

T.C.
CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
DOKTORA TEZİ

**ÖRGÜT ÇALIŞANLARININ
KİŞİLİK, İŞ TATMİNİ ve ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

CANAN MUTER ŞENGÜL

Danışman
PROF.DR. SEVİNÇ KÖSE

MANİSA
2008

**YÜKSEKÖĞRETİM KURULU DOKÜMANTASYON MERKEZİ
TEZ VERİ FORMU**

Tez No:

Konu:

Üniv.Kodu:

Not: Bu bölüm merkezimiz tarafından doldurulacaktır.

Tezin yazarının

Soyadı:

Adı:

Tezin Türkçe adı:

Tezin yabancı dilde adı:

Tezin yapıldığı Üniversite : CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
Enstitü : SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
Yılı :

Diğer kuruluşlar:

Tezin Türü: 1- Yüksek Lisans
2- Doktora
3- Tıpta uzmanlık
4- Sanatta yeterlilik

Dili:

Sayfa sayısı:

Referans sayısı:

Tez Danışmanlarının

Ünvanı:

Adı:

Soyadı:

Ünvanı:

Adı:

Soyadı:

Türkçe anahtar kelimeler:

1-

2-

3-

4-

5-

İngilizce anahtar kelimeler:

1-

2-

3-

4-

5-

Tarih:

İmza:

Doktora tezi olarak sunduğum “Örgüt Çalışanlarının Kişilik, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilen eserlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

... / ... / 2008

Canan MUTER ŞENGÜL

TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI

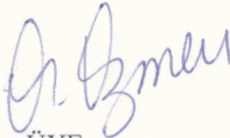
Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 26/06/2008 tarih ve 14/Ek7 sayılı toplantısında oluşturulan jürimiz tarafından Lisans Üstü öğretim Yönetmeliği'nin 24. Maddesi gereğince Enstitümüz İşletme Anabilim Dalı Doktora Programı öğrencisi Canan MUTER'in "Örgüt Çalışanlarının Kişilik, İş Tatmini v Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" Konulu tezi incelenmiş ve aday 23/07/2008 tarihinde saat 10.30 da jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra ⁷⁵ dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından jüri üyelerine sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin,

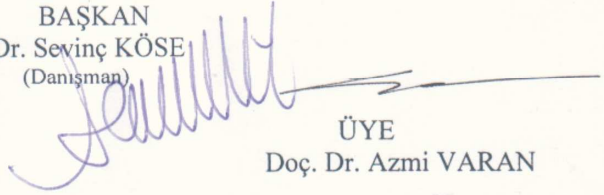
BAŞARILI olduğuna OY BİRLİĞİ
DÜZELTME yapılmasına * OY ÇOKLUĞU
RED edilmesine ** ile karar verilmiştir.


* Bu halde adaya 6 ay süre verilir.


** Bu halde adayın kaydı silinir.


ÜYE
Prof. Dr. Ömür ÖZMEN

BAŞKAN
Prof. Dr. Sevinç KÖSE
(Danışman)


ÜYE
Doç. Dr. Azmi VARAN


ÜYE
Yrd. Doç. Dr. Çiğdem LEBLEBİCİ


ÜYE
Yrd. Doç. Dr. Asena GÜLOVA

Evet Hayır

*** Tez, burs, ödül veya Teşvik prog. (Tüba, Fullbright vb.) aday olabilir

Tez, mutlaka basılmalıdır

Tez, mevcut haliyle basılmalıdır

Tez, gözden geçirildikten sonra basılmalıdır.

Tez, basımı gereksizdir.

ÖZET

İşin çalışanın hayatındaki yeri, gerek kapladığı önem gerekse zaman açısından tartışılmaz bir olgudur. Benzer şekilde işletmeler için de çalışan, işletmenin varlığını, başarısını ve geleceğini etkileyen en önemli öge olması açısından büyük değere sahiptir. Her iki tarafın kendi tek taraflı menfaatlerini bir kenara koyduğu ve ortak fayda yaratma adına optimum çaba harcadığı bir durumun başarılı bir iş ortamını beraberinde getireceği düşünülmektedir. Bu noktada iş tatmini ve örgütsel bağlılık sağlamanın önemi ön plana çıkmaktadır. Araştırma, kişiliğin iş tatmini ve örgütsel bağlılık oluşturmada ilgili diğer faktörlerin dışında öneme sahip olduğu varsayımından hareket etmekte ve bu etkiyi ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Araştırma verilerinin toplanmasında Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Ölçeği; Minnesota İş Tatmini Ölçeği; Ego Durumları Ölçeği ve demografik verileri toplamayı amaçlayan demografik ölçek kullanılmıştır. Araştırma anketi doğrudan ve internet yoluyla büyük ölçekli firmalarda çalışan beyaz yakalı personele ulaştırılmış; toplam 304 geçerli veriyle analiz gerçekleştirilmiştir.

Anketlerden elde edilen veriler SPSS 16.0 istatistik paketi ile analiz edilmiştir. Demografik verilerden yararlanılarak örneklemin profili ortaya konduktan sonra, ölçeklerin geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılmıştır. Araştırma hipotezlerini test etmek üzere regresyon analizinden yararlanılmış; en son aşamada değişkenler arasındaki aracılık etkisi test edilmiştir.

Araştırma sonuçları bazı kişilik/ego durumu boyutlarının örgütsel bağlılık boyutları üzerinde etkisi olduğunu, bu etkinin bazı boyutlar için olumsuz yönde kendini gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bazı kişilik/ego durumu boyutlarının, iş tatmini boyutları üzerinde de azaltıcı; bazılarının ise arttırıcı etkiye sahip olduğu görülmüştür. Benzer şekilde bazı iş tatmini boyutları da, örgütsel bağlılık boyutları üzerinde yordayıcı etkiye sahiptir. Değişkenler arasındaki etkinin yönü ve anlamlılığında yola çıkılarak aracılık testi yapıldığında ise iş tatmininin kişilik ve örgütsel bağlılık arasındaki etkiyi anlamlı kıldığı ve dolayısıyla aracılık rolü oynadığı sonucu elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kişilik, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık, Transaksiyonel Analiz, Ego Durumları, Beş Faktör Kişilik Modeli.

ABSTRACT

The importance of job in an individual's life is indisputable. The employee is the important element affecting the prevalence, the success and the failure of a company. A successful job environment is believed to be created when individual interests are put aside for the sake of obtaining mutual benefits. At this point, providing job satisfaction and organizational commitment is essential. The present research examines the relationship between job satisfaction and organizational commitment and personal traits.

The survey instrument through which the research was conducted consists of Three Component Organizational Behavior Questionnaire; Minnesota Job Satisfaction Questionnaire; Ego States Questionnaire; and finally demographic questionnaire aimed to collect demographic data. The survey instrument is sent to white color employees in big-scaled organizations; the analysis is made from the data collected from 304 valid data.

The data were analyzed using Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 16.0. Demographic characteristics were calculated by averaging in order to form a profile of the sample. Then the reliability and validity of the instruments are tested. Regression analysis was used to evaluate the hypothesis; and finally interactions between variables were tested.

The present study suggests that there is a link between some dimensions of ego involvement and the dimensions of organizational commitment and that some dimensions are negatively associated. It is argued that some ego involvement dimensions and job satisfaction dimensions are negatively related while some other have a favorable relationship. Likewise some job satisfaction dimensions have prediction effect over organizational commitment dimensions. When the moderation is tested, respecting the interaction between variables, it is concluded that job satisfaction has a mediation effect over the relation between personality and organizational commitment.

Key Words: Personality, Job Satisfaction, Organizational Behavior, Transactional Analysis, Ego States, Five Factor Personality Model.

ÖNSÖZ

Bu çalışmada, örgütte çalışan bireylerin kişilik yapıları, işlerinden duydukları tatmin ve üyesi oldukları kuruma olan bağlılıkları arasındaki ilişki ortaya konmaya çalışılmıştır. Örgütlerin varlığının en temel parçalarından olan insan faktörünün kurumun devamlılığını, kendi devamlılığı ve performans gibi olumlu çıktılarla sağlaması için önemli olan unsurların ortaya konmaya çalışılması açısından önem teşkil eden bu çalışmanın oluşturulmasında şüphesiz çok kişinin katkısı mevcuttur.

Desteklerini benden esirgemeyen danışmanım Prof.Dr. Sevinç Köse'ye; ilgi ve bilgi kapılarını bana sonuna kadar açan hocalarım Prof.Dr. Ömür N. Timurcanday Özmen ve Yrd.Doç.Dr. Çiğdem Leblebici'ye; bilimsel araştırma yapmanın önemini göstererek yolunu çizmeme yardımcı olan hocam Prof.Dr. A. Selami Sargut'a; araştırmada kullanılan ölçeğin hazırlanmasında emeği geçen hocam Doç.Dr. H. Azmi Varan'a; Amerika'dan yardıma yetişen Prof.Dr. Füsün Akkoyun ve J.P. Meyer'e; sınırlarımı kaldıran Doç.Dr. Meltem Onay'a; istatistiksel analiz bilgilerini benimle paylaşan Yrd.Doç.Dr. Olga S. Hünler, Yrd.Doç.Dr. Pınar Süral Özer, Yrd.Doç.Dr. Ömer Faruk Şimşek ve Öğr.Gör. Mehmet Aksaraylı'ya; tez yolunu eşzamanlı katettiğim arkadaşım Öğr.Gör. Engin Deniz Eriş'e; örnekleme aşamasında destek olan sevgili dostum Zeynep Aker'e ve tüm dostlarıma teşekkürü borç bilirim.

Her zaman yanımda olan anneme, babama ve kardeşime; sevgileriyle beni zenginleştiren yakınlarıma; sabırla yetişmemi bekleyen ve bana olan inancını hep canlı tutan sevgili eşime ve ailesine şükranlarımı sunarım.

DİZİN

| | |
|----------------------|------|
| Kapak Sayfası | i |
| Tez Veri Giriş Formu | ii |
| Yemin Metni | iii |
| Tutanak | iv |
| Türkçe Özet | v |
| İngilizce Özet | vi |
| Önsöz | vii |
| Dizin | viii |
| Tablolar Listesi | xi |
| Şekiller Listesi | xii |
| Ekler Listesi | xiii |

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

| | |
|-----------------------------------|---|
| 1.1. ARAŞTIRMANIN TEMEL SORUNSALI | 2 |
| 1.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ | 2 |
| 1.3. ARAŞTIRMA SORULARI | 3 |
| 1.4. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ | 3 |
| 1.5. SINIRLAR | 3 |
| 1.6. KISITLAR | 3 |

İKİNCİ BÖLÜM

YAZIN İNCELEMESİ

| | |
|--|----|
| 2.1. KİŞİLİK | 5 |
| 2.1.1. Kişiliğin Örgütsel Etkileri | 10 |
| 2.1.2. Transaksiyonel Analiz Kuramı ve Ego Durumları | 12 |
| 2.1.2.1. Ebeveyn Ego Durumu | 22 |
| 2.1.2.1.1. Eleştirel Ebeveyn | 24 |
| 2.1.2.1.2. Destekleyici Ebeveyn | 24 |
| 2.1.2.2. Çocuk Ego Durumu | 24 |

| | |
|--|----|
| 2.1.2.2.1. Doğal Çocuk | 25 |
| 2.1.2.2.2. Uyumlanmış Çocuk | 26 |
| 2.1.2.2.2.1. İsyankar Çocuk | 26 |
| 2.1.2.2.2.2. İtaatkar Çocuk | 27 |
| 2.1.2.3. Yetişkin Ego Durumu | 28 |
| 2.1.3. Beş Faktör Kişilik Modeli | 33 |
| 2.1.3.1. Dışadönüklük | 35 |
| 2.1.3.2. Açıklık | 35 |
| 2.1.3.3. Nevrotiklik/Duygusal Denge | 36 |
| 2.1.3.4. Geçimlilik | 36 |
| 2.1.3.5. Sorumluluk | 37 |
| 2.1.4. Ego Durumları ve Beş Faktör Kişilik İlişkisi | 37 |
| 2.2. İŞ TATMİNİ | 38 |
| 2.2.1. İş Tatminin Öncülleri ve Sonuçları | 41 |
| 2.2.2. Minnesota İş Tatmini Anketi | 47 |
| 2.2.2.1. İçsel İş Tatmini | 47 |
| 2.2.2.2. Dışsal İş Tatmini | 48 |
| 2.2.2.3. Genel İş Tatmini | 48 |
| 2.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK | 48 |
| 2.3.1. Örgütsel Bağlılığın Öncülleri ve Sonuçları | 49 |
| 2.3.2. Meyer ve Allen'in Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli | 52 |
| 2.3.2.1. Duygusal Bağlılık | 53 |
| 2.3.2.2. Devamlılık Bağlılığı | 54 |
| 2.3.2.3. Normatif Bağlılık | 55 |

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

HİPOTEZLERİN OLUŞTURULMASI

| | |
|--|----|
| 3.1. KİŞİLİK-ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ | 59 |
| 3.2. KİŞİLİK-İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİ | 60 |
| 3.3. İŞ TATMİNİ-ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ | 62 |

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

| | |
|---|----|
| 4.1. ÖRNEKLERİN SEÇİMİ | 65 |
| 4.2. ARAŞTIRMADA KULLANILAN VERİ TOPLAMA ARAÇLARI | 67 |
| 4.2.1. Demografik Ölçek | 67 |
| 4.2.2. Ego Durumları Ölçeği | 68 |
| 4.2.3. İş Tatmini Ölçeği | 71 |
| 4.2.4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği | 71 |
| 4.3. ARAŞTIRMA ve VERİ TOPLAMA SÜRECİ | 72 |
| 4.4. İSTATİSTİKSEL YÖNTEMLER VE VERİ ANALİZİ | 73 |

BEŞİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMA BULGULARI, SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

| | |
|---|-----------|
| 5.1. ÖRNEKLEMİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNİN TANIMLANMASI | 75 |
| 5.2. ARAŞTIRMA ARAÇLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ | 78 |
| 5.2.1. Kişilik Ölçüm Modelinin Değerlendirilmesi | 78 |
| 5.2.2. İş Tatmini Ölçüm Modelinin Değerlendirilmesi | 79 |
| 5.2.3. Örgütsel Bağlılık Ölçüm Modelinin Değerlendirilmesi | 79 |
| 5.3. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN TEST EDİLMESİ | 79 |
| 5.3.1. Faktörler Arası Basit Regresyon İlişkileri | 80 |
| 5.3.2. Hiyerarşik Regresyon Yöntemiyle Aracılık Etkisinin Test Edilmesi | 88 |
| 5.4. SONUÇ | 94 |
| 5.5. TARTIŞMA | 95 |
| 5.5. ÖNERİLER | 97 |
| KAYNAKLAR | 98 |

TABLULAR LİSTESİ

| | | |
|----------|---|--|
| Tablo 1 | : | Ego durumları ve Beş faktör kişilik modeli ilişkisi |
| Tablo 2 | : | Ego durumları ve Beş faktör kişilik modeli ilişkisi |
| Tablo 3 | : | Ego durumları anketi faktör analizi sonuçları |
| Tablo 4 | : | Örneklemin demografik özellikleri |
| Tablo 5 | : | Yaş değişkeni için toplam varyansların homojenliği testi |
| Tablo 6 | : | Kurumda çalışma süresi değişkeni için toplam varyansların homojenliği testi |
| Tablo 7 | : | İş hayatında bulunma süresi değişkeni için toplam varyansların homojenliği testi |
| Tablo 8 | : | Kişilik alt boyutlarının duygusal örgütsel bağlılık alt boyutunu yordayıcı etkisi |
| Tablo 9 | : | Kişilik alt boyutlarının devamlılık örgütsel bağlılığı alt boyutunu yordayıcı etkisi |
| Tablo 10 | : | Kişilik alt boyutlarının normatif örgütsel bağlılık alt boyutunu yordayıcı etkisi |
| Tablo 11 | : | Kişilik alt boyutlarının içsel iş tatmini alt boyutunu yordayıcı etkisi |
| Tablo 12 | : | Kişilik alt boyutlarının dışsal iş tatmini alt boyutunu yordayıcı etkisi |
| Tablo 13 | : | Kişilik alt boyutlarının genel iş tatmini alt boyutunu yordayıcı etkisi |
| Tablo 14 | : | İş tatmini alt boyutlarının duygusal bağlılık alt boyutunu yordayıcı etkisi |
| Tablo 15 | : | İş tatmini alt boyutlarının devamlılık bağlılığı alt boyutunu yordayıcı etkisi |
| Tablo 16 | : | İş tatmini alt boyutlarının normatif bağlılık alt boyutunu yordayıcı etkisi |
| Tablo 17 | : | Yetişkin kişilik boyutu ile içsel ve dışsal iş tatmini boyutlarının duygusal bağlılığı yordayıcılığı |
| Tablo 18 | : | Araştırma hipotezleri ve sonuçları |

ŞEKİLLER LİSTESİ

- Şekil 1 : Yaşam pozisyonları
Şekil 2 : Yapısal diyagram
Şekil 3 : Ebeveyn ego durumu
Şekil 4 : Fonksiyonel diyagram
Şekil 5 : Çocuk ego durumu
Şekil 6 : İsyankar çocuk ego durumunun hareket dereceleri
Şekil 7 : Yetişkin ego durumu
Şekil 8 : Örgütsel bağlılığın üç bileşenli modeli
Şekil 9 : Kişilik alt boyutlarının örgütsel bağlılık alt boyutlarına etkisi
Şekil 10 : Kişilik alt boyutlarının iş tatmini alt boyutlarına etkisi
Şekil 11 : İş tatmini alt boyutlarının örgütsel bağlılık alt boyutlarına etkisi
Şekil 12 : Kişilik-Örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık etkisi
Şekil 13 : Yetişkin ego durumunun içsel ve dışsal iş tatmini aracılığıyla örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi

EKLER LİSTESİ

- EK 1 : Terimlerin İngilizce Karşılıkları
- EK 2 : Ego Durumlarını Tanımlayan Sözel/Sözsüz Göstergeler
- EK 3 : Örgütsel Bağlamda Ego Durumları
- EK 4 : Minnesota İş Tatmini Ölçeği
- EK 5 : Örgütsel Bağlılık Kuramları ve Boyutlar
- EK 6 : Beş Faktör Kişilik Kuramı Değişkenleri ile Örgütsel Bağlılık Değişkenleri Arasındaki İlişkinin Yönü
- EK 7 : Beş Faktör Kişilik Kuramı Boyutları ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Yönü
- EK 8 : İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Yönü
- EK 9 : Ego Durumları Anketi
- EK 10 : Minnesota İş Tatmini Anketi
- EK 11 : Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Anketi
- EK 12 : Değişkenler Arası Korelasyon Matrisi
- EK 13 : Demografik Değişkenler İle Faktörler Arası İlişkinin T-Testi Sonuçları
- EK 14 : Demografik Değişkenler ile Faktörler Arası İlişkinin Varyans Analizi Sonuçları
- EK 15 : Ego Durumları Ölçeği Faktör Analizi
- EK 16 : İş Tatmini Ölçeği Faktör Analizi
- EK 17 : Örgütsel Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi

I. BÖLÜM : GİRİŞ

Bir işletmenin başarısını sağlayan faktörlerin başında, çalışanlarının işlerini benimseme ve kendilerini çalıştıkları kurumun bir parçası gibi hissetme dereceleri gelmektedir. Çalışanların kişiliği, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın örgüt etkinliğini artırma üzerindeki etkisini destekleyen bir çok çalışma yapılmıştır. Bu nedenle bu faktörler arasındaki ilişkinin ortaya konması, etkinin yönünün kontrolü açısından büyük önem taşımaktadır.

Bu etkileşim boyutları içinde kişiliği ölçme aracı olarak Transaksiyonel Analiz kuramından yararlanılmasının nedeni bu kuramın kişiliği metaforik anlatımlarla açıklaması açısından pratik bir bakış açısı ortaya koyduğunun ve örgütsel değişkenler ile insan arasındaki ilişkiyi tamamlayıcı özellikler taşıdığı düşünülmesidir. Özellikle ego durumları analizlerinin yapılmasının nedeni, bu kavramların çalışanların içinde buldukları kurum ile ilişkilerinde belirleyici olan içsel dinamiklerini ortaya koyacağı öngörülmesidir. Dolayısıyla, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın artırılmasında, çalışanın ego durumlarının tanımlanması büyük önem taşımaktadır. Ego durumlarını ölçmek suretiyle Transaksiyonel Analiz ile ilgili ülkemizde yapılan tezlere bakıldığında bunların ego durumlarını daha çok terapötik bağlamda ya da eğitim bağlamında değerlendirdiği görülmektedir (Alisinanoğlu, 1995; Akbağ, 2000; Aşılı, 2001; Çam, 1997; Deniz, 2002; İlaslan, 2001; Sevim, 1996; Yiğit, 1998).

Araştırmanın diğer bir değişkeni olan iş tatmini, çalışanların verimliliklerini etkileyen en önemli belirleyicilerdendir. McNeese-Smith (1996) yaptıkları araştırmada, iş tatmini yüksek olan çalışanların işte kalma sürelerinin daha uzun olduğunu ve daha verimli olduklarını ortaya koymuşlardır. Aynı şekilde örgütsel bağlılığın da, çalışan devri ve verimliliği üzerinde olumlu etkisi söz konusudur.

İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ortaya koymak da büyük önem taşımaktadır. Wu ve Norman'ın (2005) araştırması gibi bir çok araştırma, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Cheng (2003), örgütsel bağlılığın iş tatmini üzerinde yordayıcı etkisi olduğunu öne sürerken; Gaertner (1999), Currivan (1999) gibi araştırmacılar, iş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini ortaya koymuştur. Ülkemizde de bu iki değişken arasındaki ilişkiyi farklı değişkenleri¹

¹ Bilgi sistemleri, Toplam kalite yönetimi, İşten ayrılma oranı, İş performansı, Demografik faktörler, Ödül

de araştırmalarına ekleyerek Bayram (2001), Ceylan (2002), Daloğlu (2002), Erol (1998), Gültekin (2004), Güreşçiler (1999), Memiş (2002), Özbenli (1999), Pektaş (2002), Samadov (2006), Ünüvar (2006), Yahyagil (1999), Zorluer (2002) tez çalışmalarında incelemişlerdir.

Her ne kadar kişilik, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile ilgili çalışmalar yapılmış olsa da, bunların birbirleri ile olan ilişkilerini bir bütün olarak ortaya koyan bir çalışmanın geliştirilmesi önemlidir.

1.1. ARAşTIRMANIN TEMEL SORUNSA LI

Bu çalışmanın amacı, çalışanların kişilikleri, iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarını incelemek ve bu değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. İş tatmini ve örgütsel bağlılığın, kişilik bileşenlerine dayanan öngörülebilirliğini daha iyi anlayabilmek için bir model geliştirilmiştir. Araştırma, çalışanın kişilik bileşenleri olarak tanımlanan ego durumlarının; iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki nedensel ilişki üzerindeki dolaylı/dolaysız etkilerini incelemektedir.

1.2. ARAşTIRMANIN ÖNEM İ

Staw ve Ross (1985), Arvey vd. (1989), kişilik gibi özelliklerin iş tutumları üzerindeki etkisini araştırmak gerekliliğini vurgulamaktadırlar. Araştırmayla elde edilen verilerin, işletmelere karşı geliştirilen bağlılığa öncülük eden kişilik özelliklerinin saptanması açısından yol gösterici olması amaçlanmıştır. Araştırmada kişilik özelliklerini ölçmede Transaksiyonel Analiz'in Ego Durumları bileşeninin kullanılması, çalışmayı özel kılan faktörlerden birisi olarak görülmektedir. Zira ölkemizde özellikle örgütsel davranış alanında Transaksiyonel Analiz kuramından yararlanılan araştırmaların fazla yapılmadığı bilinmektedir. Kişilik-İş Tatmini-Örgütsel Bağlılık faktörleri arasındaki ilişkide kişilik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık (mediasyon) etkisinin incelenmesi açısından da çalışma önem kazanmaktadır.

1.3. ARAŞTIRMA SORULARI

1. Kişilik örgütsel bağlılığı yordamakta mıdır?
2. Kişilik iş tatminini yordamakta mıdır?
3. İş tatmini örgütsel bağlılığı yordamakta mıdır?
4. İş tatmininin kişilik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide aracılık (mediasyon) etkisi var mıdır?

1.4. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ

- H1: Kişilik örgütsel bağlılığı yordamaktadır.
- H2: Kişilik iş tatminini yordamaktadır.
- H3: İş tatmini örgütsel bağlılığı yordamaktadır.
- H4: Kişilik-örgütsel bağlılık ilişkisinde iş tatmininin aracılık etkisi vardır.

1.5. SINIRLAMALAR

1. Kişilik boyutunu ölçmek ve açıklamak için Transaksiyonel Analiz Kuramının “Ego Durumları” varsayımlarından yararlanılmıştır.
2. Değişkenler arası ilişkiyi ortaya koymak üzere oluşturulmuş olan modelde hiyerarşik regresyon ile aracılık etkisi araştırılmıştır.
3. Verilerin analizi SPSS 16.0 paket programı ile yapılmıştır.
4. Araştırmanın örnekleme ülke genelinde birbirine yapısal olarak benzer olduğu öngörülen büyük firmalardaki beyaz yakalı çalışanlara yapılmıştır.

1.6. KISITLAR

1. Örgütsel davranış yazınında kişilik boyutunu incelemek için Transaksiyonel Analiz kuramından daha önce yararlanılmış olduğuna dair herhangi bir bulgu elde edilememiş olduğu için araştırma hipotezlerinin oluşturulmasında Transaksiyonel Analiz Ego durumları ile ilişkili olduğu saptanan Beş Faktör Kişilik boyutlarından

yararlanılarak oluşturulan araştırmalar göz önüne alınmıştır. Böylece Beş Faktör Kişilik boyutları, dolayısıyla Ego Durumu boyutlarının diğer faktörler üzerindeki etkisi yordanmaya çalışılmıştır.

2. Araştırmada, ilişkilerinin ortaya konmasının amaçlandığı faktörler arası ilişki bazı analizlerin yapılmasına elverişli iken (regresyon); bazı analizlerin (yapısal eşitlik) uygulanmasında kısıtlar ortaya çıkartmıştır.

II. BÖLÜM : YAZIN İNCELEMESİ

Bu çalışmanın amacı, kişilik, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri incelemektir. Bu konulardaki literatürün incelenmesine öncelikle kişilik ile ilgili kavramlarla başlanacaktır. Araştırmada kişilik boyutunu analiz etmek için kullanılan Ego Durumları (Ego States) ve hipotezlerin oluşturulmasında yararlanılmış olan Beş Faktör Kişilik Kuramı ile ilgili kavramlar açıklanacaktır. Ardından, iş tatmini ile ilgili kavramlar ve iş tatminini etkileyen çeşitli faktörler tanımlanacaktır. Son olarak, örgütsel bağlılık kavramı ve ilgili çalışmalara değinilecektir.

2.1. KİŞİLİK

Kişilik psikolojisi, kişiler arasındaki bireysel farklılıkları ortaya koymaya ve anlamaya çalışan bir psikoloji alt dalıdır. Bu disiplin, insanı her yönüyle ele alması dolayısıyla, “kişilik kuramları zordur” şeklinde atıflar almıştır (Berne, 1983: 575). Kişiliğin etimolojik kökeni, Latince tiyatrolarda oyuncuların taktıkları maskeler için kullanılan bir kelime olan “persona”ya dayanmaktadır (Statt, 1998). Kişilik genel anlamda “bir kişinin, içinde bulunduğu durumlara tepki verme biçiminde gözlenen, varoluş şeklinin göreceli olarak sabit ve genel özelliği” olarak tanımlanmaktadır (Bloch vd., 1991: 565).

Hogan (2004), MacKinnon’ın (1944) ileri sürmüş olduğu, kişiliğin birbirinden ayrı iki tanımı olduğu görüşünü savunmuştur. Buna göre ilk tanım kişinin diğerleri tarafından nasıl algılandığı –yani nam’ı (reputation)- ile ilgilidir². MacKinnon’a göre bireyler sahip oldukları namı oluşturmak ve onu korumak için büyük çaba sarf etmektedirler. Ayrıca namın araştırma ögesi olarak bir takım avantajları da söz konusudur. Bunlardan ilki, birçok kişinin gözleminden yararlanılabileceği için nispi olarak üzerinde çalışılması kolay olan bir olgu olmasıdır. İkincisi, gelecekteki davranışların geçmiş davranışlara bakarak öngörülmesi ve namın de geçmiş davranışlara dayanıyor olması dolayısıyla gelecekteki davranışları öngörmede ipucu sağlamasıdır. Üçüncüsü, çevre tarafından arzulanan bir nam oluşturup bunu sürdürmenin, sosyal beceriyi oluşturan temel bileşenlerden birisi olmasıdır. Dördüncü

² Bu görüş Allport’un (1937) ileri sürdüğü görüş ile çelişmektedir. Allport, kişinin ününün kişiliğinin bir parçası olmadığı görüşündedir.

olarak ise, namın diğerlerinin bireyin davranışları üzerinde yaptıkları değerlendirmenin bir sonucu olarak oluşması ve bu değerlendirmelerin formel olarak yapılmış olan iş performansı ölçümü ile benzeşiyor olmasıdır. Başka bir deyişle performans değerlendirme, nam oluşturma'nın belirli bir şekli olmaktadır.

MacKinnon (1944), kişiliğin ikinci tanımı olarak bireyin kendisine yönelik olan algısına –kimlik- işaret etmektedir. Kişiliğin bir yönü olarak kimliğin vurgulanması gereken bazı özellikleri mevcuttur. İlk olarak kimlik, bireyin gireceği etkileşimleri, oynamak isteyeceği rolleri ve bunları nasıl oynayacağını belirlemesi açısından sosyal davranışı etkileyen bir unsurdur. İkinci olarak, her ne kadar kimlik kişiliğin sıklıkla çalışılan bir yönü olsa da, onu uygun şekilde çalışmak güçtür. Bunun nedeni elde edilen tek verinin bireyin kendi ifadesi olmasıdır. Bu özelliği ile doğrulanması güç olan bu ifadeler, geçmiş duygu ve deneyimlerin yeniden oluşmuş şekilleri olarak bireyi tanımlamaktadır. MacKinnon, bireyin kendisinin kim olduğuna dair inancını oluşturan kimlik algısının kısmî olarak nam ile ilişkili olduğunu belirtmektedir.

Kişiliği açıklamaya yönelik olan tanımların çok yönlülüğünden anlaşılacağı gibi kişiliğin bir fenomen olarak karmaşık yapısı, onu açıklamaya çalışan tarafları da çeşitlendiren bir faktör olmuştur. Kişilik psikolojisinin tarihine bakıldığında, farklı dünya görüşü, bilimsel yöntemler ve psikolojik kuramlar ışığında birbirinden farklı kuramların ortaya atıldığı görülmektedir. Caprara ve Cervone (2000) bu çok sesliliğin artmasına, özellikle üç faktörün neden olduğunu söylemektedir. Bunlardan birincisi, çağdaş kuramların öncüsü olan felsefi geleneklerin çeşitliliğidir. Mevcut psikolojik inanç ve uygulamalar, uzun ve farklı felsefi köklere dayanmaktadır. İkinci faktör, alanın çalışma konusunu tanımlamanın zor olmasıdır. Zira, kişilik kavramının modern kullanımı ile ilgili olarak bir çok farklı fikir, tek ya da birbiriyle kombine olmuş şekilde kendini göstermektedir. Bu fikirler; insan, kişi, bir kişi olma olgusu veya özelliği, bireysellik, alışkanlık kalıpları, özellikler ve alışkanlıklarda kendini gösteren biyofiziksel ve zihinsel aktiviteleri içermektedir. Bu tür özelliklerin toplamı, kişileri diğerlerinden ayıran ve bireylerin karşılaştırılmasını sağlayan özellik ve boyutları oluşturmaktadır. Dolayısıyla hangi boyutun daha üstün tutulduğu ya da hangi boyutların kombine edildiği, kişiliğe olan bakış açısını da etkileyecektir. Üçüncü faktör ise, toplumsal-tarihsel (sociohistorical) ve politik faktörlerin bilimsel araştırmalara etkisidir. Bilimsel araştırmalar, geliştikleri tarihsel bağlam içinde ele alınmalıdırlar. Bu da,

kişiliğe dair yorumları etkileyen diğer bir etmen olmuştur.

Kişinin davranışlarının altında yatan nedenleri tanımlama çabalarına devam eden kişilik psikologları, bu nedenlerin ne olduğu konusunda hemfikir olmasalar da hepsi üç temel soruya yanıt aramışlardır. İlk soru, kişiliğin nasıl tanımlanabileceğidir. Kişiliğin tanımlanması, bir kişiyi nasıl karakterize etmek gerektiği ile ilgili yolları içermektedir. Kişilik özelliklerinin, kişinin diğer kişilerle karşılaştırılması yoluyla mı, yoksa bir kişinin davranışlarına odaklanması yoluyla mı tanımlanması gerektiği, bu sorunun yanıtlanması yönünde izlenecek seçeneklerden bir kaçıdır. İkinci soru, kişilik dinamiklerinin nasıl anlaşılabiliridir. Kişilerin kendi hayat koşullarına nasıl uyum sağladıkları, içinde buldukları kültürden ve kendi bilişsel süreçlerinden nasıl etkilendikleri sorularına yanıt aranmıştır. Üçüncü soru ise kişilik gelişiminin nasıl gerçekleştiğidir. Kişilik gelişiminin biyolojik faktörlerin etkisini ya da çocuklukta ve yetişkinlikteki yaşantıları ne ölçüde yansıttığına yanıt aranmıştır. Bazı kuramlar bu soruların sadece bir tanesine odaklanmış olsa da bu üç soru, her bir kişilik kuramının bir şekilde ele aldığı konuları içermektedir. Bir kuramın kişiliği tanımlama şekli, kişilik dinamiklerine ve gelişimine bakış açısını da etkilemiştir (aynı şekilde tersi durum da söz konusudur) (Cloninger, 2004).

Kişiliği tanımlama çabası içindeki araştırmacılar, kişiler arasındaki farklılıkları tanımlamaya çalışarak işe başlamışlardır. Bu açıklama çabası araştırmacıları; tipoloji yaklaşımı, özellikler yaklaşımı ve faktör yaklaşımı olmak üzere üç farklı yol izlemeye sevk etmiştir. Tipoloji yaklaşımı, benzer özellikler içeren kişilik özelliklerini kategorize etmekte (nitel gruplandırma ile) ve bunlarla, herhangi birinin kişiliğinin tanımlanabileceğini söylemektedir. Buna göre bir kişi sadece bir kişilik kategorisine dahil olabilmektedir; bu özellik dahil olunan tipolojiyi nitel bir değişken haline getirmektedir. Dolayısıyla sınırlı sayıdaki kişilik tipolojileri, kendi kümesine dahil olan herkesi tanımlayabilmektedir. Diğer yaklaşım olan özellikler (trait) yaklaşımı, bir kişiyi diğerinden ayıran bilişsel, duygusal veya psikomotor özelliklerden yola çıkmıştır. Tipoloji yaklaşımından farklı olarak, özellikler yaklaşımı daha sınırlı bir davranış kapsamı tanımlamakla birlikte özellik puanları sürekli (nicel) değişken özelliği taşımaktadır. Her bir özelliğin ayrıntılı karakter setlerinden oluşması dolayısıyla özellikler yaklaşımı, tipoloji yaklaşımından daha ayrıntılı bir kişilik tanımlaması imkanı

tanımıdır³. Teorik olarak, kişileri tanımlayan bir çok özellik söz konusudur, her bir kişiye bu özelliklerden hangi derecede sahip olduğuna göre sayısal bir puan verilmektedir. Kişinin sahip olduğu puan, o özelliğe ne kadar sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikler yaklaşımı ışığında tanımlanan kişilik setleri puanları arasındaki korelasyonlardan yola çıkan araştırmacılar, kişilik faktörleri tanımlamışlardır. Faktörler, daha kapsamlı olmaları açısından özellik yaklaşımından farklılaşmakta; nicel bir nitelik taşımaları dolayısıyla ise özellikler yaklaşımı ile benzeşmektedir. Bir kişi, az sayıda bulunan her bir faktör üzerinden tanımlanabilmektedir. Tipolojiler, özellikler ve faktörler, kişilik ile ilgili kuram ve araştırmalarda temel bir rol oynamıştır (Aiken, 1998).

Bu yaklaşımlar kişilik ile ilgili tanımlama ve sınıflandırma yapma imkanı yanında, kişiler arası karşılaştırma yapma imkanı da sunmaktadırlar. Kişilerin karşılaştırılma yoluyla kişiliklerinin saptanması çabası, “nomotetik yaklaşım” olarak adlandırılmaktadır⁴. Genellikle birey grupları, kişilik testlerindeki özellik veya faktör puanlarının karşılaştırılmasıyla ve bu puanların farklı davranışlar veya geçmiş deneyimlerle ilişkilendirilmesiyle incelenmektedir. Dolayısıyla birçok kişilik araştırmasının nomotetik olduğu söylenebilir. Kişilerin, diğer kişilerle sistematik bir karşılaştırmaya tabi tutulmadan bireysel analiziyle yapılan araştırmalar ise “idiografik yaklaşım”a dahil olmaktadır. Ancak bir kişiyle ilgili her bir tanımlamanın diğer kişilerle karşılaştırmayı gerektirmesi, bu yaklaşımı zorlaştırmaktadır.

Hem nomotetik, hem idiografik yaklaşım, kişilik psikolojisine katkıda bulunmuştur. Zira ancak iki yaklaşımdan da yararlanılarak bireyi anlamak, bu anlayışın genellenip genellenemeyeceğini bilmek ve diğer insanları anlamak için de aynı yöntemi kullanmak mümkün olmaktadır (Hermans, 1988).

Bu bilgiler ışığında kişilik ile ilgili geliştirilen kuramlara bakıldığında bunların psikanalitik, psikanalitik-sosyal, özellikler, öğrenme, bilişsel ve insancıl (hümanistik) olmak üzere toplamda altı temel perspektif altında toplandıkları görülmektedir.

³ Rust ve Golombok (1999:138), “her ne kadar kavramsal olarak farklı gözükseler de özellikler ve tipolojiler modellerinin, uygulamada oldukça benzer olduklarını ve aynı test ile hem özelliklerin hem de tiplerin ölçülebileceğini” söylemektedirler. Testten elde edilen puan, bir kişinin sürekli bir özelliğine dair aldığı gerçek puanı göstermekle birlikte aynı zamanda bu puanın, kişinin herhangi bir tipe dahil olup olmama olasılığını da ortaya koyduğu kabul edilebilir.

⁴ Filozof Windelband'ın ortaya koyduğu nomotetik (nomothetic) terimini Anglo-Amerikan psikolojisine Allport kazandırmıştır (Cooper ve Pervin, 1998).

Psikanalitik perspektife göre bireyler, çoğu davranışlarının nedeninin bilincinde olmamakla birlikte, kendileri ile ilgili bilgilerinin büyük çoğunluğu eksik ya da yanlıştır. Tüm psikanalitik yaklaşımlar, güdülenmeler veya enerjilerin kaynağı olan, - dolayısıyla davranışları ve yaşantıları etkileyen- “dinamik bilinçaltı” kavramını içermektedir. Psikanalistlere göre kişilik büyük ölçüde bilinçaltı nedenlerden kaynaklanmaktadır. Yaşamın ilk dönemlerinde şekillenen bilinçaltı, dinamik veya güdüleyicidir ve diğer bilinçaltı öğelerle ve bilinçle çatışma durumundadır. Psikanalitik perspektifin temsilcileri Freud ve Jung'tur. Psikanalitik-sosyal kuramlar ise, psikanalitik perspektifin devamı niteliğinde olmakla birlikte, kişiliğin geliştiği sosyal bağlamı da dikkate almaktadır.

Psikanalitik-Sosyal perspektifin temsilcileri Adler, Erikson ve Horney'dir. Özellikler⁵ yaklaşımı ise bireyin nasıl açıklanması gerektiği ve kişiliğin temel öğelerinin neler olduğu sorularına yanıt aramaya çalışmaktadır. Bu yaklaşım, durumlara ve zamana göre fazla değişim göstermeyen özelliklerdeki bireysel farklılıkları ve bu farklılıkların çeşitli testlerle ölçümünü incelemektedir. Özellikler perspektifinin temsilcileri Allport, Cattell, Eysenck ve Gray'dir. Kişiliğe öğrenme bakış açısı ile yaklaşan psikologlar, davranışların ceza-ödül şeklindeki pekiştirmelerle şekillendiğini belirtmektedirler. Bu perspektifin temsilcileri Skinner, Staats, Dollard ve Miller'dır.

Bazı araştırmacılar ise bilinç olarak tanımladıkları kişisel yapıları kişiliğin merkezine oturtmakla birlikte, davranış ve duyguların bu bilincin sonucu olarak oluştuğunu söylemektedirler. Bu akımın temsilcileri Kelly, Mischel ve Bandura'dır. Kişiliğe insancıl (hümanist) bakış açısından bakan psikologlar da geçmiş ya da gelecek yerine bugüne dikkat çekmişler, bireylerin özlerinde iyi olduklarını bununla birlikte sahip oldukları irade nedeniyle kendi yaşamlarından elde ettikleri olumlu ya da olumsuz çıktılardan kendilerinin sorumlu olduğunu vurgulamışlardır. Bu akımın başlıca temsilcileri Rogers, Maslow, Fromm, May ve Murray'dir (Cloninger, 2004).

Bu kişilik akımlarının yanı sıra bazı kuramcılar birçok farklı kuramın görüşlerini birleştiren eklektik yaklaşımı benimsemektedirler. Thomas Kuhn (1970), kişilikle ilgili tüm alan tarafından kuramsal bir model olarak kabul görmüş bir paradigmanın mevcut olmadığını belirtmiştir. Berne'in Transaksiyonel Analiz Kuramı'nın da köklerini

⁵ Özellik (treit), “kişiliğin temel boyutunu tanımlayan teorik bir yapı” olarak tanımlanmaktadır (Cloninger, 2004:183).

psikanalizden alması; gestalt⁶, bilişsel ve davranışçı okulların bir uzantısı olması, varoluşçu⁷ düşünceye sahip olması, fenomenolojik yöntemi kullanması ve danışanı terapisinin merkezine koyması dolayısıyla, bu kuramın eklektik bir yapıya sahip olduğu söylenebilir.

2.1.1. Kişiliğin Örgütsel Etkileri

Kişilik, bireylerin çalıştıkları iş ve iş ortamına karşı geliştirdikleri algı ve değerlendirmeleri üzerinde büyük etkiye sahip olan bir olgudur. Kişiliğin örgütsel süreçlere olan bu etkisinin keşfedilmesinden itibaren örgütte çalışan bireylerin sahip oldukları kişilik yapıları da araştırmalarda önemli bir faktör olarak yerini almıştır. Bununla birlikte Hogan (2004), örgütsel bağlamda kişilik psikolojisinin halen belirsiz bir yeri olduğunu belirtmektedir. Bunun bir nedeni olarak, bireyin davranışlarının durumlara bağlı olarak görecelilik gösterdiğini kabul eden davranışçılığın sosyal davranışı anlamak için temel bir model olarak kabul edilegelmiş olmasını; bunun da, kişilerin duruma göre değişmeyen nisbî olarak sabit bir yapıya sahip olduğunu varsayan kişilik psikolojisiyle çelişmesini göstermiştir. Bununla birlikte birçok kişilik kuramcısının psikiyatrist ya da klinik psikolog olması dolayısıyla kişilik incelemelerindeki temel amacın kişinin psikopatolojilerin kaynağının analizi olması ve kişiliğe her bir bakış açısının farklı yorumlar taşıması da farklı seslerin çıkmasına neden olan bir faktör olmuştur. Diğer bir neden olarak ise Hogan, kişiliğin ölçümünde, temel alınan kişilik kuramına göre farklılık gösteren ölçüm yöntemleri olmasını göstermektedir. Ancak Hogan endüstriyel/örgütsel psikolojinin, kişilik psikolojisi konusunda yaşanan bu kaotik durumu çözümlenmede bir çıkış noktası sağladığını belirtmektedir.

⁶ Gestalt kelimesi Almanca “şekil” anlamına gelmektedir. Gestalt psikolojisinin kurucusu Fritz Perls kabul edilir. Bu disiplinde, Goldstein’in organizma psikolojisi kavramından da esinlenilerek, bireyin zihin-beden birliğine vurgu yapılmaktadır. Bununla birlikte olay-bağlam, söz-beden dili gibi şekil-zemin ilişkilerinin, kişilerin ve süreçlerin açıklanmasındaki önemine dikkat çekilmektedir (Imbasciati ve Margiotta, 2004).

⁷ “Bireyin kendisine karşı olan sorumluluğunu vurgulayan felsefi harekettir. Bireyin dünyadaki varlığı, hedeflerini seçme özgürlüğü ve yaşamının anlamı ile ilgilenir. Özne deneyime, nesnel verilerden daha fazla önem verir. Varoluşçuluk psikolojiyi, psikanalizi, psikiyatriyi ve edebiyatı etkilemiştir” (Basavanna, 2000: 171).

Bu bağlamda yapılan araştırmalar, bireylerin kendi kişiliklerine, benlik algılarına, ilgilerine, tutumlarına, beklentilerine ve değerlerine uygun olan koşullar içeren işlerde çalışma eğiliminde olduklarını ortaya koymuşlardır (Snyder ve Ickes, 1985; Ickes, Snyder ve Garcia, 1997; Swann, 1987). Allport (1937) ve Bandura (1973), kişilerin kendi özellikleriyle bağdaşan ortamlar aradıklarını ve bu Şekilde davranışsal uyumu yakaladıklarını belirtmektedirler. İş-kişilik uyumu konusunda en bilinen kuramlardan biri Holland'ın Mesleki Tercih Modeli'dir (1985). Holland, bireylerin meslek tercihlerini farklı yönde gerçekleştirdiklerini, bu tercih farklılıklarının onların kişiliklerinden kaynaklandığını ve kişilik yapılarına uygun işlerde çalışanların çalışmayanlara kıyasla daha mutlu olduklarını ileri srmektedir⁸.

Bazı araştırmacılar ise kişiliğin örgütsel süreçlere etkisi üzerine eğilmişlerdir. Mowday vd. (1978) alışan özelliklerinin işten ayrılma oranı ile doğrudan ilişkili olduğunu ileri sürmektedirler. Hackman ve Oldham (1976) ise, iş özellikleri ve çalışan kişiliği arasındaki uyumunun, işten ayrılma oranı ve işe devamsızlık konularında önemli olduğunu söylemektedirler. Aynı Şekilde Mowday, Stone ve Porter (1978) da benzer bir ilişki ortaya koymuşlardır. Salgado (2002), yapmış olduğu meta-analizde işten ayrılma oranı ile sorumluluk kişilik faktörü arasında ilişki saptamıřtır⁹. Ormancıoğlu (1995) da yapmış olduğu araştırmada kişiliğin işten ayrılma oranını yordayıcı etkisini vurgulamıştır.

Mount vd. (1998), yaptıkları meta-analiz sonucunda, beş faktör kişilik modelinde belirtilen sorumluluk ve duygusal denge kişilik faktörlerinin iş performansıyla olumlu ilişkide olduğunu ortaya koymuşlardır. Bunun yanında, geçimlilik, sorumluluk ve duygusal denge faktörlerinin kişilerarası etkileşimi gerektiren işlerde kişilerin performansını ngren unsurlar olduklarını belirtmektedirler.

Bireyin çalıştığı kurum içindeki algı ve davranışlarını Őekillendirdięini vurgulayan tüm bu bulguların ortaya konmasında araştırmacılar kişilik testlerinden

⁸ Holland, bireyin kalıtım yoluyla kazandıkları altı kişilik tipi olduğunu ileri sürmüştür: gerçekçi, araştırmacı, sanati, sosyal, girişimci ve geleneksel. Holland, bireylerin kendi yeteneklerine ve becerilerine uygun, değer ve tutumlarını ortaya koyabilecekleri ve arzu ettikleri rolleri üstlenebilecekleri iş ortamlarını aradıklarını belirtmektedir. Dolayısıyla Holland, kişi-örgüt uyumunun önemini modelinde vurgulamıştır. Aynı kişilik grubuna dahil olan bireyler, benzer türde ilgi, beklenti ve değerlere sahip olacakları ngrldğinden, benzer türdeki işlerle daha fazla uyum göstereceklerdir.

⁹ Ancak meta-analiz için alınan çalışma sayısı az olduğu için, gerçek ilişkiyi yansıtması açısından bu çalışma eleştirilmiştir (Zimmerman, 2006).

yararlanmışlardır. Kişilik testlerinin işgörenler üzerinde kullanılması, bireylerin sorun çözme, karar verme ve olaylara yaklaşma örüntülerinin daha iyi bir şekilde anlaşılmasına yardımcı olacaktır. Bunun yanında Howard ve Howard (2000), çalışanların kişiliklerinin testler vasıtasıyla ortaya konmasından elde edilecek bilginin, işi bırakma oranını düşürmek, iş tatminini arttırmak, kültürel iklimi ölçmek, takım oluşturmak, çalışanların doğal yeteneklerinden faydalanmak, iletişim ve çatışma yönetimi becerilerini geliştirmek için geçerli bir yol olduğunu belirtmişlerdir. Dolayısıyla kişilik testleri yoluyla çalışanların özelliklerinin ortaya konması, daha uyumlu ve birbirini tamamlayıcı bireylerden oluşan bir iş ortamının yaratılmasına yardımcı olacaktır.

2.1.2. Transaksiyonel Analiz Kuramı ve Ego Durumları

Transaksiyonel analiz, psikiyatrist Eric Berne¹⁰ tarafından 1950'lerin sonlarında geliştirilmiş olan bir psikanalitik kuramdır¹¹.

Berne (1964:29) transaksiyonel analizi şu şekilde tanımlamaktadır:

“Her bir sosyal ilişki transaksion olarak isimlendirilmektedir. İki veya daha fazla kişi karşılaştıklarında, er ya da geç birisi konuşacak veya diğerinin varlığının farkında olduğuna dair başka işaretler yollayacaktır. Bu, transaksiyonel uyarın olarak tanımlanmaktadır. Bunun üzerine diğer kişi de uyarana bağılı olarak bir şey söyleyecek veya bir şey yapacaktır. Bu yanıtı ise, transaksiyonel yanıt denmektedir.”

