorumladığına inanır. Ona göre; fertlerin kişilik yapıları veya olayları anlama ve tanımlama biçimleri, kendilerine ait davranış kalıplarının oluşumunda önemli bir yer teşkil etmektedir (Levent, 2011:62). Kuram sahibi insanoğlunun benzersiz olduğunu açıklar. Fertlerinde bilim adamları gibi devamlı olarak kendi dünyalarıyla alakalı varsayımlar geliştirdiğini ve bu varsayımları sınadıklarını (Aliyev, 2008:36), sağlıklı kişilerin bu varsayımların sınama gücüne bağlı olarak onları tekrardan düzenlediğini ya da olduğu şeklinde koruduğunu düşünür (Levent, 2011:63).

Özetle bu yaklaşımın hedefi, bireylerin fertler arası ilişkiler kanalıyla sorunların bir çözüme kavuşturulmasına yardımcı olmaktır. Yazara göre, bu kuram kendi odaklandığı sınırlar içinde işe yararsa başarılıdır, başka diğer alanlarda daha az başarılı olduğu konumda ise çok rahatsızlık duyulmaz (Levent, 2011:62).

c. Albert Ellis'in kişilik kuramı: Bilişsel düşünce yapısına katkıda bulunanlardan diğer bir tanesi de psikolog Albert Ellis'tir. Kişilerin akla hale gelmeyen inançlara kapıldıklarında duygusal problemler yaşadığını savunan teorisyen, uygulanacak terapiler aracılığı ile kişilerin akla mantığa uymayan bu inançlara nasıl kapıldıklarını görmelerine yardımcı olunacağını düşünür. Kuramın hedefi insanları onları aklını kullanması sonucunda sahip olacakları inançlara yönlendirmektir. Böylelikle insanların terapi yoluyla akla uygun gelmeyen akıl harici inançların yerine akıl yöntemi ile sahip olunmuş inançları koymayı öğreneceklerini iddia eder (Aliyev, 2008:35).

2.3 Kişiliğin Oluşmasında Etkili Olan Faktörler

Geçmişin, geleceğin ve yaşanan zamanın oluşturduğu bir bütün olarak tanımlanan kişilik, yalnızca bir anlık içinde yapılan tutum biçimi olarak görülmemelidir. İnsan alışkanlıklarının devam etmesini isteyen bir özellikte aynı zamanda geleceğe uymak arzusundaki bir yapıda olduğundan, geçmişe dair izler, yaşanan zamana ait uygulamalar ve yaşanılacak yarınların tutumlarına yansıyan gözlenebilir yönü bu üç zaman sürecinin etkisinde kalmaktadır (Çetin ve Beceren, 2007:113). Birey kişiliği, psikolojik ve fizyolojik etmenlerin kendi aralarındaki etkileşimini içermektedir. Önceden, kişiliğin gelişmesi için çok farklı süreçlerden geçmesi gerektiği genel kabul gören görüş, günümüzde artık kişiliğin bir süreç biçiminde geliştiği düşüncesine bırakmış olup, bu sürecin gelişmesinin, mevcut öğrenme imkânlarına bağlı olduğu ileri sürülmektedir (Kutunis ve Tunç, 2010:62).

Kişiliğin ortaya çıkmasında ve gelişim sürecinde kalıtımsal özelliklerin mi yoksa çevresel etkenlerin mi daha önem arz ettiği konusu tartışmalı bir husustur. Kişilik özelliklerinin sadece bir faktöre bağlı olarak şekillendiğini iddia eden düşünceler neredeyse tamamen ortadan kalkmıştır (Özsoy ve Yıldız, 2013:4). Konu ile ilgili yapılan çalışmalar kişilik üzerinde kalıtım faktörlerinin etkisinin bulunduğunu göstermekle birlikte, şayet kişilik sadece genetik yapısal olsaydı, insanın kişiliği doğumdan sonra değişmeyeceği ve yaşamla sahip olunan tecrübelerin

kişilik üzerinde hiçbir katma değeri olmayacağını söylemek mümkün olabilirdi (Kutanis ve Tunç, 2010:62). Bu konuda bilim adamlarının değişik görüşleri olsa da kişiliğin bir biçime kavuşmasında hem çevresel hem de genetik özelliklerin etkili olduğu literatür incelemesinde görülmektedir. Bu nedenle kişiliğin oluşumunu ve zaman içerisinde değişimini öğrenme, çevre ve kalıtım gibi çok değişik faktörle ilişkilendirmek gerekir (Özsoy ve Yıldız, 2013:4).

Yapılan araştırmada, kişilik kavramının oluşumu ve gelişiminde, değişik çalışma alanından değişik birçok bilim adamının farklı faktörler üzerinde durduğu görülmektedir. Fakat, literatürde daha fazla önem arz ettiğine inanılan ve araştırmalarda ele alınan, kişiliği etkileyen faktörler (Tekin v.d., 2012:4613), daha düzenli olarak şu biçimde ayrıştırılabilir: Kişilik, kalıtsal ve bedensel-yapısal, sosyo-kültürel, ailesel, coğrafi- fiziki faktörler, sosyal grup ve sosyal sınıf faktörleri ve diğer faktörlerden meydana gelmektedir (Saritaş, 1997:531).

2.3.1 Bedensel (Fizyolojik-Biyolojik) Faktörler

Kişiliğin oluşumunu sağlayan faktörlerden birisi olan biyo-fizyolojik sistem, sinir sistemi, cinsiyet, bedeni yapı ve bu yapının dış görünümü ile kalıtsal özelliklerden oluşur (Saritaş, 1997:30). Kalıtım veya soyaçekim, anne ve babanın kromozomları ile bir nesilden sonraki nesillere aktarılan, çevrenin etkisiyle temelden değişmeyen özellikleri barındıran insanın bütün hayatına şekil veren önemli bir etkidir (Soysal, 2008:7).

Kişinin kan grubu, göz rengi, saç rengi, boyu, cinsiyeti gibi fenotipik özellikler veya ileride yakalanabilmesi muhtemel hastalıklar gibi genetik özellikler aileden kalıtım yolu ile geçmektedir (Çetin ve Beceren, 2007:113). Kişinin beden ve kas yapısı fiziksel duruşu, yüz güzelliği gibi değişkenlerde soyaçekim özelliklerdir (Özsoy ve Yıldız, 2013:5). Genetik bilimi alanında yapılan çalışmalar neticesinde, fertlerin davranışları arasındaki farklılıkların nedenlerinin ne olduğu konusunda önemli verilere ulaşılmıştır (Develioğlu ve Tekin, 2013:17). Özellikle yakın zamanda kişilik bilim dalları, genetik ve gelişim psikolojisi üzerine yapılan araştırmalar, bu üç disiplin arasındaki bağı daha güçlü bir biçimde ortaya koymuş, bilim adamlarınca genetik özelliklerin kişilik üzerinde etkilerinin bulunduğu bilimsel bir gerçek olarak belirlenmiştir (Tekin v.d., 2012:4614).

Bilim adamları kalıtımın kişilik özelliklerindeki etkisini araştırmak amacıyla ayrı yerlerde yetiştirilen tek yumurta ikizlerini incelemişler ve sonucunda yaklaşık olarak kırk yıl önce ayrılmış ve birbirlerinden yetmiş kilometre uzakta büyütülmüş ikizlerin aynı renk ve aynı model arabayı kullandıklarını, köpeklerine aynı adı verdiklerini ve aynı yoğunlukta aynı marka sigarayı içtiklerini tespit etmişlerdir. Ayrıca, kalıtım özelliklerinin ikizlerin kişilik benzerliklerinin yaklaşık yüzde ellisini, iş ve meslek haricindeki ilgi alanları seçiminde ise yüzde otuzdan fazlasını etkilediğini belirlemişlerdir (Özsoy ve Yıldız, 2013:5). Holland ise, kişiliğin kalıtım ve durumsal etkenler tarafından şekillendirildiğini savunmuş, fertler kendilerine ait kişilik tipleri ile uyumlu iş imkânlarını belirlemeleri durumunda, iş tatmininin artacağını ve muhtemelen işten ayrılma niyetinde azalmanın yaşanacağını ileri sürmüştür (Kutanis ve Tunç, 2010:63).

Fakat soyaçekim özelliklerin tek başına kişiliğin ortaya çıkmasını sağlamadığı gelişim süreci üzerinde de tek başına çok önemli bir etki yapmadığı iddia edilmektedir (Tekin v.d., 2012:4614). Bu tartışmaya kişiliğin belirli bir seviyeye kadar kalıttan belirli bir düzeye kadar da çevreden etkilendiği söylenerek açıklık getirilebilir. Sonuç olarak kalıtımın kişilikle yakından ilişkili olduğu, bunun yanında fertlerin kişiliğine olan etkisinin insandan insana değişiklik gösterebileceği vurgulanabilir (Özsoy ve Yıldız, 2013:5). Ayrıca ideallerin tespitinde, inanç sisteminin bir biçime kazandırılmasında ve değer yargılarının ortaya çıkmasında genetik özelliklerin fazla bir rol oynamadığını söylemek mümkündür (Saritaş, 1997:31).

Fizyolojik özelliklerin kişiliğin oluşumuna etkisi üzerine yapılan kişilik teorilerinde vücut yapısının temel etkenlerden biri olduğu söylenmektedir. Sheldon tarafından ortaya konan teoride de vücut yapısı ile birebir kişilik tedavi arasında kesin bağ kurulması buna bir örnek teşkil eder. Ayrıca konu ile ilgili Sheldon gibi düşünmeyen, fiziksel karakteristiklerin en azından kişiliğe etkisi olduğuna dair aynı görüşü savunan çok sayıda modern psikiyatrist bulunmaktadır (Çetin ve Beceren, 2007:114). Fizyolojik özelliklerin kişiliğin meydana gelmesinde nasıl bir rol oynadıklarına dair kurum yöneticileri buna örnek olarak verilebilir. Yöneticiler diğer yöneticilerden daha sakin, daha sinirli, daha kurnaz veya daha dinamik bir şekilde değişik davranışlar sergilemektedirler. Yöneticilerin ortaya koyduğu bu davranış biçimlerinin farklı fizyolojik ve psikolojik özellikler taşıdıklarından kaynaklandığı değerlendirilmektedir (Saritaş, 1997:30).

2.3.2 Sosyo-Kültürel Faktörler

Kişiliği etkileyen diğer bir faktör ise sosyo-kültürel etmenlerdir. İnsan dünyaya gözlerini açtığı aile ortamından, yaşadığı ulus, toplumsal çevre ve uygarlığa kadar uzanan sosyal kesimin etkisinde kalmaktadır. Çocuğun yaşamını sürdürdüğü toplumun üyesi durumuna gelmesine toplumsallaşma denilen bu süreçte birey, bir yandan uyum içinde hayatını devam ettirmek maksadıyla topluma ait kuralları benimseyerek diğer kişilerle benzeşmeye çalışırken, diğer yandan doğumla birlikte getirdiği potansiyel güçler kendi üzerinde onu başka insanlardan ayıran kişilik niteliklerini kazanır ve geliştirir. Yani her fert belli bir kültür yapısı içinde hayatını sürdürür ve bu yapıdan hayatı boyunca etkilenir. Fertlerin idealleri ve ilgileri bu kültürel ortamda biçime kavuşur (Soysal, 2008:7).

İnsanlar, yaşamlarını sürdükları sosyo-kültürel yapı içerisinde uygun görülen bakış açılarını ve davranışsal kalıpları bilerek ya da bilmeyerek benimsemekte ve bunların yardımıyla kişilik özelliklerini ortaya çıkarmaktadır. Çünkü insan, bulunduğu kültür yapısı içinde öğrendikleriyle bir takım yeni özelliklerin kazanımları sonucunda kişiliğini biçimlendirir (Çetin ve Beceren, 2007:114-115). Kültürün insanın yemek ve giyinme alışkanlıkları ile gelenek ve görenekler gibi öğeler üzerinde de etkisi bulunmaktadır. Bu bakımdan bir topluma hâkim olan normlar ve değerler, kişilerin çocukluktan başlayarak ergenliğe kadar ki hayat tarzlarına, aile ve çevreleriyle olan sosyal ilişkileri üzerine de etki yapmaktadır (Özsoy ve Yıldız, 2013:6).

Kültür yapısı ile kişinin öğrenme yöntemi arasında önemli bir ilişki bulunmaktadır. Öğrenme, kişiliğe direkt olarak tesir eden etmenlerden biridir. Bu durumda her fert, bulunduğu kültürel yapı içinde öğrendikleriyle birkaç yeni özelliğe sahip olacak ve farkındalıkla veya farkındalık olmadan kişiliğini bir biçime kavuşturacaktır (Tekin v.d., 2012:4615).

Yaşam sürecinde kazanılan tecrübelerde, kişiliğin oluşumuna etki yapan başka bir öğedir. İnsanın yaşamı özgün birçok belirli deneyimlerle ve olaylarla doludur. Kişilik özelliklerinin tutarlı olduğu ve değişmesinin zor olduğu, fertlerin kişilik özelliklerinin değişse bile hızlı bir şekilde değişmeyeceği ifade edilir. Ancak insanın yaşamındaki olayların şiddeti ve yoğunluğu fertleri sarsabileceği, yaşamdan haz almayan, gelecekle ilgili iyi düşünceler taşımayan, çok fazla konuşmayan bir kişiliğe

sebeplere olacağı bu nedenle yaşam sürecinde elde edilen tecrübelerin kişiliği pozitif veya negatif etkileyebileceği değerlendirilmektedir (Özsoy ve Yıldız, 2013:6).

Konu ile ilgili üzerinde durulması önem arz eden diğer bir husus ise, insan organizmasının içinde yaşamını sürdürdüğü sosyo-kültürel çevre ile yeterli ve etkili bir entegrasyon sağlamasının sadece algılama sistemiyle gerçekleştirebiliyor olmasıdır. Bu durumda algılama, duyu organları yardımıyla kazanılan değişik veriler ile etraftaki objelere, kurallara, olaylara ait izlenimlerin tanınması durumudur (Çetin ve Beceren, 2007:115).

Kişiliğin ortaya çıkmasında grup üyeliği de etken başka bir özelliktir. Aile insanın ilk olarak içinde bulunduğu gruptur. Bunun akabinde fert hayatı boyunca sınıf, spor, çocukluk arkadaşlıkları ile çalışma ve sosyal gruplar gibi farklı gruba katılır. Ayrıca kişinin yaşamı süresince içinde bulunduğu grupların yapıları, kişinin grupta bulunma maksadı, rolü ve süresi gibi faktörler de kişinin değişik şeyler öğrenmesini ve deneyim kazanmasını sağlayabilir. Tüm bu durumlarda, kişilerin tutumları zamana bağlı olarak değişim gösterebilmekte ve kişilik özelliklerini etkileyebilmektedir (Özsoy ve Yıldız, 2013:6).

McCrae (2000)'ninde aralarında bulunduğu bir çalışma grubu yaptıkları araştırmalar sonucunda kültürün kişiliğin ortaya çıkmasında önemli bir tesiri olduğunu ancak, kişiliğe ait açıklık, sorumluluk, dışadönüklük, duygusal denge gibi faktörleri üzerinde önemli bir etki yapmadığını savunmuşlardır. Yine aynı konu ile ilgili yapılan değişik araştırmalardan elde edilen verilere göre kültürün, kişiliğin ortaya çıkmasında ve gelişim sürecinde belirli bir etkiye sahip olduğu, bunun yanında kültürün, kişiliğin oluşumunda etkili olan tek faktör olarak değerlendirilmemesi gerektiği vurgulanmıştır (Develioğlu ve Tekin, 2013:17).

2.3.3 Aile Faktörü

Aile ortamındaki ebeveynlerin bazı özellikleri ve çocuk büyütme biçimleri genelde, ebeveyn ile çocuk arasındaki bütün etkileşimleri içine alır. Bu etkileşimler anne-babanın değer, davranış, ilgi ve inançlarının yanında eğitim ve bakım tutumlarını da kapsamaktadır. Bu davranış kalıpları çocuğun tutumlarını bir şekilde kavuştururken, sonraki zamanlarda uygulayacağı davranışları üzerine de tesir eder (Yeşilyaprak, 1993:3). Bu konu bir örnek ile açıklanabilir. Koltuğa dakikalarca gayret sarf ettikten sonra tırmanmayı başaran bebek büyük bir gururla çevresine

bakarak çok büyük bir iş başardığının onayını almak ister, fakat bebeğin yorulmamamasını isteyen ebeveyn sevecenlikle onu koltuğun üzerine bırakır. Ebeveyn koruma içgüdüleriyle bebeğin düşmemesi ve olası yaralanma risklerini ortadan kaldırması amacıyla yaptığı bu hareket tarzı sonucunda bebeğin hedeflerine kolay yoldan ulaşmasını, kişilik yapısı haline getirmesini engelleyecek aynı zamanda özgüven oluşturma sürecini sekteye uğratacaktır. Aile bireyleri tarafından farkında olmadan çocuğa çeşitli yöntemlerle aktardığı bu tecrübeler, yetiştirme şekli olarak çocuğun ileriki yaşamında kişilik yapısının oluşumunda belirleyici bir etken olacaktır (Çetin ve Beceren, 2007:116).

İşte bu nedenle insanın doğduğu ve büyüdüğü aile çevresi ve insanlar arası ilişkilerin niteliği kişiliğin meydana gelmesinde büyük rol oynayan en önemli faktörlerden birisi olarak kabul edilir (Sarıtaş, 1997:531). Normal zamanlarda aile, fertlerin karşılaştığı ilk sosyal grup özelliğini taşımaktadır. Bu nedenle, insanların çevresinde yaşanan toplumsal değerleri öğrenmeye başladıkları ilk yer olan aile ortamındaki anne ile baba, sosyal ve kültürel değerlerin ilk kaynağı ve ilk modelleri olarak kabul edilmektedir (Soysal, 2008:7-8). Aile içinde çocuklar, ana-babanın sergilediği davranış kalıplarını örnek davranış şeklinde algılar. Ana-babanın demokratik bir yapı sergilemesi durumunda çocuğun daha rahat yetiştiği, etrafındaki insanlarla daha kolay ve daha içten sosyal ilişkiler kurduğu ve devam ettirdiği, daha rasyonel davrandığı ve daha objektif düşündüğü tespit edilmiştir (Sarıtaş, 1997:531). Bir kız çocuğunun tutumları ve meydana gelen olaylara karşı sergiledikleri hareket tarzları incelemesinde annesine olan benzerliği, erkek çocuğunun sergiledikleri davranış kalıplarının ise babasına olan benzerliği gözlemlenebilir (Develioğlu ve Tekin, 2013:17). Ayrıca anne-babanın yanında aileyi oluşturan büyükbaba, büyükanne, kardeş gibi diğer fertlerin de kişiliğin ortaya çıkmasına etki yaptıkları saptanmıştır (Çetin ve Beceren, 2007:116).

Ebeveynlerin eğitim seviyesi, aile büyüklüğü ve yapısı ile ailenin ekonomik durumu da kişiliğin oluşumunda önemli etkenlerdir. Bir evde beş kardeş olarak yetişmekle, bir evin tek çocuğu olarak yetişmek arasında insanın kişiliğinde değişikliğe neden olabilmektedir. Ayrıca maddi durumu kötü olan bir ailede büyüyen çocuk ile ekonomik durumu daha iyi olan bir ailede gelişen çocuk arasında değişik olanakların meydana getirdiği değişik yaşam tarzları nedeniyle kişiliklerinde farklılıklar görülmektedir (Özsoy ve Yıldız, 2013:5-6). Kişiliğin gelişiminde çocuğa uygulanan ödül ve cezalarında çocuğun davranışlarının ortaya çıkmasında önemli

etken olduğu farklı kuramcılar tarafından da belirtilmiştir (Yeşilyaprak, 1993:3-4). Kişiliğin oluşumunda aile faktörünün etkisi konusunda günümüze kadar yapılan farklı araştırmalar neticesinde, bireylere ait kişilik özelliklerin oluşumu ve gelişimi ile anne-babaların çocukları büyüme biçimleri arasında önemli ilişkiler bulunmuş ve bunların anlamlı olduğu ifade edilmiştir (Tekin v.d., 2012:4614). Baldwin ve Kalhorn'da yapmış oldukları çalışmada, ebeveynlere ait davranış kalıplarının bilerek veya bilmeyerek zamanla çocuklar tarafından benimsendiğini iddia etmişlerdir (Özsoy ve Yıldız, 2013:6).

Araştırmalar sonucunda, insanın bebeklikten başlayarak hangi davranışların hangi sorunlara neden olacağı ve sonuçlardan hangilerinin kendi davranışlarından meydana geldiği, hangilerinin kendisi dışında oluştuğu konusunda sosyal gelişim süreci geçirdiği ve sonucunda tutarlı beklentilerinin geliştiği aile ortamının kişiliğin gelişmesinde önemli bir faktör olduğu değerlendirilmektedir (Yeşilyaprak, 1993:4).

2.3.4 Sosyal Yapı ve Sosyal Sınıf Faktörleri

İnsanların içinde bulunduğu sosyal sınıf konumu da kişiliğin ortaya çıkmasında önemli etkindir. Sosyal sınıf, fertlerin hayat şeklini, eğitim olanaklarını, tüketim kalıplarını, fikir ve yönelimlerini ve farklı bireysel özelliklerini etkileyebilir (Soysal, 2008:8). Fertler içinde yaşadığı sınıfla orantılı bir konum ortamında yaşamlarını sürdürme isteğinde olabilirler (Özsoy ve Yıldız, 2013:7). Örneğin, üst sınıf ortamında dünyaya gelen bireyler büyük bir ihtimalle sosyal statüsü, ömrünü geçirme şekli, kazancı oldukça yüksek bir meslek sahibi olacak ve bu ortama uygun tutumlar içerisinde bulunacaktır. Bunun yanında bir alt sınıf içinde doğan bir birey ise kendi sınıfına uygun bir konum içerisinde yaşamını sürdürecektir (Soysal, 2008:8).

Kültürel belirleyiciler insanların genel tutumlarının analizinde belirleyici olmasına karşın, sosyal sınıf belirleyicileri özel tutum kalıplarını belirtir ve insanı daha özel bir şekilde etkiler. Bu bağlamda, kişinin bazı özelliklerinin tanımlanması ve doğru olarak değerlendirilebilmesi ancak ilişki içinde olduğu sosyal sınıfın bilinmesi durumunda anlamlılık kazanacağı düşünülmektedir (Sarıtaş, 1997:532).

Örgütlerde meydana gelen problemlerin çözüme kavuşması, birey-örgüt bütünleşmesinin, ekip bütünlüğünün sağlanması ve işyerindeki etkinliğin artması gibi durumlar ancak örgütte bulunan insanların örgütsel tutumları ve insanın kişiliğinin bütünleşmesiyle sağlanabilir. Eğer insan, bulunduğu sosyal yapıyla kişiliği arasında

bir ilişki kurma imkânı yakalayabilir ise grup normlarına uymada zorluk yaşamayacak ve tutumları ile ekip ilişkileri arasında isteyerek bir bağ kuracaktır (Yücel ve Taşçı, 2008:688).

Fertlerin sahip olduğu sosyal statüsü ve rol davranışının kişilik üzerindeki etkileri üzerine araştırmalarda bulunan Jean Stoezel çalışma konusu yaptığı özelliklerin kişiliğe birinci dereceden tesir eden faktörlerin başında geldiğini tespit etmiştir. Bu sonuçlar ışığında işletmelerde yönetici pozisyonunda görev yapan şahısların, statüsü ve rolleri ile orantılı kişilik profilleri sergiledikleri vurgusu yapılabilir (Sarıtaş, 1997:31).

2.3.5 Coğrafi ve Fiziki Faktörler

Endüstri devrimi sonrasında, insanların doğdukları veya devamlı yaşadıkları yerden çoğu kez çalışma maksadıyla başka bir yere göç ederek orada hayatlarını devam ettirmeleri sonucunda oluşan yeni fiziki ve coğrafi konumun fertlerin kişilik özellikleri üzerinde oldukça farklı etkilerinin olduğu değerlendirilmektedir (Develioğlu ve Tekin, 2013:17-18). Özellikle, insanların gittikleri yere çok farklı yönlerden adapte olmaları sürecinde yaşadıklarının bu duruma önemli bir etkisinin olduğu düşünülmektedir (Tekin v.d., 2012:4616).

Gerçekten de, kara bölgelerinde yaşayan insanlarla kıyı kesiminde ve hatta dağlık bölgeler de hayatını devam ettiren bireyler arasında kişilik farklılıkları ortaya çıkmaktadır (Çetin ve Beceren, 2007:117). Örneğin, soğuk iklim şartlarında doğup büyüyen insanlarla sıcak iklim şartlarında yetişen bireyler arasında da aynı farklılıkların oluştuğu gözlemlenmiştir (Tekin v.d., 2012:4616). Sıcak iklim ve kıyı kesiminde yaşayan şahısların daha hızlı değişebilen duygusal davranışlar sergiledikleri, daha gevşek ve yumuşak mizaçlı olduğu, soğuk iklim koşullarında hayatını sürdüren bireylerin ise daha donuk ve sert mizaçlı oldukları ifade edilmektedir (Çetin ve Beceren, 2007:117).

Ayrıca belli bir bölgenin coğrafi özellikleri o yörenin kültürel ve antropolojik özelliklerini de etkilemektedir. Fakat belli bir coğrafyada yaşamını sürdüren fertlerin davranış kalıplarındaki ve bireysel özelliklerindeki farklılıkların, o coğrafyada yaşamalarından ziyade (Tekin v.d., 2012:4616) o yörede yaşayan insanların davranışsal özelliklerinin bölge insanına miras olarak kuşaktan kuşağa aktarılmasından kaynaklandığı değerlendirilmektedir (Özsoy ve Yıldız, 2013:6).

2.3.6 Diğer Faktörler

Yazında belirtilen kişiliğin ortaya çıkmasında etkili olan faktörlerin yanında, iletişim araçları başta olmak üzere, annenin içinde bulunduğu ortam hamilelik evresinde ve doğum aşamasında yaşadıkları, hatta hamilelik evresinde çocuğun anne karnındaki gelişimini takip etmek amacıyla yapılan ultrason sayısının bile kişilik oluşumunda etkin bir rol üstlendiği düşünülmektedir. Durgun ve gönül rahatlığı içinde hamilelik evresi geçiren annelerin bebekleri, bu evreyi yoğun stres altında geçiren annelerin bebeklerine göre, diğer insanlarla daha kolay iletişim kurabilen daha sakin fertler olmaktadır. Bunun yanında, hamilelik evresinde yapılan ultrason sayısı arttıkça, ses dalgalarının içi sıvı dolu ortamda daha fazla titreşime sebebiyet vermesinden dolayı bebeklerin daha sinirli olduğu ve ultrasondu takip eden günlerde anne adayını rahatsız edecek derecede çok hareketli oldukları gözlemlenmiştir. Ayrıca annelik ve hamilelik duygusunun annenin kişiliğindeki yaptığı değişimin bile çocuğun kişiliğinin oluşumunda farklılığa neden olduğu söylenmektedir.

Aynı zamanda, kitle iletişim araçlarının dağılımı ve kullanımındaki değişikliklerinin yanında satın alma gücündeki dengesiz dağılımın bile dolaylı olarak da olsa kişilik oluşumunda pozitif ve negatif etkilere sahip olduğu değerlendirilmektedir. Arzuların talebe yönelememesi, fertler üzerinde aza kanaat etme kabiliyetlerini ortaya çıkarsa da bazı hâllerde arzuların talebe çevrilmesine yönelik yasal yollar tercih edilebileceği gibi yasal olmayan yollara dahi başvurulabilecektir. Bu sebeple de, fesatlık, haksız rekabet ve hırs gibi mizaç kazanımları meydana gelebilecektir (Çetin ve Beceren, 2007:117).

2.4 Beş Faktör Kişilik Özellikleri

Kişiliğin bir tanıma kavuşmasında kaynaklarda çok çeşitli görüşler ileri sürülmekle birlikte, bireysel farklılıklara odaklaşan ve gözlemlenebilen tutum şekillerinden hareketle geliştirilen özellik yaklaşımının ön plana çıktığı görülmektedir. Bu düşünce sistemi, bireylerin kendilerini ve başkalarını ifade etmekte kullandıkları kelimelerin analizinden hareketle ortaya konmakta ve bireylerin durumlar karşısında sergiledikleri davranışların tutarlılık göstermesi ve bu tutumların soya çekim özellikler taşıyarak zaman karşısında devamlılığını koruması gibi özellikler barındırması nedeniyle ön plana çıkmaktadır. Ayrıca psikometrik

açından ölçülmesi ve değerlendirilmesinin basitliği yanında kültürlerarası yapılan araştırmalar bu yapının genelleştirilebilirliğini destekler niteliktedir (Basım v.d., 2009:22).

Bu yaklaşım ilk olarak, 1884 yılında Galton tarafından düşünce boyutuna taşınmış, 1936'da ise Allport ve Odbert tarafından çalışmalara konu edilmiştir. Raymond Cattell ise 1957 yılında, Allport ve Odbert'in araştırmalarından esinlenerek 16PF kişilik envanterini geliştirmiştir. Norman (1963)'da yaptığı ampirik araştırmalarla konuya ciddi katkıda bulunmuştur. Bu modelde bulunan her bir boyutun daha açıklayıcı karakteristikleri de Costa ve McCrae tarafından yapılmıştır (Demirci v.d., 2007:21-22).

Tupes ve Christal 1961 yılında, Cattell tarafından geliştirilen 16 kişilik envanteri, sekiz kişilik envanteri olarak azaltmıştır. Norman 1963 yılında kişiliğe ait bu özellikleri dışa-yönelim, sorumluluk, uzlaşmacılık, duygusallık ve kültür şeklinde açıklamıştır. Yaklaşımına çok fazla katkıda bulunan Goldberg ise 1981 yılında kelimelere yönelik proje çalışması şeklinde başladığı araştırmalar neticesinde bu modeli dışadönüklük, duygusal denge, uyumluluk sorumluluk ve gelişime açıklık biçiminde tanımlamıştır (Demirci v.d., 2007:22).

Costa ve McCrae (1995) tarafından ise bu kişilik yaklaşımı, dışadönüklük, uyumluluk, özdisiplin, nörotiklik ve gelişime açıklık olarak ifade edilmiştir. Beş faktör yaklaşımının adlandırılması konusunda düşünce farklılıkları olsa da ortaya konan araştırmalar, bu yaklaşımın bireylerarası farklılıkların tespit edilmesi kapsamında kabul edilen genel bir görüş olduğu şeklinde değerlendirilmektedir (Basım v.d., 2009:22).

