

T.C.
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANA BİLİM DALI
ENDÜSTRİ VE ÖRGÜT PSİKOLOJİSİ

**ÇALIŞANLARIN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN VE
KİŞİSEL DEĞERLERİNİN, İŞ DEĞERLERİNE VE
ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA OLAN ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Egemen DEMİRTAŞ

081107101

İstanbul, Haziran 2011

T.C.
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANA BİLİM DALI
ENDÜSTRİ VE ÖRGÜT PSİKOLOJİSİ

**ÇALIŞANLARIN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN VE
KİŞİSEL DEĞERLERİNİN, İŞ DEĞERLERİNE VE
ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA OLAN ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Egemen DEMİRTAŞ

081107101

Danışman Öğretim Üyesi:

Yrd. Doç. Dr. Levent ÖNEN

İstanbul, Haziran 2011

TEZ ONAY SAYFASI

TARİH: .../.../2011

T.C. MALTEPE ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

..... ait “ Çalışanların Kişilik Özelliklerinin ve Kişisel Değerlerinin, İş Değerlerine ve Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi ” adlı çalışma, jürimiz tarafından

Anabilim Dalı'nda YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

(İmza)

Başkan

Akademik Unvanı, Adı Soyadı

(İmza)

Üye.....

Akademik Unvanı, Adı Soyadı (Danışman)

(İmza)

Üye.....

Akademik Unvanı, Adı Soyadı

ÖZET

Bu araştırma; çalışanların kişilik özelliklerinin ve kişisel değerlerinin, iş değerlerine ve örgütsel bağlılığa olan etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Amaç doğrultusunda; kişisel bilgi formu, beş faktör kişilik testi, kişisel değerler testi, iş değerleri ve örgütsel bağlılık testlerinden oluşan anket formu, İstanbul ilinde bankacılık sektöründe faaliyet gösteren 180 kişiye 2011 yılı mayıs ayı içerisinde uygulanmıştır.

Anketlerden elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 17.0 istatistik programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Araştırmaya katılanların kişisel özelliklerinin belirlenmesinde yüzde ve frekans analizinden, çalışanların kişilik özellikleri ve kişisel değerleri ile iş değerleri ve örgüte bağlılıkları arasında ilişkinin belirlenmesinde korelasyon analizinden, çalışanların kişilik özellikleri ve kişisel değerlerinin iş değerlerine ve örgütlerine olan bağlılıklarına etkisini incelemek için regresyon analizinden faydalanılmıştır. Ayrıca; çalışanların kişisel özelliklerine göre kişilik özellikleri, kişisel değerleri, iş değerleri ve örgüte bağlılıklarının farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesinde t testi, tek yönlü anova testi ve tukey testlerinden faydalanılmıştır.

Araştırma sonucunda; çalışanların geçimlilik, duygusal dengesizlik ve gelişime açıklık kişilik özelliklerine sahip olma düzeylerinin işlerine verdikleri değer düzeyini istatistiksel olarak etkilemediği bulunmuştur. Dışa dönüklük ve sorumluluk kişilik

özelliklerinin işlerine verdikleri değeri pozitif yönde etkilediği, çalışanların kişilik özelliklerinin örgüte olan bağlılık düzeylerini istatistiksel olarak etkilemediği, kişisel değerlerinin ise örgüte olan bağlılıklarını pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kişilik özellikleri, iş değeri, kişisel değerler, örgütsel bağlılık

ABSTRACT

This study was conducted with the aim to evaluate the effect of employee five factor personality traits and personal values over work values and organizational commitment.

In accord with this aim, a questionnaire comprising personal information form, five-factor personality test, personal values test, work values test and organizational commitment tests was performed to 180 people employed in banking business sector in Istanbul during the month of May 2011.

All data obtained from the questionnaires were analyzed using SPSS 17.0 statistical software. In order to determine the participants' personality traits, percent and frequency analyses were employed. The relationship between employees' personality traits, personal values, work values and organizational commitment was determined using correlation analyses. Regression analyses were employed to investigate the effect of personality traits and personal values over work values and organizational commitment. In addition, t-test, one-way anova test and tukey tests were used to examine whether employees' personal values, work values and organizational commitment may be differentiated according to the personality traits.

The findings of this study revealed that the employees' compatibility, emotional instability and being receptive to development personality traits did not statistically

affect their work values. Extraversion and responsibility traits positively affected their work values while no effect of personality traits were found over organizational commitment. Notably, personal values were found to positively affect the employees' organizational commitment.

Keywords: Personality traits, work values, personal values, organizational commitment

İÇİNDEKİLER

ÖZET	iii
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER.....	vii
KISALTMALAR.....	x
TABLolar LİSTESİ	xi
BİRİNCİ BÖLÜM	1
1. GİRİŞ	1
1.1. Kişilik Özellikleri.....	5
1.1.1 Kişilik Tanımı ve Kavramı	5
1.1.2 Kişiliğin Oluşmasında Etkili Olan Faktörler	7
1.1.3 Kişilik Kuramları.....	10
1.1.3.1 Psikoanalitik Kuramlar	10
1.1.3.2 Sosyo-Psikolojik Kuramlar	11
1.1.3.3 Özellik (Trait) Kuramı.....	13
1.2. Değerler	19
1.2.1 Değerin Tanımı	19
1.2.2 Değerlerin Sınıflandırılması.....	21
1.2.3 Değerlerin İşlevi	25
1.2.4 Değerlere Yakın Kavramlar	26
1.2.4.1 Değer ve İnanç	26

1.2.4.2	Değer ve Tutum.....	27
1.2.4.3	Değer ve Sosyal Normlar.....	28
1.2.4.4	Değer ve İdeoloji.....	28
1.2.4.5	Değer ve İhtiyaç	29
1.2.5	İş Değerleri.....	30
1.2.6	İş Değerlerinin Sınıflandırılması.....	31
1.3.	Örgütsel Bağlılık	35
1.3.1	Örgütsel Bağlılığın Tanımı	35
1.3.2	Örgütsel Bağlılığın Önemi.....	36
1.3.3	Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları	37
1.3.4	Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	42
1.3.4.1	Kişisel Faktörler	42
1.3.4.2	Örgütsel Faktörler	46
1.3.5	Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	50
1.4.	Araştırmanın Amacı	54
1.5.	Araştırmanın Önemi.....	55
1.6.	Hipotezler	55
İKİNCİ BÖLÜM	57	
2. YÖNTEM.....	57	
2.1.	Örneklem	57
2.2.	Veri Toplama Araçları.....	57
2.3.	İşlem	59
2.4.	Verilerin İstatistiksel Analizi	59
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	61	
3. BULGULAR.....	61	

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	103
4. SONUÇ VE TARTIŞMA	103
5. KAYNAKLAR	113
6. EKLER	120

KISALTMALAR

Akt	:	Aktaran
Ark	:	Arkadaşları
b.t	:	Belirtilmemiş tarih
TDK	:	Türkiye Dil Kurumu
vb	:	Ve benzeri

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1.1. 20 Özellikli Derecelendirme Ölçeğine Dayalı Faktör İsimleri ve Betimlemeleri	15
Tablo 1.2. Rokeach' a Göre Değerlerin Sınıflandırılması	22
Tablo 1.3. Değer Boyutları ve Tanımları.....	24
Tablo 1.4. Araştırma Modeli	55
Tablo 3.1. Demografik Özellikler	61
Tablo 3.2. Çalışanların Kişilik Özellikleri ve Kişisel Değerleri İle İş Değerleri ve Örgüte Bağlılıkları Arasında İlişkiyi İncelemek İçin Korelasyon Analizi	63
Tablo 3.3. Çalışanların Kişilik Özellikleri ve Kişisel Değerlerinin İş Değerlerine Etkisini İncelemek İçin Regresyon Analizi	66
Tablo 3.4. Çalışanların Kişilik Özellikleri ve Kişisel Değerlerinin Örgüte Bağlılıklarına Etkisini İncelemek İçin Regresyon Analizi	67
Tablo 3.5. Çalışanların Dışa Dönüklük ve Kişisel Değerleri Durumunun İş Değerlerine Etkisini İncelemek İçin Twoway Analizi	68
Tablo 3.6. Çalışanların Sorumluluk ve Kişisel Değerleri Durumunun İş Değerlerine Etkisini İncelemek İçin Twoway Analizi	68
Tablo 3.7. Çalışanların Açıklık ve Kişisel Değerleri Durumunun İş Değerlerine Etkisini İncelemek İçin Twoway Analizi	69
Tablo 3.8. Çalışanların Kişilik Özellikleri, Kişisel Değerleri, İş Değerleri ve Örgüte Bağlılıklarının Cinsiyet İle İlişkisi	70
Tablo 3.9. Çalışanların Kişilik Özellikleri, Kişisel Değerleri, İş Değerleri Ve Örgüte Bağlılıklarının Medeni Durum İle İlişkisi	72
Tablo 3.10. Çalışanların Kişilik Özellikleri, Kişisel Değerleri, İş Değerleri Ve Örgüte Bağlılıklarının Çocuk Durumu İle İlişkisi	75
Tablo 3.11. Çalışanların Kişilik Özellikleri, Kişisel Değerleri, İş Değerleri ve Örgüte Bağlılıklarının Yaş İle İlişkisi	77

Tablo 3.12. Çalışanların Kişilik Özellikleri, Kişisel Değerleri, İş Değerleri ve Örgüte Bağlılıklarının Eğitim Durumu İle İlişkisi.....	80
Tablo 3.13. Çalışanların Kişilik Özellikleri, Kişisel Değerleri, İş Değerleri ve Örgüte Bağlılıklarının Toplam İş Tecrübesi İle İlişkisi	83
Tablo 3.14. Çalışanların Kişilik Özellikleri, Kişisel Değerleri, İş Değerleri ve Örgüte Bağlılıklarının Şirkette Çalışma Süresi İle İlişkisi	87
Tablo 3.15. Çalışanların Kişilik Özellikleri, Kişisel Değerleri, İş Değerleri ve Örgüte Bağlılıklarının Pozisyon İle İlişkisi	91
Tablo 3.16. Çalışanların Kişilik Özellikleri, Kişisel Değerleri, İş Değerleri ve Örgüte Bağlılıklarının Çalışılan Bölüm İle İlişkisi	94
Tablo 3.17. Çalışanların Kişilik Özellikleri, Kişisel Değerleri, İş Değerleri ve Örgüte Bağlılıklarının Gelir Düzeyi İle İlişkisi	98
Tablo 3.18. Çalışanların Kişilik Özellikleri, Kişisel Değerleri, İş Değerleri ve Örgüte Bağlılıklarının Çalışma Şekli İle İlişkisi.....	101

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ

Günümüz işletmeleri endüstrideki gelişimlerle birlikte eleman seçimine daha çok önem vermeye başlamışlardır. Buradaki amaç ise doğru işe doğru kişinin seçilmesidir. Eleman seçimlerindeki hatalar işletmelere ağır yükler getirmektedir. Bu gibi harcamalardan kurtulmak isteyen işletmeler seçimler için uzmanlara başvurmaktadırlar. Fakat bu çözüm dahi zaman zaman yetersiz kalmaktadır. Çünkü pek çok uzman görüşmelerdeki gözlemlerine güvenmekte fakat kişilik ve yeterlilikle ilgili testlere başvurmamaktadır. Bu durumu bazı kurumsallaşmış büyük şirketlerde dahi gözlemlemek mümkündür. Bu konudaki genel varsayım; kişinin işi ile kişiliği arasında tam bir bağlantı kurulamayacağı, çalışanın kişilik özelliklerini ortaya çıkarmadan da işini başarı ile yerine getirebileceğidir. Ne yazık ki bu varsayım gerçekte örtüşmemektedir. Gerçekte olan ise; insanın sosyal bir varlık olması ve iş yerinde dahi iş arkadaşları, üstleri ve astları ile sık sık iletişimde bulunması nedeniyle, çalışanın kişilik özelliklerini işine ve iş arkadaşlarına yansıttığı ya da duygusal işçilik (emotional labor) kullandığıdır. İşe uygun kişilik özellikleri olmayan çalışan, yaptığı işten hoşnut olmayacak, kişisel bir doyum sağlamayacak ve bu nedenle de mutsuz olacaktır. Bu durumun ise çevresine ve verimine/performansına

yansıyacağı ise şüphesizdir. Öte yandan duygusal işçilik kullanan, başka bir deyimle iş yerinde bir role bürünen çalışan ise bu durumda stres ve kabullenilmemişlik duygusu yaşayacaktır. Bu durum ise çalışanın iş dışı yaşamını etkileyecek ve dolaylı yoldan, zaman içinde iş yaşamına yansiyarak yaptığı işten hoşnutsuz olmasına ve verimsizleşmesine yol açacaktır.

Günümüzde insan ve insana verilen değer önplana çıkmakta ise de, işletmelerin “insana uygun iş” anlayışıyla hareket etmeleri mümkün değildir. Bu yüzden işletmeler “işe uygun insan” anlayışını benimsemektedirler. Bu uygunluğun ölçümünde kişilik büyük önem taşımaktadır.

Kişilik araştırmacılarının gösterdiği gibi, bireysel özelliklerin anlaşılır tanımlarından biri de beş büyük faktördür(Costa ve McCrae, 1992). Kişilikle ilgili kavramların hiyerarşik bir yapının çatısını oluşturacak beş büyük faktör altında toplanabileceğine ilgili araştırmacılar tarafından ortaya konmuştur (Somer, 1998). Bu beş faktör genellikle Dışadönüklük, Yumuşak Başlılık/Geçimlilik, Öz-Denetim/Sorumluluk, Duygusal Tutarsızlık, Gelişime Açıklık olarak tanımlanmaktadır. Dışadönüklük boyutu topluluğu sevme, girişkenlik, heyecan arama, sıcaklık ve aktiviteyi işaret eder (Costa ve McCrae, 1992). Yumuşak başlılıkla ilgili kişilik özelliklerini, kibarlık, esneklik, güven, işbirliğine açıklık, affetme, merhametlilik, empati, yumuşak kalplilik ve hoşgörü olarak açıklamıştır (Costa ve McCrae, 1992). Araştırmacılar, dışadönüklüğün daha çok sosyal uyaranların niceliğiyle, yumuşak başlılığın ise ilişkilerin niteliğiyle ilgili olduğunu belirtmektedir. Sorumluluk ile ilgili kişilik özelliklerinin hem güvenilirliği (dikkatli, titiz, sorumluluk, organizasyon, planlı, iş bilir) hem de iradeyi (sıkı çalışma, başarıya odaklanma, azim) yansıtmaktadır (Costa ve McCrae, 1992). Duygusal dengesizlik bir kişinin yaşadığı endişe, kızgınlık,

sıkıntı, düşünmeden hareket etme, güvensizlik ve depresyonu ifade eder (Costa ve McCrae, 1992). Deneyime açıklık ile ilgili kişilik özellikleri hayal gücü, merak, özgünlük, fikirlere açıklık ve sanata duyarlılık olarak belirtilmiştir (Costa ve McCrae, 1992).

Kişilik faktörleri eleman seçiminde önem taşımasına rağmen tek başlarına yetersiz kalmaktadırlar. Kişilik faktörleri bize genel bir çerçeve vermekte fakat olaylar karşısındaki davranışları öngörememektedir. Bu yüzden tek başına kişilik testleri sadece “problemsiz” eleman seçmeyi sağlamakta fakat uygunlukla ilgili net bir bilgi verememektedir. Bu nedenle araştırmacılar kişisel değerleri araştırmaya başlamışlar ve yirmi bir tane kişisel değer belirlemişlerdir.

Bu değerlerin kişinin iş değerlerinin oluşumunda ve değişiminde etkili olduğu düşünülmektedir. İş değerleri üzerine önemli ölçüde literatür bulunmasına rağmen, araştırmacılar iş değerlerinin ne oldukları ve nasıl ölçülmeleri gerektiği konusunda tam bir uzlaşmaya varamamışlardır. İş değerleri araştırmacılar tarafından bazen kültürel değerler içinde düşünülmekte, bazen ise kişisel değerler olarak düşünülmektedir. Değerler, düşünce ve hareket doğuran ölçütler veya standartlar olarak sunulan bir takım güdüler olarak tanımlanmaktadır. Değerler üzerinde yapılan araştırmanın asli hedefi, öncelikli olarak çalışanların alışkanlıkları, davranışları sosyal rol ve deneyimleriyle alakalı olan durumları keşfetmektir. Literatürde yaygın olarak kullanılan temel değer grupları ise üç grup altında toplanmaktadır, bunlar; İçsel(kendi kendine gerçekleştirme değerleri), Dışsal (güvenlik ya da gerekli değerler), Sosyal ya da ilişkisel değerlerdir.

Türkiye’de yapılan araştırmalarda kişilik ile iş değerleri arasında ilişkiye bakıldığında -mavi yakalı çalışanlarda- aralarındaki korelasyon 0,01 anlamlılık

düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Cook, Hepworth ve Warr, (1981) de aynı araştırmayı yapmış ve benzer sonuçlara ulaşmıştır.

Kişilik, kişisel değerler ve iş değerleri, kişinin iş yaşamına bakış açısıyla ilgili bilgi sağlamaktadır. Bu bakış açısı eğer örgüt kültürü ile uyumluysa örgütsel bağlılığın oluşması için uygun bir zemin olduğu düşünülebilir. Bağlılık, belli bir varlığa karşı geliştirilen duygusal bir yönelme, sosyal bir birimle - ki bu sosyal birim; örgüt, örgütün alt sistemleri, çevre, aile, meslek vb. olabilir- özdeşleşme olarak tanımlanmaktadır (Meyer ve Allen, 1984). Bir kavram olarak bağlılık; toplum duygusunun olduğu her yerde var olup, toplumsal içgüdünün duygusal bir anlatım biçimidir. Kölenin efendisine, memurun görevine, askerin yurduna sadakati anlamındaki bağlılık, eski söyleniş şekliyle sadakat, sadık olma durumunu anlatmaktadır. Bağlılık; bir kişiye, bir düşünceye ya da bir kuruma karşı gösterilen ve yerine getirmek zorunda olunan bir yükümlülüğü ifade etmektedir (Balay, 2000). Örgüte bağlılık gösteren bir çalışan; “Örgütle arasındaki ilişki, nasıl olursa olsun orada kalan, işe düzenli gelen, günün tümünü çalışarak geçiren, şirketin varlığını koruyan ve şirketin hedeflerini paylaşan biri” şeklinde ifade edilmektedir (Meyer ve Allen, 1997). Kuşkusuz bir çalışanın, örgüte bağlılık gösterebilmesi için; örgütteki uygulamaların, değerler hiyerarşisinin ve örgüt kültürünün, bireyin bakış açısıyla uyumlu olması gerekmektedir (İbicioğlu, 2000).

Kişilik, kişisel değerler, iş değerleri ve örgütsel bağlılık birbirlerini etkileyen faktörlerdir. Birbirlerini nasıl etkilediklerinin araştırılması eleman seçimi yönünden önemlidir.

1.1. Kişilik Özellikleri

1.1.1 Kişilik Tanımı ve Kavramı

Kişilik kavramı geçmişten günümüze davranış bilimleri, psikoloji, pazarlama gibi değişik bilim dallarında farklı şekillerde ele alınmıştır. Kişilik çok yönlü ve karmaşık bir kavram olduğu için kişiliğin tanımı konusunda fikir birliğine varılamamıştır (Şimşek, 2006).

Davranışsal açıdan kişilik, bireyin zihinsel, bedensel ve ruhsal özelliklerinde görülen farklılıklardır (Eroğlu, 2000).

Davranış bilimcileri kişiliği açıklarken toplumsal kişilik ve özel kişilik kavramları üzerinde durmuşlardır. Toplumsal kişilik kavramı içerisinde, anlam ifade eden hareketler ve üslup, bireyin genel hali, tehdit edici durumlara tepki gösterme şekli, tutumlar vb. değişkenler yer almaktadır. Özel kişilik kavramı içinde ise başkalarıyla paylaşılamayan düşünce ve yaşantılar bulunmaktadır (Atkinson, Atkinson ve Hilgard, 1995).

Davranış bilimcilerine göre bireyler 'kendilerine özgü kişilik' geliştirip bu buna uygun biçimde davranmaktadırlar. Kendini genç, sportif, dışa dönük gören ve çevresince bu şekilde tanımlandığını düşünen kişiler modayı ve yenilikleri yakından takip etmektedirler. Kendini yaşlı, çökmüş, toplum dışı kalmış olarak tanımlayan kişiler ise tamamen farklı bir şekilde davranmaktadırlar (Karafakıoğlu, 2005).

Psikolojik olarak kişilik söz konusu olduğu zaman bireyin bütün özellikleri anlatılmak istenmektedir (Eroğlu, 2000).

Psikologlara göre ise kişilik bireyin özel ve ayırıcı yanlarını içermektedir. Özeldir, çünkü bireyin sıklıkla yaptığı ya da tipik davranışlarını temsil etmektedir. Ayırt edicidir, çünkü bu davranışlar kişiyi başkalarından ayırmaktadır. Kısacası psikologlar kişilikten söz ettiklerinde genellikle bireysel farklılıklarla ilgilenmektedirler (Morgan, 1999).

Kişilik kavramı pazarlama alanında da önemli yeri olan bir kavramdır. Çünkü her bireyin satın alımını etkileyen farklı bir kişiliği bulunmaktadır (Zikmund ve D'Amico, 1996).

Tüketicilerin kişilik özellikleri onların algılarını ve satın alma davranışlarını etkilemektedir. Yapılan çalışmalarda, kişiliğin çeşitli ürün ve hizmetlerin satın alınmasında rol oynadığı saptanmıştır (Kotler ve ark., 1999).

Ayrıca kişiliğin bir reklâmı sevme, satın almaya karar vermek için toplanacak bilgilerin türleri ve toplama yöntemleri, toplanan bilgiyi işleme ve ikna olunabilirlik üzerinde etkili olduğu görülmüştür (Odabaşı ve Barış, 2002).

Pazarlamacılar için, tüketici kişiliklerinin tüketime yaklaşımları açısından gruplandırılması önemlidir. Örneğin, pazarda, yeniliklerin kabulünde ve yayılmasında öncülük eden, anlayışlı ve geçimli tüketiciler olduğu gibi, liderlik özelliği olmayan ancak pazarlıkçı, hesapçı ve uyanık, aynı zamanda işbirliğine açık oldukları izlenimini veren tüketiciler de bulunabilmektedir. Bir başka grupta ise işbirliğine gönülsüz olmasının yanı sıra satın almaya olumsuz yaklaşan, risk almak istemeyen ve hırçın kişilikte tüketiciler bulunabilmektedir. Bütün bu özellikleri ve tüketicilerin satın alma davranışlarına yansımalarını anlamaya çalışmak pazarlama yöneticileri için büyük yararlar sağlamaktadır (Altunışık ve Özdemir, 2006).

Çeşitli bilim dallarında farklı şekilde kavramlaştırılan kişilik kavramının tanımı ile ilgili birçok örnek verilebilir; Kişilik 'bireyin yaşama biçimi'dir (Dubrin, 1994). Kişilik, bir bireyin çeşitli durumlara verdiği tutarlı tepki şeklidir (Bovee, Houston ve Thill, 1995). Kişilik, günlük olaylara tepki verme şeklini ifade etmektedir (Davies, 1998). Kişilik, bireyin diğer kişilerin yanında gösterdiği davranış özellikleridir (Morgan, 1999). Kişilik, bireyin çevresine özgün ve farklı bir biçimde uyumunu belirleyen psikofiziksel sistemlerin dinamik bir bütünleşmesidir (Güney, 2000). Kişilik, insanları tanımlayan ve tanıtan, tahmin edilebilir davranışlar setidir (Aghae ve Ören, 2004). Kişilik, bir bireyi diğerinden ayıran, zihinsel, duygusal ve davranışsal özelliklerin tamamıdır (Ordun, 2004).

Yapılan kişilik tanımları incelendiğinde çeşitli bilim dallarındaki araştırmacıların genellikle kişiliğin birtakım özelliklerini dikkate aldıkları görülmektedir. Kişiliğin özelliklerini ise şöyle sıralayabiliriz; kişilik, doğuştan getirilen ve sonradan kazanılan özelliklerden oluşmaktadır; sosyal ortam içinde sergilenen davranışların toplamıdır; planlı bir şekilde oluşturulan bir çevrenin ortaya çıkardığı bir olgudur; bedensel ve zihinsel özelliklerin toplamından oluşmaktadır; davranışlara yön vermekte ve idare etmektedir; belirli zaman dilimleri içindeki davranışların bütünleşmesinden oluşmaktadır ve bireysel dengenin oluşturduğu bir bütündür (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2005).

1.1.2 Kişiliğin Oluşmasında Etkili Olan Faktörler

Bireyin kişiliği değerlendirilirken birçok faktörün dikkate alınması gerekmektedir. Çünkü kişilik doğuştan gelen potansiyel, eşsiz deneyimler ve sosyo-kültürel etkilerle şekillenmektedir (Chisnall, 1995).

Kişiliğin oluşmasında rol oynayan faktörleri dört ana grup içerisinde incelemek mümkündür. Bu faktörler şunlardır; bedensel (fizyolojik-biyolojik) faktörler, sosyokültürel faktörler, aile faktörü, sosyal yapı-sosyal sınıf ve diğer faktörler.

Bedensel (fizyolojik-biyolojik) faktörler: Kişiliği oluşturan temel faktörlerden birincisi bedensel ya da fizyolojik faktörlerdir. Kişilerin fizyolojik yapı ve özellikleri ile kişilik yapıları ve kişiliğin davranışsal yönü arasında ilişki bulunmaktadır. Kişilik ile ilgili çalışmalar yapan bazı kuramcılar, bireyin cinsiyeti, yaşı, bedensel yapısı ile kişiliği arasında ilişki olduğunu ileri sürmektedirler. Bireyin cinsiyetine göre yapabileceği ya da yapamayacağı davranışları kişiliğin oluşmasında etkili olmaktadır. Cinsiyet kadar yaş da kişiliği etkilemektedir. Toplumun farklı yaş gruplarından beklentileri farklıdır. Bu nedenle kişiler yaşlarına göre toplumun beklentilerini karşılayacak davranışlar sergilemektedirler. Bu durum da kişilik özelliklerinin ortaya çıkmasına katkıda bulunmaktadır. Bireyin vücut yapısı da kişiliği üzerinde etkilidir. İlk kişilik kuramlarından birinde bireyler vücut yapılarına dayalı olarak üçe ayrılmış ve bu vücut tipleri ile kişilik özellikleri arasında bağ kurulmuştur. Buna göre kısa boylu ve tombul bir kişinin girişken, rahat ve yumuşak huylu olduğu; uzun, zayıf bir kişinin sakin, kontrollü, sıkılgan olduğu ve yalnızlıktan hoşlandığı; kasları gelişmiş, iri yapılı bir insanın ise gürültülü, saldırgan ve fiziksel olarak aktif olduğu tespit edilmiştir. Ancak cinsiyet, yaş, bedensel yapı gibi kalıtsal özelliklerin kişiliği etkileme derecesi bireyden bireye değişmektedir. Yani kalıtsal özellikler kişiliği her bireyde aynı ölçüde oluşturmamaktadır (Yakut, 2006).

Sosyo-kültürel faktörler: Kişilik sadece kalıtsal faktörler tarafından belirlenemez (Güney, 2000). Bütün insanlar hem kalıtımın hem de sosyal çevrenin ortak eserleridir. Kalıtım ve çevre şartları arasındaki karşılıklı etkileşme sonucunda

meydana gelen gelişmeyle birlikte olgunlaşarak belirli bir kişilik özelliği kazanmaktadırlar. Çevre şartları içerisinde insanları en fazla etkileyen faktör, fertlerin içinde yaşadıkları toplumun sosyo-kültürel özellikleridir. Her fert, kendi kültüründen yoğun bir şekilde etkilenmektedir. Çoğu zaman da fertlerin bazı kişilik özellikleri, seçme şansı olmadığı için kendi kültürünün çeşitli unsurlarıyla şekillenmektedir (Eroğlu, 2000).

Aslında kişiliğin bazı yönleri kültürel yapının bir fonksiyonu olarak ortaya çıkmaktadır. Bazı davranışsal özellikler ise kültürel yapıyla birlikte değişip gelişmektedir. Yemek yeme, giyinme şeklindeki değişimler ve bunun kişilik üzerindeki etkisi düşünüldüğünde kültür-kişilik ilişkisi daha açık bir biçimde görülmektedir (Yakut, 2006).