Harris (2004:12), Berne'in bu tanımını, transaksionu “kişinin karşısındakine bir şey yapması ve karşısındakinin de bunun karşılığında bir şey yapması” olarak açıklayarak özetlemektedir. Bu açıdan transaksiyonel analiz, insan duyu ve davranışlarına dair geliştirmiş olduğu kuramsal temellendirmeleri; insanın, çevresiyle olan etkileşimi sonucu şekillendiği varsayımından hareketle oluşturmaktadır.

Psikolojinin iletişim, gelişim, kişilik, psikopatoloji ve terapi alanlarıyla ilgili bilgileri içeren Transaksiyonel Analiz kuramı'nı klasik psikanalizden ayıran en önemli faktör, insana bakış açısıdır. Transaksiyonel Analiz insana, etken, eşit ve aktif bir varlık

¹⁰ Eric Lennard Bernstein

¹¹ Transaksiyonel kelimesi İngilizce'de, ötesinde, karşı tarafta anlamına gelen “trans” ve hareket, eylem anlamına gelen “action” kelime köklerinden türetilmiştir. Dolayısıyla Transaksiyonel Analiz bağlamındaki transaksion kelimesi, karşılıklı bir eylemi ifade etmektedir (Black, 1825:2).

olarak bakmaktadır. Zira psikanalizde kullanıldığında kişiye, analistten daha aktif bir rol yüklenmektedir. Transaksiyonel Analiz'in diğer bir özelliği, kuramının pratiğe kolaylıkla geçirilebilmesidir. Bu yönüyle sosyal ilişkilerin düzenlenmesinde ve yönetilmesinde kişiyi kısa sürede daha etkin hale getirebilen bir disiplindir. Bunun yanında Transaksiyonel Analiz, sosyal (kişiler-arası, ekstra-psişik) ve psikolojik (kendi içindeki, intra-psişik) olguları tanımlamak için kendi terminolojisine sahip olması, öznel veya eleştirel bir yapıya sahip olmaması dolayısıyla, psikolojinin çeşitli dallarında¹² halen başvurulan bir yöntemdir. Bunun yanında eğitimde, işletmelerde¹³, farklı alanlardaki iletişim çalışmalarında da transaksiyonel analizden yararlanılmaktadır (Akkoyun, 1998; Bonnet vd., 1995; Cox, 2007; Dryden, 2002; Fritz, 1998; Wagner, 1981).

Transaksiyonel analiz ortaya çıktığı dönemde, çok fazla bilişsel olması ve tüm danışanlara hitap etmemesi yönünde eleştiriler almıştır. Transaksiyonel Analiz bu şekliyle danışan kişilerin sahip oldukları ve terk etmek istedikleri duyguları ortadan kaldırmaya yardımcı olmak yerine, içgörü kazanmaları üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bununla birlikte Transaksiyonel Analiz, farklı vak'alar için farklı terapötik yöntemlerle birlikte de uygulanmaktadır (Fatout, 1992).

Transaksiyonel analizin kuram ve uygulamasında üç okul söz konusudur (Stewart, 1992); klasik okul, yeniden karar verme okulu ve katheksis (veya Schiffian) okulu. Tüm okullar, Transaksiyonel Analiz'in genel varsayımlarına bağlı kalarak çalışmalarını sürdürmektedir. Çok az araştırmacı tek bir okulda uzmanlaşmıştır; uygulamada genellikle bu üç yaklaşımın kombinasyonu tercih edilmektedir. Tüm okulların ortak olarak kabul ettiği iki yaygın varsayım; ego durumları ve yaşam yazgısıdır. Aslen, Transaksiyonel Analizin temel taşlarını oluşturan beş varsayımsal

¹² Psikoterapi açısından bakıldığında Transaksiyonel Analiz'in nevrotilerde, psikotiklere oranla daha başarılı sonuçlar ortaya koyduğu belirtilmektedir. Transaksiyonel Analiz, psikanalizden esinlenen, egonun doğrudan ve basit psikoterapisi olarak yorumlanmaktadır. Her ne kadar terapötik hastaların kişiliklerinde arzulanan değişimi sağlasa da psikanalitik anlamda gerçek bir tedavi sürecini gerçekleştirmediği psikoterapistler tarafından ileri sürülmektedir. Bununla birlikte Transaksiyonel Analizin asıl işlevsel uygulama alanı sosyal ilişkiler bağlamındadır. Bu alanda Transaksiyonel Analiz gerçek popülaritesini elde etmeyi başarmıştır (Bloch vd., 1991)

¹³ Transaksiyonel analizden örgüt içindeki ilişki dinamiklerinin anlaşılmasında; işgörenlerin ve liderlerin kişiliklerinin analizinde ve bunların yönetilmesinde büyük ölçüde yararlanılmaktadır (Moysen, 1997; Sabbath, 1993). Bunun yanında, örgütlerde koçluk gibi güncel uygulamalarda da, kişilerin ilişkileri anlamlandırma, yapılandırma ve daha yakın ilişkiler kurabilmelerinde yol gösterici olmaktadır (Vagnoni, 2007).

oluşum söz konusudur. Bunlardan ilki **ego durumları modelidir** (araştırmamızda, kişinin örgüt içindeki davranışlarını belirlediği ve kişilik profilini ağırlıklı olarak yönlendirdiği düşünülen ego durumları kavramlarından yararlanılmıştır). İkincisi, iletişimin yapısı ile ilgili olan **transaksiyonlardır**. Transaksiyonların analizi, içsel dünyanın, diğerleriyle olan ilişkiler üzerindeki etkisi ve bu ilişki kalıplarının kendisi üzerine yoğunlaşmaktadır. Bu iletişim kalıplarının bilincinde olmak, farkındalık sağlamak, iletişimi geliştirmek ve yönlendirmek açısından büyük önem taşımaktadır. Üçüncü varsayım, **psikolojik oyunlardır**. Oyunlar, kötü hissetmeyle sonuçlanan tekrarlayıcı davranış kalıplarıdır. Kişiler bu kalıpların farkında olsalar da, bunun altında yatan psikolojik dürtülerin farkında olamamaktadırlar. Oyunlar, bireysel yazgıları ortaya çıkartmaktadır.

Dördüncü varsayım olan **yazgılar**, erken çocukluk döneminde kişinin bilinçsiz bir şekilde oluşturduğu yaşam planlarıdır. Bu kararlar, dışsal etkiler ve bu etkilere karşı geliştirilmiş olan içsel duyarlılıklar sonucu verilmiştir. Yazgı kararları üzerindeki en önemli etki, kişilerin ebeveynlerinden aldıkları “komut”¹⁴ ve “karşıt komut”¹⁵ mesajlarıdır. Kişi, erken yaşlarda bu mesajlara uyma, karşı gelme veya reddetme kararı alacak ve aldığı bu kararlar yazgı kararlarını etkileyecektir. Daha sonra kişi, hayatı boyunca bu yazgı kararını destekleyecek kişilerle iletişim kurmaya, hayatında bu insanları barındırmaya gayret edecektir¹⁶. Kişinin ebeveynlerinden 12 komut alma olasılığı mevcuttur. Bunlar; varolma, kendin olma, çocuk olma, büyüme, başarılı olma, yapma, önemli olma, ait olma, yakın olma, sağlıklı olma, düşünme, hissetme komutlarıdır. Karşıt komutlar ise; mükemmel ol, başkalarını hoşnut et, güçlü ol, kendini zorla, acele et mesajlarından oluşmaktadır (Ford, 2002; Berne, 1969; Harris, 2004; James ve Jongeward, 1978).

¹⁴ Akkoyun (1998) komutların, ebeveynlerin Uyumlanmış Çocuk ego durumlarından çocuğun Uyumlanmış Çocuk ego durumuna gönderdikleri, genellikle sözsüz şekilde ifade edilen yararsız mesajlar olduğunu belirtmektedir.

¹⁵ Akkoyun (1998) karşıt komutların, ebeveynlerin Ebeveyn ego durumundan, çocuğun Ebeveyn ego durumuna yöneltilen mesajlar olduğunu belirtmektedir.

¹⁶ Yazgı ile ilgili kararı Berne şu şekilde açıklamaktadır (1972:205): “Kazanmak veya kaybetmek; yazgı, annenin göğsündeki ilk Merhaba ile mezaradaki son Veda arasındaki zamanı yapılandırma yoludur. Bu yaşam süreci bir şey yapma-yapmama; her zaman yapma-hiçbir zaman yapmama; önce yapmama-sonra yapmama; defalarca yapma ve yapacak hiçbir şey kalmayınca kadar yapma’larla doldurulmakta ve boşaltılmaktadır. Bu da “Asla” ve “Her zaman”, “-e kadar” ve “Sonra”, “Defalarca” ve “Açık-uçlu” yazgıların doğmasını sağlamaktadır.

Transaksiyonel analizin bir diğerk varsayımı olan **yaşam pozisyonu** ise transaksiyonel analiz sisteminin anahtar kavramı olan “OK olma”¹⁷ durumunu ifade etmektedir. Yaşam pozisyonu, Transaksiyonel Analiz ile ilgili tüm süreçleri olduğu kadar ego durumunu da büyük oranda şekillendiren bir kavramdır. Buna göre, kişinin gelecekteki hayatını her alanda etkileyen erken çocukluk dönemi, kişinin kendisi ve çevresindeki insanlar hakkında oluşturduğu görüşte belirleyici rol oynamaktadır. Bu görüş büyük ölçüde, deneyimlenen temas iletisi¹⁸ ve temas iletisini çevreye verme şekline bağlı olarak gelişmektedir¹⁹. Bu görüş daha sonra yerleşip değiştirilemez bir duygusal durum haline gelmektedir. Bu duygusal durum “yaşam pozisyonu” olarak tanımlanmaktadır. Başka bir deyişle kişinin kendisiyle ve başkalarıyla ilgili algılarını dayandırdığı temel duruma yaşam pozisyonu denmektedir. Stewart ve Joines (1987:117) yaşam pozisyonunun “kişinin kendisi ve başkaları ile ilgili algıladığı değere dair sahip olduğu tutum”u ifade ettiğini belirtmektedirler.

Kişiler transaksionlarını kendilerini ve başkalarını nasıl algıladıklarına göre gerçekleştirmektedirler. Ernst (1971), bir kişinin kendisi ve diğerkleri hakkındaki psikolojik pozisyonunu göstermek amacıyla OK Kuşatması (OK Corral) terimini kullanmıştır (bkz. Şekil 1). Daha sonra Berne (1972), bu psikolojik pozisyonları yaşam pozisyonları olarak adlandırmıştır. Dört tür yaşam pozisyonu bulunmaktadır (Akkoyun, 1998; Harris, 2004; Meininger, 1973): “Ben OK değilim – Sen OK’sin”, “Ben OK değilim – Sen OK değilsin”, “Ben OK’im – Sen OK değilsin”, “Ben OK’im – Sen OK’sin”. Berne’in temel varsayımı, herkesin aslında OK olduğu yönündedir. Ancak bazı insanlar bunun farkındadır, bazıları ise değildir²⁰.

¹⁷ OK olma (OKEY olma) durumu, Türkçe’de tam bir karşılığı olmadığı için yabancı literatürde geçtiği gibi kullanılmıştır.

¹⁸ Akkoyun (1998) Transaksiyonel Analiz’deki “strokes” tabirini “temas iletisi”; Sargut (Berne, 2001) ise “okşama” şeklinde çevirmiştir. Temas iletisi; kişinin fiziksel (dokunulma veya açlığın doyurulması), psikolojik (sevilme) ve sosyal (kabul edilme veya tanınma) açıdan ihtiyaçlarının doyurulmasıdır.

¹⁹ Temas iletisi dört şekilde ortaya çıkabilmektedir; (olumlu veya olumsuz; koşullu veya koşulsuz) olumlu koşullu; olumlu koşulsuz; olumsuz koşullu; olumsuz koşulsuz. İster koşullu ister koşulsuz olsun olumlu temas iletileri karşıdaki kişiye OK olma duygusu vermektedirler. Bunun yanı sıra olumsuz koşullu temas iletileri de karşıdaki kişiyi yönlendirme ve böylece yapıcı olma işlevine sahiptir. Yapıcı olumsuz koşullu temas iletileri bu açıdan sağlıklı olmakla birlikte Destekleyici Ebeveyn, Yetişkin veya Doğal Çocuk’tan gelmektedir (Lister-Ford, 2002; Wagnier, 1981).

²⁰ Berne (1972), çocukların prens ya da prensesler olarak doğduklarını, ailelerinin ya da çevresindeki insanların onları kurbağaya dönüştürdüğünü söylemektedir.



Şekil 1 – Yaşam Pozisyonları (Board, 1998: 110)

Ben OK değilim-Sen OK'sin, erken çocukluğun (1 yaş) evrensel pozisyonudur. Bu dönemde kişi, bu dönemdeki acizlik hissini ileriki yetişkin hayatına taşımaktadır. Harris (2004) bu nedenden dolayı kişilerin çoğunun bu profile sahip olduğunu belirtmektedir. Bu pozisyonda, kendisi hakkında kelimelerle, jestlerle ifade edilen çeşitli yargı ve yorumları pasif bir şekilde kabul eden, kendine güveni olmayan bir profil çizilmektedir. Dolayısıyla kişi, kendi değeri üzerinde indirim gitmektedir. Kendisini bir kenara atılmış, değersiz, yetersiz biri olarak görmektedir. Kişi genellikle itaatkar bir tavır sergilemekte ve diğerlerine hizmet etmeye çalışmaktadır.

Ben OK değilim-Sen OK değilsin pozisyonu, çocukluk yaşamının ilk yıllarının sonunda (2-3 yaş) çocuğun yürüme, konuşmaya başlama gibi çocuğa kısmen bağımsızlık kazandıran dinamiklerinin ortaya çıkmasıyla ve bunun sonucunda ebeveynlerden gelen kısıtlamalar sonucu oluşmaktadır. Sen OK değilsin pozisyonu, tüm diğer kişilere karşı alınmış olan bir pozisyonudur. Aynı zamanda bu pozisyondaki kişi diğerleri ile ilişkilerinde Yetişkin'ini kullanmamaktadır. Kişi hem kendisi hem de diğerlerinin kötü olduğunu düşünmektedir. Kişi, hata yapma korkusuyla kendisini her zaman geri çekmekte, bununla birlikte agresif veya tersi şekilde ilgisiz davranma eğilimi göstermektedir.

Ben OK'im-Sen OK değilsin pozisyonuna kişi, yine erken çocukluk dönemlerinde -2 veya 3 yaşlarında- girmektedir. Artık çoğu şeyi kendisi yapabilmekle

beraber çocuğun bağımsızlık kazanma girişimleri, diğer insanlara olan algılanan ihtiyacı da azaltmaktadır. Çevreden gelen ilginin azalması kişinin, diğerleri hakkında OK olmama yargısı geliştirmesine neden olmaktadır. Bu pozisyonda kişi her şeyi diğerlerinin hatası olarak algılama eğilimi göstermektedir; bu nedenle diğerlerine karşı şüpheci ve güvensizdir. Tek güvendiği kişi kendisidir.

Ben OK'im-Sen OK'sin pozisyonu ise duygu ve inançlarla temellenen ve bilinçaltında gelişen diğer üç pozisyondan farklı olarak, düşünce temelli bir pozisyonudur. Diğerlerinin OK olması anlayışı, kişisel deneyimlere dayanmamaktadır. Bunun nedeni, kişinin kafasında erken yaşlarda oluşan “diğerleri” kavramının soyutlanıp tüm insanlara genellenmesi durumunun söz konusu olmasıdır. Bu pozisyon kişinin olumlu-koşulsuz ve olumsuz-koşullu temas iletileri almasından kaynaklanmaktadır. Bu durum kişinin hem kendisi hem de diğer kişiler için olumlu tutum geliştirmesini beraberinde getirmektedir. Kişi hem kendisini hem de diğer kişileri olduğu gibi kabul etmektedir. Bu pozisyondaki kişiler dinlemeyi bilen, açık, gerçekçi ve objektif kişilerdir. Diğer kişilere ve olaylara karşı otonom²¹ davranış sergileme eğilimindedirler. Hem kendine hem de diğerlerine güvenme söz konusudur. Bu kişilerin diğerleriyle ilişkileri açık, rahat ve samimidir (Sabon ve Jivel, 1996).

“Ben OK'im-Sen OK'sin” bir pozisyonudur, bir duygulanım değildir. Çocukluktaki OK olmama kayıtları bu kararlar silinmiş de değildir. Burada söz konusu olan durum, Yetişkinin, OK olma geri bildirimini veren olaylara odaklanmasıdır. Yaşam pozisyonlarına bakıldığında çoğu “başarılı” ve “başarısız” kişinin aynı “Ben OK değilim-Sen OK'sin” anlayışına sahip olduğu görülmektedir²² (Harris, 2004).

Çocukluğun farklı dönemlerinde oluşan yaşam pozisyonları, yaşamları süresince kuvvetleri farklı derecelerde olmak üzere etkilerini sürdürmektedir. Etkili kişilik becerileri geliştirmenin yolu, kişinin hem kendisini, hem de diğerlerini OK olarak kabul etmesinden geçmektedir. Yaşam pozisyonu kararı, kişinin yaşam yazgısı kararlarına zemin hazırlamaktadır. Bilinçdışı yaşam planları olan yaşam yazgısı, kişinin yaşamı boyunca çevresinden alacağı ve çevresine vereceği temas iletisi kalıplarını etkilemektedir. Kişi, kendisinin ve diğerlerinin OK olduğu inancına sahip olduğunda,

²¹ Berne'e göre otonom davranış; kişinin farkında olma, kendiliğindenlik ve yakınlık yetisine sahip olmasıdır.

²² Harris (2004) bireylerin çoğunluğunun bu pozisyona sahip olduğunu ve bununla başa çıkmak için oyunlardan yararlandıklarını belirtmiştir.

olumlu temas iletilerini kabul edecek ve isteyecektir. Olumlu temas iletilerini istiyor olmak kişinin diğerlerinin ilgi, saygı ve sevgisine layık olduğunu kabul etmesi ve bu duyguları diğerlerine aynı şekilde yansıtabilmesidir. Kendisinin OK olduğuna inanan bir kişi, karşısındaki kişiden buna uygun davranış bekleyecek ve kendisine iyi davranacak kişilerle iletişim kurmayı tercih edecektir. Aynı şekilde, kendisinin OK olmadığını düşünen bir kişi ise, karşısındaki kişilerden buna uygun davranış bekleyecektir. Karşısındaki kişinin OK olmadığını düşünen bir kişi, bu inancı destekleyecek kanıtlar elde etmek için fırsat kollayacaktır (Wagner, 1981).

Tüm bu yaşam pozisyonu kararları sonucu kişi, oluşturduğu yaşam yazgısına uygun düşecek oyun veya hikayeler yaratmaktadır. Yaşam yazgısı, kişinin hayatı boyunca vereceği tüm kararları etkileyecektir.

Yaşam pozisyonlarını kişiler arası transaksyonlar bağlamında ele alan Wagner (1981), OK olma durumunun, OK olma durumunu; OK olmama durumunun ise yine OK olmama durumunu uyaracağını belirtmektedir. Bu nedenle kişiler arası ilişkilerde kişinin karşısındaki kişiye “sen OK'sin” mesajı vermesi, karşıdaki kişiden bu yönde bir karşı transaksyon alma olasılığını güçlendirecektir.

Yaşam pozisyonu kavramı gibi ego²³ durumları modeli de, Transaksyonel Analiz'in temel parçalarından birisidir. Dusay ve Dusay (1979) ego durumlarının, Berne'in en önemli iki buluşundan biri olduğunu belirtmişlerdir (onlara göre Berne'in diğer buluşu, dinamik ilişkilerdir). Berne (1966:364) ego durumlarını; “ilgili tutarlı davranış kalıplarıyla doğrudan ilişkili olan tutarlı duygu ve deneyim kalıpları” olarak tanımlamaktadır²⁴.

“Ego durumu” terimi Berne tarafından icad edilmiş bir kavram değildir. Bu kavramın temeli, Paul Federn'in (1952) “ego psikolojisi”ne dayanmaktadır. Bunun yanı sıra ego durumları, Federn'in öğrencisi olan Edoardo Weiss tarafından geliştirilmiştir. Berne (1961), her iki yazarın görüşlerine “Psikoterapide Transaksyonel Analiz” başlıklı

²³ Ego, Freud'un “ich” olarak adlandırdığı “ben” kavramının Latince karşılığı olarak literatüre girmiştir. “Ego genel olarak, bireyin benlik algısıyla ilgili bir kavram olarak tanımlanmaktadır. Freud'un psikanalitik kuramındaki ego kavramı ise, id ve süpereo arasında köprü görevi gören bir mekanizma olarak kavrama farklı bir anlam katmıştır. Ego, felsefe alanında Descartes tarafından bireyi bedeni ve zihnini de kapsayacak şekilde ifade eden bir kavram olarak kullanılmış, psikolojiye de Sigmund Freud tarafından uyarlanmıştır” (Corsini, 1999: 316).

²⁴ “A consistent pattern of feeling and experience directly related to a corresponding consistent pattern of behavior”.

kitabında yer vermiştir. Berne, Federn (1952) ve Penfield'in (1953) beyin fonksiyonlarıyla ilgili olarak yaptıkları cerrahi araştırmaları birleştirmiştir. Bu çalışmalarda, kişinin serebral korteks'inin²⁵ herhangi bir noktasına verilen elektrik akımı sonucunda kişinin, o bölgede kodlanmış bulunan anısını o anda yaşıyormuş gibi tepki verdiğini gözlemlemişlerdir. Bu da, anıların silinmediğini, hatta anılarla birlikte, o anki duyguların da saklandığını, bu anılara herhangi bir zamanda dönüş yapılabildiğini göstermektedir. Dolayısıyla kişi, Şimdiki zamanın farkındayken, aynı anda zihinsel olarak geçmişteki an'ı Şimdiki zamanda yaşayabilme yetisine sahiptir. Böylece Berne, ego durumlarının varlığını ve bu ego durumlarının Şimdiki zamanda tekrar deneyimlenmesi olasılığını bu çalışmalarla temellendirme olanağı bulmuştur.

Berne, aktif durumdaki ego durumlarıyla ilgili ıkarımsanabilecek olan "beyinde belirli bir noktanın uyarılması ve herhangi bir ego durumunun aktive edilmesi" fikrinden oldukça etkilenmiştir. Ancak hafıza üzerine daha sonra yapılan araştırmalar, bu varsayımlar zerine Őüphe düşürecek niteliktedir. Herhangi bir zamanda hatırlanabileceğinden daha fazla bilginin depolanabilir olduğu kabul edilmekle birlikte bazı araştırmacılar, tüm deneyimlerin kişinin hafıza bankasında saklandığı ve uygun Şekilde hatırlanmaya muktedir olduğu konusunu rrtc argümanlar ileri sürmüşlerdir. Bu araştırmacılarından Baddeley (1990), Penfield'in hastaları tarafından, beyine elektrik mili bağlı iken belirtilmiş olan bulguların gerçek geçmiş olaylar olduğunu kabul etmek için kanıt bulunmadığını belirtmiştir. Baddeley'ye göre, normal koşullar altında, kişinin deneyimlediğinden emin olduğu, fakat aslında hiçbir zaman gerçekleşmemiş olan bir olayın net ve oldukça ayrıntılı bir hayaline sahip olması mümkündür. Bununla birlikte amnestik²⁶ hastaların bazen, olayların yaşanmışlığını sorgulama yetisinde bozulma gözlenmektedir. Dolayısıyla, böyle bir kişinin deneyimlemiş olduğu bir olayı yanlış hatırlaması veya hiç deneyimlememiş olduğu bir olayı yaşamış olarak kabul etmesi mümkündür. Penfield'in çıkarımlarını eleştiren araştırmacıların savları, ikna edici olmak için yeterli olmamakla birlikte Transaksiyonel Analiz uygulayıcılarının, tüm anıların bozulmamış ve eksiksiz bir Şekilde kişinin hafızasında tutulduğu ve hatırlanan

²⁵ Serebral korteks (gri madde ya da neokorteks ya da pallium olarak da bilinmektedir): İnsanda genel olarak merkezi sinir sisteminin ve beyin yarımkresinin en gelişmiş bölümüdür. Birçok sinir hücresini, sinir sistemi destek dokularını, miyelinsiz sinir liflerini içerir. Serebral korteks; algı, ayırt etme, farklı duyum Őekillerinin bileşiminde ve i organlarla ilgili ve bedensel motor faaliyetlerde önemli bir role sahiptir (Arslan, 2001: 120).

²⁶ Hafıza kaybı yaşayan.

olayların biyografik doğruluğu konusundaki varsayımlarını sorgulamaları yönünde bir uyarı niteliği taşımaktadır (Gilbert, 2003).

Berne'in, kişinin otonom davranma kapasitesini destekleyen fonksiyonel yapının doğum ile birlikte oluşmuş olduğu ve yetişkinlikte doğru koşullar altında harekete geçirilmek üzere hazır durumda beklediği varsayımı, Penfield'in araştırmasından etkilendiğinin en önemli göstergelerinden birisidir. Bu konuda yapılmış olan güncel araştırmalar, doğumla birlikte beynin neredeyse sonsuz sinaptik bağlantı olasılığına sahip olduğu, bu bağlantıların her birinin potansiyel durumda bulunduğu, bununla birlikte, bu ağlar yeterli sıklıkta uyarılmadıkları zaman bu olasılıkların ortadan kaybolduğunu ortaya koymuştur (Gildebrand, 2003).

Berne ego durumlarını tanımlarken, zihin durumlarını ve doğal olarak ortaya çıkan ilgili davranış kalıplarını ifade ettiğini söylemiş ve ilk etapta içgüdü, kültür, süperego, animus²⁷, eidetik²⁸ (eidetic) ve bunlar gibi yapıları telaffuz etmekten kaçınmıştır. Freud, psikanalitik kuramında geliştirdiği yapısal modelde "id-ego-süperego" ayrımını yapılandırmıştır (Freud, 1960). Ancak Freud'un psikanalitik kuramında tanımladığı "ego", tamamıyla soyut bir kavramdır. Freud, gözleyen kişinin "ego"yu görmesini, duymasını, diğer bir deyişle varlığını tahlil etmesini sağlayacak özellikler tanımlamamıştır²⁹. Bu açıdan Freud'un ego kavramı ile Berne'in ego durumlarının benzerliği sınırlı düzeyde kalmaktadır.

Ego durumları sınıflandırmasını yapılandırırken Berne, belirli ego durumlarının belirli koşullar altında ortaya çıktığı hipotezinden yola çıkmıştır. Berne, terapilerinde hastalarının bir zihin durumundan diğerine geçiş yaptığını gözlemlemiştir. Bu geçişler; yüz ifadelerinde, kullanılan kelimelerde, duruşta ve beden fonksiyonlarında ortaya çıkmakta ve anlık olarak değişimler göstermektedirler. Bedende ve ifadelerde ortaya çıkan bu değişimlerin kaynağı, Transaksiyonel Analizi geliştirme yönünde temel sorunsalı oluşturmuştur. Berne, terapilerinde dışarıda meslek sahibi olan insanların, zamanı geldiğinde çocuk, zamanı geldiğinde yetişkin, zamanı geldiğinde ise ebevyen rolüne büründüklerini ve o dilden konuştuklarını gözlemlemiştir. Bu değişimler ifadeye,

²⁷ Animus: "Bir kişinin ulaşmak istediği ideal imge" olarak tanımlanmaktadır (Corsini, 2002: 51).

²⁸ Eidetik: Fotografik hafıza için kullanılan bir ifadedir. Önceden yaşanmış olayların ya da görülmüş nesnelerin görüntüsünün canlı olarak hafızada yer etmesi anlamını taşımaktadır (Statt, 1998:45).

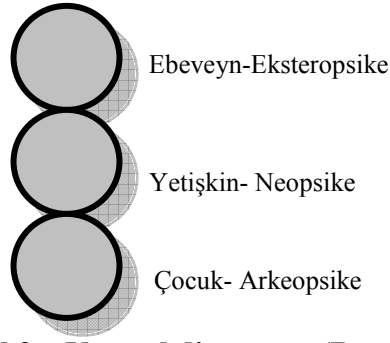
²⁹ Freud, Federn'in ego'ya olan fenomenolojik yaklaşımını anlaşılabilir bulmuş ve Federn'in görüşlerinin bir parçası olmayı reddetmiştir (Roazen, 2004: 132).

kelimelere ve duruşa yansımaktadır (Harris, 2004).

Berne'e göre ego durumları, içsel ve dışsal uyarıcıları organize etmeye yarayan üç ruhsal organın fenomenolojik belirtileridir. Berne, bu ego durumlarının, birer fenomenolojik gerçekliği ifade etmeleri açısından, id, ego ve süperegodan farklı olduğunu söylemektedir. Bir ego durumu, gerçek kişileri, gerçek zamanları, gerçek mekanları, gerçek kararları ve gerçek duyguları içeren geçmiş olayların kayıtlanmış verilerinin yeniden tekrarlanmasıyla ortaya çıkmaktadır (Harris, 2004).

Ego durumları birinci derece sınıflandırmaya göre; ebeveyn, yetişkin ve çocuk olmak üzere üçe ayrılmaktadır (bkz. Şekil 2). Çocuk ego durumu, kişinin içinde bulunduğu koşullar karşısında küçük bir çocuğun vereceği gibi sınırlı düşünme ve kavramlaştırma becerisi sergileyerek ortaya koyduğu duygusal tepkilerle tanımlanmaktadır. Yetişkin ego durumu, düşünme ve mantıklı davranma, bilgi toplama-işleme ve karar verme mekanizmalarıyla ifade edilmektedir. Ebeveyn ego durumu ise, kişinin diğer kişilere karşı geliştirdiği değerler, tutumlar ve fikirler ile ilgilidir.

Ego durumlarının tümüne herkes sahiptir ancak çoğu kişi, bunların bir ya da birkaçını sıklıkla kullanırken, diğer ego durumlarını daha az kullanmaktadır. İdeal olan durum, kişinin "Ben OK'im-Sen OK'sin" yaşam pozisyonunu içeren ve kişilerarası ilişkilerde diğer üç ego durumundan daha etkili olan ego durumlarının (Destekleyici Ebeveyn, Yetişkin, Doğal Çocuk) kullanılmasıdır. Etkili olmayan (Eleştirel Ebeveyn, İtaatkar Çocuk, İsyankar Çocuk) ego durumları çocukluk döneminde oldukça önemli ve sağlıklı olmasına rağmen yetişkinlikte kişinin enerjisini bu ego durumlarına ayırması, diğer kişilerle olan ilişkisinde zorluk yaşamasına ve hoş olmayan duygulanımlara yol açacaktır. Bunun yanında etkili olan üç ego durumunu kullanarak kişi kendisiyle birlikte, transaksiyonda yani etkileşimde bulunduğu kişileri de etkili ego durumlarına geçmeye davet etmiş olacaktır (Wagner, 1981).



Şekil 2 – Yapısal diyagram (Berne, 1961:11)

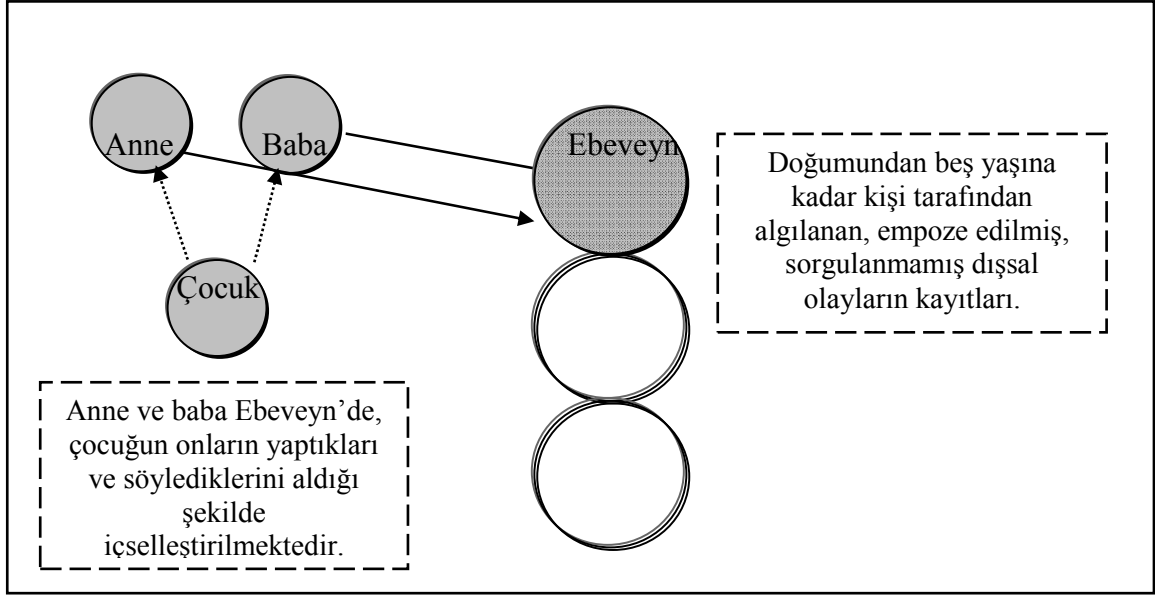
2.1.2.1 Ebeveyn Ego Durumu

Berne (1961), eksteropsike, arkeopsike ve neopsike'den³⁰ oluşan psişik organların fenomenolojik bir yansıması olarak ego durumlarından yararlanmıştır. Psişik organlar içsel bir kaynaktan, geçmiş deneyimlerden ve şimdiki zihinden ortaya çıkan zihin durumlarını belirtmektedir. Berne (1957), Freud'un süperego tanımına atıf yaparak, hem süperego'da hem de Ebeveyn ego durumu'nda, dışsal dünyanın bir kısmının içsel dünyanın bir parçası haline gelmesinin söz konusu olduğunu, dolayısıyla her ikisinin de özünde eksteropsişik (extero psychic) olduklarını söylemektedir. Berne, Ebeveyn ego durumuyla dönüşümlü olarak eksteropsike (extereopsyche) terimini kullanmaktadır (Erskine, 2003).

Ebeveyn ego durumu, kişinin hayatının ilk beş yılında oluşan, beynin dış olayları sorgulamadan aldığı kayıtlardan oluşmaktadır. Berne (1961:75), Ebeveyn ego durumunu; "bir ebeveyn figürününkilere benzeyen duygu, tutum ve davranış kalıpları" olarak tanımlamaktadır. Bu dönem, bireyin sosyal doğumundan yani okula başlamasından önce olan dönemdir. Çocuğun ebeveynlerinden gördüğü ve onlardan duyduğu her şey Ebeveyn'de kaydedilmektedir. Ebeveyn ego durumu, içselleştirme döneminde çocuk tarafından algılandığı şekliyle ebeveynlerinin ya da ebeveyn figürüne sahip diğer kişilerin kişiliklerinin şimdiki tarihsel içselleştirmeleridir. Ebeveynin, bireye özgü anı ve yaşantılar bütünü olması nedeniyle, her bireyde ayrı, kendisine özgü bir şekilde oluşmaktadır. Ebeveyn'e kaydedilen veriler sorgulanmadan doğrudan kaydedilmektedir. Bu kayıtlar ebeveynlerin yüz ifadeleri, hareketleri, jestleri, sözleri ve

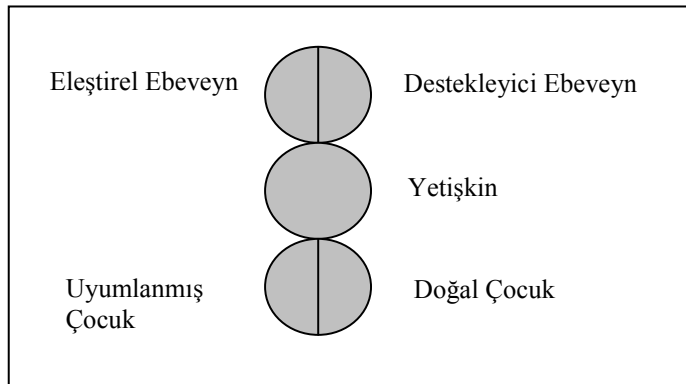
³⁰ Exteropsyche, archaeopsyche, neopsyche. "Arkeopsike çocukluktan gelen eğilimleri; neopsike bireyin kendi görüşlerini yansıtan eğilimleri; ekstereopsike ise kişinin arkadaş ya da aile gibi kendisi dışındaki kişilerden görerek benimsediği kişilik eğilimleridir" (Corsini, 1999: 356).

talimatlarını kapsamaktadır. Çocuğun bağımlı olması, kelimelerin anlamlarını çözememesi, onun tüm bu uyarıları açıklayamadan, düzeltmeden veya düzenleyemeden almasına neden olmaktadır (bkz. Şekil 3) (Board, 1998; Erksine, 2003; Harris, 2004; James ve Jongeward, 1978).



Şekil 3 – Ebeveyn Ego Durumu (Harris, 2004:19)

Yapısal modele göre Berne, Ebeveyn ego durumunu tek bir bütün olarak göstermektedir. Fonksiyonel ego durumu modeline göre ise (bkz. Şekil 4) Ebeveyn ego durumu; Eleştirel Ebeveyn ve Destekleyici Ebeveyn olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.



Şekil 4 – Fonksiyonel diyagram (Akkoyun, 1998:22)

2.1.2.1.1. Eleştirel Ebeveyn

Eleştirel Ebeveyn durumundaki kişinin temel özellikleri; yargılayıcı, kızgın, cezalandırıcı ve sert olmasıdır. Eleştirel ebeveyn, diğer kişilere “sen OK değilsin” mesajı vermekle birlikte her şeyi bilen görüntüsü sergilemektedir. Kişinin erken yaşlarda ebeveynlerinden gelen “çocuk olma” karşıt komutları, kişinin Eleştirel Ebeveyn ego durumunu desteklemektedir. “Sana kaç kere söyledim?, Bunu asla yapma, Tekrar olmasın” gibi ifadelerle birlikte, “aptal, tembel, iyi, güzel” gibi sıfatları da sıklıkla kullanmaktadırlar (Akbağ ve Deniz, 2003; Akkoyun, 1998; Board, 1998; James ve Jongeward, 1978).

2.1.2.2.1. Destekleyici Ebeveyn

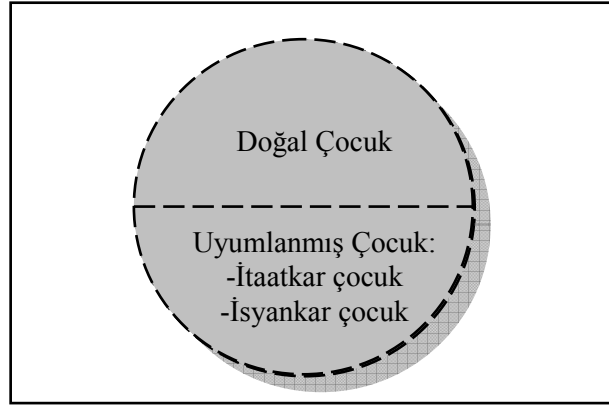
Destekleyici Ebeveyn ise; ilgili, özen gösterici, bağışlayıcı, destekleyici, izin verici, şefkatli, koruyucu ve diğerleri için endişelidir. Destekleyici ebeveyn kişiye ve diğer kişilere “sen OK'sin” mesajı vermektedir. Bu ego durumu, hem kişinin kendisinin hem de karşısındakinin davranışlarını desteklemektedir (Akkoyun, 1998; Board, 1998; James ve Jongeward, 1978). Transaksiyonlarda Destekleyici Ebeveyn karşı tarafa temas iletisi sağlama çabası içerisindedir (Bruno, 1983).

2.1.2.2. Çocuk Ego Durumu

Ebeveyn ego durumu, dışsal olayların zihne kaydedilmesi iken Çocuk ego durumu; küçük çocuğun gördükleri ve duyduklarına tepki olarak gelişen içsel olayları kaydetmesidir. Berne (1961:77) Çocuk ego durumunu; “bireyin kendi çocukluğundan kalmış olan duygu, tutum ve davranış kalıpları seti” olarak tanımlamaktadır. Farklı bir deyişle Çocuk ego durumu, erken gelişim evrelerindeki saplantılardan oluşan arkaik ego durumudur. Berne bu ego durumunun 2-6 yaşları arasında geliştiğini söylemektedir. Bununla birlikte bir bebeğin sadece Çocuk ego durumu ile doğduğu konusunda birleşen görüşler de mevcuttur (Crichton, 2007). Çocuk ego durumunda kişi, çocukken geliştirdiği ve kullandığı hücrel ağları kullanmaktadır. Dolayısıyla bu ego durumu etkin olduğunda kişi, çocukken yaşadığı ihtiyaç, istek ve duygulara geri dönüş yaşamaktadır.

Kişi, Çocuk ego durumunda olduğunda, dışsal dünyayı, içsel ihtiyaçlarını ve hislerini, erken gelişim evresinde olduğu gibi algılamaktadır. Kişi şu anki gerçekliğin farkında olsa da, çözümlenmemiş herhangi bir psikolojik saplantının yaşandığı dönemdeki bir çocuğun duygusal, zihinsel ve sosyal durumunu yaşamaktadır. Dolayısıyla bu ego durumundaki bir kişi, geçmiş zamandaki bir gelişimsel dönemdeki kişiliğini tekrar deneyimlemektedir. Bu durum, ihtiyaçları, istekleri, arzuları ve hisleri; savunma mekanizmalarını; düşünme süreçlerini, algılarını, duygularını ve davranışlarını içermektedir (Erksine, 2003; Wagner, 1981).

Fonksiyonel modele göre Çocuk ego durumunun iki işlevi sözkonusudur. Bunlar; “Doğal çocuk” (natural child) ve “Uyumlanmış çocuk” (adapted child)tur (bkz. Şekil 5).



Şekil 5 – Çocuk Ego Durumu (Harris, 2004:35)

2.1.2.2.1. Doğal Çocuk

Doğal çocuk, kendisini her türlü dış komutlardan soyutlamış bir şekilde içinden geldiği gibi hareket etmekte; istediğini yapmakta, istemediğini yapmamaktadır. Doğal çocuk sıcakkanlı, atak, duygusal, sansürsüz, meraklı bir tavır sergilemektedir. Küçük bir çocukta olduğu gibi ben odaklı ve oyuncudur. Eğlenmeyi sever, yaratıcıdır. Doğal çocuk, eğlenme, sinirlenme, üzülme, korkma gibi tepkileri rahat bir şekilde ifade etmektedir. Doğal çocuk'un ihtiyaçları karşılandığında kişi, bu durumda olumlu bir duygulanım içine girmekte ve çevresine heyecan, mutluluk gibi olumlu tepkiler vermektedir. Aksi durumda ise kişi, kızgınlık, üzüntü ve korku duyacaktır bu duygular bebeklerde doğal bir şekilde gözleendiği için Transaksiyonel Analistler “şimdi ve

burada” tepkilerini içeren bu duyguların yegane doğal tepkiler olduğunu, diğer duyguların ise öğrenilmiş olduğunu belirtmektedirler. Transaksiyonlarda elde edilmek istenen temas iletileri açısından bakıldığında Doğal Çocuk, karşısındaki kişinin kendisini sevmesini beklemektedir.

Ebeveyn ego durumundaki bir kişi “sen”; Yetişkin ego durumundaki bir kişi “olgu” odaklı iken; Doğal çocuk ego durumundaki kişi “ben” odaklıdır. Diğer kişilere kendisinden, arzu ve ihtiyaçlarından bahsetmektedir. Kişilerin yetişkin yaşamlarında itaatkar çocuk, isyankar çocuk veya eleştirel ebeveynlerini kullanmalarının nedenini Wagner, kişilerin Doğal Çocuk ego durumlarını göz ardı etmelerinden kaynaklandığını belirtmektedir (Board, 1998; Wagner, 1981).

2.1.2.2.2. Uyumlanmış Çocuk³¹

Uyumlanmış Çocuk ego durumu, yaşamın ilk yıllarında yapılanmakta ve spontan (doğal) olmak yerine çevresine karşı reaktif tepkiler vermektedir. Uyumlanmış Çocuk, sanki ebeveynleri onu gözlüyorlarmış gibi hareket etmekte ve tepkide bulunmaktadır. Bunun yanı sıra Uyumlanmış Çocuk dışarıdan gelen tepkiye göre uyumlanan, çekingen, suçlayıcı tavırlar sergilemektedir. Doğal Çocuk ve Uyumlanmış Çocuk tepkileri hem şimdi-burada tepkisi olarak hem de geçmişteki bir tepkinin tekrarı olarak kendini gösterebilir. Aralarındaki temel farklılık, davranışın başkasına karşı bir tepki olarak gelişip gelişmemesidir. Örneğin isyan, başkasına karşı geliştirilmiş olan bir Uyumlanmış Çocuk tepkisi olmakla birlikte bazen spontan bir Doğal Çocuk tepkisi de olabilir (Akkoyun, 1998; James ve Jongeward, 1978). Uyumlanmış Çocuk ego durumu kendi içinde, İsyankar (rebellious) Çocuk ve İtaatkar (compliant) Çocuk olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

2.1.2.2.2.1. İsyankar Çocuk

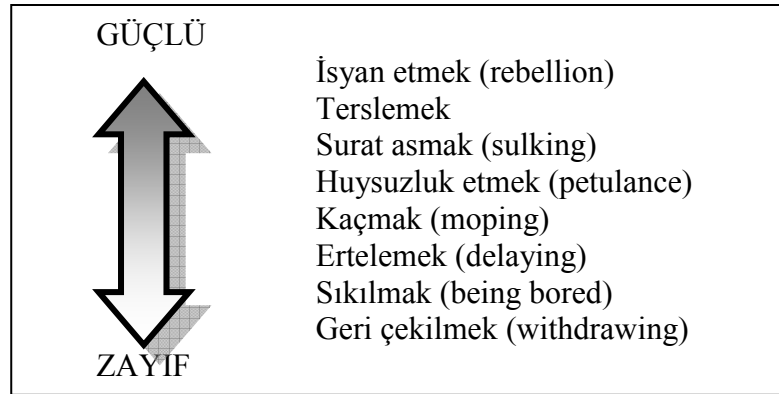
İsyankar Çocuk ego durumu, kişinin ebeveynlerine karşı geliştirmiş olduğu tepkiyi güne taşıması ve ters bir tepki ile karşılık vermesidir. Çocukluk döneminde anneden ayrı bir birey olma aşamasında faydalı olan isyan davranışı bu dönemde

³¹ Uyumlanmış ego durumu için yazında “uygulu çocuk”, “uyumlu çocuk” isimleri de kullanılmaktadır.

sergilenmeye izin verilmediği zaman ebeveynlerinden başarılı bir ayrılmayı gerçekleştirememiş olan birey, bu davranışı yetişkinliğe dek devam ettirecektir.

Ebeveynler tarafından verilen komutlar da kişinin İsyankar Çocuk ego durumunu etkilemektedir. Genellikle ebeveyninin “sen OK değilsin” mesajı ile birlikte gelen ve kişinin kendi bireysel tercihlerini veya hissettiği cinsiyet davranış ve duygulanımlarını ifade etmesine izin vermeyen “kendin olma” komutu İsyankar Çocuk ego durumunu besleyen faktörler arasındadır.

Yetişkinlikte bu sorun, görülebilir bir şekilde diğerlerine itiraz ederek veya dikkate almayarak isyan davranışı şeklinde ortaya çıkabileceği gibi; kişinin unutarak, kafası karışarak, hatalar yaparak, erteleyerek, kazalar yaparak, çatışma yaşayarak; dolayısıyla beklenilenden farklı bir şekilde hareket ederek de dışa vurulabilecektir. İsyankar çocuk ego durumundaki bir kişi, otorite olarak gördüğü kişilerin söylediklerini veya yaptıklarını yanlış olarak değerlendirmektedir. (Dupper, 2002; Wagner, 1981). Board (1998), İsyankar Çocuk ego durumundan gelen davranışların Zayıf ve Güçlü olma derecelerine göre farklı sergilenme şekilleri olduğunu belirtmektedir (bkz. Şekil 6).



Şekil 6 – İsyankar çocuk ego durumunun hareket dereceleri (Board, 1998:57)

2.1.2.2.2.2. İtaatkar Çocuk

İtaat davranışı kişinin, bağımlı olmayı bir hayat tarzı olarak öğrenmesi sonucu oluşmaktadır. Bu kavram; diğer insanlarla aynı fikirde olma eğilimi, onlara kendisini beğendirmeye çalışmak, sıklıkla özür dilemek, bağımlı davranışlar sergilemek gibi davranış eğilimlerini içermektedir (Board, 1998).

Bir bebek, annesinin isteklerine itaat etme yoluyla uymayı öğrenmektedir. Daha sonra ise, özellikle 2 yaş civarında, bu uyma davranışı asilik/isyan davranışı ile ortaya çıkmaktadır. Bu dönemde çocuk annesinin söylediklerini yapmak bir yana, tam ters davranışları sergilemektedir. Bu isyan davranışı özerk bir davranış olarak gözükse de aslında itaat davranışı gibi, annenin davranışlarına bir tepki olarak gelişmektedir. Bu durum, doğal çocuk davranışını, itaatkar çocuk davranışından ayıran kilit unsurdur. Kişi ilerleyen zamanlarda bu davranış kalıplarını farklı boyutlarda ve ortamlarda sergilemeye devam edecektir. İtaatkar Çocuk ego durumunda baskın olan yaşam pozisyonu “ben OK değilim”dir. Kişinin ebeveyninin “sen OK değilsin” mesajı ile birlikte gelen ve kişinin yapmak istediği şeylere engel olma çabasını yansıtan “yapma” komutu, İtaatkar Çocuk ego durumunu tetikleyecektir. Wagner (1981) sürekli “yapma” mesajı alan çalışanların kendi fikirlerini ifade etmekten, yaratıcı olmaktan çekindiklerini ve verilen direktifleri düşünüp yargılamadan uyguladıklarını belirtmektedir. Kişinin kendi bireysel tercihlerini veya hissettiği cinsiyet davranış ve duygulanımlarını ifade etmesine izin vermeyen “kendin olma” komutu, İsyankar Çocuk ego durumunda olduğu gibi, İtaatkar Çocuk ego durumunu da desteklemektedir (Wagner, 1981).