Beş Faktör yaklaşımının geçerliliği dünyada kullanılan başka konuşma dillerinde de analize tabi tutulmuştur. Bu araştırmalar İbranice, Felemenkçe, İtalyanca, Slovakça, Almanca, İspanyolca, Filipince (Tagalog), Rusça, Macarca ve Çince'de yapılmıştır ve önemli bir oranda modeli destekleyen bilgileri ortaya koymuşlardır. Paunonen, Jackson, Forsterling ve Trezebinski (1992)'de, Beş Faktör modelinin genellenebilirliğine ilişkin bilgilerin, sadece İngiliz diliyle belirlenmediğini ifade etmişler, sözel ve sözel olmayan kişilik envanterleri ile Almanya, Finlandiya, Kanada ve Polonya'da yaptıkları araştırmalarda, Beş Faktör modelini destekleyen verileri tespit etmişlerdir. Bu araştırmacılar, Beş Faktör Modelinin kişiliğin test edilmesinde dile dair ölçümler kullanmanın ve dilin yapısındaki sözcük manalarının benzerliğinden kaynaklanmadığını ileri sürmüşlerdir. Kore'de

Piedmont ve Chae (1997) tarafından yetişkinler üzerinde yapılan araştırmada da bu modelin kültürlerarası genellenabilirliğine yönelik sonuçlar elde edilmiştir. McCrae ve arkadaşları (1998) da, Neo kişilik envanterinin Fransızca ve Filipince çevirileri ile tespit edilen bilgilerin Amerikan normatif faktör yapısıyla açık bir uyum sergilediğini belirtmişlerdir. Aynı şekilde Somer ve Goldberg (1999)'de, Türkçe sözlükte bulunan kişilik özelliklerini açıklayan sıfatlar aracılığı ile yaptıkları araştırmada, Beş Faktör modelini destekleyen bulgulara ulaşmışlardır (Somer v.d., 2002:22-23).

Kişiliğin beş faktör olarak bir modele kavuşturulmasında katkısı bulunan araştırmacıların yaptıkları çalışmalar ve geliştirdikleri faktör yapıları Tablo 2.1'de gösterilmiştir.

Tablo 2.1: Beş Faktör Kişilik Yapısına İlişkin Yapılan Çalışmalar (Girgin, 2007:77).

Teorisyen	1	2	3	4	5
Fiske (1949)	Sosyal uygunluk	Uygunluk	Başarma isteği	Duygusal kontrol	Entellektüel
Eysenck (1970)	Dışadönük	Psikotik	Psikotik	Nörotik	
Tupes ve Christal (1961)	Dışa yönelim	Uzlaşmacı	Güvenilirlik	Duygusallık	Kültür
Norman (1963)	Dışa yönelim	Uzlaşmacı	Sorumluluk	Duygusal	Kültür
Bogatta (1964)	Güvenli	Hoşa giden	Görev ilgisi	Duygusal	Entellektüel
Cattell (1957)	Sosyal	Uyumlu	Güçlü süper ego	Endişe	Entellektüel
Gullford (1975)	Sosyal aktivite	Paranoid	Düşünen içedönük	Duygusal denge	
Digman (1988)	Dışadönük	Arkadaşça, kabul	Başarmayı isteyen	Nörotik	Zeka
Hogan (1986)	Sosyal ve hırslı	Sevilen	Sakıntı	Uyuşma	Zeka
Costa ve McCrae (1985)	Dışadönük	Uzlaşmacı	Sorumluluk	Nörotik	Açıklık
Peabody ve Goldberg	Güç	Sevgi	İş	Duygu	Zeka
Buss ve Plomin (1984)	Aktivite	Sosyallik	Atılganlık	Duygusallık	
Tellegen (1985)	Pozitif duygulanım		Zorlama	Negatif duygulanım	
Lorr (1986)	Kişiler arası katılım	Sosyalizasyon seviyesi	Otokontrol	Duygusal denge	Bağımsız

2.4.1 Dışadönüklük

Dışadönüklük daha çok bireyler arası ilişkilerde sosyal uyaranların ölçüsüyle bağlantılıdır. Hayat dolu, konuşkan, heyecanlı, güç, arkadaşça davranma ve eğlenceyi sevme gibi özellikler bu boyutu simgelemektedir (Somer v.d., 2002:23). Dışadönüklük boyutu yüksek olan kimseler enerjik, pozitif, neşeli, sosyal, baskın, iddialı ve başkalarına karşı alâkalıdır (Basım v.d., 2009:22-23). Düşüncelerini net bir şekilde söyleyen, önderlik eden, girişken ve hakkını arayan kimselerdir (Ötken ve Cenkçi, 2013:43). Kendine güvenli, aktif, arzulu, örgüt içinde daha fazla bireyle iletişim içinde bulunma ve pozitif duygular yaşama eğilimindedirler (Muter Şengül, 2008:35). Bu kimseler, işbirliğine yatkın, insanlarla olmayı seven, kolay ilişki kurabilen, kararlı, sempatik ve azimlidirler (Recepoğlu v.d., 2013:606).

Dışadönüklüğün karşıtı şeklinde tanımlanabilecek tutumsal kalıplar ise, sosyal olmayan, uysal, utangaç, rekabetçi bir kişilik taşımayan, içedönük olarak ifade edilmektedir (Muter Şengül, 2008:35). Bu kimseler, yalnız kalmayı tercih ederler, durgundurlar, girişken değildirler (Basım v.d., 2009:23).

Lucas ve arkadaşları yüksek dışadönük kişilik özelliği taşıyan kimselerin ödüle karşı hassas olduklarını ileri sürmüşlerdir (Recepoğlu v.d., 2013:606). Bireylerarası çatışmaların konu edinildiği araştırmalarda ise dışadönüklüğün, kaçınma ile olumsuz yönde, rekabet, yarışma ve baskınlık ile olumlu yönde bir ilişkisinin olduğu vurgulanmıştır (Basım v.d., 2009:23). Konu ile ilgili bazı çalışmalarda ise dışadönüklük ile iş performansı arasındaki ilişkinin zayıf olduğu, dışadönüklüğün iş performansı üzerine direkt bir etki yapmadığı ileri sürülmüştür (Muter Şengül, 2008:35).

2.4.2 Uyumluluk/Geçimlilik/Yumuşak Başlılık

Yumuşak başlılık yaklaşımı da insanlar arası ilişkilerde temel bir etkidir. Kişinin kendilik algısını etkilediğine ve sosyal davranışlar geliştirmenin yanında, bir hayat felsefesi gelişiminde de etkili olduğuna vurgu yapılmaktadır. Konu ile ilgili çalışanlar bu yaklaşımı itaat, dürüstlük, alçakgönüllülük, güvenli ve merhametlilik alt boyutları ile açıklamışlardır (Somer v.d., 2002:23). Bu yaklaşım, başka bireylere karşı yardımsever ve sevecen tutumları içermektedir. Nazik olma, affetme duygusu, başkalarını düşünme, sempatiklik, eli açıklık davranış biçimlerinden bazılarıdır

(Muter Şengül, 2008:36). Ayrıca bu faktör, iş birliğine yatkın olma, başkalarını önemsemeye ilgili bir kişilik özelliği olarak da ifade edilmektedir (Recepoğlu v.d., 2013:606).

Uyumluluk şeklinde de tanımlanan bu yaklaşımdaki yüksek bireyler, yumuşak başlı, güvenilir, fedakâr, alçak gönüllü, açık sözlü (Basım v.d., 2009:22), işbirliğine yatkın, nazik ve esnektirler. İnsanlar arası çatışmalara girmek istemezler. Rekabetten ziyade uzlaşmacıdırlar (Ötken ve Cenkçi, 2013:43). Bu kimseler veren, başka insanları seven, sosyal ilgisi bulunan özellikler barındırırlar (Somer v.d., 2002:23). Örgüt içinde bireylerle iletişime geçme eğilimi sergilerler, yaptıkları işe karşı pozitif davranış geliştirirler (Muter Şengül, 2008:36).

Yumuşak başlılık düzeyi düşük kimseler ise; diğer kişilere karşı kayıtsız, düşmanca davranışları bulunan, kavga etme güdüsünde olan (Ötken ve Cenkçi, 2013:43), hoşgörüsü olmayan, acımasız, rekabetten hoşlanan, egoist, kindar, kibirli (Bacanlı v.d., 2009:266-267), samimi olmayan, soğuk, görüşlere karşı aykırı olan (Muter Şengül, 2008:36), kaba güvenilirmez, şüpheli, inatçı ve yarışmayı seven kişilik özelliklerini taşırlar (Basım v.d., 2009:22).

Meyer ve Allen (1991) uyumluluk kişilik faktörü yüksek kişilerin, yaptıkları işlerinde devam etme oranlarının yüksek olduğundan bahsetmiş, Barrick ve arkadaşları (2001) ise, uyumluluk ile iş performansı arasında doğrudan bir ilişki tespit edememiştir (Muter Şengül, 2008:36). Bunun yanında farklı araştırmalarda uyumluluğun işbirliği ve uzlaşma ile aynı yönde, çatışma ve rekabetle zıt yönde bir ilişkisinin olduğu vurgulanmıştır. Jensen-Campbell ve arkadaşları (2003) da uyumlu bireylerin daha yapıcı çatışma çözme stratejilerini benimsediklerini söylemişlerdir (Basım v.d., 2009:22).

2.4.3 Özdisiplin/Sorumluluk

Sorumluluk, bireyin tutum ve duygularına hakimiyeti, göreve yönelik tutumlar, amaca varma gayreti, anlık gelişen tutumlar yerine planlı davranışlar biçiminde meydana gelmektedir. Bu kimseler güvenilirlerdir, sergiledikleri tutumların ahlâki ve etik kurallara uygun olmasına özen gösterirler. Konu ile ilgili yapılan bazı çalışmalar da bu faktördeki bireylerin kurallara bağlı, kontrol eğilimli tavırlarda buldukları tespit edilmiştir (Muter Şengül, 2008:37). Costa ve arkadaşları (1991) ise, bu yaklaşımın hem ketleyici hem de ilerletici yönlerinin olduğundan bahsetmekte ve

önceleri bu yaklaşımı açıklamak için yön kavramını düşündüklerini ifade etmektedirler. Faktörün ketleyici yönü tedbirlilik, ahlâki titizlik, ilerletici yönü de, başarı ihtiyacı ve çalışma kararlılığında ortaya çıkmaktadır (Somer v.d., 2002:23).

Özdisiplin olarak da ifade edilen bu faktör düzenlilik, itaatkârlık, sorumluluk başarı yönelimlilik, disiplin gibi özelliklerle ilişki içerisindedir. Bazı yazarlar tarafından bu yaklaşımın sosyalleşmenin ve öğrenmenin bir neticesi ve değerlendirci bir yönünün olduğu da ileri sürülmektedir (Basım v.d., 2009:23). Burke ve arkadaşları (2006)'na göre ise, özdisipline sahip kimseler işlerini düzenli bir biçimde sabırla ve titizlikle yapma düşüncesindedirler (Recepoğlu v.d., 2013:606).

Özdisiplini yüksek olan kimselerin sorumluluğu ve güçlü kararlılık duyguları amaçlarına ulaşmalarına yardımcı olmaktadır. Bu bireyler etik ilkelere bağlı, sebat eden, titiz, dikkatli (Ötken ve Cenççi, 2013:43), örgütün hedeflerine varabilmesi için kendilerinden beklenenden daha fazlasını yapma eğiliminde olan, dikkatli, planlı, hareket etmeden önce düşünen, düzenli ve güvenilir kişiler olarak tanımlanmaktadır (Recepoğlu v.d., 2013:606).

Costa ve McCrae (1995) sorumluluk düzeyi yüksek olan kimselerin başarıya odaklı, hırslı ve azimli olduklarından, Jensen-Campbell ve Malcolm (2007) ise daha iyi arkadaşlık ilişkileri yaşadıklarından söz etmiştir. Bazı araştırmacılar da bu kimselerin, başarı odaklı yapıları nedeniyle, özellikle hedeflerine sahip olmalarına engel teşkil eden çözüme yaklaşımlarından kaçındıklarını ve uzlaşma yaklaşımlarını daha az tercih ettiklerini saptamışlardır (Basım v.d., 2009:23).

Sorumluluk yaklaşımı düşük kimseler ise; çaba göstermeyen, düzenli olmayan, disipline riayet etmeyen, sorumluluktan uzak yaşayan (Bacanlı v.d., 2009:267), güvenilmeyen, umursamaz olan, çalışmayı sevmeyen (Muter Şengül, 2008:37), erteleyen ve plana dayalı bir yaşam biçimi olmayan (Basım v.d., 2009:23), hızlı karar veren, kurallara aşırı bağlılık göstermeyen özellikler taşımaktadır (Ötken ve Cenççi, 2013:43).

2.4.4 Duygusal Denge / Nörotiklik

Bu yaklaşım eleştiriye açık, stresle mücadele edebilen, kolaylıkla öfkelenmeyen, özgüveni olan kimseleri ifade etmektedir (Ötken ve Cenççi, 2013:43). Duygusal denge halinde bulunan sakin yapıdaki kişilikler nörotik özellikleri düşük insanlar olarak da tanımlanmaktadır. Bu kimseler rahat, duygusal açıdan dengeli,

pozitif duygular yaşamaya eğilim içindedirler (Recepoğlu v.d., 2013:606), Kendinden emin, duygusal olmayan yapıdadırlar (Muter Şengül, 2008:35).

Duygusal dengesizlik-nörotisizm olarak da tanımlanan bu boyut değişik çalışmalarda sinirli, endişeli, kaygılı, kendisiyle uğraşan, güvensiz gibi özelliklerle açıklanmaktadır. McCrae ve Costa (1997), birçok bilim adamının, nörotisizmin temelinde kızgınlık, depresyon, sıkıntı ve anksiyete gibi negatif duygular içerdiği yolunda ortak akıl oluşturduğu düşüncesini savunmaktadır. Araştırmacılarından bazıları da bu boyutu, rasyonel olmayan fikirler ve başa çıkma mekanizmalarında yetersizlik olarak ifade etmektedir. Bu faktörde yüksek puan alan bireyler, sıklıkla karmaşık duygularla mücadele içinde bulduklarından, kuruntulu fikirler, düşmanca tepkiler gibi yakışık bulunmayan başa çıkma mekanizmalarına başvurabilmektedirler (Sommer v.d., 2002:23).

Hüzünlü olma, sabırsızlık, huzursuzluk, tedirginlik, gerginlik, sık biçimde duygusal iniş ve çıkışlar yaşama gibi kişilik özelliklerini ileri süren nörotiklik kavramı, insanların yaşamında üzüntü veren olaylara yönelik tutumsal ve zihinsel tepki eğilimleridir. Bu faktöre sahip kişiler sinir gerilimlerini ve hayal kırıklığını daha çok yaşamakta, depresif özelliklere sahip olarak, olaylara karşı daha tutarsız tepkiler gösterebilmektedir (Recepoğlu v.d., 2013:606). Bu faktör kızgınlık, alınganlık, hassasiyet, gergin olma gibi hoş gitmeyen duyguları yaşama eğilimidir (Muter Şengül, 2008:35). Nörotik özelliğe sahip kişiler çevrelerine negatif pencereden bakarlar. Sosyal çevresinde bulunan kimselerle ilişkiler kurma ve bu ilişkileri devam ettirme konusunda yeterince başarılı değildirler (Ötken ve Cenkçi, 2013:43).

Bu faktörün değişik türdeki uyum sağlama ve ruhsal sağlık sorunlarıyla ilişkili olması, yaygın psikiyatrik sorunlarından en önemlisini teşkil eden depresyonla da yakın ilişki içinde olduğunu göstermektedir. Nörotik özelliğe sahip kimseler çatışmayı azaltan ve çatışmadan kaçınan, nörotikliği düşük bireyler ise çatışmaya yaklaşmacı ve yüzleşmeci bir davranış sergilemektedir. Ayrıca çatışma çözme yaklaşımlarından uzlaşma ve işbirliği stratejilerinin, sorun giderme şeklinde gayret gerektiren yaklaşımlar gerektirmesi, nörotik bireylerin bu stratejileri daha az kullanmalarına sebep olmakta, bunun yerine rekabet veya kaçınma stratejilerini tercih ettikleri ifade edilmektedir (Basım v.d., 2009:23). İş hayatına ilişkin yapılan bir araştırmada ise, nörotik düşünce sistemine sahip bireyler ile işten ayrılma oranı arasında bir ilişki tespit edilmiştir (Muter Şengül, 2008:35).

2.4.5 Gelişime Açıklık

Kendi düşünce ve duygularına yönelen, merak eden, macerayı seven kişilik yapısını anlatan gelişime açıklık yaklaşımı, beş faktör arasında bilişsel yönü en fazla bulunan (Basım v.d., 2009:23) ayrıca bilim adamlarının üzerinde en az görüş birliğinde oldukları faktördür. Bu faktörde analitik, karmaşık, bağımsız, değişikliği seven, liberal, orijinal, ilgileri geniş, açık düşünceye sahip, cesur, geleneksellikten uzak olma gibi özellikler bulunmaktadır (Sommer v.d., 2002:24). Farklı araştırmacılar tarafından hayal gücü, yeniliğe açık olma, zekâ (Ötken ve Cenkçi, 2013:43), ileri görüşlü, zeki, estetik duyarlılıkları yüksek (Recepoglu v.d., 2013:606), sanatı sevme, özgünlük, duygulara açıklık, konuşkanlık olarak da ifade edilen bu faktördeki bireylerin hem zihninde hem de dış dünya ile ilişkilerinde geniş, derin ve karmaşık bir yapı bulunmaktadır (Muter Şengül, 2008:35).

Bu faktöre sahip bireylerin tartışmacı yapıları nedeniyle çok fazla çatışma yaşama eğiliminde oldukları ve bu kimselerin çatışma çözümüne yönelik yaklaşımlar oluştururken, çatışmalardan kaçmadıkları, çatışmayla yüzleştikleri ifade edilmektedir (Basım v.d., 2009:23). Ayrıca bunlar deneyimlere açık kişilik özellikleri nedeniyle, aylıklık sendromuna bağlı olarak işi bırakma eğilimi sergilemektedirler (Muter Şengül, 2008:35).

Bu faktörde bulunan düşük düzeydeki kimseler ise, alışılmış, hayal gücü zayıf, merak etmeyen, yeni ilişkiler yaşamak istemeyen, sanata karşı alâkasız olan (Bacanlı v.d., 2009:267), ileri görüşlü olmayan, düşünmeyen (Muter Şengül, 2008:36), tutucu, geleneksel, ilgisiz bireyler olarak tanımlanmaktadır (Basım v.d., 2009:23).

2.5 Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Meyer ve Allen tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık boyutlarıyla beş faktör kişilik özellikleri arasında bir bağ olup olmadığını araştıran Erdheim ve arkadaşları (2006), yaptıkları çalışma sonucunda geçimlilik kişilik faktörüyle normatif bağlılık, sorumluluk ve deneyime açıklık, nevroz kişilik faktörleriyle devam bağlılığı, dışadönüklük kişilik faktörüyle örgütsel bağlılığın üç boyutuyla (duygusal, devamlılık, normatif) da ilişkide olduğunu saptamışlardır (Muter Şengül, 2008:59).

Kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılık ve iş değerleri üzerinde etkisini araştıran Tanrıverdi (2012), hastane çalışanlarına yönelik yaptığı araştırmada kişilik

özelliklerinden yalnızca sorumluluk ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulmuş; dışadönüklük, duygusal dengesizlik, açıklık ve geçimlilik arasında ise herhangi bir bulguya rastlamamıştır (207).

Zorluer (2002) ve Erdoğan (2006)'un yaptığı çalışmalarda örgütsel bağlılık ile kişilik özellikleri arasında ilişki bulunmuştur (Muter Şengül, 2008:59). Sağlık sektöründe çalışanların kişilik özellikleriyle örgütsel bağlılıkları ve performansları arasındaki ilişkiyi inceleyen Şeker (2011)'de, örgütsel bağlılıkla kişilik özellikleri arasında anlamlı ilişkiler saptamıştır. (Tanrıverdi, 2012:198-199). Koca (2009) ise öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada örgütsel bağlılık ve kişilik özellikleri arasında herhangi bir ilişki tespit edememiştir (Tanrıverdi, 2012:199).

Konuya ilişkin kişiliğin beş faktör olarak incelendiği bazı araştırmalarda ise, sorumluluk kişilik faktörünün normatif bağlılık boyutunun oluşmasındaki tutumları yansıttığı ileri sürülmüştür. Bu duruma göre, sorumluluk faktörü yüksek olan birey, bulunduğu örgüt içinde kalmaya yönelik kendisini mecbur hissetmektedir. March ve Simon (1958), dışadönük kişiliğe sahip bireylerin, kendileri tarafından kurulan iletişim ağları sebebiyle başka iş olanaklarına dair farkındalıklarının arttığını ve bunun neticesinde ise işten ayrılma oranlarının yükseldiğini iddia etmişlerdir. Zedeck ve Mosier (1990) tarafından yapılan başka bir araştırmada ise dışadönüklük kişilik faktörünün işte kalmaya yönelik eğilimi arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır (Muter Şengül, 2008:59).

Yapılan çalışmalar incelendiğinde beş faktör kişilik özelliklerinin genelde örgütsel bağlılık üzerinde bir etkisinin olduğu söylenebilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI VE BOYUTLARI

3.1 Örgütsel Adalet Kavramı ve Tanımı

Milattan önce 1760 yılında Mezopotamya’da yapıldığı tahmin edilen ve dünyada ilk yazılı kanunlardan olan Hammurabi Kanunları toplumda bir düzen sağlamanın temeli olarak kabul edilmektedir. Ancak bu kanunlardan çok önceleri de Afrika’da farklı araştırmalarda, avcılık, toplayıcılık ve daha sonraları da piramitlerin yapıldığı dönemlerde yaşayan toplumlarda ahlaksızlığın ya da gayri meşruluğun, neredeyse çağdaş topluluklardaki değerler ölçüsünde ayrı tutulduğu tespit edilmiştir. Toplumlardaki çatışmalar neticesinde oluşan yasal düzenlemeler insanlığın gelişmesinde etkin bir rol almaktadır. Bu durumda, otorite ya da gücü sosyal ve ahlâki kurallar etrafında kullanım sonucu, yapılacak düzenlemelerde adaletten ayrılmaması gerektiği savunulmuştur (Yavuz, 2010:303).

Doğruluk ile haklılığı anlatmakta kullanılan adalet kavramının temelinde bulunan “adl” kelimesi İngilizcede “justice” kelimesine karşılık gelmektedir. Justice kelimesinin temelinde bulunan “just” sözcüğü ise, bir düzenin ya da bir yöntemin sağlıklı devam ettirilmesi için yapılması gerekenler şeklinde ifade edilmektedir. Günlük hayatımızda kullanılan adalet sözcüğü ise aksiyoner faaliyetlerin ya da tutumların, kişilerin dürüstlüğünü ve adalete uygunluğu ile doğruluğunu tanımlamakta kullanılmaktadır (İçerli, 2010:68-69).

İnsanların toplu yaşama kültürünü kazanmalarını müteakip, felsefeciler tarihin bütün dönemlerinde sosyal adalet kavramı ile bir ilişki içinde olmuşlardır (Yürür, 2008:296). Plato (1945), Aristo (1953), Rawls (1971) ve Nozik (1974) gibi filozoflar da yaptıkları çalışmalarla konuya katkıda bulunmuşlardır (Greenberg ve Bies, 1992:433). Rawls adaletin, tüm sosyal kurumların ilk başta gelen erdemi olması gerektiğini ifade etmiştir (Greenberg,1990:399). Sosyal Adalet düşüncesine ait ilk

yaklaşımlar Stouffer (1949)'e ait Göreli Yoksunluk, Homans (1961)'a ait Dağıtım Adaleti ve Adams (1965)'a ait Eşitlik kuramlarıdır (Özmen v.d., 2007:20).

Sosyal adalet kavramı yakın zamanda örgütlere uyarlanmış ve sonucunda, kazanımların dağıtımı ve dağıtım kararlarının alınmasında ki işlemler ile kişiler arası ilişkilere yön veren sosyal kalıplar ve uyulması gerekenlerle ilişkilendirilen örgütsel adalet kavramı geliştirilmiştir (Yürür, 2008:296). Bu kavram, bir kimsenin çalıştığı yerde yaptığı iş ile ilişkili verilen vazifeleri yapmasında öncül bir etken olarak değerlendirilmiş (Cropanzano vd., 2007:39), yöneticilerin adaletli veya adil olma durumu şeklinde açıklanmıştır (Colquitt vd., 2001:425).

Folger ve Cropanzano (1998) örgütsel adaleti, ortaya çıkan ceza ve ödüllerin nasıl yönetileceğine ve nasıl dağıtılacağına dair sosyal normlar ve kurallar olarak açıklamıştır (Yıldırım, 2007:256). Greenberg (1994) ise örgütsel adaleti, bir kimsenin örgütünde yapılan uygulamalarla ilgili olarak adalet algılaması biçiminde tanımlamıştır. İşgörenler çalıştıkları örgütte kendilerini başkaları ile karşılaştırmaya tabi tutar. Kuralların tüm çalışanlara eşit uygulanmasını, izinlerde eşit haklara sahip olunmasını, çeşitli sosyal olanaklardan kendisinin de başkaları gibi eşit biçimde yararlanmasını ve yapılan aynı işlere aynı ücretin verilmesini ister. Fakat adalet algılamalarının temelini yalnızca çıktılar ile bu çıktıların karşılaştırılması oluşturmamakta bunun yanında kişiler arasındaki etkileşim, örgüt içindeki kurallar ve bu kuralların uygulanma şekli de önemli bir yer tutmaktadır (Özdevecioğlu, 2004:185).

İnsanlar örgüt içindeki süreçlerin, mekanizmaların, görev ve ödüllerin, kendilerine gösterilen tutumların adaletli olup olmadığı konusunda bir yargıya varmakta ve bu yargı neticesinde örgüte ve dolayısıyla yaptıkları işe karşı davranışlar geliştirmektedirler (Meydan v.d., 2011:176). Örgütsel adalet, örgüt içinde ahlâki ve adil işlem ile uygulamaların hâkim olmasını ve bunların özendirilmesini ihtiva eder. İşgörenler, adalet teşkil edilmiş olan örgütte, idarecilerin tutumlarını ölçülü, ahlâklık ve adil olarak düşünürler. Nitekim konu ile ilgili yapılan bazı çalışmalarda işgörenlerin karar verme sürecinin adil olduğuna inandığı durumlarda örgüte ait politikalar, işlemler ve düşük ücretle ilgili negatif tepkilerin daha az dillendirildiği tespit edilmiştir (İşcan ve Naktiyok, 2004:187).

Son yıllarda yurtiçi ve yurtdışında yapılan araştırmalarda örgütsel adalet kavramının çok önemli bir yer teşkil etmesinin sebeplerinden birisi de işgörenlerin sahip olduğu adalet algılarının; performanslarını, örgüte olan bağlılıklarını, işe karşı

doyumlarını arttırması ve sonucunda işi bırakma eğilimini azalttığı düşüncesidir (Çakar ve Yıldız, 2009:69). Bunun yanında örgütsel adaletin, örgütün görevlerini etkili bir şekilde yapması için gerekli olduğu, adaletsizliğin ise örgüt için bir problem şeklinde algılanması gerektiği uzun yıllardır araştırmacılar tarafından ifade edilmektedir (Özmen v.d., 2007:20).

Sonuç olarak, algılamada bireyden bireye farklılık gösteren örgütsel adalet, günümüzde örgütsel bağlılığa etki eden ve çalışanların işe başlamasından itibaren her süreçte değerlendirilmesi gereken bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanların kendilerine yapılan davranış biçimlerinin adil olup olmadığı konusunda diğer işletmelerdeki çalışanlarla test edebildiği bu iletişim çağında idareciler tarafından da önemi bir kat daha anlaşılabilir adalet algısı önümüzdeki dönemlerde de işletmelerde önemini ve etkinliğini koruyacağı düşünülmektedir.

3.2 Örgütsel Adalet Yaklaşımları

Örgütsel adalete ilişkin çeşitli araştırmalarda farklı biçimde geliştirilen teoriler Greenberg tarafından 1987 yılında yapılan çalışmada derlenerek belirli bir disiplin içinde sınıflara ayrılmıştır (Greenberg, 1987:10). Bu yaklaşımlar kavramsal biçimde birbiriyle bağımlı olmayan “reaktif-proaktif” ile “süreç-içerik” şeklindeki iki boyutun türetilmesi sonucu dört kategoriye ayrılmıştır. Ayrıca bu boyutlar kendi içlerinde de çeşitli teoriler ortaya çıkarmıştır. Adalete yönelik “reaktif teori”, işgörenlerin adaletsiz uygulamalardan kaçma ya da kaçınma girişimlerine dikkat çekmektedir. Bu çeşit teoriler, adil olmayan uygulamalara karşı yapılan tepkileri incelemektedir. “Proaktif teori” ise, işgörenlerin adaletin sağlanması için tasarladıkları tutumlara odaklanmakta, adaletli uygulamaların yapılmasına yönelik tutumları incelemektedir. Adalete ilişkin “süreç teorileri” de, terfi ve ücret gibi çeşitli kazanımların nasıl belirlendiği ile ilgilenmekte, örgüte ait kararların alınmasında ve kararların uygulanmasında, kullanılan süreçlerin adil olma durumuna odaklanmaktadır. Diğer bir boyut olan “içerik teorisi” ise oluşan kazanımların dağıtımında adil olup olunmadığı konusunu içermektedir (İçerli, 2010:70-71).

Reaktif-proaktif ile süreç-içerik boyutlarının bir araya getirilmesi sonucunda ise, dört değişik sınıf meydana gelmekte ve bu sınıflar proaktif-içerik, reaktif-içerik, proaktif-süreç ve reaktif-süreç olarak tanımlanmaktadır (Tuna, 2013:1001). Yaklaşımı dört sınıfa ayıran Greenberg ayrıca, teorilere yönelik soru kalıpları

oluşturmuştur. Reaktif içeriğe “çalışanlar adaletsiz ödemelere nasıl tepki verirler?”, proaktif içeriğe “çalışanlar ödemelerin adaletli yapılabilmesi için hangi tür girişimlerde bulunurlar?” reaktif sürece “çalışanlar adaletsiz politikalara veya süreçlere nasıl tepki verirler?”, proaktif sürece ise, “çalışanlar politika ve süreçlerin adaletli yapılabilmesi için hangi girişimlerde bulunurlar?” soru kalıplarını yerleştirmiştir (Poyraz v.d., 2009:75).

Yukarıda yapılan teorik yaklaşımların sınıflandırması sonucunda bu araştırmada da adı geçen ve adaletsiz uygulamaların sonrasında oluşan tepkileri inceleyen, dağıtım adaleti boyutu reaktif bir özellik göstermektedir. Örgüt içerisinde adaletin temin edilmesi ve adil durumların oluşturulması için sarf edilen gayretleri irdeleyen işlemsel adalet boyutu ve boyutun uzantısı şeklinde görülen etkileşim adalet boyutu ise, proaktif bir özellik sergilemektedir (İçerli, 2010:71).