Aile faktörü: Kişiliğin biçimlenmesinde en önemli çevresel faktör ailedir (Kültür, 2006). Bireylerin sosyo-kültürel değerleri ilk öğrenmeye başladıkları yer aile ortamıdır. Çocuklar hem sosyo-kültürel değerleri ve tutumları hem de özel bazı davranış biçimlerini, anne babayı örnek alarak öğrenmektedirler. Çocuklar yetişirken, anne babanın birçok kişilik özelliklerini, ahlâki ve kültürel standartlarını taklit ederek öğrenirler.

Sosyal sınıf ve sosyal yapı faktörü: Toplumsal yaşamda bireylerin ait oldukları sosyal sınıflar ve içinde buldukları alt kültürler de kişiliğin oluşmasında etkilidir. Toplumun kültürel yapısı, kişiliğin genel olarak kabul edilen yönlerini oluşturmaktadır. Her toplumun kültürel yapısı farklı birçok alt kültürden meydana gelmiştir. Bu farklı alt kültürler değişik grupların ve buna bağlı olarak farklı kişilik tiplerinin oluşmasına neden olmaktadır. Bireyin ait olduğu sosyal sınıf da, onun

eğitim imkânlarını, yaşama biçimini, düşünce ve eğilimlerini, tüketim biçimlerini ve kişilik özelliklerini etkilemektedir (Güney, 2000).

Diğer faktörler: Kişiliğin oluşumunda, insanın içinde doğup büyüdüğü coğrafyanın da etkisi vardır. Coğrafi çevre içerisinde iklimin, tabiat ve yaşanan bölgenin fiziki şartlarının kişilik özellikleri üzerinde belirgin etkileri vardır (Kültür, 2006). Kişiliğin oluşmasında sayılabilecek bu faktörlerin dışında kalan diğer faktörler ise kitle yayın organları, kitaplar, dergiler, medyadır. Bunların kişilik üzerindeki etkileri giderek artmaktadır.

1.1.3 Kişilik Kuramları

Kişilik konusunda birçok kuram geliştirilmiştir. Bunlar içerisinde en tanınmış olanları psikoanalitik kuramlar, sosyo-psikolojik kuramlar ve trait (faktör) kuramlarıdır.

1.1.3.1 Psikoanalitik Kuramlar

Psikanalitik hareket, öncelikle Freud, ardından da onun öğretileri üzerinde odaklanan oldukça kişisel bir harekettir. Freud'un geliştirdiği bu sistem kendi yaşantısıyla yakından ilişkili olmakla birlikte büyük ölçüde otobiyografiktir (Schultz ve Schultz, 2007).

Psikoanalitik teoriler ve Freud felsefesi sadece psikolojiyi değil edebiyat, sosyal bilimler ve tıp, hatta pazarlamayı bile etkilemiştir.

Freud'a göre kişilik, id, ego ve süper ego olmak üzere üç ana sistemden oluşmaktadır. Kişiliğin bütününi oluşturan bu bölümlerin her biri, kendilerine ait işlevleri, özellikleri, yapıları, çalışma sistemleri, canlılıkları ve düzenekleri

olmalarına rağmen, birbirleri ile çok yakın etkileşime girerler (Hall, Lindzey ve Campbell, 1998).

İd: Kişiliğin ilkel bölümüdür ve güdülerden kaynaklanan enerjiyle doludur. Zevk ilkesi egemendir. Dürtülerden en baskını cinsellik ve saldırganlıktır. Arzu ve isteklerin hemen anında yerine getirilmesini ister.

Süper ego: İd'in isteklerine hiç bir yerde hiç bir zaman hiç bir şekilde diye karşı koyar. Toplumun değer yargılarından oluşur. Süper ego (üst ben) “vicdan” ve “ego ideali”ni kapsar. Ego ideali insanın nasıl bir kimse olmak istediğidir.

Ego: kişiliğin çevre ile oluşan bilinçli yanıdır ve “nerede, ne zaman, ne şekilde” davranılması gerektiğine karar verir. İd ve süper egonun çatışmasına çözüm bulmaya çalışır. Ego'ya “iki efendinin isteğini yerine getirmeye ve dengelemeye çalışan uşaktır.” denir. Gerçek ilkesine göre çalışır. “id” nefis, “süper ego” vicdan ve “ego” da düşünce olarak adlandırılmaktadır (Göksu, b.t.).

Freud kişiliği bir buzdağına benzetmektedir. Kişiliğin büyük bir bölümü, tıpkı bir buzdağın su yüzeyinin altında kalan büyük parçası gibi, farkındalık seviyesinin üstünde kalmaktadır. Diğer bir deyişle Freud en önemli kişilik süreçlerinin çoğunun farkındalık düzeyinin üstünde gerçekleştiğine inanmıştır (Tsai, 2003).

1.1.3.2 Sosyo-Psikolojik Kuramlar

Sosyo-psikolojik kuramların önde gelen isimleri Alfred Adler, Karen Horney, Eric Fromm ve Carl Jung'dır. Bu kuramcılar aslında Freud'cu olmalarına karşın bazı yönleriyle ondan ayrılmaktadırlar. Sosyo-psikolojik kuramcılara göre; kişiliğin oluşmasında sosyal değişkenler biyolojik değişkenlere göre daha önemli rol oynamaktadır ve bilinçli güdüler, bilinçsiz güdülere göre daha önemlidir.

Sosyo-psikolojik kuramlar, davranışın çevresel ya da durumsal önemini vurgulamaktadır. Kuramlara göre davranışı tahmin edebilmek için, bireyin özelliklerinin, durumun özellikleriyle nasıl etkileşimde bulunduğunu bilmek gerekmektedir (Atkinson ve ark., 1995).

Adler (2007), amaca dönük ve bütünlüğü olan yaratıcı benlik anlayışına dayanan bir kişilik kuramı oluşturmuştur. Adler'e göre, benliğin bütünlüğü bireyin "hayat tarzı"dır. Hayat tarzı, bireyin kendisinin yarattığı bir şeydir. Tüm ruhsal süreçler hayat tarzının etkisi altındadır. Bireyin kişiliği, davranış, duygu ve bilişsel süreçlerden etkilenir (Akt: Akyıldız ve Kayalar, 2003).

Jung, temel olarak aldığı içedönük ve dışadönük kişilik tiplerini duyum, duygu, sezgi ve düşünme gibi işlevlerine göre (dışadönük duyumsal, içedönük duyumsal, dışadönük duygusal, içedönük duygusal, dışadönük sezgisel, içedönük sezgisel, dışadönük düşünen, içedönük düşünen tarzında toplam sekiz kişilik)değerlendirmektedir. Kişinin içinde bulunduğu ortama, zihinsel gelişmelere göre bu işlevlerden biri ön plana geçmektedir. Böylece ağırlık kazanan işlev, kişinin bilinçli yanını oluşturmaktadır. Gölgede kalan işlev ise diğerine yardımcı olmaktadır. Geriye kalan iki işlevden birisi arada sıkışmış, sonucusu ise, gelişmeyerek, denetim dışı kalmıştır (Hazar, 2006).

Horney de Jung ve Adler gibi sosyal ilişkilerin önemine dikkat çekmiştir. Horney'e göre, kişiliğin temel elemanı endişe ve korkudur. Her birey endişelerini ve korkularını yenmek amacıyla faaliyette bulunmaktadır. O'na göre, bireyin temel amacı, tehlikeden uzak ve emniyet içinde bir yaşam sürmektir. Birey korkmadan

yaşamak istemektedir. Korku ve güvenlik aynı temel ihtiyacın iki kutbudur. Birey güvenlik aramakta, korkudan kaçmaktadır (Eren, 2004).

1.1.3.3 Özellik (Trait) Kuramı

Trait kuramı kişiliği ölçmede en çok kullanılan kuramdır. Bu kurama göre kişilik, bireyin sahip olduğu özellikler tarafından belirlenen bir yapıdır. Trait, davranışın özellikleri ve ayırıcılığı olarak tanımlanmaktadır. Trait kuramının varsayımı bazı kişilik özelliklerinin kişilik testleriyle ölçülebileceğidir. Yapılması gereken şey amaca uygun “en doğru” özelliklerin seçimidir (Morgan, 1999).

Özellik yaklaşımı, bireyin kişiliğini, temel özelliklerinin bir sentezi olarak görmektedirler. Bu özelliklerin bilinmesiyle bireyin kişiliği de öğrenilmiş olacaktır. Böylece, kişilik testleri ve dereceleme ölçekleri ile ölçülebilecek belirli sayıdaki bir takım özelliklerin bir araya getirilmesi gerekmektedir. Bu özellikler daha çok birbirine zıt sıfatlar halinde ifade edilen iyi kötü, gergin-rahat, sevimli-sevimsiz vb. yakıştırmalarla ifade edilmektedir (Hazar, 2006).

Kişilik özelliklerini belirlemeye yönelik ilk çalışma 1936 yılında Allport ve Odbert tarafından yapılmıştır.

Özellik yaklaşımı, Beş Faktör Modeli'nin temelini oluşturmuştur. Cattell'in bu çalışması, diğer araştırmacıları kişilik özelliklerinin boyutsal yapısını incelemeye yöneltmiştir. Fiske, 1949 yılında Cattell'in çalışmalarındaki bulgularda hata olabileceğini ve 16 faktörün aslında beş faktör ile (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge, yeniliklere açık olma) açıklanabileceğini öne sürmüştür. Tupes ve Christal (1961) Cattell'in ve Fiske'in bulgularından yola çıkarak yaptıkları araştırmalarla Beş Faktör yaklaşımını desteklemişlerdir (Dunsmore, 2005).

Eysenck ise yapılan çalışmalara ek olarak 3 faktöre (dışadönüklük, duygusal denge, uyumluluk) odaklanan “üç faktörlü” kişilik modelini öne sürmüştür. Eysenck’in bu modeli bazen iki faktörlü (dışadönüklük, duygusal denge) olarak da kullanılmıştır. Eysenck kişilik yapısını, birbirinden bağımsız, iki uçlu yatay ve dikey iki boyut üzerinde değerlendirmiştir. Yatay boyutun bir ucunda içe dönüklük öteki ucunda dışa dönüklük; dikey boyutun üst ucunda nevrotik, alt ucunda ise normal tipler bulunmaktadır. İçe dönük olanlar, sessiz ve çevreye kapalıdırlar. İnsanlardan kaçmakta, kendi başlarına kalmak istemektedirler. Dışa dönük olanlar, insancıl ve cana yakındırlar. İnsanlarla birlikte olmaktan hoşlanmaktadırlar.

Nevrotik tiplerde, aşırı ve değişken duygular, kaygı, tedirginlik, duyarlılık, alınganlık ve çabuk tepki gibi özellikler bulunmaktadır. Normal tiplerde ise, dengeli ve düzenli duygular güven duygusu, düşünceli hareket gibi nitelikler yer almaktadır (Rogers, 2005).

Beş faktör kişilik modelini günümüzdeki kullanım şekliyle ortaya çıkaran Warren Norman’dır. Norman, 1963 yılında yaptığı çalışmada 20 özellikli bir dereceleme ölçeğine faktör analizi uygulayarak 5 faktör elde etmiştir. Bu faktörler dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge, yeniliklere açık olmadır. Kişiliğin bu beş boyutla açıklanması, 1980 ve 1990’lı yıllarda hız kazanmıştır. 1980’lerin sonlarına doğru, psikologlar kişilik literatüründeki karmaşık bulguların düzenlenmesi için anlamlı ve kullanışlı bir sınıflandırma sağlayabilen “Beş Faktör Modeli” üzerinde anlaşmaya varmışlardır. Bu model son yıllarda yapılan kişilik araştırmalarında en çok kullanılan model olmuştur (Deniz ve Erciş, 2008).

Beş faktör kişilik modelini günümüzdeki kullanım şekliyle ortaya çıkaran Warren Norman’dır. Norman, 1963 yılında yaptığı çalışmada 20 özellikli bir dereceleme

ölçeğine faktör analizi uygulayarak 5 faktör elde etmiştir. Araştırmacı faktör isimlerini analizden sonra değil önce belirlemiştir (Morgan, 1999). Bu faktörler ve ölçek boyutları Tablo 1.1’de gösterilmiştir.

Tablo 1.1. 20 Özellikli Derecelendirme Ölçeğine Dayalı Faktör İsimleri ve Betimlemeleri

Faktör İsimleri	Ölçek Boyutları
1- Dışa-dönüklük(Extraversion)	Cana yakın, neşeli, heyecan arayan, baskın / mesafeli, sakin, içedönük, yalnızlığı tercih eden
2- Uyumluluk (Agreeableness)	Alçak gönüllü, işbirliğine inanan, samimi, anlayışlı/şüpheli, dik başlı, inatçı, ihtiyatlı
3-Sorumluluk(Conscientiousness)	Sistemli, azimli, hırslı, titiz/ plansız, düzensiz, erteleyen, dikkati kolay dağılan
4-Duygusal denge (Emotional stability)	Rahat, özgüvenli, sabırlı, eleştiriye açık / endişeli, gergin, çekingen, hassas
5-Deneyime açıklık (Openness to Experience)	Yaratıcı, analitik düşünen, yeniliğe açık, duyarlı/geleneksel, tutucu, gerçekleri savunan, ilgisiz

Kaynak: Morgan, 1999

Kişiliğin bu beş boyutla açıklanması, 1980 ve 1990’lı yıllarda hız kazanmıştır. 1980’lerin sonlarına doğru, kişilik psikologları kişilik literatüründeki karmaşık bulguların düzenlenmesi için anlamlı ve kullanışlı bir sınıflandırma sağlayabilen “Beş Faktör Modeli” üzerinde anlaşmaya varmışlardır (Demirkan, 2006).

Bu model son yıllarda yapılan kişilik araştırmalarında en çok kullanılan model olmuştur. Modelin boyutları şöyle sıralanabilir: Dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge, yeniliklere açık olma (Somer, Korkmaz ve Tatar, 2002).

Dışadönüklük-İçedönüklük: Modelin bu boyutu Eysenck’in Dışadönüklük/İçedönüklük boyutu ile büyük ölçüde benzerlik göstermekte ve

sıcakkanlılık, insanları sevme, iddialı olma, heyecan arama, hareketli olma, pozitif düşünme gibi özellikleri içermektedir (Demirkan, 2006).

Dışadönüklük boyutu aslında dış dünya ile olan ilgiyle ifade edilmektedir. Dışa dönük kişiler insanlarla bir arada olmayı severler, enerji doludurlar ve her zaman iyi düşünürler. Heyecan için fırsatlara 'evet' diyebilen, istekli ve hareketli kişilerdir. Grup içinde konuşmayı severler, kendilerini ifade eder ve dikkat çekerler. Başkalarına karşı sıcak ve sevecendirler. Kalabalık ortamları ve toplantıları severler (Deniz ve Erciş, 2008).

İçe dönükler ise, dışa dönüklerin coşku, enerji ve hareketlilik seviyesinden yoksundurlar. Sessiz ve tedbirli olmayı tercih ederler, sosyal dünya ile ilgilenmezler.

Ancak onların bu sosyal bağlılık eksikliği utangaçlık ya da depresyon olarak nitelendirilmemelidir. İçe dönük kişiler dışa dönük kişilerden daha az güdülenmeye ihtiyaç duyar ve yalnız olmayı tercih ederler. Ayrıca dışa dönük kişiler olaylara düşünmeden tepki verirken, içe dönük olanlar hareket etmeden önce düşünürler (Ehrler, 2005).

Uyumluluk – Saldırganlık: Güven, dürüstlük, fedakârlık, uysallık, alçakgönüllülük, hassas düşünme gibi özellikleri içermektedir. Kişiliğin bu boyutu, işbirliği ve sosyal uyumlulukla ilgili bireysel farklılıkları yansıtmaktadır. Uyumlu kişiler başkalarıyla birlikte olmaya önem verirler. Çünkü onlar saygılı, arkadaş canlısı, yardımsever ve cömerttirler, başkalarıyla iyi geçinirler. Ayrıca uyumlu insanlar, insan doğasıyla ilgili iyimser bir yaklaşıma sahiptirler. İnsanların temelde dürüst, terbiyeli ve güvenilir olduğuna inanırlar. Uyumlu olmayan kişiler ise, kişisel çıkarlarını, başkalarıyla iyi geçinmenin üstünde tutarlar. Genellikle başkalarının iyiliği ile ilgilenmezler. Bazen

bu kişilerin başkaları ile ilgili kuşkuları, onların şüpheli, düşman ve işbirliğini sevmeyen kişiler olmalarına neden olur (Friday, 2004).

Sorumluluk – Amaçsızlık: Güven, düzen, sorumluluğu bilme, başarmak için uğraşma, ihtiyatlı olma gibi kişilik özelliklerini içermektedir. Sorumluluk, güdülerimizi kontrol ettiğimiz, düzenlediğimiz ve yönettiğimiz durum ile ilgilidir. Bu boyut, başarı ihtiyacı denilen faktörü içermektedir.

Sorumluluk sahibi kişiler sıkıntıdan kaçınırlar, amaca yönelik planlama yapar ve sabrederek başarıya ulaşırlar (Deniz ve Erciş, 2008). Bu kişiler aynı zamanda başkaları tarafından zeki ve güvenilir olarak nitelendirilirler. Bu durumun olumsuz yanı ise bu kişilerin bazen mükemmeliyetçi ve işkolik olabilmeleridir. Daha da ötesi, aşırı sorumlu kişiler tutucu ve sıkıcı olarak değerlendirilebilirler. Sorumluluk boyutu düşük olan kişiler ise, güvenilir olmayışları, başarı isteksizlikleri ve tek bir çizgide kalamayışları ile eleştirilebilirler (Perry, 2003).

Duygusal denge - Nevrotiklik: Kişiliğin bu boyutu endişe, öfke ve kin, depresyon, kendini bilme, düşüncesizce hareket etme, hassaslık gibi özellikleri içermektedir. Duygusal olarak dengeli kişiler kolay üzülmezler ve duygusal olarak daha az tepki verirler. Sakindirler, istikrarlıdırlar ve kalıcı olumsuz duygulardan uzak dururlar (Cook, 2005).

Nevrotizm ise, olumsuz duygular yaşama eğilimini ifade etmektedir. Nevrotik kişiler her şeyden önce endişe, öfke ya da depresyon gibi duygulardan birini yaşamaktadırlar. Fakat bazen bu duyguların birkaçını yaşamaları durumu da olabilmektedir. Bu kişiler, genellikle endişelenmeye, kendini üzgün, yalnız ve neşesiz hissetmeye meyillidirler. İnsanlarla, özellikle yabancılarla birlikteken utangaçlık hissetmezler. İsteklerini ve dürtülerini kontrol etmede zayıf olduklarını

ifade ederler ancak birçok kişiyle birlikte stresin üstesinden gelebilirler. Bu kişiler, duygusal olarak reaktiftirler. Çoğu insanı etkilemeyecek olaylara duygusal olarak tepki verirler ve tepkileri normalden daha yoğundur. Olağan durumları korku verici olarak yorumlayabilirler (Deniz ve Erciş, 2008).

Yenilikçilik - Muhafazakârlık: Yeniliklere açık olma, entelektüel, sanatla ilgili, duygusal ve özgür olma eğilimidir. Yeni fikirler düşünmeye ve inanç, deneyimler açısından farklılık yaratan bakış açılarına meyilli olmayı ifade etmektedir. Bu faktör hayal, estetik duygular, faaliyetler, fikirler ve değerler gibi özellikleri içermektedir. Yeniliklere/ gelişime açıklık, yaratıcı, hayal gücü kuvvetli kişileri geleneksel kişilerden ayıran bir kişilik boyutudur. Yeniliklere açık kişiler entelektüel olarak meraklı, sanattan anlayan ve güzelliğe duyarlı kişilerdir (Turner, 2003).

Yeniliklere açık olmayan kişilere nazaran duygularının daha çok farkındadırlar. Yeniliklere açık olma boyutu düşük olan kişilerin ise daha sınırlı ve genel ilgi alanları vardır. Kolay anlaşılır ve sade olmayı tercih eder, karmaşık, şüpheli ve gizli şeylerden kaçınırlar. Sanat ve bilime şüphe ile bakarlar ve bu tür çabaları anlaşılmaz olarak değerlendirirler. Yeniliklere kapalı olan kişiler alışılmışı, yeniliğe tercih ederler, muhafazakâr ve değişime karşıdırlar (Deniz ve Erciş, 2008).

1.2. Değerler

1.2.1 Değerin Tanımı

Değer kavramı, günümüzde gündelik hayatın farklı alanlarda sıkça kullanılan bir kavram olmuştur. Siyasetten iş dünyasına, tıptan akademiye, eğitimden medyaya kadar çok farklı alanlarda insanların üzerinde mutabık oldukları ya da olmaya çalıştıkları bir terim olarak değer, son birkaç yılın en gözde kavramlarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır (Arslan ve Yaşar, b.t.).

Türk Dil Kurumu'na göre değer tanımı şöyledir: Bir şeyin önemini belirlemeye yarayan soyut ölçü, bir şeyin değdiği karşılık, kıymet. 2. Bir şeyin para ile ölçülebilen karşılığı, kıymet, paha. 3. Üstün nitelik, meziyet, kıymet. 4. Üstün, yararlı nitelikleri olan kimse. 5. Kişinin isteyen, gereksinim duyan bir varlık olarak nesne ile bağlantısında beliren şey. 6. Bir değişkenin veya bilinmeyeninin sayısı ile anlatımı. 7. Bir ulusun sahip olduğu sosyal, kültürel, ekonomik ve bilimsel değerlerini kapsayan maddi ve manevi öğelerin bütünü (TDK, 2010).

Değer, olgu bilincinden sonra ortaya çıkan ve olguya, belli duyguları, arzuları, ilgileri, amaçları, ihtiyaç ve eylemleri olan özneye ilişkisi içinde, belli nitelikler yüklemeye belirlenen tavır; öznenin olana ve olguya yüklediği niteliktir. Ayrıca, değer söz konusu olduğunda, ise mutlaka öznenin, kişiliğin karışması gerekir. Aynı zamanda değer kuramsal bir yönelimden ziyade, pratik bir yönelimi ifade etmektedir. Değer, öznenin nesneye, diğer niteliklerine ek olarak sonradan eklediği bir niteliktir. Değer, ölçüt olarak da işlev görmektedir. Olanla olması gereken ayrımını içerir ve her zaman olumlu-olumsuz bir şey olarak görülür (Cevizci, 2002).

Değerler, genelde inanılan, arzu edilen ve davranışlar için bir ölçek olarak kullanılan olgulardır. Sosyolojik açıdan, kişiye ve gruba yararlı, istenilen ve beğenilen şey olarak tanımlanabilir. Buna göre değer, olgunun kendinden çok, ona transfer edilen önemliliklerdir. Böylece mesela eğitimin, bir değer taşıdığı kadar kendisinin de bir değer olduğu söylenebilir (Aydın, 2003).

Değerler üzerinde yapılan tanımlardan en çok bilineni Amerika'lı Sosyal Psikolog Milton Rokeach tarafından yapılmış olanıdır. Rokeach (1973), değerler kavramını tanımlayabilmek için insan değerlerinin doğası ile ilgili beş varsayımı dikkate almıştır. Bunlar:

- Bir insanın sahip olduğu değerlerin toplam sayısı göreceli olarak küçüktür.
- Herkes aynı değere farklı derecelerde sahiptir.
- Değerler, değer sistemleri içinde organize olmuştur.
- İnsanın sahip olduğu değerler; kültürün, toplumun, kurumların ve bireylerin kişiliğinin bir ürünüdür.
- Değerlerin önemi, sosyal bilimlerin ortaya çıkarmak ve anlamak üzere ilgilendikleri hemen hemen bütün olgularda açıkça gözlenmektedir. Her birey bir değere ve değer sistemine sahiptir diyen Rokeach'ın bu beş varsayıma dayanarak yapmış olduğu tanımlamaya göre bir "değer", bireysel veya sosyal bakımdan belirli bir davranış biçiminin veya varolma amacının, buna ters bir davranış biçimi ya da yaşam amacına nispeten tercih edildiği daimi bir inançtır. Bir "değer sistemi" de, belirli bir önemliliği olduğundan dolayı tercih edilebilir bir davranış şekli veya yaşam amacı ile ilgili düzenlenmiş daimi inançlardır (Aşkın ve Yalçınkaya, 2010).

Lawrance 'a göre değer, bazen açık, bazen izafi olarak tanımlanan, bireyin kişiliğini, bireyin dahil olduğu grubun karakteristik özelliklerini, alternatifler arasından seçim yapmasını etkileyen ve faaliyetlerin sonuçlarını belirleyen isteklerle ilişkilidir (Akt. Özmete, 2007).

Değerler, insanların değer verdiği ve ulaşmak için peşinden koştuğu, elde etmeyi şiddetle arzu ettiği şeylerdir. Bunlar mal, mülk, servet, sıhhat gibi değerler olduğu gibi, mutluluk, huzur, Allah sevgisi, vatan sevgisi ve özgürlük gibi tamamen manevı değerler de olabilir (Bolay, 2007).

Değer, belirli bir durumu bir diğerine tercih etme eğilimi olarak tanımlanmaktadır.

Değerler, davranışlara kaynaklık eden ve onları yargılamaya yarayan anlayışlardır.

Değerler ayrıca, bireylerin neyi önemli gördüklerini tanımlayarak istekleri, tercihleri, arzu edilen ve edilmeyen durumları gösterir (Erdem, 2003).

1.2.2 Değerlerin Sınıflandırılması

İlgili literatür incelendiği zaman değerler ile ilgili birkaç sınıflama göze çarpmaktadır. İlk sınıflamalardan biri, Milton Rokeach (1973) tarafından yapılan sınıflamadır. Değerleri nihai (temel) ve araçsal olarak iki ana gruba ayırmıştır. Rokeach (1973)'a göre nihai değerler de, kendi arasında kişisel ve toplumsal olarak üzere ikiye ayrılır. Örneğin kendisi ile barışık olmak kişisel bir değerken, dünya barışı ve kardeşlik toplumsal bir değerdir. Araçsal değerler de ahlaki ve beceri ile ilgili değerler olarak ikiye bölünmektedir. Ahlaki değerlerin kapsamı, oldukça dardır. Ahlaki değerler kişilerarası ilişkilerle ilgilidir. Aykırı bir davranış sergilediğini düşünen kişi yanlış yapmanın suçluluğunu hisseder. Beceri ile ilgili değerler ise, bireyi merkez alır. Bu değerlere ters bir davranışta kişi yetersizliğini düşünerek utanç

duyar. Birey, herhangi iki araçsal değer arasında ikilemde kalabilir (Akt. Altaş, 2004).

Tablo 1.2. Rokeach' a Göre Değerlerin Sınıflandırılması

Nihai değerler	Araçsal Değerler
Rahat bir hayat (başarılı zengin bir hayat)	Hırslar (çok çalışma, bir şeyi çok isteme)
Heyecan verici bir hayat(özendirici, aktif bir hayat)	Geniş-ufuklu (açık-ufuklu)
Başarıyla sonuçlandırma hissi	Kapasiteli (yetenekli, etkileyici)
Barış içinde bir dünya (savaş ve çatışmadan uzak)	Neşeli (sevinçli, heyecanlı)
Güzel bir dünya	Temiz (derli toplu, tertipli)
Eşitlik(kardeşlik, herkes için eşit sorumluluk)	Cesaretli (inançlar için atakta bulunma)
Aile güvenliği (sevdiği birilerini düşünme)	Bağışlayıcı (diğerlerini affetmeye gönüllü)
Özgürlük (bağımsızlık, hür seçim)	Yardımcı (diğerlerinin refahı için çalışma)
Mutluluk (memnuniyet, hoşnutluk)	Dürüst (samimi, doğruluk)
İç uyum (iç çatışmadan uzaklık)	Yaratıcı (hayal gücü kuvvetli, cesaretli)
Mantıklı sevgi (cinsel ve manen yakınlık)	Bağımsız (kendine bağlı, kendi-yeterli)
Ulusal güvenlik (saldırıdan korunmak)	Entellektüel (akıllı, düşünceli)
Zevk (keyif, sakın hayat)	Mantıklı (tutarlı, rasyonel)
Kurtuluş (saklanma, ebedi hayat)	Sevgi dolu (şefkatli, sevecen)
Kendine saygı (kendine itibar)	Uysal, itaatkâr (sorumluluk taşıyan, saygılı)
Sosyal tanınma (saygı, takür)	Nazik(kibar)
Doğru arkadaşlık	Sorumluluk sahibi (güvenilir)
Bilgelik (yaşamı mantıklı anlama)	Otokontrol (kendine hakim, kendi-disiplinli)

Kaynak: Altaş, 2004, s.34.

