

T.C
DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

MERKEZİ SPOR YÖNETİMİNDE ÇALIŞANLARIN KİŞİLİK
ÖZELLİKLERİ İLE İŞ DEĞERLERİNİN ÖRGÜTE BAĞLILIK
DÜZEYLERİNE GÖRE İNCELENMESİ

Metin KARAYOL

Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı
DOKTORA TEZİ

KÜTAHYA

2016

T.C
DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

MERKEZİ SPOR YÖNETİMİNDE ÇALIŞANLARIN KİŞİLİK
ÖZELLİKLERİ İLE İŞ DEĞERLERİNİN ÖRGÜTE BAĞLILIK
DÜZEYLERİNE GÖRE İNCELENMESİ

Metin KARAYOL

Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı
DOKTORA TEZİ

Danışman
Yrd. Doç. Dr. Mehmet DEMİREL

KÜTAHYA
2016

ONAY SAYFASI

Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne:

Metin KARAYOL'un hazırladığı "Merkezi Spor Yönetiminde Çalışanların Kişilik Özellikleri ile İş Değerlerinin Örgüte Bağlılık Düzeylerine Göre İncelenmesi" başlıklı Doktora tez çalışması jürimiz tarafından Beden Eğitimi ve Spor Programında Doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

(Tarih __/__/2016)

İmzalar

Jüri Başkanı:

.....

Danışman:

.....

Üye:

.....

Üye:

.....

Üye:

.....

ONAY:

Bu tez Dumlupınar Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu kararı ile kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Muhammet DÖNMEZ

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

TEŞEKKÜR

Doktora eğitimim sürecinde bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşarak bu tezin seçiminde ve yürütülmesinde yardımlarını esirgemeyerek gerek sosyal iletişimimiz gerekse bilimsel anlamda hayatıma farklı bir yön kazandırarak rehberlik yapan saygı değer danışmanım Yrd. Doç. Dr. Mehmet Demirel'e teşekkürü bir borç bilirim.

Lisans eğitimimi tamamladığım Fırat Üniversitesi, Yüksek Lisans Eğitimimi tamamladığım İnönü Üniversitesi ve Doktora eğitimimde öğrendiklerimin üzerine daima koyarak devam eden Dumlupınar Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu'ndaki hocalarıma önce vatanıma milletime hayırlı bir birey olmamı sağladıkları ve çizmiş olduğum bu yoldan ayırmadıkları için ayrıca teşekkür etmek istiyorum.

Akademik hayatımın başlangıcı olan ve hala öğretim elemanı olarak devam ettiğim Ardahan Üniversitesi kurucu rektörü Prof. Dr. Ramazan Korkmaza, aynı şekilde güneşin üşüdüğü yer olan Ardahan'da sıcaklıkları ile doktora sürecinde yardımlarını her zaman hissettiğim Prof. Dr. Orhan Söylemeze, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Müdürümüz Doç. Dr. Alper Karadağ'a, Yrd. Doç. Dr. Talha Murathan'a, Yrd. Doç. Dr. Samet Azap'a ve Arş. Gör. Muhammet Baş'a "Önce yoldaş sonra yol" sözüyle selam olsun.

Eğitim hayatım içerisinde gerek maddi gerekse manevi desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen babam Murat Karayol, annem Havva Karayol kız kardeşim Merve Karayol ve kardeşim Erdem Eroğlu'na ne kadar teşekkür etsem azdır.

Gençlik ve Spor Bakanlığında tez ile ilgili bütün işlemlerimizi zorluk çıkarmadan kolaylaştıran hemşerim Haluk Şahin'e ve çalışmanın dil bilgisi ve Türkçe yazım ve anlam kurallarına uygunluğunu sağlamasında uzmanlık bilgisi ve önerilerini paylaşan Okan Özkara'ya sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Ayrıca, hayatımın her noktasında farklı dokunuşlar yapmış fakat şu anda aramızda olmayan rahmetli amcam Mehmet Karayol'a söz vermiş olduğum yolun sonundaki buruk mutluluğu yaşadığımı belirtmek isterim.