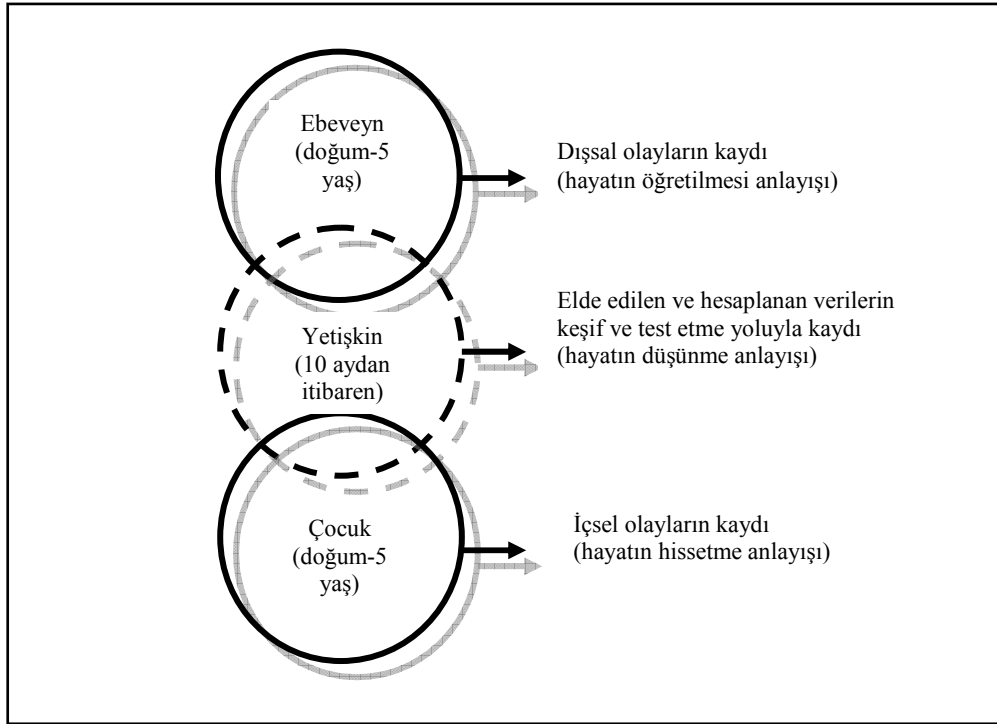
2.1.2.3. Yetişkin Ego Durumu

Yetişkin ego durumu (adult ego state) akılcı ve duygusallıktan arınmış şekildeki davranışları içermektedir. Berne (1961:76) bu ego durumunu; “mevcut gerçekliğe uyumlanmış otonom duygu, tutum ve davranış kalıpları” olarak tanımlamaktadır. Burada ve şimdi olan gerçeklikle baş etmeyi sağlamaktadır. Bu ego durumunda kişi, ussal ve mantıksal olarak hareket etmektedir. Tüm bilgi ve yetenekler hemen kullanım için uygun durumdadır. Bu ego durumundaki kişi, “Sanırım..., Fikrimce..., Haydi araştıralım, Ne zaman?, Nasıl?, Niçin?, Kim?” gibi analitik ifadeler kullanma eğilimindedir (Akbağ ve Deniz, 2003).

Yetişkin ego durumunda yani neopisişik ego durumunda olan bir kişi; dış veya iç dünyasında olup bitenleri, geçmiş deneyimleri ve onların etkilerini; hayatındaki diğer belirleyici kişilerin psikolojik etkilerini birleştirmektedir. Yetişkin ego durumu, içinde bulunulan yaşa uygun motor davranışları; duygusal, bilişsel ve ahlaki gelişimi; yaratıcı olma kabiliyetini; anlamlı ilişkiler kurabilme kapasitesini içermektedir. Wagner (1981),

transaksiyonlarda elde edilmek istenen temas iletileri açısından bakıldığında Yetişkinin, karşısındaki kişinin kendisini zeki bulmasını beklediğini belirtmektedir.

Yetişkin temel olarak, uyararı bilgi parçalarına bölmek ve bu bilgiyi önceki deneyimlerini temel alarak değerlendirme işini üstlenmektedir. Bu, ödünç alınmış standartları kuvvetlendirmeye çalışan ve taklitçi bir şekilde eleştirel olan Ebeveyn'den ve mantıkdışı düşünme temelli tepkilere daha yatkın olan ve karmaşık algılara sahip olan Çocuk'tan farklı bir süreçtir. Yetişkin ego durumunda birey, "kendisine öğretilen ve gösterilen hayat (Ebeveyn), hissettiği veya umduğu veya hayalini kurduğu hayat (Çocuk) ve kendi keşfettiği hayat (Yetişkin) arasındaki farkı anlamaya başlamaktadır" (bkz. Şekil 7) (Harris, 2004:30).



Şekil 7 – Yetişkin Ego Durumu (Harris, 2004:29)

Yetişkin ego durumu, kişinin kendisi hakkında bir şeyler öğrenebildiği tek ego durumudur. Zira Çocuk ego durumunda kişinin çocukluktaki duyguları deneyimlemesi ve bu eski duyguları hissetmesi sözkonusudur. Yani herhangi bir yeni öğrenim sözkonusu değildir. Ebeveyn ego durumunda ise eleştirici (critical) veya destekleyici (nurturing) olma durumu vardır ve her iki durumda da kişi, ebeveynlerinden öğrendiği

inanç ve değerleri sözel veya davranışsal olarak tekrarlamaktadır. Bu ego durumunda bir kesinlik ve emin olma sözkonusudur; dolayısıyla başkalarının dayatması olan irrasyonel bilgi ve fikirlere yer yoktur (Board, 1998).

Berne'e göre (2001), olgunlaşmamış bir kişi yoktur, sadece "çocuk" benlik durumunun hakim olduğu kişiler vardır. Herkesin içinde bir yetişkin bulunmakta ve ortaya çıkarılmayı beklemektedir. Olgun olarak tanımlanan insanlar, yetişkin benliklerini işbaşında tutan kişilerdir. Çocuk 10 aylık olduğunda, farkındalık bilinci gelişmeye başlamaktadır. Bu, Yetişkin'in kendini gerçekleştirmeye başladığı durumdur. Yetişkin verileri, Ebeveyn'deki "öğrenilmiş anlayışı" ve Çocuk'taki "his anlayışı"nın dışındaki kendisinin keşfiyle ortaya çıkmaktadır. Yetişkin, toplanmış ve işlenmiş veriler ile bir "düşünce anlayışı" geliştirmektedir.

Yetişkin, Ebeveyndeki verileri geçerliliğine göre güncellerken, diğer taraftan da hangi duygunun güvenle ifade edileceğine karar vermek üzere Çocuk verilerini de güncellemektedir. Zira bazı duygu ifadeleri ya da dışavurumları toplum içinde kabul görürken, bazıları yadırganmakta, garip karşılanmaktadır. Aynı şekilde yetişkin verileri de zamanla güncellenmeye ihtiyaç duymaktadır.

Yetişkinin diğer bir fonksiyonu da "olasılık hesaplaması"dır. Olasılık hesaplama kapasitesi bilişsel çabayla arttırılabilmektedir. Bu fonksiyonun bir sonucu olarak Yetişkin, sorun olasılığına karşı tetikte olacak, herhangi bir sorun durumunda da çözüm üretebilecektir (Harris, 2004).

Belirli bir miktar stres altında Yetişkin, duygularını uygunsuz şekilde dışa vuracak duruma gelebilmektedir. Bunun nedeni, Ebeveyn, Yetişkin ve Çocuk arasındaki sınırların ince olmasıdır. Dolayısıyla, dıştan gelen bu stres verici uyaranlar bazı zamanlarda çocukluktaki çaresizlik ve bağımlılık günlerini tekrardan yaşatabilmektedir. Yetişkin, bazen yanlış olduğunu bilmesine rağmen böyle durumlarda yaptığı davranışları dışarıdan gözleyen bir göz gibi izlemekte fakat kendisine hakim olamama durumuna girmektedir.

Gerçek ve mantık dışı Yetişkin-olmayan tepkiler, travmatik nevroz durumlarında ortaya çıkmaktadır. Tehlike veya "kötü haber" sinyalleri Yetişkin ile aynı zamanda Ebeveyn ve Çocuğu da etkilemektedir. Bu durumda Çocuk, orijinal durumda yani çocukluğunda verdiği "OK olmama" tepkisini vermektedir. Bu, her tür gerileme

davranışını beraberinde getirmektedir. Birey tekrardan kendisini küçük, muhtaç, aciz görebilmektedir. Bu gerileme durumlarından en temel olanlarından birisi, bireyin mantıklı düşünme yetisine ket vurduğu, düşünce bloğudur.

Sonuç olarak Yetişkinin temel görevi, eski verileri tekrar gözden geçirerek geçerlilik veya geçersizliklerine karar verip onları gelecek kullanım için düzenlemektir. Bu eski inanç ve davranışların gerçekliğe uygunluğu kabul edildiği durumda beyin, yaratıcılık gibi yeni ve önemli bir iş için özgür kalmaktadır. Yaratıcılık, Yetişkin’de olduğu gibi, Çocuk’taki merak duygusundan doğmaktadır. Çocuk bu sayede “neyi” istediği sorusuna cevabı elde ederken; Yetişkin ise “nasıl” yapacağı sorusunun cevabını elde etmektedir. Kişi, Ebeveyn mesajlarını doğruladığında bu mesajlara olan güveni artacak, bu mesajların verdiği yönergeleri aynen izleyecek ve kalan enerjiyi yaratıcılığa ayırabilecektir. Ancak ebeveynlerin söyledikleri Yetişkin’ine göre gerçek ya da doğru kabul edilmediğinde çatışma yaşanacak ve bu da otomatik tepkinin yerine sorgunun konmasına neden olacaktır. Yaratıcı kişiler, Ebeveyn’inin büyük kısmının gerçeklikle uyumlu olduğunu keşfetmiş olan kişilerdir. Bununla birlikte, bir kişiyi Yetişkin ego durumuna girmeye zorlamak mümkün değildir, sadece onu bu yönde cesaretlendirmek mümkündür (Board, 1998).

Transaksiyonel Analiz’in temel amacı, kişinin Yetişkin’ini kişiliğinin aktif bir parçası haline getirmektir. Böylece kişi, düşünerek hareket edecek ve daha etkili davranış kalıpları sergileyecektir³².

Ego durumları arasındaki transaksyon ilişkisini etki-tepki mekanizması açısından betimleyen Wagner (1981); İsyankar Çocuk’un, Eleştirel Ebeveyn; İtaatkar Çocuk’un, Eleştirel/Destekleyici Ebeveyn; Eleştirel Ebeveyn’in, İsyankar Çocuk veya İtaatkar Çocuk ego durumlarını uyaracağını söylemektedir. Oysa ideal transaksyonlar, iletişimde iki tarafın da hem kendilerine hem karşılarındakine karşı OK olma durumu içerisinde olmalarıdır. Bu tür transaksyonlar; Destekleyici Ebeveyn-Destekleyici Ebeveyn; Doğal Çocuk-Doğal Çocuk; Doğal Çocuk-Destekleyici Ebeveyn; Destekleyici Ebeveyn-Doğal Çocuk; Yetişkin-Yetişkin transaksyonlarıdır. Arzu edilen durum,

³² Berne (1961), kişilerde Ebeveyn veya Çocuk ego durumlarının Yetişkin ego durumuna “bulaşması”nın da söz konusu olduğunu belirtmektedir. Örneğin önyargılar, Ebeveyn ego durumunun, Yetişkin ego durumuna bulaşması sonucu ortaya çıkmaktadır. Yetişkin ego durumuna Çocuk ego durumunun bulaşması ise genellikle çocukluktan kalma çözümlenememiş duygulardan kaynaklanmaktadır. Fobiler bu tür bir bulaşmadan kaynaklanmaktadır.

kişilerin karşı karşıya buldukları durum ve kişilere uygun olacak şekilde, sağlıklı ego durumlarından transaksionlara girmeleridir (Imbasciati ve Margiotta, 2004). Zira kurama göre, düşük otonomluğa sahip kişiler, zayıflıklarını veya otoritelerini yücelterek kendi çevrelerini manipüle etme eğilimi göstermektedirler. Bununla birlikte yüksek otonomluğa sahip kişiler sosyal manipülasyona ihtiyaç duymamakta, doğallık ve dürüstlük sergilemekte, ihtiyaçlarını çevreye ve içinde buldukları duruma uygun bir şekilde karşılayabilmektedirler (Monbourquette, 2005). Ego durumlarını tanımlayan sözel/sözsüz göstergeler Ek 2'te gösterilmiştir.

Bireylerin ego durumlarının derecelerini ortaya koymak için kullanılan yöntemlerden biri de Jack Dusay (1979) tarafından geliştirilen egogramlar olmuştur. Egogram, bireylerin kişiliklerinin farklı boyutlarını, güçlü ve zayıf olan bölümleriyle birlikte ortaya koyan bir görsel semboldür. Bu sayede yüksek ve düşük olan ego durumları dereceleri görsel olarak ortaya konulabilmektedir. Egogramlar, farklı ölçekler kullanılarak ego durumlarının ölçülmesinin sonucunda oluşturulabildiği gibi, egogram ölçüm listeleri de söz konusudur. Örneğin şu an Japonya'da 15'ten fazla egogram ölçüm listesi kullanılmaktadır (Shirai, 2006).

Ego durumlarının örgüte yansımalarıyla ilgili de farklı çalışmalar söz konusudur. Baldwin vd. (1986), baskın ego durumları ve meslek tercihleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir, Çam ve Akkoyun (2001), etkili iletişim eğitimi verdikleri deney grubu ve vermedikleri kontrol grubu arasındaki baskın ego durumları ve problem çözme becerisi arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir³³. Karcioğlu ve Arun (2004) ise araştırmalarında, kullanılan ego durumları ile iletişim kalitesi arasındaki ilişkinin varlığını ortaya koymuşlardır³⁴. Kayalar (2002) ise yaptığı çalışmada Transaksyonel Analiz ego durumlarının örgütlerde etkili takım oluşturmada başvurulabilecek bir yöntem olduğunu belirtmektedir.

Ego durumları örgütsel bağlama yansıtıldığında bireylerin davranışları Ek 3'de gösterilmiştir.

³³ Çam ve Akkoyun (2001), deney ve kontrol gruplarının puanlarının kovaryans analizini yapmışlar ve problem çözme becerisi arttıkça Destekleyici Ebeveyn ve Yetişkin'de artış olduğunu; Eleştirel Ebeveyn ve Uyumlanmış Çocuk'ta azalma olduğunu; Doğal Çocuğun ise problem çözme becerisi ile anlamlı bir ilişkisi olmadığını saptamışlardır.

³⁴ Araştırma, Yetişkin ego durumunun iş ortamında en sık kullanılan iletişim tarzı olduğunu ortaya koymuştur.

2.1.3. Beş Faktör Kişilik Modeli³⁵

Beş Faktör kişilik modeli ya da diğer adıyla “Büyük Beşli”³⁶, diğer alanlarda olduğu kadar yönetim biliminde de kişilik ölçümünde sıklıkla kullanılan bir modeldir. Bu yöntem, kişilerin kendi kişiliklerini anlayabildikleri ve sözel olarak ifade edebildikleri varsayımına dayanmaktadır. Kişilik psikolojisi, beş faktör kişilik modelini 1980'lerde literatürüne katmıştır. Ancak bu modelin şekillenmesinde önceki araştırmaların katkısı yadsınamaz. Beş faktör kişilik modeli, kişiliği sınıflandırırken “dil” in öğelerinden (sıfatlar) yararlanmaktadır. Sözlüksel (lexical) yaklaşımı kişilik araştırmalarında kullanmış olan Galton (1884), Klages (1926: Digman, 1990), Baumgarten (1933: Digman, 1990), Allport ve Odbert (1936), Thurstone³⁷ (1934) gibi araştırmacıların çalışmaları, beş faktör kişilik modelinin ilk adımları olmuştur³⁸.

³⁵ Beş faktör kişilik modeli (Five Factor Personality Model; Büyük Beşli (Big Five), OCEAN (openness, conscientiousness, extraversion, agreeableness, neuroticism) veya CANOE (conscientiousness, agreeableness, neuroticism, openness, extraversion) olarak isimlendirilmektedir.

³⁶ Saucier ve Goldberg (1996), Büyük Beşli kişilik modelini, John ve Robins'in (1993: Saucier ve Goldberg, 1996) Beş Faktör kişilik modelinden ayrı tutmaktadır. Onlara göre, sözlüksel verilerden elde edilen Büyük Beşli kişilik modeli, kişilik özellikleri modeli olup, açıklayıcı olmaktan ziyade tanımlayıcıdır. Beş Faktör kişilik modeli ise Costa ve Mc Crae (1976) tarafından geliştirilen 16 kişilik faktörünün kümeleme analizi sonuçlarının ve sözlüksel temelli Büyük Beşli modelinin iki boyutunun bir bileşimi olan açıklayıcı bir modeldir. Bununla birlikte bu bağlamdaki araştırmalarda Beş Faktör kişilik modeli ile Büyük Beşli kişilik modeli aynı anlamda kullanılmaktadır.

³⁷ Beş faktör kişilik modelinin geliştirilmesinde katkısı olan araştırmacılarından birisi de Louis Thurstone'dur (1934). Thurstone, APA'nın (Amerikan Psikoloji Derneği-American Psychological Association) 1933 yılındaki toplantısında, 60 sıfat ile yaptığı faktör analizi sonucunda bu sıfatların birbirinden bağımsız beş ortak faktörde toplandıkları bulgusunu paylaşmıştır. Ancak Thurstone bu sonuç ışığında bir ölçek geliştirmek yerine araştırmalarını başka yöne yöneltmiştir. Thurstone (1934), bu modeli geliştirirken Spearman'ın (1904) geliştirmiş olduğu özel faktör yönteminden yola çıktığını belirtmektedir. Spearman, zekanın zihinsel yetiler arasında temel ve genel bir yeri olduğu hipotezini ileri sürerek özel faktör yöntemini geliştirmiştir (Spearman'ın kuramı çift-faktör kuramı olarak isimlendirilmektedir (1914). Buradaki ilk faktör, yapılan testler veya değişkenlerdeki ortak olan genel faktör; ikinci faktör ise her bir test veya değişkene özel olan özel faktördür. Thurstone, tek bir genel ve ortak faktör üzerinde çalışıldığı için -Spearman'ın aksine- bu kuramın tek faktör kuramı olarak isimlendirilmesinin daha uygun olduğunu belirtmektedir.)

³⁸ Galton'un (1884) geliştirmiş olduğu sözlüksel yaklaşım, kişilik özelliklerinin kişilerin birbirlerini tanımlamada kullandıkları ve sözlüklerde kodlanmış olan kelimelerde gözlenebildiğini ileri sürmektedir. Thesaurus sözlüğünden yararlanarak Galton, kişiliği tanımlayıcı kelimeleri sıralamıştır. Klages (1926: Digman, 1990) de dilin dikkatli bir analizinin, kişiliği anlamada yardımcı olacağını belirtmiş ve bu söylemler Baumgarten'ı (1933: Digman, 1990) Alman dilindeki kişiliği ifade eden kelimeleri araştırmaya sevk etmiştir. Allport ve Odbert ise (1936) Webster'ın sözlüğünü kullanarak buradan seçtikleri 18.000 kelimeyi; kişilik özellikleri (sosyal, asabi, korkak... gibi), değerlendirici (mükemmel, değerli, ortalama, rahatsız edici... gibi), geçici ruhsal durumlar (korku, sevinç, gururlanma... gibi) ve son olarak fiziksel özellikler, yetenekler, kapasite (diğer üç kategorinin dışında kalan özellikler) olmak üzere dört kategoriye ayırmışlar ve kişilik özellikleri dışındaki kelimeleri eleyerek, kişilerin birbirleriyle etkileşim içindeyken kullandıkları 4.504 kelimeye ulaşmışlardır. Beş faktör kişilik modeli bu tür bir sözlüksel yaklaşımla oluşturulmuştur (Hough ve Ones, 2002).

Daha sonra ise Cattell (1943), Allport ve Odbert'ün geliştirmiş olduğu, çok boyutlu kişilik modelinden yola çıkarak 4.500 alt özelliği ele almıştır. Semantik ve deneysel kümeleme yöntemlerini kullanarak Cattell 4.500 özellik ifadesini 35 değişkene indirgemiş ve yaptığı faktör analizleri sonucu 16 Kişilik Faktörü elde etmiştir. Eysenck (1965) de dışadönüklük, psikotiklik ve nevrotiklikten oluşan üç-faktör kişilik modelini geliştirmiştir³⁹. Cattell ve Eysenck'in bu çabaları, diğer araştırmacıları (Borgatta, 1964; Digman ve Takemoto-Chock, 1981; Fiske, 1949; Norman, 1963; Tupes ve Christal, 1992) da bu tür kişilik boyutlarını saptamaya yönelik araştırma yapmaya yönlendirmiştir.

Bu araştırmaların, özellikle de Norman'ın (1963) araştırmasının ışığında “dışadönüklük-geçimlilik-sorumluluk-duygusal denge-kültür” olmak üzere beş kişilik faktörü saptanmıştır. Bu faktörler, geniş kapsamlı olmalarından dolayı “Büyük beşli” olarak anılmışlardır. Bu beş faktör, kişilik farklılıklarını beş boyuta indirgemekten ziyade, kişiliği kapsamlı soyutlamalar şeklinde ele alıp, her bir boyutu çok sayıdaki özelleşmiş niteliklerle özetlemektedir.

Beş faktör araştırmaları, 1980'lerin ortasında hız kazanmaya başlamıştır. Allport ve Odbert'in ve Cattell'in geliştirmiş oldukları boyutlar listesi üzerinde Norman (1963) 75 semantik⁴⁰ sınıflandırma yapmıştır. Goldberg (1990) bu listeyi kullanarak, 1.710 sıfattan oluşan bir kişilik ölçeği hazırlamış ve beş faktörlü bir sınıflandırma elde etmiştir.

Costa ve McCrae (1990) beş faktör kişilik kuramını bugünkü haliyle geliştirmiş ve bu beş faktörü ölçmek amacıyla NEO-Kişilik envanterini geliştirmiştir. NEO kişilik anketi (NEO-PI-R), her beş faktör için 48 soru olmak üzere toplam 240 sorudan oluşmaktadır. Beş Faktör kişilik modelinin sıfat listesi yoluyla ölçülmesinin uluslararası platformda birçok uygulaması söz konusudur⁴¹.

Tüm bu gelişim evresinin sonucunda dışadönüklük, açıklık, nevrotiklik/duygusal denge, geçimlilik ve sorumluluk boyutları oluşmuştur.

³⁹ Eysenck'in üç-faktör modeli, Maudsley Kişilik Envanteri, Eysenck Kişilik Envanteri ve Eysenck Kişilik Ölçeği gibi bir çok kişilik ölçme aracı için temel olmuştur.

⁴⁰ Anlambilimsel

⁴¹ Beş faktör, sözlüksel olarak sıfatlar kullanılarak, Çince (Yang ve Bond, 1990), İtalyanca (De Raad vd., 1998), Rusça (Shmelyov ve Pokhil'ko, 1993), Almanca (Hofstee vd., 1997), Yunanca (Saucier vd., 2005) ve Türkçe (Goldberg ve Somer, 2000; Somer ve Goldberg, 1999) gibi dillere uyarlanmıştır.

2.1.3.1. Dışadönüklük (Extraversion)

Dışadönüklük; hareketlilik, enerjilik, baskınlık, sosyallik, kendini kolaylıkla ifade edebilme, olumlu duygulanımlar, sürekli olarak diğer kişilerle iletişim içinde olma ve uyaran arama ile ilgili olan kişilik özelliklerini kapsamaktadır (John vd., 1994; Martinez ve John, 1998).

Brief ve Weiss (2002), dışadönük kişilerin kendilerini neşeli, kendine güvenli, aktif, şevkli olarak tanımladıklarını belirtmişlerdir. Clark ve Watson (1999), Costa ve McCrae (1992) ile Watson ve Clark (1997) dışadönük kişilerin olumlu duygulanımlar yaşama eğiliminde olduklarını belirtmektedirler. Tüm bu özelliklerin yanı sıra Lucas ve Diener (2001) dışadönük kişilerin ödül ya da olumlu pekiştireçlere karşı hassas olduklarını ve hemen tepki verdiklerini belirtmektedirler. McCrae ve Costa (1997), dışadönük kişilik boyutu yüksek olan kişilerin sosyal ilişkiler kurmayı sevme ve örgüt içinde daha fazla kişiyle iletişim içinde olma eğilimi gösterdiklerine işaret etmişlerdir. Yapılan araştırmalar, (Barrick ve Mount, 1991; Judge vd., 2002), dışadönüklük ile iş performansı arasındaki ilişkinin zayıf olduğunu; dışadönüklük boyutunun iş performansı üzerinde doğrudan bir etkisinin olmadığını ortaya koymaktadır.

Dışadönüklüğün tersi olan davranış kalıpları ise utangaç, rekabetçi olmayan, içedönük, uysal, asosyal olarak sıralanmaktadır (Hofstee vd., 1992; Saucier ve Ostendorf, 1999).

2.1.3.2. Açıklık (Openness)

Açıklık; sanatı sevme, maceracılık, yaratıcılık, özgünlük, merak, duygulara açıklık, konuşkanlık, dışadönüklük, hayal gücü gibi özelliklerle tanımlanmaktadır. Bunun yanında kişinin hem zihninde hem de dış dünya ile ilişkilerinde geniş, derin ve karmaşık bir yapı söz konusudur (John vd., 1994; Martinez ve John, 1998). Bu kişilerin değişikliğe açık olmaları dolayısıyla Maertz ve Griffeth (2004), açıklık kişilik boyutuna sahip olan kişilerin iş değiştirmeye eğilimli olduğunu belirtmektedirler. Dolayısıyla deneyimlere açık kişiler, aylaklık sendromuna⁴² bağlı olarak işi bırakma eğilimi göstermektedirler.

⁴² Ghiselli (1974), ileri sürmüş olduğu Hobo Sendromunu “kişinin bir yerdeki bir pozisyondan, başka bir yerdeki başka bir işe geçme konusundaki periyodik yönelimi” (s.81) olarak tanımlamaktadır.

Bu kişilik boyutunun tersi, ileri görüşlü olmayan, tutucu, düşünmeyen, hayal etmeyen kişilik tipidir (Hofstee vd., 1992; Saucier ve Ostendorf, 1999).

2.1.3.3. Nevrotiklik/Duygusal denge (Neuroticism/Emotional Stability)

Duygusal dengenin tersi olan nevroitiklik, kızgınlık, kaygı, depresyon, alınganlık, hassasiyet, gergin olma gibi hoşça gitmeyen duygulanımları yaşama eğilimidir (John vd., 1994; Martinez ve John, 1998).

Brief ve Weiss (2002), beş faktör kişilik değerlendirmelerinde nevroitiklik puanı yüksek olan bireylerin endişe, depresyon, suçluluk, kin gibi duyguları yaşamaya daha eğilimli olduklarını belirtmektedir. Burke vd. (1993) de benzer şekilde, nevroitik kişilerin kendileri ve çevreleri hakkında olumsuz algılar geliştirmeye eğilimli olduklarını belirtmiştir. Nevrotik eğilimlerin iş yaşantısına yansımalarına bakıldığında, nevroitiklik ile işi bırakma oranı arasında ilişki bulunmuştur (Salgado, 2002).

Nevrotik kişilik boyutunun tersi olan davranışlar; rahat, kendinden emin, duygusal olmayan, sakin davranışlar (duygusal denge) olarak sıralanmaktadır (Hofstee vd., 1992; Saucier ve Ostendorf, 1999).

2.1.3.4. Geçimlilik (Agreeableness)

Geçimlilik; diğer kişilere karşı sevecen ve yardımsever davranışları içermektedir. Diğergamlık, güvenilirlik, düşüncelilik, kibarlık, affedicilik, cömertlik, sempatiklik, görülen bazı diğer davranışlardır (John vd., 1994; Martinez ve John, 1998). Geçimlilik kişilik boyutu yüksek olan kişiler, çalıştıkları işe karşı olumlu tutum geliştirme ve örgüt içindeki kişilerle iletişim kurma eğilimindedirler. Dolayısıyla, işlerine devam etme oranları yüksektir (Meyer ve Allen, 1991). Bununla birlikte, geçimlilik ile iş performansı arasında doğrudan bir ilişki bulunamamıştır (Barrick vd., 2001).

Bu kişilik boyutunun tersi, soğuk, kaba, muhalif, samimiyetsiz, bencil, narsistik davranışlardır (Hofstee vd., 1992; Saucier ve Ostendorf, 1999).

2.1.3.5. Sorumluluk (Conscientiousness)

Sorumluluk; kişinin duygu ve davranışlarına hakimiyeti, görev odaklı davranışlar, hedefe ulaşma çabası, spontan yerine planlı davranışlar şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu kişiler davranışlarının etik ve ahlaki kurallara uygun olmasına özen göstermektedirler ve güvenilirlerdir (John vd., 1994; Martinez ve John, 1998). Sorumluluk kişilik boyutu ile ilgili bazı araştırmalar bu kişilerin kontrol eğilimli (Conley, 1985; Krug ve Johns, 1986; Zuckerman vd., 1993), kurallara bağlı (Lorr ve Manning, 1978) olduklarını ortaya koymaktadır.

Sorumluluk boyutunun tersi olan davranışlar ise Hofstee vd. (1992), Saucier ve Ostendorf (1999) tarafından dağınıklık, güvenilmezlik, tembellik ve umursamazlık olarak sıralanmaktadır.

2.1.4. Ego Durumları ve Beş Faktör Kişilik İlişkisi

Kişilik ölçümünde sıkça kullanılan iki farklı boyut olan ego durumları ve beş faktör kişilik modeli arasındaki ilişkiye bakıldığında paralellikler görülmektedir. Hadesman (2003), Heyer'in ego durumları ölçeği ile NEO-FFI beş faktör kişilik ölçeğini kullanarak bu iki model arasında karşılaştırma yapmış ve şu sonuçları elde etmiştir:

| Ego Durumları | Beş Faktör Kişilik Modeli |
|----------------|---------------------------|
| Doğal çocuk | Dışadönüklük |
| İtaatkar çocuk | Geçimlilik |
| İsyankar çocuk | Nevrotiklik |

Tablo 1 – Ego durumları ve Beş faktör kişilik modeli ilişkisi (Hadesman, 2003)

Wintor ve Udomsak (2002) ise, sıfat tarama listesi (ACL: Adjective Check List) kullanarak hem ego durumları hem beş faktör kişilik boyutlarını ölçmüşlerdir. Yaptıkları araştırma sonucunda Tablo 2'de bulunan ilişkiyi elde etmişlerdir.

| Ego Durumları | Beş Faktör Kişilik Modeli |
|----------------------|---|
| Doğal çocuk | Dışadönüklük ve Açıklık |
| İsyankar çocuk | Nevrotiklik |
| Yetişkin | Duygusal denge (Nevrotiklik boyutunun ters kutbu) |
| Destekleyici ebeveyn | Geçimlilik |
| Eleştirel ebeveyn | Sorumluluk |

**Tablo 2 - Ego durumları ve Beş faktör kişilik modeli ilişkisi
(Wintor ve Udomsak, 2002)**

Bu araştırmalar ışığında; eleştirel ebeveyn-sorumluluk; destekleyici ebeveyn-geçimlilik; yetişkin-duygusal denge; doğal çocuk-açıklık ve dışadönüklük; uyumlanmış çocuk-geçimlilik; isyankar çocuk-nevrotiklik boyutları arasında karşılıklı korelasyon olduğu varsayılmıştır.

2.2. İŞ TATMİNİ

Psikologlar genellikle “tatmin”⁴³ kavramını, bir kişinin ihtiyaç, beklenti, dilek, arzu veya gereksinimlerinin karşılanması sonucu oluşan duygulanım olarak tanımlamaktadır.

Locke (1976: 1300) iş tatminini “çalışanın işine veya iş deneyimine verdiği değer ile sonuçlanan hoş veya olumlu duygusal durum” olarak tanımlamaktadır. Her ne kadar bir duygusal durum olarak tanımlansa da iş tatmini, kişinin işini değerlendirmesine yansıyan beklentisel bir oluşumdur. Dolayısıyla Mitchell ve Larson (1987: 146) iş tatminini, “çalışanların, önemli olarak gördükleri şeylerin kurum tarafından hangi ölçüde sağlandığı konusundaki algılarının bir sonucu” olarak tanımlamaktadırlar.

⁴³ Tatmin kelimesinin İngilizce karşılığı “satisfaction”dır. Satisfaction, Latince satis (yeterli) ve facere (yapmak) köklerinin birleşiminden gelmektedir. “Sözlük anlamı olarak satisfaction: (1) ihtiyaç, beklenti, arzu ve isteklerin karşılanması; (2) gereksinimlerin karşılanması anlamına gelmektedir” (Hersen, 2004:470).

İş tatmini çalışmalarının başlangıç noktası Hawthorne çalışmalarına (1924-1933) dayanmaktadır. Frederick Winslow Taylor'un geliştirmiş olduğu Bilimsel Yönetim Yaklaşımının da, çalışanları verimliliğe sevk edecek seçenekler üretmesi açısından iş tatmini çalışmaları üzerinde etkisi olmuştur.

İş tatminini açıklamak için motivasyon kuramlarından büyük ölçüde yararlanılmıştır. Bunun nedeni, bireylerin ihtiyaç-tatmin-yeni ihtiyaçlara güdülenme döngüsünden yola çıkılarak bu iki kavramın iç içe kavramlar olarak algılanmasıdır. Bunun yanı sıra, motivasyon kuramlarında ihtiyaçların giderilmesinin tatmin; giderilmemesinin ise tatminsizlik olarak nitelendirilmesi sonucu motivasyon kuramları, tatmin kuramları olarak sınıflandırılmaktadır (Ormancıoğlu, 1995).

İş tatminini açıklamak için Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı'ndan da büyük ölçüde yararlanılmıştır (Maslow, 1943). Maslow'a göre kişilerin motivasyonlarının temelinde yatan temel güç "ihtiyaç"tır ve kişiler bu ihtiyaçlarını gidermek için harekete geçmektedirler⁴⁴. Maslow bu ihtiyaçları alt düzey ihtiyaçlar olarak nitelendirdiği fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı ve üst düzey ihtiyaçlar olarak nitelendirdiği sosyal ihtiyaçlar, saygı ve statü ihtiyacı, kendini gerçekleştirme ihtiyacı olarak sıralamaktadır. Üst düzey ihtiyaçların giderilmesi bireyi içsel; alt düzey ihtiyaçların giderilmesi ise dışsal olarak tatmin etmektedir (Toker, 2007). Maslow'un kuramı, bu ihtiyaçların belirli bir sıra izlediği ve tatmin edilen ihtiyacın kişiyi harekete geçirme etkisini yitirdiği üzerine kurulmuştur. İhtiyaçlar hiyerarşisi modeli, diğer motivasyon kuramlarına olduğu kadar; iş tatmini kuramlarının oluşmasına da zemin hazırlamıştır.

İş tatmini modellerini etkileyen diğer bir motivasyon kuramı da Herzberg'in Çift-Faktör Kuramı'dır (Herzberg, 1965). Bu kuramda Herzberg, iş tatmini ve iş tatminsizliği durumunun, aynı duygunun birbirinin zıt iki hali değil; iki farklı deneyim olduğunu belirtmektedir⁴⁵. İş tatminsizliğini ortaya çıkartan faktörler, kişinin iş çevresi ve ortamını tanımlayan faktörlerdir. Tatminsizliğe neden olan bu çevresel faktörleri

⁴⁴ Maslow'un motivasyon kuramı, onun daha önceden hayvanlarla yapmış olduğu araştırmalara dayanmaktadır.

⁴⁵ Herzberg, Mausner ve Snyderman (1959; House, 1967) yaptıkları araştırmada, insanın; bir hayvan olarak acıdan kaçma ihtiyacı ve bir insan olarak psikolojik olarak gelişme ihtiyacı olmak üzere iki temel ihtiyacı olduğunu ileri sürmüşlerdir. Çift faktör kuramının temeli bu bulguya dayanmaktadır.

Herzberg; işletmenin politikası, yönetsel uygulamalar, süpervizyon⁴⁶, üstlerle/astlarla ve aynı pozisyondakilerle ilişkiler, iş koşulları, statü ve ücret olarak sıralamıştır. İş tatminini sağlayan faktörleri ise; başarı, tanınma, sorumluluk alma, yükselme olanağı, işin kendisi olarak sıralamıştır. Bu faktörler, tatminsizliğe yol açan faktörlerin aksine, işin kendisiyle, kişinin gelişimi ve başarısı ile ilgili olan koşullarla ilgilidir. Herzberg, işte tatmin sağlayan faktörlere “motivatorler”; tatminsizliği önleyen faktörlere ise “hiyjen faktörleri” adını vermiştir. Dolayısıyla, motivatorlerin iş tatmini ile doğrudan ilişkisi bulunmaktadır.

İş tatmini ile ilgili olan bir diğer motivasyon kuramı da Adams'ın Hakkaniyet (Equity) kuramı'dır. Buna göre, kişinin iş tatmini, iş ile ilgili olarak algıladığı eşitlik ya da eşitsizliklere bağlıdır. Diğer bir kuram ise Vroom'un Beklenti (Expectancy) kuramıdır (Vroom, 1964). Bu kurama göre, bir kişinin motive olması, belirli bir davranışın amaca ulaştıracağı beklentisi ile o bireyin amaca verdiği önemin çarpımına eşittir.

Holland ise Kişilik Kuramı'nda (Trait Factor Theory) (1985) bireylerin, kişilik özelliklerine uygun olan işleri seçtiklerini söylemektedir. Dolayısıyla bir kişinin işinde tatmin hissetmesi için çalıştığı işin, kişilik özellikleriyle (ilgi, değerler, yetenekler, beceriler vb.) uyumlu olması gerekmektedir⁴⁷.

İş tatmini kavramıyla ilgili diğer bir kuram da, Minnesota Endüstri İlişkileri Merkezi'nde geliştirilmiş olan ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği'nin temelini oluşturan İş Uyumu Kuramı'dır (Lofquist ve Dawis, 1978). Buna göre çalışanların iş tatminleri, onların iş ortamlarında bireysel ihtiyaçlarının karşılanıp karşılanmamasına bağlı olarak gelişmektedir. Lofquist ve Dawis (1978) iş tatminini etkileyen ihtiyaçları altı faktörde gruplandırmışlardır⁴⁸. İş Uyumu Kuramı'na göre iş tatmini, ihtiyaçlar ve beceriler ile iş ortamı arasındaki korelasyonun bir sonucu olarak gelişen bir süreçtir. Kişilerin sundukları ile onlara sağlananlar arasındaki dengenin, iş tatminini arttıracığı

⁴⁶ Süpervizyonun Türkçe'deki sözlük anlamı denetim, gözetim kavramlarına karşılık gelmekle birlikte, yazında süpervizyon kelimesinin kullanım yeri bulması dolayısıyla bu kelime aynen kullanılmıştır.

⁴⁷ Holland'a göre çalışanların iş tatminleri, kişilik tipleri ile iş ortamına bakılarak öngörülelebilmektedir.

⁴⁸ Birinci faktör, güvenlik ile ilgilidir. İş ortamının sürekliliği, yapısı ve öngörülürlüğü önemlidir. İkinci faktör otonomi ile ilgilidir. Burada, çalışanın işini yaparken sahip olduğu kontrol veya kontrol hissi önem kazanmaktadır. Üçüncü faktör iş ortamının rahatlığı ile ilgilidir. Dördüncü faktör, diğerkâmlık, başka bir deyişle çalışanların birbirlerine gönüllü hizmetleri ile ilgilidir. Beşinci faktör kazanılan statü veya prestij ile ilgilidir. Altıncı faktör ise bireyin yeteneklerini kullanma ve hedeflerine ulaşma derecesi olan başarı ile ilgilidir.

öngörülmektedir.

Tüm bu araştırmalar doğrultusunda bazı iş tatmini modelleri geliştirilmiştir. Bunlar; fark modelleri, referans çerçevesi modelleri ve mizaç modelleri olmak üzere üç başlık altında toplanabilir. Fark modelleri arasında Porter'ın (1961) İhtiyaç Tatmini Modeli, Minnesota İş Tatmini Modeli, Hackman ve Oldham'ın (1976) İş Özellikleri Modeli ve Locke'un (1976) Duygusal Etki Modeli sayılmaktadır. Bu modellere göre iş tatmini, bireyin işten beklentileri ile elde ettikleri arasındaki farka bağlı olarak azalıp artmaktadır. Referans çerçevesi modelleri arasında ise March ve Simon'un Modeli (1958), Cornell Modeli (Smith vd., 1969) ve Hulin, Roznowski ve Hachiya'nın Modeli (1985) sayılmaktadır. Bu modellere göre iş tatmini, kişinin referans çerçevesi olarak kabul ettiği etmenlere –alternatif işler, geçmiş deneyimler, iş piyasasının durumu- bağlı olarak artmakta ya da azalmaktadır. İş tatmini modelleri ile ilgili üçüncü sınıflandırma ise mizaç modelleridir. Bunlar arasında Staw ve Ross'un (1985) modeli; Staw, Bell ve Clausen'in modeli (1986), Arvey, Bouchard, Segal ve Abraham'ın (1989) modeli ve Judge'un Mizaç Modeli'dir (1993). Bunlara göre kişilerin mizaç özelliklerinin iş tatminleri üzerinde etkisi mevcuttur.

Bu araştırmada kişilik faktörlerinin iş tatminini etkilemesi olması dolayısıyla mizaç modellerinden yola çıkılmış olmakla birlikte; iş tatmini modelinin yapılandırılmasında Weiss vd.nin (1967), Herzberg'in Çift Faktör Kuramı ve Lofquist ve Dawis'in (1978) İş Uyumu Kuramı ışığında geliştirmiş olduğu Minnesota İş Uyumu Modeli'nden yararlanılmıştır. Bu modelin tercih edilmesinin nedeni, Allen ve Meyer'in (1990) örgütsel bağlılık ile ilgili geliştirmiş oldukları modelde üç bağlılık bileşeninin öncülleri olarak belirledikleri etkenleri karşılayan bir model olmasıdır. İş tatminini ortaya çıkartan bazı öncüller ve iş tatmini ile birlikte gelen bir takım örgütsel çıktıları söz konusudur.

2.2.1. İş Tatmininin Öncülleri ve Sonuçları

Örgütsel davranış alanında iş tatmini en önemli ve üzerinde en çok çalışılan konulardan biri olmuştur.

Luthans (1998) iş tatmininin üç önemli boyutu olduğunu söylemektedir. İlk olarak iş tatmini, iş koşullarına karşı verilen duygusal bir tepkidir. Böyle bir tepki

gözlenememekte, ancak çıkarılabilmektedir. İkinci olarak iş tatmini, sonuçların beklentileri ne kadar karşıladığı veya beklentilerin ötesine geçtiği ile belirlenmektedir. Başka bir deyişle kişinin işe karşı geliştirdiği tutumlar, yaptığı iş karşısında elde ettiği ödüllerden vs. etkilenecektir. Üçüncü olarak, iş tatmini bir çok ilişkili tutumu açıklamaktadır. Bu boyutları ortaya çıkartan ve uzantısı olan süreçler iş tatmininin öncülleri ve sonuçları olarak ifade edilebilir.

İş tatmininin; demografik, kişisel⁴⁹ ve çalışma ortamına bağlı olmak üzere üç temel öncülü söz konusudur.

Çalışanın demografik özellikleri ile iş tatmini arasında ilişki kuran birçok araştırma mevcuttur. Bazı araştırmalar, yaş ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğunu söylemektedir. Bu araştırmalara göre, çalışanın yaşı arttıkça iş tatmini de artmaktadır (Hunt ve Saul, 1975; Kalleberg ve Loscocco, 1983; Lee ve Wilbur 1985). Zeitz (1990), bireylerin erken yaşlarda işlerinden az tatmin duyduklarını, orta yaşlara doğru tatminlerinin artış gösterdiğini, 45 yaşından sonra ise işlerinden duydukları tatminin daha da arttığını belirtmektedir. Janson ve Martin (1982) araştırmalarında, bu ilişkinin iki muhtemel nedenden kaynaklanabileceğini öne sürmüşlerdir; ilk olarak yaş ile eğitimi doğrusal ilişkideki iki değişken olarak kabul etmişler ve yaş ile iş tatmini arasındaki ilişkinin eğitim artışından dolayı ortaya çıkıyor olabileceğini belirtmişlerdir. İkinci bir varsayımları da yaş ile birlikte kişinin daha yüksek bir kariyer seviyesinde olduğu ve yaş ile iş tatmini arasındaki ilişkinin bu nedenden kaynaklandığıdır. Ancak yaptıkları araştırma sonucunda bu iki varsayımın da yaş ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi açıklamada yetersiz olduğunu belirtmişlerdir. White ve Spector ise (1987) bu doğrusal ilişkinin yaşça büyük çalışanların işlerinde istediklerini daha fazla elde edebilmeleri ve aldıkları ücretin daha tatmin edici olması sonucu ortaya çıktığını söylemektedir. Wright ve Hamilton (1978), yaş ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi, yaşları ilerledikçe kişilerin daha gerçekçi beklentiler ve hedefler geliştirmeleri ile açıklamaktadırlar.

Hochwarter vd. (2001), Clark vd. (1996) ise, iş tatmini ve yaş arasındaki ilişkinin U şeklinde olduğunu yani, iş tatminin erken ve ileri yaşlarda en yüksek derecelerde olduğunu belirtmişlerdir. Bunun yanında diğer bazı araştırmalar (Murrell vd., 1996), iş tatmini ile yaş arasında negatif ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Buna

⁴⁹ İş tatmininin çalışanın kişilik özellikleri ile ilgili öncülüne çalışmada, “3.1. Kişilik-İş Tatmini İlişkisi” başlığı altında değinilmiştir.

göre, genç çalışanların iş tatmini, yaşı daha büyük olan çalışanlara göre daha yüksektir.

Bazı araştırmacılar iş tatmininin cinsiyet açısından farklılaşmadığını söylerken (Clark, 1997; Miller, 1980), bazıları kadınların erkeklerden daha yüksek iş tatminine sahip olduklarını belirtmektedir (Clark, 1997; Kim, 2005; Mason, 1995; Meng, 1990; Sousa-Poza, 2000). Araştırmacılar bunun nedeni olarak kadınların işten beklentilerinin daha düşük olmasını göstermektedirler.

Bazı araştırmalar eğitim arttıkça iş tatmininin de arttığını belirtirken (Glenn ve Weaver, 1982; Gürbüz, 2007); bazı araştırmalar, iş tatmini ile eğitim arasında ilişki olmadığını belirtmektedir (Wan ve Leightley, 2006); diğer bazı araştırmalar ise eğitim arttıkça iş tatmininin azaldığı yönünde sonuçlar elde etmişlerdir (Clark, Oswald, 1996; Gordon, Arvey, 1975; Martin, Shehan, 1989; Vollmer, Kinney, 1955). Bunun nedeni de eğitimi yüksek olan kişilerin işten beklentilerinin yüksek olmasıdır. Dolayısıyla beklentilerin karşılandığı bir iş ortamında tatmin, eğitim seviyesiyle birlikte artarken; beklentilerin karşılanmadığı ortamda çalışanların yetkinlik seviyesi atıllık gösterecek ve bunun sonucunda da işten duyulan tatmin azalacaktır.

Moore (1999), kişilerin meslekleriyle ilgili örgütlenmelere üyeliklerinin de, alanlarındaki gelişmeleri takip etmeleri ve aynı ilgi alanlarını paylaşan kişilerle irtibatta olmaları dolayısıyla iş tatminlerini arttırdığını belirtmiştir. Özer vd. ise (2007) iş tatmininin, çalışanların örgütle istenen bağı olan ve örgütün amaçlarının kendi amaçlarıyla bütünleşmesi ve uyumlaşmasını ifade eden örgütsel ve mesleki özdeşleşme dereceleri ile ilişkili olduğunu belirtmektedirler.

Araştırmalar, “çalışanların yaptıkları iş ve bu işin çıktıları üzerindeki kontrol, yetki ve sahiplenme dereceleri” olarak ifade edilen otonominin de iş tatminini arttıran bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır (Heery ve Noon, 2001). Buna göre otonom çalışanların, çalıştıkları işletmeye aidiyet ve sahiplenme duyguları gelişmekte, bunun sonucu olarak da iş tatminleri artmaktadır (Lattanzi, 1981). Otonomi ile ilgili bir kavram olan başarı hissi de iş tatminini arttıran bir faktördür. Stutter (1996), yaptığı işi başarı ile bitirdiği duygusunu hisseden kişilerin iş tatmininin yüksek olduğunu belirtmektedir.

Örgüt içindeki iş, ortam, ilişkiler ve diğer dinamikler ile ilgili süreçler de iş tatminini etkilemektedir. İşin kendisi, iş tatmini sağlayan en önemli öğelerden birisidir.

Araştırmalar, ilgi çekici ve zorlayıcı, sıkıcı olmayan ve statü sağlayan bir işin tatmin düzeyinin yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Aşırı zorlayan işler çalışanı yıldıracak; az zorlayıcı işler ise sıkılmasına neden olmaktadır. Optimum zorlayıcılık, iş tatminini beraberinde getirecektir (Ciabattari, 1986; Katzell, Thompson ve Guzzo, 1992).

Alınan ücret de iş tatmininde önemli bir yere sahiptir. Ücret, sadece ihtiyaçları karşılamaya yardım eden bir araç değil; aynı zamanda çalışanın yaptığı katkıların bir karşılığı olma durumundadır. Yapılan araştırmalar aldığı ücretten memnun olan çalışanların iş tatmininin yüksek olduğunu ortaya koymuştur (Erol, 1998). Bazı araştırmalar ise ücret ile iş tatmini arasında ilişki olmadığını belirtmiştir (Chu vd., 2003). Erdoğan ise (1996), alınan ücretin kişi için öneminin erkeklerde, mavi yakalılarda ve evlilerde daha yüksek olduğunu ifade etmektedir. Terfi olanakları da aynı şekilde, çalışanın işe karşı olan tutumunu olumlu etkileyen bir etmendir. Terfi, işletme içinde statü olarak yükselmenin yanında, ücret artışı gibi başka diğer faydaları da içinde barındırmaktadır. Gerek terfi, gerek ücret gibi ödül amaçlı sunulan olanakların çalışan tarafından adil olarak algılanması iş tatminini artırıcı bir unsurdur (Spector, 1997; Witt ve Nye, 1992). Bununla bağlantılı olarak Hagedore (1996), cinsiyet ayrımcılığından doğan ücret farklılıkları arttıkça, kadın çalışanların genel iş tatminlerinin azaldığını belirtmektedir.