Allport ve çalışma arkadaşları, değerleri “hayatın temel amacı düzenli ve sistemli bir şekilde bilgi edinmektir” fikrine dayanan kuramsal değerler, genel ilgi alanı fayda kavramına dayanan ekonomik değerler, şekil ve ahenge önem veren estetik değerler, nezaket, sempatik olmak ve özverili davranışa önem veren sosyal değerler, başkaları

üzerinde güç ve etki sahibi olmaya önem veren politik değerler, evrenin bütünlüğünü anlamak ve bunu tarif etmeye dayanan dinsel değerler olmak üzere altı ana grupta toplamışlardır (Uyan, 2002).

Schwartz değerler sisteminde kişisel değerler iki temel boyut içinde değerlendirilmektedir. Bu boyutlar; değişime açıklık-muhafazakârlık; takdir ve saygı görme-kendini aşma şeklindedir. Bu iki temel boyut içerisindeki değerler on gruba ayrılmaktadır. Değişime açıklık-muhafazakârlık boyutunda kendini yönlendirme, uyarılım, hedonizm, güvenlik, uyumluluk ve geleneksellik değerleri yer almıştır. Takdir ve saygı görme-kendini aşma boyutunda evrensellik, yardımseverlik, güç ve başarı değerleri yer almıştır (Ünal, Deniz ve Can, 2008). Değer boyutları ve bunların altında yer alan değerler Tablo 1.3'de gösterilmiştir

Tablo 1.3. Değer Boyutları ve Tanımları

Tanım	Örnek değerler
Güç: Sosyal statü, prestij, insanlar ve kaynaklar üzerine hakimiyet veya kontrol kurmaktır.	Otorite, toplumsal itibarı koruma, sosyal güç ve zenginlik
Başarı: Sosyal standartlara göre gösterilen kişisel başarıdır.	Hırslı, yetenekli, başarılı ve etkili
Hazcılık (Hedonizm): Zevk ve hayatı sevmekle ilgili bir değerdir	Neşeli, yaşamdan zevk alan, kendini şımartan ve haz değerleri
Uyarılım: Yaşamda heyecan, değişiklik ve rekabet aramakla ilgili olan değerdir.	Heyecanlı bir yaşam, cüretkar ve hayattaki çeşitlilik
Kendini yönlendirme: Bu değer seçimde, düşüncede ve araştırmada yani düşünce ve eylemde bağımsızlığı içerir.	Yaratıcılık, özgürlük, bağımsız, kendi hedeflerini seçen ve meraklı
Evrensellik: İnsanlığın ve doğanın refahını korumayı, kabul etmeyi ve anlamayı açıklayan bir değerdir.	Barış içerisinde bir dünya, açık fikirli, güzel bir dünya, eşitlik, çevreyi koruyan, sosyal adalet, doğa ile bütünlük ve erdem
Yardımseverlik: Kişisel ilişki kurulan insanların refahını düşünmekle ilgili bir değer boyutudur.	Dürüst, sadık, sorumluluk sahibi, affedici ve yardımsever
Geleneksellik: Kişinin kültürü, dini ve geleneklerine saygısını ortaya koyan bir değer boyutudur	Hayattaki yerini kabul eden, dindar, alçak gönüllü, ılımlı ve geleneklere saygılı
Uyumluluk: Diğerlerine zarar veren sosyal beklenti ve normları çiğneyen istek, faaliyet ve hisleri kontrol altına almakla ilgili olan değer boyutudur.	Büyüklerine saygı gösteren, itaatkar, nezaket ve özdisiplin
Güvenlik: Kişinin toplumla olan ilişkilerinde uyum ve güvenliği içeren değer boyutudur.	Temiz, aile güvenliği, ulusal güvenlik, karşılıklı iyilik ve sosyal düzen

Kaynak: Ünal, Deniz ve Can, 2008.

Sosyal değerler, toplumun tabakalaşma sistemine olduğu kadar davranış örüntülerine, sosyal rollere ve sosyal süreçlere de yakından bağlıdır. Değerler bu bağlamda üç bakış açısından sınıflandırılabilirler (Feruzahon, 2007):

- Değerler zorlayıcılık değerlerine göre sınıflandırılabilirler. Böylece değerler sosyal kişileri etkileme derecelerine göre düzenlenmiş olurlar.

- Sosyal değerler süreklilik gösteren ortaklaşa işlevler temelinde de düzenlenebilirler.
- Değerlerin en anlamlı sınıflandırılması, değerlerin kurumsal işlevlerine göre sınıflandırılmasıdır.

1.2.3 Değerlerin İşlevi

Sosyal değerler, belli sosyal sonuçlara yol açarlar. Bu sosyal sonuçlar literatürde, sosyal değerlerin işlevleri olarak adlandırılmaktadır. Bu işlevler şunlardır:

- Değerler, kişilerin ve birlikteliklerin sosyal değerinin yargılanmasında, hazır birer araç olarak kullanılır. Tabakalaşma sistemini mümkün kılar. Bireyin çevresindekilerin gözünde nerede durduğunu bilmesine yardım eder.
- Değerler; kişilerin dikkatini eker ve kişilerin dikkatini yararlı ve önemli olarak görülen maddi kültür nesnelere uzerinde odaklar. Bu değerli nesne, her zaman birey veya grup içinde en iyi olmayabilir. Fakat o nesne için çaba gösterilmesinin e yol açtığı da bir gerçektir.
- Her toplumdaki ideal düşünme ve davranma yollarına, değerler tarafından işaret edilir. Değerler, sosyal olarak kabul edilebilir davranışın âdeti şemasını çizerler. Böylece kişiler de hareket ve düşüncelerini en iyi hangi yolda gösterebileceklerini kavrayabilirler.
- Değerler, kişilerin sosyal rollerini seçmesinde ve gerçekleştirmesinde rehberlik ederler. İlgini yaratırlar, cesaret verirler. Böylelikle de kişilerde çeşitli rollerin gerekliliklerinin ve beklentilerinin, birtakım değerli hedefler doğrultusunda işlemekte olduğunu kavramış olurlar.

- Değerler, sosyal kontrol ve baskının araçlarıdır. Kişileri törelere uymaya yöneltir, doğru şeyleri yapmaya yüreklendirir. Değerler ayrıca onaylanmayan davranışları engeller, yasaklanmış örüntülerin neler olduğuna işaret eder ve sosyal ihlallerden kaynaklanan utanma ve suçluluk duygularının kolayca anlaşılabilmesini sağlar.
- Değerler, dayanışma araçları olarak da işlevde bulunurlar. Kişiler aynı değeri güden kişilere doğru çekimlenirler. Ortak değerler, sosyal dayanışmayı yaratan ve sürekli kılan en önemli faktörlerden biridir (Uyan, 2002).

1.2.4 Değerlere Yakın Kavramlar

Değerlere yakın kavramlar; İnanç, tutum, sosyal normlar, ideoloji ve ihtiyaçtır.

1.2.4.1 Değer ve İnanç

İnançlar hemen her toplumlarda, sosyal bilimcilerin en çok üzerinde durdukları ve pek çok tanım geliştirdikleri kavramdır. İnançlar sürekli organizasyonlardır. Bir inanç bir şeyin ifade ettiği manaların toplamı, bireyin eşya hakkındaki bilgisinin tamamıdır (Atay, 2003). Örgüt psikolojisi açısından bakıldığında ise inançlar, bilgi, kanaat ve imanı kapsayan bir psikolojik olaydır (Eren, 2001)

İnançları tanımlarken, değerleri de bir tür inanç sayan yaklaşımdan söz etmek gerekli olacaktır. Üç tip inanç vardır. Bunlardan birincisi; tanımlayıcı ya da var oluşçu inançlardır. Bu inançlar doğrulanabilirler ya da bunların yanlışlıkları ortaya çıkartılabilir. İkinci tip inançlar; değerlendirci inanç tipleridir, takdire bağlıdır ve bireyler nesnelere ya da olayları iyi veya kötü şeklinde tanımlamakta bu inanca dayanırlar. Üçüncü inanç türü ise örf ve adetlerimizle yaşamımıza yerleşmiş

inançlardır. Bu tür inançlar, davranışların ya da amaçların arzu edilir ya da edilmez olduğuna karar verilmesinde etkilidir (Atay, 2003).

1.2.4.2 Değer ve Tutum

Tutum bireylere, olaylara ve durumlara karşı belirli bir şekilde hareket etme eğilimi şeklinde tanımlanabilir (Marshall, 1999).

Değerleri bir toplumun üyeleri, tarafından kabul edilen standartlar ve prensiplerdir. Tutumlar ise, bu değerler sonucunda ortaya çıkan eylemleri, duyguların ve düşünceleri çevrelemektedir. Değerler tutumları, tutular davranışları etkilemektedir (Ergeneli ve Temirbekova, 2006).

Tutum ve değer terimleri bazı psikologlar tarafından eş anlamda kullanılmaktadır, bunlar değerlerin tutumlara ait bazı özel durumları belirtmek üzere kullanıldığını söylemektedirler. Değerler üzerinde yapılan sistemli çalışmalar değer ve tutumlar birbirinden ayrı kavramlar olarak tanımlanır. Bu farklardan en önemli görüneni değerlerin tek bir inançla işaret etmesine karşılık tutumun birçok inançtan teşekkül ettiği iddiasıdır. Gerçekten, tutumun bir inançlar organizasyonu olduğu herkesçe kabul edilir, fakat değerlerin çok özel biçimde tek bir inançla teşekkül ettiği iddiası, hatalı bir görüşür. Şahıs öyle bir zihin organizasyonuna sahip olacaktır ki, daha sonra insanlar objeler ve davranışlar hakkındaki görüşleri bu temel atıf noktasına göre şekil alsın. Böyle bir atıf noktası veya çerçevesi ancak pek çok inancın tek bir esas teşkil edecek şekilde billurlaşmasıyla meydana gelebilir. "Bir tutum belirli bir obje veya sitüasyon üzerinde odaklandığı halde değer objeleri ve sitüasyonları aşar". Şu halde tutumlara nispetle değerlerin durumu, özel hallere nispetle genel prensiplerin durumuyla kıyaslanabilir (Güngör, b.t.).

Değerler tutumlara benzemelerine rağmen onlardan daha köklü, daha durağan ve daha kalıcılardır (Ferk, 1998)

1.2.4.3 Değer ve Sosyal Normlar

Normlar, bireylerin davranış şekillerinin olması gereken şeklini tanımlayan, değerlere göre şekillenen ve yazılı olmayan kurallar veya standartlardır. Toplum içinde yaşayan bireyin, ne yapması, ne yapmaması, ne söylemesi, ne söylememesi, nasıl davranması gerektiğini gösteren yazılı olmayan kurallardır (Şişman, 2002).

Rokeach (1973), değer ve norm arasındaki farkı üç açıdan belirlemiştir. Değerler özel durumların üstündedir. Sosyal normlar ise spesifik durumlarda belirli bir şekilde davranma, örf ve adetler ile yasaklarla ilişkilidir. İkinci fark, değer daha kişisel olduğu, normun ise genel ve kişilerin dışında olduğudur. Üçüncü olarak değer, hem bir davranış tarzına, hem de ulaşılmak istenen hedeflere ait olabilirken, norm yalnızca davranış biçimine ilişkindir (Akt. Uyan, 2002).

Değerler normlardan daha geniş ve daha somut kavramlardır. Bir norm kültürel değerlerden kaynaklanmadıkça meşru olmaz. Bir normu iş görenlerce uygulanması gereken bir kural ve ölçüt niteliğine ulaştıran dayandığı kültürel değerlerdir (Erdem, 2003, s.57).

1.2.4.4 Değer ve İdeoloji

İdeoloji terimi, bugün nesnel olmayan bir fikir ürünü çağırışımı yapıyorsa da, kavram Batı Avrupa'nın fikir tarihinde bunun tam tersi bir anlamda ortaya çıkmıştır. Başlangıçta doğru düşünme bilimine verilen isimdir.

Toplumun, grubun ya da bireyin sahip olduğu değerler sistemi aynı zamanda onların ideolojisini de belirler. Bu yaklaşımı öngören Rokeach (1973) bunu ispatlamaya yönelik bir deney yapmıştır. Eşitlik ve hürriyet değerlerini ele almış ve farklı ideolojilere mensup insanların bu kavramların ideolojilerine göre nasıl farklı sıralarda tercih ettiklerini göstermiştir; elde edilen sonuçlar, öngörüsünün ispatı niteliğindedir (Akt. Atay, 2003).

1.2.4.5 Değer ve İhtiyaç

İhtiyaçlar ve değerler benzer yapıdadır. İhtiyaçlar, bireyin pekiştiriciler için tercihleri olarak tanımlanmaktadır (Torres, 1990).

French ve Kahn (1962), değerler ve ihtiyaçların sahip oldukları özelliklerin bazı durumlarda benzer olduklarını ifade etmişlerdir. Bir insan bir şeyleri yapmak isteyebildiği gibi yine kendisi aynı şeyi yapmak zorunda hissedebilir. Bu sebeptendir ki değerler, sadece bireylerin yapmak zorunda hissettikleri şey hakkındaki inançları değil aynı zamanda onu arzulamalarıdır (Özkul, 2007).

Rokeach (1973), değerler ve ihtiyaçların tam olarak aynı olmadıklarını gösterebilmek için insan ve hayvanların sahip olduğu özelliklerden yola çıkar ve eğer ihtiyaçlar ve değerler aynı olsaydı, hayvanlar da ihtiyaçları olduğu oranda değerlere sahip olurdu şeklinde bir belirtme yapar. Değerler ihtiyaçların zihinsel temsilcileri ve transformasyonlarıdır ve sadece insan, bu tür temsilciliği ve transformasyonları yapabilecek yetenektedir. İhtiyaçlar değerler olarak zihinde temsil edilir. İhtiyaçlar zihinsel olarak değerlere dönüştürülür ve bu dönüşüm sağlandığında, bunlar kişisel ve sosyal olarak savunulabilir, haklı gösterilebilir ve hatta tavsiye edilebilir bir hale gelmiş olur (Akt. Uyar, 2002).

1.2.5 İş Değerleri

İş değerleri bireylerin işlerinde ulaşmaya çalıştıkları genel ve göreceli olarak durağan amaçlardır (Vos ve ark., 2005).

İş değerleri kavramı: “Değerlerin bir altkümesi, bireylerin işlerinde aradıkları özellikler, tatmin ve ödüller”, “arzulanan davranış tarzı”, “bireyin işyerinden sağlamak istediği özel bir sonuca verdiği önem derecesi”, “kişinin özel bir göreve karşı hissettikleri dışında genel olarak işe karşı gösterdiği tutum” şeklinde tanımlanmaktadır. İş değerleri işte gerçekleşen şeylere karşı gösterilen önem, değer ve arzudur. Özetle, iş değerleri, farklı kişiler için farklı anlamlara gelmektedir (Kubat ve Kuruüzüm, 2010).

Super'e (1970) göre bireyin toplam değerlerinin alt kümesi olan iş değerleri kişinin işinde aradığı ya da arzuladığı nitelik, karşılık ve tatmindir. Bir başka tanıma göre ise iş değerleri bireylerin işlerinde ulaşmaya çalıştıkları genel ve göreceli olarak durağan amaçlardır. Elizur'a (1984) göre bir iş değeri bireyin iş ortamında edinilen kesin çıktılara verdiği önem olarak tanımlanabilir. Farklı bir tanıma göre ise değerler kişinin içsel dürtülerine bağlı olarak nasıl davranması gerektiğidir şeklinde tanımlanmış ve eğer bu özelliklerle işe ait bir davranışla ilgili ise tanıma işinde eklenmesi gereğine işaret edilmiştir (Özcan, 2008).

İş değeri bileşenleri birleştirilerek modeller oluşturulmuş, böylece araştırmacıların iş değerlerini bir yapı olarak ölçmesine imkan sağlanmıştır. Burada en çok kullanılan yapı, değerleri içsel ve dışsal şeklinde ikiye ayırmaktır. İçsel değerler, işin kendisi ile ilgiliyken, dışsal değerler, işin içeriğinden bağımsızdır (Kumar, 2005).

D. Brown'un iş değerleri ile ilgili görüşleri şunlardır. İş değerleri, bireylerin iş rollerine katılımının bir sonucu olarak tatmin edilmesi gerektiğine inandıkları değerlerdir. Finansal refah, özgecilik, başarı, sorumluluk iş değerlerine örnektir. Bireyler iş değerlerine ilave olarak işten yaşam rollerinde tatmin edilecek aile gibi çok sayıda başka değerlerde geliştirirler demektir (Brown, 2002).

1.2.6 İş Değerlerinin Sınıflandırılması

İş değerleri farklı şekillerde sınıflandırılmıştır. En çok başvurulan ayırım şekillerinden birisi içsel ve dışsal değerler ayırımıdır. İçsel değerler iş çeşitliliği ve otonomi gibi kişinin işinden maddi olmayan beklentilerine işaret etmektedir. Dışsal değerler ise çalışanların maddi ya da araçsal iş beklentilerine işaret eder (Hegney ve ark., 2006). Bir tanıma göre içsel iş değerleri işin içeriğine bağlı olan sonuçlardır; dışsal iş değerleri ise işin içeriğinden bağımsızdır. Yaratıcılık ve zihinsel teşvik içsel iş değerlerine, prestij ve ekonomik faydalar ise dışsal iş değerlerine örnek gösterilebilir (Kubat ve Kuruüzüm, 2010).

Başka bir sınıflandırma ise iş değerleri işlevsel ve kültürel olarak incelenmiştir:

İşin İşlevsel Değerleri: Bir isin kendi değeri vardır. Buna isin iç değeri denir. İşgörenin, işi yapmaktan aldığı haz ve başarıma duygusu bu değeri ifade etmektedir.

Bir işin dış değeri vardır. Bunların sağladığı ekonomik, parasal gelir ve prestij gibi toplumsal değerlerdir.

İş çevresindeki koşulların ifade ettiği değer. Bunlar iş arkadaşları, üstler gibi beşeri öğenin yarattığı toplumsal, tinsel çevre koşulları ile isin maddesel-fiziksel çevresine ilişkin koşullar diye iki guruba ayrılabilir. Bir işte maddesel ve tinsel yorgunluk bezginlik ve acı verebilir

İşin Kültürel Değerleri: Toplumsal kültür değerleriyle de işin işlevselliği ve anlamı ilişkilendirmektedir. Kültürel açıdan değer kavramı, kişisel tutumları ve bilişsel süreçleri etkilediği, kültür örüntüleri olarak iş ve uğraşları yansıttığı kabul edilmektedir (Silah, 2001).

Elizur'un İş değerleri analizinde İki değişik tipte sınıflandırma oluşturulmuştur.

- İş çıktıları (bilişsel, duygusal ve araçsal),
- İş performans ilişkisi,

İş çıktıları sınıflaması üç boyuttan oluşmaktadır. Bunlar bilişsel, duygusal ve araçsal iş değerlen boyutlarıdır.

İş çıktılarının ilk yönünü iş çıktılarının şekilleri olarak ifade etmiş ve kavramsal, duygusal ve araçsal olmak üzere üç boyutta ele almıştır (Sagie ve ark., 1997).

Bilişsel iş değerleri, Elizur (1984) tarafından başarı gibi uygun davranışları kabul eden inanç sistemi olarak nitelendirilmiştir. Maddi ya da sosyal olmaktan ziyade psikolojik çıktıları tanımlamaktadır. Bunlar, başarı, terfi, işte geri bildirim, statü, topluma yararlı olma, işte bağımsızlık, övünç duyulacak bir şirketin çalışanı olma, örgütte ve işte etkili olma, işin ilgi çekici ve anlamlı olması, kişisel gelişim imkânı bulunması, işte bilgi ve becerilerin kullanılması değerleridir (Altaş, 2004).

Duygusal iş değerleri ise sosyal ilişkilerle ilgili iş değerlerini kapsamaktadır. Bunlar uyumlu ve samimi iş arkadaşları, işte saygı ve itibar görme, insanlarla tanışabilme ve etkileşimde bulunabilme, amirlerin adil ve düşünceli olması gibi değerlerdir ve iyi iş yapıyor olarak tanınmayı da içermektedir.

Araçsal iş değerleri; maddi olanaklarla ilgilidir ve çalışma saatleri, iş imkânları, iş güvenliği ve sürekliliği, rahat ve temiz çalışma şartları ve ücret olarak sıralanmıştır (Altaş, 2004) .

Elizur'un İkinci iş değerleri sınıflaması iş performans ilişkisidir. Bu sınıflandırma da çalışanın güdülenmesi için iş çıktılarının ve sunulan imkânların zamanlaması önemlidir. İş performans ilişkisi sınıflaması da kaynaklar ve ödüller olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Bunlar;

Ödüller: Çalışanların işte iyi bir performans gösterdikten sonra elde edilebilecek ücret artışı, başarı ile tanınma, statü, terfi, işin sonuçları ile ilgili geribildirim alma maddelerinden oluşur ve bu boyuta ödüller adı verilir (Altaş, 2004).

Kaynaklar: İş çıktılarının ve imkânların ilk kısmı çalışanı daha işi yapmadan önce verimli çalışması için güdülemeyi amaçlamakta ve bunlara kaynaklar adı verilmektedir. Çalışma koşulları ve maddi olmayan imkânlarla ilgilidir. Bu değerler aşağıda sıralanmıştır (Altaş, 2004):

- İş başarıma,
- Servis, tatil, emekli maaşı, sigorta gibi maaş dışı sunulan imkânlar,
- Övünç duyulacak şirketin bir çalışanı olma,
- Topluma yararlı olma,
- Uygun çalışma saatleri,
- Uyumlu ve samimi iş arkadaşları,
- İşte saygı ve itibar görme,

- İŖte bağımsızlık,
- Organizasyonda etkili olma,
- İŖte etkili olma,
- İlgi çekici iş,
- İş güvenliği, işin sürekliliği,
- İşin anlamlılığı,
- Kişisel gelişim imkânı,
- İnsanlarla tanışabilme ve etkileşimde bulunabilme imkânı,
- Sorumluluk,
- Amirlerin adil ve düşünceli olması,
- İŖte bilgi ve yeteneklerini kullanabilme,
- Rahat ve temiz çalışma şartları,

1.3. Örgütsel Bağlılık

1.3.1 Örgütsel Bağlılığın Tanımı

Bağlılık, bireyi bir oluşuma veya eyleme bağlayan bir süreç olarak tanımlanabilmektedir. Psikolojik bir kavram olan bağlılık, örgütsel davranış ve örgüt süreçlerinde belirleyici bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. Bağlılığın örgüt ve organizasyonlarda uygulanabilirliği örgütsel bağlılık kavramını ortaya çıkarmıştır. Bu nedenle örgütsel bağlılık ile ilgili birçok araştırma ve çalışma yapılmıştır (Koç, 2009).

Örgütsel bağlılık, bireylerin örgüte karşı hissettikleri psikolojik bağlılıktır. Bağlılık, işe duyulan ilgi, sadakat ve örgüt değerlerine karşı duyulan güçlü inançtan kaynaklanmaktadır (Candan ve Çekmecelioğlu, 2009).

Örgütsel bağlılık bir davranış biçimi, amaçsal davranışlar bütünü, motive edici bir etken veya bir tutum olarak değerlendirilebilir (Dunhan and Grube, 1994).

Çalışanların iş ile ilgili tutumlarından birisi olarak örgütsel bağlılık, üç unsurdan meydana gelmektedir (Candan ve Çekmecelioğlu, 2009):

- Örgütsel amaç ve değerleri kabullenme ve bunlara güçlü bir inanç duyma,
- Örgütsel amaçların başarılması yönünde ekstra çaba gösterme,
- Örgüt üyeliğini devam ettirme yönünde güçlü bir istek duyma.

Örgütsel bağlılık çok genel olarak “çalışanın örgüte olan sevgi bağının dayanıklılığı” olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımdan başka, “çalışanın örgütü ile girdiği kimlik birliği ve bağlılığın gücü”; “kişinin çalıştığı örgüt ile arasındaki kimlik ortaklığının

ve kendini örgütün parçası gibi algılamasının derecesi” gibi tanımlar yapılmaktadır. Porter, Steers, Mowday ve Boulian’ın sık kullanılan tanımında örgütsel bağlılık örgütün hedef ve değerlerine yönelik inanç duyulması ve bunların kabulü; örgüt yararına dikkate değer şekilde çaba gösterme isteği ve örgütün bir üyesi olarak kalabilmek için şiddetli istek olarak ifade edilmiştir (Demir, 2009).

1.3.2 Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütler bütün dünya ekonomisinde başarıyla rekabet edebilmek için dengeye sokmak zorunda oldukları pek çok karışık problemle karşı karşıya bulunmaktadır. Onlar sürekli olarak maliyetleri düşürerek performanslarını arttırmalı, süreç ve ürünleri iyileştirmeli, kalite ve verimliliği arttırmalıdır. Bu bağlamda örgütsel bağlılık işletmeler için daha fazla önem kazanmaktadır (İnce ve Gül, 2005).

Çağdaş insan, toplumsal yaşama ve özellikle de iş yaşamına bugün giderek daha çok kişilik katmak istemektedir. İşin insani yönü daha önemli hale gelmekte, bireyin insanlık özellikleri duyguları, ilgileri ve güduları basta olmak üzere işte daha çok dikkate alınmaktadır. Bu yüzden çağdaş insan, teknolojik imkanları gelişmiş ve parasal sorunları çözülmüş olarak iş çevrelerine, iş ve örgütün desteklenmesine güçlü bir katılım istemektedir. Bu konudaki bulgular, çağdaş bireyin paradan çok özerklik, kişisel seçim ve özgürlük istediğini ortaya koymaktadır (Balay, 2000).

Çalışanların bağlılığı örgütsel başarıya ulaşmada en kritik faktör olarak görülmektedir. Her örgüt üyelerinin örgütsel bağlılığını arttırmak istemektedir. Çünkü örgütsel bağlılık çalışanları problem üreten değil, problem çözen insanlar haline dönüştürür. Örgütler eğer refah içerisinde olmak veya varlıklarını idame ettirmek istiyorlarsa mutlaka üyelerinin bağlılıklarını sağlamalıdır.

Örgütsel bağlılık taraftarlarına göre her türlü organizasyonun amacı, değişen iş ve çevre şartlarında örgütsel bağlılık oluşturabilmektedir. Zira bugünün iş yasamı, düşük iş güvenliği, teknoloji ve stres nedeniyle gittikçe kötüleşmektedir. Bundan dolayı yöneticiler iş güvenliği sağlamak amacıyla her zamankinden daha fazla çalışanların bağlılığını sağlamaya çalışmak zorundadırlar. Örgütsel bağlılığın, devamsızlık, iş gücü devir hızı, iş başarısı ve lider-ast ilişkileri gibi çok önemli iş ilişkili yapılarla münasebeti araştırıldıkça örgütler için çok önemli bir konu olduğu daha fazla ciddiye alınmaktadır (İnce ve Gül, 2005).

Son zamanlarda, bazı araştırmacılar örgütsel bağlılığın batının günümüzün hızla değişen çevresi için pratik ve uygun olduğundan şüphe etmeye başladılar.

Çalışanların, bu yeni mühendislik, şirket yeniden kurma ve küçülme çağında, bağlılık için çok fazla çaba sarf edemeyeceklerini ileri sürmekteler. Çalışanlar bir şeye bağlı olmak zorunda olduğundan, kariyer ilgi alanı üzerine odaklanmalarının zorunlu olduğundan bahsetmektedirler. Tam tersi olarak diğer araştırmacılar 2000'li yılların anahtar konularından birisinin örgütsel bağlılık olacağı üzerine tartışmaktadırlar. 21. Yüzyılın en kritik konusunun değişik iş takım ve çevrelerindeki çalışanlarda bağlılık oluşturmak olduğu üzerinde durmaktadırlar (Suliman ve Iles, 2000).