3.2.1 Reaktif-İçerik Teorileri

Bu yaklaşımdaki teoriler işgörenlerin hak etmedikleri tutumlar karşısında nasıl bir tepki verdiklerine odaklanmaktadır. Homans (1961) tarafından geliştirilen “Dağıtım Adaleti”, ilk önce Adams (1965) tarafından sonrasında, Walster ve Berscheid (1973) tarafından geliştirilen “Eşitlik” ile Crosby (1976)’e ait “Göreceli Mahrumiyet” teorileri reaktif-içerik yaklaşımına örnek olarak verilebilir. Fakat adaletle ilgili ilkelerin genel topluma ait etkileşim içerisinde test edilmesi sonucunda türetilen söz konusu bu teoriler, özellikle örgüt içerisinde herhangi bir teste tabi tutulmamıştır. İşgörenlerin adil olmayan durumlara, belli bir takım olumsuz duygular göstererek tepki vereceğini net bir biçimde anlatan görüş bu teorilerin hepsinde de paylaşılan bir konudur. İşte yukarıda sözü edilen teoriler bu görüşten dolayı reaktif-içerik teorisi içerisinde yer almaktadır. Reaktif-içerik teorileri işgörenlerin, kaynaklar ve ödüllerin adil olmayan dağıtımına yönelik nasıl bir tepki verdiklerini irdelemektedir (İçerli, 2010:71).

Dağıtım adaleti teorisi dağıtımda eşitliğin değil de dağıtım denkleğinin sağlanması durumunda adaletin gerçekleştirileceğini, söz konusu denkleğin; kârın, yatırımın ve kazancın hesaplanması ve karşılaştırılması yöntemiyle belirlenmesi gerektiğini anlatmaktadır (İyigün, 2012:55). Adams’a ait eşitlik teorisinde ise, işgörenler tecrübe, kıdem, cinsiyet, yaş, zihinsel ve fiziksel kabiliyetleri gibi

kendisine ait yatırımları ve işe yönelik hak, yetki, ücret, terfi gibi ödülleri diğer işgörenlerin yatırımları ve ödülleriyle kıyaslar. Kıyaslama sonucunda yatırım ve ödüller eşit algılanması durumunda, işgörende adalete ilişkin duygular yaşanır. Fakat yatırım ve ödüller arasında bir değişikliğin meydana gelmesi durumunda işgörende adalet hissedilmeyen duyguların baskın olarak yaşanması kaçınılmaz olur (İçerli, 2010:72).

Dört ana görüşten meydana gelen Walster ve arkadaşları (1973)'nin eşitlik teorisine göre işgörenler birinci görüşe göre sahip oldukları ödülleri maksimize etmek isteyeceklerdir. İkinci görüşe göre gruplar kendi üyeleri arasında ücret ve ödüllerini eşit bir biçimde paylaşmak niyetiyle kabul edilmiş bir sistem geliştirilmesi sonucunda, ortak ödülü maksimize edebilirler. Gruplar, genellikle başkalarına eşit davranış göstermeyen üyeleri cezalandıracaklar, başkalarına eşit davranış sergileyen üyeleri ise ödüllendireceklerdir. İşgörenlerin, kendilerini eşitsizlikler içine girmiş olarak algıladıklarında stres yaşamaları üçüncü görüşü anlatmaktadır. Bu görüşe göre ilişki hangi oranda eşitsizlik olarak algılanırsa kişi de o oranda stres yaşayacaktır. Dördüncü görüşe göre ise kendisini eşitsizlik ortamında algılayan birey, eşitliği tekrar kurması sonucunda yaşanan stresi azaltmaya çalışır. Eşitsizlik arttıkça stres yaşar ve eşitsizliği ortadan kaldırmaya kadar sıkı bir biçimde çalışır (İçerli, 2010:72).

Stouffer tarafından 1949 yılında askeri personele yönelik yapılan araştırma sonuçlarından yola çıkılarak Crosby tarafından geliştirilen Görelî Yoksunluk veya Göreceli Mahrumiyet Teorisi olarak tanımlanan bu teori ise eşitlikten yararlanamayan kişinin yaşadığı durumu anlatır (İyigün, 2012:56). Bu teoriye göre alt birimlerde görev yapanlar sahip oldukları kazanımları üst birimlerde görev yapanların kazanımlarıyla karşılaştırır. Alt ve üst kademeler arasındaki bu kıyaslama kişide yoksunluk hissi meydana getirir. Eğer örgüte ait ödül sistemi, işgörenler arasındaki yetenek ve bilgi gibi işletmeye yaptığı katkı paylarındaki farklılık göz önünde bulundurularak yapılmış ise bu sistemin kendisi örgütteki uygulamalarda eşitlik kavramının ispatı olacaktır (Yürür, 2008:297).

3.2.2 Proaktif-İçerik Teorileri

İşgörenlerin adaletli ve adaletsiz kazanımların dağıtımlarına nasıl bir tepki verdiklerine odaklanan reaktif içerik teorisinin aksine, proaktif içerik teorisi

işgörenlerin nasıl bir adil kazanım dağıtımlarına sahip olma yönünde gösterdikleri gayrete odaklanmaktadır. Bu yaklaşımda öncü olarak görünen Leventhal 1976 yılında yaptığı çalışmada, işgörenlerin bazı zaman tutumsal açıdan eşit ödül dağıtımlarının yapılabilmesi için daha farklı bir tanımla ise, sahip olunan ödüllerin ortaya konan katkılarla aynı oranda olabilmesi maksadıyla mücadele ettiklerini iddia etmiştir. Yapılan araştırmalarda da dağıtım yapılan terfi, ödül ve ücret gibi kazanımların hak edenler arasında işgörenlerin katkıları ile orantılı olarak dağıtım yapıldığı tespit edilmiştir. Fakat bir takım araştırmalar ödülleri dağıtan idarecilerin, bazı zamanlarda ödülleri eşit temele dayanan paylaşım kuralını çiğneyerek dağıttıklarını gözlemlemiştir. Hak ihlâlinin yapıldığının tespit edildiği çalışmalarda kazanımların işgörelere yaptıkları katkı payında bölüştürülmediği, hak eden ya da hak etmeyen bütün işgörelere, kazanımların eşit biçimde bölüştürüldüğü veya işgörenlerin gereksinimlerine göre dağıtım yapıldığı belirlenmiştir (İçerli, 2010:74).

Yukarıda belirtilen çalışmalar sonucunda Leventhal (1980) elde ettiği bilgiler çerçevesinde çalışanlarca yapılan katkılar sonucu sahip olunan terfi, ücret ve ödüller gibi bir takım kazanımların çalışanlar tarafından yapılan katkı oranında olabilmesi amacıyla Adalet Yargı Teorisi olarak tanımladığı yaklaşımı ileri sürmüştür. Adalet yargı teorisi örgütteki adalet algılarını doğrudan etkileyeceği düşünülen önyargıda bulunmama, tutarlılık, doğruluk, etik olma, temsilcilik ve düzeltilemek şeklinde açıklanan altı temel kuralı içermektedir. Bunun yanında, dağıtım adaleti eşit temele dayanan paylaşım (hangi çeşit kazanım olursa olsun hak edilse de edilmese herkese eşit şekilde bölüşüm), eşit paylaşım (herkesin hak ettiği veya yaptığı katkı oranında bölüşüm) ve gereksinim (işgörenlerin gereksinimlerine göre bölüşüm) biçiminde tanımlanan üç ayrı kural içermektedir. Bu yaklaşımda işgörenlerin karşı karşıya kaldıkları durumlara göre değişik dağıtım kuralları uygulanması ve ödüllerin dağıtımlarının buna göre yapılması amaçlanmaktadır. Bu yaklaşıma göre, ödüllerde dağıtım eşit biçimde yapan bir idarecinin uzun dönem sonunda çalışanlarda daha fazla bir performans ve motivasyon seviyesi sağlayacağı ve bu seviyeyi sürdüreceği, gözle görülmeyen elle tutulmayan bir adalet standardını benimseyeceği ve verimliliği artıracığı düşünülmektedir (İyigün, 2012:56).

Örgütte bulunan işgörenlerin temel kaygısının adalet olduğunu düşünen Lerner ise 1977 yılında Adalet Güdüsü Teorisi'ni geliştirmiş, dağıtımaya yönelik uygulamaları tanımlamak amacıyla çeşitli adalet ilkesi belirlemiştir. Bunlardan; rekabetçi adalet (işgörenlerin performansına göre dağıtım yapılmalıdır), eşit paylaşım (herkese aynı

oranda dağıtım yapılmalıdır), eşit temele dayanan paylaşım (işgörenlerin yaptıkları katkı oranında dağıtım yapılmalıdır) ve gerçek adalet ilkesi (işgörenlerin gereksinimlerine göre dağıtım yapılmalıdır) önem arz eden en önemli ilkelerdir (İçerli, 2010:75).

Bu yaklaşımda kendisine yakın hissettiği arkadaşı hakkında dağıtım kararını uygulayan bir idareci, arkadaşının gereksinimleri üzerinde duracağı, kendisine mesafeli gördüğü çalışanı, bir birey şeklinde kabul ettiği durumda herkese aynı oranda dağıtım yapacağı, başka bir işgöreni bir pozisyon sahibi şeklinde görmesinde ise işgörenin yaptığı katkı oranında dağıtım uygulayacağı düşünülmektedir. Örgütteki bir işgörenin, başka bir işgörenin emeğinin karşılığını aldığını görmesi, işgörenin motivasyonunu önemli derecede etkileyeceği beklenmektedir (İçerli, 2010:75-76).

Sonuç olarak bu teorinin, adaleti genelde motivasyon yönünde incelediği söylenebilir. Bu teoriye göre dağıtım kararının neye göre alınması gerektiğini belirleyen adalet kuralları, dağıtım kararının alınması ve uygulanması esnasında yöneticiler ve işgörenler arasındaki ilişkiye göre değişim gösterebilmektedir. Bu açıdan bakıldığında Lerner'in bu teorisi etkileşim adaletini tanımlayabilmektedir (İyigün, 2012:57).

3.2.3 Reaktif-Süreç Teorileri

Reaktif süreç teorileri işgörenlerin adil bir şekilde yapılmayan prosedür ve politikalara nasıl tepki verdiklerine odaklanmaktadır. Hukuk geleneğinden geldiği düşünülen bu teorilerde, karar verme süreçlerinin işgörenlerin kararları benimseyip kabul etmesinde etkili olduğu ileri sürülmektedir (Greenberg, 1987:13). Bu yaklaşımdaki teoriler, işgörenlerin, kararların alınmasında kullanılan süreçlere ayrı ayrı olarak ne şekilde tepki gösterdikleriyle ilgilendir. Bu teoriye göre işgören, kendisine süreçler üzerinde kontrol imkânı verilen işlemlerden, kontrol imkânı verilmeyen işlemlere oranla daha çok tatminkâr olmaktadır. Süreç kontrolü sağlayan işlemlerin sonrasında oluşan kararlar daha adilane bir şekilde algılanmaktadır (İyigün, 2012:57).

Bu teorilerden en önemlisi Thibaut ve Walker tarafından 1978 yılında ortaya konan Süreç Adaleti Teorisi'dir. Bu teoride çatışma içinde olan iki taraf ve müdahalede bulunan bir taraf olmak üzere toplam üç taraf bulunduğu ifade

edilmiştir. Taraflar arasında yaşanan çatışmalardaki anlaşmazlıkların çözümünde ise iki aşama olduğu belirtilmiştir. Kanıtların sunulduğu aşama birinci aşama olarak kabul edilmiş ve bu aşamaya süreç aşaması denmiştir. İkinci aşama olarak değerlendirilen kanıtların kullanıldığı aşama ise karar aşaması şeklinde tanımlanmıştır. Taraflar arasındaki çatışmanın çözümünde kullanılacak kanıtların seçilmesini ve geliştirilmesini kontrol etme gücü “süreç kontrolü”; çatışmanın çözümünün belirlenmesinde kullanılan karar aşamasının kontrol gücü ise “karar kontrolü” şeklinde açıklanmıştır (İçerli, 2010:76).

Thibaut ve Walker’in yaptığı bu çalışmalar sonraki yıllarda daha geniş olarak ele alınarak Tyler ve Folger (1980)’ın polislerin sivillerle karşı karşıya geldikleri durumlar konusunda, Tyler ve Caine (1981)’in politikalar ve öğretmenler konusunda yaptığı çalışmalarda kullanılmıştır. Yapılan bu çalışmalar süreç adalet teorisinin daha geniş kapsamda bir kullanım alanı olduğunu göstermiş, bu alanlardan birisinin de örgütler olduğu tespit edilmiş, süreç adaleti adıyla örgütsel adaletle ilişkin araştırmalarda inceleme konularından biri haline gelmiştir (Greenberg, 1987:14).

3.2.4 Proaktif-Süreç Teorileri

Proaktif-süreç teorileri, uygulamaların adaletli biçimde yapılabilmesi için ne tür süreçlerin kullanılması gerektiğini araştırmaktadır. Anlaşmazlıkların çözümünde kullanılan süreçlere vurgu yapan reaktif-süreç teorilerinin tersine bu teoriler dağıtım prosedürlerine odaklanmaktadır. Bu yaklaşımlar içinde Leventhal ve arkadaşlarının 1980 yılında geliştirdiği Dağıtım Tercihi Teorisi en çok kabul gören yaklaşım olmuştur. Bu teori Leventhal’in ortaya çıkardığı Adalet Yargı Teorisi’nin gelişmiş hâlidir (Greenberg, 1987:14).

Bu teori yaklaşımına göre, dağıtıma ait süreçler, dağıtım yapan idarecinin adaleti sağlamasına yardım ettiği oranda tercih edilir. Kuram, işgörenlerin; belli süreçlerin, amaçların karşılanmasında değişik seviyelerde yardımda bulunma beklentisi içerisinde olduklarını vurgulamakta, hedeflere ulaşılması için yardımda bulunması beklenen sürecin, en fazla tercihte bulunulan süreç olacağını iddia etmektedir (İçerli, 2010:77). Kuramda, örgütlerde adil uygulamaların gerçekleşmesini sağlayacak sekiz farklı özellikten bahsedilmektedir. Bu özellikler; işgörelere, yöneticilerini seçme hakkı tanıyan, işgörelere önyargılara karşı koruyan, tutarlı kurallara dayanan, karar alma gücünün yapısını tespit eden, işgörelere

tarafından yapılan itirazların değerlendirmeye alınmasını sağlayan, doğru bilgileri esas alan, süreçlerde değişiklikler yapılmasına imkân sağlayan ve genellikle kabul edilmiş etik kurallara uyan biçimde tanımlanmaktadır (İyigün, 2012:57).

Sınırsız olmayan kaynakların dağıtılmasında süreç adaletinin etkisini araştıran Barrett-Howard ve Tyler, durumlar ve sosyal ilişkiler ışığında süreçlerdeki adaleti açıklayan dört değişik ilke belirlemişler ve bunları; etik standartların devam ettirilmesi, tam ve doğru bilginin kullanılması, önyargı algısının baskısı ve tutarlı davranmak şeklinde tanımlamışlar. Ayrıca bu ilkeler arasında en kuvvetli adalet algılaması ilkesinin ise tutarlılık ilkesinin olduğunu ileri sürmüşlerdir (İçerli, 2010:77).

3.3 Örgütsel Adalet Boyutları

Örgütsel adalet kavramının ne tür bir ayrıştırmaya tabi tutulup kaç boyutlu olarak ele alınacağı ile ilgili araştırmalarda farklı değerlendirilmiştir. Boyutlarla ilgili bazı çalışmalarda herhangi bir ayrıma gidilmemiş bazılarında ise dağıtım ve işlemsel olmak üzere iki boyutlu olarak analiz edilmiştir (Tuna, 2013:1001-1002).

Martocchio ile Judge (1995) gibi birtakım bilim adamının yaptığı çalışmalarda dağıtım adaleti ile işlemsel adaletin farklı boyutlarda incelenmediği gözükmektedir. Fakat Colquitt 2001 yılındaki çalışmasında bilim adamlarının boyutları ayrıştırmamasının ampirik veya kavrama dayalı nedenlerden hangisine bağlı olduğu konusunda açıklayıcı bilgilerin olmadığı şeklinde görüş belirtmiştir. Kimi araştırmalarda ise dağıtım ve prosedürel adalet olarak iki boyutlu yapılan ayrıştırmalarda bu iki boyut arasındaki yüksek korelasyon nedeniyle tartışmaya konu yapılmıştır. Bir kısım araştırmalarda etkileşim adaleti üçüncü bir boyut şeklinde analiz edilmiş bir kısım araştırmalarda ise prosedürel adaletin alt bileşeni şeklinde incelenmiştir (Özmen v.d., 2007:22-23).

Bazı bilim adamları süreç adaleti ve etkileşim adaletinin değişik ilişkileri ve veya bağımsız etkileri olduğunu iddia etmişlerdir. Olguların bağımsızlığı Moorman (1991) ile Colquitt (2001)'in çalışmalarında da kanıtlanmıştır. Cohen-Charash ve Spector (2001)'un meta analitik araştırmalarında da dağıtım, süreç ve etkileşim adalet algısının güçlü ilişkili fakat bağımsız olgular olduğu tespit edilmiştir. Greenberg yaptığı araştırmada, etkileşim adaletini kavramsal olarak kişilerarası ve bilgisel adalet şeklinde ikiye ayırmış ancak bu ayrım Colquitt (2001) tarafından

yapılan çalışmaya kadar görgül biçimde analize tabi tutulmamıştır. Colquitt'in araştırmasında yapılan faktör analizine ait sonuçlara göre bu boyutların ayrıştığı doğrulanmış, bu nedenle dağıtım, süreç, kişilerarası ve bilgisel adalet şeklinde tanımlanan yapı desteklenmiştir. Colquitt ve arkadaşları ise 1975 yılından itibaren örgütsel adalet ile ilgili yapılan araştırmaları toplamışlar, bu araştırmalara yönelik meta analitik çalışma yapmışlar, bu çalışma sonucunda da işlemsel, kişilerarası ve bilgisel adalet boyutlarının ayrılığının doğru olduğuna inanmışlardır (Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010:200-201). Beugre (1998)'de yaptığı çalışmada adaleti dört boyutlu olarak sınıflandırmış bunları dağıtım, prosedür, etkileşim ve sistemik adalet şeklinde açıklamıştır (İyigün, 2012:58).

Etkileşim adaletinin dağıtım ve süreç adaleti boyutlarından değişik üçüncü bir boyut olarak mı yoksa süreç adaletinin altında bir adalet kavramı olarak mı analiz edilmesi düşüncesi araştırmalarda örgütsel adalete yönelik boyutların ayrıştırmasında en önemli konu olarak görülmektedir. Etkileşim adaletinin, süreç adaletinin bir parçası olarak gören Lind ve Tyler (1988) , süreç adaleti kararlarının, hem işlemlerin yapısını aynı zamanda da tutumlarının niteliğini içerdiğini ileri sürmüşlerdir. Mikula (1990)'nın da aralarında bulunduğu çalışma grubu ise, adaletin bu yönünün hem ayrı bir kavram olarak aynı zamanda süreç adaletinin altında sınıflandırılmasının faydalı olacağını vurgulamışlardır. Etkileşim adaletinin süreç adaletinden farklı olduğunu düşünen Bies (2001) ise, kişinin karar vericilere ve idarecilere karşı nasıl tepki vereceğini tayin ederken etkileşim adaleti değerlendirmelerini, örgütün tamamına vereceği tepkileri tayin ederken ise süreç adaleti değerlendirmelerini kullandığını ifade etmiştir. Greenberg (1993)'de konuya ilişkin yaptığı bir sınıflandırmada, etkileşim adaletinin, süreç adaletinin kişilerarası yönü biçiminde anlaşılması gerektiğini vurgulamıştır (Irak, 2004:34).

Özet olarak, örgütsel adalete yönelik yapılan araştırmalarda, değişik adalet tipolojileri bulunmasına karşın bütün adalet tiplerini içeren teorik bir çerçevenin olmadığı (Altınkurt ve Yılmaz, 2010:467), fakat dağıtım ve süreç adaletine ilişkin ortak bir akıl oluştuğu söylenebilir. Bunun yanında etkileşimsel adalet-kişilerarası adalet ve bilgisel adalete yönelik düşüncelerde ortak bir görüşün bulunmadığı bu düşüncelerin farklılık arz etmeye devam ettiği şeklinde açıklanabilir (Şeşen ve Basım, 2010:174).

Yukarıda da belirtildiği üzere örgütsel adalet boyutlarının ayrıştırılması ile ilgili bir fikir birliği olmamasına rağmen, konuya ilişkin araştırmalarda çoğunlukla

üç boyutlu (dağıtım, süreç, etkileşim) yapının kullanıldığı gözükmektedir. Bu nedenle yapılacak bu çalışmada da örgütsel adalet üç boyutlu olarak incelemeye tabi tutulacaktır (Meydan v.d., 2011:177).

3.3.1 Dağıtım Adaleti

Örgütsel adalet ile ilgili ilk olarak ileri sürülen ve örgütlerde dağıtım veya bölüşüm ilkesini temel alan kavram dağıtım adaletidir. Dağıtım adaleti, örgütsel yaşamda bulunan kaynakların dağıtımının işgörenlerce hangi biçimde algılandığı konusunu içermektedir (Altinkurt ve Yılmaz, 2010:467). İşgörenlerin karşılaştıkları sonuçların veya ödüllerin hakkaniyeti olarak açıklanan bu adalet yaklaşımı, işgörenlerin belli tutumları göstermeleri şartıyla belli ödüllere ulaşmalarını garanti eder (İşcan ve Naktiyok, 2004:182-183). Bir başka ifadeyle dağıtım adaleti, işgörenin yaptığı işe olan katkısı ve bu katkılar neticesinde karşılaştığı görev, ödül, sorumluluklar gibi işe ait sonuçları, başka işgörenlerin katkı seviyeleri ve karşılaştıkları sonuçlarla karşılaştırması neticesinde algıladığı adalettir (Şeşen ve Basım, 2010:174). Folger ve Cropanzano ise bu kavramı kişilerin sahip olduğu çıktılara veya kendilerine tahsis edilenlere yönelik adalet algıları şeklinde açıklamıştır (Arslantaş, 2005:207).

Dağıtım adaletinin temelini, Adams tarafından 1965 yılında geliştirilen Eşitlik teorisi oluşturmaktadır. Bu teori, çalışanın başkalarına oranla kendisine nasıl davranıldığı anlayışını anlatır. Bu yaklaşım işgörenlerin yaptıkları işlere göre, tecrübe, eğitim ve gayret gibi çeşitli girdiler sunduğunu, yaptıkları işler neticesinde ise, terfi ve ücret gibi çeşitli kazanımlara sahip olduğunu, bu kazanımların, yaptığı işe oranı, hakkaniyetin veya adaletsizliğin algılanmasına yardımcı olduğunu vurgular. Diğer bir ifadeyle işgörenler örgütten katkılarına karşılık, bir takım somut netice beklentisine girerler. İşte bu beklentiler sonucunda işgörenlerin, bir sonucun adil veya uygun olup olmadığını değerlendirmesi dağıtım adalet kararını verdiğini gösterir (Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010:202).

Deutsch (1975)'a göre dağıtım adalet kavramı “eşit temelli paylaşım”, “eşit paylaşım” ve “gereksinim” olarak üç prensipli olarak değerlendirilir. Her çeşit kazanımın dağıtımını yapan idareci, kazanımların adil olarak dağıtımını gerçekleştirebilmek için tercih edilen dağıtım kuralını belirler. Eşit paylaşım prensibi, her çeşit kazanımın bütün bireylere hak etmiş olsa da olmasa da eşit olarak

dağıtımını içerir. Eşit temelli paylaşım prensibinde, bütün bireylere hak ettiği oranda ya da yaptığı katkı oranında dağıtım yapılır. Gereksinim prensibinde ise işgörenlere ait gereksinimler öncelikli olarak değerlendirilir (İçerli, 2010:81). Çalışanlar aldıkları ücretleri başkalarının aldıkları ücretlerle karşılaştırmakta böylelikle adil bir dağıtım yapılıp yapılmadığı sorgulamaktadır. Birey başkalarının aldıkları ücreti bilmiyor ise bu sefer kendisinin aldığı ücretin yeterliliğini sorgulamaktadır. İşte bu karşılaştırma sonucunda çalışan dağıtım adaletini değerlendirir (Arslantürk ve Şahan, 2012:138).

Kendilerine ait gereksinimleri karşılayabilmek için örgüt sistemine dâhil olan her işgörenin örgüt açısından aynı seviyede değerli olduğu iddia edilse de, gerçekte bütün işgörenlerin değerleri ve kendi payına düşenler aynı olmamaktadır. Buna göre, ortaya çıkan dağıtım adaleti, neyin, hangi örgüt çalışanları arasında, hangi oranda paylaşım yapılacağı ile ilgilidir (İyigün, 2012:58). Bu kavram, örgütlerde otoritenin değerlendirilmesi, örgütsel bağlılık, güven, iş doyumunu (Şeşen ve Basım, 2010:174) ve işgücü devir hızı gibi örgüte ait göstergelerin büyüklüğünde belirleyici bir rol oynamaktadır (Tuna, 2013:1002). Nitekim bu yaklaşımın ücret doyumunu gibi bazı somut kişisel kazanımların hangi şekilde algılandığını daha iyi ölçtüğü, çalışanda hakkını aldığı algısının oluşması onun iş doyumunu ve motivasyonunu artırdığı ileri sürülmektedir (Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010:202).

İşgörenlerin adaleti olumsuz algılamaları ise strese (Zohar, 1995), iş performansında (Greenberg, 1988) ve yaptığı hizmet kalitesinde düşüşe (Cowherd ve Levine, 1992) diğer çalışanlarla daha az işbirliği yapma düşüncesine (Pfeffer ve Langton, 1993) neden olmaktadır (Arslantaş, 2005:207). Ayrıca bu algıların örgütte kalıp kalmayacağına dair düşüncelerine yansıdığı (Özdevecioğlu, 2004:185), kızgınlık ve başka negatif bir takım tutumlara sebep olduğu iddia edilmektedir (İçerli, 2010:81). Greenberg ve Scott (1996)'un yaptığı araştırmada ücret eşitsizliğine tepki olarak, işyerinde hırsızlığın meydana gelmesi bu iddiaları doğrular niteliktedir (Irak, 2004:29).

Sonuç olarak bu yaklaşımın temelini aynı gayret ve performansın aynı sonuç vermesi gerekliliği oluşturmaktadır. Dağıtım adaleti ilgili açılardan benzerlik gösteren kişilere benzer davranışlarda bulunmalı, farklılık gösteren kişilere ise, kendileri arasındaki farklar oranında farklı davranışlar sergilenmelidir (İşcan ve Naktiyok, 2004:187).

3.3.2 Süreç Adaleti (Prosedürel Adalet)

Dağıtım adaletinin örgüt içindeki adalet algısının tanımlanmasında yetersiz kaldığı işgörenlerin yalnızca sonuçlarla ilgilenmediği, bunun yanında sonuçlara varma da kullanılan süreçlerle de ilgilendiği fark edilmiş ve neticesinde prosedürel adalet kavramı geliştirilmiştir. Bu kavram, idarecilerin verdiği bir kararın, neticesi ne olursa olsun, kontrollü bir süreç sonunda alındığı takdirde adil olarak algılandığını açıklamaktadır (Şeşen ve Basım, 2010:175).

Performans değerlendirmesi, işgören anlaşmazlıklarının çözüme kavuşturulması, zamların dağıtımı gibi konuların nasıl yapıldığı ile ilgili bir kavram olarak görülen (Arslantürk ve Şahan, 2012:138-139), karar alma sürecinde ve sürecin uygulanmasında çalışanlara söz hakkı verilmesi şeklinde tanımlanan bu adalet boyutu ilk olarak Thibaut ve Walker'ın 1975 yılında yaptığı çalışmada ortaya konmuştur (Arslantaş, 2005:207). Sonuçların dağıtılmasında kullanılan yöntemlerin adil olarak algılanmasını içerir (Irak, 2004:30). Bu boyut, sonuçlar hakkında bilgi verme, kararlara katılım, eksik ve fazla ödemedi kaçınma gibi örgüte ait işlemlerin işgörenler arasında eşit uygulanması biçiminde tanımlanmıştır (İşcan ve Naktiyok, 2004:187). Ayrıca maddi olanaklar, performans değerlemesi, ücret, çalışma şartları ve terfi gibi öğelerin belirlenmesi ve ölçümünde kullanılan politika, yöntem ve prosedürlerin adil olma derecesi şeklinde de açıklanmıştır (Işık v.d., 2012:255).

Çıktının belirlendiği süreci adil olarak algılayan işgörenler arzu edilmeyen bir çıktıyla karşılaştıkları durumlarda da, çıktıyı daha pozitif değerlendirme eğilimi sergilerler. Diğer bir ifadeyle işgören söz hakkının bulunduğu işlemleri sessiz kalmak durumunda olduğu işlemlerden sonuçları uygun olmasa bile daha adil olarak algılamaktadır (Özmen v.d., 2007:22).

Bu adalet yaklaşımının belirlenmesinde altı kuraldan bahsedilmektedir. Bu kurallar prosedürlere ait tutarlılık, idarecilerin önyargıda bulunmaması, karar sürecinde bilgilerde doğruluk, kararlardaki yanlışlıkların düzeltilebilirliği, dağıtım sürecinin tüm ilgili gruplardaki yapısı ile süreçlerde etik davranma şeklinde açıklanmıştır (Çakar ve Yıldız, 2009:71). İşlemsel adalet olarak da ifade edilen bu kavram, karar süreci ve sonucu üzerinde denetim imkânı sunması nedeniyle işgören için son derece önemli olarak değerlendirilmektedir. İşgören bu sayede bir yandan uzun vadede kazanımları adil olacağına ilişkin bir güven duygusu algılamakta, diğer

yandan da örgüt içindeki pozisyonlarının farkına vararak algıladığı değeri hissetmektedir (Bağcı, 2013:165).

Dağıtımsal adaletin yetersiz kaldığı noktaları açıklayan işlemsel adalet, herhangi bir sürecin uygulanma aşamasında ortaya çıkan ilişkinin geçerli ve adil olup olmadığı samimiyet, nezaket, uzlaşma, taraf olmama ve iki taraflı iletişim şeklindeki duygu ve davranışlar gibi ilkelere bağlı olduğunu iddia etmektedir (İyigün, 2012:58). Dağıtım adaletinde çalışanların örgütsel kaynaklardan adaletli şekilde yararlandıkları algısı, işlemsel adalette ise dağıtım kararlarında kullanılan süreçlere yönelik adalet düşüncesi değerli görülmektedir (Altıntaş, 2006:22). Araştırmalarda dağıtım ve işlemsel adalet arasında bir ilişkiden bahsedilmiş süreçlerde adaletli davranılmadığı durumlarda genellikle adil olmayan sonuçların ortaya çıktığı söz konusu iki adalet boyutu arasında güçlü bir korelasyon bulunmuştur (Cihangiroğlu, 2011:10). Bir çok bilim adamının, örgütte dağıtım adaletinin teşkil edilebilmesinin ve sürdürülebilmesinin öncelikli şartı olarak kabul ettiği işlemsel adalet kavramının yapılan çeşitli araştırmalarda iş doyumunu, güven ve bağlılık ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir (İyigün, 2012:58-59).