Süpervizyon, iş tatminini etkileyen önemli faktörlerden birisidir. İş tatminini etkileyen iki süpervizyon boyutu olduğu söylenebilir. Bunlardan ilki çalışan odaklıdır. Çalışan odaklılık, süpervizörün çalışana gösterdiği yakın ilginin derecesi ile ölçülmektedir. Çalışanın işini nasıl yaptığı ile ilgilenme, gerektiğinde tavsiye verme ve yardım etme, onunla hem kişisel hem profesyonel bağlamda iletişim kurma gibi davranışlar çalışan odaklılığın göstergelerindedir. Diğer boyut ise, kendi işiyle ilgili kararlara çalışana katmadır. Bu iki boyutun gerçekleşmesi, yüksek iş tatminini beraberinde getirmektedir (Ting, 1997). Bununla birlikte kötü süpervizyon, çalışanın iş tatmininin azalmasındaki ve işten ayrılma kararı vermesindeki en önemli etkenlerden biridir (Tepper, 2000).

İş arkadaşları veya takım dinamiği de iş tatmini üzerinde etkiye sahiptir. Canayakın, işbirliğine yatkın iş arkadaşları veya takım üyeleri çalışanların iş tatminini

olumlu etkilemektedir. İş grubu, özellikle de birbirine bağlı bir iş grubu, çalışana, destek, rahatlık, tavsiye ve yardım kaynağı sağlamaktadır. İyi bir iş grubu veya etkili bir takım, işi daha eğlenceli hale getirmekle birlikte tek başına iş tatmini için yeterli kaynağı sağlayamamaktadır. Ancak kişinin iş arkadaşlarına karşı geliştirdiği memnuniyetsizlik iş tatminini olumsuz etkilemektedir.

Çalışanın işte çalışma süresi (tenure) iş tatmini ile doğrusal ilişki gösteren diğer bir demografik etkendir (Hunter ve Saul, 1975). Araştırmalar (Denton ve Kleiman, 2001), işte çalışma süresi ile iş tatmininin ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Buna göre, işte çalışma süresi arttıkça iş tatmini artmaktadır.

Tüm bu faktörlerin yanında, iş koşulları da iş tatmini üzerinde etkilidir. İş koşullarının iyi olması (temiz, ergonomik vs.), çalışanın işine karşı olumlu bir tutum geliştirmesini kolaylaştırmaktadır. Bunun tersi bir durum ise çalışanın işinden uzaklaştırılacaktır (Bayraktar, 1996). Dolayısıyla iş arkadaşları ile ilgili faktörde olduğu gibi, bu faktörün olumlu bir şekilde varlığı iş tatminini doğrudan bir şekilde etkilemeyecek; ancak yokluğu iş tatminini olumsuz etkileyecektir. Bununla bağlantılı olarak çalışma saatlerinin de iş tatmini üzerinde etkisi mevcuttur. Esnek iş saatleri iş tatmini üzerinde olumlu etkiye sahiptir (Scandura ve Lankau, 1997). Bu durumun, iş-aile ve iş-yaşam dengesinin kurulması üzerinde büyük etkisi mevcuttur.

Spector (1997) iş ile ilgili olarak kişinin yaşadığı stresin de iş tatmini üzerinde etkisi olduğunu söylemektedir. Buna göre iş tatminsizliği, iş stresinin en sık görülen psikolojik sonuçlarından birisidir. Yine bazı araştırmalar (Frone, 2000) çatışma yönetiminin, iş tatmini (ve örgütsel bağlılık) üzerinde etkili olduğunu; çatışmanın üstesinden etkin bir şekilde gelmenin, iş tatminini (ve örgütsel bağlılığı) arttırdığını ortaya koymaktadır. İş-aile çatışması da iş tatmini üzerinde etkiye sahiptir. Bireyin yaşadığı iş-aile çatışması iş tatminini azaltmakla birlikte, örgütten ayrılma eğilimini arttırmaktadır (Kaya, 2003).

Çalışanın işine karşı geliştirmiş olduğu olumlu tutum ile tanımlanan iş tatmini, çalışanın örgüt içindeki etkinliğini şekillendirmektedir. İş tatmininin örgüt içindeki etkisini inceleyen araştırmalar, bu etkiyi farklı boyutlar ile ilişkilendirmişlerdir. Bunlardan birisi, çalışanın iş tatmininin, verimliliği veya performansı arasındaki ilişkidir.

İş tatmininin performans üzerinde etkili olduğu görüşünün temeli, 1920'lerin sonu ve 1930'ların başında yapılmış olan Hawthorne çalışmalarıyla başlayan insan ilişkileri kuramına (human relations theory) dayanmaktadır (Petty vd., 1984). İnsan ilişkileri kuramı kişilerin verimliliğinin, ihtiyaçlarının karşılanmasıyla birlikte artacağını belirtmektedir. İnsan ilişkileri hareketini takip eden kişilerin bir çoğu, iş tatmininin iş performansına olumlu şekilde eşlik edeceğini varsaymışlardır. Organ (1977), tatmin-performans ilişkisini sosyal mübadele kuramı (social exchange) ile açıklamıştır. Ona göre çalışan performansı, işi tarafından ona sağlanan tatminin bir karşılığı olarak ortaya çıkmaktadır. Petty vd., iş tatmini ile performans arasında kuvvetli bir karşılıklı ilişki olduğunu belirtmektedir. Ancak bazı araştırmalar, performans-ış tatmini ilişkisinin zayıf olduğunu ortaya koymaktadır (Iffaldano ve Muchinsky, 1985; Saari ve Judge, 2004). Bazı araştırmalar ise, iş tatmininin bireysel yerine örgütsel bazlı olarak ele alındığında, örgüt performansını artırıcı etkide bulunduğunu ortaya koymuştur (Ostroff, 1992). Çekmecelioğlu (2006) ise, iş tatmininin verimlilik üzerinde olumlu etkiye sahip olan en kuvvetli iş tutumu olduğunu söylemektedir.

İş tatmininin işe devamsızlık üzerindeki etkisi üzerine de araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmalar, iş tatmini arttıkça, devamsızlığın azaldığı yönünde bulgular ortaya koymuşlardır (Scott ve Taylor, 1985). Kotter (1979) ise, iş tatmini düşük olan çalışanların devamsızlıklarının yüksek olduğunu söylemektedir. Çalışanları devamsızlık yapmaya iten tatminsizliğin işten kaynaklanan tatminsizlik olduğunu ortaya koymuşlardır. Bununla birlikte iş tatmini düşük olan kişiler, işlerini bırakmaya daha eğilimlidirler. İş tatmini düşük olan çalışanların daha fazla psikolojik ve sağlık sorunları yaşadıkları görülmektedir.

İş tatmininin etkisinin araştırıldığı diğer bir boyut da işten ayrılma oranıdır. Bu konuda yapılan araştırmalar iş tatmininin işten ayrılma oranını azaltma yönünde kısmi etkisi olduğunu ortaya koymuştur⁵⁰. Bunun yanında, iş tatmininin düşük olmasının, işten ayrılma oranını arttırdığı görülmüştür (Lee ve Mowday, 1987; Porter ve Steers, 1973; Tett ve Meyer, 1993). Judge (1993), kişinin genel hayat görüşünün, işten ayrılma oranı-ış tatmini ilişkisini etkileyen önemli bir faktör olduğunu söylemektedir. Buna göre, hayata daha olumlu bakan kişilerin iş tatmini diğerlerine oranla daha yüksek

⁵⁰ Mobley, Griffeth, Hand ve Meglino (1979), iş tatmini ile işten ayrılma oranı arasındaki negatif ilişkinin, iş tatmini ile devamsızlık arasındaki negatif ilişkiden daha kuvvetli olduğunu söylemektedir.

olmakla birlikte, bu durum işgücü devrine de yansımaktadır; iş tatmini yüksek olan çalışanların işten ayrılma oranı azalmaktadır.

Skhambaugh (1991) ve Köse vd. (2003) iş tatmininin, örgütsel vatandaşlık davranışını da olumlu etkilediğini söylemektedir. İş tatmini yüksek çalışanlar iş arkadaşlarına daha fazla yardım etme, kurumları hakkında daha iyi şeyler söyleme ve kurumda işler kötü gittiğinde şikayet etmeme gibi davranışlar sergileme eğilimindedirler.

2.2.2. Minnesota İş Tatmini Anketi (Minnesota Satisfaction Questionnaire)

İş tatminini ölçen bir çok ölçek söz konusudur. Bunlar içinde en sık kullanılanlardan biri Minnesota İş Tatmini Anketi'dir (Weiss vd., 1967).

Minnesota İş Tatmini Anketi, Minnesota İş Uyumu Kuramı (Lofquist ve Dawis, 1978) ve Herzberg'in Çift Faktör Kuramı (1965) ışığında geliştirilmiş olan bir ölçektir. Geliştirilme amacı, işgörenin iş ortamında, işiyle ilgili ihtiyaç ve değerlerinin ne ölçüde karşılandığını ortaya koymaktır.

Anket, çalışanlara işleriyle ilgili bazı durumlar hakkında beşli likert ölçeğinde "hiç tatmin edici bulmuyorum" ile "çok tatmin edici buluyorum" arasında puanlar vererek işlerini değerlendirmelerini istemektedir. Anketin iki formu mevcuttur; 100 maddelik uzun versiyonu ve 20 maddelik kısa versiyonu. Maddeler içsel, dışsal ve genel tatmin olmak üzere üç temel boyutta toplanmaktadır. İçsel tatmin, işin kendisine ve kişinin işi yaparken ne hissettiğine odaklanmaktadır. Dışsal tatmin ise, ücret gibi işle dolaylı bağlantılı olan yönleri içermektedir. Genel tatmin ise bunların dışında kalan, çalışma koşulları ve iş arkadaşları gibi genel faktörleri kapsamaktadır (Spector, 1997). Bu alt ölçekler Ek 4'te gösterilmiştir.

2.2.2.1. İçsel İş Tatmini (Intrinsic Job Satisfaction)

İçsel iş tatmini, işin kendisine ve kişinin işi yaparken ne hissettiğine odaklanmaktadır. Kişinin yeteneklerini iş yerinde sergileyebilme imkanı, hareketliliği, amaçlarına ulaşma duygusunu ne kadar yaşayabildiği, insanlar üzerinde otorite kurma (güç sergileme) imkanı, bağımsız çalışabilme imkanı, örgütün etik değerlerinin kendi

değerleriyle bağdaşması, sorumluluk ve yetki alabilmesi, işyerinin güvenli olması, yaratıcılığını kullanabilmesi, sosyal servis imkanları, işin sağladığı sosyal statü, işin içerdiği çeşitlilik gibi etkenler ile ilgili doyum, kişinin içsel iş tatminini ifade etmektedir (Mowday vd., 1979; Spector, 1997; Weiss vd., 1967).

2.2.2.2. Dışsal İş Tatmini (Extrinsic Job Satisfaction)

Dışsal iş tatmini, işle dolaylı olarak bağlantılı olan boyutları içermektedir. Dışsal İş Tatmini, yükselme olanakları, işletme politikaları ve uygulamaları, ücret, teknik ve ilişkisel süpervizyon, onaylanma gibi konularda çalışanın yeterlilik hissine sahip olup olmadığı ile ilgilidir (Mowday vd., 1979; Spector, 1997; Weiss vd., 1967).

2.2.2.3. Genel İş Tatmini

Genel iş tatmini, genel fiziksel iş koşulları ve kişinin birlikte çalıştığı iş arkadaşlarıyla uyumu ile açıklanmaktadır. Bunun yanında içsel ve dışsal iş tatmini puanları da, fiziksel koşullar ve iş arkadaşlarıyla uyum puanlarına katılmaktadır (Mowday vd., 1979; Spector, 1997; Weiss vd., 1967).

2.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Bağlılık, yıllarca araştırmacıların temel araştırma konularından biri olmuştur. Bağlılık çalışmalarının temelleri sosyoloji (Becker, 1960; Kanter, 1968) ve sosyal psikolojiye (Kiesler, 1971) dayanmaktadır.

Örgütsel bağlılığa yönelik farklı tanımlar söz konusudur. Nelson ve Quick (2006), bir kişinin bir örgütle güçlü bir özdeşleşme kurmasını örgütsel bağlılık olarak isimlendirmektedir. Mowday, Porter ve Steers (1982: 26) ise örgütsel bağlılığı; “bir üyeyi belirli bir kurumda tutan güçlü bir arzu; kurumu geliştirmek için yüksek düzeyde çaba gösterme isteği; kurumun değer ve hedeflerini kabullenme ve onlara koşulsuz inanma” şeklinde tanımlamaktadır. Meyer ve Herscovitch (2001: 299) ise bağlılığı, “belirli bir amaca ulaşmak için kişiyi belirli faaliyetlere yönelten güç” olarak tanımlamaktadır.

Meyer ve Allen (1997), örgütsel bağlılığın gelişmesine zemin hazırlayan koşullarla birlikte bağlılığın işgören açısından sonuçlarını da anlamının önemli olduğunu belirtmektedirler. Bağlılık ile ilgili yapılan araştırmalar bağlılığın, örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için çalışmaya isteklilik ve sadakata yönelik tutum ve davranışları içermesine yönelik olan genel stereotipik kanı çevresinde toplanmaktadır. Bu durumu ortaya çıkartan bir çok faktörün yanında Meyer ve Allen bunun, öğrenilmiş çaresizlik (özellikle kariyer platosu ile karşılaşıldığında) sonucu ortaya çıkma olasılığını da göz önünde bulundurmak gerektiğini belirtmektedirler (1997). Bunu belirterek Meyer ve Allen, bağlılığın alabileceği farklı şekilleri, gelişmesini sağlayan koşulları ve davranışsal göstergelerini anlamının önemini vurgulamaktadırlar.

Günümüzde rekabetin de artmasıyla işletmelerin varlıklarını sürdürme amacıyla esneklik, etkinlik ve rekabet üstünlüğü elde etmek için dikkatlerini çalışanlarından kendi fonksiyonel süreçlerine yönlendirmelerinin, bağlılıkla ilgili çalışmaların önemini azaltmadığı savunan Meyer ve Allen (1997) bunu üç nedenle açıklamaktadırlar. İlk olarak örgütler rekabete uyum sağlamak için daha yalın bir hale gelmekte, dolayısıyla işletme içinde çekirdek bir kadroyu elde tutmak zorunda kalmaktadırlar. Kademelerin azalması ve daha yatay bir yapılanmaya gidilmesi, çalışanların sorumluluklarını arttırmakla birlikte onları örgüt için daha önemli bir konuma getirmektedir. İkinci olarak, örgütler arası işbirliklerinde de benzer şekilde örgütsel bağlılık önemli bir faktördür. İşbirlikleri süresince en verimli sonucun alınmasında bağlılığın kaçınılmaz bir rolü söz konusudur. Üçüncü olarak, bağlılığın doğal bir tepki olarak ortaya çıktığı göz önüne alındığında, bağlılığın örgüte yönelik olarak söz konusu olmadığı bir koşulda çalışanlar bağlılıklarını başka alanlara (endüstri, kariyer, hobi, gönüllü gruplar vs.) yönlendirebileceklerdir. Örgütsel bağlılığı ortaya çıkartan bazı öncüller ve bu davranış sonucu ortaya çıkan örgütsel sonuçlar söz konusudur.

2.3.1. Örgütsel Bağlılığın Öncülleri ve Sonuçları

Çalışan bağlılığı, kişilerin işteki zamanlarını nasıl yapılandırdıkları ile ilgili olan bir kavramdır. Örgütsel bağlılık, işgörme davranışını farklı boyutlarda etkilemesi dolayısıyla bir çok araştırmaya konu olan ve olmaya devam eden bir süreçtir.

Bu konuda yapılan araştırmalar (Porter vd., 1974), bağlılığın işten ayrılma oranı üzerinde iş tatmininden daha etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Yine araştırmalar, (Angle ve Perry, 1981; Blau ve Boal, 1987; Hom, Katerberg, Hulin, 1979; Husclid ve Day, 1991; Porter vd., 1974; Wasti, 1993) buna paralel olarak bağlılığın anlamlı bir Şekilde işten ayrılma oranı ile negatif yönde ilişkili olduğunu söylemektedir. Her ne kadar bir çok araştırma bağlılık ile performansın olumlu yönde ilişkili olduğunu belirtse de (Angle ve Perry, 1983; Meyer vd., 1989; Meyer ve Allen, 1991; Mowday vd. 1974) bazı araştırmalar (Steers, 1977; Balfour ve Wechsler, 1991), bağlılık ve performans arasında kuvvetli bir ilişki bulamamıştır. Schein (1970) ve Steers (1975), bağlılığın örgütün etkililiğinde önemli bir unsur olduğunu söylemektedir. Bununla birlikte DeCottis ve Summers (1987), düşük ahlaki davranışların; Schappe (1998) ise düşük diğerkâmlık ve itaat davranışlarının, düşük örgütsel bağlılığa eşlik ettiğini belirtmektedirler.

Steers (1977) rgtsel bağlılığın çalışanın bireysel özelliklerinden (yaş, eğitim, işte çalışma süresi, yükselme-otonomi-baskın olma ihtiyacı, vb.), işin özelliklerinden (otonomi, çeşitlilik, geri bildirim, yetki, işte yakın ilişkiler kurabilme, vb.) ve işteki yaşantılarından (grup tutumları, örgüte güven, kişinin kendisini ortaya koyma imkanı, vb.) etkilendiğini söylemektedir. Mortaş (2005) da araştırmasında örgüte güvenin örgütsel bağlılığa olumlu etkisini vurgulamıştır. Bununla paralel olarak bazı araştırmalar bağlılığın yaş (Angle ve Perry, 1981; Mathieu ve Zajac, 1990; Steers, 1977); işte çalışma süresi (Luthans vd., 1985; Mathieu ve Zajac, 1990; Meyer ve Allen, 1997; Kushman, 1992); medeni durum (John ve Taylor, 1999) ile olumlu ilişkide olduğunu doğrulayan sonuçlar ortaya koymuştur. Bunların açıklaması olarak, yaşı ilerlemiş olan çalışanların iş bulma olanaklarının gençlerden daha sınırlı olduğu; dolayısıyla bu çalışanlar için işten ayrılmanın işe devam etmekten daha külfetli olacağı belirtilmektedir (Mowday vd., 1982; Parasuraman ve Nachman, 1987). İşte alışma süresi ile bağlılık arasındaki ilişkiyi ise Meyer ve Allen (1997); işte çalışma süresi arttıka çalışanın kurumuyla kurduğu duygusal bağın artmasıyla açıklamaktadır. Bunun yanında Meyer ve Allen, rgtsel bağlılığı düşük olan çalışanların işten ayrılıp, örgütsel bağlılığı yüksek olanların işe devam ettiklerini vurgulayarak, buradaki neden-sonuç ilişkisinin çift yönlülüğüne dikkati çekmektedirler. John ve Taylor (1999), evli çalışanların evli olmayanlara göre örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olmasını, sahip

oldukları sorumlulukların, daha sabit ve güvenli bir iş aramalarını gerektirmesi ve bu aradıklarını buldukları taktirde bağlılık davranışı geliştirmeleri ile açıklamaktadır.

Bazı araştırmalar ise örgütsel bağlılık ile çalışanın eğitim düzeyi (Glisson ve Durick, 1988) arasında olumsuz yönde ilişki saptamıştır. Bu ilişkiyi Steers (1977), çalışanın eğitim seviyesi yükseldikçe, örgütün mübadeleleri eşitlemek için yeterli ödülü çalışana sunmasının zorlaşması ile açıklamaktadır.

Buchanan (1974), bağlılığın iş yaşantılarının bir fonksiyonu olduğunu belirtmektedir. Bu konuda yapılan araştırmalar örgütsel bağlılığın, otonomluk (Dunham vd., 1994); geribildirim alma (Hutichison vd., 1996); işin zorlayıcılığı (Meyer vd., 1998) ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. İş güvencesi (Yousef, 1998), yükselme olanakları (Gaertner ve Nollen, 1989), eğitim ve yönlendirilme fırsatları (Scandura, 1997) da örgütsel bağlılıkla ilişkili olan iş özellikleridir. Algılanan adil muamele de (McFarlin ve Sweeny, 1992) bağlılığı arttıran bir unsurdur. Adalet kavramının bir uzantısı olarak ortaya çıkan ve çalışanların kurum içinde gerek üst yönetime gerekse diğer çalışanlara karşı geliştirdikleri güven derecesi de örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Buna göre, güveni yüksek olan çalışanların örgütsel bağlılığının da yüksek olması beklenmektedir (Brockner vd., 1997; Dirks ve Ferrin, 2002). Bununla birlikte Türker (2006), örgütlerin sosyal sorumluluk faaliyetlerinin örgütsel bağlılığını arttırdığını belirtmektedir.

Steers (1977), kişilerin örgütlere yeteneklerini kullanabilecekleri ve temel ihtiyaçlarının bir çoğunu karşılayabilecekleri bir iş ortamı bulmak umuduyla belirli ihtiyaç, arzu ve becerilere sahip olarak geldiklerini söylemektedir. Bağlılık, örgütlerin bu ihtiyaçları karşılayabildikleri ölçüde gerçekleşmektedir. Örgüt çalışana, anlamlı ve geliştirici işler sunmadığı taktirde bu bağlılık azalacaktır. Bir diğer önemli faktör olan süpervizörle ve liderle olan olumlu tutum ve davranışları içeren iyi ilişkiler, iş tatminini arttırıcı etki göstermektedir (DeCottis ve Summers, 1987; O'Brien, 1993; Stone ve Josiam, 2000). Özdevecioğlu (2003), algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediğini belirtirken; İbicioğlu (2000) ise, işgörenlerin amaçları, dünya görüşleri ve değer yargıları ile içinde bulunduğu örgütün amaçları, dünya görüşü ve değer yargısının benzer olmasını ifade eden paradigmatik uyumun örgütsel bağlılıkta rol oynadığını belirtmektedir. Bunların yanı sıra araştırmalar, işe bağlı olan çalışanların

örgütsel bağlılıklarının da yüksek olduğunu ortaya koymaktadır (Janis, 1989; Loui, 1995). Kaya ise (2003), iş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık üzerindeki olumsuz etkisini vurgulamıştır.

Örgütsel bağlılık birçok farklı açıdan ele alınan bir kavram olmuştur. Bazı araştırmacılar örgütsel bağlılığı tek boyutlu bir olgu olarak ele alırken (Blau, 1985; Brown, 1996; Mowday, Steers ve Porter, 1979; Steers, 1977; Weiner, 1982); bazıları ise çok boyutlu olarak ele almaktadırlar. Farklı kuramcılar tarafından ileri sürülen farklı örgütsel bağlılık boyutları ve tanımları Ek 5'de gösterilmiştir.

Bu çalışmada, Transaksiyonel Analiz kişilik boyutlarının farklı karakteristiklerine uygun bir bağlılık sınıflandırması olduğu düşünüldüğü; dolayısıyla araştırmanın hipotezleriyle uyumlu olduğu için Meyer ve Allen'in oluşturdukları örgütsel bağlılık modeli temel alınmıştır.

2.3.2. Meyer ve Allen'in Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli

Meyer ve Allen, örgütsel bağlılık kuram ve araştırmalarını yeniden gözden geçirerek duygusal ve devamlılık bağlılığı olmak üzere iki (1984); daha sonra ise buna normatif bağlılığı da ekleyerek (1986, 1991; Allen ve Meyer, 1990), üç bileşenli bir bağlılık modeli oluşturmuşlardır. Meyer ve Allen bu modeli oluştururken, daha önce Mowday vd. (1982) ve Staw (1977) tarafından geliştirilen tutumsal bağlılık ve davranışsal bağlılık kavramlarından oluşan sınıflandırma içinden, çalışanın örgütle olan ilişkisine yansıyan psikolojik durum şeklinde tanımlanan tutumsal bağlılık üzerinden gitmişlerdir. Mowday vd. (1982) tutumsal bağlılığı, kişinin kendi değer ve hedeflerinin örgütünkilerle paralel kabul ettiği bir durum olarak tanımlamaktadırlar. Davranışsal bağlılık ise, kişinin bir örgüte dahil olmasının sürekliliği ile ifade edilmektedir⁵¹.

Tutumsal yaklaşım çalışmaları bağlılığı ortaya çıkartan koşullara ve bağlılığın davranışsal sonuçlarına odaklanmaktadır (Buchanan, 1974; Steers, 1977). Davranışsal yaklaşım çalışmaları ise, davranışın tutumun değişimi üzerindeki etkisine olduğu kadar, bir kez sergilenen davranışın hangi koşullar altında tekrarlanma eğiliminde olduğuna da

⁵¹ Örgütsel bağlılığın tutum ve davranış olmak üzere iki farklı sınıflandırma üzerinden incelenmesinin nedeni, örgütsel davranışçıların ve sosyal psikologların konuya bakış açılarındaki farklılıktan kaynaklanmaktadır. Örgütsel davranışçılar örgütsel bağlılığın tutum yönünün üzerinde dururken; sosyal psikologlar davranışsal bağlılık üzerinde durmuşlardır (Mowday vd., 1982).

odaklanmaktadır (O'Reilly ve Caldwell, 1980; Pfeffer ve Lawler, 1980).

Meyer ve Allen (1991) bağlılık modellerinde, tutumsal ve davranışsal yaklaşımları ve bunların birbirlerini tamamlayıcı ilişkilerini bir araya getirmişlerdir. Mowday vd. (1982) mevki ve sorumlulukla birlikte gelen sorumluluk davranışının tutumsal bağlılığın ortaya çıkmasında aracı rolü oynadığını, dolayısıyla davranışsal bağlılık ile tutumsal bağlılık arasında geri bildirim zinciri mevcut olduğunu belirtmektedirler.

Üç bileşenli örgütsel bağlılık kavramlarında Meyer ve Allen, bağlılığın, kişinin örgüte tabiiyetinin sürekliliği yolunda bir arzu, bir ihtiyaç veya bir zorunluluğu yansıttığını söylemekte ve bu durumları “duygusal bağlılık”, “devamlılık bağlılığı” ve “normatif bağlılık” kavramlarıyla ifade etmektedirler⁵².

2.3.2.1. Duygusal Bağlılık (Affective Attachment)

Literatürde örgütsel bağlılıkla ilgili en sık rastlanılan yaklaşım, kişinin örgütün üyesi olmaktan mutluluk duyduğu, kendisini örgütle özdeşleştirdiği, katılımcı bir bağlılık yaklaşımıdır (Buchanan, 1974; Kanter, 1969; Mowday vd., 1979; Porter vd., 1974; Porter vd., 1976). Mowday vd. (1982), duygusal bağlılığın; kişisel özellikler, işin özellikleri, iş deneyimi ve yapısal özelliklere bağlı olarak oluştuğunu söylemektedirler.

Meyer ve Allen (1991:75) duygusal bağlılığın sosyal mübadele (social exchange) kuramlarından Adams'ın (1963) Eşitlik (equity) Kuramıyla da açıklanabileceğini belirtmişlerdir. Buna göre çalışanlar kendilerine olumlu iş deneyimleri yaşatan işletmelerde, bu deneyimleri yaşamaya devam edebilmek için kalmak ve eşitliği sağlamak için örgütün etkinliğine katkıda bulunmak istemektedirler. Ancak bu mübadele tutumun doğrudan ölçümü ile ilgili zorluklar söz konusudur. O'Reilly ve Chatman (1986) ise duygusal bağlılığı, Kelman'ın (1958) özdeşleşme ve içselleştirme kategorileri ile açıklamaktadır. Buna göre özdeşleşme (identification), doyum sağlayıcı ilişkiler geliştirebilmek için etkilenmeyi kabul etme; içselleştirme (internalization) ise, paylaşılan değerlerden etkilenmeyi kabul etme olarak

⁵² Meyer ve Allen (1990), duygusal, devamlılık ve normatif bağlılığın birbirinden farklı bağlılık bileşenleri olduğunu ifade etmektedirler. Yapılmış olan doğrulayıcı faktör analizleri de (Dunham, Grube ve Castenada, 1994; Hackett, Bycio ve Hausdorf, 1994; Meyer, Allen ve Gellatly, 1990) bu kanıyı desteklemektedir.

açıklanabilmektedir. İçselleştirme açısından bakıldığında çalışanlar, aynı değerleri paylaşan örgütlere karşı bağlılık hissetmektedirler. Özdeşleşme bakış açısından ise çalışanlar, örgüt içindeki ilişkilerinden elde ettikleri faydalardan dolayı örgüte karşı bağlılık hissetmektedirler. Meyer ve Allen (1991), mübadele, özdeşleşme ve içselleştirme mekanizmalarının bağlılığın gelişmesinde hangi ihtiyaç veya değerlerin baskın olduğunu açık bir şekilde ortaya koyamadıklarını belirtmektedirler. Zira bu motivlerin yanında birçok iş yaşantısı ve çalışanların bireysel özellikleri de örgütsel bağlılığı etkileyen unsurlardır.

Meyer ve Allen (1991) duygusal bağlılığı ortaya çıkartan öncül faktörleri; kişisel özellikler, örgüt yapısı ve iş yaşantısından kaynaklanan faktörler olarak üçe ayırmaktadır. Mowday vd. (1982) bu sıralamaya iş özelliklerini de eklemişlerdir. Kişisel özellikler içinde yaş, cinsiyet, işte çalışma süresi, eğitim gibi demografik özelliklerin örgütsel bağlılıkla birebir ilişki içinde olmadığını; bunlar yerine, başarı, bağlanma ve otonomluk, düzen, iş etiği gibi ihtiyaçların örgütsel bağlılık ile ilişkili olduğunu belirtmektedirler. Örgütsel yapı ile ilgili özelliklerin ise ancak çalışan-süpervizör ilişkileri, açıkça tanımlanmış roller, kişiyi önemli hissettirme gibi araçlar ile birlikte örgütsel bağlılık ile ilişkili olduğunu ortaya koymaktadırlar. Buna paralel olarak Meyer vd. (1998) duygusal bağlılığın çalışanların örgüt içindeki “rahat”ına katkı sağlayan iş deneyimleri (kişilerarası iyi ilişkiler; rolün açık olması), rekabet ve değerlilik (katılım, geri bildirim, rekabet) duyguları ile arttığını belirtmektedirler. Çalışanın iş yaşantısı da, çalışanı adil ödüllendirme, çalışana destek olma, rolünü tanımlama, otonomi sağlama, kendini geliştirme, kendini ifade etme, kararlara katılma, terfi imkanı sunma ve kişiyi önemli hissettirmesi ölçüsünde örgütsel bağlılık ile ilişkilendirilmektedir.

2.3.2.2. Devamlılık Bağlılığı (Continuance Commitment)

Bazı araştırmacılar, duyguların bağlılıkta küçük bir rol oynadığını savunmaktadırlar (Becker, 1960; Farrell ve Rusbult, 1981; Kanter, 1968; Rusbult ve Farrell, 1983). Bu araştırmacılar işe bağlılığın, işten ayrılmanın bedeli karşısında gelişen bir fayda-zarar muhakemesi sonucu geliştiğini söylemektedirler. Stebbins (1970) devamlılık bağlılığını, “değişim yapmanın getireceği büyük bedellerden dolayı, farklı bir sosyal kimlik seçmenin imkansızlığının farkında olmak” olarak tanımlamaktadır.

Becker (1960) ve Farrell ve Rusbult (1981; Rusbult ve Farrell, 1983), devamlılık bağlılığının kişilerin vakit ve enerjilerinin kurumlarına adanmışlık oranı ve alternatifleri az olarak algılamaları temeline dayandığını söylemektedirler.

Becker (1960), yan-bahis (side-bet) kuramında, vakit ve enerjinin kuruma adanmışlığını çalışanlar açısından bir kumar olarak nitelendirmektedir; kumarı kazanmak, kurumda sürekli bir istihdamı gerektirmektedir. Yine Becker'a göre, kurumda çalışma süresi arttıkça, bu kumarın algılanan ölçüsü daha da büyümektedir. Aynı şekilde istihdam alternatiflerinin azlığı da Farrell ve Rusbult'a göre (1981; Rusbult ve Farrell, 1983) örgüte bağlılığı arttırıcı bir unsurdur. Dolayısıyla çalışanların istihdam alternatifleri ne kadar azsa, örgüte bağlılıkları o kadar güçlenecektir.

Meyer ve Allen (1991), devamlılık bağlılığının en çok araştırılan öncüllerini, yan bahisler (side-bets) (Becker, 1960), yatırımlar ve alternatiflere ulaşabilirlik (Farrell ve Rusbult, 1981; Rusbult ve Farrell, 1983) olarak ele almışlardır. Devamlılık bağlılığının etki ve ortaya çıkma şekillerini Türkiye örneğinde gözlemleyen Wasti (2002), Türkiye gibi kolektivist bireylerden oluşan ülkelerde çalışanların devamlılık bağlılıklarının, diğer bağlılık türlerine göre daha verimli çıktılar sağladığını belirtmiştir.

2.3.2.3. Normatif Bağlılık (Normative Commitment)

Örgütsel bağlılığa yönelik diğer bir yaklaşım da normatif bağlılık yaklaşımıdır. Bağlılığı bu bağlamda açıklayan Wiener (1982) örgütsel bağlılığın, çalışanların örgütün amaç ve çıkarlarına hizmet etmenin doğru ve ahlaki yol olduğunu düşünmeleri ve bunun yarattığı içsel baskı sonucunda ortaya çıktığını söylemektedir. Wiener, örgütsel bağlılığın, kişinin hem birincil sosyalleşmesinden (aile ve kültürün sosyalleştirmesi), hem de örgüt içinde gerçekleşen sonraki sosyalleştirmeden (örgütün sosyalleştirmesi) etkilendiğini belirtmektedir. Dolayısıyla, çevresindeki insanlardan bir kurumda uzun süreli çalışma ve örgütsel bağlılığın öneminin vurgulanması yönünde sözlü ya da sözsüz mesaj alan bir kişinin kuruma normatif bağlılığı yüksek olacaktır. Bununla birlikte, örgütün çalışanlarından bağlılık beklediğine dair çeşitli şekillerde verdiği mesajlar da normatif bağlılığı yükseltici etki yapmaktadır.

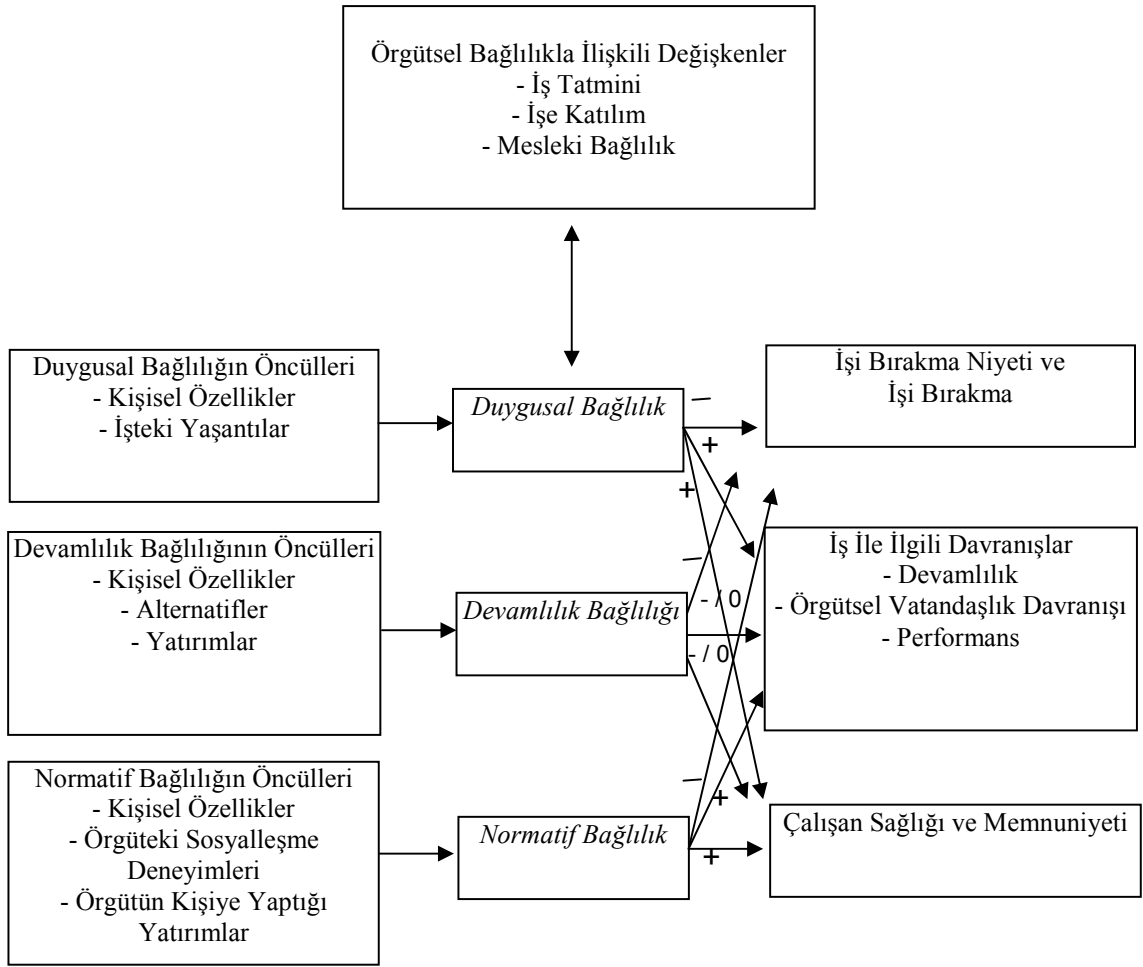
Meyer ve Allen (1991), Scholl (1981), Weiner (1982) normatif bağlılığın, kişi yapılması gereken davranışlarla ilgili içselleşmiş norm setlerine sahip olduğunda veya

faydalanan kişi konumunda olduğunda ve karşılık verme ihtiyaına sahip olduğunda ortaya çıktığını söylemektedirler.

Meyer ve Allen, normatif bağlılığın ortaya çıkmasında aile ve kültürün veya örgütün kişiye sağladığı sosyalleşme sürecinin, sosyal öğrenme (social learning) kuramı (Davis ve Luthans, 1980) ve bağlanma (attachment) kuramı (Ainsworth ve Bowlby, 1991) ile açıklanabileceğini belirtmektedirler. Yine Meyer, Allen ve Topolnytsky (1998) normatif bağlılığın bir çalışanın örgütle ilgili algıladığı psikolojik kontrat (Rousseau, 1989) sonucu hissettiği mecburiyet ile ilgili olduğunu söylemektedirler.

Meyer ve Allen (1991) bu kavramların ortak noktasının, cnn de bağlılığı, çalışanların örgütle olan ilişkisini tanımlayan ve rgt yeliğini devam ettirme ya da sonlandırma kararını kapsayan psikolojik bir durum olarak görmeleri olduğunu belirtmektedirler. Ancak bu c durum arasındaki temel fark; duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanların örgütte çalışmaya, bunu “istedikleri” için; devamlılık bağlılığı yüksek olan çalışanların “ihtiyaç duydukları” için; normatif bağlılığı yüksek olan çalışanların ise “zorunluluk” hissine sahip oldukları için devam etmeleridir. Dolayısıyla c boyut, ortaya ıkışları itibariyle farklı öncüllere ve davranışsal göstergelere sahiptir. Meyer ve Allen, alışanların bu c boyuttan herhangi birine tabi olmaktan ziyade hepsinden farklı miktarlarda sahip olduklarını belirtmekte, bu nedenle bu c bağlılık boyutunu bağlılık tipleri olarak değil; bağlılık bileşenleri olarak nitelendirmektedirler.

Şekil 8'e bakıldığında sol tarafın, duygusal, normatif ve devamlılık bağlılığını ortaya çıkartan etmenleri gösterdiği görülmektedir. Őeklin sağ tarafında ise bu bağlılıkların sonuçları olarak kabul edilen değişkenler bulunmaktadır. Şekilde görüldüğü gibi her c bağlılık biçimi de işten ayrılma oranı (turnover) ile negatif yönde ilişki göstermektedir. Bununla birlikte duygusal ve normatif bağlılık işe devamlılık, biçimsel rol performansı (in-role performance) ve örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla pozitif yönde ilişki göstermektedir. Devamlılık bağlılığının ise bu arzulanan iş davranışlarıyla ilişkisiz ya da negatif ilişkili olduğu belirtilmiştir.



Şekil 8 – Örgütsel Bağlılığın Üç Bileşenli Modeli
(Meyer vd., 2002:22)

Yapılan araştırmaların bir çoğu (Allen, Meyer, 1990; Hackett vd., 1994; Meyer vd., 1989; Meyer, Allen, 1991), devamlılık bağlılığı ile iş performansı arasında negatif ilişki bulmuştur. Bunun yanında bazı araştırmalar ise (Meyer vd., 1993) bu iki değişken arasında hiçbir ilişki bulamamış; diğer bazı araştırmalar ise (Suliman, Iles, 2000), devamlılık bağlılığı ile iş performansı arasında olumlu ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Diğer bazı araştırmalar ise, normatif bağlılık ile performans arasında olumlu ilişki olduğunu göstermektedir (Allen, Meyer, 1990; Meyer, Allen, 1991).

Yapılan araştırmalar (Meyer vd, 2001; Hackett vd, 1994), her üç bağlılık boyutunun da (duygusal bağlılık başta olmak üzere) kurumdan ayrılma niyetiyle

olumsuz bir ilişki içinde olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak Çekmecelioğlu (2006), devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık ile kurumdan ayrılma niyeti arasında herhangi bir ilişkiye rastlamadığını belirtmektedir. Çekmecelioğlu, duygusal bağlılık ile normatif bağlılığın, duygusal bağlılık daha kuvvetli olmak üzere verimlilik üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu söylemektedir.

Meyer ve Allen (1997), duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın, iş performansı ve gönüllü vatandaşlık davranışları ile olumlu yönde bir ilişki gösterdiğini; devamlılık bağlılığının ise bu davranışları etkilemediğini, veya olumsuz yönde etkilediğini ortaya koymaktadır.

III. BÖLÜM : HİPOTEZLERİN OLUŞTURULMASI

Bu bölümde kişilik, iş tatmini ve örgütsel bağlılık olmak üzere üç değişkenden oluşan araştırma sorularına yanıt olarak geliştirilen hipotezlerin dayandırıldığı araştırmalar ele alınacaktır.

3.1. KİŞİLİK-ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ

Meyer ve Herscovitch (2001) bağlılığın, zihin kalıbı (mind-set) olarak deneyimlenen bir bağlayıcı güç olduğunu söylemektedir. Zihin kalıbı, bir kişiyi belirli faaliyetlere yönelten psikolojik durum veya zihin çerçevesi olarak tanımlanmaktadır. Meyer ve Herscovitch, bağlılığın çok boyutluluğunu açıklarken bunun altında yatan unsurun bu zihin kalıpları olduğunu söylemektedir. Buna göre; duygusal, devamlılık ve normatif bağlılıklar, farklı zihin kalıpları sonucu oluşmaktadır. Erdoğan (2006) ve Zorluer (2002) de, yapmış oldukları araştırmada kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık arasında ilişki olduğunu saptamışlardır.

Beş faktör kişilik araştırmaları, sorumluluk kişilik boyutunun normatif bağlılığı ortaya çıkartan davranışları yansıttığını ortaya koymaktadır (Meyer ve Allen, 1991). Buna göre, sorumluluk boyutu yüksek olan kişiler, içinde buldukları örgütte kalma yönünde kendilerini zorunlu hissetmektedir. Bazı araştırmalar (Zedeck ve Mosier, 1990) dışadönüklük kişilik boyutunun işte kalma eğilimini arttırdığına işaret ederken; diğer bazı araştırmalar ise (March ve Simon, 1958), dışadönük kişilerin, kurdukları iletişim ağları nedeniyle diğer iş imkanları konusundaki farkındalığının arttığını, bunun sonucunda da işten ayrılma oranının yükselmekte olduğunu göstermektedir.

Bu davranış boyutunun tersi olan davranış ise plandışı yaşama arayışında olan ve sürekli bir şekilde iş değiştiren ve Ghiselli'nin (1974) "aylaklık sendromu"⁵³ olarak tanımladığı kalıplardır.

Beş faktör kişilik modeli bileşenleriyle Meyer ve Allen'ın örgütsel bağlılık bileşenleri arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar (Erdheim vd., 2006); dışadönüklük ile duygusal-devamlılık-normatif bağlılık; nevroz, deneyime açıklık ve sorumluluk ile devamlılık bağlılığı; geçimlilik ile normatif bağlılık arasında ilişki bulmuşlardır.

⁵³ Aylaklık (hobo) sendromu, 2.1.3.2. no'lu başlık altında açıklanmıştır

Tüm bu araştırmalar kişilik boyutları ile örgütsel bağlılık arasındaki yordayıcılık ilişkisini vurgular niteliktedir. Yapılan araştırmaların işaret ettiği ilişkiler Ek 6'da gösterilmiştir. Bu bulgulardan hareketle, kişilik özelliklerinin örgüte olan bağlılığı etkilediğini varsayan araştırmanın birinci hipotezi oluşturulmuştur:

H₁: Kişilik örgütsel bağlılığı yordamaktadır.

3.2. KIşILIK-Iş TATMINI İLIşKISI

İş ile ilgili tutumları etkileyen süreçler üzerinde bir çok araştırma yapılmıştır. Staw ve Ross (1985: 471) makalelerinde, iş ile ilgili tutumların, kişiler arasındaki farklı özelliklerden kaynaklanabileceğini belirtmişlerdir. İş tutumlarının kişileri, hayatlarındaki olumlu ya da olumsuz olayları görmeye odaklayan biyolojik temelli bir özelliği yansıtabileceğini söylemektedirler. Staw ve Ross, kişiler arasındaki mizaç farklılıklarının kişilerin iş yaşamını da içeren farklı sosyal durumlarda bilgiyi alma, hatırlama ve yorumlama biçimlerini etkileyebileceğini belirtmektedirler. Arvey vd. (1989) ise, genel iş tatmininin %30'luk kısmının genetik nedenlerden kaynaklandığını belirtmişlerdir. Schneider ve Dachler (1978) ise yaptıkları boylamsal araştırmada, kişiler üzerinde belirli zamanlarda yaptıkları iş tatmini ölçümlerinin değişmediğini ortaya koymuşlardır. Bu bulguyu araştırmacılar, iş tatmininde kişiliğin de işin yanında etkili bir faktör olduğu şeklinde yorumlamışlardır. Bununla paralel olarak Staw vd.nin (1986) yaptığı araştırma ise, kişilerin mizaç özelliklerinin iş tatminiyle ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Staw vd., 50 yıl süren bir boylamsal araştırma yapmışlar ve araştırmanın başında kişilik özelliklerini belirledikleri kişilerin ileriki yaşlardaki iş tatminlerini incelemişlerdir. Araştırmada duygusal mizaca sahip olan kişilerin iş tatminlerinin anlamlı olarak daha yüksek olduğunu bulgulamışlardır. Seçmen (2001) ve Uyan (2002) da, yapmış oldukları çalışmalarda iş tatmininin kişilik özelliklerinden etkilendiğini ortaya koymuşlardır.

Yapılan araştırmalar, “iş tatmininin sadece çalışanların tüm ihtiyaçlarının karşılanmasıyla değil, çalışanların kendisi için neleri önemli gördüğü ve onları ne kadar çok istedikleriyle ilgili” olduğunu göstermektedir (İmamoğlu vd.,2004:168). Bu durum çalışanın istek ve beklentilerini şekillendiren kişilik faktörünün iş tatmini üzerindeki etkisine işaret etmektedir. Ülkemizde yapılan araştırmalarda bazı kişilik faktörlerinin iş

tatmini üzerindeki etkisini doğrular niteliktedir (Ormancıoğlu, 1995; Zorluer, 2002).

Beş faktör kişilik kuramından yararlanılarak yapılan çalışmalar ise kişilik boyutları ile iş tatmini arasında ilişki göstermiştir (McCrae ve Costa, 1987). Yapılan araştırmalarda, Nevrotikliğin iş tatminiyle olumsuz; Dışadönüklüğün ise olumlu yöndeki ilişkisi vurgulanmaktadır (Watson ve Clark, 1992; 2000). Organ ve Lingl (1995) ise, sorumluluk boyutunun iş tatmini ile olumlu yönde ilişkili olduğunu belirtmektedir. Judge vd. (2002) ve Firnham vd. (2002) de, yaptıkları meta-analizde, sorumluluk boyutu ile iş tatmini arasında olumlu yönde ilişki saptamışlardır⁵⁴. Zodeck ve Mosier (1990) yaptıkları araştırmada, örgüt içinde sosyallik gösteren dışadönük kişilik tiplerinin, iş tatminleri düzeyinden bağımsız olarak örgütlerinde kalma eğilimi gösterdiklerini belirtmektedirler. Bununla birlikte Day ve Bedeian (1995), Demirci (2003), Nikolaou ve Robertson (2001), dışadönüklük boyutunun iş tatminini arttırdığını ortaya koymuşlardır. Bunun yanında Judge vd. (2002) ve Thoresen vd. (2003) de dışadönüklük ile iş tatmini arasında ilişki bulmuşlardır. Nevrotiklik boyutu ile ilgili yapılan araştırmalar ise (Demirci, 2003; Demirkan, 2006; Judge vd., 2002; Troysen vd., 2003), bu boyutun iş tatminiyle ters korelasyon gösterdiğini ortaya koymaktadır. Judge ve Bono (2001) ile Tokar ve Subich (1997), nevrotikliğin ters boyutu olan duygusal denge boyutunun iş tatminiyle ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Demirci (2003), Judge vd. (2002) ile Organ ve Lingl (1995) geçimlilik ile iş tatmini arasında ilişki olduğunu belirtmektedirler. Yine Judge vd. (2002), deneyimlere açıklık kişilik boyutu ile iş tatmini arasında ilişki olmadığını ileri sürerken Demirci (2003) ve Demirkan (2006) bu iki değişken arasında olumlu yönde ilişki saptamışlardır.

Bu araştırmalar, kişiliğin iş tatmini üzerindeki yordayıcılık etkisini vurgular niteliktedir. İlişkiler Ek 7'de şekilsel olarak gösterilmiştir. Bu bulgulardan hareketle, kişilik özelliklerinin, bireyin işinden duyduğu tatmin derecesini etkilediğini varsayan araştırmanın ikinci hipotezi oluşturulmuştur:

H₂: Kişilik iş tatminini yordamaktadır.

⁵⁴ Bu çalışmaya göre, sorumluluk boyutu yüksek olan çalışanlar daha çalışkan, daha ısrarcı, daha çaba sarfeden ve daha güvenilirlerdir.