1.3.3 Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları

Literatürde örgütsel bağlılığı yazarlar kendi görüşlerine göre farklı şekillerde sınıflandırmışlardır. Aşağıda bu sınıflandırmalara yer verilmektedir.

Etzioni'nin Sınıflandırması: Örgütsel bağlılığı sınıflandırma ile ilgili yapılan ilk çalışmalardan biri Etzioni'ye aittir. Etzioni, üç tür bağlılık sınıflandırması yapmıştır (Bayram, 2006):

- **Ahlaki Bağlılık:** Örgütün amaçları, değerleri ve normlarını içselleştirme ile otoriteyle özdeşleşme temeline dayanmaktadır. Bireyler, toplum için faydalı amaçları takip ettiklerinde örgütlerine daha çok bağlanmaktadır.
- **Hesapçı Bağlılık:** Örgüt ile üyeleri arasındaki alışveriş ilişkisini temel almaktadır. Üyeler örgütlerine kattıkları karşılığında elde edecekleri ödüllerden dolayı bağlılık duymaktadırlar.
- **Yabancılaştırıcı Bağlılık:** Birey örgütü cezalandırıcı veya zararlı gördüğü zaman meydana gelmektedir (Balay, 2000).

Weiner'in Sınıflandırması: Söz konusu sınıflandırmayla, araçsal bağlılık ve örgütsel bağlılık ayırımına dayanan kuramsal bir model oluşturulmuştur. Araçsal bağlılık: hesapçı, yararcı, kendi ilgi ve çıkarlarına dönük olmayı ifade ederken, örgütsel bağlılık ise değer veya moral temeline dayanan güdülenme ile gerçekleştirilmektedir. Bu örgütsel bağlılığı oluşturan inançlar, içselleşmiş baskılar yaratmak suretiyle kişinin, örgütsel amaç ve çıkarlarını karşılayacak biçimde davranmasını sağlamaktadır. Böylece araçsal güdüleyici eylemler, kişinin kendisine yönelimi iken, örgütsel bağlılık eylemleri örgütsel eğilimler taşımaktadır (Balay, 2000).

Allen-Mayer Sınıflandırması: Allen Meyer, örgütsel bağlılık literatüründe yukarıda ele alınan farklı sınıflandırmaların temelde üç ana öğeye dayandığından bahsetmektedirler. Bu öğeler duygusal bağlanma, algılanan maliyet ve zorunluluktur.

1984'te Meyer ve Allen, örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan çalışmalara dayanarak "duygusal" ve "süreklilik" bağlılığı olarak iki boyutlu olarak kavramsallaştırılmasını önermişlerdir. 1990 da "normatif bağlılık" olarak adlandırılan üçüncü bir unsur ilave edilmiştir (Allen ve Meyer, 1990).

- **Duygusal bağlılık:** Duygusal bağlılığın özellikle iş deneyimlerindeki duygusallıkla ilişkili olduğu ele alınmaktadır. Duygusal bağlılıkta, bireyin örgüte olan duygusal veya hissi bağlanması söz konusudur. Güçlü bir bağlılık içinde olan bireyler, örgütleriyle özdeşleşir, örgütünün içine girer ve örgütün bir üyesi olmaktan mutluluk duyar. Kişinin örgütle özdeşleşmesi, örgüte bağlılık türünde, kişi kendinin örgütün bir parçası olarak gördüğünden örgüt onun için büyük anlam taşımaktadır.
- **Devam bağlılığı:** Örgütten ayrılmanın maliyetini göze almayı kabul etmeyi anlatır. Buna göre devam bağlılığı işgörenin bir örgütteki yatırımları, örneğin kıdemi ve yararlanmaları, oradan ayrılmanın maliyetini çok yüksek tutuyorsa çalışan kişi o örgüte bağlanır.
- **Normatif Bağlılık:** İş görenlerin örgütte kalma ile ilgili yükümlülük duygularını yansıtır. Bireylerin örgüte bağlılık duyması, kişisel yararları için bu şekilde davranmaları istendiğinden değil, fakat yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna inanmaları nedeniyle belli davranışsal eylemleri sergilemelerine yardım eder.

Üç bağlılık şekli arttığında işgörenler örgütte kalmaya devam etmektedirler, ancak birincide kalma güdüsü isteğe, ikincide gereksinime, üçüncüde ise yükümlülüğe dayanmaktadır (Balay, 2000).

O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması: Örgütsel bağlılığı, bireyin örgütü için hissettiği psikolojik bağ olarak tanımlayan O'Reilly ve Chatman bir örgüte bağlılığı üçe ayırmaktadır (Reilly ve Chatman, 1986).

- **Uyum Bağlılığı:** Bağlılık, paylaşılmış değerler için değil belirli ödülleri kazanmak için oluşmaktadır. Bu bağlılıkta, ödülün çekiciliği ve cezanın iticiliği söz konusudur.
- **Özdeşleşme Bağlılığı:** Bağlılık, diğerleriyle doyum sağlayıcı bir ilişki kurmak veya ilişkiyi devam ettirmek için meydana gelmektedir. Böylece birey, bir grubun üyesi olmaktan gurur duymaktadır.
- **İçselleştirme Bağlılığı:** Tümüyle bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma dayanmaktadır. Bu boyuta ilişkin tutum ve davranışlar; bireylerin iç dünyalarını örgütteki diğer insanların değerler sistemiyle uyumlu kıldığında gerçekleşmektedir.

Katz ve Kahn Sınıflandırması: Katz ve Kahn, örgüte bağlılığın bir örgüt ortamındaki kişileri, rollerin gereklerini yerine getirmeye yani onları örgüte bağlılık duymaya yönelten farklı ödüllere dayalı devreler olduğunu ileri sürmüştür (Katz ve Kahn, 2005).

İş görenlerin sistem içindeki eylemleri, hem iç ödüller hem de bazı dış ödüllerin birleşiminin bir sonucudur. İç ödüller anlatımsal devreyi, dış ödüller ise araçsal devreyi ifade etmektedir. Anlatımsal ve araçsal devreler ayrımı, kişilerin kendilerini sisteme verişlerinin-adayışlarının niteliğini belirtmektedir. İçsel bakımdan ödüllendirici olduğu durumlarda, anlatımsal devre söz konusudur. Buna benzer dış

ödüllere güdeleyici olduğu durumlarda ise araçsal devreden bahsedilmektedir (Bayram, 2006).

Buchana II Sınıflandırması: Buchanan (1974) bağlılığı, örgütün amaç ve değerlerine adanma olarak değerlendirmiş ve bir kimsenin, rolüne, araçsal bir değerden ayrı olarak, örgütün kendi iyiliği için bağlılık duyması olarak tanımlamıştır (Balay, 2000: 19). Buchanan, örgütsel bağlılığı üç boyutta ele almıştır (Akınaltuğ, 2003).

- **Özdeşleşme:** Kişinin, örgüt amaç ve değerleri benimseyerek, onları kendi amaç ve değerleri olarak kabul etmesidir.
- **Katılım:** Kişinin işin gerektirdiği rolü yerine getirme aşamasında, örgüt aktivitelerine katılması ve bunlara psikolojik olarak bağlanmasıdır.
- **Sadakat:** Kişinin örgütüne karşı hissettiği yakınlık ve beslediği duygusal bağlılıktır.

Mowday Sınıflandırması: Yapılan sınıflandırma ile tutum olarak bağlılık ve davranış olarak bağlılık ayırımı yapılmıştır. Tutumsal bağlılık, kişiyi örgütsel amaçlarla özdeşleşmesi ve bunlar doğrultusunda çalışma istekliliğini bildirmektedir. Davranışsal bağlılık ise, kişinin davranışsal faaliyetlere bağlılığından kaynaklanmaktadır. Yapılan çalışmalarda da her iki tür bağlılık arasında dönümlü bir ilişkinin olduğu ileri sürülmüştür. Buna göre bağlılık tutumu, bağlılık davranışlarına götürürken, bu davranışlarda dönüşte bağlılık tutumlarını kuvvetlendirmektedir (Çöl, 2004).

Mowday, Porter ve Steers örgütsel bağlılık kavramını ele alırken bireyin örgüte karşı olan tutumları üzerine odaklandıklarını belirtmişlerdir. Bu nedenle,

örgütsel bağlılığı tutumsal bağlılık ile eş anlamlı bir biçimde ele alarak kullanılmışlardır. Bireyin sahip olduğu bağlılık tutumunu kuvvetlendirmektedir. Bu nedenle, örgütsel bağlılığın sınıflandırılmasında tutum ve davranış arasındaki bu doğal karşılıklı ilişkiden dolayı bir ayırmda bulunulmamış, sadece tutum bağlılığını temel aldıklarını ifade etmişlerdir. Araştırmalara göre, örgütsel bağlılık; bireyin örgütün amaçlarına ve değerlerine kuvvetle inanması ve bunları kabul etmesi, örgüt yararına fazladan çaba harcamaya istekliliği ve örgütte çalışmaya devam etmesi için güçlü bir istek duyması olarak ifade edilmektedir (Mowday ve ark., 1982).

1.3.4 Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler; kişisel faktörler ve örgütsel faktörler olmak üzere iki sınıfta incelenmektedir.

1.3.4.1 Kişisel Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörler, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve çalışma süresi olarak sınıflandırılabilir.

Yaş: Mevcut teori, yaşı ilerlemiş çalışanların, gençlere nazaran, örgütlerine daha bağlı olma eğiliminde oldukları tezini savunmaktadır Çünkü yaşı ilerlemiş olan çalışanlar mesleklerinden ve örgütteki pozisyonlarından daha memnun olma eğilimindedirler. Ortadoğu'da, bu konuda araştırmada bulunan pek çok bilim insanı da benzer sonuçlara ulaşmıştır (Onay Özkaya, Kocakoç ve Kara, 2006).

Yaş ilerledikçe bireyin çalışabilecekleri alternatif, örgütlerin sayısı azaldığından iş bulma olanakları sınırlanmakta, sahip olduğu maddi değerlerle hak ve imtiyazları kaybetme korkusundan bireyin devamlılık bağlılığı artmaktadır (Tayfun, Palavar ve Yazıcıoğlu, 2008). Örgüt içerisinde işgörenler arasında yaş farkları varsa, işgörenlerin

örgütte kalma yönünde karar vermede zorlandığı belirlenmiştir. Yaşı ilerlemiş işgörenlerin, örgütteki pozisyonlarından ve mesleklerinden memnun oldukları ve bu yüzden bağlılıklarının yüksek derecede olduğu ileri sürülmüştür (Yavuz, 2009). Türkiye'deki örgütlerin iş ilanlarına baktığımızda çoğunun eleman temininde yaş sınırlaması getirdiğini görmekteyiz. Bu nedenle yaş ilerledikçe iş olanakları kısıtlanmakta bu gruba dahil olan kişiler sahip oldukları iste kalmayı yeğleyip, riske girmek istememektedirler (Tayfun, Palavar ve Yazıcıoğlu, 2008).

Cinsiyet: Örgütsel bağlılık ile cinsiyet faktörü arasındaki çalışmalar, çelişkili sonuçlar vermiştir. Bazı araştırmacılar, kadınların örgütlerine daha fazla bağlı olduğunu savunurken, bazıları da bu iki faktör arasında negatif bir ilişki olduğu tezini savunmaktadır (Onay Özkaya, Kocakoç ve Karaa, 2006). Bayanların örgütsel bağlılıkları, örgütsel bağlılık bileşenlerinden, devamlılık bağlılığı olarak nitelendirilmiştir. Örgütlerden toplanan veriler kullanılarak yapılan çalışmalarda, cinsiyetle örgütsel bağlılık bileşenlerinden duygusal bağlılığın ilişkili olmadığı gözlenmiştir (Yavuz, 2009).

Örgütsel bağlılıkla ilgili literatür incelendiğinde; kadınların anne-eş gibi geleneksel rollerin karşı bağlılıklarının çok daha baskın olduğunu ve bu nedenle örgütlerine karşı duygusal bağlılıklarının erkek çalışanlardan daha az olacağı öne sürülmektedir. Karşı görüşe göre ise, kadın ve erkeklerin çalışma yaşamında iş, örgüt, meslek gibi hedeflere karşı tutum geliştirirken benzer yolların izlediklerini, ortaya çıkan farklılıkların ise daha çok yapılan işin özelliklerinden kaynaklandığının ifade etmektedir (Özmen, Özer ve Saatçioğlu, 2005).

Yapılan araştırmaların kiminde kadınların ev kadını rolünü esas olarak benimsemeleri neticesinde farklı yönelimleri olduğu bu nedenle erkeklerden daha az

bağlılık duydukları saptanmıştır. Kimi araştırmalarda ise kadınların çok fazla ayrımcılık yaşamaları sonucu işlerine daha bağlı oldukları sonucu elde edilmiştir (Tayfun, Palavar ve Yazıcıoğlu, 2008). Kadınların iş yaşamında tutunabilmek için erkeklere oranla çok daha fazla çaba harcamaları gerektiğinden, işlerinden ayrılmaları durumunda algılanan maliyet unsurları daha fazla olacağından örgüte normatif bağlılıklarının daha yüksek olacağı öngörülebilir (Özmen, Özer ve Saatçioğlu, 2005).

Eğitim Düzeyi: Örgütsel bağlılık ile eğitim seviyesi arasındaki ilişki incelenmiş ve elde edilen sonuçlara göre yüksek eğitim düzeyine sahip çalışanların, örgütsel bağlılığının daha az olduğu tespit edilmiştir. Bunun en büyük nedeninin, daha iyi eğitim düzeyine sahip olanların daha kolay iş bulabildikleri ve bunun sonucu olarak da buldukları mevkie daha az adapte oldukları düşünülmektedir. Ancak diğer yandan, bu sonuca ulaşmayan çalışmalar da bulunmaktadır (Onay Özkaya, Kocakoç ve Karaa, 2009).

Eğitim konusundaki verilerden elde edilen genel eğilim, daha fazla eğitilmiş iş görenlerin, daha az bağlılık gösterdikleri yönündedir. Daha az eğitilmiş ve gelecekte eğitim almayı planlamayan bireyler, Hrebiniak ve Alutto'ya göre daha fazla bağlılık göstermektedirler (Sığı, 2007).

İlke olarak eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin iş alternatiflerinin ve beklentilerinin görece olarak, düşük eğitilmiş bireylerden daha fazla olmasından dolayı bağlılıklarının daha düşük olduğunu düşünmek mümkündür. Örgütlerin karşılamayacağı kadar yüksek beklentileri olan bu bireyler kolayca alternatif bir örgütü tercih edebilirler. Örgütte işgörenler arasında eğitim düzeylerinde farklılaşma arttığı zaman, işgörenlerin örgüte bağlılıklarının arttığı görülmüştür (Yavuz, 2009).

Beklentilerindeki yüksekliğin temelini de birikim ve becerilerine aşırı güvenin sebep olduğunu söylemek mümkündür (Tayfun, Palavar ve Yazıcıoğlu, 2008).

Çalışma Süresi: İşgörenin örgütte çalışma süresi arttıkça, örgüte bağlılığı artmaktadır. Aynı zamanda, bu süre içerisinde işgören, çalıştığı işletmeye özgü beceriler geliştirebilir. Her iki durumda da işgörenin bağlılığı artacaktır. Buchanan'ın aktardığına göre ise, Becker'ın yan bahis yaklaşımında olduğu gibi, işgörenin örgütte çalışma süresinin artması bir anlamda, o işgörenin örgüte yatırımının artmasıdır. Zaman içerisinde işgörenin yatırımının karşılığı olarak elde ettiği faydalar artabilir (Yavuz, 2009).

Bir bireyin örgütte çalışma süresi arttıkça, bireyin örgüte bağlı olarak elde ettiği faydalar artabilir. Aynı zamanda, bu süre içerisinde iş gören, çalıştığı şirkete özgü beceriler geliştirebilir. Bireyin örgütte çalışma süresinin artması bir anlamda o bireyin örgüte yatırımının artmasıdır. Zaman içerisinde bireyin bu yatırımının karşılığı olarak elde ettiği faydalar artabilir. Emekli aylıkları, tatil imkânları ve diğer pek çok faktör, çalışanların örgüt içinde kalmalarını sağlayan önemli etmenlerdendir (Onay Özkaya, Kocakoç ve Karaa, 2006). Aynı zamanda örgütte geçirdiği zaman zarfında birey örgüt kültürüne vakıf olup bu örgüte bu örgüte özgü beceriler geliştirebilir. Yaş faktöründe olduğu gibi kıdemde yükseldikçe bağlılığın artacağını söylemek mümkündür (Tayfun, Palavar ve Yazıcıoğlu, 2008).

Buchanan (1974), kıdemin işgörenlerin bağlılığını nasıl etkileyeceğini açıklamak için geliştirdiği modelde süreyle ilgili bazı sonuçlara varmıştır. Bu modelde, ilk yıl bireyin güvenlik ihtiyacı ve beklentilerinin karşılanıp karşılanmayacağı zihinde önemli yer tutmaktadır. Örgütteki ikinci ve dördüncü yıllar arasında birey statüsünü

geliştirmeye çaba göstermekte ve başarısızlık korkusu duymaktadır. Beşinci yıldan sonra olgunluk aşaması gelmekte ve bağlılık yüksek olmaktadır (Akt. Yavuz, 2009).

1.3.4.2 Örgütsel Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler; örgütün büyüklüğü ve yapısı, ücret sistemi, örgütsel ödüller, yönetim stili ve yönetime katılma olanakları, takım çalışması başlıkları altında incelenmektedir.

Örgütün Büyüklüğü ve Yapısı: Örgütlerde çalışan kişi sayısı arttıkça yani örgütler büyüdükçe bürokratik eğilimlerde artmaktadır. Büyük örgütlerde yönetim ve denetim mekanizmasının en iyi şekilde işlemesi için iyi belirlenmiş bir hiyerarşik yapı, herkesin pozisyonundan aldığı birtakım yetki ve sorumlulukları vardır. Her kademedeki işlerin nasıl yapılacağı ile ilgili olarak ayrıntılı ve somut ilkeler mevcuttur. Bireylerarası ilişkiler ise bulunulan pozisyonun ilkelerine göre sürdürülecektir.

Örgütün organizasyon yapısı, benimsediği iş süreçleri iş görenlerin bağlılık düzeyleri üzerinde etkili olmaktadır. Kuralların biçimsel şekilde yazılı olması, merkezleşme derecesi ve fonksiyonel olarak diğer departmanlara bağlılık ile örgütsel bağlılık arasında olumlu bir ilişki bulunmuştur. Öte yandan değişen çevre koşullarının etkisi ile ortaya yeni bir örgüt tipinin çıktığını iddia eden bir yaklaşım söz konusudur (Koçel, 2007). Bu yaklaşıma göre, yeni örgüt tipi bağlılık, sadakat ve özdeşleşme ilkelerinin, çalışanların örgüt ile çıkar birliği içinde olduğunu ön plana çıkartarak çalışanların örgüt ile çıkar birliği içinde olduğu bir ilişkiye girmesini sağlamaktadır (Can Baysal ve Paksoy, 1999).

Ücret: Bir bireyin ücreti, o bireyin örgüte olan bağlılığını etkileyen en belirgin özelliklerinden biridir. Özellikle, ekonomik sıkıntı yaşayan işgörenler için, ücret

tatmini, iş, çalışma arkadaşları, yönetim gibi diğer faktörlerdeki tatminden daha önemli olabilmektedir (Barutçugil, 2004). Kar amacı gütmeyen örgütler dışında, hemen hemen örgütlerin tamamında işgörenler belirli bir ücret karşılığı çalıştıkları için, işi bırakıp bırakmama kararının alınmasında en belirleyici faktörlerden birinin ücret olduğu öne sürülmektedir. Dolayısıyla işgörenlerin ücret düzeyleri ile bağlılıkları arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır.

İşgörenlerin ücret dağılımındaki adaleti algılama biçimleri de örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Birey örgüt yönetiminin ücret politikasını ne derece adil ve dengeli bulursa, duyduğu bağlılık da o derece yüksek olacaktır. Özellikle üst düzey çalışanlar için ücret, örgütsel bağlılığı etkileyen çok önemli bir unsurdur (Çöl ve Gül, 2005).

Ücretin çalışanlar üzerinde psikolojik bir etkisi de bulunmaktadır. Bu etkiye göre ücretin adil dağıtılıp, dağıtılmaması çalışanın iş memnuniyetini belirleyecektir. Çalışanın ücretin adil dağıtılmadığına karar vermesi iş memnuniyetsizliğine neden olacaktır. Sonuç itibarıyla bu memnuniyetsizlik performansın azalmasına, devamsızlığın artmasına ve psikolojik, fizyolojik olarak çalışanın kötü etkilenmesine neden olacaktır. Çalışanın örgütsel bağlılık düzeyi olumsuz etkilenecektir.

Örgütsel Ödüller: Ödüller başarılı performans sergileyen işgörene “teşekkür” mesajını iletmenin en iyi yoludur. İşgörene “sana değer veriyoruz”, “yaptığın işi takdir ediyoruz” mesajını vermektedir. Bu açıdan örgütsel ödüller bağlılık üzerinde güçlü ve olumlu etkiler yapar. Kişi örgüt tarafından kendisine sunulan ödülleri yeterli ve adil olarak algılayorsa örgüte daha yüksek düzeyde bağlılık duymaktadır (Özcan, 2008).

Örgütün çalışanlara sunduğu maddi ve manevi ödüller çalışanların örgütsel destek algılarını etkilemektedir. Çünkü örgütsel bağlılıkla çalışan geleceğe yönelik

beklentilerini bugün ile değiştirir ve işverende bugün gösterilen çaba ve bağlılık karşılığında çalışana belirli bir ücret der. Bu değişimi de belirleyende işin organize ediliş tarzı, yönetimi, değerlendirmesi ve dllendirmesidir. Bu nedenle işteki teşvikler örgütsel bağlılık ile doğrudan ilişkilidir. alışan ile örgüt arasında bir değişim ilişkisi görülmektedir. Bireyler, örgütten alacakları ücret, takdir, terfi gibi ödüller karşılığında örgüte girerler. Örgüt de çalışana katkılarında, performansında dolaylı çeşitli ödüller sunar. Bu değişim ilişkisi sürdüğü müddetçe çalışan da örgüte bağlılık gösterir ve işinden ayrılmayı düşünmez (İnce ve Gl, 2005).

Yönetim Stili ve Katılım Olanakları: Yönetim stili, başkaları aracılığı ile amaçlara ulaşmaya çalışan yöneticinin iş yapma tarzı olarak ifade edilebilir. Diğer bir ifadeyle yönetim tarzı, yöneticinin çalışanlar ile ilişki kurma ve onları harekete geçirmeye kullandığı yöntemi belirlemektedir.

Yöneticiler bazen, bir başarının ardından, övgüyü sadece kendilerinin hak ettiğini düşünmektedirler. Eğer yle ise onlar sadece kendilerinin ilerlemesini istiyorlar demektir. Bir yönetici çalışanları motive ederek örgüte olan bağlılık duygularını geliştirmek için onların değerlerini, hizmetlerini veya örgüte olan katkılarını her fırsatta takdir etmelidir. Yöneticiler rgt içi muhtemel hatalar için önce kendilerini sulamalı; fakat övgü paylaşılmalıdır (Adair, 2004).

Örgütsel bağlılık, genellikle örgütsel politika ve uygulamalardan şiddetli biçimde etkilenmektedir. Uygulanan politika ve stratejiler yönetim biçimi ile doğrudan ilişkilidir. Demokratik, katılımcı ve çalışan odaklı bir yönetim biçiminde çalışanların fikir ve düşünceleri uygulanan politika ve stratejilerde önemli bir yere sahiptir. Bu tür yönetim biçiminde çalışanlar kendilerini rahatça ifade edebilmektedirler.

Dolayısıyla örgüte olan bağlılıkları da duygusal olarak gerçekleşmektedir (Demirel, 2009).

Takım Çalışması: Takım önceden belirlenmiş hedeflere ulaşmak için bir araya gelmiş, birbirine bağımlı ve birlikte hareket eden iki veya daha fazla kişiden oluşan topluluktur.

Yapılan araştırmalar; gerek işveren gerekse işgörenlerin her ikisinin de takım çalışmasından faydalandıklarını göstermektedir. Takım çalışması işgörelere özellikle de daha çok beceri ve vasıf gerektiren iş yapanlarda, karar verme yetkilerinin artmasından dolayı büyük bir iş tatmini sağlamaktadır ki bu da işletmelere verimin artması, yenilikçi düşünce kalitenin yükselmesi, düşük devamsızlık ve düşük personel devri olarak yansımaktadır. Takımlar aynı zamanda çağdaş iş yaşamının güçlüğünü ele almada, uygun iş çözümlerinin geliştirilmesine daha fazla insanın katılımına sağlanmasında ve beklentilerdeki değışimlere işgörelerin daha esnek ve uyumlu olabilmesinde oldukça etkili bir araç olarak karşımıza çıkmaktadır (Williams, 1998).

Takım çalışmasının örgütsel bağlılığı düşürdüğü yönünde hiçbir araştırma sonucu bulunmamaktadır. Tam tersi, takım üyeliğı ve örgütsel bağlılık ilişkisinin olumlu olduğu ifade edilmektedir. Çünkü takım çalışması içinde yer alan işgörelerin iş tatminleri yükselmektedir. Bir takımın verdiği kararların kalitesi ne derece işbirliğı ile alındığı ile yakından ilgili olmaktadır. Bu işbirliğı karara ve takıma olan bağlılığı güçlendirmektedir. Bu bağlılık ise örgütsel bağlılığı olumlu etkilemektedir.

1.3.5 Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılığın sonuçları; bireysel, çalışma grupları bakımından ve örgütsel sonuçlar olmak üzere üç gruba ayrılarak incelenmektedir.

Bireysel Bakımdan Sonuçları: Örgütsel bağlılık bağlamında bireylerin bağlılıkları incelendiğinde elde edilen sonuçlar, azalan devamsızlık ve işgücü devri ile örgütün başarısı için daha yüksek çaba sarf etmesi olarak düşünülebilir (Mowday, 1982). Ortaya çıkan bu sonuçların bireysel açıdan olduğu kadar örgüt açısından da örgüt verimliliğini azaltması bakımından önemli olduğu tartışmasızdır. Yapılan araştırmalar işgören özelliklerinin bağlılık ile ilgili olduğu yönünde odaklanmış durumdadır. İşte kalma hakkı, kişilik özellikleri ve tecrübelerin bağlılıkla ilgili olduğu görülmüştür (Çelik Keleş, 2006).

Çalışma Grupları Bakımından Sonuçları: Bu konu araştırmacılar tarafından pek fazla incelenmemesine karşın grup üyelerinin bağlılık duymaları örgütler açısından önemlidir. Bir örgütte çalışma gruplarının beraberce hareket etmeleri ve örgüte bağlılık hissine sahip olmaları, örgüt açısından sağlandığı takdirde olumlu sonuçlar doğuracaktır. Konu hakkında Meyer ve arkadaşları (1997) şu görüşleri aktarmışlardır: Örgüte bağlı işgörenlerden oluşan gruplar daha az bağlılık duyan üyelerden oluşan gruplara göre, daha fazla üye kalıcılığı ve etkililiği yaşarlar. Örgüte yüksek düzeyde bağlı işgörenler devamsızlık göstermeye ve terk etmeye daha az eğilimlidirler. Grup halinde yapılan çalışmalar bağlılık düzeyi düşük olan bireylerin, yüksek bağlılığa sahip bireylerin oluşturduğu gruba serpiştirilerek onların da bağlılığını artıracığı düşünülmektedir (Akt. Kaya, 2007).

Grup üyelerinin birbirlerine olan bağlılıklarının yüksek olması grubun kenetlenmesini sağlar. Bu durum ise, grubun etkileşimine ve sosyal ilişkilerin gelişimini arttıracığından grubun bütünlüğü güçlenecektir (Çelik Keleş, 2006).