Özet olarak, kendisini ifade etmesine, süreçlerle ilgili veya alınan kararlara ilişkin düşüncelerini aktarmasına izin verilen çalışanların adaletle yönelik algılarının pozitif yönde bir değişim göstereceği, işlemlerde adaletsizliği algılayan bireylerde ise performans düşüklüğü yaşanacağı, örgütlerine ve örgütü yönetenlere karşı bağlılık duygularında azalmaya sebep olacağı ve daha az vatandaşlık tutumları sergileyeceği düşünülmektedir (Poyraz v.d., 2009:77).

3.3.3 Etkileşim Adaleti (Etkileşimsel Adalet)

Dağıtım ve prosedürel adalet araştırmaları devam ederken örgüte ait uygulamaların bireylerarası yönüne odaklı, özellikle bireylerarası davranışlar ve yönetimle işgörenler arasındaki iletişim ile ilgilenen ve etkileşim adaleti şeklinde tanımlanan bu yeni kavram araştırmalarda da konu olarak işlenmeye başlanmıştır (Özmen v.d., 2007:22). Bu terim ilk olarak 1986 yılında Bies ve Moag'ın yaptığı çalışmada kullanılmıştır (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009:5).

Adalet ile ilgili araştırmaların sosyal yönünü oluşturan ve kişilerarası ilişkinin niteliğine vurgu yapan bu adalet şekli bireylerin, süreçleri uygulama biçimlerinin farklı olmasının (örneğin, bir örgütteki performans değerlendirmesini farklı

yöneticilerce farklı uygulanması) işgörenlerin farklı tepkiler vermesine sebep olduğu fikrinden yola çıkarak ortaya konmuştur (Şeşen ve Basım, 2010:175).

Yöneticilerin karar sürecince neyi nasıl söylediğiyle ilgili olan bu kavram, yöneticilerin saygı ve duyarlılıkla çalışanları yönlendirmesi aynı zamanda çalışanlara mantığa dayalı açıklamalar yapabilmesiyle onları teşvik edici özelliğe sahiptir (Ulukapı ve Bedük, 2014:773). Adaletin kaynağı ve alıcısı arasındaki iletişime ait süreç içinde bulunan saygı, dürüstlük ve nezaket çerçevesinde gelişen (Çakar ve Yıldız, 2009:71) etkileşim adaleti, dağıtım ve prosedürel adalet arasında bir köprü vazifesi yapmakta, örgüte ait hedeflerin ulaşılmasına katkıda bulunmaktadır (Toytok ve Açıkgoz, 2013:27).

Yöneticilerle işgören arasındaki ilişkinin adil olup olmamasıyla ilgili tamamlayıcı bir öge olarak görülen iletişimin, önemini anlatan (İyigün, 2012:59) bu adalet biçimi, prosedürel adaletin genişletilmiş durumu şeklinde görülür ve örgüte ait uygulamaların insani yönüyle ilgilenir. Kişiler, kararlar alınırken yapılan işlemlerin neler olduğu ve bu işlemlerin uygulanması esnasında ne seviyede sadık kaldığından ziyade, bu süreçte yeterli açıklamaların yapılıp yapılmadığına, kendilerine nasıl davranıldığına bakarlar. İşlemler uygulanırken kişilerin karşılaştıkları bireylerarası tutumların niteliğine dair algıları etkileşim adaleti meydana getirir (Işık v.d., 2012:256). Bu adalet boyutu, işlemlerin tamamlanmasını müteakip sonraki süreçte bireyler arası ilişkilerdeki kalitenin önemini vurgulamakta, nezaket, saygı, doğruluk ve sebep şeklinde tanımlanan dört kuraldan oluşmaktadır (Arslantaş, 2005:207).

Konu ile ilgili çalışmalar sürerken, Greenberg (1993) bu dört kuralı ikiye ayırmış bunları “kişilerarası adalet” ve “bilgisel adalet” şeklinde açıklamıştır. Bu boyutlardan birincisi kararın uygulanmasından sorumlu bulunan bireylerin, karardan etkilenen kişilere saygın ve nazik davranış gösterip göstermemesi ile ilgili iken ikincisi, dağıtım kararının altında yatan düşüncenin, karardan etkilenen kişilere açık ve yeterli seviyede açıklanıp açıklanmamasıyla ilişkilidir (Cihangiroğlu, 2011:10).

Dağıtım kararı alan yöneticinin, çalışana aldığı kararı nasıl söylediğiyle ilgili adalet algılaması kişilerarası adaleti açıklar. Yönetici, çalışanıyla olan iletişiminde saygılı ve ön yargısız biçimde davranırsa, çalışmanı tarafından adil bir şekilde algılanır. Dağıtım kararının nasıl alındığına ilişkin süreçlerle ilgili ve terfi, ücret gibi kazanımların dağıtımını hakkında işgörene, bilgi aktarılması, bu konulara ilişkin ihtiyaç hissedilen açıklamaların yapılması ise bilgisel adaleti tanımlar (İçerli,

2010:87).

Folger ile Cropanzano, konu ile ilgili yaptıkları araştırmada kararlara ilişkin açıklamaların, prosedürlerin eksik bırakmadan meşrulaşmasını sağlayacağını ifade etmiştir. Greenberg’de, çalışanların performans değerlendirmelerine dair algılamalarını araştırdığı çalışmasında da benzer neticeler elde etmiştir. Bu çalışmaların sonuçlarına bakıldığında alınan kararlara dayanak olan sebeplerin açıklanması ve bu amaçla çalışanlarla dürüst, samimi bir iletişim kurulması, işlemsel adalete ilişkin algılamaları pozitif yönde etkileyeceği düşünölmektedir. Çalışanın avans talebinin geri çevrilmesi, işletmenin içinde bulunduğu finans durumunun uygun veriler aracılı ile makul bir açıklama şeklinde yapılması birey tarafından adilane bir karar biçiminde algılanabilir. Ekonomik gelişmelerde yaşanan sıkıntılar nedeniyle işten çıkarılması düşünölen çalışanlara işletmeye ait finans bilgilerine yönelik mantığa dayanan açıklamalar yapılması ve bunun sonucunda işten çıkarılması, çalışanlar bu durumda daha az tepki verebilir bu nedenle de adil bir yaklaşım benimsendiği algısı oluşabilir (Poyraz v.d., 2009:78-79).

Bir araştırmada sosyal bilimler bölümünde yüksek lisans yapan öğrencilerden işletmelere ait işe alma süreçlerinin adaletli olup olmadığını değerlendirmek maksadıyla kullanabilecekleri bir kriterler listesi oluşturmaları talep edilmiştir. Araştırma sonucunda işlemsel süreçlere oranla, işğöenlere zamanında bilgi aktarılması, haklarına saygı gösterilmesi, nezaket ve dürüstlük gibi bireylerarası tutumların, daha fazla önem verilen kriterler olduğu tespit edilmiştir (İçerli, 2010:86). Skarlicki ve Folger’de yaptığı çalışmada etkileşim adaletine ait algıların yüksek olduğu durumlarda, dağıtım ve prosedürel adaletin çalışanlar tarafından önemli bulunmadığı ve önemsenmediği bulgularına ulaşmıştır (Poyraz v.d., 2009:79).

Sonuç olarak karar vericilerin ve idarecilerin işğöenlere karşı duyarlı olması ve saygılı davranması, bunun yanında alınan kararlara ilişkin mantığa dayalı açıklamaların işğöenlerle dürüst bir şekilde paylaşılması sonucunda, işğöenlerin etkileşim adaletine dair algılarının olumlu biçimde artacağı değerlendirilmektedir (İçerli, 2010:87).

3.4 Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Yılmaz ve Akgül (2014)'ün Balıkesir-Gönen ilçesinde turizm sektöründeki çalışanlara yönelik işlemsel, bölüşümsel, ve etkileşimsel adalet algılarının örgütsel adalet alt boyutları olduğunu varsayarak yaptıkları çalışma sonuçlarına göre örgütsel adalet; duygusal, devam ve normatif bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı etki yapmaktadır (28). Türkiye ve Polonya'da bulunan dört ve beş yıldızlı otellerde çalışanların örgütsel adalet algılarının (işlemsel, bölüşümsel, etkileşimsel) örgütsel bağlılıkları (duygusal, devam, normatif) üzerindeki etkisi incelenmiş her iki ülkede de işlemsel adalet ve üç bağlılık boyutu arasında orta kuvvette bir ilişki tespit edilmiştir. Bölüşümsel adalet Türkiye'deki otellerde duygusal ve devam bağlılığı ile pozitif yönde zayıf, normatif bağlılık ile pozitif yönde orta kuvvette Polonya'da bulunan otellerde ise üç bağlılık boyutuyla da pozitif yönde orta kuvvette bir ilişki içerisindedir. Etkileşimsel adalet ise, Türkiye'de duygusal ve normatif bağlılıkla pozitif ve orta, devam bağlılığı ile pozitif ve zayıf, Polonya'da ise üç bağlılık boyutuyla da pozitif ve orta kuvvette bir ilişki içerisindedir (Yaylı ve Çöp, 2009:185-186).

Yine konaklama işletmelerinde çalışanlara yönelik Seymen ve arkadaşları (2009) tarafından yapılan başka bir çalışmada, bilgi verme ve kişilerarası adalet algısının normatif bağlılık üzerine pozitif, devamlılık bağlılığı üzerine negatif bir etki yaptığı, duygusal bağlılık üzerinde ise herhangi bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (178-179). Yazıcıoğlu ve Topaloğlu (2009)'nun, Muğla ilindeki konaklama işletmelerindeki çalışanlar üzerinde yapılan başka bir araştırmada ise örgütsel bağlılık ile örgütsel adalet boyutları arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İlişkinin şiddeti ise en çok etkileşimsel, ikincisinde dağıtımsal, sonrasında prosedürel adalet boyutunda tespit edilmiştir (9).

Tekstil sektöründe görev yapan bireylerin örgütsel adalet algılarının, örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini araştıran Bağcı (2013), çalışmasında örgütsel bağlılığı üç boyutlu (duygusal, devamlılık, normatif) olarak, örgütsel adalet algısını ise dört boyutlu (dağıtım, işlemsel, kişilerarası, bilgisel) olarak incelemiştir. Araştırmada duygusal bağlılığın dört adalet boyutundan etkilendiği, devamlılık bağlılığının dağıtım ve işlemsel, normatif bağlılığının ise işlemsel ve kişilerarası adalet algılarından anlamlı şekilde etkilendiği sonucuna ulaşmıştır (178).

Turgut ve arkadaşları (2012) tarafından örgütsel adalet algılarının, örgütsel bağlılık üzerinde yaptığı etkiyi araştırmak amacıyla üniversitede görevli akademik ve idari personelden e-posta yoluyla toplanan anket aracılığı ile bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışmada, örgütsel bağlılık (duygusal, devam, normatif) ve örgütsel adalet üç boyutlu (dağıtım, prosedürel, etkileşimsel) olarak analiz edilmiştir. Çalışma sonucunda dağıtım adaletinin duygusal ve devam bağlılığı, prosedürel adaletin yalnızca devam bağlılığı, etkileşimsel adaletin ise üç bağlılık boyutu üzerinde pozitif etkide bulunduğu tespit edilmiştir (26).

Kamu ve özel sektörde çalışan bayanlara yönelik yapılan çalışmada Wasti (2001), örgütsel adaletin duygusal ve normatif bağlılık üzerinde pozitif bir etki yaptığını, devamlılık bağlılığı üzerinde ise herhangi bir etkisinin olmadığını tespit etmiştir (48). Manisa İl Emniyet Müdürlüğü'nde değişik rütbede bulunan ve değişik hizmet branşlarında görev yapanların örgütsel adalet ve bağlılık ilişkileri araştırılmıştır. Arslantürk ve Şahan (2012)'ın, çalışmasına göre örgütsel adaletin duygusal ve normatif bağlılık ile pozitif yönde anlamlı ilişkide olduğu sonucuna varılmış, devam bağlılığı arasında ise anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır (151).

Konya ilinde çalışan öğretmenler üzerinde yaptığı ve örgütsel adalet ile örgütsel kültürün örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini araştıran Yavuz (2010), yalnızca işlemsel adaletin duygusal bağlılığı üzerinde anlamlı bir etki yaptığını saptamıştır (700). Ay ve Koç (2014)'un kamu ve vakıf okullarında görev yapan öğretmenlere yönelik araştırmasında ise adalet boyutları ile (dağıtımsal, işlemsel, etkileşimsel) örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İlişkinin şiddeti en çok işlemsel, sonrasında etkileşimsel, sonuncusunda ise dağıtımsal adalet boyutunda belirlenmiştir (73).

Bal (2014) tarafından öğretmenlere yönelik Manisa ilinde yapılan başka bir araştırmada örgütsel adaletin duygusal ve normatif bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu, devam bağlılığı üzerinde ise anlamlı bir yordayıcı etkide bulunmadığı belirlenmiştir (5-6). Uğurlu ve Üstüner (2011)'in öğretmenler üzerinde Hatay ilinde yaptığı diğer bir çalışmada ise örgütsel adaletle örgütsel bağlılık arasında orta seviyede pozitif bir ilişki saptanmıştır (440).

Işık ve diğerlerinin (2012) beş farklı hastanede görevli sağlık personeli üzerinde yaptığı ve örgütsel bağlılık ile örgütsel adalet arasındaki ilişkinin incelendiği başka bir araştırmada ise, örgütsel bağlılık üç boyutlu (duygusal, devamlılık, normatif) olarak örgütsel adalet ise idarecilerle ilişkiler ve çalışanlar ile

ilişkiler şeklinde iki boyutta analiz edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre örgütsel adaletin, duygusal ve normatif bağlılık üzerindeki etkisi anlamlı, devam bağlılığı üzerindeki etkisi ise istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur (259-260). Cihangiroğlu (2011)'nin, askeri doktorlar üzerinde yaptığı araştırmada ise dağıtım ve işlemsel adaletin duygusal, devamlılık ve normatif bağlılığı pozitif yönde, kişilerarası adaletin yalnızca devamlılık bağlılığını pozitif yönde etkilediği, bilgisel adaletin ise bağlılık boyutlarından hiçbirini etkilemediği görülmektedir (12-13).

Örgütsel adaletin örgütsel bağlılığı etkileyip etkilemediğine dair Konya'da sanayide çalışanlar üzerinde yapılan araştırmada örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık seviyeleri arasında orta seviyede olumlu ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Diğer yandan örgütsel adaletle duygusal ve devamlı bağlılık arasında düşük seviyede olumlu yönde anlamlı bir ilişki, normatif bağlılıkla orta seviyede olumlu yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Ulukapı ve Bedük, 2014:776). Erkuş ve arkadaşları (2011) ise, Ankara ilinde banka çalışanlarına yönelik yaptıkları araştırmada dağıtım adaleti ile süreç adaletinin örgütsel bağlılıkla herhangi bir ilişkisine rastlayamamış etkileşim adaleti ve örgütsel bağlılık arasında ise olumlu ve anlamlı bir ilişki tespit etmiştir (257).

Tüm bu araştırmalar örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılığa yordayıcı etkide bulunduğunu vurgular niteliktedir. Araştırma sonuçlarından elde edilen bulgulardan hareketle, örgütsel adalet boyutlarının örgütsel bağlılığı etkilediği varsayılmaktadır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE ÖRGÜTSEL ADALET ALGISININ, ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLA İLİŞKİSİ: GÖRGÜL BİR ARAŞTIRMA

4.1 Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, çalışanların örgütsel bağlılıklarını, kişiliklerini ve adalet algılarını incelemek ve bu değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır.

Çalışmayla elde edilen veriler aracılığı ile örgütlere karşı geliştirilen bağlılığa öncülük eden kişilik özelliklerinin ve adalet algılarının saptanması böylelikle örgütlerin ihtiyacı olan işgücü alımında yol gösterici olması amaçlanmıştır.

4.2 Araştırmanın Önemi

Literatürde kişilik özelliklerinin ve örgütsel adalet algısı boyutlarının örgüte bağlılık üzerinde etkisini ayrı ayrı araştıran çalışmalara rastlanırken, söz konusu başlıkların aynı çalışmada örgüte bağlılık boyutları üzerindeki etkisini konu alan araştırmalar sınırlı sayıdadır.

Bu araştırma ile elde edilecek bulgular ve sonuçlar, Türkiye'deki örgütsel davranış çalışmaları açısından gerek kişilik özellikleri ve örgütsel adalet algısı çalışmalarına gerekse örgütsel bağlılık çalışmalarına bir katkı sağlayacağı, örgütsel bağlılığın artırılması yönünde alınacak bireysel ve örgütsel tedbirlere yardımcı olabileceği düşünülmektedir.

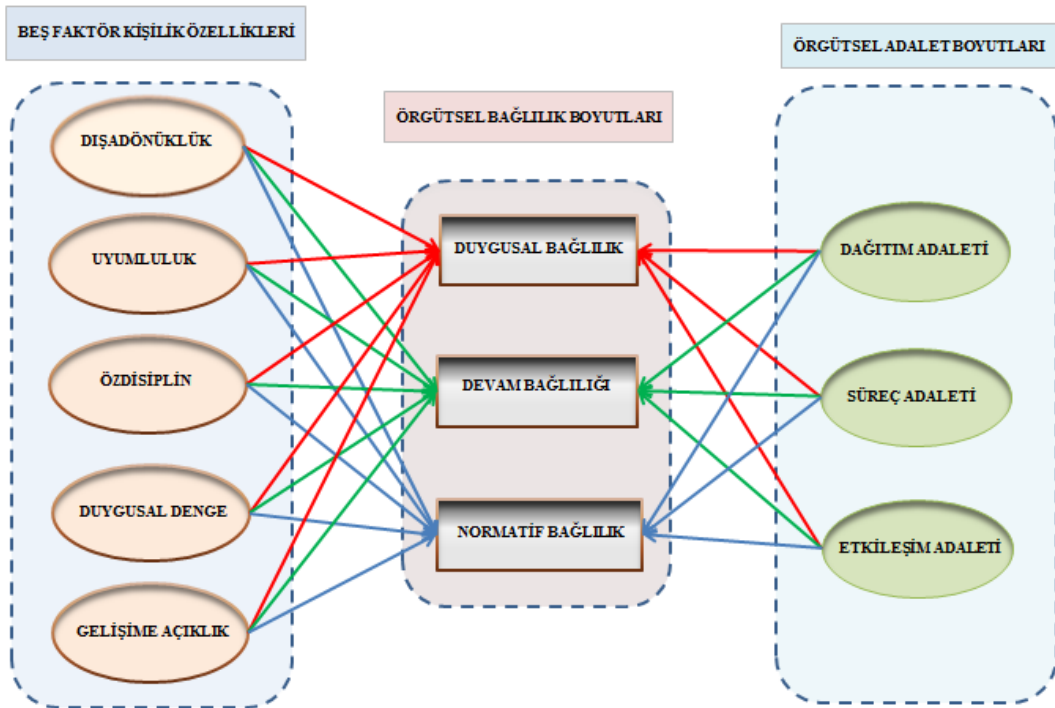
4.3 Araştırmanın Evreni

Araştırmanın çalışma evreni, Manisa ilinde bulunan, mobilya sektöründe faaliyet yürüten ve 20'ye aşkın ülkeye ihracat yapan bir işletmedeki çalışanlardan oluşmaktadır.

Araştırma kapsamında oluşturulan anket, ana külenin tümünü teşkil eden olan 170 personelin tamamıyla paylaşılmıştır. Bu anketler içerisinde yanlış doldurma, aynı ifadeyi farklı seçeneklerde de işaretleme, bazı ölçekleri tamamen boş bırakma gibi nedenlerden dolayı bazı anketler çalışmaya dahil edilmemiştir. Araştırma kapsamında değerlendirilen anket sayısı 139 adettir.

4.4 Araştırmanın Modeli

Çalışma kapsamında örgütsel bağlılık; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç farklı boyutta, kişilik özellikleri; dışadönüklük, uyumluluk, özdisiplin, duygusal denge, gelişime açıklık şeklinde beş faktör olarak, örgütsel adalet algısı; dağıtım, süreç ve etkileşim adaleti olmak üzere üç boyutta ele alınmıştır. Kişilik özellikleri ve örgütsel adalet boyutları bağımsız değişken, örgütsel bağlılık boyutları ise bağımlı değişken olarak değerlendirilmiştir. Araştırmanın modeli Şekil 4.1’de gösterilmiştir.



Şekil 4.1: Araştırmanın Modeli

4.5 Araştırmanın Hipotezleri

Çalışma kapsamında oluşturulan model, iki ana hipotezden meydana gelmektedir. Bu hipotezlerden ilki, kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık boyutları arasında bir ilişki olduğunu önermekte, ikinci hipotez de ise örgütsel bağlılık boyutları üzerinde örgütsel adalet algısı boyutlarının bir etkiye sahip olduğu ortaya atılmaktadır. Bu hipotezlerin birincisinde kişilik özellikleri beş faktör şeklinde (dışadönüklük, uyumluluk, özdisiplin, duygusal denge, gelişime açıklık), örgütsel bağlılık ise üç alt boyutlu (duygusal, devam, normatif) olarak, ikincisinde ise örgütsel adalet algısı üç alt boyut biçiminde, yine örgütsel bağlılık üç alt boyutlu şeklinde modele dahil edilmektedir.

H1: Kişilik özellikleri ve örgütsel bağlılık boyutları arasında bir ilişki vardır.

H2: Örgütsel adalet algıları ve örgütsel bağlılık boyutları arasında bir ilişki vardır.

4.6 Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Aracı ve Ölçekler

Araştırmada veri toplama araçlarından “anket” yöntemi kullanılmıştır. Anket (Ek-A) çoklu ölçek biçimlerinden biri olan 5’li likert ölçek tekniği kullanılarak hazırlanmıştır. Bu yöntem de yer alan ifadeler; (1) “hiç katılmıyorum”, (2) “katılmıyorum”, (3) “kararsızım”, (4) “katılıyorum” ve (5) “tamamen katılıyorum” şeklinde düzenlenmiştir. Hazırlanan anketler, ilgili işletmeden gerekli “izin yazısı” (Ek-B) alınmasını müteakip evrendeki tüm personele elden dağıtılıp elden toplanmıştır.

Verilerin analizi SPSS 21.0 for Windows istatistik paket programı aracılığı ile yapılmıştır. Verilere ait güvenilirlik ve ölçeklerin geçerlilik testleri ile faktörlerin değerlendirilmesi yapılarak analiz tamamlanmıştır.

Anketin ilk bölümünde katılımcıların demografik özelliklerine yönelik sorular sonrasında ise ölçeklere ait cevaplanması istenen ifadeler yer almaktadır. Anket çalışmasında üç farklı ölçek kullanılmıştır.

İlk olarak mobilya sektöründeki çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek amacıyla Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen ve Wasti (2000) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik analizleri ile Türkçeye uyarlaması yapılan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçek toplam 18 maddeden ve üç bölümden oluşmaktadır. Bunlar; duygusal, devam ve normatif bağlılık olup her biri 6

madde olarak tanımlanmıştır. Ölçekte bulunan 1, 3, 7, 12,14 ve 17'nci ifadeler duygusal, 2, 5, 8, 10, 16 ve 18'inci ifadeler devam, 4, 6, 9, 11, 13 ve 15'inci ifadeler ise normatif bağlılık düzeyini ölçmek için kullanılmıştır. Ölçekte yer alan ifadelerden 1, 4, 14 ve 17'nci ifadeler ters olarak değerlendirmeye alınmıştır.

Wasti (2000), Meyer ve Allen'e ait bu ölçüğe yönelik olarak yaptığı çalışmada Türk çalışanlarında duygusal, devam ve normatif bağlılık boyutlarına ilişkin aynı davranışları sergilediklerini tespit etmiştir. Bunun yanında normatif bağlılık boyutunun genelde Türkiye'nin içinde bulunduğu toplulukçu kültür ortamlarında gözlemlenen bir bağlılık olduğunu bu nedenle Türk işgörenlerin de kendilerini koruyup gözeten aile ortamı biçimindeki örgütleri tercih ettiklerini belirtmiştir (Gündoğan, 2009:67).

Wasti bu araştırmasında güvenilirlik değerlerini duygusal bağlılıkta "0,79", devam bağlılığında "0,58", normatif bağlılıkta ise "0,75" olarak saptamıştır. Sarıdede'nin 2004 yılında yaptığı çalışmada ise bu değerler sırasıyla "0,84", "0,60", "0,50" olarak tespit edilmiştir. Uğurlu ve Üstüner (2011)'in yaptığı çalışmada ise bu değerler ölçek bütününde "0,72", duygusal, devam, normatif bağlılık boyutlarında ise "0,86", "0,73", "0,78" olarak gerçekleşmiştir (438-439).

Baysal ve Paksoy (1999)'da çalışmalarında bu ölçüğü kullanmış ve genelinde "0,81", duygusal bağlılıkta "0,81", devam bağlılığında "0,72", normatif bağlılıkta ise "0,66" C. Alfa katsayılarını bulmuşlardır (Gündoğan, 2009:67).

Boylu ve diğerlerinin (2007) yaptığı çalışmada bağlılık boyutlarına ilişkin yapılan güvenilirlik analizi sonuçları genel "0,86", duygusal "0,92", devam "0,79", normatif "0,80" değerinde saptanmıştır (62). Başka bir çalışmada ise ölçeğin alt boyutlarına ilişkin "0,70-0,81" arasında değişen değerler bulunmuştur (Aktürk v.d., 2014:364).

İkinci olarak, katılımcıların örgütsel adalet algıları ile alt boyutlarına ilişkin bilgileri ve ilişkileri belirlemek amacıyla Niehoff ve Moorman (1993)'in geliştirdiği "Örgütsel Adalet Ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçekte kullanılan anket soruları Yıldırım (2007)'in "İş Doyumu ile Örgütsel Adalet İlişkisi" makalesinden alınmıştır (278). Bu ölçek 20 maddeden ve üç bölümden oluşmaktadır. Dağıtım adaleti 5, süreç adaleti 6, etkileşim adaleti ise 9 madde olarak tanımlanmıştır. 3, 5, 9, 12 ve 17'nci ifadeler dağıtım adaletini, 2, 4, 8,11, 15 ve 20'nci ifadeler süreç adaletini, 1, 6, 7, 10, 13, 14, 16, 18 ve 19'uncu ifadeler ise etkileşim adaletini ölçmek için kullanılmıştır

Niehoff ve Moorman geliştirdikleri bu ölçekte güvenilirlik değerlerini dağıtım adaletinde “0,74”, işlem adaletinde “0,85”, etkileşim adaletinde “0,92” olarak tespit etmişlerdir. Ölçeği Türkçeye uyarlayan Yıldırım (2007) ise dağıtım adaletini “0,81”, işlem adaletini “0,89”, etkileşim adaletini “0,95” değerinde bulmuştur (264).

Gürpınar tarafından 2006 yılında yine Türkçeye uyarlayarak yapılan ölçeğin tamamında C. Alfa değeri “0,96” olarak belirlenmiştir. Laçinoğlu’nun 2010 yılında yaptığı çalışmada ise bu değerler ölçeğin bütününde “0,95”, dağıtım adaleti için “0,81”, süreç adaleti için “0,92”, etkileşim adaleti için “0,96” olarak tespit edilmiştir. Güvenilirlik değerleri Ay ve Koç (2014)’un çalışmasında ise, dağıtım adaleti boyutunda “0,866”, işlem adaleti boyutunda “0,925”, etkileşim adaleti boyutunda “0,972”, ölçeğin tamamında “0,968” olarak belirlenmiştir (71-72).

Yazıcıoğlu ve Topaloğlu (2009)’da yaptığı araştırmalarında güvenilirlik katsayısını ölçeğin tamamında “0,915” gibi çok yüksek değerde bulmuştur (7). Yavuz (2010) tarafından yapılan araştırmada da C. Alfa katsayıları ölçeğin genelinde “0,96”, dağıtım adaleti boyutunda “0,89”, süreç adaleti boyutunda “0,95”, etkileşim boyutunda ise “0,90” şeklinde yine yüksek oranlarda belirlenmiştir (697).

Ölçeğin kullanıldığı bir başka çalışmada ise bu değerler ölçeğin bütününde “0,93”, dağıtım adaletinde “0,73”, süreç adaletinde “0,85”, etkileşim adaletinde ise “0,92” olarak tespit edilmiştir (Ulukapı ve Bedük, 2014:775).

Örgütsel adalet ölçeğinin 2007 yılında Polat tarafından yapılan denemeye ait uygulamada genel ölçek değeri “0,85” olarak belirlenmiştir. Bir başka çalışmada da kullanılan bu ölçeğe ait güvenilirlik değerleri dağıtım adaletinde “0,95”, süreç adaletinde “0,95”, etkileşim adaletinde “0,92”, toplam ölçekte ise “0,97” C. Alfa katsayısında bulunmuştur (Uğurlu ve Üstüner, 2011:438).

Üçüncü olarak çalışanların kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla Benet-Martinez ve John (1998) tarafından geliştirilen, Sümer ve Sümer (2005) tarafından Türkçeye uyarlaması ile geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılan “Beş Faktör Kişilik Envanteri” ismiyle anılan kişilik ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek 44 maddeden ve beş bölümden oluşmaktadır. Bunlardan; dışadönüklük 8, uyumluluk 9, özdisiplin 9, duygusal denge 8, gelişime açıklık ise 11 madde olarak tanımlanmıştır. 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31 ve 36’ncı ifadeler dışadönüklük faktörünü, 2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37 ve 42’nci ifadeler uyumluluk faktörünü, 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38 ve 43’üncü ifadeler özdisiplin faktörünü, 4, 9, 14, 19, 24, 29, 34 ve 39’uncu ifadeler duygusal

denge faktörünü, 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 41 ve 44'üncü ifadeler gelişime açıklık faktörünü ölçmek için kullanılmıştır.

Ölçek farklı kültürel yapılarda da test edilmek maksadıyla 56 ülkeyi kapsayan bir araştırmada da kullanılmıştır. Bu çalışma sonuçlarına göre dışadönüklük “0,77”, uyumluluk “0,70”, özdisiplin “0,78”, duygusal denge “0,79”, gelişime açıklık ise “0,77” güvenilirlik değerlerinde tespit edilmiştir (Schmitt v.d., 2007:184).