3.3. İŞ TATMİNİ-ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ

İş tatmini ve örgütsel bağlılıkla ilgili çalışanların tutumu, örgütsel davranış alanında ve insan kaynakları uygulamalarının temel inceleme konularındandır. İş tatmini bir kişinin işinin belirli yönlerine karşı geliştirdiği duygusal tepki olarak tanımlanırken (Locke, 1976); örgütsel bağlılık, kişinin örgüte genel olarak verdiği duygusal tepki olarak nitelendirilmektedir (Dougherty vd., 1985; Mowday vd., 1982; Williams ve Hazer, 1986).

Meyer vd. (2001), örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında doğrusal bir ilişki olduğunu söylemektedir. Bununla birlikte iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında ilişki olmadığını belirten araştırmalar da az da olsa mevcuttur (Curry vd., 1986; Dougherty vd., 1985). Bazı araştırmacılar ise (Alwin ve Hauser, 1975; Stumpf ve Hartman, 1984), iş tatmini ve bağlılık arasındaki pozitif korelasyonun, ortak nedensel etkilere (kişinin performans algısı, vb.) bağlı olduğunu belirtmektedir.

İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin yönüne ilişkin olarak ise, bazı araştırmacılar bağlılığın iş tatminini ortaya çıkarttığını (Bateman ve Strasser, 1984; Vandenberg ve Lance, 1992) belirtmektedir. Bateman ve Strasser (1984) bağlılığın, bireylerin mevcut durumlarını bağlılık düzeyleriyle uygun olan tutumlar (tatmin) geliştirerek yorumladıkları bir mantığa bürüne sürecini ortaya çıkarttığını söylemektedir. Ancak daha yaygın bir kanı, iş tatmininin örgütsel bağlılığa öncü olduğu yönündedir (Alnajjar, 1999; Bluedorn, 1982; Chen, 2004; Farrell ve Rusbult, 1981; Price ve Mueller, 1981; Rusbult ve Farrell, 1983; Steers, 1977; Williams ve Hazer, 1986). Bu yöndeki araştırmaların savı, iş tatmininin örgütsel bağlılıktan daha mikro belirleyiciler içermesi; örgütsel bağlılığın ise bireyin örgüte yönelik daha makro bir yönelimini ifade ediyor olmasıdır. Bununla paralel olarak Mowday vd. (1982), iş tatmininin mikro olması ve çalışanın iş ile ilgili daha hızlı tepkilerini içermesinden dolayı çalışanın işe başlamasıyla birlikte ortaya çıktığını; örgütsel bağlılığın ise makro olmasından ve daha karmaşık süreçleri içermesinden dolayı yavaş bir şekilde geliştiğini belirtmektedir.

Diğer bazı araştırmacılar ise (Farkas ve Tetrick, 1989; Lance, 1991; Williams ve Hazer, 1986) iş tatmini ve örgütsel bağlılığın öncüllük açısından herhangi bir farklılıklarının bulunmadığını, bunların karşılıklı olarak birbirlerini etkilediklerini ifade

etmektedir. Bateman ve Strasser (1984) iş tatmini ve örgütsel bağlılığın aynı belirleyici faktörlere sahip olduklarını belirtmekte ve bunları; algılanan lider desteği ve kolaylaştırıcılığı, çalışanlar arası dayanışma ve rol stresi olarak sıralamaktadır. Alwin ve Hauser (1975) ile Stumpf ve Hartman (1984), iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında Dougherty vd. (1985) in reddettiği nedensel bağı, bu ve bunun gibi ortak öncüllere bağlamaktadırlar.

İş tatmini ile ilgili bazı alt boyutlar göz önünde bulundurulduğunda araştırmalar, çalışanlarına terfi olanakları sunan ve bunu şirket politikası haline getiren örgütlerdeki işgörenlerin bağlılıklarının yüksek olduğunu ortaya koymaktadır (Gaerter ve Nollen, 1989). Terfi ile ilgili sistem ve uygulamalar çalışanlarda, kurumun kendilerine destek ve değer verdiği şeklindeki algıyı kuvvetlendirmektedir. Bunu sağlayan diğer bir iş tatmini boyutu ücrettir. Buna göre, alınan ücret birçok farklı açıdan örgütsel bağlılığı artırıcı etkide bulunmaktadır (McElroy, 2001). Öncelikle yüksek ücret veren bir kuruma girmek, daha ilk etapta kişide motivasyon sağlayan bir unsurdur. İkinci olarak yüksek ücret işgören tarafından kurumunun kendisine verdiği yüksek değer ve önemin bir göstergesi olarak algılanmaktadır. Üçüncü olarak ise, performansa bağlı olarak yapılan ücretlendirme çalışanın kurum yararına çalışma konusunda gönüllüğünü artırıcı bir etken olarak görülmektedir. Tüm bu nedenlerden dolayı kurumun kendi yüksek performansının da bir göstergesi olan yüksek ücretlendirmenin, örgütsel bağlılığı artırıcı bir faktör olduğu söylenebilir.

Araştırmalar, işgörenin iş arkadaşlarıyla olumlu yöndeki ilişkilerinin de bağlılığı arttırdığını ortaya koymaktadır (Steers, 1977). Kişinin üstü konumundaki kişiden duyduğu tatmin de bağlılığı arttırmaktadır (Ebmeier, 2003). Çalışanın mevcut iş koşullarında bir kötüleşme olmaksızın istihdamının devamının sağlanması olarak tanımlanan (Meltz (1989) iş güvenliği, işgörenin örgütsel bağlılığının artmasını sağlamaktadır (Yousef, 1998). Bunların yanında fiziksel olarak olumlu iş ortamı ve koşulları bağlılığı arttırmaktadır (Painter ve Akroyd, 1998; Richards vd., 1994). Çalışana sağlanan eğitim imkanları da örgütsel bağlılığı arttıran önemli unsurlardan bir tanesidir (Birdi vd., 1997; Tannenbaum vd., 1991). Tüm bu iş tatmini boyutları, çalışanda, kendisine içinde bulunduğu kurum tarafından değer verildiğini hissettirmesinde oynadığı rol itibarıyla bağlılık gelişmesini sağlayan faktörlerdir.

Örgütsel bağlılıkla ilgili alt boyutlar göz önünde bulundurulduğunda, Meyer vd. (2002), her ne kadar duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık alt ölçeklerinin tümü iş tatmini ile ilişkili bulunsa da, duygusal bağlılık ile iş tatmini arasındaki ilişkinin daha kuvvetli olduğunu vurgulamaktadırlar. Mathieu ve Zajac (1990) ve Gültekin (2004) iş tatmini ile duygusal ve devamlılık bağlılıkları arasında ilişki bulmuşlardır. Hackett vd. (1994) ise iş tatmininin, duygusal ve normatif bağlılıkları olumlu yönde etkilediğini; devamlılık bağlılığını ise olumsuz yönde etkilediğini belirtmektedirler. Konovsky ve Cropanzano (1991) ve Whitney (1988) de, iş tatmininin devamlılık bağlılığını olumsuz yönde etkilediğini bulmuşlardır.

Bu araştırmalar, iş tatmininin örgütsel bağlılık üzerinde yordayıcılık etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Bu ilişkiler Ek 8'de gösterilmiştir. Bu bulgulardan hareketle, bireyin işinden aldığı tatmin derecesinin, içinde bulunduğu örgüte duyduğu bağlılığı etkileyeceğini varsayan, araştırmanın üçüncü hipotezi oluşturulmuştur:

H₃ : İş tatmini örgütsel bağlılığı yordamaktadır.

İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki güçlü ilişki göz önüne alındığında, kişilik boyutlarının, örgütsel bağlılığı doğrudan etkilemekle birlikte, iş tatminini aracılığıyla örgütsel bağlılığı etkileyecekleri düşünülmektedir. Bu düşünce ışığında araştırmanın dördüncü hipotezi oluşturulmuştur:

H₄: Kişilik-örgütsel bağlılık ilişkisinde iş tatmininin aracılık (mediasyon) etkisi vardır.

IV. BÖLÜM : ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Araştırmanın sürecinde yol gösterici olarak Kothari'nin (2005) belirtmiş olduğu; araştırma probleminin oluşturulması, mevcut yazının araştırılması, hipotezlerin geliştirilmesi, araştırmanın tasarlanması, araştırma örnekleminin belirlenmesi, verilerin toplanması, veri toplama sürecinin yönetilmesi, toplanan verilerin analiz edilmesi, hipotezlerin test edilmesi, araştırma sonuçlarının belirtilmesi ve yorumlanması, son olarak da tüm bu sonuçların tartışılması aşamaları izlenmiştir.

Araştırmada nicel veriler kullanılmış olup, deneysel olmayan bir süreç izlenmiştir. Araştırma sorularına yanıt aramak için sağlanacak verileri elde etmede toplam dört ölçek kullanılmıştır. Birinci araştırma sorusunu yanıtlamak için kişilik ve örgütsel bağlılık ölçeklerinden; ikinci araştırma sorusunu yanıtlamak için kişilik ve iş tatmini ölçeklerinden; üçüncü araştırma sorusunu yanıtlamak için iş tatmini ve örgütsel bağlılık ölçeklerinden; dördüncü araştırma sorusunu yanıtlamak için kişilik, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ölçeklerinden yararlanılmıştır.

4.1. ÖRNEKLEMİN SEÇİMİ

Araştırmanın evrenini özel sektördeki büyük firmaların beyaz yakalı çalışanları ve yöneticiler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise bu firmalardan kolayda örnekleme yoluyla veri sağlanan toplam 304 katılımcıdan oluşmaktadır. Araştırmada faktörler arasındaki değişkenlerin incelenmesinde çoklu regresyon ve hiyerarşik çoklu regresyon analizinden yararlanılmıştır. Her iki durumda da gerekli olan örneklem sayısını hesaplamak için ayrı analizler yapılmıştır (Soper, 2007, <<http://www.danielsoper.com/statcalc/>>, erişim tarihi: 10.10.2007).

Çoklu regresyon analizi için gereken örneklem sayısının hesaplamasında aşağıdaki formüllerden yararlanılmıştır:

F dağılımı olasılık yoğunluğu fonksiyonu:

$$\frac{1}{B(d_1/2, d_2/2)} \left(\frac{d_1 x}{d_1 x + d_2} \right)^{d_1/2} \left(1 - \frac{d_1 x}{d_1 x + d_2} \right)^{d_2/2} x^{-1}$$

d_1 ve d_2 pay ve payda serbestlik dereceleridir, B Beta fonksiyonudur.

F dağılımı (lambda) için merkezi olmayan parametre:

$$f^2 n$$

f^2 = etki büyüklüğü; n=örneklem büyüklüğü

Merkezi olmayan F dağılımı olasılık yoğunluğu fonksiyonu:

$$\sum_{k=0}^{\infty} \frac{e^{-\lambda/2} (\lambda/2)^k}{B\left(\frac{\nu_2}{2}, \frac{\nu_1}{2} + k\right) k!} \left(\frac{\nu_1}{\nu_2}\right)^{\frac{\nu_1}{2} + k} \left(\frac{\nu_2}{\nu_2 + \nu_1 f}\right)^{\frac{\nu_1 + \nu_2}{2} + k} f^{\nu_1/2 - 1 + k}$$

ν_1 ve ν_2 = pay ve payda serbestlik dereceleri; λ merkezi olmama parametresi; f = Fisher F değeri; B= Beta fonksiyonu.

Normal eğri kümülatif dağılım fonksiyonu:

$$\frac{1}{2} \left(1 + \operatorname{erf} \frac{x - \mu}{\sigma \sqrt{2}} \right)$$

μ = ortanca; σ = standart sapma; erf= Hata fonksiyonu.

Tüm bu hesaplamalar için alfa değeri .05; bağımsız değişkenlerin toplam sayısı dokuz (6 ego durumu alt boyutu ve 3 iş tatmini alt boyutu); beklenen etki büyüklüğü (f^2) .15; beklenen istatistiksel güç düzeyi ise .8 olarak kabul edilmiştir. Bu hesaplama sonucunda çoklu regresyon yapabilmek için a priori olarak en az 113 örneklem verisine sahip olunması gerektiği sonucu elde edilmiştir.

Hiyerarşik regresyon analizinde gereken örneklem sayısı için, A bağımlı değişkeninin yordanmasında modelde yer alan B bağımsız değişkenlerinin anlamlılığını test etmeye yeterli olan büyüklük a priori olarak tespit edilmiştir.

$$\hat{Y} = B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3 + B_4 X_4 + B_5 X_5 + B_6 X_6 + B_0$$

A seti

B seti

İstenilen değerler:

Alfa değeri: $\leq .05$

A setini oluşturan bağımsız değişkenlerin sayısı : 1 (yetişkin ego durumu)

B setini oluşturan bağımsız değişkenlerin sayısı : 1 (ort. İçsel ve dışsal iş tatmini)

İstenilen istatistiksel güç düzeyi : .8

B için beklenen etki büyüklüğü (f^2) : .35

Bu hesaplama sonucunda gerekli olan en küçük örneklem sayısı 26 bulunmuştur.

Tüm bu a priori hesaplamalar, araştırma için en az 26 örneklem sayısına ulaşılması gerektiğini ortaya koymaktadır. Ancak örneklemdeki birim sayısının artması, evreni temsil oranını da arttıracığından dolayı mümkün olan en yüksek veriye ulaşılmaya çalışılmıştır. Dolayısıyla 304 verinin, araştırma için elverişli olduğu öngörülebilir.

4.2. ARAŞTIRMADA KULLANILAN VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Çalışmada survey yöntemi kullanılmıştır. Survey, amacı çalışma evreninin örnekleme yoluyla nicel veya sayısal tanımlamalarını yapmak için istatistik üretmek olan bir veri toplama ve ölçme sürecidir. Bu amacı gerçekleştirmek için en sık kullanılan yol kişilere sorular yönelmek ve analiz edilecek verileri elde edilen yanıtlardan oluşturmaktır (Fowler, 2001). Bu yöntemin seçilmesinin nedeni verilerin kolaylıkla, sistematik olarak ve güvenli bir şekilde toplanma avantajına sahip olmasıdır. Araştırma verilerini toplamak üzere demografik, ego durumları, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ölçeklerinden yararlanılmıştır. Ölçekler gerek basılı olarak, gerekse internet ortamından⁵⁵ örnekleme ulaştırılmaya çalışılmıştır.

4.2.1. Demografik Ölçek

Demografik sorular, kişilerin yaşları, cinsiyetleri, medeni durumları, çocuk durumları, işte çalışma süreleri, eğitimleri, işteki pozisyonlarını kapsayan soruları içermektedir.

⁵⁵ Stanton (1998), internet yoluyla yapılan anket çalışmalarının daha düşük maliyetli, daha hızlı ve daha az eksik veriye sahip olduğunu belirtmektedir.

4.2.2. Ego Durumları Ölçeği

Ego durumlarının ölçümünde günümüze kadar farklı ölçekler geliştirilmiştir. Bu ölçekleri geliştiren araştırmacılardan bazıları; Allen (1981), Doelker ve Griffiths (1984), Gough ve Heilburn (1983), Heyer (1979), Kenney ve Lyons (1979), L'Abate (1978), Price (1975), McCarley (1975), Swede (1978), Thorne ve Faro (1980), Williams ve Williams (1980), Fallowski vd. (1980)'dir. Bunların yanında Bacanlı'nın (1996) "Ben Durumları Ölçeği" ve Çam ve Akkoyunlu'nun (2001) sıfat tarama testinin Türkçe'ye uyarlanması çalışmaları mevcuttur. Arı (1989) doktora tezinde, Williams ve Williams'ın (1980) geliştirmiş oldukları ölçekte takip ettikleri prosedürü izleyerek sıfat tarama listesi formatıyla "Ben Durumları Ölçeği-BDÖ"ni oluşturmuştur. Ancak araştırmada, örgütsel davranış bağlamında bir kişilik saptaması yapılması açısından örneklemin profiline daha uygun olacağı öngörülerek ego durumlarını ölçmek üzere Doç.Dr. Azmi Varan tarafından geliştirilen 120 maddelik ego durumları ölçeğinin 30 maddelik kısaltılmış formu kullanılmıştır (bkz. Ek 9). Ölçeğin kısa formu kolayda örnekleme yoluyla seçilen 150 kişi üzerinde uygulanmıştır. Oluşturulan anket sorularının içerik geçerliği 3 farklı psikolog tarafından doğrulanmış, yapı geçerliğini ölçmek amacıyla SPSS for Windows sürüm 10.0 ile varimax rotasyonu ile açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Ölçeğin faktör analizi sonuçları aşağıdaki gibidir:

| | | BOYUTLAR | | | | | |
|---|--|----------|------|------|---|---|------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Eleştirel Ebeveyn | MADDELER | | | | | | |
| | Yapması gerekenleri yapmayan insanlar beni çok öfkelenendir. | | | ,794 | | | |
| | Her şeyin benim istediğim gibi yapılmasını isterim. | | | ,557 | | | |
| | İnsanlara güvenmediğim için onları sık sık kontrol ederim. | | | ,679 | | | ,455 |
| | İşini düzgün yapmayan insanlara kızarım. | ,306 | | ,741 | | | |
| Söylediğim bir şeyin yapılmaması beni öfkelenendir. | | | ,691 | | | | |

| | | | | | | | |
|-----------------------------|---|------|------|------|------|------|------|
| Destekleyici Ebeveyn | İnsanlara karşı anlayışlı ve iyi kalpliyimdir. | | | | ,710 | | |
| | İnsanların üzülmesine hiç dayanamam. | | | | ,693 | | |
| | Yardıma muhtaç birini gördüğümde, ona yardım etmeden duramam. | | | | ,665 | | |
| | İnsanlara hep yardımcı olurum. | ,339 | | | ,737 | | |
| | İnsanların sorunlarını dinler, onlara ne yapmaları gerektiğini söylerim. | | | ,301 | ,601 | | |
| Yetişkin | Hayatın getirdiği zorluklarla çok iyi başa çıkabilen, huzurlu ve olgun biriyim. | ,836 | | | | | |
| | Ne istediğini, ne yaptığını iyi bilen biriyim. | ,801 | | | | | |
| | Kendime güvenirim. | ,772 | | | | | |
| | Bir yetişkin insanın alması gereken tüm sorumlulukları alabilmiş biriyim. | ,689 | | | | | |
| | Neyi ne kadar yapıp ne kadar yapamayacağını iyi bilen biriyim. | ,639 | | | | | |
| Doğal Çocuk | Kafama estiğinde çılgınca şeyler yaparım. | | | | | ,690 | |
| | Arkadaşlarla eğlenmeye gittiğimizde dağıtmaktan çekinmem. | | | | | ,736 | |
| | Her zaman eğlenmeye hazır ve istekli biriyimdir. | | | | | ,713 | |
| | Aklıma eseni yaparım. | | | | | ,755 | ,329 |
| | Ciddi insanlarla birarada olmaktan sıkılırım. | | ,314 | | | ,581 | |
| İtaatkar Çocuk | Hata yapmaktan çekinirim. | | ,623 | | | | |
| | Başlalarının benim hakkımda ne düşüneceği benim için çok önemlidir. | | ,634 | | ,327 | | |
| | İnsanların beni beğenmesi, takdir etmesi için elimden geleni yaparım. | | ,809 | | | | |
| | Benden ne beklendiyse hep öyle davranmışımdır. | | ,715 | | | | |
| | Herkesle iyi geçinmek için elimden gelen her şeyi yaparım. | | ,669 | | ,352 | | |
| İsyankar Çocuk | İnsanlara güvenmem. | | | ,381 | | | ,714 |
| | Kimse bana ne yapacağımı söyleyemez. | | | | | | ,635 |

| | | | | | | | |
|--|--|--|-------|--|--|------|------|
| | Kimseye ihtiyaç duymam. | | | | | | ,668 |
| | Hiçbir şey umurunda değil. | | | | | ,387 | ,570 |
| | Çoğu konuda insanlarla düşüncelerim uyuşmaz. | | -,308 | | | | ,650 |

Tablo 3 – Ego durumları anketi faktör analizi sonuçları

Faktör analizi sonuçlarına bakıldığında eleştirel ebeveynin faktör dağılımlarının .56 ile .79; destekleyici ebeveynin .60 ile .73; yetişkinin .63 ile .83; doğal çocuğun .58 ile .76; itaatkar çocuğun .62 ile .80; isyankar çocuğun ise .57 ile .71 arasında dağılım gösterdiği görülmektedir. Faktör yüklerinin 0.60 ve üzeri olması yazında yüksek; 0.30'ün altında olması ise düşük olarak yorumlanmaktadır (Baier vd., 2005). Bazı maddelerin farklı faktörlerin altında düşük de olsa yer aldığı görülmektedir. Farklı ego durumları arasında bulaşma söz konusu olduğu göz önüne alındığında bu, kuramsal olarak da öngörülen bir sonuçtur.

Ölçeğin içsel tutarlılık güvenirliği için alfa katsayılarına bakılmıştır. Cronbach's alpha katsayısı, bir testin iç tutarlılığını görebilmek için hesaplanmaktadır. Teorik olarak bu katsayı 0 ile 1 arasındadır. Elde edilen toplam katsayının yorumlanmasında aşağıdaki değerlendirme gözönüne alınmıştır (Everitt, 2006: 108):

< 0.60 : kabul edilemez

0.60-0.65 : istenen sınırın altında

0.65-0.70 : kabul edilebilir

0.70-0.80 : iyi

0.80-.090 : çok iyi

0.90 > : madde sayılarının azaltılması yoluyla ölçek kısaltılmalıdır.

Boyutların toplam cronbach alpha katsayılarının toplamının .79 olduğu hesaplanmış; alt boyutların madde toplam korelasyonlarının bu değerinin altında olduğu görülmüştür. Dolayısıyla ölçüm aracının ölçmek istenilen boyutları uygun şekilde ölçtüğü söylenebilir.

4.2.3. İş Tatmini Ölçeği

İş tatmini ölçmek için farklı araçlar geliştirilmiştir. Bunlardan ülkemizde en çok kullanılanlardan bazıları arasında Porter ölçeği (Porter Instrument) (Porter, 1962), İş Tanımı İndeksi (Job Description Index) (Hulin, Blood, 1968), Minnesota Tatmin Anketi (Minnesota Satisfaction Questionnaire) (Weiss vd., 1967), İş Tanısı Anketi (Job Diagnostic Survey) (Hackman ve Oldham, 1975) sayılabilir. Bu ölçüm araçlarından her biri iş tatminini farklı kriterlerle ölçmektedir.

Çalışmamızda, iş tatminini ölçmek için Minnesota İş Tatmini/Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Minnesota İş Tatmini Ölçeğinin kısa ve uzun olmak üzere iki formu söz konusudur. Araştırmada, 20 sorudan oluşan kısa form kullanılmıştır. Minnesota İş Tatmini El Kitabı'nda (Weiss vd., 1967), ölçeğin kısa formunun hem içsel hem dışsal hem de genel iş tatmini puanları için kabul edilebilir bir içsel tutarlığa sahip olduğu (içsel tatmin ölçeği için .86; dışsal tatmin ölçeği için .80; genel tatmin ölçeği için ise .90 güvenirlik katsayısı) belirtilmektedir. Hirschfeld (2000) de, Minnesota İş Tatmini Ölçeği'nin kısa formu ile uzun formu arasındaki farklılıkları incelediği araştırmasında, içsel ve dışsal alt ölçeklerinde az farklılaşma olduğu sonucunu elde etmiştir.

Ölçeğin maddeleri beşli likert ölçeği ile derecelendirilmiştir (1-Beni hiç tatmin etmiyor, 2-Beni pek tatmin etmiyor, 3-Beni ne tatmin ediyor, ne etmiyor, 4-Beni oldukça tatmin ediyor, 5-Beni tamamıyla tatmin ediyor). Ölçeğin tamamı Ek 10'da gösterilmiştir.

4.2.4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Araştırmada, örgütsel bağlılık ile ilgili Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen çok boyutlu örgütsel bağlılık modeli temel alınmış ve Meyer ve Allen'in (1993) geliştirdikleri örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Modele uygun olarak ölçek çalışanın örgüte olan bağlılığını duygusal, devamlılık ve normatif olmak üzere üç farklı boyuttan değerlendirmektedir.

Meyer ve Allen'in geliştirmiş oldukları bağlılık ölçeğiyle ilgili birçok yapısal geçerlik çalışması sözkonusudur (Allen ve Meyer, 1990; Dunham, Grube ve Casteneda, 1994; Hackett, Bycio ve Hausdorf, 1994). Allen ve Meyer'in (1996) çalışması, Kuzey

Amerika dışında Belçika (Vandenberghe, 1996), Türkiye (Wasti, 1993, 1999), Kuzey Kore (Ko vd., 1997; Lee vd., 2001), Malezya'da (Noor vd., 2006) uygulanmıştır. Bu çalışmalarda yapılan doğrulayıcı faktör analizleri, üç faktör yapısını farklı ölçülerde desteklemektedir.

Ölçeğin maddeleri beşli likert derecelendirmesiyle ölçülmüştür (1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle katılıyorum). Ölçeğin tamamı Ek 11'de gösterilmiştir.

4.3. ARAŞTIRMA ve VERİ TOPLAMA SÜRECİ

Araştırmada, araştırma sorusu ile ilgili yazının taranmasında, değişkenler ile ilgili yapılmış olan temel yayın ve çalışmalar öncelikli olmak üzere yazına katkıda bulunan takipçi çalışmalardan yararlanılmıştır. Daha sonra, bu şekilde oluşturulan araştırma çatısını en iyi şekilde ölçeceği düşünülen optimum sayıda madde içeren ölçekler tespit edilmiştir.

Demografik bilgiler de dahil olmak üzere toplam dört ölçekten oluşan araştırma anketi başta İzmir, Ankara, Manisa, Bursa ve İstanbul olmak üzere büyük ölçekli firmalardaki çalışanlara ve yöneticilere yapılmıştır. Araştırma verilerinin %43'lük kısmı internet üzerinden, geriye kalan %57'lik kısmı ise kağıt üzerine işaretleme suretiyle elde edilmiştir. Gerek internet üzerinde gerekse basılı olarak anketin başına araştırmanın niteliği ile ilgili, ankete hazırlayıcı ancak örnekleme gerçek olgudan istenilir olguya yönlendirmekten kaçınan kısa bir yönerge eklenmiştir. Bu yönergede arzu edildiği ve internet adresleri belirtildiği takdirde anket sonuçlarının örnekleme geri bildirim şeklinde iletilebileceği bilgisi de belirtilmiştir. Örneklemin %85 oranında bu talepte bulunması verilerin doğruluğu yönündeki inancı pekiştirmiştir. Yaklaşık üç aylık bir veri toplama sürecinde toplam olarak 500 kişiye dağıtılan anketlerin 312'sinden geri dönüş elde edilerek %62'lik bir oran sağlanabilmiştir. Bunlar içinden geçerli olan 304 anket, analize dahil edilmiştir.

4.4. İSTATİSTİKSEL YÖNTEMLER VE VERİ ANALİZİ

Anket ile toplanan veriler SPSS 16.0 (Software Statistical Package for the Social Science) istatistik paketi kullanılarak analiz edilmiştir. SPSS, sosyal bilimlerdeki nicel araştırmalarda verilerin istatistiksel analizinde sıklıkla kullanılan bir programdır. Örneklemin demografik özelliklerini ortaya koymak üzere frekans ve yüzdeleri hesaplanmıştır. Daha sonra, araştırma öncesinde geçerlik-güvenirliği tespit edilmiş olan ölçüm araçlarının Doğrulayıcı Faktör Analizleri (DFA) SPSS ile tekrar yapılmıştır. Ardından değişkenlerin birbirleri arasındaki ilişkiye (korelasyon) bakılmıştır. Daha sonra demografik değişkenlerin araştırma değişkenleri ile ilişkilerini ortaya koymak üzere hipotez testleri (ANOVA ve T-testi) uygulanmıştır.

Üç değişkenin birbiriyle ilişkisini ortaya koymak üzere çoklu regresyon yöntemi uygulanmıştır. Daha sonra ise ilişkili olan alt değişkenler ile aracılık ilişkisini göstermek üzere hiyerarşik regresyon uygulanmıştır.

Regresyon analizi, “bir bağımlı değişken ile bir bağımsız (basit regresyon) veya birden fazla bağımsız değişken (çoklu regresyon) arasındaki ilişkilerin bir matematiksel eşitlik ile açıklanması sürecidir” (Kalaycı, 2006: 199).

Basit doğrusal regresyon modeli:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + \varepsilon$$

Çoklu doğrusal regresyon modeli:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \dots + \beta_n X_n + \varepsilon$$

Y : Bağımlı değişken

X_i : Bağımsız değişkenler

B_i : Tahmin edilecek parametreler

ε : Hata terimi

Modeli değerlendirmek için kullanılan hiyerarşik çoklu regresyon, değişkenlerin aşama aşama modele dahil edilmesi ve R^2 değerlerindeki değişimin her aşamada ölçülmesi açısından stepwise (aşamalı) doğrusal regresyon süreci ile benzerlikler taşıyan istatistiksel bir yöntemdir. Bununla birlikte hiyerarşik regresyonda her bir değişkenin eşitliğe dahil edilme sırasına araştırmacı tarafından karar verilmektedir. Genellikle bu karar, mevcut araştırma hipotezleriyle uyumlu olan sıraya uygun olarak verilmektedir. Ayrıca hiyerarşik çoklu regresyon, belirli bir değişkeni eşitliğe ilk olarak katma yoluyla bu değişkenin etkilerini kontrol etme imkanı tanımaktadır. Bunun yanı sıra birden fazla değişkenin eşitliğe aynı anda katılması imkanı da söz konusudur.

Birinci tür hatanın ortaya çıkma olasılığı hiyerarşik regresyonda, değişkenlerin eşitliğe katılmasında daha az aşama kullanıldığı için daha düşüktür (Gliner, 2000).

V. BÖLÜM : ARAŞTIRMA BULGULARI, SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Bu bölümde, yapılmış olan araştırmada örneklemden elde edilmiş olan verilerin analizlerinden çıkarsanan sonuçlar ortaya konmakta ve bu sonuçlar yorumlanarak gelecek araştırmalara yönelik bir takım öneriler ileri sürülmeye çalışılmaktadır. Bölüm altı alt bölüme ayrılmıştır. Bunlardan ilki örnekleme ait demografik özelliklerin betimlenmesidir. İkinci olarak alt modeller olan ölçüm modelleri değerlendirilmektedir. Daha sonra ise tüm yapısal model değerlendirilmektedir. Bunları sonuç, tartışma ve öneriler takip etmektedir.

5.1. ÖRNEKLEMİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNİN TANIMLANMASI

Araştırmada kullanılan ölçüm aracında örneklemin demografik özelliklerini ölçmek üzere sekiz madde bulunmaktadır. Yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk durumu, diploma durumu, iş yaşamında bulunma süresi, mevcut firmada çalışma süresi ve kurumdaki pozisyondan oluşan bu maddeler ile ilgili bulgular Tablo 4'te gösterildiği gibidir.

Örneklem, Türkiye'deki üretim sektöründe yer alan büyük firmalarda çalışan toplam 304 beyaz yaka çalışan ve yöneticiyi kapsamaktadır. Örneklemin büyük çoğunluğunu erkek çalışanlar oluşturmaktadır (%67.4). Çalışmada kişiliğin birinci planda tutulması dolayısıyla bu sayı üstünlüğünün araştırmanın amacına ulaşma sürecinde olumsuz etkisi olmayacağı düşünülmektedir. Örneklemin çoğunluğunu 21-30 yaş arası çalışanlar oluşturmaktadır (%43.7); daha sonra 31-40 yaş grubu gelmektedir (%34.4). Evli çalışanların oranı bekar olanlara kıyasla daha fazla olmakla birlikte; bu farkın oldukça küçük olduğu görülmektedir (%57.0 - %41.1). Benzer şekilde çocuk sahibi olan çalışanlar (%44.7) ile çocuk sahibi olmayan çalışanlar (%55.0) arasındaki farkın da küçük olduğu söylenebilir.

| Değişken | | Frekans | Yüzde |
|-------------------------------|---------------------|---------|--------|
| Cinsiyet | Kadın | 98 | % 32.6 |
| | Erkek | 203 | % 67.4 |
| Yaş | 21-30 yaş | 132 | % 43.7 |
| | 31-40 yaş | 104 | % 34.4 |
| | 41-50 yaş | 45 | % 14.9 |
| | 51 yaş ve üstü | 21 | % 7.0 |
| Medeni Durum | Evli | 172 | % 57.0 |
| | Bekar | 124 | % 41.1 |
| | Diğer | 6 | % 2.0 |
| Çocuk Durumu | Var | 136 | % 44.7 |
| | Yok | 166 | % 55.0 |
| Diploma Durumu | Lise | 29 | % 9.5 |
| | Lisans | 216 | % 71.5 |
| | Yüksek Lisans | 50 | % 16.6 |
| | Doktora | 7 | % 2.3 |
| İş Hayatında Olma Süresi | 1 yıldan az | 12 | % 3.9 |
| | 1-5 yıl | 84 | % 27.8 |
| | 6-10 yıl | 68 | % 22.4 |
| | 11-15 yıl | 48 | % 15.9 |
| | 16 yıl ve üstü | 90 | % 29.8 |
| Mevcut Kurumda Çalışma Süresi | 1 yıldan az | 62 | % 20.5 |
| | 1-5 yıl | 106 | % 35.1 |
| | 6-10 yıl | 54 | % 17.9 |
| | 11-15 yıl | 42 | % 13.9 |
| | 16 yıl ve üstü | 38 | % 12.6 |
| Kurumdaki Pozisyon | Üst düzey yönetici | 13 | % 4.3 |
| | Orta düzey yönetici | 88 | % 34.2 |
| | Uzman/şef | 65 | % 25.3 |
| | Personel | 91 | % 35.4 |

Tablo 4 – Örneklemin demografik özellikleri

Örneklemin büyük çoğunluğu üniversite/lisans mezunudur (%71.5). Bunu yüksek lisans diplomalıları (%16.6), lise diplomalıları (%9.5) ve doktora derecesi almış olanlar (%2.3) takip etmektedir. Yanıtlayanların büyük çoğunluğunu çalışma yaşamına kısa bir süredir devam edenler (1-5 yıl: %27.8) ve uzun süredir iş yaşamında olanlar (16 yıl ve üstü: %29.8) oluşturmaktadır. Bununla birlikte çoğunluk, mevcut işyerinde kısa bir süredir çalışmaktadır (1-5 yıl: %35.1). Örneklemin çoğunluğu orta düzey yönetici, uzman/şef ve personelden oluşmaktadır (%34.2).

Araştırmanın demografik verilerini de içeren değişkenler arası korelasyon matrisi Ek 12'de gösterilmiştir. Cinsiyet ve medeni durum demografik değişkenleri ile araştırma faktörleri arasındaki ilişkiyi incelemek üzere yapılmış olan T-testi sonuçları Ek 13'de gösterilmiştir. Yapılan analiz sonucunda cinsiyet demografik değişkeni ile eleştirel ebeveyn, doğal çocuk, isyankar çocuk arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Medeni durum ile ise doğal çocuk, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık faktörleri arasında ilişki saptanmıştır. Bu ölçüm sonuçları, araştırma hipotezleri test etmeden önce değişkenler arası ilişkiye etki edebilecek, modele dahil edilmemiş olan faktörleri ortaya koyması açısından önem teşkil etmektedir.

Yaş, kurumda çalışma süresi ve iş hayatında bulunma süresine göre faktörlerin farklılık gösterip göstermediğini test etmek için varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda anlamlı olan ilişkilerin Tukey testi sonuçları Ek 14'da gösterilmiştir. Değişkenlerin varyanslarının homojenliğine bakıldığında (bkz. Tablo 5) :

yaş

| Levene Ölçümü | df1 | df2 | Sig. |
|---------------|-----|-----|------|
| ,750 | 3 | 299 | ,523 |

Tablo 5 – Yaş değişkeni için toplam varyansların homojenliği testi

Kurumda çalışma süresi

| Levene Ölçümü | df1 | df2 | Sig. |
|---------------|-----|-----|------|
| ,331 | 4 | 298 | ,857 |

Tablo 6 – Kurumda çalışma süresi değişkeni için toplam varyansların homojenliği testi

İş hayatında bulunma süresi

| Levene Ölçümü | df1 | df2 | Sig. |
|---------------|-----|-----|------|
| ,625 | 4 | 298 | ,645 |

Tablo 7 – İş hayatında bulunma süresi değişkeni için toplam varyansların homojenliği testi

Hesaplanan p değerlerinin (sig.) .05'ten büyük olması (yaş=.523) varyansların homojen olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla varyans analizinin temel varsayımının bu şekilde sağlanmış olması, varyans analizi sonucu elde edilecek olan sonuçların sağlıklı olacağına söylenmesine imkan tanımaktadır.

5.2. ARAŞTIRMA ARAÇLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Araştırmanın hipotezlerini test etmek için araştırmacı ilk olarak istatistiksel analizlerin ölçüm modelini destekleyip desteklemediğini incelemiştir. Bu doğrultuda ölçüm araçlarının geçerlik ve güvenilirlikleri test edilmiştir.

5.2.1. Kişilik Ölçüm Modelinin Değerlendirilmesi

Geliştirilmiş olan Ego durumları ölçeğini oluşturan maddeler üzerinde yapılan güvenilirlik analizinde ölçeğin toplam alfa katsayısı .77 bulunmuştur. Ölçek maddelerinin alfa puanlarına bakıldığında üç maddenin ölçekten çıkartıldıkları durumda ölçek toplam alfa puanının yükseleceği tespit edilmiş ve bu işlem sonucunda ölçek alfa değeri .78'e yükselmiştir.

Veri setinin faktör analizi için uygunluğunu test etmek için Barlett testi ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği ölçütüne bakılmıştır. Maddeler arası korelasyon matrisinde değişkenlerin en azından bir kısmı arasında yüksek oranlı korelasyonlar olma olasılığını test eden Barlett testi sonucunun anlamlı (.000) olduğu görülmüştür. Gözlenen korelasyon katsayıları büyüklüğü ile kısmi korelasyon katsayıları büyüklüğünü karşılaştıran KMO oranının ise .77 olduğu görülmüştür. Bu değer iyi olarak değerlendirilmektedir (Kalaycı, 2006). Yapılan faktör analizinde ölçek maddelerinin faktörlere dağılımı Ek 15'de gösterilmiştir.

5.2.2. İş Tatmini Ölçüm Modelinin Değerlendirilmesi

İş tatmini ölçüm modeli, üç alt boyuttan oluşan 20 maddeye sahiptir. Yapılan güvenilirlik analizinde ölçek toplam alfa katsayısı .92 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin KMO oranı .91; Barlett testi ise anlamlı (.000) bulunmuştur. Maddelerin faktör dağılımlarına ilişkin bilgiler Ek 16'da gösterilmiştir.

5.2.3. Örgütsel Bağlılık Ölçüm Modelinin Değerlendirilmesi

Örgütsel bağlılık ölçüm modeli, üç alt boyuttan oluşan 18 maddeye sahiptir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçek toplam alfa katsayısı .81 olarak hesaplanmıştır. Düzeltilmiş madde toplam korelasyonlarına bakıldığında dört maddenin negatif olduğu görülmüş, bu maddeler ölçekten çıkartılmıştır. Bu durumda, hesaplanan ölçek toplam alfa katsayısı .88'e yükselmiştir. Ölçeğin KMO oranı .91; Barlett testi anlamlı (.000) bulunmuştur. Ölçek maddelerinin faktör dağılımlarına ilişkin bilgiler Ek 17'de gösterilmiştir.

5.3. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN TEST EDİLMESİ

Amacı kişilik, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi olan araştırma dört hipotezden oluşmaktadır. Bu hipotezler, aracılık testi için gerekli olan aşamalar izlenerek test edilmiştir. Bu bölümde ilk olarak tüm faktörler ve alt faktörler kullanılarak değişkenler arası basit regresyon ilişkileri tanımlanmıştır. İkinci olarak ise hiyerarşik regresyon yöntemi ile aracılık etkisi test edilmiştir.

5.3.1. Faktörler Arası Basit Regresyon İlişkileri

Araştırmanın 1. hipotezi, kişiliğin örgütsel bağlılığı yordadığı şeklindedir. Bu hipotezin test edilmesinde bağımsız değişken olarak alınan kişiliğin ve alt faktörlerinin bağımlı değişken olarak alınan örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi stepwise basit regresyon yöntemi ile izlenmiştir.

Tüm kişilik alt boyutlarının, örgütsel bağlılık alt boyutları üzerindeki yordayıcılığı ölçülmüştür. Bu analizin sonucunda “yetişkin”, “isyankar çocuk” ve “itaatkar çocuk” ego durumlarının “duygusal bağlılık” üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi bulunduğu görülmüştür ($p < .05$). Bulgular Tablo 8’de gösterildiği gibidir.

| Yordayıcılar | β | t | df | F Change | R ² Change |
|--|---------|---------|--------|----------|-----------------------|
| A. Bağımlı Değişken: Duygusal Bağlılık | | | | | |
| B. Bağımsız Değişkenler: | | | | | |
| 1 Yetişkin | .217 | 3.86** | 1, 301 | 14.86** | .047 |
| 2 Yetişkin | .278 | 3.86** | 2, 300 | 12.53** | .038 |
| İsyankar Çocuk | -.190 | -3.54** | 300 | | |
| 3 Yetişkin | .255 | 3.57** | 3, 299 | 8.05* | .024 |
| İsyankar Çocuk | -.217 | -4.02** | 299 | | |
| İtaatkar Çocuk | .147 | 2.84* | 299 | | |

* $P < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

Tablo 8 – Kişilik alt boyutlarının duygusal örgütsel bağlılık alt boyutunu yordayıcı etkisi

Tüm kişilik boyutlarının devamlılık bağlılığı üzerindeki etkisine bakıldığında “isyankar çocuk”, “itaatkar çocuk” ve “destekleyici ebeveyn” alt boyutlarının devamlılık bağlılığı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ($p < .05$) bir yordayıcı etkiye sahip bulunduğu görülmektedir (bkz. Tablo 9)

| Yordayıcılar | β | t | df | F Change | R ² Change |
|---|---------|----------|--------|----------|-----------------------|
| A. Bağımlı Değişken: Devamlılık Bağlılığı | | | | | |
| B. Bağımsız Değişkenler: | | | | | |
| 1 İsyankar Çocuk | -.179 | -3.15** | 1, 301 | 9.92** | .032 |
| 2 İsyankar Çocuk | -.211 | -3.73*** | 2, 300 | 11.17*** | .035 |
| İtaatkar Çocuk | .189 | 3.34** | 300 | | |
| 3 İsyankar Çocuk | -.209 | -3.71*** | 3, 299 | 4.55* | .014 |
| İtaatkar Çocuk | .134 | 2.17* | 299 | | |
| Destekleyici Ebeveyn | .130 | 2.13* | 299 | | |

*P< .05 **p< .01 ***p< .001

Tablo 9 – Kişilik alt boyutlarının devamlılık örgütsel bağlılığı alt boyutunu yordayıcı etkisi

Tüm kişilik boyutlarının normatif bağlılık üzerindeki etkisine bakıldığında “isyankar çocuk” ve “itaatkar çocuk” alt boyutlarının istatistiksel olarak anlamlı (p< .05) bir yordayıcı etkiye sahip bulunduğu görülmektedir (bkz. Tablo 10).

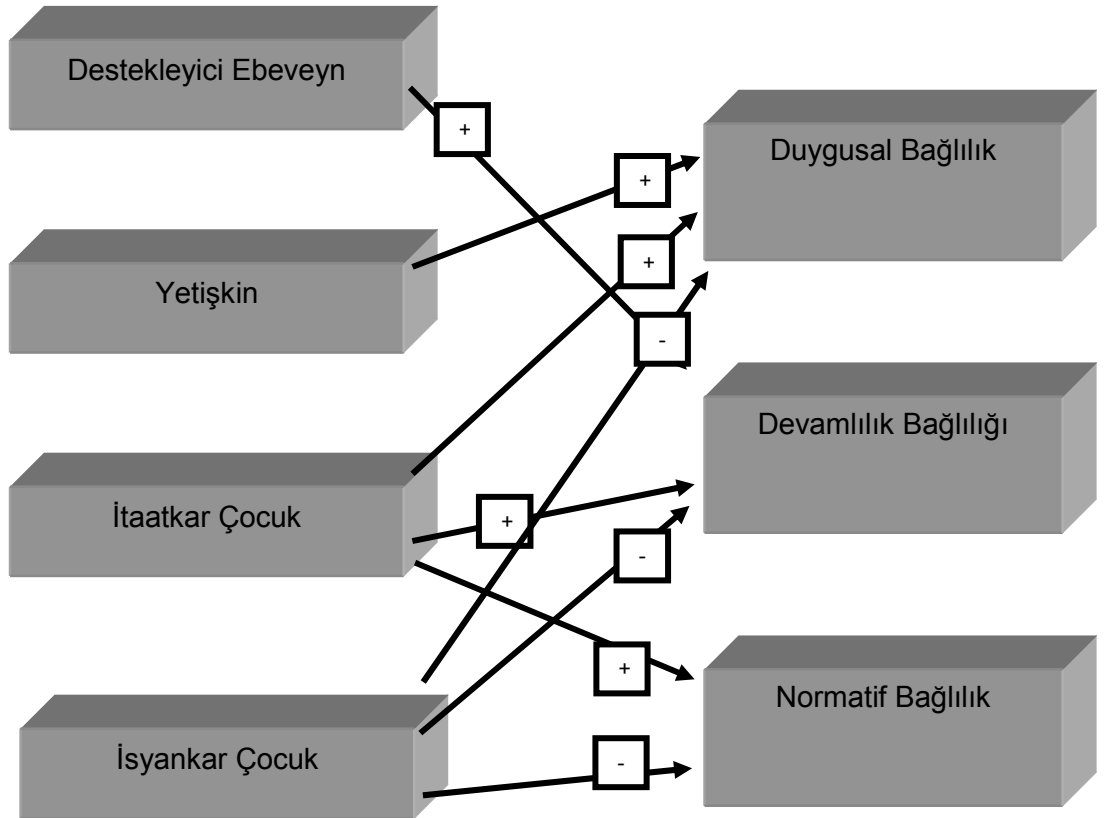
| Yordayıcılar | β | t | df | F Change | R ² Change |
|--|---------|---------|--------|----------|-----------------------|
| A. Bağımlı Değişken: Normatif Bağlılık | | | | | |
| B. Bağımsız Değişkenler: | | | | | |
| 1 İtaatkar Çocuk | .218 | 3.87*** | 1, 301 | 14.97*** | .047 |
| 2 İtaatkar Çocuk | .242 | 4.27*** | 2, 300 | 6.21* | .019 |
| İsyankar Çocuk | -.141 | -2.49* | 300 | | |

*P< .05 **p< .01 ***p< .001

Tablo 10 – Kişilik alt boyutlarının normatif örgütsel bağlılık alt boyutunu yordayıcı etkisi

Araştırmanın 1. hipotezinin test edilmesine yönelik yapılan regresyon analizlerinde bazı kişilik alt boyutlarının örgütsel bağlılık alt boyutları üzerindeki anlamlı etkisinin söz konusu olduğu görülmektedir (bkz. Şekil 9). Buna göre Destekleyici Ebeveyn ego durumu Devamlılık Bağlılığını; Yetişkin ego durumu Duygusal Bağlılığı; İtaatkar Çocuk ego durumu her üç bağlılığı arttırıcı yönde etkide bulunurken; İsyankar Çocuk, Duygusal Bağlılığı ve Devamlılık Bağlılığını azaltıcı etkide bulunmaktadır. Eleştirel Ebeveyn ve Doğal Çocuk ego durumlarının örgütsel bağlılık bileşenleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir yordayıcılık etkisine rastlanmamıştır.