Örgütsel Bakımdan Sonuçları: Örgütsel bağlılığın sonuçları, bağlılığın derecesi ile ilgili olarak olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Örgütsel amaçlar kabul edilebilir olmadığında işgörenlerin yüksek düzeydeki bağlılığı, örgütün dağılmasını hızlandırabilmektedir. Diğer taraftan amaçlar akılcı ve kabul edilebilir olduğunda ise, yüksek düzeyde bir bağlılığın etkili davranışlarla sonuçlanması olanağı bulunmaktadır. Bağlılık örgütten ayrılma davranışı ile düşük düzeyde; düşük performans, artan devamsızlık ve gecikme gibi geri çekilme davranışlarıyla ise, daha yüksek düzeyde ilişki içindedir (Doğan ve Kılıç, 2007).

Örgütsel bağlılığın örgütsel bakımdan sonuçları aşağıda ayrıntılı olarak açıklanmaktadır.

Performans: Performans, bireyin nitelik ve yeteneklerinin işe ilişkin olarak düzenlenmiş olan işletme başarı ölçütleriyle karşılaştırılmasıdır. İşletmelerin amaçlarına ulaşması, çalışanların iş yerinde gösterdikleri performansa bağlı olduğu için, çalışanların performanslarının örgüt için taşıdığı önem açıktır (Gümüştakin ve Öztemiz, 2005).

Literatürde örgütsel bağlılık ve iş performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar da vardır. Her ne kadar performansın örgütsel bağlılığın bir sonucu olduğuna dair araştırmalar arasında bir tutarsızlık olsa da, olumlu iş tutumlarına sahip olmanın sonrasında olumlu iş çıktıları sağlanacağı düşüncesinden hareketle, bağlılığın yüksek performansın bir belirleyicisi olduğunu düşünmek yanlış olmayacaktır (Sığırı, 2007).

Örneğin Baugh ve Roberts (1994) ve Ward ve Davis (1995), örgütsel bağlılık ve iş performansı arasında pozitif bir korelasyon olduğunu ifade eden bir çalışma yapmışlardır. Mayer ve Schoorman da (1992) örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerinde araştırma yapmışlardır. Yaptıkları çalışmanın sonucunda, performansın güçlü bir biçimde bağlılığı etkilediğini göstermişlerdir (Kitapçı, 2006).

Mathieu ve Zajac' ın 1990 yılında gerçekleştirdikleri meta-analiz sonuçlarına göre bağlılık ve performans arasında zayıf bir ilişki bulmuşlardır. İşgören performansının, işgörenlerin güdülenme düzeyleri, rol belirginliği ve işgörenlerin yeteneklerine bağlıdır. Örgüte bağlılık düzeyleri yüksek olan işgörenlerin örgütte kalmak için performanslarını arttırmaya gayret edeceklerini söyleyebiliriz. Ancak örgüte bağlı olmayan bazı işgörenler, mevcut durumlarını koruma, başarı hırsı gibi nedenlerle örgüt için fazladan çaba gösterme davranışı içine girebilirler (Akt. Kaya, 2007).

Devamsızlık: Devamsızlık, işgörenin çalışma programı ya da planına göre, çalışması gereken zamanlarda işine gelmemesi olarak ifade edilebilir.

İşe devamsızlık, örgüt içi sosyal ve psikolojik huzursuzluğun bir işaretidir. Bunun yanı sıra çalışanın iradesi dışında ortaya çıkan sebepler (hastalık, kaza, ailevi durum, vb.)' den dolayı da işe devamsızlık söz konusu olmaktadır. Üretkenlik karşıtı davranışa temel teşkil eden devamsızlık, çalışanın bilinçli veya kasıtlı yaptığı davranıştır. İşe geç gelmek, işten erken ayrılmak, tatillere ve hafta sonu izinlere erken başlamak, sebep göstermeksizin sık sık izin almak, çalışma saatleri konusunda dürüst davranmamak, uzun süreli iş dışı telefon görüşmeleri ve randevular, çay ve kahve molalarının gereğinden fazla alınması gibi tutum ve davranışlar işe devamsızlık kapsamında değerlendirilmektedir (Demirel, 2009).

Örgüte bağlılık düzeyleri yüksek bireylerin ise devam konusunda daha güdülenmiş olacaklarını söyleyebiliriz. Bu güdülenme, işgörenin işin bazı yönlerinden hoşlanmаса bile var olacaktır. Bunu destekleyen araştırmalar vardır. Buna karşılık, eğer işgörenin bağlılığı işten başka konulara (bir hobi, aile veya ev veya bir spor) ise, işgören üzerindeki devam baskısı daha az olacaktır. Örgüte bağlılık ve işe devamsızlık arasında birbir ilişkidен çok, örgüte bağlılığın ise devamı etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir (Çetin Gürkan, 2006)

İşe Geç Gelme: İşe geç gelme, işgörenin işinin başında bulunması gerekli olan saatlerden daha geç işine ulaşması olarak ifade edilebilmektedir. İşe geç gelme oranı ise, belirli bir zaman diliminde işe geç gelinen günlerin toplamının o zaman dilimi içindeki iş günlerine bölünmesi ile bulunur. Ancak bazı işgörenlerin işe ulaştıkları aracın bozulması, hava şartları, hastalık gibi istenmeyen durumlar nedeniyle işine geç kalabileceği dikkate alınmalıdır. Bunların dışında sorumluluklarının bilincinde olan işgörenlerin işlerine geç gelme oranının düşük olması beklenebilmektedir (Çelik Keleş, 2006).

Devamsızlıkta olduğu gibi işe geç gelmede de iş ve iş ortamına ilişkin sebepler, örgüte bağlı işgörenlerde az olacağından, bu gibi bir nedenle işe geç gelme oranı da düşük olacaktır. Kişisel nedenlerle işe geç gelme durumunda ise, örgüte bağlı işgörenlerin işlerini olumsuz etkileyecek ve aksatacak koşulları kontrol altına almaya çalışacakları ifade edilebilmektedir. Bu bağlamda işe geç gelme oranının düşük olması, örgüte bağlılığın göstergesi olarak düşünölebilmektedir. Fakat tek başına yeterli bir gösterge olarak ifade edilemez (Çakır, 2001).

İşgücü Devir Hızı: İşten ayrılma niyeti örgütten ayrılma konusunda bilinçli bir karar verilmesi veya buna niyet edilmesidir (Barrlett, 1999).

Örgüte bağlılığın önemli davranışsal sonuçlarından biri, işgücü devrinin düşmesidir. Örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek işgörenler, örgütte daha fazla kalmayı ve örgütün amaçları doğrultusunda çalışmayı arzu etmektedirler. Sonuç olarak ayrılma olasılıkları düşüktür. Araştırmaların bazılarının sonuçları örgüte bağlılık ile iş gücü devri arasında istatistiksel olarak önemli derecede ilişki olduğunu ortaya koymuştur. (Yavuz ve Tokmak, 2009). Yapılan araştırmalarda, işten ayrılma niyetinin, düşük örgütsel bağlılığın ve işin çeşitli yönlerine ilişkin doyumsuzluğun bir sonucu olarak ortaya çıktığı ve örgütsel bağlılığın yüksek olmasının işten ayrılma niyetini azalttığı saptanmıştır (Sabuncuoğlu, 2007).

Çalışanların bağlılıkları işten memnun olmalarına diğer bir ifadeyle, örgütlerine yaptıkları yatırımların karşılığını alabilmelerine bağlıdır. Çalışanlar örgütlerine yaptıkları yatırımların karşılığını alamadıklarına inandıkları zaman işten ayrılmak isteyeceklerdir (İnce ve Gül, 2005).

1.4. Araştırmanın Amacı

Çalışan kişiliği, kişisel değerler, iş değerleri ve örgüte bağlılık konusu ile ilgili olarak yapılan literatür taramasında, bu konular hakkında yapılan araştırmalara rastlanmıştır. Ancak yapılan araştırmalar arasında bu konuların hepsini kapsayan bir çalışma olmadığı görülmüştür. Bu alanda görülen açıklığın giderilmesi ve literatüre katkıda bulunulması amacı ile bu konuların bütünsel ilişkisi ele alınmaya karar verilmiştir.

Bu doğrultuda çalışanların kişilik özelliklerinin ve kişisel değerlerinin, iş değerlerine ve örgütsel bağlılığa olan etkisini belirlemek bu çalışmanın amacını oluşturmuştur.

1.5. Araştırmanın Önemi

Yapılan literatür taramasında; kişilik ve iş değerleri ile ilgili araştırmalar, örgütsel bağlılık üzerine araştırmalar, örgütsel bağlılık ve kişilik özellikleri üzerine araştırmalara rastlanmıştır. Bu araştırmaların sonucunda konular arasında pozitif bir ilişki bulunmuş fakat bu konuları bütünsel olarak inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bireylerin örgütlerine karşı geliştirdikleri bağlılık hissini düzeyini ölçmek ve bu düzeye kişilik özelliklerinin ve kişisel değerlerin etkisini bulmak, beş faktör kişilik özellikleri ve kişi değerleri ile iş değerleri arasında bir ilişki olup olmadığını tespit etmek ve bütün bu faktörlerin birbirlerinden nasıl etkilendiğini ortaya çıkarmak, ileride oluşturulacak modellere kaynak olması açısından önemlidir.

Yapılacak olan araştırmanın kişilik özellikleri, örgüte bağlılık, kişisel değerler ve iş değerleri konularında literatüre katkıda bulunacağı ve yapılacak olan diğer araştırmalara kaynak oluşturacağı düşünülmektedir.

1.6. Hipotezler

Araştırmanın ana hipotezi çalışanın kişiliğinin ve kişisel değerlerinin, iş değerleri ve örgüte bağlılığı üzerinde etkisi olduğudur. Bu bağlamda kişiliği ve kişisel değerleri farklı olan çalışanların iş değerleri ve örgüte bağlılıklarında farklılık vardır sonucunun bulunması amaçlanır. Buna göre;

H₁. Çalışanların kişilik özellikleri ve kişisel değerleri ile iş değerleri ve örgüte bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂. Çalışanların kişilik özellikleri ile iş değerleri ve örgüte bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₃. Çalışanların kişilik özellikleri ile iş değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

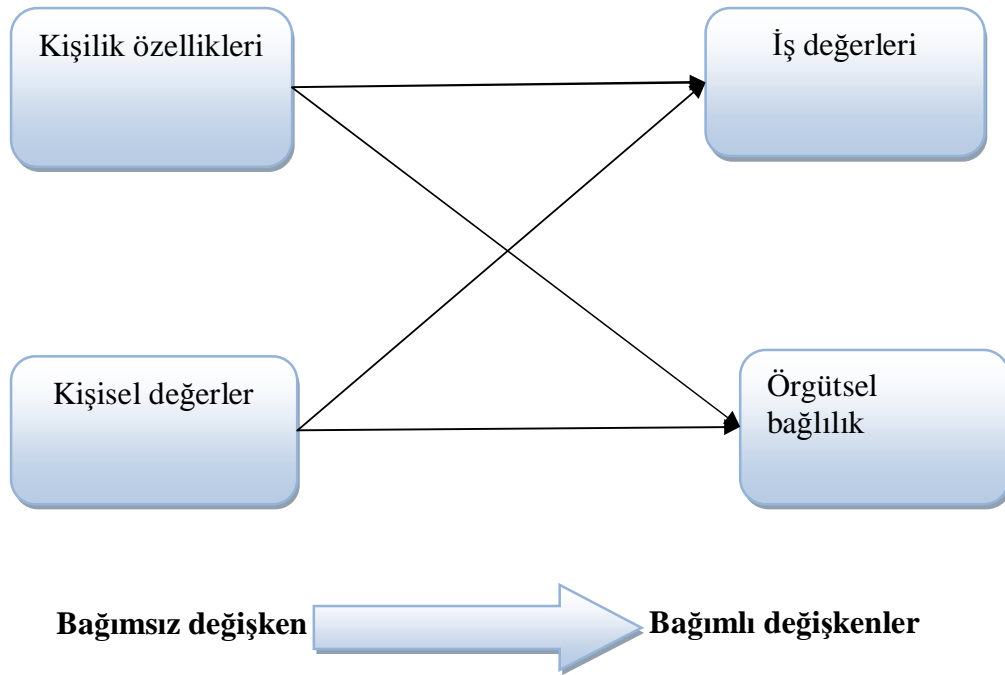
H₄. Çalışanların kişilik özellikleri ile örgüte bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₅. Çalışanların kişisel değerleri ile iş değerleri ve örgüte bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₆. Çalışanların kişisel değerleri ile iş değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₇. Çalışanların kişisel değerleri ile örgüte bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 1.4. Araştırma Modeli



İKİNCİ BÖLÜM

2. YÖNTEM

Bu bölümde sırayla araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama araçları, işlem yolu ve verilerin çözümlenmesi ile ilgili bilgiler verilecektir.

2.1. Örneklem

Belirlenen hipotezlerin doğruluğunun test edilmesi için İstanbul ilinde bankacılık sektöründe çalışan altı şirket ile irtibata geçilerek katılımcı grubu belirlenmiştir. Testler beyaz yakalı çalışanlardan oluşturulmuş grup üzerinde uygulanmıştır. Anket formları elden ve mail yoluyla dağıtılmıştır. Elden dağıtılan form sayısı 150, mail yolu ile dağıtılan form sayısı 100'dür. Elden dağıtılan formların 146'sı işleme alınmış, eksik doldurulan 4 tanesi araştırma dışında bırakılmıştır. Mail yoluyla gönderilen formlardan 57 tanesi doldurulmuş fakat bu doldurulan formlardan 23'ü eksik doldurulmuştur. Eksiksiz doldurulan toplam 180 form araştırmaya dahil edilmiştir.

2.2. Veri Toplama Araçları

Örneklemin test edilmesi için beş faktör kişilik testi (Goldberg), kişisel değerler testi(Schwartz, Bilsky), iş değerleri testi (Furnham) ve örgüte bağlılık testi (Mowday,

Porter, Steers) kullanılacaktır. Demografik özelliklerin belirlenmesi amacı ile Kişisel Bilgi Formu kullanılacaktır.

Çalışanların Beş Faktör Kişilik Özelliklerini saptamak amacıyla Goldberg(1993)'in 42 sorudan oluşan “Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği” (Ek-2) kullanılmıştır. Beş Faktör Kişilik Özelliği Ölçeğine ait soruların alpha değeri 0.80 olarak bulunmuştur.

Çalışanların Kişisel Değerler Düzeyini saptamak amacıyla Schwartz(1992)'in Schwartz Değerler Listesi kullanılmıştır. Bu listede bulunan 56 değerlerden iş hayatına yüklenemeyen değerler çıkartılarak 21 soruluk bir liste oluşturulmuştur. Kişisel Değerler Ölçeğine ait soruların alpha değeri 0.76 olarak bulunmuştur.

Çalışanların İş Değerleri Düzeyini saptamak amacıyla Furhnam ve diğerleri'nin 1983'te Mantech tarafından revize edilmiş 36 sorudan oluşan “İş Değerleri Ölçeği” (Ek-4) kullanılmıştır. İş Değerleri Ölçeğine ait soruların alpha değeri 0.79 olarak bulunmuştur.

Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeyini saptamak amacıyla R. T. Mowday, L. W. Porter ve R. M. Steers(1979)'in 28 sorudan oluşan Örgütsel Bağlılık Anketi (Ek-5) kullanılmıştır. Örgütsel Bağlılık Anketine ait soruların alpha değeri 0.87 olarak bulunmuştur.

Belirlenen testlerin Türkiye'ye uyarlanması uzmanlar tarafından yapılmıştır. Geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılarak daha önce araştırmalarda kullanılmışlardır. Testlerin çalışanlara bire bir uygulanması hedeflenmektedir. Toplanan veriler SPSS programı dahilinde analiz edilecektir.

2.3. İşlem

Anket çalışması öncesi, İstanbul ilinde bulunan bankacılık sektöründe finans, pazarlama ve idari işler departmanları ile irtibata geçilerek, araştırmanın amacı belirtilerek gerekli izinler alındıktan sonra uygulamaya başlanmıştır. Şirketler örgüte bağlılık testini, isimlerinin gizli tutulması koşuluyla kabul etmişlerdir. Anket formları çalışanlara şirketlerin tercihlerine göre dağıtılarak veya mail ile gönderilerek dikkatli okumaları, en uygun ve doğru şekilde cevaplandırmaları istenmiştir.

2.4. Verilerin İstatistiksel Analizi

Çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizler için SPSS 17.0 paket programı kullanıldı. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotların (Frekans, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) normal dağılımın incelenmesi için Kolmogorov - Smirnov dağılım testi kullanıldı.

Ölçekler arasındaki ilişkiler incelenirken; İki niceliksel verinin karşılaştırılmasında Pearson Korelasyon Analizi kullanıldı.

Kişisel değerler ile kişilik özellikleri yüksekliği etkileşiminin, iş değerlerine etkisini incelemek için TwoWay ANOVA kullanıldı.

Çalışanların kişilik özellikleri ve kişisel değerleri ile iş değerleri ve örgüte bağlılıklarına etkisi incelenirken Linear Regresyon Analizi kullanıldı.

Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup durumunda, normal dağılım gösteren parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Bağımsız örnekler (Independentsamples) t testi kullanıldı. Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında ikiden fazla grup durumunda, normal dağılım gösteren parametrelerin gruplar arası

karşılaştırmalarında Tek yönlü (Oneway) Anova testi ve farklılığa neden olan grubun tespitinde Tukey testi kullanıldı.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. BULGULAR

Tablo 3.1. Demografik Özellikler

		n	%
Cinsiyet	Bay	90	50,0
	Bayan	90	50,0
Medeni durum	Evli	68	37,8
	Bekar	86	47,8
	Boşanmış-Dul	26	14,4
Çocuk sayısı	0	120	66,7
	1	42	23,3
	2	18	10,0
Yaş	20-24	12	6,7
	25-34	98	54,4
	35-44	58	32,2
	45-54	12	6,7
Eğitim durumu	Lise	8	4,4
	Yüksekokul/Üniversite	116	64,4
	Yüksek Lisans	46	25,6
	Doktora	10	5,6
Toplam iş tecrübesi	2 yıldan az	18	10,0
	3-5 yıl	26	14,4
	6-10 yıl	56	31,1
	11-15 yıl	52	28,9
	16 yıldan fazla	28	15,6
Şirkette çalışma süresi	2 yıldan az	66	36,7
	3-5 yıl	58	32,2
	6-10 yıl	28	15,6
	11-15 yıl	16	8,9
	16 yıldan fazla	12	6,7
Pozisyon / Statü			

	Eleman	60	33,3
	Uzman	60	33,3
	Yönetici	60	33,3
Çalışma şekli	Kadro lu	154	85,6
	Sözleşmeli	26	14,4
Çalışılan bölüm	Satış - Pazarlama	60	33,3
	İdari işler	60	33,3
	Finans	60	33,3
Gelir düzeyi	1001 - 2000 TL	52	28,9
	2001 - 3000 TL	36	20,0
	3001 - 4000 TL	30	16,7
	4001 - 5000 TL	14	7,8
	5000 TL' den fazla	48	26,7

Araştırmaya katılanların 90'ı (% 50,0) bay, 90'ı (% 50,0) bayandır. 68'i (% 37,8) evli, 86'sı (% 47,8) bekar, 26'sı (% 14,4) boşanmış-duldur. 120'sinin (% 66,7) çocuğu yok, 42'si (% 23,3) 1, 18'i (% 10,0) 2 çocuk sahibidir. 12'si (% 6,7) 20-24, 98'i (% 54,4) 25-34, 58'i (% 32,2) 35-44, 12'si (% 6,7) 45-54 yaş grubundadır. 8'i (% 4,4) lise, 116'sı (% 64,4) yüksekokul/üniversite, 46'sı (% 25,6) Yüksek Lisans, 10'u (% 5,6) doktora mezunudur. 18'i (% 10,0) 2 yıldan az, 26'sı (% 14,4) 3-5 yıl, 56'sı (% 31,1) 6-10 yıl, 52'si (% 28,9) 11-15 yıl, 28'i (% 15,6) 16 yıldan fazla iş tecrübesine sahiptir. 66'sı (% 36,7) 2 yıldan az, 58'i (% 32,2) 3-5 yıl, 28'i (% 15,6) 6-10 yıl, 16'sı (% 8,9) 11-15 yıl, 12'si (% 6,7) 16 yıldan fazla aynı şirkette çalışmaktadır. 60'ı (% 33,3) eleman, 60'ı (% 33,3) uzman, 60'ı (% 33,3) yöneticidir. 154'ü (% 85,6) kadro lu, 26'sı (% 14,4) sözleşmelidir. 60'ı (% 33,3) Satış - Pazarlama, 60'ı (% 33,3) İdari işler, 60'ı (% 33,3) Finans bölümünde görev yapmaktadır. 52'si (% 28,9) 1001 - 2000 TL, 36'sı (% 20,0) 2001 - 3000 TL, 30'u (% 16,7) 3001 - 4000 TL, 14'ü (% 7,8) 4001 - 5000 TL, 48'i (% 26,7) 5000 TL' den fazla gelir sahibidir.

Tablo 3.2. Çalışanların Kişilik Özellikleri ve Kişisel Değerleri İle İş Değerleri ve Örgüte Bağlılıkları Arasında İlişkiyi İncelemek İçin Korelasyon Analizi

		İş değerleri	Örgüte bağlılık
Dışa dönüklük	r	0,176	0,097
	p	0,018	0,193
	N	180	180
Geçimlilik	r	-0,003	0,041
	p	0,968	0,583
	N	180	180
Duygusal dengesizlik	r	-0,020	0,017
	p	0,793	0,817
	N	180	180
Sorumluluk	r	0,211	0,120
	p	0,004	0,109
	N	180	180
Açıklık	r	0,152	0,019
	p	0,041	0,798
	N	180	180
Kişisel değerler	r	0,424	0,458
	p	0,000	0,000
	N	180	180

Dışa dönüklük ile İş değerleri arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %17,6 pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,176$; $p=0,018<0,05$). Buna göre dışa dönüklük puanı arttıkça İş değerleri puanı da artmaktadır.

Geçimlilik ile İş değerleri arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır. ($r=-0,003$; $p=0,968>0,05$).

Duygusal dengesizlik ile İş değerleri arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır. ($r=-0,020$; $p=0,793>0,05$).

Sorumluluk ile İş değerleri arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %21,1 pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,211$; $p=0,004<0,05$). Buna göre sorumluluk puanı arttıkça İş değerleri puanı da artmaktadır.

Açıklık ile İş değerleri arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %15,2 pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,152$; $p=0,041<0,05$). Buna göre açıklık puanı arttıkça İş değerleri puanı da artmaktadır.

Kişisel değerler ile İş değerleri arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %42,4 pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,424$; $p=0,000<0,05$). Buna göre kişisel değerler puanı arttıkça İş değerleri puanı da artmaktadır.

Dışa dönüklük ile örgüte bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır. ($r=0,097$; $p=0,193>0,05$).

Geçimlilik ile örgüte bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır. ($r=0,041$; $p=0,583>0,05$).

Duygusal dengesizlik ile örgüte bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır. ($r=0,017$; $p=0,817>0,05$).

Sorumluluk ile örgüte bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır. ($r=0,120$; $p=0,109>0,05$).

Açıklık ile örgüte bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır. ($r=0,019$; $p=0,798>0,05$).

Kişisel değerler ile örgüte bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %45,8 pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,458$; $p=0,000<0,05$). Buna göre kişisel değerler puanı arttıkça örgüte bağlılık puanı da artmaktadır.

Tablo 3.3. Çalışanların Kişilik Özellikleri ve Kişisel Değerlerinin İş Değerlerine Etkisini İncelemek İçin Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
İş değerleri	Sabit	2,014	4,463	0,000	10,303	0,000	0,238
	Dışa dönüklük	0,123	2,702	0,008			
	Geçimlilik	-0,123	-1,890	0,060			
	Duygusal dengesizlik	-0,016	-0,271	0,787			
	Sorumluluk	0,130	2,711	0,007			
	Açıklık	0,003	0,054	0,957			
	Kişisel değerler	0,407	6,223	0,000			

İş değerleri düzeyinin kişilik özelliklerinin ve kişisel değerler boyutlarından etkilenme durumunu test etmek için yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır (F=10,303; p=0,000<0,05). Dışa dönüklük 1 birim arttığında İş değerleri 0,123 birim artmaktadır ($\beta=0,123$; t=2,702; p=0,008<0,05). Sorumluluk 1 birim arttığında İş değerleri 0,130 birim artmaktadır ($\beta=0,130$; t=2,711; p=0,007<0,05). Kişisel değerler 1 birim arttığında İş değerleri 0,407 birim artmaktadır ($\beta=0,407$; t=6,223; p=0,000<0,05). Geçimlilik İş değerlerini istatistiksel olarak etkilememektedir (t=-1,890; p=0,060>0,05). Duygusal dengesizlik İş değerlerini istatistiksel olarak etkilememektedir (t=-0,271; p=0,787>0,05). Açıklık İş değerlerini istatistiksel olarak etkilememektedir (t=0,054; p=0,957>0,05). Kişilik özellikleri ve Kişisel değerler İş değerlerini 0,238 oranında açıklamaktadır (R²=0,238).

Tablo 3.4. Çalışanların Kişilik Özellikleri ve Kişisel Değerlerinin Örgüte Bağlılıklarına Etkisini İncelemek İçin Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Örgüte bağlılık	Sabit	0,485	0,794	0,428	9,013	0,000	0,212
	Dışa dönüklük	0,111	1,813	0,072			
	Geçimlilik	0,003	0,038	0,970			
	Duygusal dengesizlik	0,003	0,033	0,974			
	Sorumluluk	0,082	1,267	0,207			
	Açıklık	-0,096	-1,141	0,255			
	Kişisel değerler	0,601	6,802	0,000			

Örgüte bağlılık düzeyinin kişilik özelliklerinin ve kişisel değerler boyutlarından etkilenme durumunu test etmek için yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır (F=9,013; p=0,000<0,05). Kişisel değerler 1 birim arttığında Örgüte bağlılık 0,601 birim artmaktadır ($\beta=0,601$; t=6,802; p=0,000<0,05). Dışa dönüklük Örgüte bağlılığı istatistiksel olarak etkilememektedir (t=1,813; p=0,072>0,05). Geçimlilik Örgüte bağlılığı istatistiksel olarak etkilememektedir (t=0,038; p=0,970>0,05). Duygusal dengesizlik Örgüte bağlılığı istatistiksel olarak etkilememektedir (t=0,033; p=0,974>0,05). Sorumluluk Örgüte bağlılığı istatistiksel olarak etkilememektedir (t=1,267; p=0,207>0,05). Açıklık Örgüte bağlılığı istatistiksel olarak etkilememektedir (t=-1,141; p=0,255>0,05). Kişilik özellikleri ve Kişisel değerler Örgüte bağlılığı 0,212 oranında açıklamaktadır (R²=0,212).

Tablo 3.5. Çalışanların Dışa Dönüklük ve Kişisel Değerleri Durumunun İş Değerlerine Etkisini İncelemek İçin Twoway Analizi

Kaynak	KT	sd	KO	F	P
Düzeltilmiş Model	4,372 ^a	3	1,457	11,255	,000
Sabit	3105,657	1	3105,657	23985,150	,000
Kişisel değerler	3,488	1	3,488	26,939	,000
Dışadönüklük	1,157	1	1,157	8,937	,003
Kişisel değerler * Dışadönüklük	,230	1	,230	1,775	,184
Hata	22,789	176	,129		
Toplam	3180,771	180			
Düzeltilmiş toplam	27,161	179			
a. R Kare= ,161 (Düzeltilmiş R Kare = ,147)					

Kişisel değerlerin iş değerlerine etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulundu. ($p < 0,05$).

Dışa dönüklüğün iş değerlerine etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulundu ($p < 0,05$).

Kişisel değerler* Dışa dönüklük etkileşiminin iş değerlerine etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildi. ($p > 0,05$).

Tablo 3.6. Çalışanların Sorumluluk ve Kişisel Değerleri Durumunun İş Değerlerine Etkisini İncelemek İçin Twoway Analizi

Kaynak	KT	sd	KO	F	P
Düzeltilmiş Model	3,116 ^a	3	1,039	7,604	,000
Sabit	2886,680	1	2886,680	21129,927	,000
Kişisel değerler	2,432	1	2,432	17,802	,000
Sorumluluk	,111	1	,111	,812	,369
Kişisel değerler * sorumluluk	,015	1	,015	,106	,745
Hata	24,044	176	,137		
Toplam	3180,771	180			
Düzeltilmiş toplam	27,161	179			
a. R Kare= ,115 (Düzeltilmiş R Kare = ,100)					

Kişisel değerlerin iş değerlerine etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulundu. ($p < 0,05$).