Sümer ve diğerleri (2005) tarafından kültürlerarası bir çalışmada da kullanılan ölçeğe ait C. Alfa katsayıları 0,64-0,77 arasındadır (219). Güvenilirlik değerleri Ulu ve Tezer'in 2010 yılındaki çalışmasında 0,77-0,81, Ülke'nin 2006 yılındaki araştırmasında 0,67-0,83 arasında değişmektedir (Doğan, 2013:59). Çetin ve Hazir (2012)'in yaptığı çalışmada ise 0,62-0,71 arasında değişen değerler tespit edilmiştir (71). Köse ve arkadaşlarının (2012) yaptığı çalışmada dışadönüklük faktörü “0,74”, uyumluluk faktörü “0,62”, özdisiplin faktörü “0,73”, nörotiklik faktörü “0,67”, gelişime açıklık faktörü ise “0,73” olarak belirlenmiştir (229). Çetin tarafından 2008 yılında kullanılan ölçeğe ait C. Alfa değerleri, dışadönüklük faktöründe “0,73”, uyumluluk faktöründe “0,60”, özdisiplin faktöründe “0,67”, nörotiklik faktöründe “0,68”, gelişime açıklık faktöründe ise “0,72” olarak tespit edilmiştir (Topçu ve Basım, 2012:6). Çetin (2008)'in elde ettiği C. Alfa katsayıları Basım ve arkadaşlarının (2009) yaptığı çalışmada da aynı değerlerde bulunmuştur (28).

Topçu ve Basım (2015) tarafından yapılan başka bir araştırma sonuçlarına göre ise dışa dönüklük “0,64”, uyumluluk “0,63”, özdisiplin “0,64”, duygusal denge “0,61”, gelişime açıklık “0,70” C. Alfa değerlerinde belirlenmiştir (873).

Sonuç olarak yukarıda da ifade edildiği gibi ülkemizde ve yurtdışında sıklıkla kullanılan ve araştırmaların genelinde güvenilirlik analizlerinden yüksek değerler olarak çıkan üç ölçek ve alt boyutları, yapılan bu çalışmadaki tanımlar ile evren kitlesine uygun olarak değerlendirilmiş ve kullanılmasına karar verilmiştir.

4.7 Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışma kapsamında elde edilen verilerin ankette yer alan sorularla kısıtlı olması bu çalışmanın temel sınırlılığı olarak öne çıkmaktadır.

Ayrıca ankete katılanların kendi yaşamlarında örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet kavramları ile çok fazla karşılaşmadıkları için soruların algılanmasında

zorluklar yaşanabilmektedir. Uygulama esnasında bu kavramların neleri ifade ettiği konusunda katılımcılara açıklanmıştır.

Bununla birlikte, araştırmadan elde edilen bulgular, uygulama yapılan işletmedeki çalışanların araştırmanın yapıldığı tarihteki uygulamalara ilişkin algıları ile sınırlıdır.

Bunun dışında araştırmanın, zaman ve mali kısıtlar ile firma yöneticilerinin tercihleri (çalışmanın olumsuz çıkması, bunun sonucunda firmaya maddi ve manevi zarar vereceği endişesiyle yöneticilerin bilgi vermekten kaçınması, anket çalışmasına izin verme konusunda istekli olmaması) nedeniyle tek bir işletmede gerçekleştirilmiş olması, araştırmada elde edilen bulgular, söz konusu işletmeye has sonuçlar olarak değerlendirilebilmektedir. Bu sebeple konuya ilişkin yapılacak sonraki çalışmaların, farklı sektörlerde ve daha fazla sayıda işletmede uygulanması, araştırma sonuçlarının genelleştirilebilmesi açısından önemli görülmektedir.

4.8 Anketin Güvenilirliği

Ankette yer alan ifadelerin, ankete katılanlar tarafından aynı seviyede algılanıp algılanmadığı hususunu belirlemek amacıyla güvenilirlik testi yapılmıştır.

Araştırmada bulunan ölçeklerin güvenilirliğinin belirlenmesinde bu tür çalışmalarda çok yaygın biçimde yararlanılan Cronbach Alfa (α) iç tutarlık katsayısı kullanılmıştır. Bu yöntem, anketteki değişik soruların aynı niteliği ölçerken birbirlerini ne kadar tamamladıklarını tespit eder. Alfa güvenilirlik değeri -1 ile 1 arasında değişen bir katsayıdır. Bu değer 0'a yaklaştıkça güvenilirlik azalmakta 1'e yaklaştıkça da güvenilirlik artmaktadır. Cronbach Alfa (α) katsayısı literatürde $0.00 \leq \alpha < 0.40$ "güvenilir olmayan", $0.40 \leq \alpha < 0.60$ "güvenirliliği düşük", $0.60 \leq \alpha < 0.80$ "oldukça güvenilir", $0.80 \leq \alpha < 1.00$ "çok iyi derecede güvenilir" olarak değerlendirilmektedir.

C. Alfa katsayısının belirlenmesi amacıyla 5'li likert şeklindeki anket ifadelerinden elde edilen veriler, SPSS for Windows 21.0 paket programına yüklenmiş araştırmada kullanılan her ölçek için tamamında, ayrıca alt boyutlar için ayrı ayrı olarak hesaplanmıştır.

Tablo 4.1'de örgütsel bağlılık boyutlarının C. Alfa katsayısının 0.73 olduğu ve oldukça güvenilir olduğu görülmektedir. Tablo 4.2'de ise tüm maddelere ait C. Alfa değerleri yer almaktadır.

Tablo 4.1: Örgütsel bağlılık güvenilirlik istatistiği.

Örgütsel Bağlılık	Madde Sayısı	Madde Ort.C.Alfa Değeri	Cronbach's Alpha Değeri
	18	,73	,73

Tablo 4.2: Örgütsel bağlılık madde-toplam istatistiği.

Örgütsel Bağlılık İfadeleri	Silinebilir Madde Ortalama Ölçeği	Silinebilir Madde Varyans Ölçeği	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Çoklu Kare Korelasyonu	Silinebilir Madde C.Alfa Değeri
1. Kendimi kuruluşumda “ailenin bir parçası” gibi <u>hissetmiyorum</u> .	49,57	103,48	,01	,43	,74
2. Şu anda kuruluşumda kalmam mecburiyetten.	49,70	105,34	-,05	,44	,75
3. Bu kuruluşun meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi hissediyorum.	49,47	92,84	,42	,43	,70
4. Mevcut işverenimle kalmak için hiçbir manevi yükümlülük <u>hissetmiyorum</u> .	49,56	91,30	,53	,51	,70
5. Şu anda kuruluşumdan ayrılmaya karar versem, hayatımın çoğu alt üst olur.	50,31	88,05	,60	,59	,69
6. Kuruluşuma çok şey borçluyum.	50,20	89,56	,55	,56	,69
7. Bu kuruluşun benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var.	49,97	89,14	,53	,57	,69
8. İstesem de, şu anda kuruluşumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.	48,92	106,96	-,10	,25	,75
9. Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kuruluşumdan şu anda ayrılmazdım.	50,20	87,74	,64	,68	,68
10. Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak olumsuzluklardan biri de mevcut iş olanaklarının azlığıdır.	50,16	91,17	,52	,64	,70
11. Benim için avantajlı da olsa, kuruluşumdan şu anda ayrılmamanın doğru olmadığını hissediyorum.	49,76	94,71	,41	,44	,71
12. Meslek hayatımın kalan kısmını bu kuruluşta geçirmek beni çok mutlu eder.	49,63	103,45	,03	,30	,74
13. Kuruluşumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederim.	50,39	92,89	,53	,56	,70
14. Kuruluşuma karşı güçlü bir aitlik hissim yok.	49,47	107,10	-,10	,31	,75
15. Bu kuruluş benim sadakatimi hak ediyor.	49,77	97,17	,24	,42	,72
16. Eğer bu kuruluş kendimden bu kadar çok vermiş olmasaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.	49,58	96,69	,31	,38	,72
17. Bu kuruluş kendimi “duygusal olarak bağlı” <u>hissetmiyorum</u> .	49,45	98,92	,21	,36	,72
18. Bu kuruluşu bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum.	50,13	93,71	,41	,50	,71

Tablo 4.3’de duygusal bağıllık boyutunun C. Alfa katsayısının 0.66 olduğu ve oldukça güvenilir olduğu görülmektedir. Tablo 4.4’de ise bütün maddelerin C. Alfa değerleri yer almaktadır.

Tablo 4.3: Duygusal bağıllık boyutunun güvenilirlik istatistiği.

Duygusal Bağıllık	Madde Sayısı	Madde Ort.C.Alfa Değeri	Cronbach's Alpha Değeri
	6	,65	,65

Tablo 4.4: Duygusal bağıllık boyutunun madde-toplam istatistiği.

Duygusal Bağıllık İfadeleri	Silinebilir Madde Ortalama Ölçeği	Silinebilir Madde Varyans Ölçeği	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Çoklu Kare Korelasyonu	Silinebilir Madde C.Alfa Değeri
ÖB1	15,58	18,80	,33	,17	,63
ÖB3	15,53	18,22	,44	,31	,59
ÖB7	15,92	17,45	,47	,34	,58
ÖB12	15,65	19,47	,37	,18	,62
ÖB14	15,59	19,88	,33	,18	,63
ÖB17	15,45	19,45	,37	,21	,62

Tablo 4.5’de devam bağıllığı boyutunun C. Alfa katsayısının 0.66 olduğu ve oldukça güvenilir olduğu görülmektedir. Tablo 4.6’da ise bütün maddelerin C. Alfa değerleri yer almaktadır.

Tablo 4.5: Devam bağıllığı boyutunun güvenilirlik istatistiği.

Devam Bağıllığı	Madde Sayısı	Madde Ort.C.Alfa Değeri	Cronbach's Alpha Değeri
	6	,66	,65

Tablo 4.6: Devam bağıllığı boyutunun madde-toplam istatistiği.

Devam Bağıllığı İfadeleri	Silinebilir Madde Ortalama Ölçeği	Silinebilir Madde Varyans Ölçeği	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Çoklu Kare Korelasyonu	Silinebilir Madde C.Alfa Değeri
ÖB2	14,65	19,26	,34	,20	,64
ÖB5	15,19	17,00	,55	,49	,56
ÖB8	13,95	22,29	,10	,03	,72
ÖB10	15,04	17,15	,59	,54	,55
ÖB16	14,59	19,43	,39	,21	,62
ÖB18	15,12	18,84	,45	,33	,61

Tablo 4.7’de normatif bağıllık boyutunun C. Alfa katsayısının 0.81 olduğu ve çok iyi derecede güvenilir olduğu görülmektedir. Tablo 4.8’de ise bütün maddelerin C. Alfa değerleri yer almaktadır.

Tablo 4.7: Normatif bağıllık boyutunun güvenilirlik istatistiği.

Normatif Bağıllık	Madde Sayısı	Madde Ort.C.Alfa Değeri	Cronbach's Alpha Değeri
	6	,81	,81

Tablo 4.8: Normatif bağıllık boyutunun madde-toplam istatistiği.

Normatif Bağıllık İfadeleri	Silinebilir Madde Ortalama Ölçeği	Silinebilir Madde Varyans Ölçeği	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Çoklu Kare Korelasyonu	Silinebilir Madde C.Alfa Değeri
ÖB4	13,53	23,29	,63	,43	,77
ÖB6	14,07	22,86	,58	,40	,78
ÖB9	14,13	21,86	,72	,54	,75
ÖB11	13,76	25,03	,51	,31	,80
ÖB13	14,25	24,66	,56	,39	,79
ÖB15	13,66	24,31	,47	,29	,81

Tablo 4.9’da beş faktör kişilik özelliklerinin C. Alfa katsayısının 0.91 olduğu ve çok iyi derecede güvenilir olduğu görülmektedir. Tablo 4.10’da ise bütün maddelerin C. Alfa değerleri yer almaktadır.

Tablo 4.9: Beş faktör kişilik özellikleri güvenilirlik istatistiği.

Beş Faktör Kişilik Özellikleri	Madde Sayısı	Madde Ort.C.Alfa Değeri	Cronbach's Alpha Değeri
	44	,91	,91

Tablo 4.10: Beş faktör kişilik özellikleri madde-toplam istatistiği.

Beş Faktör Kişilik Özellikleri İfadeleri	Silinebilir Madde Ortalama Ölçeği	Silinebilir Madde Varyans Ölçeği	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Çoklu Kare Korelasyonu	Silinebilir Madde C.Alfa Değeri
1. Konuşkan	138,48	700,97	,15	,71	,91
2. Başkalarında hata arayan	138,47	686,95	,31	,72	,91
3. İşini tam yapan	138,67	677,26	,50	,70	,91
4. Bunalımlı, melankolik	137,31	675,74	,45	,64	,91
5. Orijinal, yeni görüşler ortaya koyan	137,41	668,42	,59	,78	,91
6. Çekingen	138,08	691,65	,27	,66	,91
7. Yardımsever ve çıkarıcı olmayan	138,01	687,61	,31	,65	,91
8. Umursamaz	138,74	686,26	,37	,69	,91
9. Rahat, stresle kolay baş eden	138,27	685,25	,38	,68	,91
10. Çok değişik konuları merak eden	137,27	674,53	,61	,78	,91
11. Enerji dolu	137,99	675,25	,43	,71	,91
12. Başkalarıyla sürekli didişen	137,52	695,78	,20	,54	,91
13. Güvenilir bir çalışan	139,08	681,35	,42	,72	,91
14. Gergin olabilen	138,09	687,25	,33	,68	,91
15. Maharetli, derin düşünen	137,74	675,36	,55	,77	,91
16. Heyecan yaratabilen	137,61	670,55	,46	,53	,91
17. Affedici bir yapıya sahip	138,40	678,71	,44	,69	,91
18. Dağınık olma eğiliminde	139,06	678,61	,47	,82	,91
19. Çok endişelenen	138,43	694,20	,25	,68	,91
20. Hayal gücü yüksek	137,82	673,29	,64	,79	,91
21. Sessiz bir yapıda	138,02	694,97	,27	,57	,91
22. Genellikle başkalarına güvenen	137,87	679,33	,45	,67	,91
23. Tembel olma eğiliminde olan	138,98	689,12	,31	,69	,91
24. Duygusal olarak dengeli, kolayca keyfi kaçmayan	137,72	677,71	,53	,77	,91
25. Keşfeden, icat eden	137,06	679,02	,57	,77	,91
26. Atılgan bir kişiliğe sahip	138,00	684,07	,34	,70	,91
27. Soğuk ve mesafeli olabilen	138,00	685,62	,32	,62	,91
28. Görevi tamamlanıncaya kadar sabır gösterebilen	138,50	700,32	,14	,61	,91
29. Dakikası dakikasına uymayan	137,62	678,69	,64	,72	,91
30. Sanata ve estetik değerlere önem veren	137,46	686,48	,40	,62	,91
31. Bazen utangaç, çekingen olan	138,16	685,44	,34	,76	,91

Tablo 4.10 (Devam): Beş faktör kişilik özellikleri madde-toplam istatistiği.

Beş Faktör Kişilik Özellikleri İfadeleri	Silinebilir Madde Ortalama Ölçeği	Silinebilir Madde Varyans Ölçeği	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Çoklu Kare Korelasyonu	Silinebilir Madde C.Alfa Değeri
32. Hemen hemen herkese karşı saygılı ve nazik olan	138,01	679,90	,39	,69	,91
33. İşleri verimli yapan	138,82	679,32	,49	,81	,91
34. Gergin ortamlarda sakin kalabilen	137,88	693,21	,26	,65	,91
35. Rutin işleri yapmayı tercih eden	137,60	677,86	,51	,77	,91
36. Sosyal, girişken	137,68	670,24	,58	,74	,91
37. Bazen başkalarına kaba davranabilen	137,61	674,22	,54	,80	,91
38. Planlar yapan ve bunları takip eden	138,14	673,74	,47	,68	,91
39. Kolayca sinirlenen	138,48	686,93	,33	,66	,91
40. Düşünmeyi seven, fikirler geliştirebilen	137,24	672,37	,67	,87	,91
41. Sanata ilgisi çok az olan	137,42	671,95	,61	,80	,91
42. Başkalarıyla işbirliği yapmayı seven	139,03	692,59	,24	,65	,91
43. Kolaylıkla dikkati dağılabilen	137,84	678,60	,50	,57	,91
44. Sanat, müzik ve edebiyatta çok bilgili olan	137,44	683,85	,50	,75	,91

Tablo 4.11’de dışadönüklük kişilik özelliklerinin C. Alfa katsayısının 0.61 olduğu ve oldukça güvenilir olduğu görülmektedir. Tablo 4.12’de ise bütün maddelerin C. Alfa değerleri yer almaktadır.

Tablo 4.11: Dışadönüklük kişilik özelliği güvenilirlik istatistiği.

Dışadönüklük	Madde Sayısı	Madde Ort.C.Alfa Değeri	Cronbach's Alpha Değeri
	8	,60	,61

Tablo 4.12: Dışadönüklük kişilik özelliği madde-toplam istatistiği.

Dışadönüklük Kişilik Özellikleri İfadeleri	Silinebilir Madde Ortalama Ölçeği	Silinebilir Madde Varyans Ölçeği	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Çoklu Kare Korelasyonu	Silinebilir Madde C.Alfa Değeri
KÖ1	22,84	29,94	,17	,20	,61
KÖ6	22,41	29,07	,22	,30	,60
KÖ11	22,41	25,52	,41	,37	,54
KÖ16	22,04	24,59	,43	,23	,53
KÖ21	22,50	29,66	,22	,19	,60
KÖ26	22,43	25,96	,39	,37	,55

Tablo 4.12 (Devam): Dışadönüklük kişilik özelliği madde-toplam istatistiği.

Dışadönüklük Kişilik Özellikleri İfadeleri	Silinebilir Madde Ortalama Ölçeği	Silinebilir Madde Varyans Ölçeği	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Çoklu Kare Korelasyonu	Silinebilir Madde C.Alfa Değeri
KÖ31	22,65	28,39	,25	,34	,59
KÖ36	22,04	27,37	,35	,28	,56

Tablo 4.13’de uyumluluk kişilik özelliklerinin C. Alfa katsayısının 0.60 olduğu ve oldukça güvenilir olduğu görülmektedir. Tablo 4.14’de ise bütün maddelerin C. Alfa değerleri yer almaktadır.

Tablo 4.13: Uyumluluk kişilik özelliği güvenilirlik istatistiği.

Uyumluluk	Madde Sayısı	Madde Ort.C.Alfa Değeri	Cronbach's Alpha Değeri
	9	,61	,60

Tablo 4.14: Uyumluluk kişilik özelliği madde-toplam istatistiği.

Uyumluluk Kişilik Özellikleri İfadeleri	Silinebilir Madde Ortalama Ölçeği	Silinebilir Madde Varyans Ölçeği	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Çoklu Kare Korelasyonu	Silinebilir Madde C.Alfa Değeri
KÖ2	24,95	33,00	,24	,34	,58
KÖ7	24,45	34,50	,17	,28	,60
KÖ12	24,05	33,44	,23	,15	,59
KÖ17	24,91	31,53	,38	,29	,55
KÖ22	24,31	30,97	,44	,41	,53
KÖ27	24,58	30,44	,40	,30	,54
KÖ32	24,44	34,66	,14	,27	,61
KÖ37	24,14	29,55	,54	,53	,50
KÖ42	25,41	35,48	,11	,07	,62

Tablo 4.15’de özdisiplin kişilik özelliklerinin C. Alfa katsayısının 0.85 olduğu ve çok iyi derecede güvenilir olduğu görülmektedir. Tablo 4.16’da ise bütün maddelerin C. Alfa değerleri yer almaktadır.

Tablo 4.15: Özdisiplin kişilik özelliği güvenilirlik istatistiği.

Özdisiplin	Madde Sayısı	Madde Ort.C.Alfa Değeri	Cronbach's Alpha Değeri
	9	,85	,85

Tablo 4.16: Özdisiplin kişilik özelliği madde-toplam istatistiği.

Özdisiplin Kişilik Özellikleri İfadeleri	Silinebilir Madde Ortalama Ölçeği	Silinebilir Madde Varyans Ölçeği	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Çoklu Kare Korelasyonu	Silinebilir Madde C.Alfa Değeri
KÖ3	21,09	55,96	,57	,35	,84
KÖ8	21,12	54,82	,63	,43	,83
KÖ13	21,54	54,23	,65	,47	,83
KÖ18	21,51	53,36	,71	,52	,82
KÖ23	21,44	56,23	,55	,41	,84
KÖ28	20,95	56,38	,51	,30	,84
KÖ33	21,28	56,32	,58	,39	,83
KÖ38	20,67	56,96	,45	,28	,85
KÖ43	20,33	57,74	,51	,33	,84

Tablo 4.17’de duygusal denge kişilik özelliklerinin C. Alfa katsayısının 0.78 olduğu ve oldukça güvenilir olduğu görülmektedir. Tablo 4.18’de ise bütün maddelerin C. Alfa değerleri yer almaktadır.

Tablo 4.17: Duygusal denge kişilik özelliği güvenilirlik istatistiği.

Duygusal Denge / Nörotiklik	Madde Sayısı	Madde Ort.C.Alfa Değeri	Cronbach's Alpha Değeri
	8	,78	,78

Tablo 4.18: Duygusal denge kişilik özelliği madde-toplam istatistiği.

Duygusal Denge / Nörotiklik Kişilik Özellikleri İfadeleri	Silinebilir Madde Ortalama Ölçeği	Silinebilir Madde Varyans Ölçeği	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Çoklu Kare Korelasyonu	Silinebilir Madde C.Alfa Değeri
KÖ4	21,85	33,48	,48	,25	,75
KÖ9	22,53	35,52	,45	,25	,76
KÖ14	22,52	33,51	,55	,37	,74

Tablo 4.18 (Devam): Duygusal denge kişilik özelliği madde-toplam istatistiği.

Duygusal Denge / Nörotiklik Kişilik Özellikleri İfadeleri	Silinebilir Madde Ortalama Ölçeği	Silinebilir Madde Varyans Ölçeği	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Çoklu Kare Korelasyonu	Silinebilir Madde C.Alfa Değeri
KÖ19	22,86	36,32	,40	,23	,76
KÖ24	22,12	35,72	,47	,32	,75
KÖ29	22,03	38,26	,37	,19	,77
KÖ34	22,32	33,02	,60	,40	,73
KÖ39	22,82	34,20	,49	,31	,75

Tablo 4.19’da gelişime açıklık kişilik özelliklerinin C. Alfa katsayısının 0.90 olduğu ve çok iyi derecede güvenilir olduğu görülmektedir. Tablo 4.20’de ise bütün maddelerin C. Alfa değerleri yer almaktadır.

Tablo 4.19: Gelişime açıklık kişilik özelliği güvenilirlik istatistiği.

Gelişime Açıklık	Madde Sayısı	Madde Ort.C.Alfa Değeri	Cronbach's Alpha Değeri
	10	,90	,90

Tablo 4.20: Gelişime açıklık kişilik özelliği madde-toplam istatistiği.

Gelişime Açıklık Kişilik Özellikleri İfadeleri	Silinebilir Madde Ortalama Ölçeği	Silinebilir Madde Varyans Ölçeği	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Çoklu Kare Korelasyonu	Silinebilir Madde C.Alfa Değeri
KÖ5	33,92	58,24	,66	,48	,89
KÖ10	33,71	60,93	,70	,55	,88
KÖ15	34,17	60,42	,67	,54	,89
KÖ20	34,28	62,89	,59	,47	,89
KÖ25	33,56	62,38	,63	,45	,89
KÖ30	33,93	63,74	,53	,31	,90
KÖ35	33,95	60,75	,66	,49	,89
KÖ40	33,66	61,36	,69	,60	,88
KÖ41	33,83	59,45	,74	,58	,88
KÖ44	33,94	63,52	,59	,43	,89

Tablo 4.21’de örgütsel adalet boyutlarının C. Alfa katsayısının 0.92 olduğu ve çok iyi derecede güvenilir olduğu görülmektedir. Tablo 4.22’de ise bütün maddelerin C. Alfa değerleri yer almaktadır.

Tablo 4.21: Örgütsel adalet boyutlarının güvenilirlik istatistiği.

Örgütsel Adalet	Madde Sayısı	Madde Ort.C.Alfa Değeri	Cronbach's Alpha Değeri
	20	,93	,92

Tablo 4.22: Örgütsel adalet boyutlarının madde-toplam istatistiği.

Örgütsel Adalet İfadeleri	Silinebilir Madde Ortalama Ölçeği	Silinebilir Madde Varyans Ölçeği	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Çoklu Kare Korelasyonu	Silinebilir Madde C.Alfa Değeri
1. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bana nazik ve ilgili davranırlar.	46,29	264,92	,35	,32	,93
2. İşe ilişkin kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınmaktadır.	46,82	257,41	,51	,56	,92
3. Çalışma programım adildir.	46,64	251,31	,65	,64	,92
4. Yöneticiler, işle ilgili kararlar alınmadan önce bütün çalışanların görüşlerini alırlar.	47,40	258,96	,63	,66	,92
5. Ücretimin adil olduğunu düşünüyorum.	47,39	259,39	,57	,53	,92
6. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bana saygılı davranır ve önem verirler.	46,75	256,34	,61	,73	,92
7. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, kişisel ihtiyaçlarıma karşı duyarlıdır.	46,81	251,34	,65	,77	,92
8. Yöneticiler, işle ilgili kararları vermeden önce doğru ve eksiksiz bilgi toplarlar.	47,07	255,64	,67	,76	,92
9. İş yükümün adil olduğu kanısındayım.	46,81	254,23	,69	,70	,92
10. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bana karşı dürüst ve samimidirler.	47,06	245,34	,76	,69	,92
11. Yöneticiler, alınan kararları çalışanlara açıklar ve istendiğinde ek bilgilerde de verirler.	47,08	256,52	,66	,72	,92
12. Bir bütün olarak değerlendirildiğinde, iş yerimden elde ettiğim kazanımların adil olduğunu düşünüyorum.	46,99	257,58	,58	,64	,92
13. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bir çalışan olarak haklarımı gözetirler.	46,81	255,71	,61	,69	,92
14. Yöneticiler, işimle ilgili kararların doğuracağı sonuçları benimle tartışırlar.	46,96	256,98	,58	,66	,92
15. İşle ilgili bütün kararlar, bunlardan etkilenen tüm çalışanlara ayırım gözetmeksizin uygulanır.	47,15	258,34	,58	,64	,92
16. Yöneticilerim, işimle ilgili kararlar için uygun gerekçeler gösterirler.	46,51	269,23	,29	,42	,93
17. İş sorumluluklarımın adil olduğu kanısındayım.	46,78	256,91	,57	,63	,92

Tablo 4.22 (Devam): Örgütsel adalet boyutlarının madde-toplam istatistiği.

Örgütsel Adalet İfadeleri	Silinebilir Madde Ortalama Ölçeği	Silinebilir Madde Varyans Ölçeği	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Çoklu Kare Korelasyonu	Silinebilir Madde C.Alfa Değeri
18. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bana akla uygun açıklamalar yaparlar.	46,59	248,52	,73	,77	,92
19. Yöneticilerim, işimle ilgili alınan kararı bana net olarak açıklarlar.	46,75	253,52	,70	,76	,92
20. Çalışanlar, yöneticilerin işle ilgili kararlarına karşı çıkabilirler ya da bu kararların üst makamlarca yeniden görüşülmesini isteyebilirler.	46,78	258,72	,48	,53	,92

Tablo 4.23’de dağıtım adaleti boyutunun C. Alfa katsayısının 0.84 olduğu ve çok iyi derecede güvenilir olduğu görülmektedir. Tablo 4.24’de ise bütün maddelerin C. Alfa değerleri yer almaktadır.

Tablo 4.23: Dağıtım adaleti boyutunun güvenilirlik istatistiği.

Dağıtım Adaleti	Madde Sayısı	Madde Ort.C.Alfa Değeri	Cronbach's Alpha Değeri
	5	,84	,84

Tablo 4.24: Dağıtım adaleti boyutunun madde-toplam istatistiği.

Dağıtım Adaleti	Silinebilir Madde Ortalama Ölçeği	Silinebilir Madde Varyans Ölçeği	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Çoklu Kare Korelasyonu	Silinebilir Madde C.Alfa Değeri
ÖA3	9,44	15,91	,68	,51	,80
ÖA5	10,17	18,37	,59	,41	,82
ÖA9	9,62	17,12	,69	,51	,80
ÖA12	9,75	17,21	,65	,46	,81
ÖA17	9,56	17,06	,63	,45	,81

Tablo 4.25’de süreç adaleti boyutunun C. Alfa katsayısının 0.88 olduğu ve çok iyi derecede güvenilir olduğu görülmektedir. Tablo 4.26’da ise bütün maddelerin C. Alfa değerleri yer almaktadır.

Tablo 4.25: Süreç adaleti boyutunun güvenilirlik istatistiği.

Süreç Adaleti	Madde Sayısı	Madde Ort.C.Alfa Değeri	Cronbach's Alpha Değeri
	6	,88	,88

Tablo 4.26: Süreç adaleti boyutunun madde-toplam istatistiği.

Süreç Adaleti	Silinebilir Madde Ortalama Ölçeği	Silinebilir Madde Varyans Ölçeği	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Çoklu Kare Korelasyonu	Silinebilir Madde C.Alfa Değeri
ÖA2	11,44	25,84	,59	,37	,87
ÖA4	12,05	26,68	,72	,56	,85
ÖA8	11,68	25,43	,78	,69	,84
ÖA11	11,69	25,79	,74	,62	,84
ÖA15	11,80	26,31	,66	,45	,86
ÖA20	11,39	25,43	,62	,41	,87

Tablo 4.27’de etkileşim adaleti boyutunun C. Alfa katsayısının 0.89 olduğu ve çok iyi derecede güvenilir olduğu görülmektedir. Tablo 4.28’de ise bütün maddelerin C. Alfa değerleri yer almaktadır.

Tablo 4.27: Etkileşim adaleti boyutunun güvenilirlik istatistiği.

Etkileşim Adaleti	Madde Sayısı	Madde Ort.C.Alfa Değeri	Cronbach's Alpha Değeri
	9	,89	,89

Tablo 4.28: Etkileşim adaleti boyutunun madde-toplam istatistiği.

Etkileşim Adaleti	Silinebilir Madde Ortalama Ölçeği	Silinebilir Madde Varyans Ölçeği	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Çoklu Kare Korelasyonu	Silinebilir Madde C.Alfa Değeri
ÖA1	20,61	67,35	,39	,21	,90
ÖA6	21,06	62,03	,73	,65	,87
ÖA7	21,12	59,46	,77	,70	,87
ÖA10	21,36	60,09	,69	,57	,88
ÖA13	21,16	63,05	,66	,54	,88
ÖA14	21,26	62,43	,69	,55	,88

Tablo 4.28 (Devam): Etkileşim adaleti boyutunun madde-toplam istatistiği.