ÖZET

Karayol, M. Merkezi Spor Yönetiminde Çalışanların Kişilik Özellikleri İle İş Değerlerinin Örgüte Bağlılık Düzeylerine Göre İncelenmesi. Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Doktora Tezi, Kütahya. 2016. Bu çalışmanın amacı; Merkezi Spor Yönetiminde (Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı Spor Genel Müdürlüğü) Çalışanların Kişilik Özellikleri ile İş Değerlerini ortaya koyarak, Merkezi spor yönetiminde çalışanlar arasında Örgüte Bağlılık Düzeylerine göre incelenmesidir. Çalışmaya spor genel müdürlüğü çalışanlarından 282 kişi gönüllü olarak katılmıştır. Çalışmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından katılımcıların kişisel bilgilerine ulaşabilmek için hazırlanmış olan Kişisel Bilgi Formu. John, Donahue ve Kentle tarafından (1991) yılında geliştirilen ve Alkan tarafından (2007) yılında dilimize uyarlanmış “Beş Faktör Kişilik Ölçeği, Kaya tarafından 2010 yılında hazırlanmış “İş Değerleri Ölçeği” ve Allen ve Meyer tarafından (1990) yılında geliştirilen Türkçe uyarlamasını Yıldırım (2002)’ın yaptığı “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemleri olarak sayı, yüzde, ortalama, standart sapma kullanılmıştır. İki bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında t-testi, ikiden fazla bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında Tek yönlü (One way) Anova testi kullanılmıştır. Anova testi sonrasında farklılıkları belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analizi olarak Scheffe testi kullanılmıştır. Araştırmanın sürekli değişkenleri arasında pearson korelasyon ve hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır. Hiyerarşik regresyon analizi ile bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerine etkilerinde determinasyon katsayısındaki (R^2) değişim ile neden sonuç ilişkisinin gücü ortaya konulmuştur. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında, %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir. Sonuç olarak Kişilik özelliklerine algılanan iş değerleri alt boyutları eklenerek çıkan sonuçlar doğrultusunda dışadönüklük, sorumluluk, geçimlilik, gelişime açıklık, duygusal dengesizlik, işin anlamlılığı ve yararlılığı, insani ilişkiler, iş ortamı, özerklik ile örgüte bağlılık alt boyutlarının genel sonuçları arasında neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($f=14,730$; $p=0,000<0.05$). Diğer bir ifade ile çalışanların kişilik özellikleri ve iş değerlerinin örgüte bağlılıkta önemli bir faktör olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Spor, Kişilik, İş Değerleri, Örgüte Bağlılık.

ABSTRACT

Investigating Personality Traits and Job Values According to Dependence to Organization in Central Sports Management. University of Dumlupınar, Health Science Institute, Department of Physical Education and Sports, Phd. Thesis, Kütahya, 2016. The purpose of this study is to investigate personality traits and job values of (Sports General Management of Youth and Sports Ministry) Staff according to dependence levels to organization in Central Sports Management. 280 individuals working at Sports General Management participated voluntarily in study. Personal information form prepared by researcher was used as a data collection tool. Also ‘‘Five Factor Personality Scale’’ developed by John, Donahue and Kentle (1991), and adopted to Turkish by Alkan (2007), and ‘‘Job Values Scale’’ developed by Kaya (2010) and ‘‘Organizational Dependence Scale’’ developed by Allen and Meyer (1990) and adopted to Turkish by Yıldırım (2002) were used. Data obtained from the research were analysed by using SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 22.0 programme. In the evaluation of data; number, percent, average, and standart deviation were used as descriptive statistical methods. While T-test in comparison of quantitative continuous data between two groups, Oneway (Anova) test in comparison of quantitative continuous data among groups more than two groups were used. Scheffe test was used as complement post-hoc analysis for determining the differences after Anova Test. Among the continuous variables of research; Pearson Correlation and hierarchical regression analysis were used. In the power of Cause and effect relation and change (R^2) in determination coefficient were revealed of dependent variables on independent variables and in hierarchical regression analysis. Findings obtained were assessed between the range of 95% and 5% significance level. As a result; regression analysis for determining cause and effect relation among the general results of dependence to organization, autonomy, job environment, human affairs, the significance of job, emotional imbalance, openness to development, compatibleness, responsibility, extroversion sub-dimensions, were found as statistically significant ($f=14,730$; $p=0,000<0.05$). In other words it was determined that personality traits and job values are significant factors in dependence to organization.

Keywords: Sports, Personality, JobValues, Dependence to Organization.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ONAY SAYFASI	iii
TEŞEKKÜR	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar DİZİNİ	xi
ŞEKİLLER DİZİNİ	xiii
SİMGELER VE KISALTMALAR	xiv
1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Önemi	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	3
1.3. Problem Cümlesi	4
1.3.1. Alt Problemler.....	4
1.4. Hipotezler	5
1.5. Araştırmanın Varsayımları	6
1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	6
2. GENEL BİLGİLER	7
2.1. Kişilik Kavramı	7
2.1.1. Benlik	8
2.1.2. Karakter.....	9
2.1.3. Mizaç.....	10
2.2. Kişilik Kavramı Özellikleri	11
2.3. Kişiliği Oluşturan Temel Faktörler.....	12
2.3.1. Kalıtsal (Genetik) ve Biyolojik Faktörler	13
2.3.2. Ailesel Faktörler.....	14
2.3.3. Sosyal- Kültürel Faktörler.....	15
2.3.4. Coğrafi ve Fiziki Faktörler.....	15
2.3.5. Diğer Faktörler	16
2.4. Kişilik Tipleri.....	16
2.4.1. Hippocrates'in (M.Ö. 460–377) Kişilik Tipleri	16