Sorumluluğun iş değerlerine etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildi. ($p > 0,05$).

Kişisel değerler* sorumluluk etkileşiminin iş değerlerine etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildi ($p > 0,05$).

Tablo 3.7. Çalışanların Açıklık ve Kişisel Değerleri Durumunun İş Değerlerine Etkisini İncelemek İçin Twoway Analizi

Kaynak	KT	sd	KO	F	P
Düzeltilmiş Model	3,799 ^a	3	1,266	9,539	,000
Sabit	3108,82	1	3108,821	23420,43	,000
	1			0	
Kişisel değerler	2,921	1	2,921	22,004	,000
Açıklık	,793	1	,793	5,976	,015
Kişisel değerler * açıklık	,013	1	,013	,099	,754
Hata	23,362	176	,133		
Toplam	3180,77	180			
	1				
Düzeltilmiş toplam	27,161	179			
a. R Kare = ,140 (Düzeltilmiş R Kare = ,125)					

Kişisel değerlerin iş değerlerine etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulundu ($p < 0,05$). Açıklığın iş değerlerine etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulundu ($p < 0,05$). Kişisel değerler* açıklık etkileşiminin iş değerlerine etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildi ($p > 0,05$).

Tablo 3.8. Çalışanların Kişilik Özellikleri, Kişisel Değerleri, İş Değerleri ve Örgüte Bağlılıklarının Cinsiyet İle İlişkisi

		N	Ort	Ss	t	p
Dışa dönüklük	Bay	90	3,724	0,720	0,504	0,615
	Bayan	90	3,673	0,630		
Geçimlilik	Bay	90	3,936	0,526	0,589	0,556
	Bayan	90	3,891	0,500		
Duygusal dengesizlik	Bay	90	2,425	0,554	0,077	0,939
	Bayan	90	2,419	0,552		
Sorumluluk	Bay	90	3,753	0,654	-1,897	0,060
	Bayan	90	3,938	0,656		
Açıklık	Bay	90	3,719	0,489	3,386	0,001
	Bayan	90	3,484	0,440		
Kişisel değerler	Bay	90	4,274	0,454	1,022	0,308
	Bayan	90	4,213	0,340		
İş değerleri	Bay	90	4,127	0,417	-2,041	0,043
	Bayan	90	4,244	0,353		
Örgüte bağlılık	Bay	90	3,432	0,556	-0,166	0,868
	Bayan	90	3,445	0,480		

Araştırmaya katılan çalışanların Dışa dönüklük puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($t=0,504$; $p=0,615>0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların Geçimlilik puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($t=0,589$; $p=0,556>0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların Duygusal dengesizlik puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($t=0,077$; $p=0,939>0,05$).

Araştırmaya katılan alışanların Sorumluluk puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($t=-1,897$; $p=0,060>0,05$).

Araştırmaya katılan alışanların Açıklık puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=3,39$; $p=0,001<0,05$). Erkek alışanların Açıklık puanları, Bayan alışanların Açıklık puanlarından yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan alışanların Kişisel değerler puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($t=1,022$; $p=0,308>0,05$).

Araştırmaya katılan alışanların İş değerleri puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=-2,04$; $p=0,043<0,05$). Bayan alışanların İş değerleri puanları, Erkek alışanların İş değerleri puanlarından yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların örgüte bağlılık puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($t=-0,166$; $p=0,868>0,05$).

Tablo 3.9. Çalışanların Kişilik Özellikleri, Kişisel Değerleri, İş Değerleri Ve Örgüte Bağlılıklarının Medeni Durum İle İlişkisi

		N	Ort	Ss	F	p
Dışa dönüklük	Evli	68	3,487	0,685	5,614	0,004
	Bekar	86	3,827	0,632		
	Boşanmış-Dul	26	3,824	0,674		
Geçimlilik	Evli	68	3,878	0,522	0,607	0,546
	Bekar	86	3,912	0,480		
	Boşanmış-Dul	26	4,009	0,592		
Duygusal dengesizlik	Evli	68	2,416	0,518	0,313	0,732
	Bekar	86	2,449	0,596		
	Boşanmış-Dul	26	2,352	0,494		
Sorumluluk	Evli	68	3,843	0,674	3,145	0,045
	Bekar	86	3,762	0,657		
	Boşanmış-Dul	26	4,128	0,569		
Açıklık	Evli	68	3,481	0,415	4,917	0,008
	Bekar	86	3,714	0,521		
	Boşanmış-Dul	26	3,546	0,405		
Kişisel değerler	Evli	68	4,290	0,419	3,908	0,022
	Bekar	86	4,164	0,400		
	Boşanmış-Dul	26	4,385	0,296		
İş değerleri	Evli	68	4,209	0,329	1,449	0,238
	Bekar	86	4,140	0,438		
	Boşanmış-Dul	26	4,277	0,356		
Örgüte bağlılık	Evli	68	3,405	0,569	3,043	0,050
	Bekar	86	3,396	0,499		
	Boşanmış-Dul	26	3,668	0,377		

Araştırmaya katılan çalışanların Dışa dönüklük puanları ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=5,614$; $p=0,004<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan tamamlayıcı post-hoc analizi sonucunda; Evli olan çalışanların Dışa dönüklük puanları, Bekar çalışanların Dışa dönüklük puanlarından düşük bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların Geçimlilik puanları ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla

yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=0,607$; $p=0,546>0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların Duygusal dengesizlik puanları ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=0,313$; $p=0,732>0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların Sorumluluk puanları ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,145$; $p=0,045<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan tamamlayıcı post-hoc analizi sonucunda; Bekar çalışanların Sorumluluk puanları, Boşanmış-Dul olan çalışanların Sorumluluk puanlarından düşük bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların Açıklık puanları ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=4,917$; $p=0,008<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan tamamlayıcı post-hoc analizi sonucunda; Evli olan çalışanların Açıklık puanları, Bekar çalışanların Açıklık puanlarından düşük bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların Kişisel değerler puanları ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları

arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,908$; $p=0,022<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan tamamlayıcı post-hoc analizi sonucunda; Bekar çalışanların Kişisel değerler puanları, Boşanmış-Dul olan çalışanların Kişisel değerler puanlarından düşük bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların İş değerleri puanları ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=1,449$; $p=0,238>0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların Örgüte bağlılık puanları ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=3,043$; $p=0,050>0,05$).

Tablo 3.10. Çalışanların Kişilik Özellikleri, Kişisel Değerleri, İş Değerleri Ve Örgüte Bağlılıklarının Çocuk Durumu İle İlişkisi

		N	Ort	Ss	t	p
Dışa dönüklük	Yok	120	3,779	0,677	2,279	0,024
	Var	60	3,538	0,648		
Geçimlilik	Yok	120	3,946	0,528	1,225	0,222
	Var	60	3,847	0,476		
Duygusal dengesizlik	Yok	120	2,410	0,599	-0,480	0,632
	Var	60	2,448	0,446		
Sorumluluk	Yok	120	3,841	0,659	-0,142	0,888
	Var	60	3,856	0,667		
Açıklık	Yok	120	3,700	0,499	4,510	0,000
	Var	60	3,405	0,363		
Kişisel değerler	Yok	120	4,225	0,409	-0,857	0,392
	Var	60	4,280	0,386		
İş değerleri	Yok	120	4,172	0,430	-0,776	0,439
	Var	60	4,214	0,293		
Örgüte bağlılık	Yok	120	3,422	0,524	-0,599	0,550
	Var	60	3,471	0,509		

Araştırmaya katılan çalışanların Dışa dönüklük puanları ortalamalarının çocuk durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=2,28$; $p=0,024<0,05$). Çocuğu olmayan çalışanların Dışa dönüklük puanları, çocuğu olan çalışanların Dışa dönüklük puanlarından yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların Geçimlilik puanları ortalamalarının çocuk durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($t=1,225$; $p=0,222>0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların Duygusal dengesizlik puanları ortalamalarının çocuk durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek

amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($t=-0,480$; $p=0,632>0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların Sorumluluk puanları ortalamalarının çocuk durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($t=-0,142$; $p=0,888>0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların Açıklık puanları ortalamalarının çocuk durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=4,51$; $p=0,000<0,05$). Çocuğu olmayan çalışanların açıklık puanları, çocuğu olan çalışanların açıklık puanlarından yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların Kişisel değerler puanları ortalamalarının çocuk durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($t=-0,857$; $p=0,392>0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların İş değerleri puanları ortalamalarının çocuk durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($t=-0,776$; $p=0,439>0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların Örgüte bağlılık puanları ortalamalarının çocuk durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($t=-0,599$; $p=0,550>0,05$).

Tablo 3.11. Çalışanların Kişilik Özellikleri, Kişisel Değerleri, İş Değerleri ve Örgüte Bağlılıklarının Yaş Grupları İle İlişkisi

		N	Ort	Ss	F	p
Dışa dönüklük	20-24	12	3,476	0,631	2,097	0,102
	25-34	98	3,761	0,675		
	35-44	58	3,719	0,635		
	45-54	12	3,310	0,810		
Geçimlilik	20-24	12	3,741	0,477	0,564	0,639
	25-34	98	3,936	0,526		
	35-44	58	3,900	0,524		
	45-54	12	3,963	0,371		
Duygusal dengesizlik	20-24	12	2,810	0,576	2,221	0,087
	25-34	98	2,394	0,566		
	35-44	58	2,409	0,543		
	45-54	12	2,333	0,294		
Sorumluluk	20-24	12	3,463	0,452	5,237	0,002
	25-34	98	3,735	0,695		
	35-44	58	4,069	0,596		
	45-54	12	4,056	0,443		
Açıklık	20-24	12	3,367	0,518	2,687	0,048
	25-34	98	3,685	0,498		
	35-44	58	3,514	0,397		
	45-54	12	3,583	0,537		
Kişisel değerler	20-24	12	4,040	0,136	2,011	0,114
	25-34	98	4,224	0,414		
	35-44	58	4,327	0,426		
	45-54	12	4,208	0,247		
İş değerleri	20-24	12	4,093	0,401	1,307	0,274
	25-34	98	4,147	0,432		
	35-44	58	4,259	0,307		
	45-54	12	4,236	0,350		
Örgüte bağlılık	20-24	12	3,375	0,522	5,196	0,002
	25-34	98	3,411	0,503		
	35-44	58	3,591	0,509		
	45-54	12	2,988	0,406		

Araştırmaya katılan çalışanların Dışa dönüklük puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=2,097$; $p=0,102>0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların Geçimlilik puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=0,564$; $p=0,639>0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların Duygusal dengesizlik puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=2,221$; $p=0,087>0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların Sorumluluk puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=5,237$; $p=0,002<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan tamamlayıcı post-hoc analizi sonucunda;35-44 yaş grubundaki çalışanların 20-24 ve 25-34 yaş grubundaki çalışanların Sorumluluk puanları, Sorumluluk puanlarından düşük bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların Açıklık puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=2,587$; $p=0,058>0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların Kişisel değerler puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=2,011$; $p=0,114>0,05$).

Araştırmaya katılan alışanların İş değerleri puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=1,307$; $p=0,274>0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların örgüte bağlılık puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=5,196$; $p=0,002<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan tamamlayıcı post-hoc analizi sonucunda; 45-54 yaş grubundaki çalışanların örgüte bağlılık puanları, 25-34 ve 35-44 yaş grubundaki çalışanların örgüte bağlılık puanlarından yüksek bulunmuştur.

Tablo 3.12. Çalışanların Kişilik Özellikleri, Kişisel Değerleri, İş Değerleri ve Örgüte Bağlılıklarının Eğitim Durumu İle İlişkisi

		N	Ort	Ss	F	p
Dışa dönüklük	Lise	8	3,357	0,696	0,858	0,464
	Yüksekokul/Üniversite	116	3,736	0,703		
	Yüksek Lisans	46	3,658	0,609		
	Doktora	10	3,714	0,617		
Geçimlilik	Lise	8	4,083	0,307	2,536	0,058
	Yüksekokul/Üniversite	116	3,925	0,504		
	Yüksek Lisans	46	3,786	0,541		
	Doktora	10	4,222	0,474		
Duygusal dengesizlik	Lise	8	2,679	0,293	5,319	0,002
	Yüksekokul/Üniversite	116	2,441	0,557		
	Yüksek Lisans	46	2,466	0,480		
	Doktora	10	1,800	0,599		
Sorumluluk	Lise	8	4,000	0,551	2,272	0,082
	Yüksekokul/Üniversite	116	3,774	0,631		
	Yüksek Lisans	46	3,903	0,766		
	Doktora	10	4,289	0,273		
Açıklık	Lise	8	3,050	0,288	6,798	0,000
	Yüksekokul/Üniversite	116	3,591	0,483		
	Yüksek Lisans	46	3,635	0,442		
	Doktora	10	4,020	0,244		
Kişisel değerler	Lise	8	4,369	0,217	0,347	0,791
	Yüksekokul/Üniversite	116	4,245	0,404		
	Yüksek Lisans	46	4,214	0,419		
	Doktora	10	4,257	0,424		
İş değerleri	Lise	8	4,109	0,279	1,797	0,149
	Yüksekokul/Üniversite	116	4,207	0,379		
	Yüksek Lisans	46	4,103	0,412		
	Doktora	10	4,383	0,424		
Örgüte bağlılık	Lise	8	3,438	0,515	1,557	0,202
	Yüksekokul/Üniversite	116	3,496	0,520		
	Yüksek Lisans	46	3,337	0,497		
	Doktora	10	3,243	0,551		

Araştırmaya katılan çalışanların Dışa dönüklük puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır (F=0,858; p=0,464>0,05).

Araştırmaya katılan çalışanların Geçimlilik puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=2,536$; $p=0,058>0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların Duygusal dengesizlik puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=5,319$; $p=0,002<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan tamamlayıcı post-hoc analizi sonucunda; Lise mezunu olan çalışanların Duygusal dengesizlik puanları, Doktora mezunu olan çalışanların Duygusal dengesizlik puanlarından yüksek bulunmuştur. Yüksekokul/Üniversite mezunu olan çalışanların Duygusal dengesizlik puanları, Doktora mezunu olan çalışanların Duygusal dengesizlik puanlarından yüksek bulunmuştur. Yüksek Lisans mezunu olan çalışanların Duygusal dengesizlik puanları, Doktora mezunu olan çalışanların Duygusal dengesizlik puanlarından yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların Sorumluluk puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=2,272$; $p=0,082>0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların Açıklık puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=6,798$; $p=0,000<0,05$). Farklılıkların

kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan tamamlayıcı post-hoc analizi sonucunda; Lise mezunu olan çalışanların Açıklık puanları, Yüksekokul/Üniversite mezunu olan çalışanların Açıklık puanlarından düşük bulunmuştur. Lise mezunu olan çalışanların Açıklık puanları, Yüksek Lisans mezunu olan çalışanların Açıklık puanlarından düşük bulunmuştur. Lise mezunu olan çalışanların Açıklık puanları, doktora mezunu olan çalışanların açıklık puanlarından düşük bulunmuştur. Yüksekokul/Üniversite mezunu olan çalışanların açıklık puanları, doktora mezunu olan çalışanların açıklık puanlarından düşük bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların Kişisel değerler puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=0,347$; $p=0,791>0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların İş değerleri puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=1,797$; $p=0,149>0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların Örgüte bağlılık puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=1,557$; $p=0,202>0,05$).

Tablo 3.13. Çalışanların Kişilik Özellikleri, Kişisel Değerleri, İş Değerleri ve Örgüte Bağlılıklarının Toplam İş Tecrübesi İle İlişkisi

		N	Ort	Ss	F	p
Dışa dönüklük	2 yıldan az	18	3,683	0,689	0,947	0,438
	3-5 yıl	26	3,571	0,736		
	6-10 yıl	56	3,760	0,625		
	11-15 yıl	52	3,786	0,624		
	16 yıldan fazla	28	3,541	0,791		
Geçimlilik	2 yıldan az	18	3,728	0,428	5,811	0,000
	3-5 yıl	26	3,596	0,545		
	6-10 yıl	56	4,103	0,445		
	11-15 yıl	52	3,885	0,574		
	16 yıldan fazla	28	4,000	0,342		
Duygusal dengesizlik	2 yıldan az	18	2,619	0,519	1,651	0,164
	3-5 yıl	26	2,505	0,523		
	6-10 yıl	56	2,429	0,641		
	11-15 yıl	52	2,412	0,550		
	16 yıldan fazla	28	2,224	0,333		
Sorumluluk	2 yıldan az	18	3,506	0,374	6,767	0,000
	3-5 yıl	26	3,444	0,744		
	6-10 yıl	56	3,893	0,663		
	11-15 yıl	52	3,915	0,656		
	16 yıldan fazla	28	4,214	0,437		
Açıklık	2 yıldan az	18	3,567	0,522	6,056	0,000
	3-5 yıl	26	3,377	0,335		
	6-10 yıl	56	3,809	0,459		
	11-15 yıl	52	3,615	0,502		
	16 yıldan fazla	28	3,393	0,390		
Kişisel değerler	2 yıldan az	18	4,042	0,250	2,091	0,084
	3-5 yıl	26	4,168	0,462		
	6-10 yıl	56	4,297	0,373		
	11-15 yıl	52	4,311	0,468		
	16 yıldan fazla	28	4,208	0,288		
İş değerleri	2 yıldan az	18	4,102	0,444	0,700	0,593
	3-5 yıl	26	4,145	0,433		
	6-10 yıl	56	4,185	0,438		
	11-15 yıl	52	4,184	0,332		
	16 yıldan fazla	28	4,282	0,305		
Örgüte bağlılık	2 yıldan az	18	3,393	0,439	0,796	0,529
	3-5 yıl	26	3,600	0,388		
	6-10 yıl	56	3,391	0,590		
	11-15 yıl	52	3,422	0,523		
	16 yıldan fazla	28	3,444	0,510		

Araştırmaya katılan çalışanların Dışa dönüklük puanları ortalamalarının toplam iş tecrübesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=0,947$; $p=0,438>0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların Geçimlilik puanları ortalamalarının toplam iş tecrübesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=5,811$; $p=0,000<0,05$).

Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan tamamlayıcı post-hoc analizi sonucunda; toplam iş tecrübesi 3-5 yıl olan çalışanların Geçimlilik puanları, toplam iş tecrübesi 6-10 yıl olan çalışanların Geçimlilik puanlarından düşük bulunmuştur. Toplam iş tecrübesi 3-5 yıl olan çalışanların Geçimlilik puanları, toplam iş tecrübesi 16 yıldan fazla olan çalışanların Geçimlilik puanlarından düşük bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların Duygusal dengesizlik puanları ortalamalarının toplam iş tecrübesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=1,651$; $p=0,164>0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların Sorumluluk puanları ortalamalarının toplam iş tecrübesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=6,767$; $p=0,000<0,05$).

Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan tamamlayıcı post-hoc analizi sonucunda; toplam iş tecrübesi 2 yıldan az olan çalışanların Sorumluluk puanları,

toplam iş tecrübesi 16 yıldan fazla olan çalışanların Sorumluluk puanlarından düşük bulunmuştur. Toplam iş tecrübesi 3-5 yıl olan çalışanların Sorumluluk puanları, toplam iş tecrübesi 6-10 yıl olan çalışanların Sorumluluk puanlarından düşük bulunmuştur. toplam iş tecrübesi 3-5 yıl olan çalışanların Sorumluluk puanları, toplam iş tecrübesi 11-15 yıl olan çalışanların Sorumluluk puanlarından düşük bulunmuştur. Toplam iş tecrübesi 3-5 yıl olan çalışanların Sorumluluk puanları, toplam iş tecrübesi 16 yıldan fazla olan çalışanların Sorumluluk puanlarından düşük bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların Açıklık puanları ortalamalarının toplam iş tecrübesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=6,056$; $p=0,000<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan tamamlayıcı post-hoc analizi sonucunda; toplam iş tecrübesi 3-5 yıl olan çalışanların Açıklık puanları, toplam iş tecrübesi 6-10 yıl olan çalışanların Açıklık puanlarından düşük bulunmuştur. Toplam iş tecrübesi 6-10 yıl olan çalışanların Açıklık puanları, toplam iş tecrübesi 16 yıldan fazla olan çalışanların Açıklık puanlarından yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların Kişisel değerler puanları ortalamalarının toplam iş tecrübesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=2,091$; $p=0,084>0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların İş değerleri puanları ortalamalarının toplam iş tecrübesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek

amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=0,700$; $p=0,593>0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların Örgüte bağlılık puanları ortalamalarının toplam iş tecrübesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=0,796$; $p=0,529>0,05$).

Tablo 3.14. Çalışanların Kişilik Özellikleri, Kişisel Değerleri, İş Değerleri ve Örgüte Bağlılıklarının Şirkette Çalışma Süresi İle İlişkisi

		N	Ort	Ss	F	p
Dışa dönüklük	2 yıldan az	66	3,853	0,615	5,508	0,000
	3-5 yıl	58	3,581	0,743		
	6-10 yıl	28	3,949	0,518		
	11-15 yıl	16	3,500	0,495		
	16 yıldan fazla	12	3,095	0,703		
Geçimlilik	2 yıldan az	66	3,835	0,478	0,650	0,627
	3-5 yıl	58	3,976	0,579		
	6-10 yıl	28	3,952	0,518		
	11-15 yıl	16	3,917	0,462		
	16 yıldan fazla	12	3,944	0,406		
Duygusal dengesizlik	2 yıldan az	66	2,450	0,492	0,811	0,519
	3-5 yıl	58	2,389	0,632		
	6-10 yıl	28	2,429	0,569		
	11-15 yıl	16	2,571	0,595		
	16 yıldan fazla	12	2,214	0,282		
Sorumluluk	2 yıldan az	66	3,774	0,589	3,651	0,007
	3-5 yıl	58	3,713	0,785		
	6-10 yıl	28	4,111	0,649		
	11-15 yıl	16	3,806	0,323		
	16 yıldan fazla	12	4,315	0,351		
Açıklık	2 yıldan az	66	3,561	0,482	1,164	0,328
	3-5 yıl	58	3,585	0,477		
	6-10 yıl	28	3,771	0,453		
	11-15 yıl	16	3,613	0,451		
	16 yıldan fazla	12	3,500	0,536		
Kişisel değerler	2 yıldan az	66	4,105	0,343	6,936	0,000
	3-5 yıl	58	4,307	0,400		
	6-10 yıl	28	4,493	0,405		
	11-15 yıl	16	4,060	0,395		
	16 yıldan fazla	12	4,359	0,342		
İş değerleri	2 yıldan az	66	4,172	0,403	1,213	0,307
	3-5 yıl	58	4,187	0,405		
	6-10 yıl	28	4,231	0,407		
	11-15 yıl	16	4,038	0,199		
	16 yıldan fazla	12	4,347	0,361		
Örgüte bağlılık	2 yıldan az	66	3,448	0,513	0,955	0,434
	3-5 yıl	58	3,379	0,474		
	6-10 yıl	28	3,599	0,670		
	11-15 yıl	16	3,371	0,292		
	16 yıldan fazla	12	3,393	0,577		

Araştırmaya katılan çalışanların Dışa dönüklük puanları ortalamalarının şirkette çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=5,508$; $p=0,000<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan tamamlayıcı post-hoc analizi sonucunda; şirkette çalışma süresi 2 yıldan az olan çalışanların Dışa dönüklük puanları, şirkette çalışma süresi 16 yıldan fazlanın Dışa dönüklük puanlarından yüksek bulunmuştur. Şirkette çalışma süresi 6-10 yıl olan çalışanların Dışa dönüklük puanları, şirkette çalışma süresi 16 yıldan fazlanın Dışa dönüklük puanlarından yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların Geçimlilik puanları ortalamalarının şirkette çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=0,650$; $p=0,627>0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların Duygusal dengesizlik puanları ortalamalarının şirkette çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=0,811$; $p=0,519>0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların Sorumluluk puanları ortalamalarının şirkette çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,651$; $p=0,007<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan tamamlayıcı post-hoc analizi

sonucunda; şirkette çalışma süresi 3-5 yıl olan çalışanların Sorumluluk puanları, şirkette çalışma süresi 16 yıldan fazlanın Sorumluluk puanlarından düşük bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların Açıklık puanları ortalamalarının şirkette çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=1,164$; $p=0,328>0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların Kişisel değerler puanları ortalamalarının şirkette çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=6,936$; $p=0,000<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan tamamlayıcı post-hoc analizi sonucunda; şirkette çalışma süresi 2 yıldan az olan çalışanların Kişisel değerler puanları, şirkette çalışma süresi 3-5 yıl olan çalışanların Kişisel değerler puanlarından düşük bulunmuştur. Şirkette çalışma süresi 2 yıldan az olan çalışanların Kişisel değerler puanları, şirkette çalışma süresi 6-10 yıl olan çalışanların Kişisel değerler puanlarından düşük bulunmuştur. Şirkette çalışma süresi 6-10 yıl olan çalışanların Kişisel değerler puanları, şirkette çalışma süresi 11-15 yıl olan çalışanların Kişisel değerler puanlarından yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların İş değerleri puanları ortalamalarının şirkette çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=1,213$; $p=0,307>0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların örgüte bağlılık puanları ortalamalarının şirkette çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=0,955$; $p=0,434>0,05$).

Tablo 3.15. Çalışanların Kişilik Özellikleri, Kişisel Değerleri, İş Değerleri ve Örgüte Bağlılıklarının Pozisyon İle İlişkisi

		N	Ort	Ss	F	p
Dışa dönüklük	Eleman	60	3,729	0,758	0,805	0,449
	Uzman	60	3,610	0,507		
	Yönetici	60	3,757	0,734		
Geçimlilik	Eleman	60	3,815	0,531	2,324	0,101
	Uzman	60	3,910	0,488		
	Yönetici	60	4,015	0,504		
Duygusal dengesizlik	Eleman	60	2,443	0,608	0,063	0,939
	Uzman	60	2,414	0,580		
	Yönetici	60	2,410	0,464		
Sorumluluk	Eleman	60	3,630	0,605	6,114	0,003
	Uzman	60	4,037	0,683		
	Yönetici	60	3,870	0,635		
Açıklık	Eleman	60	3,555	0,503	1,129	0,326
	Uzman	60	3,677	0,472		
	Yönetici	60	3,573	0,458		
Kişisel değerler	Eleman	60	4,225	0,379	0,104	0,901
	Uzman	60	4,246	0,419		
	Yönetici	60	4,259	0,410		
İş değerleri	Eleman	60	4,199	0,446	0,343	0,710
	Uzman	60	4,152	0,396		
	Yönetici	60	4,206	0,321		
Örgüte bağlılık	Eleman	60	3,354	0,469	2,377	0,096
	Uzman	60	3,409	0,566		
	Yönetici	60	3,552	0,502		

Araştırmaya katılan çalışanların Dışa dönüklük puanları ortalamalarının pozisyon değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=0,805$; $p=0,449>0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların Geçimlilik puanları ortalamalarının pozisyon değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=2,324$; $p=0,101>0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların Duygusal dengesizlik puanları ortalamalarının pozisyon değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=0,063$; $p=0,939>0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların Sorumluluk puanları ortalamalarının pozisyon değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=6,114$; $p=0,003<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan tamamlayıcı post-hoc analizi sonucunda; Eleman pozisyonunda çalışanların Sorumluluk puanları, Uzman pozisyonunda çalışanların Sorumluluk puanlarından düşük bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların Açıklık puanları ortalamalarının pozisyon değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=1,129$; $p=0,326>0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların Kişisel değerler puanları ortalamalarının pozisyon değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=0,104$; $p=0,901>0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların İş değerleri puanları ortalamalarının pozisyon değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=0,343$; $p=0,710>0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların örgüte bağlılık puanları ortalamalarının pozisyon değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=2,377$; $p=0,096>0,05$).