Etkileşim Adaleti	Silinebilir Madde Ortalama Ölçeği	Silinebilir Madde Varyans Ölçeği	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Çoklu Kare Korelasyonu	Silinebilir Madde C.Alfa Değeri
ÖA16	20,81	67,14	,44	,23	,89
ÖA18	20,90	59,20	,79	,73	,87
ÖA19	21,03	62,74	,70	,68	,88

4.9 Araştırmada Elde Edilen Bulgular ve Değerlendirilmesi

Araştırma sonucunda elde edilen veriler SPSS for Windows 21.0 paket programı aracılığı ile analiz edilmiştir.

Araştırmada ilk olarak frekans ve yüzde istatistiklerinden faydalanılarak mobilya sektöründeki çalışanların tanımlayıcı özellikleri belirlenmeye çalışılmıştır. Ardından güvenilirliği tespit edilmiş olan ölçeklerin faktör analizleri yapılmıştır. Daha sonrasında bağımlı (örgütsel bağlılık boyutları) ve bağımsız (kişilik özellikleri ve örgütsel adalet boyutları) değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla korelasyon analizinden (Pearson korelasyon) faydalanılmıştır. Bir sonraki aşamada ise bağımsız değişkenlerin her bir boyutunun bağımlı değişkenin her bir boyutu üzerindeki etkilerinin ayrı ayrı olarak belirlenmesi amacıyla regresyon (basit doğrusal regresyon) analizinden yararlanılmıştır.

4.9.1 Katılımcıların Demografik özelliklerinin Değerlendirilmesi

Ankete katılanların, demografik özelliklerine ait frekans dağılımı ve bu dağılıma ilişkin karşılık gelen yüzde oranları Tablo 4.29’da gösterilmektedir.

Tablo 4.29: Demografik özellikler frekans ve yüzde dağılımı.

Demografik Özellikler	Değişken	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	123	88,5
	Kadın	16	11,5
	Toplam	139	100,0

Tablo 4.29 (Devam): Demografik özellikler frekans ve yüzde dağılımı.

Demografik Özellikler	Değişken	Frekans (n)	Yüzde (%)
Yaş	18-25	30	21,6
	26-30	22	15,8
	31-35	37	26,6
	36-40	17	12,2
	41-45	20	14,4
	46 yaş ve üstü	13	9,4
	Toplam	139	100,0
Medeni Durum	Evli	103	74,1
	Bekar	36	25,9
	Toplam	139	100,0
Çocuk Durumu	Evet	94	67,6
	Hayır	45	32,4
	Toplam	139	100,0
Eğitim Durumu	İlköğretim (ilk, orta)	103	74,1
	Lise	24	17,3
	Ön Lisans (meslek yüksekokulu)	5	3,6
	Lisans (4 yıllık fakülte)	7	5,0
	Yüksek Lisans	0	0
	Doktora	0	0
	Toplam	139	100,0
İşletmedeki Çalışma Süresi	1-5	65	46,8
	6-10	53	38,1
	11-15	16	11,5
	16-20	2	1,4
	21-25	2	1,4
	26 yıl ve üstü	1	0,7
	Toplam	139	100,0
Toplam Çalışma Süresi	1-5	34	24,5
	6-10	56	40,3
	11-15	25	18,0
	16-20	9	6,5
	21-25	7	5,0
	26 yıl ve üstü	8	5,8
	Toplam	139	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların cinsiyetleri incelendiğinde; %88,5'i erkek, %11,5'i ise kadındır. Yaşa ilişkin gruplara bakıldığında; 18-25 yaş grubu,

katılımcıların %21,6'sını, 26-30 yaş grubu, %15,8'ini, 31-35 yaş grubu, %26,6'sını, 36-40 yaş grubu %12,2'sini 41-45 yaş grubu % 14,4'ünü, 46 ve üstü yaş grubu ise %9,4'ünü oluşturmaktadır. Araştırmadaki katılımcıların medeni durumları incelendiğinde; ankete cevap verenlerin %74,1'i evli, %25,9'u ise bekâr olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların çocuk durumuna ilişkin , %67,6'sı evet, %32,4'ü hayır cevabı vermiştir. Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında; %74,1'i İlköğretim (ilk, orta), %17,3'ü lise, %3,6'sı ön lisans (meslek yüksekokulu), %5'i lisans (4 yıllık fakülte) mezunu oldukları görülmektedir. Araştırmaya katılanların buldukları işletmedeki çalışma süreleri incelendiğinde, %46,8'i 1-5, %38,1'i 6-10, %11,5'i 11-15, %1,4'ü 16-20, %1,4'ü 21-25, %0,7'si ise 26 yıl ve üstünde işletmede çalıştıkları görülmektedir. Ankete katılanların toplam çalışma sürelerine bakıldığında ise; %24,5'i, 1-5, %40,3'ü 6-10, %18'i 11-15, %6,5'i 16-20, %5'i 21-25, %5,8'i ise 26 yıl ve üstünde çalıştıklarını ifade etmiştir.

4.9.2 Faktör Analizi

Araştırmalarda kullanılan ölçeklerdeki her bir ifadenin hangi diğer ifadelerle bir grup altında toplandıklarının ve gruplardaki ifadelerin ne kadar bir kuvvetle birbirlerine bağlandıklarının test edilmesi, diğer bir yaklaşımla kullanılan ifadelerden yola çıkılarak benzer amaca yönelik boyut, faktör gibi yeni değişkenler bulmak maksadıyla faktör analizinin yapılması gerekmektedir. İşte bu nedenle bu çalışmada da, kullanılan her bir ölçek için ölçekte yer alan ifadelerin temel alınan faktörler tarafından temsil edilip edilemediğini araştırmak amacıyla faktör analizinden faydalanılmıştır.

Bu çalışmada ölçeğin yapı geçerliliğini incelemek için faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizleri araştırmalardaki veri yapılarının tamamına uygun olmayabilir. Bu sebeple yapılacak faktör analizinde öncelikle elde edilen verilerin faktör analizi için uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett küresellik testleri aracılığı ile incelenebilmektedir. Gözlenen korelasyon katsayıları büyüklüğü ile kısmi korelasyon katsayıları büyüklüğünü karşılaştıran KMO oranı veri yapısının faktör analizi için uygun olup olmadığını göstermektedir. Literatürde bu ölçütün aralıkları; $0,60 < KMO$ “Kötü”, $0,70 < KMO < 0,60$ “ Zayıf”, $0,80 < KMO < 0,70$ “Orta düzey”, $0,90 < KMO < 0,80$ “İyi”, $1,00 < KMO < 0,90$ “Mükemmel” şeklinde ifade edilmektedir. Ölçekteki ifadeler arası korelasyon matrisinde değişkenlerin en azından bir kısmı arasında yüksek oranlı korelasyonlar olma olasılığını

test eden Barlett değerinin ise 0,05' den küçük olması beklenmektedir. Elde edilen değerlerin bu değerden büyük olması durumunda faktör analizinin yapılamayacağı ifade edilmektedir. Ayrıca yapılacak analiz sonucunda beklenen faktör sayısının toplam (birikmiş/kümülatif) varyansının da %50'nin altına düşmemesi gerektiği kaynaklarda ifade edilmektedir. Çünkü açıklanan varyans değerinin ne kadar az olması o ölçek aracılığı ile elde edilen bilginin de o kadar az olduğu anlamı taşımaktadır.

Araştırma kapsamında elde edilen veriler ilk olarak örgütsel bağlılık ölçeğinin test edilmesi amacıyla faktör analizine dahil edilmiştir. Literatür araştırması neticesinde elde edilen bilgilere bakıldığında örgütsel bağlılık ölçeğinde yer alan 18 ifadenin üç farklı faktör tarafından temsil edilmesi beklenmektedir. Bu beklentinin test edilmesi sonucunda KMO değerinin orta düzeyde (0,76), Barlett değerinin ise 0,05' den küçük ve anlamlı (0,00) olduğu ve faktör analizinin yapılabilir olduğu görülmüştür. Sonrasında ise ölçeğin yapı geçerliliğini incelemek maksadıyla örgütsel bağlılık ölçeğinde yer alan 18 ifade için faktör analizi uygulanmıştır. Yapılan analiz neticesinde 18 ifadeden bazılarının birden fazla faktörde yük aldıkları ancak yük değerleri karşılaştırıldığında ve faktörün geçerliliği için genelde kabul edilen 0,5 değerinin üstündeki ifadelerin ait olmaları beklenen ifadelerle uyumlu olarak gruplandığı ve üç faktör altında toplandığı görülmüştür. Sonuçlara bakıldığında birinci faktör bu ölçekle ölçülmeye çalışılan özelliğin %26,75'ini, ikinci faktör %15,42'sini, üçüncü faktör ise %9,04'ünü açıklamaktadır. Toplamda bu ölçek, toplam varyans değerinin %51,20'sini açıklayabilmektedir. Ölçekte yer alan ifadelerin beklendiği faktörler altında gruplanması neticesinde faktör dışında bırakılacak herhangi bir ifade bulunmamaktadır. Elde edilen bu sonuçlar örgütsel bağlılık ölçeğinin üç faktöre ayrılacağını belirlemektedir.

Araştırmada kullanılan örgütsel bağlılık ölçeğine ait KMO ve Bartlett testi sonuçları Tablo 4.30'da, ifadelerin faktör yüklerine (hangi ifadelerin hangi ifadelerle aynı grupta toplandığı) ait analiz sonuçları ve faktör yüklerine ait varyans değerleri ise Tablo 4.31'de gösterilmiştir.

Tablo 4.30: Örgütsel bağlılık ölçeği KMO ve Bartlett testi.

Örgütsel Bağlılık Boyutları	Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterlilik Ölçümü		,76
	Bartlett's Küresel Testi	Yaklaşık Ki-Kare	653,76
		df (Serbestlik Derecesi)	153
		Sig. (Önem)	,00

Tablo 4.31: Örgütsel bağlılık ölçeği faktör analizi.

		Örgütsel Bağlılık İfadeleri	Faktörler		
			1	2	3
Örgütsel Bağlılık Boyutları	Duyusal Bağlılık	1. Kendimi kuruluşumda “ailenin bir parçası” gibi <u>hissetmiyorum</u> .	,63		
		3. Bu kuruluşun meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi hissediyorum.	,56		
		7. Bu kuruluşun benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var.	,59		
		12. Meslek hayatımın kalan kısmını bu kuruluşta geçirmek beni çok mutlu eder.	,62		
		14. Kuruluşuma karşı güçlü bir aitlik hissim yok.	,59		
		17. Bu kuruluşta kendimi “duygusal olarak bağlı” <u>hissetmiyorum</u> .	,57		
	Devam Bağlılığı	2. Şu anda kuruluşumda kalmam mecburiyetten.		,63	
		5. Şu anda kuruluşumdan ayrılmaya karar versem, hayatımın çoğu alt üst olur.		,68	
		8. İstesem de, şu anda kuruluşumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.		,54	
		10. Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak olumsuzluklardan biri de mevcut iş olanaklarımın azlığıdır.		,68	
		16. Eğer bu kuruluşta kendimden bu kadar çok vermiş olmasaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.		,62	
		18. Bu kuruluşu bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum.		,54	
	Normatif Bağlılık	4. Mevcut işverenimle kalmak için hiçbir manevi yükümlülük <u>hissetmiyorum</u> .			,73
		6. Kuruluşuma çok şey borçluyum.			,71
		9. Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kuruluşumdan şu anda ayrılmazdım.			,76
		11. Benim için avantajlı da olsa, kuruluşumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum.			,58
		13. Kuruluşumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederim.			,68
		15. Bu kuruluş benim sadakatimi hak ediyor.			,68
	Faktör Yüklü Varyans Değerleri	1. Faktör yükü varyans değeri	26,75		
		2. Faktör yükü varyans değeri	15,42		
3. Faktör yükü varyans değeri		9,04			
Açıklanan varyans değeri		51,20			

Araştırma kapsamında elde edilen veriler ikinci olarak beş faktör kişilik ölçeğinin test edilmesi amacıyla faktör analizine dahil edilmiştir. Literatür araştırması neticesinde elde edilen bilgilere bakıldığında beş faktör kişilik ölçeğinde yer alan 44 ifadenin adında anlaşıldığı üzere beş farklı faktör tarafından temsil edilmesi beklenmektedir. Bu

beklentinin test edilmesi sonucunda KMO değerinin orta düzeyde (0,73), Barlett değerinin ise 0,05'den küçük ve anlamlı (0,00) olduğu ve faktör analizinin yapılabilir olduğu görölmüştür. Sonrasında ise ölçeğin yapı geçerliliğini incelemek maksadıyla beş faktör kişilik ölçeğinde yer alan 44 ifade için faktör analizi uygulanmıştır. Yapılan analiz neticesinde 44 ifadeden bazılarının birden fazla faktörde yük aldıkları ancak yük değerleri karşılaştırıldığında ve faktörün geçerliliği için genelde kabul edilen 0,5 değerinin üstündeki ifadelerin ait olmaları beklenen ifadelerle uyumlu olarak gruplandığı ve beş faktör altında toplandığı görölmüştür. Ancak ölçekte yer alan 16 ve 29'uncu ifadeler olması gereken faktör altında toplanmaması nedeniyle ölçek dışında bırakılmıştır. Çıkarılan iki ifade nedeniyle faktör analizi 42 ifade üzerinden yapılmıştır. Sonuçlara bakıldığında birinci faktör bu ölçekle ölçülmeye çalışılan özelliğin %23,59'unu, ikinci faktör %11,10'unu, üçüncü faktör %7,09'unu dördüncü faktör %6,41'ini, beşinci faktör ise %4,89'unu açıklamaktadır. Toplamda bu ölçek, toplam varyans değerinin %53,07'sini açıklayabilmektedir. Elde edilen bu sonuçlar beş faktör kişilik ölçeğinin beş faktöre ayrılacağını belirlemektedir.

Araştırmada kullanılan beş faktör kişilik ölçeğine ait KMO ve Bartlett testi sonuçları Tablo 4.32'de, ifadelerin faktör yüklerine (hangi ifadelerin hangi ifadelerle aynı grupta toplandığı) ait analiz sonuçları ve faktör yüklerine ait varyans değerleri ise Tablo 4.33'de gösterilmiştir.

Tablo 4.32: Beş faktör kişilik ölçeği KMO ve Bartlett testi.

Beş Faktör Kişilik Özellikleri	Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterlilik Ölçümü		,73
	Bartlett's Küresel Testi	Yaklaşık Ki-Kare	2308,32
		df (Serbestlik Derecesi)	946
		Sig. (Önem)	,00

Tablo 4.33: Beş faktör kişilik ölçeği faktör analizi.

Beş Faktör Kişilik Özellikleri İfadeleri		Faktörler					
		1	2	3	4	5	
Beş Faktör Kişilik Özellikleri	Dışadönüklük	1. Konuşkan	-,55				
		6. Çekingen	-,57				
		11. Enerji dolu	,51				
		21. Sessiz bir yapıda	,54				
		26. Atılgan bir kişiliğe sahip	,51				
		31. Bazen utangaç, çekingen olan	-,60				
		36. Sosyal, girişken	,51				
	Uyumluluk	2. Başkalarında hata arayan		-,50			
		7. Yardımsever ve çıkarıcı olmayan		-,51			
		12. Başkalarıyla sürekli didişen		,51			
		17. Affedici bir yapıya sahip		,51			
		22. Genellikle başkalarına güvenen		,51			
		27. Soğuk ve mesafeli olabilen		,54			
		32. Hemen hemen herkese karşı saygılı ve nazik olan		-,51			
		37. Bazen başkalarına kaba davranabilen		,57			
	Özdisiplin	3. İşini tam yapan			,71		
		8. Umursamaz			,72		
		13. Güvenilir bir çalışan			,72		
		18. Dağınık olma eğiliminde			,76		
		23. Tembel olma eğiliminde olan			,69		
		28. Görevi tamamlanıncaya kadar sabır gösterebilen			,64		
		33. İşleri verimli yapan			,74		
		38. Planlar yapan ve bunları takip eden			,50		
		43. Kolaylıkla dikkati dağılabilen			,52		
	Duygusal Denge / Nörotiklik	4. Bunalımlı, melankolik				,52	
		9. Rahat, stresle kolay baş eden				,51	
		14. Gergin olabilen				,62	
		19. Çok endişelenen				,72	
		24. Duygusal olarak dengeli, kolayca keyfi kaçmayan				,51	
		34. Gergin ortamlarda sakin kalabilen				,65	
		39. Kolayca sinirlenen				,67	
	Gelişime Açıklık	5. Orijinal, yeni görüşler ortaya koyan					,77
		10. Çok değişik konuları merak eden					,68
		15. Maharetli, derin düşünen					,72
		20. Hayal gücü yüksek					,60

Tablo 4.33 (Devam): Beş faktör kişilik ölçeği faktör analizi.

Beş Faktör Kişilik Özellikleri İfadeleri		Faktörler					
		1	2	3	4	5	
Beş Faktör Kişilik Özellikleri	Gelişime Açıklık	25. Keşfeden, icat eden					,77
		30. Sanata ve estetik değerlere önem veren					,69
		35. Rutin işleri yapmayı tercih eden					,67
		40. Düşünmeyi seven, fikirler geliştirebilen					,73
		41. Sanata ilgisi çok az olan					,75
		44. Sanat, müzik ve edebiyatta çok bilgili olan					,68
	Faktör Yüklü Varyans Değerleri	1. Faktör yükü varyans değeri	23,59				
		2. Faktör yükü varyans değeri	11,10				
		3. Faktör yükü varyans değeri	7,09				
		4. Faktör yükü varyans değeri	6,41				
		5. Faktör yükü varyans değeri	4,89				
		Açıklanan varyans değeri	53,07				

Araştırma kapsamında elde edilen veriler son olarak örgütsel adalet ölçeğinin test edilmesi amacıyla faktör analizine dahil edilmiştir. Literatür araştırması neticesinde elde edilen bilgilere bakıldığında örgütsel adalet ölçeğinde yer alan 20 ifadenin üç farklı faktör tarafından temsil edilmesi beklenmektedir. Bu beklentinin test edilmesi sonucunda KMO değerinin iyi düzeyde (0,86), Barlett değerinin ise 0,05’den küçük ve anlamlı (0,00) olduğu ve faktör analizinin yapılabilir olduğu görülmüştür. Sonrasında ise ölçeğin yapı geçerliliğini incelemek maksadıyla örgütsel bağlılık ölçeğinde yer alan 20 ifade için faktör analizi uygulanmıştır. Yapılan analiz neticesinde 20 ifadeden bazılarının birden fazla faktörde yük aldıkları ancak yük değerleri karşılaştırıldığında ve faktörün geçerliliği için genelde kabul edilen 0,5 değerinin üstündeki ifadelerin ait olmaları beklenen ifadelerle uyumlu olarak gruplandığı ve üç faktör altında toplandığı görülmüştür. Sonuçlara bakıldığında birinci faktör bu ölçekle ölçülmeye çalışılan özelliğin %42,44’ünü, ikinci faktör %12,75’ini, üçüncü faktör ise %6,90’ını açıklamaktadır. Toplamda bu ölçek, toplam varyans değerinin %62,10’unu açıklayabilmektedir. Ölçekte yer alan ifadelerin beklendiği faktörler altında gruplanması neticesinde faktör dışında bırakılacak herhangi bir ifade bulunmamaktadır. Elde edilen bu sonuçlar örgütsel bağlılık ölçeğinin üç faktöre ayrılacağını belirlemektedir.

Araştırmada kullanılan örgütsel adalet ölçeğine ait KMO ve Bartlett testi sonuçları Tablo 4.34’de, ifadelerin faktör yüklerine (hangi ifadelerin hangi ifadelerle aynı

grupta toplandığı) ait analiz sonuçları ve faktör yüklerine ait varyans değerleri ise Tablo 4.35'de gösterilmiştir.

Tablo 4.34: Örgütsel adalet ölçeği KMO ve Bartlett testi.

Örgütsel Adalet Boyutları	Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterlilik Ölçümü		,86
	Bartlett's Küresel Testi	Yaklaşık Ki-Kare	1530,72
		df (Serbestlik Derecesi)	190
		Sig. (Önem)	,00

Tablo 4.35: Örgütsel adalet ölçeği faktör analizi.

Örgütsel Adalet İfadeleri		Faktörler			
		1	2	3	
Örgütsel Adalet Boyutları	Dağıtım Adaleti	3. Çalışma programım adildir.	-,58		
		5. Ücretimin adil olduğunu düşünüyorum.	-,58		
		9. İş yükümün adil olduğu kanısındayım.	-,61		
		12. Bir bütün olarak değerlendirildiğinde, iş yerimden elde ettiğim kazanımların adil olduğunu düşünüyorum.	-,74		
		17. İş sorumluluklarımın adil olduğu kanısındayım.	-,79		
	Süreç Adaleti	2. İşe ilişkin kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınmaktadır.		,73	
		4. Yöneticiler, işle ilgili kararlar alınmadan önce bütün çalışanların görüşlerini alırlar.		,80	
		8. Yöneticiler, işle ilgili kararları vermeden önce doğru ve eksiksiz bilgi toplarlar.		,75	
		11. Yöneticiler, alınan kararları çalışanlara açıklar ve istendiğinde ek bilgilerde de verirler.		,71	
		15. İşle ilgili bütün kararlar, bunlardan etkilenen tüm çalışanlara ayırım gözetmeksizin uygulanır.		,66	
		20. Çalışanlar, yöneticilerin işle ilgili kararlarına karşı çıkabilirler ya da bu kararların üst makamlarca yeniden görüşülmesini isteyebilirler.		,74	
	Etkileşim Adaleti	1. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bana nazik ve ilgili davranırlar.			,52
		6. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bana saygılı davranır ve önem verirler.			,84
		7. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, kişisel ihtiyaçlarıma karşı duyarlıdır.			,89

Tablo 4.35 (Devam): Örgütsel adalet ölçeği faktör analizi.

Örgütsel Adalet İfadeleri			Faktörler		
			1	2	3
Örgütsel Adalet Boyutları	Etkileşim Adaleti	10. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bana karşı dürüst ve samimidirler.			,51
		13. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bir çalışan olarak haklarımı gözetirler.			,72
		14. Yöneticiler, işimle ilgili kararların doğuracağı sonuçları benimle tartışırlar.			,76
		16. Yöneticilerim, işimle ilgili kararlar için uygun gerekçeler gösterirler.			,59
		18. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bana akla uygun açıklamalar yaparlar.			,72
		19. Yöneticilerim, işimle ilgili alınan kararı bana net olarak açıklarlar.			,58
Faktör Yüklü Varyans Değerleri	1. Faktör yükü varyans değeri	42,44			
	2. Faktör yükü varyans değeri	12,75			
	3. Faktör yükü varyans değeri	6,90			
	Açıklanan varyans değeri	62,10			

4.9.3 Korelasyon Analizi

Araştırmalar kapsamında kullanılan iki değişken arasındaki doğrusal ilişkinin test edilmesi, aralarında bir ilişki var ise bu ilişkinin derecesinin ölçülmesi için korelasyon analizinin yapılması gerekmektedir.

Bu analizin amacı; bağımsız değişkenin değişmesi durumunda, bağımlı değişkenin hangi yönde bir değişim göstereceğini bulmaktır. Korelasyon analizi değeri “-1” ile “+1” arasında değişir. Elde edilen değer “0” olması değişkenler arasında herhangi bir ilişkinin olmadığını, değer “1” olması pozitif mükemmel (değişkenlerin birine ait değerlerin arttığı durumlarda analizdeki diğer değişken değerlerinin de artması pozitif korelasyonu açıklar) bir ilişkinin olduğunu, değer “-1” olması ise negatif mükemmel bir ilişkinin (değişkenlerin birine ait değerlerin arttığı durumlarda analizdeki diğer değişken değerlerinin azalması negatif korelasyonu açıklar) olduğunu tanımlar. Korelasyon katsayısının hangi değer aralıklarının hangi düzeyde yorumlanmasında ise “0,70-1,00” arasındaki değerlerin yüksek, “0,30-0,70” arasındaki değerlerin orta, “0,00-0,30” arasındaki değerlerin ise düşük düzey olarak kabul edildiği görülmektedir.

Korelasyon analizinin yapılabilmesi veya hangi korelasyonun elde edilen veriler doğrultusunda uygulanabilmesi için her iki değişkenin sürekli olmasının yanında bazı kriterlerin analiz öncesinde karşılanması gerekmektedir. Öncelikle örneklem büyüklüğüne bakılır. Eğer örneklem büyüklüğü genelde kabul gören sayı olan 30'un altında ise analiz için gerekli başka kriterlerin karşılanmasına bakılmadan parametrik olmayan (Spearman Korelasyonu) korelasyon analizi yapılır. Ancak örneklem büyüklüğü sayısı 30'un üzerinde ise analizin yapılabilmesi için bu defa normallik testinin (Ki-kare, Kolmogorov-Smirnov v.b.) yapılması gerekir. Bu test aşamasında araştırma kapsamında elde verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığına bakılır. Elde edilen veriler 0,05 olan anlamlılık değerinden büyük ise araştırma kapsamındaki faktörlerin normal dağılım gösterdiği ve bu nedenle parametrik korelasyon (Pearson Korelasyonu v.b.) analizinin yapılması gerektiği anlaşılır. Ancak, bu veriler 0,05 değerinden küçük ise parametrik olmayan (Spearman Korelasyonu v.b.) korelasyon analiz teknikleri uygulanır. Ayrıca korelasyon analizi öncesinde, elde edilen veriler aracılığı ile serpilme diyagramı çizilerek değişkenler arasında doğrusal bir ilişkinin olup olmadığı saptanır.

Yapılan araştırmada ise, kullanılan bağımlı (örgütsel bağlılık boyutları) ve bağımsız (beş faktör kişilik özellikleri ve örgütsel adalet boyutları) değişkenler arasındaki doğrusal ilişkiyi test etmek, bir ilişki var ise bu ilişkinin derecesini ölçmek için Pearson korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Araştırmada elde edilen verilerin sürekli olması ve örneklem büyüklüğünün 139 olması nedeniyle korelasyon analizinin hangi yöntemle yapılabileceğine ilişkin Kolmogorov-Smirnov normallik testi yapılmıştır. Normallik testi sonuçlarının 0,05 değerinden büyük olması nedeniyle parametrik test yönteminin uygulanması amaçlanmıştır. Araştırmada kullanılan bağımlı ve bağımsız değişkenler olarak analiz edilen her üç ölçekte test sonuçları benzerlik göstermesi sonucunda parametrik test yöntemlerinden biri olan Pearson korelasyon analiz tekniğinin yapılmasına karar verilmiştir.

İlk olarak beş faktör kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişkinin test edilmesi amacıyla Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.36'da sunulmuştur.

Tablo 4.36: Beş faktör kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık boyutları korelasyon analizi.

Bağımsız Değişkenler		Bağımlı Değişkenler					
		Örgütsel Bağlılık Boyutları					
		Duygusal Bağlılık		Devam Bağlılığı		Normatif Bağlılık	
		Pearson Korelasyon (r)	Sig. (p)	Pearson Korelasyon (r)	Sig. (p)	Pearson Korelasyon (r)	Sig. (p)
Beş Faktör Kişilik Özellikleri	Dışadönüklük	-0,15	0,08	-0,04	0,63	-0,11	0,20
	Uyumluluk	-0,14	0,11	0,04	0,70	-0,08	0,35
	Özdisiplin	-0,02	0,85	0,03	0,78	-0,16	0,07
	Duygusal Denge / Nörotiklik	-0,05	0,59	0,03	0,77	0,02	0,80
	Gelişime Açıklık	-0,11	0,19	0,02	0,81	-0,03	0,76

Dışadönüklük kişilik faktörü ile duygusal bağlılık boyutu arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda, değerler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. ($r=-0,15$; $p=0,08>0,05$).

Dışadönüklük kişilik faktörü ile devam bağlılığı boyutu arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda, değerler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. ($r=-0,04$; $p=0,63>0,05$).

Dışadönüklük kişilik faktörü ile normatif bağlılık boyutu arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda, değerler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. ($r=-0,11$; $p=0,20>0,05$).

Uyumluluk kişilik faktörü ile duygusal bağlılık boyutu arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda, değerler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. ($r=-0,14$; $p=0,11>0,05$).

Uyumluluk kişilik faktörü ile devam bağlılığı boyutu arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda, değerler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. ($r=0,04$; $p=0,70>0,05$).

Uyumluluk kişilik faktörü ile normatif bağlılık boyutu arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda, değerler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. ($r=-0,08$; $p=0,35>0,05$).

Özdisiplin kişilik faktörü ile duygusal bağlılık boyutu arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda, değerler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. ($r=-0,02$; $p=0,85>0,05$).

Özdisiplin kişilik faktörü ile devam bağlılığı boyutu arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda, değerler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. ($r=0,03$; $p=0,78>0,05$).

Özdisiplin kişilik faktörü ile normatif bağlılık boyutu arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda, değerler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. ($r=-0,16$; $p=0,07>0,05$).

Duygusal denge kişilik faktörü ile duygusal bağlılık boyutu arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda, değerler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. ($r=-0,05$; $p=0,59>0,05$).

Duygusal denge kişilik faktörü ile devam bağlılığı boyutu arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda, değerler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. ($r=0,03$; $p=0,77>0,05$).

Duygusal denge kişilik faktörü ile normatif bağlılık boyutu arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda, değerler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. ($r=0,02$; $p=0,80>0,05$).

Gelişime açıklık kişilik faktörü ile duygusal bağlılık boyutu arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda, değerler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. ($r=-0,11$; $p=0,19>0,05$).

Gelişime açıklık kişilik faktörü ile devam bağlılığı boyutu arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda, değerler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. ($r=0,02$; $p=0,81>0,05$).

Gelişime açıklık kişilik faktörü ile normatif bağlılık boyutu arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda, değerler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. ($r=-0,03$; $p=0,76>0,05$).

Elde edilen bulgulara göre çalışmada beş faktör olarak incelenen kişilik özelliklerinden herhangi birisi ile duygusal, devam ve normatif örgütsel bağlılık boyutları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda

araştırmada öne sürülen H1: “Kişilik özellikleri ve örgütsel bağlılık boyutları arasında bir ilişki vardır.” hipotezi reddedilmiştir. ($p>0,05$).

İkinci olarak örgütsel adalet boyutları ile örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişkinin test edilmesi amacıyla Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.37’de sunulmuştur.

Tablo 4.37: Örgütsel adalet boyutları ile örgütsel bağlılık boyutları korelasyon analizi.