2.4.2. Spranger'in Kişilik Tipleri	17
2.4.3. Freud'un Kişilik Tipleri	17
2.4.4. Jung'un Psikolojik Tipleri	18
2.4.5. Hans Eysenck'in Kişilik Tipleri	18
2.4.6. Ernst Kretschmer'in Kişilik Tipolojisi	18
2.4.7. Sheldon'un Kişilik Tipleri	19
2.4.8. John Holland'ın Altı Kişilik Tipi	19
2.4.9. Erick Fromm'un Kişilik Tipleri	20
2.4.10. Seagal'in Kişilik Tipleri	20
2.4.11. Friedman ve Rosenman'ın A Tipi ve B Tipi Kişilik Yapısı	20
2.4.12. Littauer ve Littauer'in Kişilik Tipleri	21
2.4.13. Enneagram Kişilik Tipleri	21
2.5. Beş Faktörlük Kişilik Kuramı	22
2.6. Kişilik ve Spor	24
2.7. Değer Kavramı ve Değerin Tanımı	26
2.8. Değerlerin Oluşumu ve Kaynağı	27
2.9. Değer ve İş Değerleri	30
2.10. İş Değerleri	31
2.10.1. İş Değerlerinin Sınıflandırılması	32
2.10.1.1. İşin İşlevsel Değerleri	32
2.10.1.2 İşin Kültürel Değerleri	32
2.10.1.3. Bilişsel İş Değerleri	33
2.10.1.4. Duygusal İş Değerleri	33
2.10.1.5. Araçsal İş Değerleri	33
2.10.1.6. Ödüller	34
2.10.1.7. Kaynaklar	34
2.11. Örgüt Kavramı	35
2.12. Örgütsel Bağlılık	35
2.12.1. Örgütsel Bağlılık Konusundaki Yaklaşımlar	36
2.12.1.1. Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	37
2.12.1.2. Becker'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	37
2.12.1.3. Kanter'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	38

2.12.1.4. Mowday, Porter ve Steers'in Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması	38
2.12.1.5. O'Reilly ve Chatman'ın Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması	39
2.12.1.6. Meyer ve Allen'in Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması	39
2.12.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	40
2.12.2.1. Kişisel Faktörler	40
2.12.2.2. Örgütsel Faktörler	41
2.12.2.3. İş ve Role İlişkin Faktörler	42
2.12.2.4. Diğer Faktörler	43
2.12.3. Örgütsel Bağlılığın Farklı Düzeyleri ve Sonuçları	43
2.12.3.1. Düşük Düzeyde Örgütsel Bağlılık ve Sonuçları	43
2.12.3.2. İlmli Düzeyde Örgütsel Bağlılık ve Sonuçları	44
2.12.3.3. Yüksek Düzeyde Örgütsel Bağlılık ve Sonuçları	44
2.12.3.4. Aşırı Düzeyde Örgütsel Bağlılık ve Sonuçları	45
2.12.3.5. Yabancılaşmış Düzeyde Örgütsel Bağlılık ve Sonuçları	46
2.13. Cumhuriyet Öncesi ve Sonrası Türk Sporunun Tarihsel Gelişimi	46
2.14. Alanla İlgili Yapılan Çalışmalar	50
3. GEREÇ VE YÖNTEM	54
3.1. Evren ve Örneklem	54
3.2. Araştırma Tekniği ve Protokol	54
3.3. Veri Toplama Araçları	55
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu	55
3.3.2. Kişilik Özellikleri Ölçeği	55
3.3.3. İş Değerleri Ölçeği	56
3.3.4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği	56
3.4. Araştırmanın Modeli	57
3.5. Verilerin İstatistiksel Analizi	58
4. BULGULAR VE YORUMLAR	59
4.1. Çalışanların Tanımlayıcı Özelliklerine İlişkin Bulgular	59
4.2. Kişilik Özelliklerinin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı	60
4.3. Algılanan İş Değerlerinin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı	70
4.4. Örgüte Bağlılık Düzeyinin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı	75

4.5. Çalışanların Örgüte Bağlılık, Algılanan İş Değeri ve Kişilik Özelliklerine İlişkin Ortalamalar.....	82
4.6. Çalışanların Örgüte Bağlılık, Algılanan İş Değeri ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki	84
5. TARTIŞMA	102
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	105
6.1. Sonuç	105
6.2. Öneriler	113
KAYNAKLAR	115
EKLER.....	131
Ek 1: Demografik Bilgiler	131
Ek 2: Kişilik Özellikleri Ölçeği	132
Ek 3: İş Değerleri Ölçeği	133
Ek 4: Örgütsel Bağlılık Ölçeği	134
Ek 5: DPÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü İzin Yazısı.....	135
Ek 6: DPÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü Etik Kurul Dilekçe Örneği.....	136
Ek 7: Spor Genel Müdürlüğü İzin Dilekçesi	137
Ek 8: Gençlik ve Spor Bakanlığı İzin Belgesi	138