Bu sonuçlar göz önüne alındığında, *kişiliğin örgütsel bağlılığı etkilediğini varsayan 1. hipotezimiz kabul edilmiştir.*



Şekil 9 – Kişilik alt boyutlarının örgütsel bağlılık alt boyutlarına etkisi

Araştırmanın 2. hipotezi, kişiliğin iş tatminini yordadığı şeklindedir. Bu hipotezin test edilmesinde bağımsız değişken olarak alınan kişiliğin ve alt faktörlerinin bağımsız değişken olan iş tatmini üzerindeki etkisine stepwise basit regresyon yöntemi izlenerek bakılmıştır. Bu analizin sonucunda “yetişkin” ve “isyankar çocuk” kişilik alt faktörlerinin/ego durumlarının içsel iş tatmini değişkenini etkilediği görülmüştür ($p < .05$). İlişki Tablo 11’de gösterildiği gibidir.

| Yordayıcılar | | β | t | df | F Change | R ² Change |
|---------------------------------------|----------------|---------|---------|--------|----------|-----------------------|
| A. Bağımlı Değişken: İçsel İş Tatmini | | | | | | |
| B. Bağımsız Değişkenler: | | | | | | |
| 1 | Yetişkin | .266 | 4.79*** | 1, 302 | 22.92*** | .071 |
| 2 | Yetişkin | .262 | 4.80*** | 2, 301 | 12.06** | .036 |
| | İsyankar Çocuk | -.189 | -3.47** | 301 | | |

* $P < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

Tablo 11 – Kişilik alt boyutlarının içsel iş tatmini alt boyutunu yordayıcı etkisi

Tüm kişilik boyutlarının dışsal iş tatmini üzerindeki etkisine bakıldığında “isyankar çocuk” ve “yetişkin” alt boyutlarının istatistiksel olarak anlamlı ($p < .05$) bir yordayıcı etkiye sahip bulunduğu görülmektedir (bkz. Tablo 12).

| Yordayıcılar | | β | t | df | F Change | R ² Change |
|--|----------------|---------|---------|--------|----------|-----------------------|
| A. Bağımlı Değişken: Dışsal İş Tatmini | | | | | | |
| B. Bağımsız Değişkenler: | | | | | | |
| 1 | İsyankar Çocuk | -.185 | -3.27** | 1, 302 | 10.72** | .034 |
| 2 | İsyankar Çocuk | -.182 | -3.26** | 2, 301 | 8.29** | .026 |
| | Yetişkin | .161 | 2.88** | 301 | | |

* $P < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

Tablo 12 – Kişilik alt boyutlarının dışsal iş tatmini alt boyutunu yordayıcı etkisi

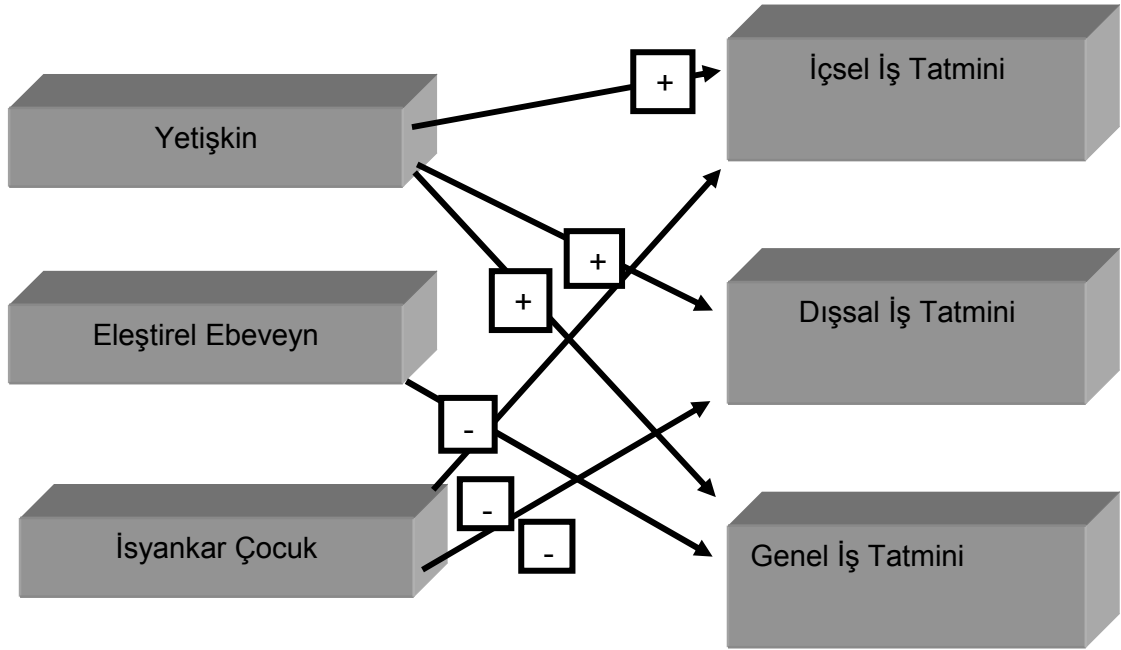
Tüm kişilik boyutlarının genel iş tatmini üzerindeki etkisine bakıldığında “eleştirel ebeveyn” ve “yetişkin” alt boyutlarının istatistiksel olarak anlamlı ($p < .05$) bir yordayıcı etkiye sahip bulunduğu görülmektedir (bkz. Tablo 13)

| Yordayıcılar | | β | t | df | F Change | R ² Change |
|---------------------------------------|-------------------|---------|---------|--------|----------|-----------------------|
| A. Bağımlı Değişken: Genel İş Tatmini | | | | | | |
| B. Bağımsız Değişkenler: | | | | | | |
| 1 | Yetişkin | .216 | 3.84*** | 1, 302 | 14.76 | .047*** |
| 2 | Yetişkin | .246 | 4.32*** | 1, 301 | 6.23 | .021* |
| | Eleştirel Ebeveyn | -.146 | -2.57* | 301 | | |

* $P < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

Tablo 13 – Kişilik alt boyutlarının genel iş tatmini alt boyutunu yordayıcı etkisi

Araştırmanın 2. hipotezinin test edilmesine yönelik yapılan regresyon analizlerinde bazı kişilik alt boyutlarının iş tatmini alt boyutları üzerindeki anlamlı etkisinin söz konusu olduğu görülmektedir. Bu ilişki Şekil 10’da gösterildiği gibidir. Buna göre, Yetişkin ego durumu her üç iş tatmini boyutunu olumlu yönde etkilerken; Eleştirel Ebeveyn ego durumu, Genel İş Tatmini boyutunu; İsyankar Çocuk ego durumu ise İçsel İş Tatmini ve Dışsal İş Tatmini boyutlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu ego durumlarının dışında kalan Destekleyici Ebeveyn, Doğal Çocuk, İtaatkar Çocuk ego durumlarının ise İş Tatmini boyutları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı olan bir yordayıcılık etkisi tespit edilmemiştir.



Şekil 10 – Kişilik alt boyutlarının iş tatmini alt boyutlarına etkisi

Bu sonuçlar göz önüne alındığında *kişiliğin iş tatminini etkilediğini varsayan 2. hipotezimiz kabul edilmiştir.*

Araştırmanın 3. hipotezi, iş tatmininin örgütsel bağlılığı yordadığı şeklindedir. Bu hipotezin test edilmesinde bağımsız değişken olarak alınan iş tatmininin ve alt faktörlerinin, bağımlı değişken olarak alınan örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi stepwise basit regresyon yöntemi ile izlenmiştir.

Bu analizin sonucunda “dışsal iş tatmini” ve “içsel iş tatmini” alt boyutlarının “duygusal bağlılık” üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi bulunduğu görülmüştür ($p < .05$). Bulgular Tablo 14’de gösterildiği gibidir.

| Yordayıcılar | β | t | df | F Change | R ² Change |
|--|---------|----------|--------|-----------|-----------------------|
| A. Bağımlı Değişken: Duygusal Bağlılık | | | | | |
| B. Bağımsız Değişkenler: | | | | | |
| 1 Dışsal İş Tatmini | .524 | 10.67*** | 1, 301 | 113.94*** | .275 |
| 2 Dışsal İş Tatmini | .337 | 5.17*** | 2, 300 | 17.86*** | .041 |
| İçsel İş Tatmini | .275 | 4.28*** | 300 | | |

*P< .05 **p< .01 ***p< .001

Tablo 14 – İş tatmini alt boyutlarının duygusal bağlılık alt boyutunu yordayıcı etkisi

Tüm iş tatmini boyutlarının devamlılık bağlılığı üzerindeki etkisine bakıldığında “içsel iş tatmini” ve “dışsal iş tatmini” alt boyutlarının istatistiksel olarak anlamlı (p< .05) bir yordayıcı etkiye sahip bulunduğu görülmektedir (bkz. Tablo 15).

| Yordayıcılar | β | t | df | F Change | R ² Change |
|---|---------|---------|--------|----------|-----------------------|
| A. Bağımlı Değişken: Devamlılık Bağlılığı | | | | | |
| B. Bağımsız Değişkenler: | | | | | |
| 1 İçsel İş Tatmini | .357 | 6.63*** | 1, 301 | 44.01*** | .128 |
| 2 İçsel İş Tatmini | .227 | 3.12** | 2, 300 | 6.91** | .020 |
| Dışsal İş Tatmini | .191 | 2.63** | 300 | | |

*P< .05 **p< .01 ***p< .001

Tablo 15 – İş tatmini alt boyutlarının devamlılık bağlılığı alt boyutunu yordayıcı etkisi

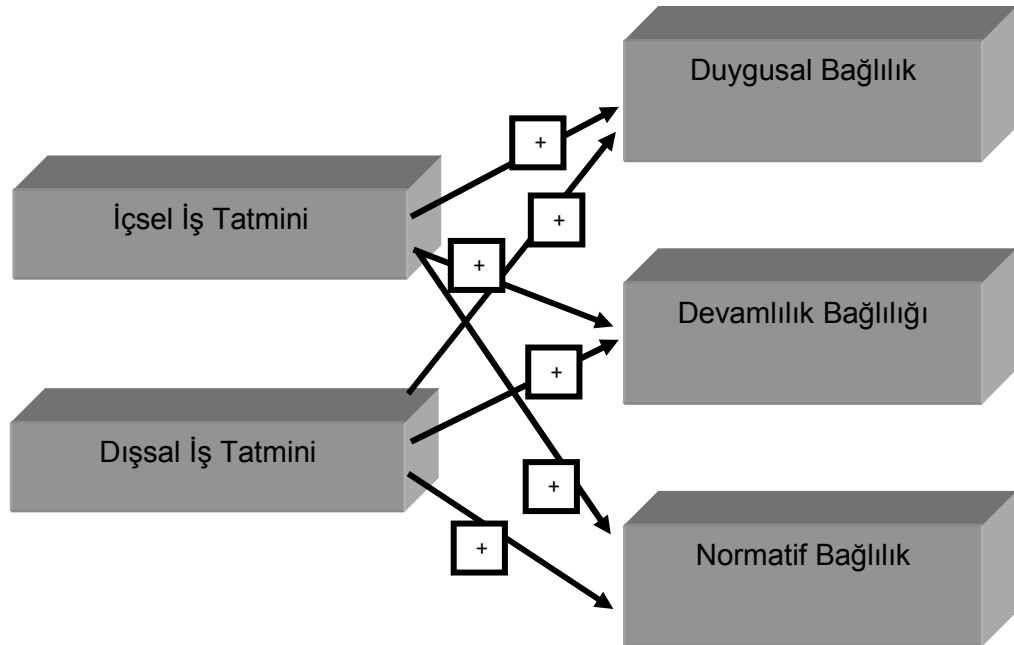
Tüm iş tatmini boyutlarının normatif bağlılık üzerindeki etkisine bakıldığında “içsel iş tatmini” ve “dışsal iş tatmini” alt boyutlarının istatistiksel olarak anlamlı (p< .05) bir yordayıcı etkiye sahip bulunduğu görülmektedir (bkz. Tablo 16).

| Yordayıcılar | β | t | df | F _{Change} | R ² _{Change} |
|--------------------------------------|---------|---------|--------|---------------------|----------------------------------|
| A. Bağımlı Değişken: Normatif Bağlık | | | | | |
| B. Bağımsız Değişkenler: | | | | | |
| 1 Dışsal İş Tatmini | .462 | 9.03*** | 1, 301 | 81.49*** | .213 |
| 2 Dışsal İş Tatmini | .355 | 5.12*** | 2, 300 | 5.17* | .013 |
| İçsel İş Tatmini | .157 | 2.27* | 300 | | |

*P<.05 **p<.01 ***p<.001

Tablo 16 – İş tatmini alt boyutlarının normatif bağlık alt boyutunu yordayıcı etkisi

Araştırmanın 3. hipotezinin test edilmesine yönelik yapılan regresyon analizlerinde bazı iş tatmini alt boyutlarının örgütsel bağlık alt boyutları üzerindeki anlamlı etkisinin söz konusu olduğu görülmektedir. Bu ilişki Şekil 11’de gösterildiği gibidir. Buna göre, İçsel İş Tatmini ve Dışsal İş Tatmini boyutları, her bir bağlık boyutunu olumlu yönde etkilemektedir. Genel İş Tatmini alt boyutunun ise Örgütsel Bağlık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı herhangi bir etkisi tespit edilmemiştir.



Şekil 11 – İş tatmini alt boyutlarının örgütsel bağlık alt boyutlarına etkisi

Bu sonuçlar ışığında *iş tatmininin örgütsel bağlılığı etkilediğini varsayan 3. hipotezimiz kabul edilmiştir.*

5.3.2. Hiyerarşik Regresyon Yöntemiyle Aracılık Etkisinin Test Edilmesi

Araştırmanın 4. ve son hipotezini oluşturan tüm modelin değerlendirilmesinde aracılık testinden yararlanılmıştır. Aracılık, bir değişkenin ikinci bir değişkeni etkileme yoluyla üçüncü bir değişkeni etkilediği bir nedensel zincirdir. Baron ve Kenny'ye göre (1986:1176) bir değişkenin aracı olarak tanımlanması için “öncül değişken ile sonuç değişkeni arasındaki değişkeni etkiliyor olması” gerekmektedir. Baron ve Kenny, değişkenler arası aracılık testi için bir dizi aşama sunmuşlardır:

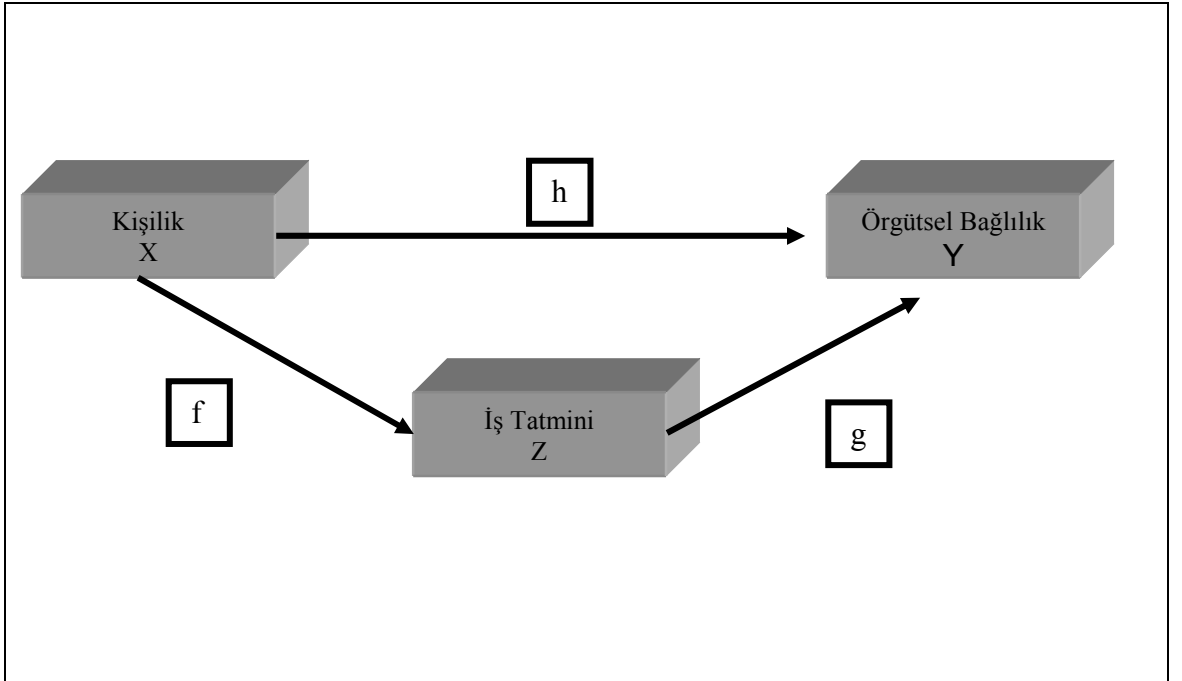
| | | |
|---|--|-----------------------------|
| <pre> graph LR X -- f --> Y Y -- g --> Z X -- h --> Z </pre> | | |
| | Analiz | Formül |
| 1. aşama | h yolunu test etmek için X ile Y arasındaki basit regresyon ilişkisinin analizi. | $Y = B_0 + B_1X + e$ |
| 2. aşama | f yolunu test etmek için X ile Z arasındaki basit regresyon ilişkisinin analizi. | $Z = B_0 + B_1X + e$ |
| 3. aşama | g yolunu test etmek için Z ile Y arasındaki basit regresyon ilişkisinin analizi. | $Y = B_0 + B_1Z + e$ |
| 4. aşama | Y'yi öngörmek için X ile Z arasındaki ilişkinin çoklu regresyon ile analizi. | $Y = B_0 + B_1X + B_2Z + e$ |

Aracılık ilişkisinden bahsedebilmek için ilk üç aşamadaki ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı çıkması gerekmektedir. Dördüncü aşamada X'in Y üzerindeki etkisinin Z değişkeninin analize girmesi ile düşüş göstermesi durumunda tam aracılıktan söz edilmektedir. Z'nin eklenmesinin X'in Y üzerindeki etkisini anlamlı bir şekilde düşürmediği durumda ise kısmi aracılıktan söz edilmektedir. Aracılığın bu aşamalar ile test edilmesine yazında sıklıkla rastlanmaktadır. Preacher ve Hayes (2004), 2000, 2001

ve 2002 yıllarında Journal of Applied Psychology'nin tüm sayıları üzerinde yaptıkları içerik analizinde analizlerin %22'sinin aracılık analizi içerdiğini ve bunların büyük çoğunluğunun Baron ve Kenny'nin sürecini uyguladıklarını ortaya koymuşlardır. Yine Preacher ve Hayes, Baron ve Kenny'nin 1986 yılında yayınladıkları makalelerinin modern psikoloji yazınında en çok atıfta bulunulan (SSCI'da yayınlanan dergiler içinde Eylül 2004'te 5,300 atıf) makalelerden birisi olduğunu belirtmektedirler.

Araştırmanın modelinde öngörülen aracılık etkisi Şekil 12'de görüldüğü gibidir. Baron ve Kenny'nin aracılık kriterleri araştırmanın değişkenlerine uyarlandığında aşağıdaki maddelerin geçerlenmesi beklenmektedir:

- a) Kişilik ile örgütsel bağlılık arasındaki yordayıcı ilişkinin anlamlı olması.
- b) Kişilik ile iş tatmini arasındaki yordayıcı ilişkinin anlamlı olması.
- c) İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin anlamlı olması.
- d) Kişilik ile örgütsel bağlılık arasındaki yordayıcı ilişkisinin iş tatmini etkisi kontrol edildiğinde zayıflaması.



Şekil 12 - Kişilik-Örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık etkisi

Aracılık etkisinin ölçülmesinde bazı kısıtlar tespit edilmiştir. Alt faktörler arasında yapılmış olan regresyon analizinde bazı faktörlerin diğer boyutları olumlu olarak etkilerken bazılarının olumsuz olarak etkilediği; bazı alt faktörler arasında ise ilişkinin olmadığı görülmüştür. Bu durumun kontrolü açısından kişilik alt boyutlarından “yetişkin ego durumu”; iş tatmini alt boyutlarından “içsel iş tatmini” ve “dışsal iş tatmini”; örgütsel bağlılık alt boyutlarından ise “duygusal bağlılık” ele alınmıştır.

Bu doğrultuda oluşturulmuş olan aracılık araştırma modelinin ilk aşamasında değişkenler arası korelasyona bakılmıştır. Yetişkin ego durumu ile duygusal bağlılık arasındaki korelasyon katsayısı .22 ($p<.05$); yetişkin ego durumu ile içsel ve dışsal iş tatminleri ortalamaları arasındaki korelasyon katsayısı .23 ($p<.05$); içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmini ortalamaları ile duygusal bağlılık arasındaki korelasyon katsayısı ise .56 ($p<.05$) olarak hesaplanmıştır.

Aracılık etkisinin Baron ve Kenny'nin belirtmiş oldukları aşamalar izlenerek test edilmesinde ilk olarak yetişkin ego durumu ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Bunun için basit regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda yetişkin ego durumunun duygusal bağlılığı anlamlı olarak ($p<.05$) etkilediği ve yetişkin ego durumunun duygusal bağlılık üzerindeki etkisinin toplam varyansının %44 olduğu görülmüştür ($B=.28$; $s.h.=.073$; $\beta=.22$). Bu analiz sonucuna göre yetişkin ego durumunun, duygusal bağlılığı arttırıcı etkiye sahip olduğu söylenebilir.

İkinci aşama olan yetişkin ego durumunun içsel ve dışsal iş tatmini ortalamalarına olan etkisine bakıldığında yine istatistiksel olarak anlamlı ($p<.05$) sonuç elde edilmiştir ($B=.337$; $s.h.=.081$; $\beta=.23$). Yapılan analizler, yetişkin ego durumunun içsel ve dışsal iş tatmini üzerindeki etkisinin varyansının %51 olduğunu göstermektedir. Bu sonuca göre yetişkin ego durumu içsel ve dışsal iş tatminini arttırıcı etkide bulunmaktadır.

Baron ve Kenny'nin üçüncü aşamasına göre aracı değişkenle bağımlı değişken arasındaki regresyon incelenmelidir. Buna uygun olarak içsel ve dışsal iş tatmini puanları ortalamaları ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiye bakılmış ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı ($p<.05$) olduğu görülmüştür ($B=.51$; $s.h.=.043$; $\beta=.56$). Yapılan analizler sonucunda içsel ve dışsal iş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki yordayıcılık etkisinin varyansının %31 olduğunu göstermektedir. Bu sonuca göre içsel

ve dışsal iş tatmininin yüksek olması, duygusal bağlılığı da olumlu yönde etkilemektedir.

Analizlerin ilk üç aşamasının anlamlı çıkması, Baron ve Kenny'nin zorunlu kısıtlarından bir tanesinin yerine getirilmesinin sağlanması açısından önemlidir.

Aracılık etkisinin incelenmesinin son hiyerarşik regresyon aşamasında sırasıyla yetişkin ego durumu, içsel ve dışsal iş tatmini ve üçüncü olarak yetişkin ego durumu ile içsel ve dışsal iş tatminin bir arada yordayıcılık gücüne bakılmıştır (bkz. Tablo 17).

| Yordayıcılar | | β | t | df | F Change | R ² Change |
|--|----------------------------|---------|----------|--------|-----------|-----------------------|
| A. Bağımlı Değişken: Duygusal Bağlılık | | | | | | |
| B. Bağımsız Değişkenler: | | | | | | |
| 1 | Yetişkin Ego Durumu | .217 | 3.86*** | 1, 301 | 14.86*** | .047 |
| 2 | Yetişkin Ego Durumu | .091 | 1.87 | 2, 300 | 122.18*** | .276 |
| | İçsel ve Dışsal İş Tatmini | .54 | 11.05*** | 300 | | |

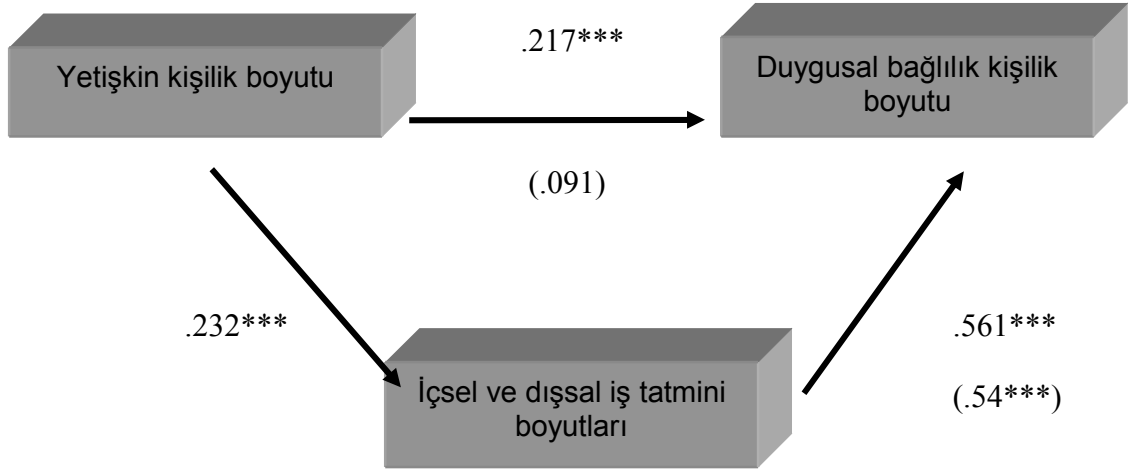
*P< .05 **p< .01 ***p< .001

Tablo 17 – Yetişkin kişilik boyutu ile içsel ve dışsal iş tatmini boyutlarının duygusal bağlılığı yordayıcılığı

Yapılmış olan hiyerarşik regresyon analizine göre ilk aşamada duygusal bağlılık üzerinde yordayıcılık etkisine sahip olan yetişkin kişilik boyutunun; içsel ve dışsal iş tatmini boyutları ile birleştiğinde yordayıcılık etkisinin ortadan kalktığı görülmektedir. Bu durum Baron ve Kenny'nin “tam aracılık” olarak tanımladığı koşullara uygun düşmektedir.

Baron ve Kenny (1989), dolaylı etkinin daha dolaysız bir Şekilde test edilmesinde Sobel'in ortaya koymuş olduğu (1982) testin uygulanmasını önermektedirler. Sobel z değerinin hesaplanmasında, Paul E. Jose'nin (<http://www.victoria.ac.nz/psyc/staff/paul-jose/files/helpcentre/help1_intro.php>, erişim tarihi: 01.04.2008) sitesinde sunduğu yardımcı programdan yararlanılmıştır. Yapılmış olan Sobel z testi sonucu anlamlı bulunmuştur (3.90; p<.001). Aracılık testi

sonunda elde edilen model ve değişkenler arasındaki ilişkiler Şekil 13’de gösterildiği gibidir.



***p< .001

Şekil 13 – Yetişkin ego durumunun içsel ve dışsal iş tatmini aracılığıyla örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi

Yapılan analizler sonucu 4. hipotezimizi oluşturan iş tatmini, kişilik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide aracılık görevi görmektedir varsayımı kabul edilmiştir. Araştırma hipotezlerinin kabulüne yönelik sonuçlar Tablo 18’de gösterilmiştir.

| Araştırma Hipotezleri | Hipotezlerin Açıklamaları | Sonuç |
|-----------------------|--|---------------------------------|
| H ₁ | Kişilik, örgütsel bağlılığı yordamaktadır. | Bazı boyutlar için kabul edildi |
| H ₂ | Kişilik, iş tatminini yordamaktadır | Bazı boyutlar için kabul edildi |
| H ₃ | İş tatmini, örgütsel bağlılığı yordamaktadır | Bazı boyutlar için kabul edildi |
| H ₄ | İş tatmini, kişilik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide aracılık etkisine sahiptir. | Kabul edildi |

Tablo 18 – Araştırma hipotezleri ve sonuçları

Tabloda da gösterildiği gibi, yapılan araştırma sonunda bazı kişilik alt boyutları ile örgütsel bağlılık ve iş tatmini alt boyutları arasında ilişki olduğunu varsayan birinci ve ikinci hipotezler ile; bazı iş tatmini alt boyutları ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında ilişki olduğunu varsayan üçüncü hipotez kabul edilmiştir. Bunlarla birlikte, istatistiksel olarak anlamlı ilişki gösteren kişilik, iş tatmini ve örgütsel bağlılık alt boyutları arasındaki ilişki göz önünde bulundurularak hesaplanan aracılık etkisi, iş tatmininin kişilik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi etkilediği yönündeki dördüncü hipotezi doğrulamıştır.

5.4. SONUÇ

Bu araştırmanın amacı, çalışanların kişilikleri, iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırmada öncelikli olarak çalışanların sözkonusu değişkenlerle ilgili sahip oldukları puanların elde edilmesinde kullanılan ölçeklerin ölçmek istenen boyutları gerektiği gibi ölçüp ölçmediklerini ortaya koymak üzere güvenilirlik ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Analizler sonucunda sözkonusu örneklem için istenilen faktör boyutlarını en iyi şekilde ölçtüğü saptanan maddeler göz önüne alınmış ve değerlendirme bu maddeler üzerinden yapılmıştır. Bu şekilde değerlendirilen ölçeklerin alfa güvenilirlik katsayılarının istenilir düzeyde olduğu görülmüştür.

Araştırma soruları, konu alınan üç temel faktörün alt faktörleri arasında yordama ilişkisi olup olmadığını ortaya koymaya çalışmakta, hipotezler ise ilişkilerin olduğunu varsaymaktadır. Bu bağlamda araştırmanın dört temel hipotezi söz konusudur. Birinci hipotezde kişiliğin örgütsel bağlılığı etkilediği öne sürülmektedir. Yapılan analiz sonuçları araştırılan hipotezi doğrulamaktadır; Yetişkin ve İtaatkar Çocuk ego durumları, Duygusal Bağlılığı olumlu yönde; İsyankar Çocuk ego durumu ise olumsuz yönde etkilemektedir. Destekleyici Ebeveyn ve İtaatkar Çocuk ego durumları, Devamlılık Bağlılığını olumlu yönde etkilerken; İsyankar Çocuk olumsuz yönde etkilemektedir; İtaatkar Çocuk ego durumu, Normatif Bağlılığı olumlu yönde etkilerken; İsyankar Çocuk olumsuz yönde etkilemektedir.

İkinci hipotezde, kişiliğin iş tatmini etkilediği öne sürülmektedir. Analizler bu hipotezi de doğrular niteliktedir. Araştırma sonuçlarına göre Yetişkin ego durumu İçsel ve Dışsal İş Tatminini olumlu yönde etkilerken; İsyankar Çocuk olumsuz yönde etkilemektedir. Yetişkin ego durumu, Genel İş Tatminini olumlu yönde etkilerken; Eleştirel Ebeveyn ise olumsuz yönde etkilemektedir.

Araştırmanın üçüncü hipotezi iş tatmininin örgütsel bağlılığı yordadığı yönündedir. Analizler bu ilişkiyi de doğrular niteliktedir. Buna göre İçsel ve Dışsal İş Tatmini ile Duygusal-Devamlılık-Normatif örgütsel bağlılık arasında ilişki olduğu görülmüştür. İçsel ve Dışsal İş Tatmini, Örgütsel Bağlılığın tüm boyutlarını arttırıcı niteliktedir.

Araştırmanın son hipotezinde üç değişken arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık etkisi varsayılmıştır. Bu hipotezi test etmek için birinci, ikinci ve üçüncü hipotezlerde bulgularan ilişkilerden yola çıkılmış ve üç temel faktör arasındaki ilişkiyi en iyi ortaya koyacağı düşünülen alt faktörlerden yararlanılmıştır. Bu faktörler; yetişkin ego durumu, içsel-dışsal iş tatmini ve duygusal bağlılıktır. Yapılan aracılık analizi sonucunda yetişkin ego durumunun, içsel ve dışsal iş tatmini yoluyla duygusal bağlılığı etkilediği görülmüştür.

5.5. TARTIŞMA

Sözkonusu araştırma, farklı kişilik yapısına sahip çalışanların işlerine karşı farklı şekillerde tatmin ve örgütlerine karşı farklı şekillerde bağlılık gösterdiklerini ortaya koymakla birlikte, işlerinden tatmin derecesine bağlı olarak bireylerin örgütlerine olan bağlılıklarının da değiştiğini ortaya koymaktadır. Transaksiyonel analiz açısından ele alınan kişilik faktörlerine bakıldığında en göze çarpan unsur, Uyumlanmış Çocuk ego durumunun iki alt boyutundan biri olan İsyankar Çocuk ego durumuna sahip olan bireylerin her üç örgütsel bağlılık boyutunu da negatif yönde; diğer boyut olan İtaatkar Çocuk ego durumuna sahip olan bireylerin ise her üç örgütsel bağlılık boyutunu pozitif yönde etkiliyor olmasıdır. Buna göre, İtaatkar Çocuk ego durumuna sahip kişiler, “ben OK değilim-sen OK’sin” yaşam pozisyonuna sahip olmaları ve isteseler de istemeseler de çevrelerinin isteklerine uyma ve çevrelerindeki bireyleri mutlu edecek davranışlar sergileme eğilimi göstermeleri dolayısıyla örgütlerine koşulsuz olarak bağlanma davranışı sergilemektedirler. İsyankar Çocuk ego durumu baskın olan kişilerin ise tam tersi şekilde “ben OK’im-sen OK değilsin” yaşam pozisyonuna sahip olmaları ve çevrelerine karşı koşulsuz bir isyan ve red davranışı gösterme eğiliminde olmaları dolayısıyla örgütlerine bağlılıkları düşüktür. “Ben OK’im-sen OK’sin” yaşam pozisyonuna sahip olan Yetişkin ego durumundaki kişilerde ise, istekli ve gönüllü bir şekilde içinde buldukları kuruma bağlanmalarını ifade eden duygusal bağlılık yüksektir. Destekleyici Ebeveyn ego durumunda olanların sadece devamlılık bağlılıklarının yüksek olması ise, fayda-zarar karşılaştırması yaparak kendileri ve çevreleri için en uygun olan koşulu sağlamaya çalıştıklarının bir göstergesidir.

Yetişkin ego durumundaki kişilerin iş tatminlerinin yüksek olduğu da araştırmanın önemli bulgularından biridir. Bu durum, rasyonel düşünmeyi esas alan Yetişkin ego durumuna sahip bireylerin iş tatminlerinin de yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Bunun nedeni daha işe girme noktasında Yetişkin ego durumuna sahip olan bireylerin işin artı ve eksilerini değerlendirmesi ve ileri aşamalarda beklentisini rasyonel düzeyde tutması ile açıklanabilir.

İş tatmini ile örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişkide sadece içsel ve dışsal iş tatmininin örgütsel bağlılık alt boyutlarını arttırıcı etkide bulunduğu görülmüştür. Bu durum, çalışma koşulları ve iş arkadaşlarının; ücret, terfi, saygı gibi faktörlere kıyasla bireyin örgütsel bağlılığını etkilemediğini ortaya koymaktadır.

Tüm bu bulguların yanı sıra araştırma, kişiliğin iş tatmini yoluyla örgütsel bağlılığı etkilediğini ortaya koymuştur. Özellikle Yetişkin ego durumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide iş tatmininin ortaya koyduğu aracılık etkisi, Yetişkin ego durumunun işin sağladığı imkanlarla ilgili belirli koşulların gerçekleşmesi durumunda duygusal bağlılığı geliştirdiğini göstermektedir. Analitik düşünen, soğukkanlı kararlar veren, neden-sonuç ilişkisine dikkat eden Yetişkin ego durumuna sahip kişilerin bazı iş tatmini koşulları sağlandığı taktirde en temel örgütsel bağlılık bileşeni olan duygusal bağlılığı arttırması dikkate değer bir sonuçtur. Bu durum, “ben OK'im-sen OK'sin” yaşam pozisyonuna uygun olan sağlıklı bir yaşam yazgısına sahip ve olumlu temas iletileri almaya ve vermeye programlanmış, Yetişkin ego durumundaki bireylerin, hakkettikleri iş koşullarına sahip olduklarını düşündükleri taktirde örgütlerinin lehine davranışlar sergileme eğiliminde olduklarını göstermektedir.

Tüm bu araştırma sonuçlarında, örgütte çalışan bireylerin performansını, örgütsel vatandaşlık davranışını, devamlılığını ve bu gibi örgüt içi faydayı arttırıcı davranışları olumlu yönde etkileyen örgütsel bağlılığın; ücret, terfi olanakları, sağlanan imkanlar gibi etkenlerin yanı sıra, çalışanın kişilik yapısından da etkilendiğinin söylenebilmesine imkan tanıyan bulgular elde edilmiştir. Dolayısıyla, özellikle işe alım sürecinde çalışanın kişiliğinin tespit edilmesi gelecek bazı örgütsel davranışlarının öngörülmesinde yardımcı bir rol oynayacak; mevcut çalışanların kişiliklerinin saptanması ise onlarda örgüt için istenilir davranışların ortaya çıkmasını sağlayacak motivasyonların belirlenmesi yönünde ipucu sağlayacaktır.

5.6. ÖNERİLER

Yapılmış olan araştırma, örgütsel bağlılıkla ilişkili olan veya olduğu düşünülen kişilik ve iş tatmini değişkenlerini içermektedir. Bu değişkenler arasındaki ilişkide etkili olabilecek örgütsel veya kişisel bir çok süreç sözkonusudur. Araştırmada odaklanılan bulgunun bu üç değişkeni içermesi, araştırmanın kısıtı olduğu kadar aynı zamanda elde edilecek sonuçları sınırlandıran bir durumdur. Bu konudaki gelecek araştırmaların daha büyük örneklem verileriyle birlikte farklı değişkenleri de modele katmaları yazına katkı sağlayacak sonuçlar elde edilmesini sağlayacaktır.

Araştırmada kişilik ölçümünde ego durumları ölçeği kullanılmıştır. Yönetim yazınında daha geniş yer bulan beş faktör kişilik modeli de kişilik ölçümünde bir alternatiftir.

Bu çalışma bu bağlamda, iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi sorgulama bakımından devam; bu ilişkiye dahil edilen kişilik boyutunun transaksiyonel analiz ego durumları ile ölçülmesi bakımından ise bir başlangıç çalışması niteliğindedir.

KAYNAKLAR

- Adams, J.S. (1963). "Toward an understanding of inequity". *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, 422-436.
- Aiken, L.R.(1998). *Human development in adulthood*. London, Springer.
- Ainsworth, M.D.S. ve Bowlby, J. (1991). "An ethnological approach to personality development". *American Psychologist*, 46, 4, 331-341.
- Akbağ, M. (2000). *Stresle başa çıkma tarzlarının üniversite öğrencilerinde olumsuz otomatik düşünceler, transaksiyonel analiz ego durumları ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Akbağ, M. ve Deniz, L. (2003). "Öğretim elemanı ve öğretmen adaylarının birbirlerine yönelik algıları: Transaksiyonel analiz açısından bir değerlendirme". *Educational Sciences: Theory&Practice*, 3, 2, 263-293.
- Akkoyun, F. (1998). *Transaksiyonel analiz, psikolojide işlemsel çözümlene yaklaşımı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Alisinanoğlu, F. (1995). *Üniversite öğrencilerinin ego durumları ile ana-baba tutumlarını algulamalarını etkileyen bazı değişkenlerin incelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Allen, J.R. (1981). "Assesment of ego states: Problems and prospects". *Transactional Analysis Journal*, 11, 247-51.
- Allen, N.J. ve Meyer, J.P. (1990). "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization". *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-8
- Allen, N.J. ve Meyer, J.P. (1996). "Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity". *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252-276.
- Allport, G.W. (1937). *Personality: A psychological interpretation*. Baltimore: Henry Holt.
- Allport, G.W. ve Odbert, H.S. (1936). "Trait-names: A psycho-lexical study". *Psychological Monographs*, 47, 211, 1-171.
- Alnajjar, A. (1999). "The impact of selected psycho-social variables upon employees' organizational commitment in the United Arap Emirates". *Social Behavior and Personality*, 27, 5, 523-530.

- Alwin, D.F. ve Hauser, RbM. (1975). "The decomposition of effects in path analysis". *American Sociological Review*, 40, 37-47.
- Angle, H. ve Perry, J. (1981). "An empirical assessment of organizational commitment and orgnizational effectiveness". *Administrative Science Quarterly*, 27, 1-14.
- Angle, H. ve Perry, J. (1983). "Organizational commitment: individual and organizational influence". *Work and Occupations*, 10, 123-146.
- Arı, R. (1989). *Üniversite öğrencilerinin baskın ben durumları ile bazı özlük niteliklerinin, ben durumlarına, atılganlık ve uyum düzeylerine etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Arslan, O. (2001). *Neuroanatomical basis of clinical neurology*. Greensburg: CRC Press.
- Arvey, R.D., Bouchard, T.J., Segal, N.L. ve Abraham, L.M. (1989). "Job satisfaction: Environmental and genetic components". *Journal of Applied Psychology*, 74, 2, 187-192.
- Aşılı, G. (2001). *Üniversite öğrencilerinin cinsiyet rolleri ve ego (ben) durumları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış doktora tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Bacanlı, H. (1996). "Ben durumları ölçeği". *S.Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi: Sosyal Bilimler*, 7, 131-149.
- Baddeley, A. (1990). *Human Memory*. London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Baier, D., Decker, R., Schmidt-Thieme, L. ve Gaul, W. (2005). *Data analysis and decision support*. Berlin: Springer.
- Baldwin, B., Carney, K., Duvall, D., Goldin, A, ve Morris, T. (1986). "Ego state dominance and occupational role selection". *Transactional Analysis Journal*, 16, 50-56.
- Balfour, D.L. ve Wechsler, B. (1991). "Commitment, performance, and productivity in public organizations". *Public Productivity&Management Review*, 11(4), 355-367.
- Bandura, A. (1973). *Aggression: A social learning analysis*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Baron, R.M. ve Kenny, D.A. (1986). "The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations". *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.

- Barrick, M.R. ve Mount, M.K. (1991). "The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis". *Personel Psychology*, 44, 1-26.
- Barrick, M.R., Mount, M.K. ve Judge, T.A. (2001). "The FFM personality dimensions and job performance: Meta-analysis of meta-analysis". *International Journal of Selection and Assessment*, 9, 9-30.
- Basavana, M. (2000). *Dictionary of Psychology*. New Delhi: Allied Publishers.
- Bateman, T.S. ve Strasser, S. (1984). "A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment". *Academy of Management Journal*, 27, 95-112.
- Bayraktar, Ş. (1996). *Job satisfaction of English instructors of English at private and state universities*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bayram, H. (2001). *Effects of job satisfaction and demographic factors on organizational commitment in public and private sectors*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Becker, H.S. (1960). "Notes on the concept of commitment". *American Journal of Sociology*, 66, 32-42.
- Berne, E. (1957). "Ego states in psychotherapy". *American Journal of Psychotherapy*, 11, 293-309.
- Berne, E. (1961). *Transactional analysis in psychotherapy*. New York: Ballantine Books.
- Berne, E. (1964). *Games people play*. New York: Grove Press.
- Berne, E. (1966). *Principles of group treatment*. New York: Oxford University Press.
- Berne, E. (1969). "Standard structural nomenclature". *Transactional Analysis Bulletin*, 8, 32, 111-112.
- Berne, E. (1972). *What do you say after you say hello?: The psychology of human destiny*. New York: Grove Press.
- Berne, E. (1983). *Games people play: The psychology of interpersonal relationships*. Harmondsworth: Penguin.
- Berne, E. (2001). *Hayat denen oyun*. S. Sargut (çev.), İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Birdi, K., Allan, C. ve Warr, P. (1997). "Correlates and perceived outcomes of four types of employee development activity". *Journal of Applied Psychology*, 82, 845-857.

- Black, R.H. (1825). *Etymological and explanatory dictionary of words derived from the Latin: Being a sequel to the student's manual*. London: Longman.
- Blau, G.J. (1985). "The measurement and prediction of career commitment". *Journal of Occupational Psychology*, 58, 277-288.
- Blau, G. ve Boal, K. (1987). "Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism". *Academy of Management Journal*, 15, 115-127.
- Bloch, H., Chemama, R., Gallo, A., Leconte, P., Le Ny, J.F., Postel, J., Moscovici, S., Reuchlin, M. ve Vurpillot, E. (1991). *Grand dictionnaire de la psychologie*. Paris: Larousse.
- Bluedorn, A.C. (1982). "A unified model of turnover from organizations". *Human Relations*, 35, 135-153.
- Board, R. (1998). *Counselling for Toads: A psychological adventure*. New York: Routledge.
- Bonnet, F., Dupont, P., Godin, A., Huget, G., Paillole, C. ve Aicha, N. (1995). *L'école et le management: Pour une gestion strategique des établissements de formation*, 3.basım, Paris: De Boeck Universite.
- Borgatta, E.F. (1964). "The structure of personality characteristics". *Behavioral Science*, 9, 8-17.
- Brief, A.P. ve Weiss, H.M. (2002). "Organizational behavior: Affect in the workplace". *Annual Review of Psychology*, 53, 279-307.
- Brockner, J., Siegel, P.A., Daly, J.P., Tyler, T. ve Martin, C. (1997). "When trust matter: The moderating effect of outcome favorability". *Administrative Science Quarterly*, 42, 558-583.
- Brown, R.B. (1996). "Organizational commitment: Clarifying the concept and simplifying the existing construct typology". *Journal of Vocational Behavior*, 49, 230-251.
- Bruno, F.J. (1983). *Adjustment and personal growth: Seven pathways*. Indianapolis: Wiley Publishing Inc.
- Buchanan, B. (1974). "Building organizational commitment: the socialization of managers in work organizations". *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.

- Burke, M.J., Brief, A.P., George, J.M. (1993). "The role of negative affectivity in understanding relations between self-reports of stressors and strains: a comment on the applied psychology literature". *Journal of Applied Psychology*, 78, 3, 402-412.
- Caprara, G.V. ve Cervone, D. (2000). *Personality: Determinants, dynamics, and potentials*. London: Cambridge University Press.
- Cattell, R.B. (1943). "The description of personality: Basic traits resolved into clusters". *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 38, 476-506.
- Chen, L.Y. (2004). "Examining the effect of organization culture and leadership behaviors on organizational commitment, job satisfaction, and job performance at small and middle sized firms of Taiwan". *Journal of American Academy of Business*, 5, 5, 432-438.
- Cheng, K. (2003). *A structural equation modeling analysis of leadership behavior, organizational commitment and job satisfaction of employees in Taiwanese Health Clubs*. Yayınlanmamış doktora tezi, Faculty of the US Sports Academy, Alabama.
- Chu, C.I., Hsu, H.M., Price, J.L. ve Lee, J.Y. (2003). *Job satisfaction of hospital nurses an empirical test of a causal model in Taiwan*. *International Nursing Review*, 50, 176-182.
- Ciabattari, J. (1986). "The biggest mistake top managers make". *Working Woman*, October, 48.
- Clark, A.E. (1997). "Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work?". *Labor Economics*, 4, 341-372.
- Clark, A.E. ve Oswald, A.J. (1996). "Satisfaction and comparison income". *Journal of Public Economics*, 61, 359-381.
- Clark, A.E., Oswald, A.J. ve Warr, P. (1996). "Is job satisfaction U-shaped in age?". *Journal of Occupational Psychology*, 69, 57-81.
- Clark, L.A. ve Watson, D. (1999). "Temperament: A new paradigm for the trait psychology". L.A. Pervin ve O.P. John (Ed.), *Handbook of personality: Theory and research*, New York: Guilford Press.
- Cloninger, S.C. (2004). *Theories of personality: Understanding persons*. 4.Basım, New Jersey: Pearson-Prentice Hall.
- Conley, J.J. (1985). "Longitudinal stability of personality traits: A multitrait-multimethod-multioccasion analysis". *Journal of Personality and Social Psychology*, 48, 1266-1282.

- Cooper, C.L. ve Pervin, L.A. (1998), *Personality: Critical concepts in psychology*, London: Routledge.
- Corsini, R.J. (1999). *The dictionary of psychology*. New York: Psychology Press.
- Costa, P.T.Jr. ve McCrae, R.R. (1990). "Personality disorders and the five-factor model of personality". *Journal of Personality Disorders*, 4, 362-371.
- Costa, P.T. ve McCrae, R.R. (1992). "Normal personality assessment in clinical practice: The NEO personality inventory". *Psychological Assessment*, 4, 1, 5-13.
- Cox, M. (2007). "On doing supervision". *The Transactional Analysis Journal*, 37, 2, 104-114.
- Crichton, E. (2007). "Transactional analysis: Ego states-what they are and how to diagnose them". *Australian Journal of Clinical Hypnotherapy and Hypnosis*, 28, 1, 28-35.
- Currivan, D.B. (1999). "The causal order of job satisfaction and organizational commitment in models of employee turnover". *Human Resource Management Review*, 9, 4, 495-524.
- Curry, J.P., Wakefield, D.S., Price, J.L. ve Mueller, C.W. (1986). "On the causal ordering of job satisfaction and organizational commitment". *Academy of Management Journal*, 29, 4, 847-858.
- Çam, S. (1997). *İletişim becerileri eğitimi programının öğretmen adaylarının ego durumlarına ve problem çözme becerisi algılarına etkisi*. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitimde Psikolojik Hizmetler ABD., Ankara.
- Çam, S. ve Akkoyun, F. (2001). "The effects of communication skills training on ego states and problem solving". *Transactional Analysis Journal*, 31, 116-166.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). "İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: Bir araştırma". *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8, 2, 1303-2860.
- Daloğlu, M. (2002). *Türk Silahlı Kuvvetleri'nde işgücü devri: İş tatmini, örgüte bağlılık ve ayrılma isteği çerçevesinde bir inceleme*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Davis, T.V.R. ve Luthans, F. (1980). "A social learning theory approach to organizational behavior". *Academy of Management Review*, 5, 281-290.
- Day, D.V. ve Bedeian, A.G. (1995). "Personality similarity and work-related outcomes among African-American nursing personnel: A test of the supplementary model of person-environment congruence". *Journal of Vocational Behavior*, 46, 55-70.

- DeCottis, T.A. ve Summers, T.P. (1987). "A path analysis of a model of the antecedents and consequences of organizational commitment". *Human Relations*, 40, 7, 445-470.
- Demirci, S. (2003). *Öğretmenlerde beş faktör kişilik özellikleri ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Demirkan, S. (2006). *Özel sektördeki yöneticilerin ve çalışanların bağlanma stilleri, kontrol odağı, iş doyumunu ve beş faktör kişilik özelliklerinin araştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Deniz, M.E. (2002). *Üniversite öğrencilerinin karar verme stratejileri ve sosyal beceri düzeylerinin TA-baskın ben durumları ve bazı özlik niteliklerine göre karşılaştırmalı olarak incelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Denton, D.W. ve Kleiman, L.S. (2001). "Job tenure as a moderator of the relationship between autonomy and satisfaction". *Applied HRM Research*, 6, 2, 105-114.
- De Raad, B. (1998). "Five big, big Five issues: Rationale, content, structure, status, and cross-cultural assessment". *European Psychologist*, 3, 113-124.
- Digman, J.M. (1990). "Personality structure: Emergence of the five-factor model". *Annual Review of Psychology*, 41, 417-440.
- Digman, J.M. ve Takemoto-Chock, N.K. (1981). "Factors in the natural language of personality: Reanalysis and comparison of six major studies". *Multivariate Behavioral Research*, 16, 149-170.
- Dirks, K.T. ve Ferrin, D.L. (2002). "Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice". *Journal of Applied Psychology*, 84, 4, 611-628.
- Doelker, R. E. ve Griffiths, J. (1984). "Development of an instrument to measure ego state functions and its application to practice", *Transactional Analysis Journal*, 14, 2, 149-152.
- Dougherty, T.W., Bluedorn, A.C. ve Keon, T.L. (1985). "Precursors of employee turnover: A multi-sample causal analysis". *Journal of Occupational Behavior*, 6, 259-271.
- Dryden, W. (2002). *Handbook of Individual Therapy*. New York: Sage.
- Dunham, R.B., Grube, J.A. ve Castenada, M.B. (1994). "Organizational commitment: The utility of an integrative definition". *Journal of Applied Psychology*, 79, 370-380.

- Dusay, J. ve Dusay, K. (1979). "Transactional Analysis", R. Corsini (Ed.), *Current Psychotherapies*. Itasca, IL: F. E. Peacock.
- Ebmeier, H. (2003). "How supervision influences teacher efficacy and commitment: An investigation of a path model". *Journal of Curriculum and Supervision*, 18, 2, 110-141.
- Engel, K.S., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). "Evaluating the fit of structural equation models: Test of significance ana descriptive goodness-of-fit measures". *Methods of Psychological Research Online*, 8, 2, 23-74.
- Erdheim, J., Wang, M. ve Zickar, M. (2006). "Linking the big five personality constructs to organizational commitment". *Personality and Individual Differences*, 41, 959-970.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: Avcıoğlu Basım Yayım.
- Erdoğmuş, H. (2006). *Resmi-özel ilköğretim okullarında çalışan yöneticilerin kişisel özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Ernst, F. (1971). "The OK corral: The grid for get-on-with". *Transactional Analysis Journal*, 1, 231-240.
- Erol, V. (1998). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erskine, R.G. (2003). "Introjection, psychic presence and parent ego states: Considerations for psychotherapy". C. Sills ve H. Hargaden (Ed.), *Ego States: Key Concepts in Transactional Analysis*, London: Worth Publishing, s. 83-108.
- Everitt, B.S. (2006). *The cambridge dictionary of statistics*. Üçüncü basım. New York: Cambridge University Press.
- Eysenck, H.J. (1965). "A three-factor theory of reminiscence". *British Journal of Psychology*, 56, 163-181.
- Falkowski, W., Ben-Towim, D. ve Bland, J. (1980). "The assessment of the ego-states". *British Journal of Psychiatry*, 137, 572-3.
- Farkas, A.J. ve Tetrick, L.E. (1989). "A three-wave longitudinal analysis of the causal ordering of satisfaction and commitment on turnover decisions". *Journal of Applied Psychology*, 74, 855-868.