Bağımsız Değişkenler		Bağımlı Değişkenler					
		Örgütsel Bağlılık Boyutları					
		Duygusal Bağlılık		Devam Bağlılığı		Normatif Bağlılık	
		Pearson Korelasyon (r)	Sig. (p)	Pearson Korelasyon (r)	Sig. (p)	Pearson Korelasyon (r)	Sig. (p)
Örgütsel Adalet Boyutları	Dağıtım Adaleti	0,07	0,40	0,09	0,27	0,52**	0,00
	Süreç Adaleti	0,06	0,50	0,18*	0,03	0,43**	0,00
	Etkileşim Adaleti	0,19*	0,03	0,11	0,19	0,35**	0,00
*($p<0,05$) **($p<0,01$)							

Dağıtım adaleti boyutu ile duygusal bağlılık boyutu arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda, değerler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. ($r=0,07$; $p=0,40>0,05$).

Dağıtım adaleti boyutu ile devam bağlılığı boyutu arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda, değerler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. ($r=0,09$; $p=0,27>0,05$).

Dağıtım adaleti boyutu ile normatif bağlılık boyutu arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda, değerler arasında 0,52 düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. ($r=0,52$; $p=0,00<0,01$). Buna göre dağıtım adaleti boyutu değeri arttıkça normatif bağlılık boyutu değeri de artmaktadır.

Süreç adaleti boyutu ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda, değerler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. ($r=0,06$; $p=0,50>0,05$).

Süreç adaleti boyutu ile devam bağlılığı boyutu arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda, değerler arasında 0,18 düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. ($r=0,18$; $p=0,03<0,05$). Buna göre süreç adaleti boyutu değeri arttıkça devam bağlılığı boyutu değeri de artmaktadır.

Süreç adaleti boyutu ile normatif bağlılık boyutu arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda, değerler arasında 0,43 düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. ($r=0,43$; $p=0,00<0,01$). Buna göre süreç adaleti boyutu değeri arttıkça normatif bağlılık boyutu değeri de artmaktadır.

Etkileşim adaleti boyutu ile duygusal bağlılık boyutu arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda, değerler arasında 0,19 düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. ($r=0,19$; $p=0,03<0,05$). Buna göre etkileşim adaleti boyutu değeri arttıkça duygusal bağlılık boyutu değeri de artmaktadır.

Etkileşim adaleti boyutu ile devam bağlılığı boyutu arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda, değerler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. ($r=0,11$; $p=0,19>0,05$).

Etkileşim adaleti boyutu ile normatif bağlılığı boyutu arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda, değerler arasında 0,35 düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. ($r=0,35$; $p=0,00<0,01$). Buna göre etkileşim adaleti boyutu değeri arttıkça normatif bağlılığı boyutu değeri de artmaktadır.

Elde edilen bulgulara göre dağıtım adaleti ile normatif bağlılık arasında, süreç adaleti ile devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında, etkileşim adaleti ile normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ancak dağıtım adaletinin duygusal ve devam bağlılığı ile süreç adaletinin duygusal bağlılık ile, etkileşim adaletinin devam bağlılığı ile herhangi bir ilişkisi tespit edilememiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda araştırmada öne sürülen H2: “Örgütsel adalet algıları ve örgütsel bağlılık boyutları arasında bir ilişki vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

4.9.4 Regresyon Analizi

Araştırma kapsamındaki bağımlı (örgütsel bağlılık boyutları) değişkenlerin bağımsız (kişilik özellikleri ve örgütsel adalet boyutları) değişkenlerden etkilenip etkilenmediğine ilişkin basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Basit doğrusal regresyon analizi, bir bağımlı değişkenin bir bağımsız değişken tarafından etkilenip etkilenmediğini araştırmak için yapılır. Bu araştırmada da kişilik özellikleri ve örgütsel adalet boyutlarının örgütsel bağlılık boyutlarını etkileyip etkilemediğine dair her bir özellik ve boyuta ayrı ayrı olarak regresyon analizi uygulanmıştır.

Örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılık boyutunun beş faktör kişilik özelliklerinden etkilenip etkilenmediğine ilişkin regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.38’de sunulmuştur.

Tablo 4.38: Örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılık boyutunun beş faktör kişilik özelliklerinden etkilenip etkilenmeme durumuna ilişkin regresyon analizi.

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Katsayı		Beta	t	p	F	Model (p)	R	R ²	Adj R ²
		fi (B)	S. hata								
Duygusal Bağlılık	Sabit	3,57	0,28		12,63	0,00	3,07	0,08	0,15	0,02	0,02
	Dışadönüklük	-0,16	0,09	-0,15	-1,75	0,08					
	Sabit	3,56	0,31		11,56	0,00	2,62	0,11	0,14	0,02	0,01
	Uyumluluk	-0,16	0,10	-0,14	-1,62	0,11					
	Sabit	3,13	0,22		14,18	0,00	0,04	0,85	0,02	0,00	-0,01
	Özdisiplin	-0,02	0,08	-0,02	-0,19	0,85					
	Sabit	3,24	0,27		11,78	0,00	0,30	0,59	0,05	0,00	-0,01
	Duygusal denge	-0,05	0,08	-0,05	-0,54	0,59					
	Sabit	3,47	0,30		11,66	0,00	1,73	0,19	0,11	0,01	0,01
	Gelişime açıklık	-0,10	0,08	-0,11	-1,32	0,19					

Ankete katılanların, duygusal bağlılık boyutunun kişilik özelliklerine ait dışadönüklük faktöründen etkilenme durumunu test etmek amacıyla yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı değildir. (F=3,07; p=0,08>0,05).

Ankete katılanların, duygusal bağlılık boyutunun kişilik özelliklerine ait uyumluluk faktöründen etkilenme durumunu test etmek amacıyla yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı değildir. (F=2,62; p=0,11>0,05).

Ankete katılanların, duygusal bağlılık boyutunun kişilik özelliklerine ait özdisiplin faktöründen etkilenme durumunu test etmek amacıyla yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı değildir. (F=0,04; p=0,85>0,05).

Ankete katılanların, duygusal bağlılık boyutunun kişilik özelliklerine ait duygusal denge faktöründen etkilenme durumunu test etmek amacıyla yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı değildir. (F=0,30; p=0,59>0,05).

Ankete katılanların, ait duygusal bağlılık boyutunun kişilik özelliklerine ait gelişime açıklık faktöründen etkilenme durumunu test etmek amacıyla yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı değildir. (F=1,73; p=0,19>0,05).

Örgütsel bağlılık boyutlarından devam bağlılığı boyutunun beş faktör kişilik özelliklerinden etkilenip etkilenmediğine ilişkin regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.39’da sunulmuştur.

Tablo 4.39: Örgütsel bağlılık boyutlarından devam bağlılığı boyutunun beş faktör kişilik özelliklerinden etkilenip etkilenmeme durumuna ilişkin regresyon analizi.

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Katsayı		Beta	t	p	F	Model (p)	R	R ²	Adj R ²
		fi (B)	S. hata								
Devam Bağlılığı	Sabit	3,09	0,29		10,51	0,00	0,23	0,63	0,04	0,00	-0,01
	Dışadönüklük	-0,04	0,09	-0,04	-0,48	0,63					
	Sabit	2,83	0,32		8,90	0,00	0,15	0,70	0,04	0,00	-0,01
	Uyumluluk	0,04	0,10	0,03	0,39	0,69					
	Sabit	2,90	0,22		12,88	0,00	0,08	0,78	0,03	0,00	-0,01
	Özdisiplin	0,02	0,08	0,03	0,29	0,77					
	Sabit	2,88	0,29		10,08	0,00	0,09	0,77	0,03	0,00	-0,01
	Duygusal denge	0,03	0,09	0,03	0,29	0,77					
	Sabit	2,88	0,31		9,22	0,00	0,06	0,81	0,02	0,00	-0,01
	Gelişime açıklık	0,02	0,08	0,02	0,24	0,81					

Katılımcıların, örgütsel bağlılığa ait devam bağlılığı boyutunun kişilik özelliklerine ait dışadönüklük faktöründen etkilenme durumunu test etmek amacıyla yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı değildir. (F=0,23; p=0,63>0,05).

Katılımcıların, devam bağlılığı boyutunun kişilik özelliklerine ait uyumluluk faktöründen etkilenme durumunu test etmek amacıyla yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı değildir. (F=0,15; p=0,70>0,05).

Katılımcıların, devam bağlılığı boyutunun kişilik özelliklerine ait özdisiplin faktöründen etkilenme durumunu test etmek amacıyla yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı değildir. (F=0,08; p=0,78>0,05).

Katılımcıların, devam bağlılığı boyutunun kişilik özelliklerine ait duygusal denge faktöründen etkilenme durumunu test etmek amacıyla yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı değildir. (F=0,09; p=0,77>0,05).

Katılımcıların, devam bağlılığı boyutunun kişilik özelliklerine ait gelişime açıklık faktöründen etkilenme durumunu test etmek amacıyla yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı değildir. (F=0,06; p=0,81>0,05).

Örgütsel bağlılık boyutlarından normatif bağlılık boyutunun beş faktör kişilik özelliklerinden etkilenip etkilenmediğine ilişkin regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.40’da sunulmuştur.

Tablo 4.40: Örgütsel bağlılık boyutlarından normatif bağlılık boyutunun beş faktör kişilik özelliklerin etkilenip etkilenmeme durumuna ilişkin regresyon analizi.

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Katsayı		Beta	t	p	F	Model (p)	R	R ²	Adj R ²
		fi (B)	S. hata								
Normatif Bağlılık	Sabit	3,18	0,33		9,66	0,00	1,68	0,20	0,11	0,01	0,01
	Dışadönüklük	-0,13	0,10	-0,11	-1,30	0,20					
	Sabit	3,10	0,36		8,67	0,00	0,89	0,35	0,08	0,01	0,00
	Uyumluluk	-0,11	0,11	-0,08	-0,94	0,35					
	Sabit	3,20	0,25		12,83	0,00	3,40	0,07	0,16	0,03	0,02
	Özdisiplin	-0,16	0,09	-0,16	-1,84	0,07					
	Sabit	2,69	0,32		8,38	0,00	0,07	0,80	0,02	0,00	-0,01
	Duygusal denge	0,02	0,10	0,02	0,26	0,80					
	Sabit	2,87	0,35		8,17	0,00	0,09	0,76	0,03	0,00	-0,01
	Gelişime açıklık	-0,03	0,09	-0,03	-0,31	0,76					

Ankete katılanların, normatif bağlılık boyutunun kişilik özelliklerine ait dışadönüklük faktöründen etkilenme durumunu test etmek amacıyla yapılan basit doğrusal regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı değildir. (F=1,68; p=0,20>0,05).

Ankete katılanların, normatif bağlılık boyutunun kişilik özelliklerine ait uyumluluk faktöründen etkilenme durumunu test etmek amacıyla yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı değildir. ($F=0,89$; $p=0,35>0,05$).

Ankete katılanların, normatif bağlılık boyutunun kişilik özelliklerine ait özdisiplin faktöründen etkilenme durumunu test etmek amacıyla yapılan basit doğrusal regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı değildir. ($F=3,40$; $p=0,07>0,05$).

Ankete katılanların, normatif bağlılık boyutunun kişilik özelliklerine ait duygusal denge faktöründen etkilenme durumunu test etmek amacıyla yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı değildir. ($F=0,07$; $p=0,80>0,05$).

Ankete katılanların, normatif bağlılık boyutunun kişilik özelliklerine ait gelişime açıklık faktöründen etkilenme durumunu test etmek amacıyla yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı değildir. ($F=0,09$; $p=0,76>0,05$).

Elde edilen bulgulara göre çalışmada beş faktör olarak incelenen kişilik özelliklerinden herhangi birisinin regresyon analizi sonucunda duygusal, devam ve normatif örgütsel bağlılık boyutları üzerinde bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda araştırmada öne sürülen H1: “Kişilik özellikleri ve örgütsel bağlılık boyutları arasında bir ilişki vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

Örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılık boyutunun örgütsel adalet boyutlarından etkilenip etkilenmediğine ilişkin regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.41’de sunulmuştur.

Tablo 4.41: Örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılık boyutunun örgütsel adalet boyutlarından etkilenip etkilenmeme durumuna ilişkin regresyon analizi.

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Katsayı		Beta	t	p	F	Model (p)	R	R ²	Adj R ²
		fi (B)	S. hata								
Duygusal Bağlılık	Sabit	2,96	0,18		16,19	0,00	0,70	0,41	0,07	0,01	0,00
	Dağıtım adaleti	0,06	0,07	0,72	0,84	0,41					
	Sabit	2,99	0,18		16,75	0,00	0,47	0,50	0,06	0,00	0,00
	Süreç adaleti	0,05	0,07	0,06	0,68	0,50					
	Sabit	2,68	0,20		13,64	0,00	5,13	0,03	0,19	0,04	0,03
	Etkileşim adaleti	0,16	0,07	0,19	2,26	0,03					

Katılımcıların, duygusal bağlılık boyutunun örgütsel adaletle ilgili dağıtım adaleti boyutundan etkilenme durumunu test etmek amacıyla yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı değildir. ($F=0,70$; $p=0,41>0,05$).

Katılımcıların, duygusal bağlılık boyutunun örgütsel adalete ait süreç adaleti boyutundan etkilenme durumunu test etmek amacıyla yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı değildir. ($F=0,47$; $p=0,50>0,05$).

Katılımcıların, ait duygusal bağlılık boyutunun örgütsel adalete ait etkileşim adaleti boyutundan etkilenme durumunu test etmek amacıyla yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır. ($F=5,13$; $p=0,03<0,05$). Etkileşim adaleti boyutu 1 birim arttığında devam bağlılığı boyutu 0,16 birim artmaktadır. ($B=0,16$; $t=2,26$; $p=0,03<0,05$). Etkileşim adaleti, devam bağlılığı boyutunu %4 oranında açıklamaktadır. ($R^2=0,04$).

Örgütsel bağlılık boyutlarından devam bağlılığı boyutunun örgütsel adalet boyutlarından etkilenip etkilenmediğine ilişkin regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.42’de sunulmuştur.

Tablo 4.42: Örgütsel bağlılık boyutlarından devam bağlılığı boyutunun örgütsel adalet boyutlarından etkilenip etkilenmeme durumuna ilişkin regresyon analizi.

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Katsayı		Beta	t	p	F	Model (p)	R	R ²	Adj R ²
		fi (B)	S. hata								
Devam Bağlılığı	Sabit	2,77	0,19		14,42	0,00	1,22	0,27	0,10	0,01	0,00
	Dağıtım adaleti	0,08	0,07	0,09	1,11	0,27					
	Sabit	2,59	0,18		14,01	0,00	4,66	0,03	0,18	0,03	0,03
	Süreç adaleti	0,16	0,07	0,18	2,16	0,03					
	Sabit	2,71	0,21		12,92	0,00	1,71	0,19	0,11	0,01	0,01
	Etkileşim adaleti	0,10	0,08	0,11	1,31	0,19					

Katılımcıların, örgütsel bağlılığa ait devam bağlılığı boyutunun örgütsel adalete ait dağıtım adaleti boyutundan etkilenme durumunu test etmek amacıyla yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı değildir. ($F=1,22$; $p=0,27>0,05$).

Katılımcıların, örgütsel bağlılığa ait devam bağlılığı boyutunun örgütsel adalete ait süreç adaleti boyutundan etkilenme durumunu test etmek amacıyla yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır. ($F=4,66$; $p=0,03<0,05$). Süreç adaleti boyutu 1 birim arttığında devam bağlılığı boyutu 0,16 birim artmaktadır. ($B=0,16$; $t=2,16$; $p=0,03<0,05$). Süreç adaleti, devam bağlılığı boyutunu %3 oranında açıklamaktadır. ($R^2=0,03$).

Katılımcıların, örgütsel bağlılığa ait devam bağlılığı boyutunun örgütsel adalete ait etkileşim adaleti boyutundan etkilenme durumunu test etmek amacıyla yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı değildir. ($F=1,71$; $p=0,19>0,05$).

Örgütsel bağlılık boyutlarından normatif bağlılık boyutunun örgütsel adalet boyutlarından etkilenip etkilenmediğine ilişkin regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.43’de sunulmuştur.

Tablo 4.43: Örgütsel bağlılık boyutlarından normatif bağlılık boyutunun örgütsel adalet boyutlarından etkilenip etkilenmeme durumuna ilişkin regresyon analizi.

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Katsayı		Beta	t	p	F	Model (p)	R	R ²	Adj R ²
		fi (B)	S. hata								
Normatif Bağlılık	Sabit	1,56	0,19		8,39	0,00	48,72	0,00	0,52	0,27	0,26
	Dağıtım adaleti	0,50	0,07	0,51	6,98	0,00					
	Sabit	1,82	0,19		9,60	0,00	30,52	0,00	0,43	0,19	0,18
	Süreç adaleti	0,41	0,07	0,43	5,52	0,00					
	Sabit	1,85	0,22		8,33	0,00	19,20	0,00	0,35	0,12	0,12
	Etkileşim adaleti	0,35	0,08	0,35	4,38	0,00					

Katılımcıların, örgütsel bağlılığa ait normatif bağlılık boyutunun örgütsel adalete ait dağıtım adaleti boyutundan etkilenme durumunu test etmek amacıyla yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır. ($F=48,72$; $p=0,00<0,01$). Dağıtım adaleti boyutu 1 birim arttığında normatif bağlılığı boyutu 0,50 birim artmaktadır. ($B=0,50$; $t=6,98$; $p=0,00<0,01$). Dağıtım adaleti, normatif bağlılığı boyutunu %27 oranında açıklamaktadır. ($R^2=0,27$).

Katılımcıların, örgütsel bağlılığa ait normatif bağlılık boyutunun örgütsel adalete ait süreç adaleti boyutundan etkilenme durumunu test etmek amacıyla yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır. ($F=30,52$; $p=0,00<0,01$). Süreç adaleti boyutu 1 birim arttığında normatif bağlılığı boyutu 0,41 birim artmaktadır. ($B=0,41$; $t=5,52$; $p=0,00<0,01$). Süreç adaleti, normatif bağlılığı boyutunu %19 oranında açıklamaktadır. ($R^2=0,19$).

Katılımcıların, örgütsel bağlılığa ait normatif bağlılık boyutunun örgütsel adalete ait etkileşim dağıtım adaleti boyutundan etkilenme durumunu test etmek amacıyla yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır. ($F=19,20$; $p=0,00<0,01$). Etkileşim adaleti boyutu 1 birim arttığında normatif bağlılığı boyutu 0,35 birim artmaktadır. ($B=0,35$; $t=4,38$; $p=0,000<0,01$). Dağıtım adaleti, normatif bağlılığı boyutunu %12 oranında açıklamaktadır. ($R^2=0,12$).

Elde edilen bulgulara göre dağıtım adaletinin, normatif bağıllık üzerinde, süreç adaletinin devam bağıllığı ve normatif bağıllık üzerinde, etkileşim adaletinin normatif bağıllık üzerinde bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Bunun yanında dağıtım adaletinin duygusal ve devam bağıllığı üzerinde, süreç adaletinin duygusal bağıllık üzerinde, etkileşim adaletinin devam bağıllığı üzerinde herhangi bir etki yaptığına dair bulguya rastlanmamıştır. Araştırma kapsamındaki bulgular sonucunda öne sürülen H2: “Örgütsel adalet algıları ve örgütsel bağıllık boyutları arasında bir ilişki vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1 Sonuç

Bu çalışma, mobilya sektörü çalışanlarının örgütlerine bağlılığına yönelik kişilik özelliklerinin ve örgütsel adalet algılarını etkilerinin araştırılması maksadıyla gerçekleştirilmiştir. Bağımlı (örgütsel bağlılık boyutları) ve bağımsız değişkenler (kişilik özellikleri ve örgütsel adalet boyutları) arasındaki ilişkiler korelasyon analizi yardımıyla, birbirleri arasındaki etkileşim durumu ise regresyon analizi aracılığı ile tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmada ilk olarak kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre;

Dışadönüklük kişilik faktörü ile duygusal bağlılık ($r=-0,15$; $p=0,08>0,05$), devam bağlılığı ($r=-0,04$; $p=0,63>0,05$) ve normatif bağlılık ($r=-0,11$; $p=0,20>0,05$) boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Uyumluluk kişilik faktörü ile duygusal bağlılık ($r=-0,14$; $p=0,11>0,05$), devam bağlılığı ($r=0,04$; $p=0,70>0,05$) ve normatif bağlılık ($r=-0,08$; $p=0,35>0,05$) boyutu arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır.

Özdisiplin kişilik faktörü ile duygusal bağlılık ($r=-0,02$; $p=0,85>0,05$), devam bağlılığı ($r=0,03$; $p=0,78>0,05$) ve normatif bağlılık ($r=-0,16$; $p=0,07>0,05$) boyutu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Duygusal denge kişilik faktörü ile duygusal bağlılık ($r=-0,05$; $p=0,59>0,05$), devam bağlılığı ($r=0,03$; $p=0,77>0,05$) ve normatif bağlılık ($r=0,02$; $p=0,80>0,05$) boyutu arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Gelişime açıklık kişilik faktörü ile duygusal bağlılık ($r=-0,11$; $p=0,19>0,05$), devam bağlılığı ($r=0,02$; $p=0,81>0,05$) ve normatif bağlılık ($r=-0,03$; $p=0,76>0,05$) boyutu arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Elde edilen bulgulara göre, beş faktör olarak incelenen kişilik özelliklerinden herhangi birisi ile duygusal, devam ve normatif örgütsel bağlılık boyutları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda mobilya sektöründeki çalışanların kişilik özelliklerinin, işletmelerine bağlılık duymaya yönelik bir etkiye bulunmadığı sonucuna varılmıştır.

Araştırmada ikinci olarak örgütsel adalet boyutları ile örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre;

Dağıtım adaleti boyutu ile normatif bağlılık ($r=0,52$; $p=0,00<0,01$) boyutu arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Duygusal bağlılık ($r=0,07$; $p=0,40>0,05$) ve devam bağlılığı ($r=0,09$; $p=0,27>0,05$) boyutları arasında ise herhangi bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Bununla birlikte, süreç adaleti boyutu ile devam bağlılığı ($r=0,18$; $p=0,03<0,05$) ve normatif bağlılık ($r=0,43$; $p=0,00<0,01$) boyutu arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Ancak duygusal bağlılık ($r=0,06$; $p=0,50>0,05$) boyutu arasında herhangi bir ilişki tespit edilememiştir.

Çalışmada etkileşim adaleti boyutu ile duygusal ($r=0,19$; $p=0,03<0,05$) ve normatif bağlılık ($r=0,35$; $p=0,00<0,01$) boyutu arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunmuş, devam bağlılığı ($r=0,11$; $p=0,19>0,05$) boyutu arasında ise herhangi bir ilişki saptanmamıştır.

Bu sonuçlar değerlendirildiğinde normatif bağlılığın her üç adalet boyutundan da etkilendiği anlaşılmaktadır. Mobilya sektöründeki çalışanların normatif bağlılıkları üzerinde dağıtım adaletinin ($B=0,50$, $p=0,00$) en büyük etkiye sahip olduğu, bunu süreç adaleti ($B=0,41$, $p=0,00$) ile etkileşim adaletinin ($B=0,35$, $p=0,00$) takip ettiği görülmektedir.

Ayrıca duygusal bağlılığa sadece etkileşim adaletinin ($B=0,16$, $p=0,03$), devam bağlılığına ise, yalnızca süreç adaletinin ($B=0,16$, $p=0,03$), bir etkisinin olduğu belirlenmiştir.

Bu sonuçlar dikkate alındığında çalışanların, örgüt üyeliğini sürdürmelerinin zorunluluktan kaynaklandığını ve sorumluluk duyguları ile hareket etmeleri gerektiğini düşünmelerine ve bu şekilde davranmaya kendilerini mecbur hissetmelerine bağlı olduğunu tanımlayan normatif bağlılıklarının örgütsel adaletin üç boyutu ile de etkileşim içinde oldukları gözükmemektedir. Bu bulgular doğrultusunda sorumluluk duygusu taşıyan çalışanların örgütlerinde herhangi bir adalet algılamaları durumunda örgütlerine karşı daha fazla bağlandıkları söylenebilir.

Elde edilen bulgulara göre; normatif bağıllık duygusunda olan çalışanlar adalet algılamalarında en etkili adaletin dağıtım adaleti olduğunu düşünmektedirler. Kendilerine göre, yaptıkları işlerine katkıları ve bu katkılar neticesinde karşılaştıkları görev, ödül, sorumluluklar gibi işe ait sonuçları, başka işgörenlerin katkı seviyeleri ve sonuçlarıyla karşılaştırdıklarındaki adalet algısı, örgütlerde yöneticiler tarafından uygulanması gereken en önemli adalet biçimidir.

Bu sonuçlar doğrultusunda, örgütlerine karşı sorumluluktan kaynaklanan bir bağıllık duygusu besleyen çalışanların, adaletsiz uygulamaları kabul etmedikleri, kendileri için adaletle ilişkin uygulamaların bir örgütte olması gereken en önemli bir olgu olduğu değerlendirilmektedir.

İkinci olarak işgörenlerin, buldukları örgütlerinden vazgeçemeyecekleri düzeyde o örgütlerde emeklerinin olması, örgütlerinden ayrılmaları durumunda işe ilişkin diğer alternatiflerinin bulunmaması, ayrıca kendilerine fazla miktarda maliyetler yüklemesi düşüncesinin yaşanmasında meydana gelen devam bağıllığının süreç adaletinden etkilendiği görülmektedir. Diğer bir ifade ile çalışanlar, örgütlerde uygulanan süreçlerde bilmesi gereken düzeyde bilgilerin idareciler tarafından kendilerine aktarılması, eksik ve fazla ödemedi kaçınma gibi örgüte ait işlemlerin işgörenler arasında eşit uygulanması, performans değerlemesi, ücret, çalışma şartları ve terfi gibi öğelerin belirlenmesi ve performans ölçümünde kullanılan prosedürlerin adil olması durumuna karşı bir tavır sergilemektedirler. Bu düşüncüyü benimseyen çalışanlar süreçlerde yaşanabilecek adaletsiz uygulamalarda örgüte olan bağıllıklarını sorgulamaya başlayacaklar ve bu uygulamaların devam etmesi durumunda ise örgütlerinden ayrılmaya varan bir hal tarzı belirleyebileceklerdir.

Araştırmada elde edilen bir başka sonuca göre, örgütlerine duygusal bağıllık hisseden çalışanlar etkileşim adalet algısından etkilenmektedirler. Bu bulgulara bakıldığında, örgüte ait uygulamaların insani değerlere de uygun olduğunu algılayan ve yöneticilerin saygı, dürüstlük ve nezaket çerçevesinde kendileriyle bir iletişime geçildiğini düşünen çalışanların bu uygulamalar sonucunda örgütleriyle bütünleşen ve örgütte kalmayı arzulayan pasif bir sadakat algısının ötesinde örgüte ait değerleri ve amaçları benimseyen tavırlar sergileyecekleri değerlendirilmektedir.

5.2 Öneriler

Araştırma kapsamında elde edilen bulgulara göre çalışanlar, örgütlerde uygulanan veya uygulanması beklenen adalete ilişkin algıları son derece önemsemekte ve işletmelerine karşı bir bağlılık duygusu hissetmeleri için bu algıların olması gereken şekilde uygulanmasını arzu etmektedirler. Bu sonuçların yöneticilere örgüt içindeki adaletin sağlanmasında büyük sorumluluklar getirdiği anlaşılmaktadır. Bu nedenle çalışanların örgütüne karşı algıladıkları adaletin artırılması için bir takım tedbirlerin ve uygulamaların geliştirilmesi gerektiği ifade edilebilir. Çalışanlara yaptığı işin karşılığında olması gereken kadar verilmeli, örgüt içinde ödül ve cezaların adilane bir şekilde dağıtımını sağlanmalı, her personelin bilmesi gereken süreçler konusunda çalışanlar bilgilendirilmelidir.

Ayrıca çalışanlar için katılımı yüksek iş ortamı oluşturarak onların görüşleri alınmalı ve ortaya koydukları önerilerden uygulanabilir olanlar göz ardı edilmeden işleme konmalı, onları yalnızca üretim faktörü olduğu anlayışından vazgeçilerek maddi ve manevi gereksinimlerinin karşılanmasına yönelik uygulamalar geliştirilmelidir.

Bunun yanında idareciler tarafından alınan kararların çalışanlara hangi gerekçelere dayanarak alındığı açıklanmalı, örgütün amaçlarının, değer ve ilkelerinin çalışanlar tarafından da benimsenmesini sağlayacak düzenlemeler getirilmelidir.

Çalışmayla ilgili demografik özellikler dikkate alındığında öncelikle katılımcıların eğitim seviyesinin genelde düşük olması ve cinsiyet değişkeninin çok farklı frekansta olması nedeniyle homojen bir yapının ortaya çıkmaması, ayrıca araştırmanın sadece bir firmada uygulanması bu çalışmanın genelleştirilebilmesi açısından yetersiz olduğu düşünülmektedir. Araştırma konusuna ilişkin daha sonra yapılacak benzer çalışmaların, eğitim seviyesi, cinsiyet gibi farklı kişisel özellikler içeren farklı sektörlerdeki daha çeşitli evren ve daha büyük örneklem üzerinde yapılması durumunda çalışma kapsamında değerlendirilen bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin veya etkileşimin genelleştirilebileceği değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

- Akgündüz, Y., Akdağ, G. (2014). İşgörenlerin Kişilik Özelliklerinin Temel Benlik Değerlendirmelerine ve İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12 (24), 295-318.
- Aktürk, A., Özen, G., Üzüm, H. (2014). Amatör Düzeydeki Futbolcuların Örgütsel Bağlılıklarının İncelenmesi Bolu İli Örneği. *International Journal of Science Culture and Sport*, (1), 361-374.
- Aliyev, P. (2008). Beş Faktörlü Kişilik Özellikleri ve Cinsiyet Rollerinin Üniversite Alan Seçimi ile İlişkinin İncelenmesi. (Yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Allen, N.J., Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, (63), 1-18.
- Altinkurt, Y., Yılmaz, K. (2010). Değerlere göre yönetim ve örgütsel adalet ilişkisinin ortaöğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16 (4), 463-484.
- Arslantaş, C.C. (2005). Algılanan Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma. *Balıkesir Üniversitesi Bandırma İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Fener Dergisi*, 2 (4), 205-218.
- Arslantürk, G., Şahan, S. (2012). Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Manisa İl Emniyet Müdürlüğü Örneğinde İncelenmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 14 (1), 135-159.
- Aşan, Ö., Özyer, K. (2008). Duygusal Bağlılık ile İş Tatmini ve İş Tatmininin Alt Boyutları Arasındaki İlişkileri Analiz Etmeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma. *SDÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (3), 129-151.