TABLOLAR DİZİNİ

Sayfa

Tablo 3.1: İş değerleri ölçeğinin alt boyutlarının cronbach alpha katsayıları	56
Tablo 4.1: Çalışanların tanımlayıcı özellikleri	59
Tablo 4.2: Kişilik özelliklerinin cinsiyete göre ortalamaları	60
Tablo 4.3: Kişilik özelliklerinin yaşa göre ortalamaları.....	61
Tablo 4.4: Kişilik özelliklerinin medeni duruma göre ortalamaları.....	61
Tablo 4.5: Kişilik özelliklerinin öğrenim durumuna göre ortalamaları	62
Tablo 4.6: Kişilik özelliklerinin gelir durumuna göre ortalamaları	63
Tablo 4.7: Kişilik özelliklerinin iş tecrübesine göre ortalamaları.....	64
Tablo 4.8: Kişilik özelliklerinin kurumda çalışma süresine göre ortalamaları	66
Tablo 4.9: Kişilik özelliklerinin pozisyona göre ortalamaları.....	69
Tablo 4.10: Algılanan iş değerlerinin cinsiyete göre ortalamaları	70
Tablo 4.11: Algılanan iş değerlerinin yaşa göre ortalamaları	70
Tablo 4.12: Algılanan iş değerlerinin medeni duruma göre ortalamaları	71
Tablo 4.13: Algılanan iş değerlerinin öğrenim durumuna göre ortalamaları.....	71
Tablo 4.14: Algılanan iş değerlerinin gelir durumuna göre ortalamaları.....	72
Tablo 4.15: Algılanan iş değerlerinin iş tecrübesine göre ortalamaları	73
Tablo 4.16: Algılanan iş değerlerinin kurumda çalışma süresine göre ortalamaları. 74	74
Tablo 4.17: Algılanan iş değerlerinin pozisyona göre ortalamaları	75
Tablo 4.18: Örgüte bağlılık düzeyinin cinsiyete göre ortalamaları.....	75
Tablo 4.19: Örgüte bağlılık düzeyinin yaşa göre ortalamaları.....	76
Tablo 4.20: Örgüte bağlılık düzeyinin medeni duruma göre ortalamaları	76
Tablo 4.21: Örgüte bağlılık düzeyinin öğrenim durumuna göre ortalamaları	77
Tablo 4.22: Örgüte bağlılık düzeyinin gelir durumuna göre ortalamaları	77

Tablo 4.23: Örgüte bağlılık düzeyinin iş tecrübesine göre ortalamaları	78
Tablo 4.24: Örgüte bağlılık düzeyinin kurumda çalışma süresine göre ortalamaları	80
Tablo 4.25: Örgüte bağlılık düzeyinin pozisyona göre ortalamaları.....	81
Tablo 4.26: Çalışanların kişilik özellikleri.....	82
Tablo 4.27: Algılanan iş değeri düzeyi	83
Tablo 4.28: Çalışanların örgüte bağlılık düzeyleri.....	83
Tablo 4.29: Çalışanların örgüte bağlılık, algılanan iş değerleri ve kişilik özellikleri arasındaki korelasyon analizi	85
Tablo 4.30: Kişilik özelliklerinin ve algılanan iş değerlerinin devam bağlılığı üzerine etkisine ilişkin hiyerarşik regresyon analizi	90
Tablo 4.31: Kişilik özelliklerinin ve algılanan iş değerlerinin duygusal bağlılık üzerine etkisine ilişkin hiyerarşik regresyon analizi	93
Tablo 4.32: Kişilik özelliklerinin ve algılanan iş değerlerinin normatif bağlılık üzerine etkisine ilişkin hiyerarşik regresyon analizi	96
Tablo 4.33: Kişilik özelliklerinin ve algılanan iş değerlerinin örgüte bağlılık genel üzerine etkisine ilişkin hiyerarşik regresyon analizi	99

ŞEKİLLER DİZİNİ

Sayfa

Şekil 2.1: Örgütsel bağlılık faktörleri, ilişkileri ve sonuçlarının sınıflandırılması ...	46
Şekil 2.2: Spor Genel Müdürlüğü'nün teşkilat yapısı	50
Şekil 3.1: Araştırmanın modeli.....	57
Şekil 4.1: Çalışanların örgüte bağlılık, algılanan iş değeri ve kişilik özelliklerine ilişkin diyagram	83
Şekil 4.2: Kişilik özelliklerinin ve algılanan iş değerlerinin devam bağlılığı üzerine etkisine ilişkin sonuç modeli	92
Şekil 4.3: Kişilik özelliklerinin ve algılanan iş değerlerinin duygusal bağlılık üzerine etkisine ilişkin sonuç modeli	95
Şekil 4.4: Kişilik özelliklerinin ve algılanan iş değerlerinin normatif bağlılık üzerine etkisine ilişkin sonuç modeli	98
Şekil 4.5: Kişilik özelliklerinin ve algılanan iş değerlerinin örgüte bağlılık genel üzerine etkisine ilişkin sonuç modeli.....	101