- Farrell, D. ve Rusbult, C.E. (1981). "Exchange variables as predictors of job satisfaction, job commitment and turnover: the impact of rewards, costs, alternatives, and investments". *Organizational Behavior and Human Performance*, 27, 78-95.
- Fatout, M. (1992). *Models for change in social group work*. Chicago:Aldine Transaction.
- Federn, P. (1952), *Ego psychology and the psychoses*, E. Weiss (Ed.), New York: Basic Books.
- Fine, M. ve Poggio, J. (1977). "Behavioral attributes of life positions". *Transactional Analysis Journal*, 7, 350-356.
- Fiske, D.W. (1949). "Consistency of the factorial structures of personality ratings from different sources". *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 44, 329-344.
- Ford, C.L. (2002). *Skills in transactional analysis counselling&psychotherapy*. London: Sage Publications.
- Fowler, F.J. (2001). *Survey research methods*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Freud, S. (1960). *The ego and the id*. New York: W.W.Norton&Company Inc.
- Fritz, S. (1998). *Moi et le management: Etre l'acteur de son developpement*. Paris: De Boeck Universite.
- Frone, M.R. (2000). "Interpersonal conflict at work and psychological outcomes: Testing a model among young workers". *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 2, 246-255.
- Furnham, A., Petrides, K.V., Jackson, C.J. ve Cotter, T. (2002). "Do personality factors predict job satisfaction?". *Personality and Individual Differences*, 33, 1325-1342.
- Gaertner, S. (1999). "Structural determinants of job satisfaction and organizational commitment in turnover models". *Human Resource Management Review*, 9, 4, 479-493.
- Gaertner, K.N. ve Nollen, S.D. (1989). "Career experiences, perceptions of employment practice and psychological commitment to the organization". *Human Relations*, 42, 975-991.
- Galton, F. (1884). "Measurement of character". *The Fortnightly Review*, 36, 179-185

- Gilbert, M.C. (2003). "Ego states and ego state networks: Some questions for the practitioner". C.Sills ve H. Hargaden (Ed.), *Ego states*, London: Worth Publishing, s.232-246.
- Gildebrand, K. (2003). "An introduction to the brain and the early development of the child ego state". C.Sills ve H. Hargaden (Ed.), *Ego states*, London: Worth Publishing, s.1-27.
- Ghiselli, E.E. (1974). "Some perspectives for industrial psychology". *American Psychologist*, 80, 80-87.
- Glenn, N.D. ve Weaver, C.N. (1982). "Further evidence on education and job satisfaction". *Social Forces*, 61, 1, 46-55.
- Gliner, J.A. (2000). *Research methods in applied settings: An integrated approach to design and analysis*. New Jersey: Lawrence Erlbaum A.
- Glisson, C. ve Durick, M. (1988). "Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations". *Administrative Science Quarterly*, 33, 1, 61-81.
- Goldberg, L.R. ve Somer, O. (2000). "The hierarchical structure of common Turkish person-descriptive adjectives". *European Journal of Personality*, 14, 497-531.
- Gordon, M.E., Arvey, R.D. (1975). "The relationship between education and satisfaction with job content". *Academy of Management Journal*, 18, 888-892.
- Gordon, M.E., Philpot, J.W., Burt, R.E., Thompson, C.A. ve Spiller, W.E. (1980). "Commitment to the union: Development of a measure and an examination of its correlates". *Journal of Applied Psychology*, 65, 479-499.
- Gough, H.G. ve Heilburn, A.B. (1983). *The Adjective Check List Manual*. Palo Alto: Consulting Psychologist Press.
- Gültekin, İ.C. (2004). *The relations between job satisfaction and organizational commitment*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gürbüz, A. (2007). "An assesment on the effect of education level on the job satisfaction from the tourism sector point of view". *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8, 1, 36-46.
- Güreşçiler, A. (1999). *The impact of an information system on employee job satisfaction ana organizational commitment*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Hackett, R.D., Bycio, P. ve Hausdorf, P.A. (1994). "Further assessments of Meyer and Allen's three component model of organizational commitment". *Journal of Applied Psychology*, 79, 1, 15-24.
- Hackman, J.R. ve Oldham, G.R. (1975). "Development of the job diagnostic survey". *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Hackman, J.R. ve Oldham, G. (1976). "Motivation through the design of work: Test of a theory". *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Hadesman, S.M. (2003). *A comparative study of ego-state prevalence and personality traits of alcohol problematic and non-alcohol problematic repeat offenders*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Fielding Graduate Institute, Santa Barbara.
- Hagedore, S.S. (1996). "Wage equity and female job satisfaction". *Research in Higher Education*, 37, 5, 569-598.
- Harris, T. (2004). *I'm OK-You're OK: A practical guide to transactional analysis*. New York: Harper Collins.
- Heery, E. ve Noon, M. (2001). *A dictionary of human resource management*. New York: Oxford University Press.
- Hermans, H.J.M. (1988). "On the integration of nomothetic and idiographic research methods in the study of personal meaning". *Journal of Psychology*, 56, 785-812.
- Hersen, M. (2004). *Comprehensive handbook of psychological assessment*. New York: John Wiley and Sons.
- Herzberg, F. (1965). "The new industrial psychology". *Industrial and Labor Relations Review*, 18, 3, 364-376.
- Heyer, N.R. (1979). "Development of a questionnaire to measure ego states with some applications to social and comparative psychiatry". *Transactional Analysis Journal*, 9, 1, 9- 19 .
- Hirschfeld, R.R. (2000). "Does revising the intrinsic and extrinsic subscales of the Minnesota Satisfaction Questionnaire short form make a difference?". *Educational and Psychological Measurement*, 60, 2, 255-270.
- Hochwarter, W.A. ve Ferris, G.R., Perrewe, P.L., Witt, L.A. ve Kiewitz, C. (2001). "A note on the nonlinearity of the age-job satisfaction relationship". *Journal of Applied Social Psychology*, 31, 6, 1223-1237.
- Hofstee, W.K.B., de Raad, B. ve Goldberg, L.R. (1992). "Integration of the Big Five and circumplex approaches to trait structure". *Journal of Personality and Social Psychology*, 63, 146-163.

- Hofstee, W.K.B., Kiers, H.A., de Raad, B. ve Goldberg, L.R. (1997). "A comparison of Big-Five structures of personality traits in Dutch, English, and German". *European Journal of Personality*, 11, 15-31.
- Hogan, R. (2004). "Personality psychology for organizational researchers". B. Schneider ve D.B. Smith (Ed.), *Personality and Organizations*, New York: Lawrence Erlbaum.
- Holland, J.L. (1985). *A theory of vocational personalities and work environments*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hom, P.W., Katerberg, R. ve Hulin, C.L. (1979). "Comparative examination of three approaches to the prediction of turnover". *Journal of Applied Psychology*, 64, 280-290.
- Hough, H.M. ve Ones, D.S. (2002). The structure, measurement, validity, and use of personality variables in industrial work, and organizational psychology. N. Andersen, D.S. Ones, H.K. Sinangil, C.Viswesvaran, (Ed.), *Handbook of industrial, work and organizational psychology: Personnel psychology* (Volume 1), Birinci Basım, New York: Sage Publications.
- House, R.J. (1967). "Herzberg's dual-factor theory of job satisfaction and motivation: A review of the evidence and a criticism". *Personnel Psychology*, 4, 369-381.
- Howard, P.J. ve Howard, J.M. (2000). *The owner's manual for personality at work*. Texas: Bard Press.
- Hulin, C.L. ve Bloom, M.R. (1968). "Job enlargement, individual differences, and worker responses". *Psychological Bulletin*, 69, 41-55.
- Hulin, C. L., Roznowski, M. ve Hachiya, D. (1985). "Alternative Opportunities and Withdrawal Decisions: Empirical and Theoretical Discrepancies and an Integration" *Psychological Bulletin*, 97, 2, 233-50.
- Hunt, J.W. ve Saul, P.N. (1975). "The relationship of age, tenure, and job satisfaction in males and females". *Academy of Management Journal*, 18, 690-702.
- Huselid, M. ve Day, N. (1991). "Organizational commitment, job involvement, and turnover: A substantive and methodological analysis". *Journal of Applied Psychology*, 76, 380-391.
- Hutchison, S. ve Garstka, M.L. (1996). "Sources of perceived organizational support: Goal setting and feedback". *Journal of Applied Social Psychology*, 26, 1351-1366.
- Ickes, W., Snyder, M. ve Garcia, S. (1997). "Personality influences on the choice of situations". R.Hogan ve J.A. Johnson (Ed.), *Handbook of personality psychology*, Burlington: Academic Press Inc., s.165-195.

- Iffaldano, M.T. ve Muchinsky, P.M. (1985). "Job satisfaction and job performance: A meta-analysis". *Psychological Bulletin*, 97, 251-273.
- Imbasciati, A. ve Margiotta, M. (2004). *Compendio di psicologia per gli operatori sociosanitari*. Padua: Piccin Nuova Libreria Spa.
- İbicioğlu, H. (2000). "Örgütsel bağlılıkta paradigmatik uyumun yeri". *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF dergisi*, 15, 1, 13-22.
- İlaslan, Ö. (2001). *Orta öğretim öğrencilerinin bazı özlük niteliklerinin ve baskın ben durumlarının iletişim becerileri ile ilişkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- İmamoğlu, S.Z. (2004). "Ücret, kariyer ve yaratıcılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama". *Yönetim ve Ekonomi-CBÜ İİBF Dergisi*, 11, 1, 167-176.
- James, M. ve Jongeward, D. (1978). *Born to win: Transactional analysis with gestalt experiments*. California: Addison-Wesley Publishing Company.
- Janis, N.A. (1989). "Organizational commitment, coreer factors and career/life stage". *Journal of Organizational Behavior*, 10, 247-266.
- Janson, P. ve Martin, J.K. (1982). "Job satisfaction and age: A test of two views". *Social Forces*, 60, 4, 1089-1102.
- John, O.P., Caspi, A., Robins, R.W., Moffitt, T.E. ve Loeber, M.S. (1994). "The 'Little Five': Exploring the nomological network of the five-factor model of personality in adolescent boys". *Child Development*, 65, 160-178.
- John, M.C. ve Taylor, W.T. (1999). "Leadership style, school climate and the institutional commitment of teachers". *International Forum (InFo)*, 2, 1, 25-57.
- Jose, P.E. (2008). <http://www.victoria.ac.nz/psyc/staff/paul-jose/files/helpcentre/help1_intro.php>, erişim tarihi: 01.04.2008.
- Judge, T.A. (1993). "Does affective disposition moderate the relationship between job satisfaction and voluntary turnover?". *Journal of Applied Psychology*, June: 395-401.
- Judge, T.A. ve Bono, J.E. (2001). "Relationship of core self-evaluation traits- self esteem, generalized self-effiacay, locus of control, and emotional stabilitiy- with job satisfaction and job performance: A meta-analysis". *Journal of Applied Psychology*, 86, 80-92.
- Judge, T.A., Heller, D. ve Mount, M.K. (2002). "Five-Factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis". *Journal of Applied Psychology*, 87, 530-541.

- Kalleberg, A.L. ve Loscocco, K.A. (1983). "Aging, values, and rewards: Explaining age differences in job satisfaction". *American Sociological Review*, 48, 1, 78-90.
- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd.Şti.
- Kanter, R.M. (1968). "Commitment and social organization: a study of commitment mechanisms in utopian communities". *American Sociological Review*, 33, 499-517.
- Karcıoğlu, F. ve Arun, K. (2004). "Örgütsel iletişimde transaksyonel analiz: Bir uygulama". *AKEV Akademi Dergisi*, 8, 21, 245-264.
- Katzell, R.A., Thompson, D.E. ve Guzzo, R.A. (1992). "How job satisfaction and job performance are and are not linked". C.J. Cranny, P.C. Smith, E.F. Stone (Ed.), *Job Satisfaction*, New York: Lexington Books, s.195-217.
- Kaya, O. (2003). *İş-aile çatışmasının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve ayrılma ve ayrılma eğilimine etkileri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Kayalar, M. (2002). "Transaksyonel analizin etkili takım oluşturmada kullanılması". *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7, 1, 265-275.
- Kelman, H.C. (1958). "Compliance, identification, and internalization: Three processes of attitude change". *Journal of Conflict Resolution*, 2, 51-60.
- Kenney, W. J. ve Lyons, B. F. (1979). "Naturally occurring teacher ego state behavior". *Transactional Analysis Journal*, 9, 4, 297-300.
- Kiesler, C.A. (1971). *The psychology of commitment: Experiments linking behavior to belief*. San Francisco, CA: Academic Press.
- Kim, S. (2005). "Gender differences in the job satisfaction of public employees: A study of seoul metropolitan government". *Sex Roles*, 52, 9-10, 667-681.
- Ko, J.W., Price, J.L. ve Mueller, C.W. (1997). "Assessment of Meyer and Allen's three-component model of organizational commitment in South Korea". *Journal of Applied Psychology*, 82, 961-973.
- Konosvky, M.A. ve Cropanzano, R. (1991). "Perceived fairness of employee drug testing as a predictor of employee attitudes and job performance". *Journal of Applied Psychology*, 76, 698-707.
- Kothari, C.R. (2005). *Research methodology: Methods and techniques*. New Delhi: New Age Publishers.

- Kotter, J.P. (1979), "Managing external dependence", *Academy of Management Review*, 4, 87-92.
- Köse, S., Kartal, B. ve Kayalı, N. (2003). "Örgütsel vatandaşlık davranışı ve tutuma ilişkin faktörlerle ilişkisi üzerine bir araştırma". *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, 20, 1-19.
- Krug, S.E. ve Johns, E.F. (1986). "A large scale cross-validation of second-order personality structure defined by the 16PF". *Psychological Reports*, 59, 683-693.
- Kuhn, T.S. (1970). *The structure of scientific revolutions*. 2. Basım. Chicago: University of Chicago Press.
- Kushman, J.W. (1992). "The organizational dynamics of teacher workplace commitment: A study of urban elementary and middle schools". *Educational Administration Quarterly*, 28, 5-42.
- L'Abate, L. (1978). "An experimental paper-and-pencil test for assessing ego states". *Transactional Analysis Journal*, 18, 31, 262-65.
- Lance, C.E. (1991). "Evaluation of a structural model relating job satisfaction, organizational commitment, and precursors to voluntary turnover". *Multivariate Behavioral Research*, 26, 137-162.
- Lattanzi, M.E. (1982). "Coping with work-related losses". *Personnel and Guidance Journal*, 59, 6, 350-351.
- Lee, K., Allen, N.J., Meyer, J.P. ve Rhee, K.Y. (2001). "The three-component model of organizational commitment: An application to South Korea". *Applied Psychology: An International Review*, 50, 4, 596-614.
- Lee, R., Wilbur, E.R. (1985). "Age, education, job tenure, salary, job characteristics, and satisfaction: A multivariate analysis". *Human Relations*, 38(8), 781-791.
- Lee, T.W. ve Mowday, R.T. (1987). "Voluntarily leaving an organization: An empirical investigation of Steers and Mowday's model of turnover". *Academy of Management Journal*, 30, 721-743.
- Lister-Ford, C. (2002). *Skills in transactional analysis counselling&Psychotherapy*. London: Sage Publications.
- Locke, E.A. (1976). "The nature and cause of job satisfaction". M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago: McNally.
- Loftquist, L.H. ve Dawis, R.V. (1978). "Values as second-order needs in the theory of work adjustment". *Journal of Vocational Behavior*, 12, 12-19.

- Lorr, M. ve Manning, T.T. (1978). "Higher-order personality factors of the ISI". *Multivariate Behavioral Research*, 13, 3-7.
- Loui, K. (1995). "Understanding employee commitment in the public organization: A study of the juvenile detention center". *International Journal of Public Administration*, 18, 8, 1269-1295.
- Lucas, R.E., Diener, E., Grob, A., Suh, E.M. ve Shao, L. (2000). "Cross-cultural evidence for the fundamental features of extraversion". *Journal of Personality and Social Psychology*, 79, 452-468.
- Luthans, F. (1998), *Organizational behavior*, New York: McGraw-Hill.
- Luthans, F., McCaul, H.S. ve Dodd, N.C. (1985). "Organizational commitment: A comparison of American, Japanese and Korean employees". *The Academy of Management Journal*, 28, 1, 213-219.
- MacKinnon, D.W. (1944). "The structure of personality". J. McVicker Hunt (Ed.), *Personality and the behavior disorders*, vol.1, New York: Ronald Press.
- Maertz, C.P. ve Griffeth, R.W. (2004). "Eight motivational forces and voluntary turnover: A theoretical synthesis with implications for research". *Journal of Management*, 30, 667-683.
- March, J.G. ve Simon, H.A. (1958). *Organizations*. New York: John Wiley.
- Martin, J.K., Shehan, C.L. (1989). "Education and job satisfaction". *Work and Occupations*, 16, 2, 184-199.
- Martinez, V.B. ve John, O.P. (1998). "Los cinco grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait multimethod analyses of the Big Five in Spanish and English". *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 3, 729-750.
- Mathieu, J.E. ve Zajac, D.M. (1990). "A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment". *Psychological Bulletin*, 108, 2, 171-194.
- Maslow, A.H. (1943). "A theory of human motivation". *Psychological Review*, 50, 370-396.
- Mason, E.S. (1995). "Gender differences in job satisfaction". *The Journal of Social Psychology*, 135, 2, 143-155.
- Mayer, R.C. ve Schoorman, F.D. (1992). "Predicting participation and production outcomes through two-dimensional model of organizational commitment". *Academy of Management Journal*, 35, 671-684.

- McCarley, D. G. (1975). *Manual for ego state inventory (ESI)*. Chicago: Stoelting Com.
- McCrae, R.R. ve Costa, P.T. (1987). "Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers". *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 81-90.
- McCrae, R.R. ve Costa, P.T. (1997). "Personality trait structure as a human universal". *American Psychologist*, 52, 509-516.
- McElroy, J.C. (2001). "Managing workplace commitment by putting people first". *Human Resource Management Review*, 11, 327-335.
- McFarlin, D. ve Sweeney, P. (1992). "Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes". *Academy of Management Journal*, 35, 626-637.
- McNeese-Smith, D. (1996). "Increasing employee productivity, job satisfaction, and organizational commitment". *Hospital&Health Services Administration*, 41, 2,160-175.
- Meininger, J. (1973). *Success through transactional analysis*. New York: Signet.
- Memiş, M. (2002). *Proje takımlarını güçlendirmenin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi ve bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Meng, R. (1990). "The relationship between unions and job satisfaction". *Applied Economics*, 22, 1635-1648.
- Meyer, J.P. ve Allen, N.J. (1984), "Testing the side-bet theory of organizational commitment: Some methodological considerations", *Journal of Applied Psychology*, 69, 372-37.
- Meyer, J.P. ve Allen, N.J. (1987). *Organizational commitment: toward a three-component model*. Research Bulletin, No.660. The University of Western Ontario, Department of Psychology, London.
- Meyer, J.P., Paunonen, S.V., Gellatly, I.R., Goffin, R.D. ve Jackson, D.N. (1989). "Organizational commitment and job performance: It's the nature of the commitment that counts". *Journal of Applied Psychology*, 74, 152-156.
- Meyer, J.P. ve Allen, N.J. (1991). "A three-component conceptualization of organizational commitment". *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. ve Gellatly, I.R. (1990). "Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations". *Journal of Applied Psychology*, 75, 710-720.

- Meyer, J.P., Allen, N.J. ve Smith, C.A. (1993). "Commitment to organizations and occupations: Extension and test to a three-component conceptualization". *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Meyer, J.P. ve Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Thousand Oaks, California: Sage Publication.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. ve Topolnysky, L. (1998). "Commitment in a changing world of work". *Canadian Psychology*, 39, 83-93.
- Meyer, J.P., Herscovitch, L. (2001). "Commitment in the workplace: Toward a general model". *Human Resource Management Review*, 11, 299-326.
- Meyer, J.P., Stanley, D., Herscovitch ve Topolnytsky, L. (2002). "Affective, continuance, and normative commitment to the organization: meta analysis of antecedents, correlates, and consequences". *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Miller, J. (1980), "Individual and Occupational Determinants of Job Satisfaction", *Work and Occupations*, 7, 3, 337-366.
- Mitchell, T.R. ve Larson, J.R. (1987), *People in organizations*, New York: McGraw-Hill.
- Mobley, W.H., Griffeth, R.W., Hand, H.H. ve Meglino, B.M. (1979), "Review and conceptual analysis of the employee turnover process", *Psychological Bulletin*, May: 493-522.
- Monbourquette, J. (2005). Dalla stima di sé alla stima del sé. *Un ponte tra psicologia e personalità*. Milano: Paoline.
- Moore, D.R. (1999). *Job satisfaction among school psychologists: A ten year follow up and comparison with a national sample*. Yayınlanmamış doktora tezi, Indiana University, Pennsylvania.
- Mortaş, K. (2005). *Örgütsel güven ve işyeri güçlendirmesinin hemşirelerin örgütsel bağlılığına etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Mount, M.K., Barrick, M.R. ve Stewart, G.L. (1998). "Five-factor model of personality and performance in jobs involving interpersonal interactions". *Human Performance*, 11, 145-165.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. ve Dubin, R. (1974). "Unit performance, situational factors, and employee attitudes in spatially separated work units". *Organizational Behavior and Human Performance*, 12, 231-248.

- Mowday, R.T., Stone, E. ve Porter, L. (1978). "The interaction of personality and job scope in predicting turnover". *Journal of Vocational Behavior*, 15, 78-79.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. ve Porter, L.W. (1979). "The measurement of organizational commitment". *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Mowday, R.T., Stone, E. ve Porter, L.W. (1979). "The interaction of personality and job scope in predicting turnover". *Journal of Vocational Behavior*, 15, 78-89.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. ve Steers, R.M. (1982). *Employee-organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- Moyson, R. (1997). *Communiquer dans l'entreprise et dans la vie: Negociation, collaboration, tolerance*. Paris: De Boeck Universite.
- Murrell, A.J., Frieze, I.H. ve Olson, J.E. (1996). "Mobility strategies and career outcomes: A longitudinal study of MBAs". *Journal of Vocational Behavior*, 49, 324-355.
- Nelson, D.L. ve Quick, J.C. (2006). *Organizational behavior: foundations, realities, and challenges*. Boston: Thomson South-Western.
- Nikolaou, I. ve Robertson, I.T. (2001). "The five-factor model of personality and work behavior in Greece". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 161-186.
- Noor, H.A.K., Noor, H.N. ve Noor, M. (2006). "Evaluating the psychometric properties of Allen and Meyer's organizational commitment scale: A cross-cultural application among Malaysian academic librarians". *Malaysian Journal of Library&Information Science*, 11, 1, 89-101.
- Norman, W.T. (1963). "Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings". *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66, 574-583.
- O'Reilly, C.A. ve Caldwell, D.F. (1980). "The commitment and job tenure and new employees: Some evidence of postdecisional justification". *Administrative Science Quarterly*, 26, 597-616.
- O'Reilly, C.A. ve Chatman, J. (1986). "Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior". *Journal of Applied Psychology*, 71, 492-499.
- Organ, D.W.G. (1977). "A reappraisal and reinterpretation of the satisfaction causes performance hypothesis". *Academy of Management Review*, 2, 46-53.

- Organ, D.W. (1994). "Personality and organizational citizenship behavior". *Journal of Management*, 20, 465-478.
- Organ, D.W. ve Lingl, A. (1995). "Personality, satisfaction, and organizational citizenship behavior". *Journal of Social Psychology*, 135, 339-350.
- Ormancıoğlu, P. (1995). *İşten ayrılma düşüncesinin kişilik özellikleri ve iş tatmini açısından incelenmesine yönelik basın sektöründe bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ostroff, C. (1992). "The relationship between satisfaction, attitudes, and performance: an organizational level analysis". *Journal of Applied Psychology*, 77, 963-974.
- Özbenli, Ş. (1999). *The impact of job satisfaction and organizational commitment on intention to turnover and job performance*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özdevecioğlu, M. (2003). "Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma". *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*, 18, 2, 113-130.
- Özer, P.S., Özmer, Ö.N.T. ve Eriş, E.D. (2007). "Bilgi işçisi olarak doktorların örgütsel ve mesleki özdeşleşmelerinin iş ve kariyer doyumları ile ilişkisi". *15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Sakarya.
- Painter, J. ve Akroyd, D. (1998). "Predictors of organizational commitment among occupational therapists". *Occupational Therapy in Health Care*, 11, 2, 1-15.
- Parasuraman, S. ve Nachman, S. (1987). "Correlates of organizational and professional commitment". *Group and Organization Studies*, 12, 287-303.
- Pektaş, C. (2002). *Toplam kalite uygulamaları ve demografik değişkenlerin iş tatmini boyutları ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi farklılaştırması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Penfield, W. (1953). *Memory mechanisms*. A.M.A. Archives of Neurology and Psychiatry, 67, 178-198.
- Penley, L.E. ve Gould, S. (1988). "Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations". *Journal of Organizational Behavior*, 9, 43-59.
- Petty, M.M., Mcgee, G.W. ve Cavender, J.W. (1984). "A meta-analysis of the relationships between individual job satisfaction and individual performance". *The Academy of Management Review*, 9, 712-721.

- Pfeffer, J. ve Lawler, J. (1980). "Effects of job alternatives, extrinsic rewards and behavioral commitment on attitude toward the organization: A field test of the insufficient justification paradigm". *Administrative Science Quarterly*, 25, 38-56.
- Pierce, J.L. ve Dunham, R.B. (1987). "Organizational commitment: pre-employment propensity and initial work experience". *Journal of Management*, 13,163-178.
- Plato (1987). *Early Socratic dialogues*. New York: Penguin Books Ltd..
- Price, D.A. (1975). "A paper-and-pencil instrument to measure ego states", *Transactional Analysis Journal*, 5, 3, 242-246.
- Porter, L.W. (1961). "A study of perceived need satisfactions in bottom and middle management jobs", *Journal of Applied Psychology*, 45, 1-10.
- Porter, L.W. (1962). "Job attitudes in management: Perceived deficiencies in need fulfillment as a function of job level". *Journal of Applied Psychology*, 46, 375-384.
- Porter, L.W., Crampon, W.J. ve Smith, F.J. (1976). "Organizational commitment and managerial turnover". *Organizational Behavior and Human Performance*, 15, 87-98.
- Porter, L.W. ve Steers, R.M. (1973). "Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism". *Psychological Bulletin*, 80, 151-176.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. ve Boulian, P.V. (1974). "Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians". *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-9.
- Preacher, K.J. ve Hayes, A.F. (2004). "SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models". *Behavior Research Methods, Instruments, and Computers*, 36, 4, 717-731.
- Price, J.L., Mueller, C.W. (1981). "A causal model of turnover for nurses". *Academy of Management Journal*, 24, 543-565.
- Quinn, R.E. ve Kimberly, J.R. (1984). "Paradox, planning, and perseverance: guidelines for managerial practice". J.R. Kimberly ve R.E. Quinn (Ed.), *Managing organizational translations*, Homewood, Illinois: Dow Jones-Irwin, s.295-313.
- Quinn, R.E. ve Rohrbaugh, J. (1981). "A competing values approach to organizational effectiveness". *Public Productivity Review*, 5, 122-140.

- Richards, B., O'Brien, T. ve Akroyd, D. (1994). "Predicting the organizational commitment of marketing education and health occupations education teachers by Work Related Rewards". *Journal of Industrial Teacher Education*, 32, 1, 49-64.
- Roazen, P. (2004). *Review of Rodman's winnicott: Life and work*. *Psychoanalysis and History*, 6, 1, 117-220.
- Robbins, S.P. (1996). *Organizational behavior*. New York: Prentice Hall.
- Rousseau, D.M. (1989). "Psychological and implicit contracts in organizations", *Employee Rights and Responsibilities Journal*, 2, 121-139.
- Rusbult, C.E. ve Farrell, D. (1983). "A longitudinal test of the investment model: the impact on job satisfaction, job commitment, and turnover of variations in rewards, costs, alternatives, and investments". *Journal of Applied Psychology*, 68, 429-438.
- Rust, J. ve Golombok, S. (1999). *Modern psychometrics: the science of psychological assessment*. London: Routledge.
- Saari, L. ve Judge, T. (2004). "Employee attitudes and job satisfaction". *Human Resource Management*, 43, 4, 395-407.
- Sabbath, R.D. (1993). *L'enseignement et l'hémisphère cérébral droit*. Quebec: Presses de l'Université du Québec.
- Sabon, G. ve Jivel, J.M. (1996). *L'entretien de recrutement: Des outils et des méthodes pour mieux recruter*. Thiron: ESF Editeur.
- Salgado, J. (2002). "The big five personality dimensions and counterproductive behaviors". *International Journal of Selection and Assessment*, 10, 117-125.
- Samadov, S. (2006). *İş doyumunu ve örgütsel bağlılık: Özel sektörde bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Saucier, G. ve Goldberg, L.R. (1996). "The language of personality: Lexical perspectives on the five-factor model". J.S. Wiggins (Ed.), *The Five-Factor Model of Personality: Theoretical Perspectives*, Guilford: New York, s.21-50.
- Saucier, G. ve Ostendorf, F. (1999). "Hierarchical subcomponents of the Big Five personality factors: A cross-language replication". *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 613-627.
- Saucier, G., Georgiades, S., Tsaousis, I. ve Goldberg, L.R. (2005). "The factor structure of Greek personality adjectives". *Journal of Personality and Social Psychology*, 88, 5, 856-875.

- Scandura, T.A. (1997). "Mentoring and organizational justice. An empirical investigation". *Journal of Vocational Behavior*, 5, 58-69.
- Scandura, T.A. ve Lankau, M. (1997). "Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction". *Journal of Organizational Behavior*, 18, 4, 377-391.
- Schappe, S.P. (1998). "The influence of job satisfaction, organizational commitment, and fairness perceptions on organizational citizenship behavior". *The Journal of Psychology*, 132, 3, 277-290.
- Schein, E. (1970). *Organizational Psychology*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Schneider, B. ve Dachler, H.P. (1978). "A note on the stability of the Job Descriptive Index". *Journal of Applied Psychology*, 63, 650-653.
- Scholl, R.W. (1981). "Differentiating commitment from expectancy as a motivating force". *Academy of Management Review*, 6, 589-599.
- Scott, K.D. ve Taylor, G.S. (1985). "An examination of conflicting findings on the relationship between job satisfaction and absenteeism: A meta-analysis". *Academy of Management Journal*, 28, 599-612.
- Seçmen, S. (2001). *Amirlerin liderlik tarzları ve kişilik özellikleri ile ilgili değerlendirmelerin iş tatmini üzerindeki etkileri: TSK'da yapılan bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sevim, S.A. (1996). *Transaksiyonel analize dayalı bir eğitim programının evli çiftlerin ego durumları ve evlilik yaşamlarına ilişkin bazı değişkenlere etkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Shirai, S. (2006). "How transactional analysis can be used in terminal care". *International Congress Series*, 1287, 179-184.
- Shmelyov, A.G. ve Pokhil'ko, V.I. (1993). "A taxonomy-oriented study of Russian personality trait names". *European Journal of Personality*, 7, 11, 1-17.
- Smith, P.C., Kendall, L.M., Hulin, C.L. (1969), *Measurement of satisfaction in work and retirement*, Chicago: Rand McNally.
- Snyder, M. ve Ickes, W. (1985). "Personality and social behavior". (Ed.) G. Lindzey ve E. Aronson, *Handbook of Social Psychology*, New York: Random House.
- Sobel, M.E. (1982). "Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models". S. Leinhardt (Ed.), *Sociological Methodology*, San Francisco: Jossey-Bass.

- Somer, O. ve Goldberg, L.R. (1999). "The structure of Turkish trait-descriptive adjectives". *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 431-450.
- Soper, D. (2007). <<http://www.danielsoper.com/statcalc/>>, erişim tarihi: 10.10.2007.
- Sousa-Poza, A. ve Sousa-Poza, A.A. (2000). "Taking another look at the gender/job satisfaction paradox". *Kyklos*, 53, 135-152.
- Spearman, C. (1904). "General intelligence: Objectively determined and measured", *The American Journal of Psychology*, 15, 2, 201-292.
- Spearman, C. (1914), "The theory of two factors", *Psychological Review*, 21, 101-115.
- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: application, assessment, cause, and consequences*. London: Sage Publications.
- Stanton, J.M. (1998). "An empirical assessment of data collection using the internet", *Personnel Psychology*, 51, 3, 709-725.
- Statt, D.A. (1998). *The concise dictionary of psychology*. London: Routledge.
- Staw, B.M. (1977). *Two sides of commitment*. Academy of Management'da sunulan metin, Orlando, Ağustos.
- Staw, B.M., Bell, N.E. ve Clausen, J.A.(1986). "The dispositional approach to job attitudes: A lifetime longitudinal test". *American Science Quarterly*, 31, 56-77.
- Staw, B.M. ve Ross, J. (1985). "Stability in the midst of change: A dispositional approach to job attitudes". *Journal of Applied Psychology*, 70, 469-480.
- Stebbins, R.A. (1970). "Career: The subjective approach". *The Sociological Quarterly*, 11, 1, 32-49.
- Steers, R.M. (1977). "Antecedents and outcomes of organizational commitment", *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Steers, R.M. ve Spencer, D.G. (1977). "The role of achievement motivation in job design". *Journal of Applied Psychology*, 62, 472-479.
- Stewart, I. (1992). *Eric Berne*. London: Sage Publications.
- Stewart, I. (2000). *Transactional analysis counselling in action*. London: Sage Publications.
- Stewart, I. ve Joines, V. (1987). *TA today: A new introduction to transactional analysis*. Nottingham: Lifespace Publishing.

- Steers, R.M. (1975). "Problems in the measurement of organizational effectiveness", *Administrative Science Quarterly*, 20, 546-558.
- Stumpf, S.A. ve Hartman, K. (1984). "Individual exploration to organizational commitment or withdrawal". *Academy of Management Journal*, 27, 308-329.
- Stutter, M.R. (1996). "What do we know about the job and career satisfaction of secondary school assistant principals?". *NASSP Bulletin*, 80, 579, 108-111.
- Suliman, A. ve Iles, P. (2000). "Is continuance commitment beneficial to organizations? Commitment-performance relationship: A new look". *Journal of Managerial Psychology*, 15, 5, 407-426.
- Swann, W.B., Griffin, J.J., Predmore, S.C. ve Gaines, B. (1987). "The cognitive-affective crossfire: When self-consistency confronts self-enhancement". *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 5, 881-889.
- Swede, S. (1978). "Group ego state measure (GEM)". *Transactional Analysis Journal*, 8, 2, 163-165.
- Tallar, G. (2007). "Creative management training". <www.NewcomerSupplies.com>, erişim tarihi: 10.09.2007.
- Tannenbaum, S.I., Mathiew, J.E., Salas, E. ve Cannon-Bowers, J.A. (1991). "Meeting trainees' expectations: The influence of training fulfillment on the development of commitment, self efficacy and motivation". *Journal of Applied Psychology*, 76, 759-769.
- Tepper, B.J. (2000). "Consequences of abusive supervision". *Academy of Management Journal*, 43, 2, 178-190.
- Tett, R.P. ve Meyer, J.P. (1993). "Job satisfaction, organizational commitment, turnover, intention and turnover: Path analysis based on meta-analytic findings". *Personnel Psychology*, 259-294.
- Thorne, S. ve Faro, S. (1980). "The ego state scale: A measure of psychopathology". *Transactional Analysis Journal*, 10, 1, 49-52.
- Throsen, C.J., Kaplan, S.A., Barsky, A.P., de Chermont, K. ve Warren, C.R. (2003). "The affective underpinnings of job perceptions and attitudes: A meta-analytic review and integration". *Psychological Bulletin*, 129, 914-945.
- Thurstone, L.L. (1934). "The vectors of mind". *Psychological Review*, 41, 1-32.
- Ting, Y. (1997). "Determinants of job satisfaction of federal government employees". *Public Personnel Management*, 26, 313-334.

- Tokar, D.M. ve Subich, L.M. (1997). "Relative contributions of congruence and personality dimensions to job satisfaction". *Journal of Vocational Behavior*, 50, 482-491.
- Toker, B. (2007). "Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri: İzmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama". *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8, 1, 92-107.
- Tupes, E.C. ve Christal, R.E. (1992). "Recurrent personality factors based on trait ratings". *Journal of Personality*, 60, 2, 225-251.
- Türker, D. (2006). *The impact of employee perception of corporate social responsibility on organizational commitment: A scale development study*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Uyan, G. (2002). *Öğretmenlerin iş değerleri, kişilik özellikleri ve iş tatminleri arasındaki ilişkilerin inelenmesi: MEB'e bağlı resmi ve özel eğitim kurumlarında gerçekleştirilen bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ünüvar, T.G. (2006). *An integrative model of job characteristics, job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ortadoğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Vagnoni, A.R. (2007). *Il coaching organizzativo*. Trento: Editrice UNI Service.
- Vandenberg, R.J. ve Lance, C.E. (1992). "Examining the causal order of job satisfaction and organizational commitment". *Journal of Management*, 18, 1, 153-167.
- Vandenberghe, C. (1996). "Assessing organizational commitment in a Belgian context: Evidence for the three-dimensional model". *Applied Psychology: An International Review*, 45, 371-386.
- Varan, A. (2007). "Ego durumları ölçeği". *Yayınlanmamış ölçek çalışması*, İzmir.
- Vollmer, H.M. ve Kinney, J.A. (1955). "Age, education, and job satisfaction". *Personnel*, 32, 38-43.
- Vroom, V.C. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.
- Wagner, A. (1981). *The transactional manager*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Wagstaff, J.B. (1998). *Personality: A cognitive approach*. London: Routledge.
- Wan, Z. ve Leightley, L.E. (2006). "Job satisfaction and workforce demographics: A longitudinal study of the U.S. forest products industry". *Forest and Wildlife Research Center Research Bulletin*, FP 362, Mississippi State University, s.7.







- Wasti, S.A. (1999). "A cultural analysis of organizational commitment and turnover intentions in a collectivist society". *Paper presented at the annual meeting of the academy of management, Chicago, Illinois.*
- Wasti, S.A. (2002). "Affective and continuance commitment to the organization: Test of an integrated model in the Turkish context". *International Journal of Intercultural Relations*, 26, 525-550.
- Wasti, S.A. (2003). "Organizational commitment, turnover intentions and the influence of cultural values". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 303-321.
- Watson, D. (2000). *Mood and temperament*. New York: Guilford.
- Watson, D. ve Clark, L.A. (1992). "On traits and temperament: General and specific factors of emotional experience and their relation to the five-factor model". *Journal of Personality*, 60, 2, 441-476.
- Watson, D. ve Clark, L.A. (1997). "Extraversion and its positive emotional core". R. Hogan, J.A. Johnson ve S.R. Briggs (Ed.), *Handbook of personality psychology*, San Diego: Academic Press, s. 767-793.
- Weiner, Y. (1982). "Commitment in organizations: A normative view". *Academy of Management Review*, 7, 418-428.
- Weiss, D.J., Davis, R.V., England, G.W. ve Lofquist, C.H. (1967). *Manual for the minnesota satisfaction questionnaire*. Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.
- White, A.T. ve Spector, P.E. (1987). "An investigation of age-related factors in the age-job satisfaction relationship". *Psychological Aging*, 2, 3, 261-265.
- Whitney, M. (1988). "Antecedents of value based economic organizational commitment". S.L. McShane (Ed.), *Proceedings of the Annual Meeting of the Administrative Science Association of Canada: Organizational Behavior*, 9, 124-133.
- Williams, L.J. ve Hazer, J.T. (1986). "Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: A reanalysis using latent variable structural equation methods". *Journal of Applied Psychology*, 71, 219-231.
- Willie, N. ve Haycock, E. (2006). "Service excellence: Customer satisfaction measurement in local government green industries". *A Performing Public Sector: The Second TransAtlantic Dialogue (2TAD)*, Belçika.
- Wintor, S. ve Udomsak, N. (2002). "Gender stereotype and self among transgenders: Underlying elements". *The International Journal of Transgenderism*, 6, 2.

- Witt, L.A. ve Nye, L.G. (1992). "Gender and the relationship between perceived fairness of pay or promotion and job satisfaction". *Journal of Applied Psychology*, 77, 910-917.
- Wright, J.D. ve Hamilton, R.F. (1978). "Work satisfaction and age: Some evidence for the 'job change' hypothesis". *Social Forces*, 56, 1140-1158.
- Wu, L. ve Norman, I.J. (2005). "An investigation of job satisfaction, organizational commitment and role conflict and ambiguity in a sample of chinese undergraduate nursing students". *Nurse Education Today*, 26, 304-314.
- Yahyagil, M.Y. (1999). *Toplam kalite kültürü elemanları ile örgüt çalışanlarının iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yang, K.S. ve Bond, M.H. (1990). "Exploring implicit personality theories with indigenous or imported constructs: the Chinese case". *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 6, 1087-1095.
- Yiğit, F.Ö. (1998). *Meslek lisesi öğrencilerinin ben durumlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri ABD., Ankara.
- Yousef, D.A. (1998). "Satisfaction with job security as a predictor of organizational commitment and job performance in a multicultural environment". *International Journal of Manpower*, 19, 3, 184-194.
- Zedeck, S. ve Mosier, K.L. (1990). "Work in the family and employing organization". *American Psychologist*, 45, 240-251.
- Zeitz, J.G. (1990). "Age and work satisfaction in a government agency: A situational perspective". *Human Relations*, 43, 419-438.
- Zimmerman, R.D. (2006). *Understanding the impact of personality traits on individuals' turnover decisions*. Yayınlanmamış Doktora tezi, Iowa Üniversitesi, Iowa.
- Zorluer, Z. (2002). *Kişilik özelliklerinin girişimcilik ile işe ve örgüte karşı tutumlarla olan ilişkileri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Zuckerman, M., Kuhlman, D.M., Thornquist, J., Teta, P. ve Kraft, M. (1993). "A comparison of three structural models for personality: The Big3, The Big Five, and the Alternative Five". *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 757-768.

EK 1 : Terimlerin İngilizce Karşılıkları

| |
|--|
| Aylaklık Sendromu: Hobo syndrome |
| Baskın tip kişilik: Ruling type |
| Bulaşma: Contamination |
| Çekimser tip kişilik: Avoiding type |
| Destekleyici ebeveyn: Nurturing parent |
| Devamlılık bağlılığı: Continuance commitment |
| Diğerkamlık: Altruism |
| Doğal çocuk: Free child |
| Duygusal bağlılık: Affective commitment |
| Ego durumları: Ego states |
| Eleştirel ebeveyn: Critical parent |
| İsyankar çocuk: Rebellious child |
| İtaatkar çocuk: Compliant child |
| Karşıt komut: Counter-injunction |
| Kateksis okulu: The cathexis school |
| Klasik okul: The classical school |
| Komut: Injunction |
| Normatif bağlılık: Normative commitment |
| Transaksiyonel analiz: Transactional analysis |
| Sosyal olarak işlevsel kişilik tipi: Socially useful |
| Sözlüksel yaklaşım: Lexical approach |
| Uyumlanmış çocuk: Adapted child |
| Yaşam pozisyonu: Life position |
| Yaşam yazgısı: Life script |
| Yazgı: Script |
| Yeniden karar verme okulu: The redecision school |
| Zayıf tip kişilik: Leaning/Getting type |

EK 2 : Ego Durumlarını Tanımlayan Sözel/Sözsüz Göstergeler

| | Jestler ve Beden Duruşu | Yüz İfadesi ve Mimikler | Ses Tonu/Konuşma | Sıkça Kullanılan Sözel İfadeler |
|--|--|---|---|---|
| Eleştirel Ebeveyn  | Elleri önde kavuşturma, baş parmağı ileri uzatıp sallama, masaya yumruk atma... | Çatık kaşlar, gergin surat ifadesi, alaycı gülüş... | Yüksek, sinirli ses tonu... | Böyle olmalı, asla, her zaman, sana söylemişim, beni dinle, ben olsaydım, beni rahatsız etme, yine olmamış... |
| Destekleyici Ebeveyn  | Eller önde açık, baş ile onaylama... | Sevecen yüz ifadesi, hafif gülümseme... | Yumuşak, sakin ses tonu... | Dikkat et, yardım edeyim, bana anlat, ben yaparım sen yorulma, üzülme, canını sıkma, korkma, sen iyisin, canım... |
| Yetişkin  | Dik duruş, konuşulan yere dönerek ilgiyle dinleme, not alma, çevreyi gözlemlene... | İnceleyici ve meraklı bakışlar... | Olması gerektiği tonda, kişinin kendine güvendiğini de gösteren ses tonu... | Kaç tane?, ne kadar?, neden?, ne zaman?, bunun sonuçları ne olabilir?, siz ne düşünüyorsunuz?... |
| İtaatkar Çocuk  | Kambur duruş, kollar iki yanda, baş öne eğik, ellerde terleme, tırnak yeme... | Kaçamak ve çekingen bakışlar, dudaklarını ısırma... | Çok ince, kısık ses tonu, kısa yanıtlar verme... | Nasıl isterseniz, siz bilirsiniz, özür dilerim, evet... |
| İsyankar Çocuk  | Elleri ceplere sokma, yayılarak oturma... | Yan bakışlar... | Yüksek sesle ve hızlı konuşma... | Bana karışmayın, sizi ilgilendirmez, hayır, olmaz, yapmam, istemiyorum... |
| Doğal Çocuk  | Rahat davranışlar, neşeli duruş, çevreyle iletişim kurmak için tetikte bekleme... | Gülümseyen yüz ifadesi, göz kırpması... | Enerjik ses tonu, arada kahkahalar atma... | Yaşasın, hey, sıkıldım, eğlenelim, hemen... |

EK 3 : Örgütsel Bağlamda Ego Durumları

| | Eleştirel Ebeveyn ve İsyankar Çocuk | Destekleyici Ebeveyn | Yetişkin | Doğal Çocuk | İtaatkar Çocuk |
|---|---|--|----------------------------|--|-----------------------------|
| Çalışma temposu | Hızlı, dinamik | Düzenli, sakin | Sistematiik, yavaş | Anında, hızlı | Çok yavaş |
| Öncelikler | Hedefler, sonuçlar | İlişkiler | Süreçler, prosedürler | Kişilerle etkileşim | Mahremiyet |
| Korkular | Kontrolün kaybedilmesi | Yüzleşme | Uyumsuz hareket etmek | Prestij kaybı | Utanç |
| Görünüş | İş adamı/iş kadını, şık | Rahat, spor | Klasik, iş adamı/iş kadını | Tasarımcıların dizaynları, oldukça şık | Siyah, gri renkler, özensiz |
| Rahatsız olduğu konular | Kararsızlık, etkisizlik | Sabırsızlık, duyarsızlık | Sürprizler | Rutin, sıkıcılık | Değişim |
| Arzuları | Güç, zafer | Kabul edilmek ve sevmek | Haklı olmak | Tanınmak | Rahatsız edilmemek |
| Yönetim tarzı | Kontrolcü, otokratik | Uysal | Kontrollü | Lider | Pasif |
| Diğerlerinden beklentileri davranış şekli | Uygun davranış | Hoş, arkadaşça | Titiz | Yaratıcı, ilham veren | Kibar |
| Diğerlerine verdikleri destekler | Hedefler | Duygular | Doğruluk | Fikirler | Düşünceler |
| İstedikleri | Rekabet | Sadakat | Çözümler | Eğlence | Konformite (uyum) |
| Güvenlik duygusu veren faktörler | Kontrol | İşbirliği | Hazırlık | Esneklik | İstikrar |
| Kendisi hakkında geribildirim almak için baktığı noktalar | Sonuçlar, performans, ölçülebilen ilerlemeler | Diğerleriyle uyum, ilişkilerin derinliği | Titizlik, hatasızlık | Takdir, övgü, tanınma, ödül | İstikrar, güvenlik |
| Kararların niteliği | Kontrollü | Düşünceli | İncelenmiş | Sezgisel | Ertelenmiş |

Kaynak: Tallar, 2007, <www.NewcomerSupplies.com>, erişim tarihi: 10.09.2007

EK 4 : Minnesota İş Tatmin Ölçeği Boyutları

| MINNESOTA İŞ TATMİN ÖLÇEĞİ BOYUTLARI | | |
|--------------------------------------|-------------------------|--|
| İş Tatmini Boyutu | Alt Kategori | Açıklama |
| İçsel İş Tatmini | Kabiliyeti kullanabilme | Kişinin sahip olduğu kabiliyeti sergileyebilme imkanı. |
| | Hareketlilik | Sürekli meşgul olabilme imkanı. |
| | Başarma | Kişinin, işinden elde ettiği başarı hissi. |
| | Otorite | Diğer kişilere ne yapacaklarını söyleme imkanı. |
| | Bağımsızlık | Yalnız çalışma imkanı. |
| | Ahlaki değerler | Kişinin vicdanına ters düşmeyen şeyler yapması. |
| | Sorumluluk | Kişinin kendi kararlarını uygulayabilme özgürlüğü. |
| | Güvenlik | İşin, sürekli bir istihdam imkanı sunması. |
| | Yaratıcılık | Kişinin kendi yöntemlerini deneme imkanı. |
| | Sosyal hizmet | Diğerleri yararına bir şeyler yapabilme imkanı. |
| | Çeşitlilik | Farklı şeyler yapabilme imkanı. |
| Dışsal İş Tatmini | Terfi | İşte ilerleme imkanı. |
| | Kurum politikası | Kurum politikalarının uygulanma şekli. |
| | Ücret | Alınan ücretin, yapılan işe uygunluğu ile ilgili algı. |
| | Takdir | İyi yapılan bir işin takdir edilmesi. |
| | Süpervizyon (İK) | Süpervizör ve çalışanlar arasındaki ilişki. |
| | Süpervizyon (Teknik) | Süpervizyonun teknik kalitesi. |
| Genel İş Tatmini | Çalışma koşulları | Kişinin çalıştığı yerin fiziksel durumu. |
| | İş arkadaşları | Kişinin çalışma arkadaşlarıyla geçinme durumu. |