Tablo 3.16. Çalışanların Kişilik Özellikleri, Kişisel Değerleri, İş Değerleri ve Örgüte Bağlılıklarının Çalışılan Bölüm İle İlişkisi

		N	Ort	Ss	F	p
Dışa dönüklük	Satış - Pazarlama	60	3,457	0,701	6,073	0,003
	İdari işler	60	3,819	0,613		
	Finans	60	3,819	0,653		
Geçimlilik	Satış - Pazarlama	60	3,788	0,658	3,770	0,025
	İdari işler	60	3,911	0,368		
	Finans	60	4,041	0,441		
Duygusal dengesizlik	Satış - Pazarlama	60	2,633	0,477	7,195	0,001
	İdari işler	60	2,343	0,482		
	Finans	60	2,290	0,627		
Sorumluluk	Satış - Pazarlama	60	3,674	0,814	4,335	0,015
	İdari işler	60	3,841	0,557		
	Finans	60	4,022	0,535		
Açıklık	Satış - Pazarlama	60	3,532	0,444	1,387	0,253
	İdari işler	60	3,597	0,521		
	Finans	60	3,677	0,463		
Kişisel değerler	Satış - Pazarlama	60	4,554	0,322	38,574	0,000
	İdari işler	60	4,065	0,335		
	Finans	60	4,111	0,351		
İş değerleri	Satış - Pazarlama	60	4,115	0,373	2,592	0,078
	İdari işler	60	4,169	0,457		
	Finans	60	4,273	0,315		
Örgüte bağlılık	Satış - Pazarlama	60	3,720	0,387	15,457	0,000
	İdari işler	60	3,294	0,428		
	Finans	60	3,302	0,599		

Araştırmaya katılan çalışanların Dışa dönüklük puanları ortalamalarının çalışılan bölüm değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=6,073$; $p=0,003<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan tamamlayıcı post-hoc analizi sonucunda; Satış - Pazarlama departmanında çalışanların Dışa dönüklük puanları, İdari işler departmanında çalışanların Dışa dönüklük puanlarından düşük bulunmuştur. Satış - Pazarlama departmanında çalışanların Dışa dönüklük puanları, Finans departmanında çalışanların Dışa dönüklük puanlarından düşük bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların Geçimlilik puanları ortalamalarının çalışılan bölüm değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,770$; $p=0,025<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan tamamlayıcı post-hoc analizi sonucunda; Satış - Pazarlama departmanında çalışanların Geçimlilik puanları, Finans departmanında çalışanların Geçimlilik puanlarından düşük bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların Duygusal dengesizlik puanları ortalamalarının çalışılan bölüm değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=7,195$; $p=0,001<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan tamamlayıcı post-hoc analizi sonucunda; Satış - Pazarlama departmanında çalışanların Duygusal dengesizlik puanları, İdari işler departmanında çalışanların Duygusal dengesizlik puanlarından yüksek bulunmuştur. Satış - Pazarlama departmanında çalışanların Duygusal dengesizlik puanları, Finans departmanında çalışanların Duygusal dengesizlik puanlarından yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların Sorumluluk puanları ortalamalarının çalışılan bölüm değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=4,335$; $p=0,015<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan tamamlayıcı post-hoc analizi sonucunda; Satış - Pazarlama departmanında çalışanların Sorumluluk puanları, Finans departmanında çalışanların Sorumluluk puanlarından düşük bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların Açıklık puanları ortalamalarının çalışılan bölüm değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=1,387$; $p=0,253>0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların Kişisel değerler puanları ortalamalarının çalışılan bölüm değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=38,574$; $p=0,000<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan tamamlayıcı post-hoc analizi sonucunda; Satış - Pazarlama departmanında çalışanların Kişisel değerler puanları, İdari işler departmanında çalışanların Kişisel değerler puanlarından yüksek bulunmuştur. Satış - Pazarlama departmanında çalışanların Kişisel değerler puanları, Finans departmanında çalışanların Kişisel değerler puanlarından yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların İş değerleri puanları ortalamalarının çalışılan bölüm değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=2,592$; $p=0,078>0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların Örgüte bağlılık puanları ortalamalarının çalışılan bölüm değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=15,457$; $p=0,000<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan tamamlayıcı post-hoc analizi sonucunda; Satış - Pazarlama departmanında çalışanların Örgüte bağlılık puanları,

İdari işler departmanında çalışanların Örgüte bağlılık puanlarından yüksek bulunmuştur. Satış - Pazarlama departmanında çalışanların Örgüte bağlılık puanları, Finans departmanında çalışanların Örgüte bağlılık puanlarından yüksek bulunmuştur.

Tablo 3.17. Çalışanların Kişilik Özellikleri, Kişisel Değerleri, İş Değerleri ve Örgüte Bağlılıklarının Gelir Düzeyi İle İlişkisi

		N	Ort	Ss	F	p
Dışa dönüklük	1001 - 2000 TL	52	3,665	0,744	1,523	0,197
	2001 - 3000 TL	36	3,690	0,695		
	3001 - 4000 TL	30	3,524	0,530		
	4001 - 5000 TL	14	4,041	0,394		
	5000 TL' den fazla	48	3,750	0,708		
Geçimlilik	1001 - 2000 TL	52	3,739	0,518	2,500	0,044
	2001 - 3000 TL	36	3,998	0,588		
	3001 - 4000 TL	30	3,933	0,364		
	4001 - 5000 TL	14	3,889	0,555		
	5000 TL' den fazla	48	4,032	0,479		
Duygusal dengesizlik	1001 - 2000 TL	52	2,538	0,522	1,182	0,320
	2001 - 3000 TL	36	2,294	0,697		
	3001 - 4000 TL	30	2,410	0,571		
	4001 - 5000 TL	14	2,327	0,314		
	5000 TL' den fazla	48	2,429	0,491		
Sorumluluk	1001 - 2000 TL	52	3,628	0,600	3,074	0,018
	2001 - 3000 TL	36	3,944	0,851		
	3001 - 4000 TL	30	4,089	0,473		
	4001 - 5000 TL	14	3,683	0,429		
	5000 TL' den fazla	48	3,903	0,656		
Açıklık	1001 - 2000 TL	52	3,538	0,537	3,569	0,008
	2001 - 3000 TL	36	3,770	0,500		
	3001 - 4000 TL	30	3,513	0,373		
	4001 - 5000 TL	14	3,900	0,342		
	5000 TL' den fazla	48	3,513	0,434		
Kişisel değerler	1001 - 2000 TL	52	4,222	0,370	0,372	0,828
	2001 - 3000 TL	36	4,225	0,484		
	3001 - 4000 TL	30	4,324	0,366		
	4001 - 5000 TL	14	4,252	0,313		
	5000 TL' den fazla	48	4,228	0,417		
İş değerleri	1001 - 2000 TL	52	4,156	0,402	1,046	0,385
	2001 - 3000 TL	36	4,149	0,534		
	3001 - 4000 TL	30	4,243	0,302		
	4001 - 5000 TL	14	4,052	0,335		
	5000 TL' den fazla	48	4,249	0,298		
Örgüte bağlılık	1001 - 2000 TL	52	3,376	0,479	0,344	0,848
	2001 - 3000 TL	36	3,444	0,560		
	3001 - 4000 TL	30	3,441	0,521		
	4001 - 5000 TL	14	3,454	0,693		
	5000 TL' den fazla	48	3,497	0,480		

Araştırmaya katılan çalışanların Dışa dönüklük puanları ortalamalarının gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=1,523$; $p=0,197>0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların Geçimlilik puanları ortalamalarının gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=2,500$; $p=0,044<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan tamamlayıcı post-hoc analizi sonucunda; gelir düzeyi 1001 - 2000 TL olan çalışanların Geçimlilik puanları, gelir düzeyi 5000 TL' den fazla olan çalışanların Geçimlilik puanlarından düşük bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların Duygusal dengesizlik puanları ortalamalarının gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=1,182$; $p=0,320>0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların Sorumluluk puanları ortalamalarının gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,074$; $p=0,018<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan tamamlayıcı post-hoc analizi sonucunda; gelir düzeyi 1001 - 2000 TL olan çalışanların Sorumluluk puanları, gelir düzeyi 3001-4000 TL olan çalışanların Sorumluluk puanlarından düşük bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların Açıklık puanları ortalamalarının gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla

yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,569$; $p=0,008<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan tamamlayıcı post-hoc analizi sonucunda; gelir düzeyi 2001-3000 TL olanların açıklık puanları 5000 TL ve üzeri olanlardan yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların Kişisel değerler puanları ortalamalarının gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=0,372$; $p=0,828>0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların İş değerleri puanları ortalamalarının gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=1,046$; $p=0,385>0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların Örgüte bağlılık puanları ortalamalarının gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=0,344$; $p=0,848>0,05$).

Tablo 3.18. Çalışanların Kişilik Özellikleri, Kişisel Değerleri, İş Değerleri ve Örgüte Bağlılıklarının Çalışma Şekli İle İlişkisi

		N	Ort	Ss	t	p
Dışa dönüklük	Kadro	154	3,683	0,652	-0,652	0,519
	Sözleşmeli	26	3,791	0,805		
Geçimlilik	Kadro	154	3,910	0,510	-0,197	0,844
	Sözleşmeli	26	3,932	0,534		
Duygusal dengesizlik	Kadro	154	2,449	0,518	1,273	0,213
	Sözleşmeli	26	2,264	0,711		
Sorumluluk	Kadro	154	3,840	0,670	-0,289	0,773
	Sözleşmeli	26	3,880	0,607		
Açıklık	Kadro	154	3,558	0,458	-3,065	0,003
	Sözleşmeli	26	3,862	0,522		
Kişisel değerler	Kadro	154	4,239	0,399	-0,379	0,705
	Sözleşmeli	26	4,271	0,421		
İş değerleri	Kadro	154	4,174	0,383	-0,940	0,349
	Sözleşmeli	26	4,252	0,425		
Örgüte bağlılık	Kadro	154	3,448	0,500	0,604	0,547
	Sözleşmeli	26	3,382	0,620		

Araştırmaya katılan çalışanların Dışa dönüklük puanları ortalamalarının çalışma şekli değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($t=-0,652$; $p=0,519>0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların Geçimlilik puanları ortalamalarının çalışma şekli değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($t=-0,197$; $p=0,844>0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların Duygusal dengesizlik puanları ortalamalarının çalışma şekli değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($t=1,273$; $p=0,213>0,05$).

Araştırmaya katılan alışanların Sorumluluk puanları ortalamalarının çalışma şekli değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($t=-0,289$; $p=0,773>0,05$).

Araştırmaya katılan alışanların Açıklık puanları ortalamalarının çalışma şekli değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=-3,06$; $p=0,003<0,05$). Sözleşmeli alışanların Açıklık puanları, Kadrolu alışanların Açıklık puanlarından yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan alışanların Kişisel değerler puanları ortalamalarının çalışma şekli değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($t=-0,379$; $p=0,705>0,05$).

Araştırmaya katılan alışanların İş değerleri puanları ortalamalarının çalışma şekli değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($t=-0,940$; $p=0,349>0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların örgüte bağlılık puanları ortalamalarının çalışma şekli değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($t=0,604$; $p=0,547>0,05$).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Çalışanların kişilik özelliklerinin ve kişisel değerlerinin, iş değerlerine ve örgütsel bağlılığa olan etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen araştırmadan elde edilen sonuçlar aşağıda tartışılarak sunulmuştur:

Araştırmada öncelikle çalışanların kişilik özellikleri ve kişisel değerleri ile iş değerleri ve örgüte bağlılıkları arasında ilişkiyi incelemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda; çalışanların kişilik özellikleri ile örgüte olan bağlılıkları arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişkilerin olmadığı belirlenmiştir. Buna göre farklı kişilik özelliklerine sahip çalışanların örgütlerine olan bağlılıkları birbirlerine benzerlik göstermektedir. “Çalışanların kişilik özellikleri ve kişisel değerleri ile iş değerleri ve örgüte bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır” , “Çalışanların kişilik özellikleri ile iş değerleri ve örgüte bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır” ve “Çalışanların kişilik özellikleri ile örgüte bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezleri (H_1, H_2, H_4) kabul edilmemiştir.

Yılmaz Koca'nın (2009) ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirdiği araştırma sonucu bizim araştırma sonucumuzla örtüşmektedir.

Sözkonusu araştırmada öğretmenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında ilişki olmadığı saptanmıştır.

şeker (2011) kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık ve işgören performansı arasındaki ilişkileri sağlık çalışanları üzerinde araştırdığı araştırmasında ise çalışanların kişilik özellikleri ile örgütlerine olan bağlılıkları arasında anlamlı ilişkiler saptamıştır. Araştırma sonuçlarının örtüşmeme nedenin araştırmada kullanılan ölçeklerin ve örneklem grubunun sektörel farklılıklarından kaynaklanabileceği düşünölmektedir.

Araştırmada alışanların kişilik özelliklerinden geçimlilik ve duygusal dengesizlik ile işlerine verdikleri değer arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişkilerin olmadığı, dışa dönüklük, sorumluluk ve açıklık kişilik özellikleri ile çalışanların işlerine verdikleri değer arasında ise istatistiksel açıdan pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu saptanmıştır. Buna göre; çalışanların geçimlilik ve duygusal dengesizlik kişilik özellik düzeyleri işlerine verdikleri değerden bağımsızken, dışa dönüklük, sorumluluk ve açıklık kişilik özellik düzeyleri yüksek olan çalışanların işlerine daha fazla değer verdikleri sonucuna varılmıştır. “alışanların kişilik özellikleri ile iş değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi (H₃) kabul edilmiştir.

Kubat ve Kuruüzüm (2010) iş değerleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla imalat sektöründe gerçekleştirdikleri araştırmalarının sonucunda “sorumluluk”, “geleşime açıklık” ve “yumuşak başlılık” kişilik özellikleri ile 19 boyutta ele aldıkları iş değerlerinin 11 boyutu arasında zayıf ile orta düzeyli ilişkiler olduğunu belirlemişlerdir. Tomrukçu (2008) araştırmasında; Türkiye’de özel sektör kuruluşlarında mavi yakalı çalışanların iş değerleri ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler incelemiş ve anlamlı ilişkiler saptamıştır. Araştırma

sonuçları değerlendirildiğinde; bireylerin kişilik özellikleri ile iş değerleri arasında anlamlı ilişkilerin olduğu ifade edilebilir.

Araştırmada bireylerin kişisel değerleri ile işlerine verdikleri değer ve örgütlerine olan bağlılıkları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Buna göre çalışanların kişisel değerleri yükseldikçe, işlerine verdikleri değer ve örgütlerine olan bağlılıkları da aynı doğrultuda artarak yükselmektedir. “Çalışanların kişisel değerleri ile iş değerleri ve örgüte bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi (H₅) kabul edilmiştir.

Araştırmada çalışanların kişilik özellikleri ve kişisel değerlerinin iş değerlerine etkisini incelemek için regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda; çalışanların geçimlilik, duygusal dengesizlik ve açıklık kişilik özelliklerine sahip olma düzeyleri işlerine verdikleri değer düzeyini istatistiksel olarak etkilemezken, dışa dönüklük ve sorumluluk kişilik özellikleri çalışanların işlerine verdikleri değeri pozitif olarak etkilemektedir. Diğer bir ifade ile çalışanların dışa dönüklük ve sorumluluk kişilik özelliklerine sahip olma düzeyleri arttıkça aynı doğrultuda işlerine verdikleri değer düzeyi de bundan etkilenecek yükselmektedir. Araştırma sonucumuz Uyan'ın (2002) iş değerleri ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri öğretmenler üzerinde araştırdığı çalışmasında da bireylerin kişilik özelliklerinin işlerine verdikleri değeri etkilediği saptanmıştır.

Araştırmada çalışanların kişisel değer düzeyleri yükseldikçe aynı doğrultuda işlerine verdikleri değer düzeyinin de arttığı belirlenmiştir. Diğer bir ifade ile yüksek kişisel değerlere sahip çalışanlar işlerine daha fazla değer vermektedirler. “Çalışanların kişisel değerleri ile iş değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi (H₆) kabul edilmiştir.

Araştırmada çalışanların kişilik özellikleri ve kişisel değerlerinin örgütlerine olan bağlılıklarına etkisini incelemek için de regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda; çalışanların kişilik özelliklerinin örgüte olan bağlılık düzeylerini istatistiksel olarak etkilemediği, kişisel değerlerinin ise örgüte olan bağlılıklarını pozitif olarak etkilediği belirlenmiştir. Yılmaz Koca'nın (2009) araştırmasında da öğretmenlerin kişilik özelliklerinin örgütlerine olan bağlılıklarını etkilemediği saptanmıştır. Buna göre çalışanların kişilik özelliklerinin örgütlerine olan bağlılıklarından bağımsız olduğu, kişisel değerlerinin yükselmesinin ise örgütlerine olan bağlılıklarını artırdığı sonucu ortaya çıkmıştır. “Çalışanların kişisel değerleri ile örgüte bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi (H₇) kabul edilmiştir.

Araştırmada çalışanların demografik özelliklerine göre kişilik özellikleri, iş değerleri, kişisel değerler ve örgütsel bağlılıklarının farklılaşp farklılaşmadığı da sorgulanmıştır. Çıkan sonuçlar aşağıda özetlenmiştir:

- Araştırmada sorgulanan ilk değişken olan çalışanların cinsiyetlerine göre; kişilik özelliklerinden açıklık dışında kalan kişilik özelliklerinin istatistiksel olarak farklılaşmadığı, bay çalışanların bayan çalışanlardan daha fazla açıklık kişilik özelliğine sahip olduğu sonucuna varılmıştır.
- Araştırmaya katılan çalışanların cinsiyetlerine göre; işlerine verdikleri değer düzeylerinin istatistiksel olarak farklılaştığı, örgüte bağlılık ve kişisel değerlerinin ise farklılaşmadığı sonucuna varılmıştır. Buna göre bay ve bayan çalışanların örgüte bağlılık ve kişisel değerleri birbirlerine benzerlik gösterirken, bayan çalışanlar işlerine erkek çalışanlardan daha fazla değer verdikleri saptanmıştır.

- Araştırmaya katılan çalışanların medeni durumlarına göre; kişilik özelliklerinden geçimlilik ve duygusal dengesizlik düzeylerinin istatistiksel açıdan farklılaşmadığı, dışa dönüklük, sorumluluk ve açıklık kişilik özelliklerinin ise medeni durumlarına göre farklılaştığı saptanmıştır. Buna göre; evli çalışanların dışa dönüklük ve açıklık kişilik özelliklerine sahip olmaları bekar ve boşanmış çalışanlardan daha az, boşanmış çalışanların da sorumluluk kişilik özellikleri bekar ve evli çalışanlardan daha fazladır. Araştırmada ayrıca boşanmış medeni durumda olan çalışanların kişisel değerlerinin daha yüksek olduğu, örgüte bağlılık ve iş değerlerinin çalışanların medeni durumlarına göre farklılaşmadığı saptanmıştır.
- Araştırmaya katılan çalışanların çocuk sahibi olma durumlarına göre; açıklık dışında kalan kişilik özelliklerine sahip olma durumlarının farklılaşmadığı saptanmıştır. Çocuk sahibi olmayan çalışanların daha fazla açıklık kişilik özelliği gösterdiği belirlenmiştir. Ayrıca çalışanların çocuk sahibi olma durumlarına göre iş değerleri, kişisel değerler ve örgüte bağlılık düzeylerinin istatistiksel açıdan farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
- Araştırmaya katılan çalışanların yaşlarına göre; açıklık ve sorumluluk dışında kalan kişilik özelliklerine sahip olma durumlarının farklılaşmadığı saptanmıştır. Buna göre 20-24 yaş aralığında bulunan çalışanlar daha az açıklık ve sorumluluk kişilik özelliklerine sahiptirler. Araştırmada 45-54 yaş grubundaki çalışanların daha küçük yaştaki çalışanlara göre örgütlerine düşük bağlılık gösterdikleri sonucuna ulaşılrken, çalışanların yaşlarına göre kişisel değerlerinin ve iş değerlerinin farklılaşmadığı saptanmıştır.

- Araştırmaya katılan çalışanların eğitim durumlarına göre; duygusal dengesizlik ve açıklık dışında kalan kişilik özelliklerine sahip olma durumlarının farklılaşmadığı saptanmıştır. Eğitim düzeyi yükseldikçe çalışanların açıklık kişilik özelliklerine sahip olma düzeyleri artmakta, duygusal dengesizlik düzeyleri azalmaktadır. Ancak eğitim durumu gruplarındaki katılımcı sayısı dağılımı göz önüne alındığında, bu sonucun dağılımın oranlarındaki farklılıktan kaynaklanabileceğini belirtmekte fayda vardır.
- Araştırmaya katılan çalışanların eğitim durumlarına göre; kişisel değerler, iş değerleri ve örgüte bağlılık düzeylerinin istatistiksel olarak farklılaşmadığı saptanmıştır. Buna göre farklı eğitim düzeyine sahip çalışanların işlerine verdikleri değer, kişisel değerleri ve örgüte bağlılık düzeyleri birbirlerine benzerlik göstermektedir.
- Araştırmaya katılan çalışanların toplam iş tecrübelerine göre; dışa dönüklük ve duygusal dengesizlik dışında kalan kişilik özelliklerine sahip olma durumlarının istatistiksel olarak farklılaştığı saptanmıştır. Buna göre 6-10 yıl iş tecrübesi buluna çalışanlar daha fazla geçimlilik ve açıklık kişilik özelliklerine sahip, 16 yılın üzerinde iş tecrübesi olan çalışanlarda daha fazla sorumluluk kişilik özelliklerine sahiptirler.
- Araştırmaya katılan çalışanların toplam iş tecrübelerine göre; kişisel değerler, iş değerleri ve örgüte bağlılık düzeylerinin istatistiksel olarak farklılaşmadığı saptanmıştır. Buna göre farklı sürelerde iş tecrübesine sahip çalışanların işlerine verdikleri değer, kişisel değerleri ve örgüte bağlılık düzeyleri birbirlerine benzerlik göstermektedir.

- Araştırmaya katılan çalışanların şirkette çalışma sürelerine göre; dışa dönüklük ve açıklık dışında kalan kişilik özelliklerine sahip olma durumlarının farklılaşmadığı saptanmıştır. 6-10 yıl çalışma süresine sahip çalışanların daha dışa dönük kişilik özelliklerine sahip oldukları, 16 yıldan fazla çalışanlarında daha fazla açıklık kişilik özelliklerine sahip oldukları belirlenmiştir.
- Araştırmada 6-10 yıl arasında şirkette çalışma süresine sahip çalışanların daha yüksek kişisel değerlere sahip oldukları, iş değerlerinin ve örgütsel bağlılık düzeylerinin ise şirkette çalışma sürelerine göre farklılaşmadığı belirlenmiştir.
- Araştırmaya katılan çalışanların pozisyonlarına göre, iş değerleri, kişisel değerleri, örgütsel bağlılık düzeylerinin ve sorumluluk kişilik özelliği dışında kalan kişilik özelliklerinin istatistiksel olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir. Buna göre farklı çalışma pozisyonunda bulunan çalışanların, kişisel değerleri, iş değerleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri ile sorumluluk kişilik özelliği dışında kalan kişilik özellikleri birbirlerine benzerlik gösterirken, uzman olarak çalışanların sorumluluk kişilik özelliklerine sahip olma düzeyi daha yüksektir.
- Araştırmaya katılan çalışanların bölümlerine göre, açıklık dışında kalan kişilik özelliklerinin istatistiksel olarak farklılaştığı saptanmıştır. Buna göre satış-pazarlama bölümü çalışanlarının dışa dönüklük, geçimlilik ve sorumluluk kişilik özellikleri diğer bölümlerde çalışanlardan düşük, duygusal dengesizlik kişilik özellikleri ise yüksektir. Satış-pazarlama bölümü çalışanlarının kişisel değerleri ve örgüte bağlılık düzeyleri ise diğer

bölümlerde çalışanlardan istatistiksel açıdan anlamlılık oluşturacak düzeyde yüksektir.

- Araştırmaya katılan çalışanların gelir düzeylerine göre, iş değerleri, kişisel değerleri, örgütsel bağlılık düzeylerinin ve dışa dönüklük ile duygusal dengesizlik kişilik özelliklerinin istatistiksel olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir. Geçimlilik, sorumluluk ve açıklık kişilik özelliklerinin ise gelir düzeylerine göre istatistiksel açıdan farklılaştığı saptanmıştır. Buna göre; 5000 TL'den fazla gelire sahip olanlar daha fazla geçimlilik kişilik özelliğine sahip, 3001 - 4000 TL gelire sahip olanlar daha fazla sorumluluk kişilik özelliğine sahip ve 4001 - 5000 TL gelire sahip olanlar daha fazla açıklık kişilik özelliklerine sahiptirler.
- Araştırmaya katılan çalışanların çalışma şekillerine göre, iş değerleri, kişisel değerleri, örgütsel bağlılık düzeylerinin ve açıklık kişilik özelliği dışında kalan kişilik özelliklerinin istatistiksel olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir. Buna göre kadrolu ve sözleşmeli olarak çalışanların, kişisel değerleri, iş değerleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri ile açıklık kişilik özelliği dışında kalan kişilik özellikleri birbirlerine benzerlik gösterirken, sözleşmeli olarak çalışanların açıklık kişilik özelliklerine sahip olma düzeyi kadrolu olarak çalışanlardan daha yüksektir.

Çıkan bu sonuçlar ilgili literatürle karşılaştırıldığında örtüşen ve örtüşmeyen sonuçların olduğu görülmüştür.

Özcan (2008) kamu ve özel sektör çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve iş yerinde çalışma süresine göre çalışanların örgütsel bağlılık ve iş değerlerinin farklılaşmadığını belirlemiştir.

Uyan'ın (2002) öğretmenler üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında ise öğretmenlerin yaş, kurum, medeni durum gibi özelliklerinin işlerine verdikleri değer düzeyini etkilediği saptanmıştır.

Yılmaz Koca'nın (2009) araştırmasında ise öğretmenlerin kişilik özelliklerinin cinsiyet, yaş ve kıdemlerine göre farklılık göstermediği, medeni durum ve eğitim durumlarına göre farklılaştığı, örgütsel bağlılık düzeylerinin ise eğitim durumu dışındaki değişkenlere göre farklılaşmadığı belirlenmiştir.

Şeker (2011) ise araştırmasında çalışanların yaş, eğitim düzeyi, cinsiyet, kıdem, pozisyonla örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır.

Onay Özkaya ve arkadaşlarının (2007) yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik yaptıkları çalışmada da yöneticilerin; sektör tipi, yaşadıkları şehir örgütlerine olan bağlılıklarını etkilemediği, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, mesleki çalışma süresi, pozisyon değişkenlerinin ise örgütlerine olan bağlılıkları üzerinde anlamlı etkilerinin olduğunu belirlemişlerdir.

Çöl ve Gül'ün (2005), kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerine etkilerini kamu üniversite çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında yaş ve görev süresinin örgütsel bağlılığı etkilemediği, eğitim düzeyi ve ücretin ise örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkilerinin olduğunu saptamışlardır.

Yapılan araştırmalar farklı sektörlerde ve farklı ölçekler kullanılarak yapıldığı ve bizim araştırmamızdaki gibi, kişilik özellikleri, kişisel değerleri, iş değerleri ve örgütsel bağlılığı bütüncül olarak ele alınmamış olmasından dolayı, çıkan sonuçlardan bir genelleme yapılabilmesi oldukça güçtür. Ancak tüm araştırmalar göz

önünde bulundurulurak şöyle bir sonuç ortaya konulabilir: Çalışanların farklı kişisel özelliklerinin, farklı kişilik özelliklerine sahip olmalarına, örgütlerine olan bağlılıklarına, kişisel değerlerine ve iş değerlerine farklı düzeylerde yansıdığı, bunun için de her sektöre özgü bu değişkenlerin ve değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik araştırmaların yapılmasına gereksinim duyulduğu söylenebilir. Bu araştırmada elde edilen bulgular literatür araştırmalarını desteklemektedir, fakat literatür araştırmalarında bulunan sonuçların hepsini kapsamamaktadır. Çalışma sadece bankacılık sektöründe yapılmıştır ve araştırmamızı yapmış olduğumuz örneklem beyaz yakalı çalışanlardan oluşmaktadır. Daha güvenilir sonuçlara ulaşmak için bu araştırmaların farklı sektör ve gruplarda yapılması önerilmektedir.