- Ay, G., Koç, H. (2014). Örgütsel Adalet Algısı ile Örgütsel Bağlılık Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Öğretmenler Üzerinde Bir İnceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6 (2), 67-90.
- Aydoğan, O. (2008). İş Stresinin Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: Kamu Sektöründe Bir Uygulama. (Yüksek lisans tezi). Kara Harp Okulu/Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aytaç, S. (2001). Örgütsel Davranış Açısından Kişiliğin Önemi. İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 3 (1), <http://www.isgucdergi.org/?p=article&id=96&cilt=3&sayi=1&yil=2001>.
- Bacanlı, H., İlhan, T., Aslan, S. (2009). Beş Faktör Kuramına Dayalı Bir Kişilik Ölçeğinin Geliştirilmesi: Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi (SDTK). *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7 (2), 261-279.
- Bağcı, Z. (2013). Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir İnceleme. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 9 (19), 163-184.
- Bakan, İ., Uslu, A., Eyitmiş, (2012). Daimi ve Geçici İşçilerin Örgütsel Bağlılık Algılarına İlişkin Bir Araştırma: Muş Şeker Fabrikasında Bir Alan Çalışması. *II. Bölgesel Sorunlar ve Türkiye Sempozyumu*, 220-228.
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel Stratejilerin Temeli, Örgütsel Bağlılık, Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar*. Ankara: Gazi Kitabevi
- Bakan, İ. (2015). *Çağdaş Yönetim Yaklaşımları, İlkeler, Kavramlar ve Yaklaşımlar*. İstanbul: Beta Yayınevi
- Bal, V. (2014). Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Manisa'daki Eğitim Kurumlarında Bir Araştırma. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6 (1), 1-9.
- Balay, R. (2014). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Nobel Yayınevi
- Basım, H. N., Çetin, F., Tabak, A. (2009). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarıyla İlişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 24 (63), 20-34.

- Bayraktaroğlu, S., Yılmaz, E.S., Can, M. (2014). Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2 (3), 99-122.
- Bayram, L. (2006). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Benet-Martinez, V., John, O. P. (1998). Los Cinco Grades Across Cultures and Ethnic Groups: Multitrait-multimethod Analyses of the Big Five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 729-750.
- Brown, R.B. (1996). Organizational Commitment: Clarifying the Concept and Simplifying the Existing Construct Typology. *Journal of Vocational Behavior*, 49 (3), 230-251.
- Boylu, Y., Pelit, E., Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 44 (511), 55-74.
- Ceylan, A., Ulutürk, Y.H. (2006). Rol belirsizliği, Rol Çatışması, İş tatmini ve Performans Arasındaki İlişkiler. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7 (1), 48-58.
- Cihangiroğlu, N. (2011). Askeri Doktorların Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin Analizi. *Gülhane Tıp Dergisi*, 53, 9-16.
- Cihangiroğlu, N., Yılmaz, A. (2010). Çalışanların Örgütsel Adalet Algısının Örgütler İçin Önemi. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13 (19), 195-213.
- Cohen, A. (1993). Age and Tenure in Relation to Organizational Commitment: A Meta-Analysis. *Basic and Applied Social Psychology*, 14 (2), 143-159.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., Ng, K.Y. (2001). Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), 425-445.
- Cropanzano, R., Bowen, D.E., Gilliland, S.W. (2007). The Management of Organizational Justice. *The Academy of Management Perspectives*, 34-48.

- Çakar, N. D., Yıldız, S. (2009). Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: "Algılanan Örgütsel Destek" Bir Ara Değişken Mi?. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (28), 68-90.
- Çakınberk, A., Derin, N., Demirel, E.T., (2011). Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Bağlılıkla Biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli Özel Eğitim Kurumları Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3 (1), 89-121.
- Çarıkçı, H.İ. (2000). Çalışanların İş Tatminlerini Etkileyen Kişisel Özellikler - Süpermarket Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5 (2), 155-168.
- Çavuş, M.F., Akgemci, T. (2008). İşletmelerde Personel Güçlendirmenin Örgütsel Yaratıcılık ve Yenilikçiliğe Etkisi: İmalat Sanayiinde Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20, 229-244.
- Çetin, F., Basım, H.N., Aydoğan, O. (2011). Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik ile İlişkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, 61-70.
- Çetin, N.G., Beceren, E. (2007). Lider Kişilik: Gandhi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (5), 110-132.
- Çetin, F., Hazır, K. (2012). Örgütsel Bağlamda Tükenmişlik Tepkisinin Gelişmesinde Kişilik Özelliklerinin Rolü. *Business and Economics Research Journal*, 3 (2), 65-77.
- Çolakoğlu, Ü., Ayyıldız, T., Cengiz, S. (2009). Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutlarında Algılama Farklılıkları: Kuşadası'ndaki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20 (1), 77-89.
- Çöl, G. (2008). Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1), 35-46.
- Çöl, G., Ardıç, K. (2008). Sosyal Yapısal Özelliklerin Örgüte Bağlılık Üzerine Etkileri. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22 (2), 157-174.

- Çöl, G., Gül H. (2005). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19 (1), 291-306.
- Demirci, M.K., Özler, D.E., Girgin, B. (2007). Beş Faktör Kişilik Modelinin İşyerinde Duygusal Tacize (Mobbing) Etkileri-Hastane İşletmelerinde Bir Uygulama. *Journal of Azerbaijani Studies*, 10 (3-4), 13-39.
- Demirel, E.T. (2013). Mesleki Stresin İş Tatminine Etkisi: Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6 (1), 220-241.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15, 115-132.
- Demirtaş, E. (2011). Çalışanların Kişilik Özelliklerinin ve Kişisel Değerlerinin, İş Değerlerine ve Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi. (Yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Deniz, A., Erciş, A. (2008). Kişilik Özellikleri ile Algılanan Risk Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22 (2), 301-330.
- Develioğlu, K., Tekin, Ö.A. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Yabancılaşma Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (2), 15-30.
- Doğan, E.Ş. (2013). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*, İstanbul: Türkmen Kitabevi
- Doğan, S. (2006). Büyük Ölçekli İşletmelerde İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Güçlendirilmiş Bir İş Çevresi Yaratmaya Ne Kadar İstekli ve Hazır Olduklarının Tespitine İlişkin Bir Araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13 (2), 165-189.
- Doğan, S. (2006). *Personel Güçlendirme: Rekabette Başarının Anahtarı*, İstanbul: Kare Yayınları

- Doğan, S., Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 37-61.
- Doğan, T. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14 (1), 56-64.
- Dölarıslan, E.Ş. (2012). Bir Marka Kişiliği Ölçeği Değerlendirmesi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 67 (2), 1-28.
- Duygulu, S., Abaan, S. (2007). Örgütsel Bağlılık: Çalışanların Kurumda Kalma ya da Kurumdan Ayrılma Kararının Bir Belirleyicisi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 61-73.
- Ergun, T. (1975). Uluslararası Örgütlerde Bağlılık Kavramı. *TODAİE Amme İdaresi Dergisi*, 8 (4), 97-106.
- Erkuş, A., Tabak, A. (2009). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Çalışanların Çatışma Yönetim Tarzlarına Etkisi: Savunma Sanayiinde Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23 (2), 213-242.
- Girgin, B. (2007). Beş Faktör Kişilik Modelinin İşyerinde Duygusal Tacize (Mobbing) Etkileri. (Yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Greenberg, J. (1987). A Taxonomy of Organizational Justice Theories. *Academy of Management Review*, 12 (1), 9-22.
- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Management*, 16 (2), 399-432.
- Greenberg, J., Bies, R.J. (1992). Establishing The Role of Empirical Studies of Organizational Justice in Philosophical Inquiries into Business Ethics. *Journal of Business Ethics*, 11 (5-6), 433-444.
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2 (1), 37-56.

- Gülova, A.A., Demirsoy, Ö. (2012). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 3 (3), 49-76.
- Gündoğan, T. (2009). Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması. (Uzmanlık yeterlilik tezi). Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası/İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Günel, Ö.D. (2010). İşletmelerde Yıldırma Olgusu ve Yıldırma Mağdurlarının Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12 (3), 37-65.
- Gürbüz, G., Kumkale, İ., Oğuzhan, A. (2015). Personel Güçlendirme-Örgütsel Bağlılık İlişkisinin Analizinde Yapısal Eşitlik Modeli ile Regresyon Analizinin Karşılaştırılması: Bir Uygulama. *Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Metinleri Süreli Hakemli Dergi*, 2, 1-22.
- Irak, D.U. (2004). Örgütsel Adalet: Ortaya Çıkışı, Kuramsal Yaklaşımlar ve Bugünkü Durumu. *Türk Psikoloji Derneği Yazıları*, 7 (13), 25-43.
- Işık, O., Uğurluoğlu, Ö., Akbolat, M. (2012). Sağlık Kuruluşlarında Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13 (2), 254- 265.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5 (1), 67-92.
- İşcan, Ö.F., Naktiyok, A. (2004). Çalışanların Örgütsel Bağdaşımalarının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algıları. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 59 (1), 181-201.
- İyigün, N.Ö. (2012). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21, 49-64.
- Kahveci, H. (2001). Yardım Arama Davranışları ile Fatalistik Düşünce ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Araştırılması. (Yüksek lisans tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.

- Kardeş, G.G. (2009). Örgütsel Bağlılığın Dinamikleri. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kaşlı, M. (2009). Otel İşletmelerinde İşgörenlerin Kişilik Özellikleri, Lider-Üye Etkileşimi ve Tükenmişlik İlişkisinin İncelenmesi. (Doktora tezi). Balıkesir Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Kömürcüoğlu, H. (2015, 02 Haziran). Personel Güçlendirmenin Tanımı ve Kapsamı. <http://www.huseyinkomurcuoglu.com/tr/newpage-23>.
- Köse, D., Çınar, N., Akduran, F. (2012). Hemşirelik Öğrencilerinde İnternet Bağımlılığının Kişilik Özellikleri ve Zaman Yönetimi ile İlişkisi. *Sakarya Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 16 (3), 227-233.
- Kutunis, R.Ö., Tunç, T. (2010). Kişilik ve Örgütsel Yaşam: Tükenmişlik Sendromu Yönünden Bir Değerlendirme. “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 12 (2), 59-74.
- Levent, B. (2011). Sınıf Öğretmenlerinin Kişilik Özelliklerinin İletişim Becerilerine Etkisi. (Yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Mathieu, J.E., Zajac, D.M. (1990). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment, *Psychological Bulletin*, 108 (2), 171-194.
- Meydan, C.H., Basım, H.N., Çetin, F. (2011). Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Türk Kamu Sektöründe bir Araştırma. *Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 57, 175-200.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. (1984). Testing the “Side-Best Theory” of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69 (3), 372-378.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. (1991), A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resource Management Review*, 1 (1), 61-89.

- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L., Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61 (1), 20-52.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., Steers, R.M. (2013). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.
- Niehoff, B.P., Moorman, R.H. (1993). Justice as a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*, 36 (3), 527-556.
- Okutan, E. (2010). Kişilik Özelliklerinin Tükenmişliğe Etkisi: Bir Örnek Olay İncelemesi. (Doktora tezi). Sakarya Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Ödemiş, S.N. (2011). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Üzerine Etkileri Bir Araştırma. (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Örücü, E., Yıldız, H. (2012). Örgütsel Kültür Boyutlarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Bir Telekomünikasyon Şirketi Örneği. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31 (2), 129-154.
- Ötken, A.B., Cenççi, T. (2013). Beş Faktör Kişilik Modeli ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *Öneri Dergisi*, 10 (39), 41-51.
- Özdevecioğlu, M. (2002). Kamu ve Özel Sektör Yöneticileri Arasındaki Davranışsal Çalışma Koşulları ve Kişilik Farklılıklarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19, 115-134.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (2), 113-130.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Duygusal Olaylar Teorisi Çerçevesinde Pozitif ve Negatif Duygusalığın Alınan Örgütsel Adalet Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 59 (03), 181-202.

- Özkaya, M.O., Kocakoç, İ.D., Karaa, E. (2006). Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13 (2), 77-96.
- Özmen, Ö.N.T., Arbak, Y., Özer, P.S. (2007). Adalete Verilen Değerin Adalet Algıları Üzerindeki Etkisinin Sorgulanmasına İlişkin Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 7 (1), 17-33.
- Özsoy, E., Yıldız, G. (2013). Kişilik Kavramının Örgütler Açısından Önemi: Bir Literatür Taraması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1 (2), 1-12.
- Poyraz, K., Kara, H., Çetin, S. A. (2009). Örgütsel Adalet Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 71-91.
- Randall, D.M. (1987). Commitment and Organization: The Organization Man Revisited, *Academy of Management Review*, 12 (1), 460-471.
- Recepoğlu, E., Kılınç, A Ç., Emre, E.R. (2013). Öğretim Elemanlarının Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki. *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8 (6), 603-617.
- Sarıtaş, M. (1997). Yönetimde Kişilik Faktörü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4, 527-548.
- Schmitt, D.P., Allik, J., McCrae, R.R., Benet-Martinez, V. (2007). The Geographic Distribution of Big Five Personality Traits: Patterns and Profiles of Human Self-Description Across 56 Nations. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 38 (2), 173-212.
- Seymen, O.A., Girgin, G.K., Giritlioğlu, İ., Aksu, M. (2009). İşgörenlerin Etkileşim Adaleti Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Çanakkale İlinde Faaliyet Gösteren Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. Eskişehir. Osman Gazi Üniversitesi, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, 171-180.
- Sığrı, Ü. (2007). İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (2), 261-278.

- Sıgı, Ü., Basım, N. (2006). İş Görenlerin İş Doyumu ile Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6 (12), 131-154.
- Somer, O., Korkmaz, M., Tatar, A. (2002). Beş Faktör Kişilik Envanteri'nin Geliştirilmesi-I: Ölçek ve Alt Ölçeklerin Oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17 (49), 21-33.
- Soysal, A. (2008). Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması. *Çimento İşverenler Dergisi*, 22 (1), 4-19.
- Soysal, A. (2009). İş Yaşamında Stres. *Çimento İşveren Dergisi*, 23 (3), 17-40.
- Sümer, N., Lajunen, T., Özkan, T. (2005). Big Five Personality Traits as The Distal Predictors of Road Accident Involvement. G. Underwood, (Ed.), *Traffic and Transport Psychology :Theory and application* , 215-227. Elsevier
- Sümer, N., Sümer, H. C. (2005): Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği. (*Yayınlanmamış çalışma*)
- Şahin, A. (2010). Örgüt Kültürü-Yönetim İlişkisi ve Yönetimsel Etkinlik. *Maliye Dergisi*, 159, 21-35.
- Şengül, C.M. (2008). Örgüt Çalışanlarının Kişilik, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Doktora tezi). Celal Bayar Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Şeşen, H., Basım, H.N. (2010). Çalışanların Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi: İş Tatmininin Aracılık Rolü. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 37, 171-193.
- Şimşek, Ö. (2006). İnsan Dinamiği Kişilik Özelliklerinin İncelenmesine Yönelik Ölçek Geliştirme Çalışması. (Yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

- Tanrıverdi, H. (2012). Kişilik Özelliklerinin İş Değerlerine ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (2), 189-210.
- Tayfun, A. Palavar, K., Yazıcıoğlu, İ. (2008). Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 9 (4), 179-200.
- Taymur, İ., Türkçapar, M.H. (2012). Kişilik: Tanımı, Sınıflaması ve Değerlendirmesi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4 (2), 154-177.
- Tekin, Ö.A., Turan, S.N., Özmen, M., Turhan, A.A., Kökçü, A. (2012). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Çatışma Yönetimi Arasındaki İlişkiler: Ankara'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama. *Journal of Yasar University*, 27 (7), 4611-4641.
- Tiryaki, F., Aykaç, M. (2013). Farklı Kişilik Tiplerinin İncelenmesinde Yaratıcı Drama Yönteminin Kullanımına İlişkin Katılımcı Görüşleri. *Tarih Okulu Dergisi*, 16, 605-626.
- Topçu, M.K., Basım, H.N. (2012). Kişilik Özelliklerinin Psikolojik Sözleşme Algısına Etkisi: KOBİ'lerde Bir Araştırma. İstanbul Kültür Üniversitesi 8.KOBİ'ler ve Verimlilik Kongresi Bildiriler Kitabı, 6-11.
- Topcu, M.K., Basım, H.N. (2015) KOBİ'lerde Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Psikolojik Sözleşme Algısının Rolü. *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 10 (10), 861-886.
- Tortop, H.S., Çalışkan, G., Dinçer, M. (2012). Öğretmen Adaylarının Kişilikleri ile Düşünme Stilleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (19), 307-319.
- Toytok, E.H., Açıkgöz, A. (2013). Öğretmen Görüşlerine Göre Okul Yöneticilerinin Çatışma Yönetim Stilleri ile Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 1 (2), 24-36.
- Tuna, M. (2013). Örgütsel Adalet: Kamu ve Özel Sektör Kuruluşlarında Bir Araştırma. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6 (8), 997-1023.

- Turgut, H., Tokmak, İ., Güçel, C. (2012). The Effect of Employees' Organizational Justice Perceptions on Their Organizational Commitment: A University Sample. *International Journal of Business and Management Studies*, 4 (2), 21-30.
- Uğurlu, C.T., Üstüner, M. (2011). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41, 434-448.
- Ulukapı, H., Bedük, A. (2014). Örgütsel Adaletin İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Etkisi: Konya'da Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7 (31), 771-778.
- Uğurlu, B. (2012). Resmi Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ile Kullandıkları Disiplin Stilleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Uygur, A. (2009). *Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık*. Ankara: Barış Platin Yayınevi
- Uysal, H.T., Aydemir, S. (2014). Örgütsel İklimin Çalışma Psikolojisine Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 9 (2), 1557-1574.
- Ünlü, S. (2001). *Psikoloji*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Hakan, A. (Ed.). Açıköğretim Fakültesi Yayın No:710
- Wasti, S. Arzu, (2000). Meyer ve Allen'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi. Nevşehir. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 401-410.
- Wasti, S.A. (2001). Örgütsel Adalet Kavramı ve Tercüme Bir Ölçeğin Türkçede Güvenilirlik ve Geçerlik Analizi. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1, 33-50.
- Wasti, A.S., Önder, Ç. (2003). Kültürlerarası Çalışmalarda Yöntem: Örgütsel Bağlılık Yazınından Dersler. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3 (2), 125-145.
- Yağcı, K. (2007). Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Modeli Yaklaşımıyla Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ölçülmesine

Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (3), 114-129.

Yalçın, A., İplik, F.N. (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1), 395-412.

Yamuç, V.A., Türker, D. (2015). Örgütsel Stres Kaynaklarının Analizi: Bir Üretim İşletmesinde Kadın ve Erkek Çalışanlar Üzerine İnceleme. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13 (25), 389-423.

Yavuz, E. (2010). Devlet ve Özel Sektör Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılamaları Üzerine Bir Karşılaştırma Çalışması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11 (2), 302-312.

Yavuz, M. (2010). The Effects of Teachers' Perception of Organizational Justice and Culture on Organizational Commitment. *African Journal of Business Management*, 4 (5), 695-701.

Yaylı, A., Çöp, S. (2009). Türkiye ve Polonya'da Turizm Sektörü Çalışanlarının Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Algılarının Karşılaştırılması. Eskişehir. Osman Gazi Üniversitesi, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, 181-188.

Yazıcıoğlu, İ., Topaloğlu, I.G. (2009). Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1 (1), 3-16.

Yeşilyaprak, B. (1993). Kişilik Gelişiminde Ailesel Faktörlerin Etkisine İlişkin Bir Araştırma. *Aile ve Toplum Dergisi*, 3 (1), 3-16.

Yıldırım, F. (2007). İş Doyumu ile Örgütsel Adalet İlişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 62 (1), 253-278.

Yılmaz, E. (2011). Örgütsel Bağlılığa İletişimin Etkisi: Bir Örnek Olay. (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

- Yılmaz, Ö., Akgül, V. (2014). Turizm Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algısının, Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Etkisi: Gönen Örneği. *Akademik Turizm ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*. 1, 20-31.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22 (2), 455-489.
- Yücel, C., Kaynak Taşçı, S. (2008). Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 20, 685-706.
- Yürür, S. (2008), Örgütsel Adalet ile İş Tatmini ve Çalışanların Bireysel Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Analizine Yönelik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (2), 295-312.

EKLER

1.Ek-A: Anket Formu.....	162
2.Ek-B: İzin Belgesi.....	167

Ek-A: Anket Formu

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE ÖRGÜTSEL ADALET ALGISININ, ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLA İLİŞKİSİ ANKETİ

Bu anket; Türkiye'deki özel sektörde çalışanların sahip oldukları kişilik özelliklerini beş faktör modeline göre ve örgütsel adalet boyutlarını örgütsel bağlılık boyutlarına göre incelemek, yaş, cinsiyet gibi demografik değişkenlerin söz konusu kavramlar üzerindeki etkilerinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla hazırlanmıştır.

Hazırlanan anket, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde yapılmakta olan bilimsel bir çalışmaya esas teşkil etmek amacıyla uygulanacaktır.

Anketi doldurmak için 15 dakikadan fazla zamana ihtiyaç olmayacağı değerlendirilmektedir.

Sayın katılımcı,

Çalışmanın istenen amaca ulaşabilmesi için tüm soruları cevaplamanız ve her ifade için sadece bir seçenek işaretlemeniz önem arz etmektedir.

İsimlerinizin anket formuna yazılmaması nedeniyle, vereceğiniz yanıtlar kişisel olarak değerlendirilmeyecek, demografik bilgileriniz ile yanıtlarınız kimseyle paylaşılmayacaktır.

Anket sorularının "doğru" veya "yanlış" cevabı bulunmamaktadır. Günlük hayatınızda nasıl davranıyor ve düşünüyor iseniz sorulara o şekilde cevap vermeniz, sağlıklı bir analiz yapmayı sağlayacaktır.

Değerli vaktinizi ayırarak anketimize katıldığınız için teşekkür ederiz.

Ali ONURLUCAN
THK Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü

DEMOGRAFİK BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz?

Erkek Kadın

2. Yaşınız?

18-25 26-30 31-35 36-40 41-45 46 yaş ve üstü

3. Medeni durumunuz?

Evli Bekâr

4. Çocuğunuz var mı?

Evet Hayır

5. Eğitim durumunuz?

İlköğretim (ilk, orta) Lise Ön Lisans (meslek yüksekokulu)

Lisans (4 yıllık fakülte) Yüksek Lisans Doktora

6. İşletmedeki çalışma süreniz?

1-5 6-10 11-15 16-20 21-25 26 yıl ve üstü

7. Toplam çalışma süreniz?

1-5 6-10 11-15 16-20 21-25 26 yıl ve üstü

Tablo A.1: Anket Formu.

ÖLÇEK 1: Lütfen aşağıdaki ifadelere ŞU ANDA ÇALIŞTIĞINIZ KURUM AÇISINDAN ne ölçüde katıldığınızı cümle sonundaki kutuya (X) işareti koyarak belirtiniz.	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Kendimi kuruluşumda “ailenin bir parçası” gibi hissetmiyorum.					
2. Şu anda kuruluşumda kalmam mecburiyetten.					
3. Bu kuruluşun meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi hissediyorum.					
4. Mevcut işverenimle kalmak için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum.					
5. Şu anda kuruluşumdan ayrılmaya karar versem, hayatımın çoğu alt üst olur.					
6. Kuruluşuma çok şey borçluyum.					
7. Bu kuruluşun benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var.					
8. İstesem de, şu anda kuruluşumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.					
9. Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kuruluşumdan şu anda ayrılmazdım.					
10. Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak olumsuzluklardan biri de mevcut iş olanaklarımın azlığıdır.					
11. Benim için avantajlı da olsa, kuruluşumdan şu anda ayrılmamın doğru olmadığını hissediyorum.					

Tablo A.1 (Devam): Anket Formu.

ÖLÇEK 1: Lütfen aşağıdaki ifadelere ŞU ANDA ÇALIŞTIĞINIZ KURUM AÇISINDAN ne ölçüde katıldığınızı cümle sonundaki kutuya (X) işareti koyarak belirtiniz.	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
12. Meslek hayatımın kalan kısmını bu kuruluşa geçirmek beni çok mutlu eder.					
13. Kuruluşumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederim.					
14. Kuruluşuma karşı güçlü bir aitlik hissim yok.					
15. Bu kuruluş benim sadakatimi hak ediyor.					
16. Eğer bu kuruluşa kendimden bu kadar çok vermiş olmasaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
17. Bu kuruluşa kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum.					
18. Bu kuruluşu bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum.					

Tablo A.2: Anket Formu.

ÖLÇEK 2: Lütfen aşağıdaki ifadelere ŞU ANDA ÇALIŞTIĞINIZ KURUM AÇISINDAN ne ölçüde katıldığınızı cümle sonundaki kutuya (X) işareti koyarak belirtiniz.	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bana nazik ve ilgili davranırlar.					
2. İşe ilişkin kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınmaktadır.					
3. Çalışma programım adildir.					
4. Yöneticiler, işle ilgili kararlar alınmadan önce bütün çalışanların görüşlerini alırlar.					
5. Ücretimin adil olduğunu düşünüyorum.					
6. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bana saygılı davranır ve önem verirler.					
7. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, kişisel ihtiyaçlarıma karşı duyarlıdır.					
8. Yöneticiler, işle ilgili kararları vermeden önce doğru ve eksiksiz bilgi toplarlar.					
9. İş yükümün adil olduğu kanısındayım.					

Tablo A.2 (Devam): Anket Formu.

ÖLÇEK 2: Lütfen aşağıdaki ifadelere ŞU ANDA ÇALIŞTIĞINIZ KURUM AÇISINDAN ne ölçüde katıldığınızı cümle sonundaki kutuya (X) işareti koyarak belirtiniz.	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
10. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bana karşı dürüst ve samimidirler.					
11. Yöneticiler, alınan kararları çalışanlara açıklar ve istendiğinde ek bilgilerde de verirler.					
12. Bir bütün olarak değerlendirildiğinde, iş yerimden elde ettiğim kazanımların adil olduğunu düşünüyorum.					
13. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bir çalışan olarak haklarımı gözetirler.					
14. Yöneticiler, işimle ilgili kararların doğuracağı sonuçları benimle tartışırlar.					
15. İşle ilgili bütün kararlar, bunlardan etkilenen tüm çalışanlara ayırım gözetmeksizin uygulanır.					
16. Yöneticilerim, işimle ilgili kararlar için uygun gerekçeler gösterirler.					
17. İş sorumluluklarımın adil olduğu kanısındayım.					
18. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bana akla uygun açıklamalar yaparlar.					
19. Yöneticilerim, işimle ilgili alınan kararı bana net olarak açıklarlar.					
20. Çalışanlar, yöneticilerin işle ilgili kararlarına karşı çıkabilirler ya da bu kararların üst makamlarca yeniden görüşülmesini isteyebilirler.					

Tablo A.3: Anket Formu.

ÖLÇEK 3: Aşağıda sizi kısmen tanımlayan veya tanımlamayan bir takım özellikler sunulmaktadır. Lütfen verilen özelliklerin sizi ne oranda yansıttığını ya da yansıtmadığını cümle sonundaki kutuya (X) işareti koyarak belirtiniz.	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Konuşkan					
2. Başkalarında hata arayan					
3. İşini tam yapan					
4. Bunalımlı, melankolik					
5. Orijinal, yeni görüşler ortaya koyan					
6. Çekingen					
7. Yardımsever ve çıkarıcı olmayan					
8. Umursamaz					

Tablo A.3 (Devam): Anket Formu.

ÖLÇEK 3: Aşağıda sizi kısmen tanımlayan veya tanımlamayan bir takım özellikler sunulmaktadır. Lütfen verilen özelliklerin sizi ne oranda yansıttığını ya da yansıtmadığını cümle sonundaki kutuya (X) işareti koyarak belirtiniz.	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
9. Rahat, stresle kolay baş eden					
10. Çok değişik konuları merak eden					
11. Enerji dolu					
12. Başkalarıyla sürekli didişen					
13. Güvenilir bir çalışan					
14. Gergin olabilen					
15. Maharetli, derin düşünen					
16. Heyecan yaratabilen					
17. Affedici bir yapıya sahip					
18. Dağınık olma eğiliminde					
19. Çok endişelenen					
20. Hayal gücü yüksek					
21. Sessiz bir yapıda					
22. Genellikle başkalarına güvenen					
23. Tembel olma eğiliminde olan					
24. Duygusal olarak dengeli, kolayca keyfi kaçmayan					
25. Keşfeden, icat eden					
26. Atılgan bir kişiliğe sahip					
27. Soğuk ve mesafeli olabilen					
28. Görevi tamamlanıncaya kadar sabır gösterebilen					
29. Dakikası dakikasına uymayan					
30. Sanata ve estetik değerlere önem veren					
31. Bazen utangaç, çekingen olan					
32. Hemen hemen herkese karşı saygılı ve nazik olan					
33. İşleri verimli yapan					
34. Gergin ortamlarda sakin kalabilen					
35. Rutin işleri yapmayı tercih eden					
36. Sosyal, girişken					
37. Bazen başkalarına kaba davranabilen					
38. Planlar yapan ve bunları takip eden					
39. Kolayca sinirlenen					
40. Düşünmeyi seven, fikirler geliştirebilen					
41. Sanata ilgisi çok az olan					
42. Başkalarıyla işbirliği yapmayı seven					
43. Kolaylıkla dikkati dağılabilen					
44. Sanat, müzik ve edebiyatta çok bilgili olan					

V. Görüş ve Öneriler

Bu ankette yer alan konular ile ilgili veya bu konuların dışında belirtmek istediğiniz herhangi bir görüş var mı? Yanıtınız “Evet” ise, lütfen bunları aşağıdaki boşluğa yazınız.

Ek-B: İzin Belgesi

EFSANE YATAK VE ÇEKYAT İMALAT SAN.VE TİC.LTD.ŞTİ. olarak Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Programında Yüksek Lisans öğrencisi olan Ali ONURLUCAN'ın "**Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Adalet Algısının, Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: Görgül Bir Araştırma**" başlıklı tezine yapılacak uygulama aşamasını firmamızda yapılmasına gerekli izin verilmiştir. 18. 06.2014

EFSANE
YATAK ve ÇEKYAT İMALAT SAN.VE TİC.LTD.ŞTİ.
İstanbul Yolu 12 Km.Selimşahlar Köyü
Tel: 0.236. 266 42 80 - 81 MANTON
Mesir VD: 662 013 86 02 T.c.sis.No: 1432

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Ali ONURLUCAN
Uyruğu: : T.C.
Doğum Yeri ve Tarihi : Manisa 01.10.1972
Medeni Hali : Evli
Adres: : Eryaman / Etimesgut / ANKARA
E-Posta Adresi : onurlucan90@gmail.com
İletişim (Telefon) : 0 312 456 4570

EĞİTİM

Lise : : Manisa Endüstri Meslek Lisesi 1989
Lisans : : Anadolu Üniversitesi 2002
Yüksek Lisans : : Türk Hava Kurumu Üniversitesi 2015

MESLEKİ DENEYİM

Bir kamu kurumunda 25 yılı aşkın süredir yönetici, yönetici asistanı ve elektronik teknisyeni olarak görev yapmaktayım.

YABANCI DİL

İngilizce