SİMGELER VE KISALTMALAR

TİCİ	Türkiye İdman Cemiyetleri İttifakı
TSK	Türk Spor Kurumu
BTGM	Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü
GSGM	Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü
GSB	Gençlik ve Spor Bakanlığı
SGM	Spor Genel Müdürlüğü
MEHTAP	Merkezi Hükümet Araştırma Projesi
TMOK	Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi
Vb.	Ve Benzeri

1. GİRİŞ

1.1. Araştırmanın Önemi

İnsanoğlunun, yerleşik hayata geçtikten sonra hayatta kalabilmeleri için ürün elde etme gereksinimi, buda birlikte çalışma gereğini doğurmuştur. Zamanla üretimde verimliliği arttırmak ya da daha farklı amaçlara ulaşmak için birtakım örgütler ve bu örgütlere bağlı birimler de kurmuşlardır. Şüphesiz ki bu örgütlerin amaçlarını gerçekleştirmeleri için en önemli unsurun insan faktörü olduğu açıkça gözükmekte idi. Öte yandan, insanlar da hayatlarını idame ettirebilmek için örgütlere, çalışma alanlarına gerek duymaktadır. Her ne kadar kişilerin biyolojik, kültürel ve sosyal faktörleri farklılaşsa da örgüt içerisinde ortak bir sonuca koşma düşüncesi vardır.

Gerek örgüt içerisinde gerekse sosyal yaşantıda bir arada bulunan insanların, birbirinden ayıran bir takım özellikleri vardır. Örgütün sonuca ulaşabilmesinde insanların farklı kişilik yapılarının sonuca katkı sağlaması yadsınamaz. Temel olarak kişilik özellikleri bu ayırt edici özellikler arasında söylenebilir. Bunun da farklı kişilik özellikleri sahip bireylerin değişik bakış açısına, görüşüne, düşünme yapısına ve değerlere sahip olmasından kaynaklandığını söylemek mümkündür.

Örgütün amacına ulaşmasında öneme sahip başta gelen unsurlardan bir tanesi, örgütte hizmet gören insanların kişilik özellikleridir. Kişilik özelliğini kısaca şu şekilde tanımlamak mümkündür; kişilik, bireyin yaşama biçimidir (1). Kişilik, bireylerin çeşitli durumlar karşısında verdiği tutarlı tepki şeklidir (2). Kişilik, gün içerisinde yaşadığımız olaylar karşısında tepki verme şeklini ifade etmektedir (3). Kişilik, bireyin başka kişi veya kişilerin yanlarında gösterdikleri davranış özellikleri olarak da ifade edilebilir (4). Literatürde yer alan yukarıdaki tanımlara ek olarak çalışanların kişilik özelliklerinin örgüt için önemini daha iyi anlatan başka bir tanım ise şu şekildedir; kişilik, bireyin çevresine ait olan ve farklı şekilde uygunluğunu belirleyen psikofiziksel sistemlerin dinamik birleşmesidir (5).

Genel olarak birçok kişinin aynı fikirde olmamasına rağmen kişiliğin bireyin çalıştığı işi ve çevreyi algılamasında ve onu değerlendirmesinde büyük derecede etkisi vardır. Günümüzde insan ve insana verilen değerler ön planda bulunsa da, işletmelerin “insana uygun iş” anlayışıyla hareket etmeleri mümkün değildir. Bundan

dolayı işletmeler “işe uygun insan” anlayışını benimsemektedirler. Bu uygunluğun ölçümünde kişilik büyük önem arz etmektedir. Bilindiği gibi her ülkenin kültürel yapısı farklılık göstermektedir. Hatta ülke içerisindeki bölgelerde bile kültürel farklılıklara rastlanmak mümkündür. Bu farklı kültürel yapı özelliği ülke ve bölgelerdeki kurum ve kuruluşlarda da görülmektedir. Bu durumda, örgütte çalışanların farklı kültürlerden gelmesi kuvvetle muhtemeldir. Ayrıca bu kültür çeşitliliği, örgüt için bir dezavantaj olarak da değerlendirilebilir. Nitekim örgütün ortak amacına hizmet edecek çalışanların ortak bir kültürde buluşup birlikte hareket etmeleri gerekmektedir.