Kişilerin yüksek kişisel değerlere, iş değerlerine, örgütlerine bağlılıklarına ve olumlu kişilik özelliklerine sahip olmaları tüm örgütler için istenilen bir durumdur. Bu özelliklere sahip çalışanlar ile yüksek performansa ulaşılabilir. Bunun için örgütlerin çalışanlarının, bu özelliklerinin belirlenmesine yönelik belirli aralıklarla anketler uygulamaları ve bunların sonuçlarına göre hizmetiçi eğitimler gibi örgütlerini geliştirici etkinlikler düzenlemeleri önerilmektedir.

5. KAYNAKLAR

Adair, J. (2004). *Etkili Liderlik*. (Çev. F. Beşenek), İstanbul: Babıâli Kültür Yayıncılık.

Aghaee, N. G. & Ören, T. (2004). Effects of cognitive complexity in agent stimulation. *Summer Computer Stimulation Conference*, July 25–29, San Rose.

Akıncı, E. (2003). *Yöneticilerde iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Tedaş örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale: Kırıkkale Üniversitesi.

Akyıldız, H. & Kayalar, M. (2003). İşletmelerin ruhsal tasarımında psikoteknik yöntemin transaksiyonel analiz ile boyutlandırılması. *Uludağ Üniversitesi İİBF Dergisi*, 22 (2), 75–92.

Allen, N. & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedent of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, (63), 1-18.

Altaş, S.S. (2004). *İş değerleri, örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinin bireysel iş performansı ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma*. Doktora Tezi, Gebze: Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Altunışık, R., Özdemir, Ş. & Torlak, Ö.(2006). *Modern Pazarlama*. Geliştirilmiş 4. Baskı, İstanbul: Değişim Yayınları.

Arslan, Z. Ş. & Yaşar, F. (b.t.).Yükselen “değer” kavramı üzerine eleştirel bir yaklaşım. *DEM Dergisi*, (1), 8-11.

Aşkan, D. & Yalçınkay, M. (2010). İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin değer algılarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *II. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları kongre Kitabı*, 29 April – 2 May.

Atay, S. (2003). Türk yönetici adaylarının, siyasal ve dini tercihleri ile yaşam değerleri arasındaki ilişki. *Değerler Eğitimi Dergisi*, (3), 87-120.

Atkinson, L.R., Atkinson, C.R. & Hilgard, R.E. (2005), *Psikolojiye Giriş-II*. İstanbul: Sosyal Yayınlar.

Aydın, M. (2003). Gençliğin değer algısı: Konya örneği. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1 (3), 121-144.

- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın.
- Barrett, F.J. (1995). Creating appreciative learning cultures. *Organizational Dynamics*, (24), 36-49.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125- 139.
- Bolay, S.H. (2007). Değerlerimiz ve günlük hayat. *DEM Dergisi*, (1), 12-19.
- Bovee, C. I., Houston, M.J. & Thill, J.V. (1995). *Marketing*. Second Edition , McGraw Hill.
- Can Baysal, A. & Paksoy, M. (1999). *Karşılaştırmalı olarak iş görenlerde işe bağlılık ve iş tatmini*. Yönetim Kongresi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İşletme Fakültesi Yayınları.
- Candan, B. & Çekmecelioğlu, H. G. (2009). İçsel pazarlama faaliyetlerinin örgütsel bağlılık unsurları açısından değerlendirilmesi: bir araştırma. *Yönetim/İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü Dergisi*, 20 (63), 41- 58.
- Cevizci, A. (2002). *Paradigma Felsefe Sözlüğü*. İstanbul: Beşinci Baskı, Paradigma Yayınları.
- Chisnall, P.M. (1995). *Consumer Behaviour*. Third Edition, Berkshire: McGRAW-HILL Book Company.
- Cook, V. D. (2005). *An investigation of the construct validity of the big five construct of emotional stability in relation to job performance, job atisfaction an career satisfacion*. Phd Dissertation, The University of Tennessee, Knoxville.
- Costa, P.T. & McCrae, R. R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and Individual Differences*, 13, 653–665.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*. Ankara: Seçkin Kitabevi.
- Çelik Keleş, H. C. (2006). *İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin ilaç üretim ve dağıtım firmalarında yapılan bir araştırma*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çetin Gürkan, G. (2006). *Örgütsel bağlılık: örgütsel iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çöl, G. & Gül, H. (2005). Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerine etkileri ve kamu üniversitelerinde bir uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19 (1), 291-306.

Çöl, G. (2004). İnsan kaynakları örgütsel bağlılık ve benzeri kavramlarla ilişkisi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6 (2), 4-10.

Davies, M. (1998). *Understanding Marketing*. New Jersey: Prentice Hall.

Demir, N. (2009). Tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkisi. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32(8), 193-202.

Demirel, D. (2009). Örgütsel bağlılığın iç hizmet kalitesi üzerine etkisi: kamu ve özel sektör çalışanları üzerine bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (23), 269- 281.

Demirkan, S. (2006). *Özel sektördeki yöneticilerin ve çalışanların bağlanma stilleri, kontrol odağı, iş doyumu ve beş faktör kişilik özelliklerinin araştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi.

Deniz, A. & Erciş, A. (2008). Kişilik özellikleri ile algılanan risk arasındaki ilişkilerin incelenmesi üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(2), 301-330.

Doğan, S. & Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (29), 37-61.

Dubrin, A. (1994). *Applying Psychology: Individual and Organizational Effectiveness*. New Jersey: Prentice Hall.

Dunhan, R.B. & Grube, J.A. (1994). Organizational commitment: the utility of an integrative definition. *Journal Of Applied Psychology*, 79, 370-380.

Dunsmore, A. J. (2005). *An investigation of the predictive validity of broad and narrow personality traits in relation to academic achievement*. PhD Dissertation, The University of Tennessee, Knoxville, UMI.

Ehrler, J. D. (2005). *An investigation into the relation between five factor model of personality and academic achievement in children*. PhD Dissertation, The College of Education Georgia State University, Atlanta, Georgia.

Erdem, A. R. (2003). Üniversite kültüründe önemli bir unsur: Değerler. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1 (4), 55-72.

Eren, E. (2004). *Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım.

Ergeneli, A. & Temirbekova, J. (2006). Ülkelere göre işe ilişkin değerlerin incelenmesi: tekstil sektöründe Kazaki Rus ve Türk çalışanlarına yönelik bir araştırma, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilime Fakültesi Dergisi*, 7 (2), 121-143.

- Eroğlu, F. (2000). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Friday, A. S. (2004). *Criterion-related validity of big five adolescent personality traits*. Phd Dissertation, The University of Tennessee, Knoxville.
- Göksu, T. (b.t.). Kişilik, Kültür ve Bireyin Sosyalleşmesi 3, <http://turgutgoksu.com/FileUpload/ks7441/File/3kisilikkultur11.pdf>.
- Gümüştekin, G.E. & Öztemiz, A. B. (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1), 271-288.
- Güney, S. (2000). *Davranış Bilimleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Güngör, E. (b.t.). Psikoloji ve Ahlak, <http://www.aymavisi.org/psikoloji/Ahlaki%20Degerler%20Psikolojisi.html>
- Hall, C. S., Lindzey, G. & Campbell, J. B. (1998). *Theories of Personality*. Fourth Edition, United State of America: John Wiley & Sons, Inc.
- Hazar, Ç. M. (2006). Kişilik ve iletişim tipleri. *Selçuk İletişim*, 4 (2), 125-140.
- Hegney, D., Plank, A. & Parker, V. (2006). Extrinsic ve intrinsic work values: Their impact on job satisfaction in nursing. *Journal of Nursing Management*, 14, 271-281.
- İbicioğlu, H. (2000). Örgütsel bağlılıkta paradigmatik uyumun yeri. *Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15 (1), 13-22.
- İnce, M. & Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Yayıncılık.
- Karafakioğlu, M.(2005). *Pazarlama İlkeleri*. İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Katz, D. & Kahn, R.L. (2005). *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*. Ankara: TODAİE Yayını.
- Kaya, O. (2007). *Örgütsel bağlılık: emniyet genel müdürlüğü merkez biriminde bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kitapçı, H. (2006). TKY’de karar almaya katılımın ve örgütsel bağlılığın kişisel performansa etkisi. *Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 39, 73-86.
- Koç, H. (2009). Örgütsel bağlılık ve sadakat ilişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (28), 200- 211.
- Koçel, T. (2007). *İşletme Yöneticiliği: Yönetici Geliştirme, Organizasyon ve Davranış*. İstanbul: Beta Yayın.
- Kotler, P. & ark. (1999). *Principles of Marketing*. Second European Edition, Europe: Prentice Hall.

Kubat, U. (2007). *İmalat sektöründe iş değerleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kubat, U. & Kuruüzüm, A. (2010). İş değerleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: bir yapısal denklem modelleme yaklaşımı. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15 (3), 487-505.

Kültür, Y. Z. (2006). *Ortaöğretim kurumlarındaki yöneticilerin liderlik stilleri ve kişilik özelliklerinin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi.

Marshall, G. (1999). *Sosyoloji Sözlüğü*. (çev. Osman Akınhay ve Derya Kömürcü), Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.

Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1984). Testing the 'side-bet theory' of organizational commitment: some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69 (3), 372-378.

Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace, Theory, Research and Application*. London: Sage Publications Inc.

Morgan, C. T. (1999). *Psikolojiye Giriş*. 13. Baskı, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü Yayınları.

Mowday, R.T. ve ark. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment*. Absenteeism And Turnover. New York: Academic Pres.

O'reilly, C. & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.

Odabaşı, Y. & Barış, G. (2002). *Tüketici Davranışı*. 4. Baskı, İstanbul: Mediacat Yayınları.

Onay Özkaya, M., Deveci Kocakoç, İ. & Karaa, E. (2006). Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan çalışması. *Yönetim ve Ekonomi*, 13 (2), 77-96.

Ordun, G. (2004). Beş temel kişilik özelliği ve alt faktörlerinin analizine ilişkin bir çalışma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 33 (2), 47-71.

Özcan, E. B. (2008). *Örgütsel bağlılık ve iş değerleri arasındaki ilişki: Adana ilinde bir inceleme*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özcan, E. B. (2008). *Örgütsel bağlılık ve iş değerleri arasındaki ilişki: adana ilinde bir inceleme*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özkul, A. S. (2007). *Yaşam ve çalışma değerlerini etkileyen faktörler sdu öğrencileri üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Özmen, Ö. T., Özer, P. S. & Ömür Yaşar Saatçioğlu, Ö. Y. (2005). Akademisyenlerde örgütsel ve mesleki bağlılığın incelenmesine ilişkin bir örnek araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 6 (2), 1-14.
- Özmete, E. (2007). *İş Yaşamında Değerler*. İstanbul: Kedim Yayınları.
- Perry, S. R. (2003). *Big five personality traits and work drive as predictors of adolescent academic performance*. PhD Dissertation, The University of Tennessee, Knoxville.
- Rogers, C. L. (2005). *An investigation of the big five and narrow personality traits in relation to academic performance*. PhD Dissertation, The University of Tennessee, Knoxville, UMI.
- Sabuncuoğlu, E. T. (2007). Eğitim, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Ege Akademik Bakış*, 7 (2), 613-628.
- Sagie, A., Elizur, D. & Koslowsky, M. (1997). Work values: a theoretical overview and a model of their effects. *Journal of Organizational Behaviour*, 17, 503-514.
- Schultz, D. P. & Schultz, S. E. (2007). *Modern psikoloji Tarihi*. (çev. Yasemin Aslay), İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Sığırı, 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.
- Silah, M. (2001). *Çalışma psikolojisi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Somer, O. (1998). Türkçe'de kişilik özelliğini tanımlayan sıfatların yapısı ve beş faktör modeli. *Türk Psikoloji Dergisi*, 13 (42), 17-32.
- Somer, O., Korkmaz, M. & Tatar, A. (2002). Beş faktör kişilik envanterinin geliştirilmesi ölçek ve alt ölçeklerin oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17 (49), 21-33.
- Suliman, A.M. & Iles, P.A. (2000). The multi-dimensional nature of organizational commitment in a non-western context. *Journal of Management Development*, 19 (1), 71-82.
- Şeker, M. (2011). *Kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık ve işgören performansı arasındaki ilişkiler ve kayseri eğitim ve araştırma hastanesi'nde bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şimşek, Ö. (2006). *İnsan dinamiği kişilik özelliklerinin incelenmesine yönelik ölçek geliştirme çalışması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya. Sakaya Üniversitesi.
- Şimşek, Ş., Akgemci, T. & Çelik, A. (2005). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. İstanbul: Adım Yayıncılık.
- Şişman, M. (2002), *Örgütler ve Kültürler*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Tayfun, A., Palavar, K. & Yazıcıoğlu, İ. (2008). Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Kamu-İş*, 9 (4), 1-22.

TDK (2010). Büyük Türkçe Sözlük. <http://www.tdk.gov.tr>.

Tomrukçu, B. (2008). *Beş faktör kişilik özellikleri ile iş değerleri arasındaki ilişki üzerine bir İnceleme*. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Torres, B. M. (1990). *The relationship between work values and job satisfaction of potential minority leaders in community colleges and technical institutes*. Master Thesis, Texa, A&M University.

Tsai, L. H. (2003). *Relationships between personality attributes and internet marketing*. A Dissertation, Alliant International University, UMI.

Turner, J.E. (2003). *Proactive personality and big five as predictors of motivation to learn*. Phd Dissertation, Old Dominion University.

Uyan, G. (2002). *Öğretmenlerin iş değerleri, kişilik özellikleri ve iş tatminleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi: MEB' na bağlı resmi ve özel eğitim kurumlarında gerçekleştirilen bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi.

Ünal, S., Deniz, A. & Can, P. (2008). Marka bağlılığı ve kişisel değerler açısından pazar bölümlenme. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22 (1) 211-237.

Vos, A., Buyens, D. & Schalk, R. (2005). Making sense of a new employment relationship: Psychological contract-related information seeking and the role of work values and locus control. *International Journal of Selection and Assessment*, 13 (1), 41-52.

Williams, T. (1998). Job satisfaction in teams. *The International Journal of Human Resource Management*, 9, 195.

Yakut, Ö. (2006). *Eğitim yöneticilerinin liderlik davranışları ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi.

Yavuz, E. (2009). İşgörenlerin dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılık ile ilgili tutumlarına yönelik bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1 (2), 51-69.

Yavuz, E. & Tokmak, C. (2009). İşgörenlerin etkileşimci liderlik ve örgütsel bağlılık ile ilgili tutumlarına yönelik bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 1 (2), 17-35.

Yılmaz Koca, S. (2009). *Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.

Zikmund, W.G. & D'amico, M. (1996). *Marketing*. Fifth Edition, West Publishing Company.

6. EKLER

EK 1. KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. Cinsiyetiniz:

Bay () Bayan ()

2. Medeni Haliniz:

Evlî () Bekar () Boşanmış-Dul ()

3. Çocuğunuz var mı?

Evet var,..... tane () Hayır, yok ()

4. Yaşınız:

20-24 () 25-34 () 35-44 () 45-54 () 55 ve üzeri ()

5. Eğitim durumunuz?

İlköğretim () Lise () Yüksekokul/Üniversite () Yüksek Lisans ()
Doktora () Diğer () Belirtiniz.....

6. Toplam kaç yıllık iş tecrübesine sahipsiniz?

2 yıldan az () 3-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16 yıldan fazla ()

7. Kaç yıldır bu şirkette çalışıyorsunuz?

2 yıldan az () 3-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16 yıldan fazla ()

8. Kurumunuzdaki pozisyonunuz/statünüz?

9. Çalışma şekliniz?

Kadrolu () Sözleşmeli ()

10. Çalıştığınız bölüm?

11. Aylık ortalama geliriniz?

1.000 TL'den az () 1001-2000 TL () 2001-3000 TL () 3001-4000 TL ()
4001-5000 TL () 5000 TL'den fazla ()

EK2. Beş Faktör Kişilik Testi

Açıklama: Lütfen aşağıda verilen yargı ifadelerini, başlarına “kendimi” kelimesini getirerek cevaplayınız ve katılma derecenizi karşısında verilen ölçek üzerinde işaretleyiniz. Her ifade için sadece bir seçenek işaretlemeniz ve cevapsız soru bırakmamanız gerekmektedir. Secenekler: 1)Hiç katılmıyorum 2)Katılmıyorum 3)Kısmen katılıyorum 4)Katılıyorum 5)Tamamen katılıyorum Kendimi...	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
..... konuşkan birisi olarak görürüm.	0	0	0	0	0
..... çekingen birisi olarak görürüm.(T)	0	0	0	0	0
..... enerji dolu birisi olarak görürüm.	0	0	0	0	0
..... şevk yaratan birisi olarak görürüm.	0	0	0	0	0
..... sessiz olmaya meyilli birisi olarak görürüm. (T)	0	0	0	0	0
..... bazen utangaç, çekingen birisi olarak görürüm. (T)	0	0	0	0	0
..... sempatik, arkadaş canlısı birisi olarak görürüm.	0	0	0	0	0
..... diğer insanların hatalarını bulmaya meyilli birisi olarak görürüm. (T)	0	0	0	0	0
..... bencil olmayan ve yardımsever birisi olarak görürüm.	0	0	0	0	0
..... diğerleriyle kavga etmeye başlayan birisi olarak görürüm. (T)	0	0	0	0	0
..... affedici birisi olarak görürüm.	0	0	0	0	0
..... güvenilir birisi olarak görürüm.	0	0	0	0	0
..... soğuk ve mesafeli birisi olarak görürüm. (T)	0	0	0	0	0
..... hemen hemen herkese karşı kibar birisi olarak görürüm.	0	0	0	0	0
..... bazen başkalarına karşı kaba birisi olarak görürüm. (T)	0	0	0	0	0
..... diğerleriyle işbirliği yapmaktan hoşlanan birisi olarak görürüm.	0	0	0	0	0
..... hüzünlü birisi olarak görürüm.	0	0	0	0	0
..... gergin birisi olarak görürüm.	0	0	0	0	0
..... endişeli birisi olarak görürüm.	0	0	0	0	0
..... duygusal açıdan istikrarlı olan birisi olarak görürüm. (T)	0	0	0	0	0
..... kaprisli birisi olarak görürüm.	0	0	0	0	0
..... en zor durumlarda bile sabırlı olabilen birisi olarak görürüm. (T)	0	0	0	0	0
..... kolayca sinirlenebilen birisi olarak görürüm.	0	0	0	0	0
..... işini tam yapan birisi olarak görürüm.	0	0	0	0	0
..... ihmalkar birisi olarak görürüm. (T)	0	0	0	0	0
..... itimat edilir bir kişi olarak görürüm.	0	0	0	0	0
..... dağınık birisi olarak görürüm. (T)	0	0	0	0	0
..... tembel olmaya eğilimli birisi gibi görürüm. (T)	0	0	0	0	0
..... azimli birisi olarak görürüm.	0	0	0	0	0
..... işleri becerikli olarak yapan birisi olarak görürüm.	0	0	0	0	0
..... planlar yapan ve planına bağlı birisi olarak görürüm.	0	0	0	0	0
..... dikkati kolay dağılan birisi olarak görürüm. (T)	0	0	0	0	0
..... orijinal fikirler ortaya koyan birisi olarak görürüm.	0	0	0	0	0
..... meraklı birisi olarak görürüm.	0	0	0	0	0
..... bir düşünür olarak görürüm.	0	0	0	0	0
..... hayal gücü olan birisi olarak görürüm.	0	0	0	0	0
..... yaratıcı birisi olarak görürüm.	0	0	0	0	0
..... sanatsal ve estetik değerlere önem veren birisi olarak görürüm.	0	0	0	0	0
..... rutin işlerden hoşlanan birisi olarak görürüm. (T)	0	0	0	0	0
..... fikirler üzerine düşünmeyi seven birisi olarak görürüm.	0	0	0	0	0
..... çeşitli sanatsal merakları olan birisi olarak görürüm. (T)	0	0	0	0	0
..... güzel sanatlar(müzik, edebiyat, sanat) alanında kültürlü birisi olarak görürüm.	0	0	0	0	0

T: Ters kodlanmış soruları ifade etmektedir.

EK3. Kişisel Değerler testi

Açıklama: Lütfen aşağıda verilen değerleri, başlarına “benim için, bir ilke olarak.” cümlesini getirerek cevaplayınız ve bu ilkenin sizin için ne derece önemli olduğunu karşısında verilen ölçek üzerinde işaretleyiniz. Değerlerin hepsi sizin için önemli olabilir. Ancak en öncelikli öneme sahip olanları ayırt etmeye çalışınız. Her ifade için sadece bir seçenek işaretlemeniz ve cevapsız soru bırakmamanız gerekmektedir. <u>Secenekler:</u> 1)Hiç önemli değildir 2)Önemli değildir 3)Kararsızım 4)Önemlidir 5)Çok önemlidir Benim için, bir ilke olarak...	Hiç önemli değildir	Önemli değildir	Kararsızım	Önemlidir	Çok önemlidir
YARATICILIK (orijinal olmak, yeni fikirler üretmek)	0	0	0	0	0
YETKİNLİK (rekabeti seven, etkili ve verimli olmak)	0	0	0	0	0
DÜRÜSTLÜK (doğruluk, güvenilirlik)	0	0	0	0	0
KENDİNİ GELİŞTİRMEK (yeni şeyler öğrenmek ve uygulamak)	0	0	0	0	0
FARKEDİLMEK (saygı ve kabul görmek)	0	0	0	0	0
ERDEMLİLİK (etik yaklaşım)	0	0	0	0	0
GELENEKLERE SAYGI (eski değer ve geleneklerin korunması)	0	0	0	0	0
BAŞARILI OLMAK (amaçlara ulaşabilmek, çalışkan olmak)	0	0	0	0	0
NEZAKET (başkalarına saygılı olmak)	0	0	0	0	0
MAHREMİYET (kişisel bilgilerin korunması)	0	0	0	0	0
İLKELİ OLMAK (prensiplere uymak)	0	0	0	0	0
DEĞİŞİME AÇIK OLMAK (yenilikleri ve değişimi benimsemek)	0	0	0	0	0
ÇEVREYİ KORUMAK (Doğayı korumak)	0	0	0	0	0
İNANCA SAYGI (dini değerlere saygılı olmak)	0	0	0	0	0
CESARET (risk almak)	0	0	0	0	0
EŞİTLİK (herkese eşit fırsatlar tanımak)	0	0	0	0	0
AİDİYET (kendini ait hissetme)	0	0	0	0	0
TOPLUMDAKİ GÖRÜNTÜYÜ KORUYABİLMEK (başkalarının zihnindeki algıyı korumak)	0	0	0	0	0
HEYECAN (uyarıcı deneyimler)	0	0	0	0	0
YARDIMSEVERLİK (işbirlikçilik, duyarlılık)	0	0	0	0	0
TOPLUMSAL DÜZENİN SÜRMESİ (kanun, nizam, toplumsal istikrar)	0	0	0	0	0

EK4. İş Değerleri Testi

Açıklama: Lütfen aşağıda verilen ifadeleri, bu ifadelerden her birinin sizi işinizde ne kadar mutlu ettiğini düşünerek cevaplayınız ve mutluluk derecenizi karşısında verilen ölçek üzerinde işaretleyiniz. Her ifade için sadece bir seçenek işaretlemeniz ve cevapsız soru bırakmamanız gerekmektedir. Seçenekler: 1)Hiç 2)Çok az 3)Kararsızım 4)Çok 5)Pek çok	Hiç	Çok az	Kararsızım	Çok	Pek çok
İşte bireysel başarı	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İşte ilerleme ve terfi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İşte bireysel özerklik ve özgürlük	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yararlar (izinler, maaş, sigorta vb.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Becerilerini ve kabiliyetlerini kullanma şansı	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Şirket imajı (Çalışmaktan gurur duyacağın bir şirkette istihdam edilmek)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş tanımlarının açıklığı	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Topluma katkı	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İşte değer verilme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş yerinde emsalleriyle karşılaştırıldığında adil değerlendirilme ve ödeme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İşte bitkinlikten kaçınma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İşin sonuçları hakkında düzenli bir geri bildirim	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İşyerince sağlanan sosyal haklar (araba, hayat sigortası ve kreş vb.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kendisine yardımcı olanları seçebilme hakkı	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İşinde bağımsızlık	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bir bütün olarak işletme içerisindeki etkiniz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bir takım içerisindeki etkiniz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş ilgileri (işine bireyle bir katkı sağlaması)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş güvenliği	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş statüsü	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş grubu ve örgüt içindeki uyumu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Becerilerine ve bilgisine saygı gösterilmesi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bireysel gelişme fırsatları	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İnsanlarla birlikte olma ve etkileşim için fırsatlar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Karar sürecine katılma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ücret	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş ve işyeri güvenliği	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İşleri iyi yaptığı için başkalarınca bilinme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş arkadaşları ile ilişkiler	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Astları ile ilişkiler	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İşi ile ilgili kaynaklar sağlama	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İşinde sorumluluk almaya teşvik edilmesi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Adil ve eşit davranan yönetici	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eğitim ve seminerlere katılma fırsatı	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Çalıştığı kişilerce güvenilir birisi olarak görülme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Çalışma koşullarının iyiliği	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

EK 5. Örgüte Bağlılık Testi

Açıklama: Lütfen aşağıda verilen ifadelere katılma derecenizi karşısında verilen ölçek üzerinde işaretleyiniz. Her ifade için sadece bir seçenek işaretlemeniz ve cevapsız soru bırakmamanız gerekmektedir.	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
Seçenekler: 1)Hiç katılmıyorum 2)Katılmıyorum 3)Kararsızım 4)Katılıyorum 5)Tamamen katılıyorum					
Örgütüm sahip olduğum yeteneklerimi kullanabileceğim imkânları bana sağlamaktadır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İşimde başarılı olmak her şeyden önce gelir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Örgütümde kariyerimi geliştirmem için yeterli fırsatlar var.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bu örgütte çalışmam büyük ölçüde şans eserdir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Çok çalışmak hayatımın vazgeçilmez bir parçasıdır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Örgütüm için yaptığım iş önemlidir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zor ve karmaşık işleri tercih ederim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kimden emir alacağımı ve ne yapmam gerektiğini bilirim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Becerilerime ve yeteneklerime uygun bir iş yaptığımı düşünüyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İşten çıkarılma riskim oldukça azdır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İşimin stresli ve yorucu olduğunu düşünmüyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Örgütümde adil bir terfi sistemi vardır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Örgütümde hiç kimsenin hakkı yenmez.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Örgütümde sıkı bir kontrol sistemi yoktur.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Örgütle (veya bölümle) ilgili önemli kararlar alınırken çalışanların fikirlerinin dikkate alındığı bir örgütte çalışıyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş arkadaşlarımla yakın ve destekleyici ilişkilerim var.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İşimi yaparken gerekli özerkliğe ve sorumluluğa sahibim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Titiz ve özverili çalışmam karşılığında örgütüm tarafından ödüllendirileceğimi bilirim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koşulları daha iyi bir iş bulsam bile örgütümü bırakmam.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Şu anki örgütümde olmak koşulu ile her işi yapmaya hazırım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kişisel amaçlarıma hizmet ettiği sürece örgüt amaçlarını desteklerim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Örgütümün bir parçası olmaktan gurur duyuyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Başka seçeneklerim olmasına rağmen bu örgütte çalışmayı tercih etmemin doğru bir karar olduğuna inanıyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Örgütümün gelecekte iyi bir konumda olması beni gerçekten ilgilendiriyor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Örgütümün önem verdiği değerler ile benim değerlerim benzerlik gösterir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arkadaşlarıma örgütümden, çalışılması çok zevkli bir işyeri olarak bahsediyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Örgütümün başarısı için beklenenin çok üstünde bir çaba sarf ederim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mesleğimdeki başarı, örgütümün başarısından daha önemlidir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>