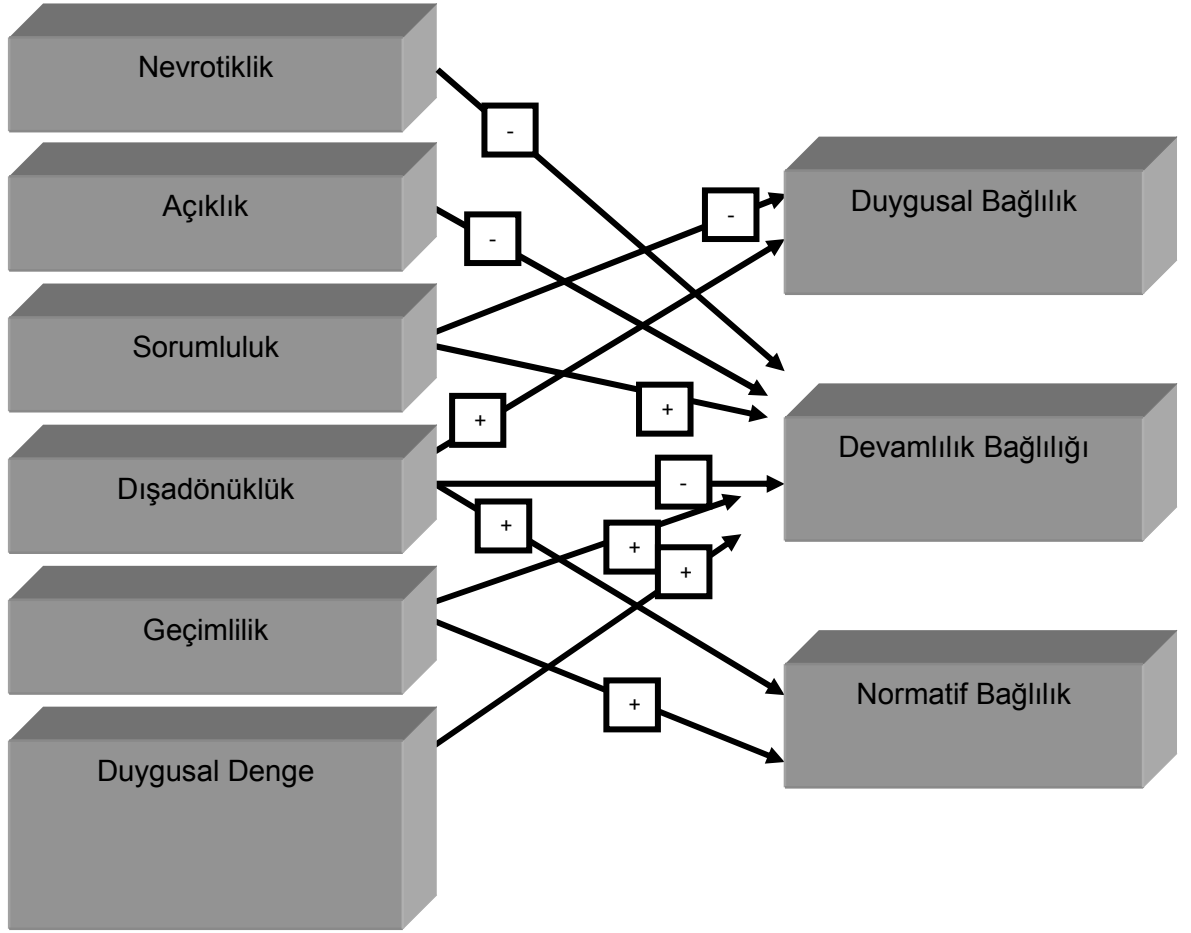
Kaynak: Willie ve Haycock, 2006: 14

EK 5 : Örgütsel Bağlılık Kuramları ve Boyutlar

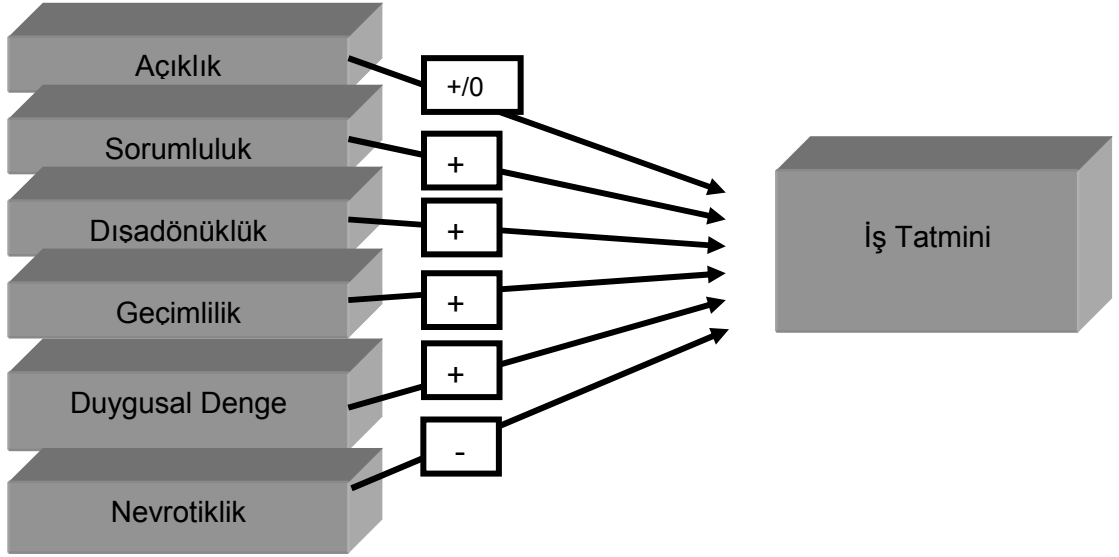
| | Boyutlar | Tanım |
|----------------------------|--------------------------|---|
| Angle ve Perry (1981) | Değere bağlılık | “Örgütün hedeflerini gerçekleştirmeye bağlılık” (4). |
| | Örgütte kalmaya bağlılık | “Örgütteki varlığını devam ettirmeye olan bağlılık” (4). |
| O’Reilly ve Chatman (1986) | İtaat | “Belirli dışsal ödüller için araçsal bağlanma” (493). |
| | Özdeşleşme | “Örgüte bağlanma arzusuyla temellenmiş bağlanma” (493). |
| | İçselleştirme | “Bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuyla ortaya çıkan bağlılık” (493). |
| Penley ve Gould (1988) | Ahlaki | “Örgütün hedeflerini kabul etme ve onlarla özdeşleşme” (46). |
| | Hesaplayıcı | “İşgörenin katkılarına uygun teşvikler sunan bir örgüte bağlılık” (46). |
| | Yabancılaştırıcı | “İşgörenin, ödülleri yaptığı çabalar sonucu geleceğine olan inancının azalmasının yanında; çevre baskısı sonucu mecburen sergilediği örgütsel bağlılık” (48). |
| Meyer ve Allen (1991) | Duygusal | “İşgörenin örgütüne karşı duyduğu duygusal bağlanma, özdeşleşme” (67). |
| | Devamlılık | “Örgütten ayrılmanın getireceği külfetin farkındalığı” (67). |
| | Normatif | “İstihdamın sürmesine yönelik duyulan mecburiyet hissi” (67). |
| Mayer ve Schoorman (1992) | Değer | “Örgütün hedeflerine ve değerlerine inanma ve kabul etme ve örgütün yararına çaba sarfetmeye gönüllü olma” (673). |
| | Devamlılık | “Örgütün bir üyesi olmaya devam etme arzusu” (673). |
| Jaros vd. (1993) | Duygusal | “Bireyin sadakat, sevgi, sıcaklık, aidiyet, düşkünlük, zevk alma gibi duygularla örgütüne psikolojik olarak bağlanma derecesi” (954). |
| | Devamlılık | “Bireyin, ayrılma bedelinin yüksek olmasından dolayı bir örgütte kalma derecesi” (953). |
| | Ahlaki | “Bireyin, örgütün hedefleri, değerleri ve misyonlarını içselleştirmesi yoluyla ona psikolojik olarak bağlanma derecesi” (955). |

Kaynak : Meyer ve Herscovitch, 2001: 304

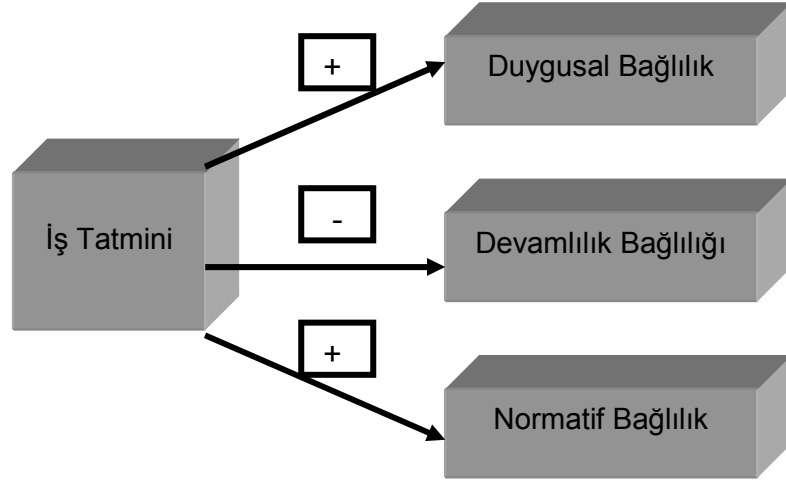
EK 6 : Beş Faktör Kişilik Kuramı Değişkenleri İle Örgütsel Bağlılık Değişkenleri Arasındaki İlişkinin Yönü



EK 7 : Beş Faktör Kişilik Kuramı Boyutları İle İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Yönü



EK 8 : İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Yönü



EK 9 : Ego Durumları Anketi

| | | | | | | | | | |
|--|--------------|----------|---------------|--------------------------|--|--|--|--|--|
| Lütfen aşağıdaki, kendinizle ilgili ifadelerin tümünü, kişisel olarak sizi tanımlama durumuna göre işaretleyiniz. | | | | | | | | | |
| İfadeleri aşağıdaki derecelendirmeye göre değerlendiriniz: | | | | | | | | | |
| ① : Hiç doğru değil | ② : Az doğru | ③ : Orta | ④ : Çok doğru | ⑤ : Tamamen doğru | | | | | |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Yapması gerekenleri yapmayan insanlar beni çok öfkelenendirir. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | Her zaman eğlenmeye hazır ve istekli biriyimdir. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| İnsanlara karşı anlayışlı ve iyi kalpliyimdir. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | İnsanların beni beğenmesi, takdir etmesi için elimden geleni yaparım. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| Hayatın getirdiği zorluklarla çok iyi başa çıkabilen, huzurlu ve olgun biriyim. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | Kimseye ihtiyaç duymam. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| Kafama estiğinde çılgınca şeyler yaparım. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | İşini düzgün yapmayan insanlara kızarım. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| Hata yapmaktan çekinirim. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | İnsanlara hep yardımcı olurum. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| İnsanlara güvenmem. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | Bir yetişkin insanın alması gereken tüm sorumlulukları alabilmiş biriyim. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| Her şeyin benim istediğim gibi yapılmasını isterim. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | Aklıma eseni yaparım. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| İnsanların üzülmesine hiç dayanmam. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | Benden ne beklendiyse hep öyle davranmışımdır. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| Ne istediğini, ne yaptığını iyi bilen biriyim. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | Hiçbir şey umurumda değil. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| Arkadaşlarla eğlenmeye gittiğimizde dağıtmaktan çekinmem. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | Söylediğim bir şeyin yapılmaması beni öfkelenendirir. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| Başkalarının benim hakkımda ne düşüneceği benim için çok önemlidir. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | İnsanların sorunlarını dinler, onlara ne yapmaları gerektiğini söylerim. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| Kimse bana ne yapacağını söyleyemez. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | Neyi ne kadar yapıp ne kadar yapamayacağını iyi bilen biriyim. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| İnsanlara güvenmediğim için onları sık sık kontrol ederim. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | Ciddi insanlarla bir arada olmaktan sıkılırım. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| Yardıma muhtaç birini gördüğümde, ona yardım etmeden duramam. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | Herkesle iyi geçinmek için elimden gelen her şeyi yaparım. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| Kendime güvenirim. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | Çoğu konuda insanlarla düşüncelerim uyuşmaz. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

EK 10 : Minnesota İş Tatmini Anketi

| | | | | |
|-----------------------------|-----------------------------|---------------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| ① : Beni hiç tatmin etmiyor | ② : Beni pek tatmin etmiyor | ③ : Beni ne tatmin ediyor, ne etmiyor | ④ : Beni oldukça tatmin ediyor | ⑤ : Beni tamamiyle tatmin ediyor |
|-----------------------------|-----------------------------|---------------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|

| | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| İşimin beni meşgul etme derecesi... | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | Yeteneklerimi kullanabilme imkanı... | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| İşimin bana sağladığı kendi kendime çalışabilme imkanı... | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konulma tarzı... | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| İşim dahilinde zaman zaman farklı şeylerle meşgul olabilme imkanı... | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | Yaptığım işe karşılık aldığım ücret... | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| Toplumda, işim sayesinde bir yer edinme imkanı... | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | Bu işte ilerleme imkanım... | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| Amirimin (üstüm konumundaki kişinin) elemanlarına karşı gösterdiği davranış tarzı... | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | İşimde kendi kararımı verme özgürlüğü... | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| Amirimin karar verme konusundaki yeterliliği... | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | İşimi yaparken kendi yöntemlerimi deneme imkanı... | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| Vicdanıma ters düşmeyen şeyleri yapabilme imkanı... | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | Fiziksel çalışma koşulları... | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| Sürekli bir işe sahip olma imkanı (iş güvencesi)... | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | Çalışma arkadaşlarımla uyumu / geçimliliği... | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| Başkaları için bir şeyler yapabilme imkanı... | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | Başarılı bir şekilde yaptığım bir iş için aldığım övgü... | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| Başkalarına ne yapacaklarını söyleme imkanı... | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | İşimden elde ettiğim başarı duygusu... | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

EK 11 : Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Anketi

| ① : Kesinlikle katılmıyorum | ② : Katılmıyorum | ③ : Ne katılıyorum ne katılmıyorum | ④ : Katılıyorum | ⑤ : Kesinlikle katılıyorum |
|-----------------------------|------------------|------------------------------------|-----------------|----------------------------|
|-----------------------------|------------------|------------------------------------|-----------------|----------------------------|

| | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Meslek hayatımın kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | Kendimi kurumumda “ailenin bir parçası” gibi hissetmiyorum. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| Kurumuma yönelik güçlü bir aidiyet hissim yok. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | Benim için avantajlı olsa da kurumumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| İstesem de şu anda kurumumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | Beni kurumumdan ayrılmaktan alıkoyan nedenlerden biri alternatifinin az olmasıdır. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| Bu kurumun benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | Mevcut işverenimle kalmak için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| Şu anda kurumumdan ayrılmak istediğime karar versem, hayatımın büyük bir kısmı alt üst olurdu. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | Bu kurumu bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az iş seçeneğim olduğunu düşünüyorum. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| Bu kurumun meselelerini gerçekten kendi meselelerim gibi hissediyorum. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | Bu kuruma kendimden bu kadar çok vermiş olmasaydım başka yerde çalışmayı düşünebilirdim. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| Bu kuruma kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | Kurumumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederdim. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| Kurumuma çok şey borçluyum. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kurumumdan şu anda ayrılamazdım. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | Şu anda kurumumda kalmak, isteğim sonucu olduğu kadar da mecburiyetten. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

EK 12 : Değişkenler Arası Korelasyon Matrisi

| Ölçüm Maddeleri | N | Ort. | SS. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
|---------------------------|-----|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|------|------|-------|------|
| DEMOGRAFIKLER | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. Yaş | 303 | 2.85 | .92 | - | | | | | | | | | | | |
| 2. Cusiyet | 302 | 1.68 | .47 | .37* | - | | | | | | | | | | |
| 3. Medeni Durum | 297 | 1.42 | .49 | -.53* | -.32* | - | | | | | | | | | |
| 4. Eğitim Durumu | 303 | 3.12 | .58 | .11 | -.44 | .08 | - | | | | | | | | |
| 5. Kurumda Çalışma Süresi | 303 | 2.63 | 1.30 | .69* | .24* | -.51* | -.04 | - | | | | | | | |
| 6. Toplam Çalışma Süresi | 303 | 3.39 | 1.28 | .81* | .33* | -.64* | -.03 | .72* | - | | | | | | |
| 7. Kurumdaki Pozisyon | 219 | 2.97 | 1.22 | -.33* | -.37* | .29* | -.14* | -.25* | -.33* | - | | | | | |
| 8. Eleştirel Ebeveyn | 304 | 3.28 | .63 | -.08 | -.13* | .02 | .02 | -.08 | -.03 | .05 | - | | | | |
| 9. Destekleyici Ebeveyn | 304 | 3.79 | .59 | -.01 | -.08 | .01 | -.03 | .07 | -.01 | .16* | .12* | - | | | |
| 10. Yetişkin | 304 | 3.97 | .53 | .04 | .01 | -.01 | .09 | .07 | .02 | -.07 | .21* | .29* | - | | |
| 11. Doğal Çocuk | 304 | 2.42 | .72 | -.19* | -.15* | .20* | .05 | -.17* | -.16* | .04 | .08 | .12* | .07 | - | |
| 12. İtaatkar Çocuk | 304 | 3.19 | .74 | -.05 | -.07 | .03 | -.11* | -.07 | -.06 | .21* | .32* | .41* | .11 | .02 | - |
| 13. İsyankar Çocuk | 304 | 2.49 | .70 | -.04 | -.22* | .08 | .10 | -.04 | -.02 | .16* | .29* | .05 | -.02 | .24* | .17* |
| 14. Duygusal Bağlılık | 303 | 3.33 | .69 | .27* | .11 | -.20* | .00 | .30* | .27* | -.19* | .01 | .13* | .22* | -.14* | .14* |
| 15. Devamlılık Bağlılığı | 303 | 3.05 | .96 | .02 | .01 | .01 | .01 | -.01 | .03 | -.06 | .05 | .16* | .13* | -.10 | .15* |
| 16. Normatif Bağlılık | 303 | 3.06 | .87 | .13* | -.09 | -.13* | -.10 | .23* | .16* | .03 | .01 | .13* | .07 | -.10 | .22* |
| 17. İpsel İş Tatmini | 304 | 3.41 | .82 | .11 | .06 | -.04 | .06 | .11 | .08 | -.20* | .01 | .11* | .27* | -.02 | .04 |
| 18. Dışsal İş Tatmini | 304 | 3.02 | .84 | .08 | -.07 | -.02 | .10 | .07 | .03 | -.16* | -.07 | .14* | .17* | .01 | .05 |
| 19. Genel İş Tatmini | 304 | 3.65 | .76 | .06 | -.04 | .07 | .14* | .07 | -.01 | .02 | -.10 | .02 | .22* | .08 | .01 |
| 20. Toplam Kişilik | 304 | 3.19 | .36 | -.11 | -.20* | .11 | .03 | -.08 | -.09 | .18* | .60* | .57* | .43* | .49* | .64* |
| 21. Toplam Organösel Bağ. | 303 | 3.15 | .69 | .15* | .01 | -.12* | -.04 | .19* | .17* | -.07 | .03 | .18* | .16* | -.13* | .21* |
| 22. Toplam İş Tatmini | 304 | 3.36 | .69 | .10 | -.02 | .01 | .12* | .10 | .04 | -.13 | -.06 | .11 | .25* | .02 | .04 |

* : .05 düzeyinde anlamlı korelasyonlar.

| Ölçüm Maddeleri | N | Ort. | SS. | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 |
|------------------------------|-----|------|------|-------|------|------|------|--------|------|------|-----|------|----|
| 1. Yaş | 303 | 2.85 | .92 | | | | | | | | | | |
| 2. Cinsiyet | 302 | 1.68 | .47 | | | | | | | | | | |
| 3. Medeni Durum | 297 | 1.42 | .49 | | | | | | | | | | |
| 4. Eğitim Durumu | 303 | 3.12 | .58 | | | | | | | | | | |
| 5. Toplam Çalışma Süresi | 303 | 3.39 | 1.28 | | | | | | | | | | |
| 6. Kurumda Çalışma Süresi | 303 | 2.63 | 1.30 | | | | | | | | | | |
| 7. Kurumdaki Pozisyon | 219 | 2.97 | 1.22 | | | | | | | | | | |
| 8. Eleştirel Ebeveyn | 304 | 3.28 | .63 | | | | | | | | | | |
| 9. Destekleyici Ebeveyn | 304 | 3.79 | .59 | | | | | | | | | | |
| 10. Yetişkin | 304 | 3.97 | .53 | | | | | | | | | | |
| 11. Doğal Çocuk | 304 | 2.42 | .72 | | | | | | | | | | |
| 12. İtaatkar Çocuk | 304 | 3.19 | .74 | | | | | | | | | | |
| 13. İsyankar Çocuk | 304 | 2.49 | .70 | | | | | | | | | | |
| 14. Duygusal Bağlılık | 303 | 3.33 | .69 | -.20* | | | | | | | | | |
| 15. Devamlılık Bağlılığı | 303 | 3.05 | .96 | -.18* | .51* | | | | | | | | |
| 16. Normatif Bağlılık | 303 | 3.06 | .87 | -.10 | .59* | .46* | | | | | | | |
| 17. İçsel İş Tatmini | 304 | 3.41 | .82 | -.19* | .50* | .36* | .40* | | | | | | |
| 18. Dışsal İş Tatmini | 304 | 3.02 | .84 | -.19* | .52* | .35* | .46* | .6834* | | | | | |
| 19. Genel İş Tatmini | 304 | 3.65 | .76 | -.06 | .29* | .19* | .30* | .57* | .56* | | | | |
| 20. Toplam Kişilik | 304 | 3.19 | .36 | .56* | .03 | .05 | .07 | .04 | .01 | .04 | | | |
| 21. Toplam Örgütsel Bağlılık | 303 | 3.15 | .69 | -.19* | .82* | .83* | .83* | .50* | .53* | .31* | .06 | | |
| 22. Toplam İş Tatmini | 304 | 3.36 | .69 | -.17* | .51* | .35* | .46* | .88* | .88* | .82* | .03 | .52* | |

* : .05 düzeyinde anlamlı korelasyonlar.

Notlar: Ego durumları, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve beş faktör kişilik ölçümlerinde beşli likert ölçeği kullanılmıştır. Ego durumları ölçeği: 1 = "Hiç doğru değil" ve 5 = "Tamamen doğru". Örgütsel bağlılık ölçeği: 1 = "Kesinlikle katılmıyorum" ve 5 = "Kesinlikle katılıyorum". İş tatmini ölçeği: 1 = "Beni hiç tatmin etmiyor" ve "Beni tamamiyle tatmin ediyor". Yaş: 1=20 yaş ve altı, 2=21-30 yaş, 3=31-40 yaş, 4=41-50 yaş, 5=51 yaş ve üstü. Cinsiyet: 1=Kadın, 2=Erkek. Medeni durum: 1=Evli, 2=Bekar, 3=Diğer. Eğitim durumu: 1=İlköğretim, 2=Lise, 3=Lisans, 4=Yüksek lisans, 5=Doktora. Kurum içindeki pozisyon: 1=Üst düzey yönetici, 2=Orta düzey yönetici, 3=Üstmanışef, 4=Üstman yardımcısı, 5=Personel. İş hayatında bulunma süresi ve kurumda çalışma süresi: 1=1 yıldan az, 2=1-5 yıl, 3=6-10 yıl, 4=11-15 yıl, 5=16 yıl ve üstü.

EK 13 : Demografik Değişkenler İle Faktörler Arası İlişkinin T-Testi Sonuçları

| | Cinsiyet | N | Ortalama | S.S. | Standart Hata Ort. |
|----------------------------------|----------|-----|----------|--------|--------------------|
| eleştirel ebeveyn | kadın | 98 | 3,3946 | ,66511 | ,06719 |
| | erkek | 204 | 3,2239 | ,60693 | ,04249 |
| destekleyici ebeveyn | kadın | 98 | 3,8588 | ,60949 | ,06157 |
| | erkek | 204 | 3,7537 | ,58642 | ,04106 |
| yetişkin | kadın | 98 | 3,9653 | ,52956 | ,05349 |
| | erkek | 204 | 3,9716 | ,52838 | ,03699 |
| doğal çocuk | kadın | 98 | 2,5740 | ,76712 | ,07749 |
| | erkek | 204 | 2,3444 | ,69129 | ,04840 |
| itaatkar çocuk | kadın | 98 | 3,2582 | ,67746 | ,06843 |
| | erkek | 204 | 3,1538 | ,76587 | ,05362 |
| isyankar çocuk | kadın | 98 | 2,7092 | ,58977 | ,05958 |
| | erkek | 204 | 2,3840 | ,73250 | ,05129 |
| duygusal bağlılık | kadın | 98 | 3,2212 | ,67765 | ,06845 |
| | erkek | 203 | 3,3835 | ,68785 | ,04828 |
| devamlılık bağlılığı | kadın | 98 | 3,0476 | ,96799 | ,09778 |
| | erkek | 203 | 3,0550 | ,95677 | ,06715 |
| normatif bağlılık | kadın | 98 | 3,1735 | ,85518 | ,08639 |
| | erkek | 203 | 3,0082 | ,87216 | ,06121 |
| içsel iş tatmini | kadın | 98 | 3,3397 | ,80251 | ,08107 |
| | erkek | 204 | 3,4435 | ,82460 | ,05773 |
| dışsal iş tatmini | kadın | 98 | 3,1012 | ,81678 | ,08251 |
| | erkek | 204 | 2,9710 | ,85209 | ,05966 |
| genel iş tatmini | kadın | 98 | 3,6939 | ,75478 | ,07624 |
| | erkek | 204 | 3,6275 | ,77140 | ,05401 |
| ego durumu genel ortalama | kadın | 98 | 3,2933 | ,34962 | ,03532 |
| | erkek | 204 | 3,1385 | ,35752 | ,02503 |
| örgütsel bağlılık genel ortalama | kadın | 98 | 3,1474 | ,69754 | ,07046 |
| | erkek | 203 | 3,1489 | ,68954 | ,04840 |
| iş tatmini genel ortalama | kadın | 98 | 3,3782 | ,66631 | ,06731 |
| | erkek | 204 | 3,3473 | ,70750 | ,04953 |

| | Varyansların Eşitliği için Levene Testi | | | | Ortalamaların Eşitliği için t-testi | | | | | | |
|----------------------|---|------|-------|---------|-------------------------------------|----------------|---------------------|-------------------------------|--------|--|--|
| | F | Sig. | t | df | Sig. (2-tailed) | Ortalama Farkı | Standart Hata Farkı | Farklılığın 95% Güven Aralığı | | | |
| | | | | | | | | Düşük | Yüksek | | |
| eleştirel ebeveyn | ,921 | ,338 | 2,217 | 300 | ,027 | ,17070 | ,07698 | ,01921 | ,32219 | | |
| | | | 2,147 | 176,620 | ,033 | ,17070 | ,07950 | ,01382 | ,32759 | | |
| destekleyici ebeveyn | ,414 | ,520 | 1,441 | 300 | ,151 | ,10517 | ,07300 | -,03850 | ,24883 | | |
| | | | 1,421 | 184,978 | ,157 | ,10517 | ,07400 | -,04083 | ,25116 | | |
| yetişkin | ,047 | ,829 | -,096 | 300 | ,923 | -,00626 | ,06499 | -,13415 | ,12163 | | |
| | | | -,096 | 191,084 | ,923 | -,00626 | ,06504 | -,13455 | ,12203 | | |
| doğal çocuk | 1,334 | ,249 | 2,607 | 300 | ,010 | ,22962 | ,08809 | ,05627 | ,40296 | | |
| | | | 2,513 | 174,737 | ,013 | ,22962 | ,09136 | ,04930 | ,40994 | | |
| itaatkar çocuk | 4,968 | ,027 | 1,150 | 300 | ,251 | ,10441 | ,09076 | -,07420 | ,28301 | | |
| | | | 1,201 | 214,107 | ,231 | ,10441 | ,08694 | -,06696 | ,27577 | | |
| isyankar çocuk | 4,523 | ,034 | 3,837 | 300 | ,000 | ,32520 | ,08476 | ,15841 | ,49199 | | |
| | | | 4,137 | 232,913 | ,000 | ,32520 | ,07861 | ,17032 | ,48007 | | |
| duygusal bağlılık | ,059 | ,808 | -,928 | 299 | ,055 | -,16232 | ,08420 | -,32803 | ,00338 | | |
| | | | -,938 | 194,398 | ,054 | -,16232 | ,08377 | -,32753 | ,00288 | | |
| devamlılık bağlılığı | ,773 | ,380 | -,063 | 299 | ,950 | -,00739 | ,11814 | -,23987 | ,22510 | | |
| | | | -,062 | 189,801 | ,950 | -,00739 | ,11862 | -,24137 | ,22659 | | |
| normatif bağlılık | ,056 | ,813 | 1,550 | 299 | ,122 | ,16526 | ,10661 | -,04454 | ,37505 | | |
| | | | 1,561 | 195,229 | ,120 | ,16526 | ,10588 | -,04355 | ,37407 | | |

| | Varyansların Eşitliği için Levene Testi | | | | Ortalamaların Eşitliği için t-testi | | | | | |
|-----------------------------|---|------|--------|---------|-------------------------------------|----------------|---------------------|-------------------------------|--------|--|
| | F | Sig. | t | df | Sig. (2-tailed) | Ortalama Farkı | Standart Hata Farkı | Farklılığın 95% Güven Aralığı | | |
| | | | | | | | | Düşük | Yüksek | |
| Equal variances not assumed | | | -1,044 | 196,229 | ,298 | -,10386 | ,09952 | -3,0013 | ,09241 | |
| Equal variances assumed | ,259 | ,611 | 1,260 | 300 | ,209 | ,13019 | ,10334 | -,07318 | ,33357 | |
| Equal variances not assumed | | | 1,279 | 198,957 | ,202 | ,13019 | ,10182 | -,07058 | ,33097 | |
| Equal variances assumed | ,067 | ,795 | ,706 | 300 | ,481 | ,06643 | ,09415 | -,11886 | ,25171 | |
| Equal variances not assumed | | | ,711 | 195,275 | ,478 | ,06643 | ,09344 | -,11785 | ,25070 | |
| Equal variances assumed | ,532 | ,467 | 3,548 | 300 | ,000 | ,15480 | ,04363 | ,06894 | ,24066 | |
| Equal variances not assumed | | | 3,576 | 195,374 | ,000 | ,15480 | ,04329 | ,06943 | ,24018 | |
| Equal variances assumed | ,027 | ,870 | -,017 | 299 | ,986 | -,00148 | ,08514 | -,16903 | ,16606 | |
| Equal variances not assumed | | | -,017 | 189,821 | ,986 | -,00148 | ,08548 | -,17010 | ,16713 | |
| Equal variances assumed | ,978 | ,324 | ,362 | 300 | ,717 | ,03092 | ,08535 | -,13705 | ,19888 | |
| Equal variances not assumed | | | ,370 | 202,188 | ,712 | ,03092 | ,08357 | -,13386 | ,19570 | |

Grup İstatistikleri

| | Medeni Durum | N | Ortalama | S.S. | Standart Hata Ort. |
|----------------------------------|--------------|-----|----------|--------|--------------------|
| eleştirel ebeveyn | Evli | 172 | 3,2539 | ,63124 | ,04813 |
| | Bekar | 125 | 3,2840 | ,62827 | ,05619 |
| destekleyici ebeveyn | Evli | 172 | 3,7917 | ,55354 | ,04221 |
| | Bekar | 125 | 3,8020 | ,64547 | ,05773 |
| yetişkin | Evli | 172 | 3,9814 | ,54473 | ,04154 |
| | Bekar | 125 | 3,9712 | ,50335 | ,04502 |
| doğal çocuk | Evli | 172 | 2,3081 | ,73770 | ,05625 |
| | Bekar | 125 | 2,6000 | ,65872 | ,05892 |
| itaatkar çocuk | Evli | 172 | 3,1672 | ,77355 | ,05898 |
| | Bekar | 125 | 3,2088 | ,68862 | ,06159 |
| isyankar çocuk | Evli | 172 | 2,4399 | ,76192 | ,05810 |
| | Bekar | 125 | 2,5533 | ,60597 | ,05420 |
| duygusal bağlılık | Evli | 172 | 3,4496 | ,69994 | ,05337 |
| | Bekar | 124 | 3,1689 | ,64172 | ,05763 |
| devamlılık bağlılığı | Evli | 172 | 3,0407 | ,94520 | ,07207 |
| | Bekar | 124 | 3,0578 | ,97647 | ,08769 |
| normatif bağlılık | Evli | 172 | 3,1512 | ,88178 | ,06724 |
| | Bekar | 124 | 2,9328 | ,82746 | ,07431 |
| içsel iş tatmini | Evli | 172 | 3,4510 | ,80995 | ,06176 |
| | Bekar | 125 | 3,3935 | ,81646 | ,07303 |
| dışsal iş tatmini | Evli | 172 | 3,0378 | ,84909 | ,06474 |
| | Bekar | 125 | 3,0120 | ,83331 | ,07453 |
| genel iş tatmini | Evli | 172 | 3,6163 | ,80045 | ,06103 |
| | Bekar | 125 | 3,7147 | ,67562 | ,06043 |
| ego durumu genel ortalama | Evli | 172 | 3,1570 | ,39607 | ,03020 |
| | Bekar | 125 | 3,2366 | ,30439 | ,02723 |
| örgütsel bağlılık genel ortalama | Evli | 172 | 3,2138 | ,71416 | ,05445 |
| | Bekar | 124 | 3,0532 | ,64282 | ,05773 |
| iş tatmini genel ortalama | Evli | 172 | 3,3684 | ,71740 | ,05470 |
| | Bekar | 125 | 3,3734 | ,64431 | ,05763 |

Bağımsız Örneklem Testi

| | Levene'in Varians Eşitliği Testi | | | Ortalama Eşitliği için t-Testi | | | | | | |
|----------------------|----------------------------------|------|---------|--------------------------------|---------|-----------------|----------------|---------------------|--------------------------|---------|
| | F | Sig. | df | t | df | Sig. (2-tailed) | Ortalama Farkı | Standart hata farkı | Farkın 95% Güven Aralığı | |
| | | | | | | | | | Düşük | Yüksek |
| eleştirel ebeveyn | ,046 | ,830 | 295 | -,407 | 295 | ,684 | -,03012 | ,07404 | -0,175847 | ,11560 |
| destekleyici ebeveyn | 2,938 | ,088 | 295 | -,148 | 295 | ,882 | -,01033 | ,06980 | -,14771 | ,12705 |
| yetişkin | 1,552 | ,214 | 295 | ,164 | 295 | ,870 | ,01020 | ,06203 | -,15121 | ,13054 |
| doğal çocuk | 2,101 | ,148 | 295 | -3,519 | 295 | ,001 | -,29186 | ,08293 | -,45507 | -,12865 |
| ifaatkar çocuk | 3,270 | ,072 | 295 | -,478 | 295 | ,633 | -,04155 | ,08686 | -,21250 | ,12839 |
| isyankar çocuk | 8,086 | ,005 | 295 | -1,377 | 295 | ,169 | -,11341 | ,08234 | -,27547 | ,04865 |
| duygusal bağılık | ,631 | ,428 | 294 | 3,524 | 294 | ,000 | ,28072 | ,07966 | ,12395 | ,43750 |
| devamlılık bağıllığı | ,094 | ,760 | 294 | -,151 | 294 | ,880 | -,01710 | ,11291 | -,23931 | ,20511 |
| normatif bağılık | ,511 | ,475 | 294 | 2,157 | 294 | ,032 | ,21837 | ,10125 | ,01910 | ,41764 |
| | | | 274,499 | 2,179 | 274,499 | ,030 | ,21837 | ,10021 | ,02109 | ,41565 |

Bağımsız Örneklem Testi

| | Levenen'in Varyans Eşitliği Testi | | Ortalamaların Eşitliği için t-testi | | | | | | |
|----------------------------------|-----------------------------------|------|-------------------------------------|---------|-----------------|----------------|---------------------|--------------------------|--------|
| | F | Sig. | t | df | Sig. (2-tailed) | Ortalama Farkı | Standart hata farkı | Farkın 95% Güven Aralığı | |
| | | | | | | | | Düşük | Yüksek |
| Equal variances not assumed | | | ,601 | 266,097 | ,548 | ,05747 | ,09564 | -,13083 | ,24578 |
| dişsal iş tatmini | ,341 | ,560 | ,260 | 295 | ,795 | ,02579 | ,09902 | -,16909 | ,22067 |
| Equal variances not assumed | | | ,261 | 270,177 | ,794 | ,02579 | ,09873 | -,16858 | ,22016 |
| genel iş tatmini | 2,810 | ,095 | -1,115 | 295 | ,266 | -,09839 | ,08821 | -,27199 | ,07521 |
| Equal variances not assumed | | | -1,146 | 288,398 | ,253 | -,09839 | ,08589 | -,26743 | ,07066 |
| Kişilik genel ortalama | 8,542 | ,004 | -1,877 | 295 | ,061 | -,07951 | ,04236 | -,16288 | ,00385 |
| Equal variances not assumed | | | -1,956 | 294,053 | ,051 | -,07951 | ,04066 | -,15954 | ,00051 |
| örgütsel bağlılık genel ortalama | ,864 | ,353 | 1,990 | 294 | ,047 | ,16066 | ,08072 | ,00180 | ,31953 |
| Equal variances not assumed | | | 2,025 | 279,885 | ,044 | ,16066 | ,07936 | ,00445 | ,31688 |
| İş tatmini genel ortalama | 1,716 | ,191 | -,062 | 295 | ,850 | -,00504 | ,08082 | -,16410 | ,15401 |
| Equal variances not assumed | | | -,063 | 282,066 | ,949 | -,00504 | ,07946 | -,16144 | ,15136 |

EK 14 : Demografik Değişkenler İle Faktörler Arası İlişkinin Varyans Analizi Sonuçları

| ANOVA - YAŞ | | | | |
|--------------------------|----------------|----------------|-------------------------|------------|
| | (I) | (J) | Ortalama Farkı (I-J) | Anlamlılık |
| Eleştirel Ebeveyn | 31-40 yaş | 41-50 yaş | .32* | .021 |
| Doğal Çocuk | 21-30 yaş | 41-50 yaş | .39* | .008 |
| | 41-50 yaş | 21-30 yaş | -.39* | .008 |
| Duygusal Bağlılık | 21-30 yaş | 41-50 yaş | -.40* | .003 |
| | | 51 yaş ve üstü | -.66* | .000 |
| | 31-40 yaş | 51 yaş ve üstü | -.55* | .003 |
| | 41-50 yaş | 21-30 yaş | .40* | .003 |
| | 51 yaş ve üstü | 21-30 yaş | .66* | .003 |
| | | 31-40 yaş | .54* | .003 |
| İçsel İş Tatmini | 31-40 yaş | 51 yaş ve üstü | -.60* | .010 |
| | 51 yaş ve üstü | 31-40 yaş | .60* | .010 |
| Dışsal İş Tatmini | 21-30 yaş | 51 yaş ve üstü | -.54* | .027 |
| | 31-40 yaş | 51 yaş ve üstü | -.74* | .001 |
| | 41-50 yaş | 51 yaş ve üstü | -.58* | .039 |
| | 51 yaş ve üstü | 21-30 yaş | .54* | .027 |
| | | 31-40 yaş | .74* | .001 |
| | | 41-50 yaş | .58* | .039 |
| Genel İş Tatmini | 31-40 yaş | 51 yaş ve üstü | -.62* | .004 |
| | 51 yaş ve üstü | 31-40 yaş | .62* | .004 |
| Toplam İş Tatmini | 21-30 yaş | 51 yaş ve üstü | -.46* | .022 |
| | 31-40 yaş | 51 yaş ve üstü | -.65* | .000 |
| | 51 yaş ve üstü | 21-30 yaş | .46* | .022 |
| | | 31-40 yaş | .65* | .000 |

| ANOVA - KURUMDA ÇALIŞMA SÜRESİ | | | | | |
|---------------------------------|--------------------------|----------------|-------------------------|------------|------|
| | (I) | (J) | Ortalama Farkı (I-J) | Anlamlılık | |
| Doğal Çocuk | 1 yıldan az | 16 yıl ve üstü | .50* | .006 | |
| | 1-5 yıl | 16 yıl ve üstü | .39* | .035 | |
| | 16 yaş ve üstü | 1 yıldan az | -.50* | .006 | |
| | | 1-5 yıl | -.39* | .035 | |
| Duygusal Bağlılık | 1 yıldan az | 11-15 yıl | -.50* | .001 | |
| | | 16 yıl ve üstü | -.65* | .000 | |
| | 1-5 yıl | 11-15 yıl | -.35* | .030 | |
| | | 16 yıl ve üstü | -.50* | .001 | |
| | 6-10 yıl | 16 yıl ve üstü | -.46* | .009 | |
| | 11-15 yıl | 1 yıldan az | .50* | .001 | |
| | | 1-5 yıl | .35* | .030 | |
| | 16 yıl ve üstü | 1 yıldan az | .65* | .000 | |
| | | 1-5 yıl | .50* | .001 | |
| | | 6-10 yıl | .46* | .009 | |
| | Normatif Bağlılık | 1 yıldan az | 1-5 yıl | -.38* | .043 |
| | | | 6-10 yıl | -.54* | .006 |
| 11-15 yıl | | | -.64* | .002 | |
| 16 yıl ve üstü | | | -.60* | .006 | |
| 1-5 yıl | | 1 yıldan az | .38* | .043 | |
| 6-10 yıl | | 1 yıldan az | .54* | .006 | |
| 11-15 yıl | | 1 yıldan az | .64* | .002 | |
| 16 yıl ve üstü | | 1 yıldan az | .60* | .006 | |
| Toplam Örgütsel Bağlılık | 1 yıldan az | 11-15 yıl | -.41* | .021 | |
| | 11-15 yıl | 1 yıldan az | .41* | .021 | |

| ANOVA – TOPLAM ÇALIŞMA SÜRESİ | | | | |
|---------------------------------|----------------|----------------|-------------------------|------------|
| | (I) | (J) | Ortalama Farkı (I-J) | Anlamlılık |
| Destekleyici Ebeveyn | 1 yıldan az | 6-10 yıl | .51* | .045 |
| | 6-10 yıl | 1 yıldan az | -.51* | .045 |
| Duygusal Bağlılık | 1 yıldan az | 16 yıl ve üstü | -.66* | .010 |
| | 1-5 yıl | 16 yıl ve üstü | -.50* | .000 |
| | 11-15 yıl | 16 yıl ve üstü | -.41* | .005 |
| | 16 yıl ve üstü | 1 yıldan az | .66* | .010 |
| | | 1-5 yıl | .50* | .000 |
| | | 11-15 yıl | .41* | .005 |
| Normatif Bağlılık | 1 yıldan az | 16 yaş ve üstü | -.77* | .030 |
| | 11-15 yıl | 16 yıl ve üstü | -.42* | .048 |
| İçsel İş Tatmini | 11-15 yıl | 16 yıl ve üstü | -.41* | .042 |
| | 16 yıl ve üstü | 11-15 yıl | .41* | .042 |
| Dışsal İş Tatmini | 11-15 yıl | 16 yıl ve üstü | -.46* | .019 |
| Toplam Örgütsel Bağlılık | 1-5 yıl | 16 yıl ve üstü | -.31* | .022 |
| | 11-15 yıl | 16 yıl ve üstü | -.43* | .004 |
| | 16 yıl ve üstü | 1-5 yıl | .31* | .022 |
| | | 11-15 yıl | .43* | .004 |

EK 15 : Ego Durumları Ölçeği Faktör Analizi

| Maddeler | Toplam | Varyans | Kümülatif % |
|----------|--------|---------|-------------|
| 34 | 4,303 | 15,936 | 15,936 |
| 40 | 2,940 | 10,890 | 26,826 |
| 52 | 2,368 | 8,771 | 35,597 |
| 46 | 2,227 | 8,248 | 43,844 |
| 51 | 1,350 | 5,000 | 48,845 |
| 38 | 1,269 | 4,699 | 53,544 |
| 31 | 1,100 | 4,076 | 57,619 |
| 50 | 1,046 | 3,875 | 61,495 |
| 26 | ,870 | 3,222 | 64,716 |
| 32 | ,817 | 3,027 | 67,743 |
| 44 | ,784 | 2,903 | 70,646 |
| 54 | ,692 | 2,562 | 73,208 |
| 48 | ,679 | 2,516 | 75,724 |
| 42 | ,661 | 2,448 | 78,172 |
| 36 | ,624 | 2,311 | 80,484 |
| 30 | ,580 | 2,147 | 82,630 |
| 29 | ,573 | 2,124 | 84,754 |
| 47 | ,510 | 1,890 | 86,644 |
| 41 | ,487 | 1,804 | 88,448 |
| 49 | ,477 | 1,766 | 90,214 |
| 39 | ,446 | 1,651 | 91,865 |
| 33 | ,431 | 1,598 | 93,463 |
| 45 | ,401 | 1,485 | 94,948 |
| 27 | ,385 | 1,425 | 96,373 |
| 43 | ,365 | 1,352 | 97,726 |
| 37 | ,343 | 1,270 | 98,995 |
| 55 | ,271 | 1,005 | 100,000 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

| | | BOYUTLAR | | | | | | |
|----------|----|----------|-----|-----|-----|-----|---|-----|
| | | Madde | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | 34 | .76 | | | | | | |
| | 40 | .74 | | | | | | |
| | 52 | .70 | | | | | | |
| | 46 | .67 | | | | | | |
| | 51 | .41 | | | | | | |
| 2 | 38 | | .70 | | | | | |
| | 31 | | .66 | | | | | |
| | 50 | | .62 | | | | | |
| | 26 | | .61 | | | | | |
| | 32 | | .55 | | | | | |
| | 44 | | .48 | | | | | |
| 3 | 54 | | | .71 | | | | |
| | 48 | | | .71 | | | | |
| | 42 | | | .65 | | | | |
| | 36 | | | .61 | | | | |
| | 30 | | | .46 | | | | |
| 4 | 29 | | | | .86 | | | |
| | 47 | | | | .79 | | | |
| | 41 | | | | .57 | | | |
| | 49 | | | | .52 | | | |
| 5 | 39 | | | | | .73 | | |
| | 33 | | | | | .70 | | |
| | 45 | | | | | .61 | | |
| | 27 | | | | | .43 | | |
| 6 | 43 | | | | | | | .78 |
| | 37 | | | | | | | .69 |
| | 55 | | | | | | | .54 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

EK 16 : İş Tatmini Ölçeği Faktör Analizi

| Maddeler | Toplam | Varyans | Kümülatif % |
|----------|--------|---------|-------------|
| 74 | 8,082 | 40,411 | 40,411 |
| 75 | 1,329 | 6,645 | 47,055 |
| 93 | 1,201 | 6,004 | 53,060 |
| 84 | 1,070 | 5,351 | 58,411 |
| 88 | 1,013 | 5,064 | 63,474 |
| 85 | ,874 | 4,369 | 67,844 |
| 89 | ,775 | 3,876 | 71,719 |
| 87 | ,723 | 3,613 | 75,332 |
| 79 | ,659 | 3,294 | 78,626 |
| 78 | ,577 | 2,887 | 81,513 |
| 92 | ,533 | 2,667 | 84,180 |
| 80 | ,506 | 2,529 | 86,709 |
| 81 | ,470 | 2,348 | 89,057 |
| 90 | ,421 | 2,104 | 91,162 |
| 86 | ,394 | 1,972 | 93,134 |
| 91 | ,343 | 1,715 | 94,848 |
| 83 | ,332 | 1,662 | 96,511 |
| 76 | ,310 | 1,551 | 98,062 |
| 82 | ,202 | 1,010 | 99,072 |
| 77 | ,186 | ,928 | 100,000 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

| | | BOYUTLAR | | |
|-------|----|----------|-----|-----|
| Madde | | 1 | 2 | 3 |
| 1 | 74 | .76 | | |
| | 75 | .71 | | |
| | 93 | .67 | | |
| | 84 | .64 | | |
| | 88 | .61 | | |
| | 85 | .59 | | |
| | 89 | .57 | | |
| | 87 | .51 | | |
| 2 | 79 | | .82 | |
| | 78 | | .80 | |
| | 92 | | .58 | |
| | 80 | | .52 | |
| | 81 | | .51 | |
| | 90 | | .43 | |
| | 86 | | .41 | |
| | 91 | | .41 | |
| 3 | 83 | | | .77 |
| | 76 | | | .64 |
| | 82 | | | .58 |
| | 77 | | | .48 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

EK 17 : Örgütsel Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi

| Maddeler | Toplam | Varyans | Kümülatif % |
|----------|--------|---------|-------------|
| 62 | 5,569 | 39,777 | 39,777 |
| 65 | 1,409 | 10,063 | 49,840 |
| 57 | 1,065 | 7,605 | 57,445 |
| 68 | ,810 | 5,786 | 63,231 |
| 59 | ,721 | 5,149 | 68,380 |
| 72 | ,686 | 4,898 | 73,278 |
| 56 | ,615 | 4,392 | 77,670 |
| 61 | ,550 | 3,925 | 81,595 |
| 64 | ,535 | 3,818 | 85,413 |
| 71 | ,466 | 3,325 | 88,738 |
| 66 | ,448 | 3,200 | 91,939 |
| 60 | ,389 | 2,782 | 94,721 |
| 58 | ,376 | 2,688 | 97,408 |
| 63 | ,363 | 2,592 | 100,000 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

| | | BOYUTLAR | | | |
|---|----|----------|-----|-----|---|
| | | Madde | 1 | 2 | 3 |
| 1 | 65 | .80 | | | |
| | 57 | .69 | | | |
| | 68 | .67 | | | |
| | 59 | .58 | | | |
| | 72 | .55 | | | |
| | 56 | .53 | | | |
| 2 | 61 | .52 | | | |
| | 64 | | .78 | | |
| | 71 | | .77 | | |
| 3 | 66 | | .76 | | |
| | 60 | | | .79 | |
| | 58 | | | .73 | |
| | 63 | | | .56 | |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.