Örgütün amacına ulaşmasında öneme sahip bir başka unsur ise iş değerleridir. Değeri açıklamak gerekirse hangi tür davranışların arzulanan, doğru, iyi veya istendik olup olmadığını belirleyen, paylaşılan ölçüt ya da fikirler olarak nitelendirebiliriz. Değerler, örgütsel davranışın kullanımı içerisinde büyük önem arz etmektedirler. Çünkü iş tatmininin, güdülenmenin hatta algılamının temelini değerler oluşturur. Her bireyin herhangi bir konuya veya kişilere karşın belirgin değerleri vardır. Değerler kavramı çevremizdeki insanlarla oluşabilen kurmuş olduğumuz ilişkiler ile öğrenilir. İş değerini ise İnsanların geçimini sağladıkları iş yerlerinde nitelikleri, gereksinimleri ve gördükleri işin özelliklerine göre oluşan değerlerin toplamı şeklinde tanımlamak mümkündür. İşgörenlerin sahip olduğu tutumların yöneticiler tarafından bilinmesi işgörenlerin örgüte olan tutumlarının anlaşılması ve bunun sonucunda ortaya çıkabilecek olumlu veya olumsuz faktörlerin kestirebilmesi açısından önem taşır.

İş değerleri kavramına farklı bir açıdan bakmak gerekirse; *“Değerlerin bir atkümesi, bireylerin işlerinde aradıkları özellikler, tatmin ve ödüller”, “bireyin işyerinden sağlamak istediği özel bir sonuca verdiği önem derecesi”, “arzulanan davranış tarzı”, “kişinin özel bir göreve karşı hissettikleri dışında genel olarak işe karşı gösterdiği tutum”* şeklinde ifade edilmektedir (6).

Örgüt çalışanlarının kişilik özellikleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında da ilişkiler olabileceği düşünülmektedir. Bunun yanı sıra, çalışan kişilerin kişilik özellikleri ve örgütsel bağlılıklarına yordama noktasında önemli bir nokta olarak değerlendirilebilir. Yakın zamanda örgütsel bağlılık kavramı, gerek akademik camia

içerisinde gerekse uygulayıcılar tarafından ilgi ile bakılmasına rağmen, tam anlamı ile tanım teşkil edemediği ve çeşitli açılardan kavram kargaşasının olduğu gözükmektedir. Örgütsel bağlılığı kısaca açıklarsak, iş görenin örgüt içerisinde ki sadakat tutumu ve çalıştığı örgütün başarısı adına gösterdiği ilgi olarak açıklanabilir (7).

1970’li yıllardan beri örgütsel davranış konusundaki önemli kavramlardan biride örgütsel bağlılık olmuştur. Hatta bu kavram örgüt başarısının temel bir anahtar değişkeni olarak benimsenmiştir. Çalışanların performans, verimlilik, sadakat, motivasyon, iş tatmini, yaratıcılık düzeyleri üzerinde pozitif bir etkisi olduğu düşünülen bu kavrama olan ilgi giderek arttığı gibi gelecekte de devamlılığını sürdürecektir bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (8). Nasıl ki insanların yaptıkları işlerine karşı belirgin tutumları varsa, çalıştıkları örgüte veya iş yerine ilişkin olarak da belirli tutumları olabilir işte bu kavram örgütsel bağlılık olarak ifade edilmektedir. Bir başka deyişle örgütsel bağlılık denildiği zaman çalışanların psikolojik olarak çalıştıkları örgütte ilişkileri, ona dâhil olma (involvement) ve onun bir parçası olarak örgütte kalma isteklerinin derecesi olarak ifade edilmektedir (9). Bundan bir iki jenerasyon öncesi genelde çalışanlar yaşam boyu çalıştıkları örgüte sadık kalırken, çağımız çalışma dünyasında kariyerlerinde yükselmek için sık sık iş değiştirmek durumunda kalmaktadırlar (10). Örgüt içerisinde çalışanın kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki üzerine yapılan araştırmaların da sınırlı sayıda olduğu görülmektedir (11).

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma; Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı kuruluş olan Spor Genel Müdürlüğü (SGM) Çalışanlarının Kişilik Özellikleri ile İş Değerlerinin Örgüte Bağlılık Düzeylerine göre İncelenmesi amaçlanmıştır.

Bu amaç doğrultusunda yukarıda bahsedilen kurumda incelenecek konular şunlardır;

- Kurumda Çalışanların Demografik Özellikleri,
- Kurumda Çalışanların Kişilik Özellikleri,
- Kurumda Çalışanların İş Değerleri,

- Kurumda Çalışanların Örgüte Bağlılıkları,
- Kurumda Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgüte Bağlılık Düzeyine Etkisinde İş Değerlerinin Eklenmesi ile Birlikte Ortak Etkinin Gücü.

1.3. Problem Cümlesi

Çalışmanın problem cümlesi Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı kuruluş olan Spor Genel Müdürlüğü (SGM) Çalışanlarının Kişilik Özellikleri ile İş Değerlerinin Örgüte Bağlılık Düzeylerine olan etkisi nedir?

1.3.1. Alt Problemler

1. Cinsiyete bağlı olarak, Gençlik ve Spor Bakanına bağlı kuruluş olan Spor Genel Müdürlüğü (SGM) Çalışanlarının kişilik özellikleri, iş değerleri ve örgüte bağlılık alt boyutları arasında bir fark var mıdır?
2. Yaşa bağlı olarak, Gençlik ve Spor Bakanına bağlı kuruluş olan Spor Genel Müdürlüğü (SGM) Çalışanlarının kişilik özellikleri, iş değerleri ve örgüte bağlılık alt boyutları arasında bir fark var mıdır?
3. Medeni duruma bağlı olarak, Gençlik ve Spor Bakanına bağlı kuruluş olan Spor Genel Müdürlüğü (SGM) Çalışanlarının kişilik özellikleri, iş değerleri ve örgüte bağlılık alt boyutları arasında bir fark var mıdır?
4. Öğrenim durumuna bağlı olarak, Gençlik ve Spor Bakanına bağlı kuruluş olan Spor Genel Müdürlüğü (SGM) Çalışanlarının kişilik özellikleri, iş değerleri ve örgüte bağlılık alt boyutları arasında bir fark var mıdır?
5. Aylık gelir düzeyine bağlı olarak, Gençlik ve Spor Bakanına bağlı kuruluş olan Spor Genel Müdürlüğü (SGM) Çalışanlarının kişilik özellikleri, iş değerleri ve örgüte bağlılık alt boyutları arasında bir fark var mıdır?
6. İş tecrübesine bağlı olarak, Gençlik ve Spor Bakanına bağlı kuruluş olan Spor Genel Müdürlüğü (SGM) Çalışanlarının kişilik özellikleri, iş değerleri ve örgüte bağlılık alt boyutları arasında bir fark var mıdır?
7. Çalışma süresine bağlı olarak, Gençlik ve Spor Bakanına bağlı kuruluş olan Spor Genel Müdürlüğü (SGM) Çalışanlarının kişilik özellikleri, iş değerleri ve örgüte bağlılık alt boyutları arasında bir fark var mıdır?
8. Kurumdaki statü ve pozisyonuna bağlı olarak, Gençlik ve Spor Bakanına bağlı kuruluş olan Spor Genel Müdürlüğü (SGM) Çalışanlarının kişilik

özellikleri, iş değerleri ve örgüte bağlılık alt boyutları arasında bir fark var mıdır?

9. Gençlik ve Spor Bakanına bağlı kuruluş olan Spor Genel Müdürlüğü (SGM) Çalışanlarının Kişilik Özellikleri ile İş Değerlerinin Örgüte Bağlılık Düzeylerine göre alt boyutları arasında bir fark var mıdır?
10. Kurumda Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgüte Bağlılık Düzeyine Etkisinde İş Değerlerinin Eklenmesi ile Birlikte Ortak Etkinin Gücü arasında bir farklılık var mıdır?

1.4. Hipotezler

1. Cinsiyete bağlı olarak, Gençlik ve Spor Bakanına bağlı kuruluş olan Spor Genel Müdürlüğü (SGM) Çalışanlarının kişilik özellikleri, iş değerleri ve örgüte bağlılıkları arasında bir fark yoktur.
2. Yaşa bağlı olarak, Gençlik ve Spor Bakanına bağlı kuruluş olan Spor Genel Müdürlüğü (SGM) Çalışanlarının kişilik özellikleri, iş değerleri ve örgüte bağlılıkları arasında bir fark yoktur.
3. Medeni duruma bağlı olarak, Gençlik ve Spor Bakanına bağlı kuruluş olan Spor Genel Müdürlüğü (SGM) Çalışanlarının kişilik özellikleri, iş değerleri ve örgüte bağlılıkları arasında bir fark yoktur.
4. Öğrenim durumuna bağlı olarak, Gençlik ve Spor Bakanına bağlı kuruluş olan Spor Genel Müdürlüğü (SGM) Çalışanlarının kişilik özellikleri, iş değerleri ve örgüte bağlılıkları arasında bir fark yoktur.
5. Aylık gelir düzeyine bağlı olarak, Gençlik ve Spor Bakanına bağlı kuruluş olan Spor Genel Müdürlüğü (SGM) Çalışanlarının kişilik özellikleri, iş değerleri ve örgüte bağlılıkları arasında bir fark yoktur.
6. İş tecrübesine bağlı olarak, Gençlik ve Spor Bakanına bağlı kuruluş olan Spor Genel Müdürlüğü (SGM) Çalışanlarının kişilik özellikleri, iş değerleri ve örgüte bağlılıkları arasında bir fark yoktur.
7. Çalışma süresine bağlı olarak, Gençlik ve Spor Bakanına bağlı kuruluş olan Spor Genel Müdürlüğü (SGM) Çalışanlarının kişilik özellikleri, iş değerleri ve örgüte bağlılıkları arasında bir fark yoktur.

8. Kurumdaki statü ve pozisyonuna bağılı olarak, Gençlik ve Spor Bakanlına bağılı kuruluş olan Spor Genel Müdürlüğü (SGM) Çalışanlarının kişilik özellikleri, iş değerleri ve örgüte bağılılıkları arasında bir fark yoktur.
9. Gençlik ve Spor Bakanlına bağılı kuruluş olan Spor Genel Müdürlüğü (SGM) Çalışanlarının Kişilik Özellikleri ile İş Değerlerinin Örgüte bağılılıkları arasında bir fark yoktur.
10. Kurumda Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgüte Bağılılık Düzeyine Etkisinde İş Değerlerinin Eklenmesi İle Birlikte Ortak Etkinin Gücü arasında bir fark yoktur.

1.5. Araştırmanın Varsayımları

1. Bu çalışmada uygulanan yöntemin amaca uygun olduğu varsayılmıştır.
2. Seçilen örneklem grubunun araştırmanın evrenini temsil eder nitelikte olduğu varsayılmıştır.
3. Bu çalışmada kullanılan veri toplama araçlarının geçerli ve güvenilir olduğu, çalışmanın amacına uygun olduğu varsayılmıştır.
4. Bu çalışmada yer alan Gençlik ve Spor Bakanlına bağılı kuruluş olan Spor Genel Müdürlüğü (SGM) çalışanlarının veri toplama araçlarına verdikleri cevapların çalışmanın ciddiyeti dâhilinde, samimi ve gerçeklere uygun olarak verildiği varsayılmıştır.

1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Gençlik ve Spor Bakanlına bağılı kuruluş olan Spor Genel Müdürlüğünde (SGM) gönüllü olarak katılan çalışanlardır.
2. Çalışma 2016 yılında Gençlik ve Spor Bakanlına bağılı kuruluş olan Spor Genel Müdürlüğü (SGM) çalışanları ile sınırlı tutulmuştur.
3. Çalışma katılımcıların ölçek maddelerine verdikleri cevaplar ile sınırlıdır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Kişilik Kavramı

Türk Dil Kurumu'na göre ilk anlamıyla “Bir kimseye özgü belirgin özellik, manevi ve ruhsal niteliklerinin bütünü” olarak tanımlanan kişilik teriminin yabancı lisanlardaki ortak kökeni “persona” kelimesine dayanmaktadır. Persona kelimesinin esas manası, Latince tiyatro oyuncularının kullandığı maskedir. Persona kelimesinin Etrüskçe “phersu” ve Grekçe “prosopon” kelimeleriyle köken olarak akraba olduğu düşünülmektedir (12). Antik çağ aktörlerinin yüzlerine taktıkları bu maskenin adı olan “persona” kelimesinin, ilgili literatürde ilk defa Jung tarafından kullanıldığı görülmektedir. Jung, bu kelimeyi, maskenin temsil ettiği kişiliğin, bireyin dış dünya ile ilişkilerinde uyum sağlaması ya da başa çıkabilmesini sağlayan sistem olması sebebiyle kullanmıştır. “Persona” kişinin toplumsal beklentiler doğrultusunda takındığı ve toplumun kişiyi buna göre değerlendirdiği koruyucu bir yüz, dış dünya ile ilişkilerin sağlandığı bir araçtır. İnanişe göre klasik roma tiyatrosunda “persona” maskeleri ile kişiler arasındaki farklılıklar anlatılmaktadır.

Literatürde birçok farklı tanımlamanın bulunabileceği kişilik kavramının, üç yönü bulunmaktadır. Kişiliğin bu yönleri; kişiliğin sosyal ve ahlaki özelliklerini temsil eden karakter; kişinin duygusallık ve hareketlilik özelliklerini temsil eden, bazı yönleriyle genetik ve bazı yönleriyle de öğrenme yoluyla oluşan, kişinin duygusal durumunu anlatan ve halk arasında huy olarak ifade edilen ve hafif kanlı, ağırkanlı, melankolik, asabi gibi tipleri bulunan mizaç; kişinin belirli ilişkileri anlayabilme, sonuçlandırabilme ve yorumlama gibi özellikleriyle zihinsel, bireyin duyu organları yoluyla bazı olguları gerçekleştirebilmeleri ile ifade edilen bedensel yetenekler şeklinde sıralanabilir (13).

Freud (1920)'e göre; “*Kişiliği; id, ego ve süper ego arasındaki kontrolü ele geçirme muharebesinin bir sonucudur*” (15).

Allport (1955)'a göre; “*Bireysel bir gerçeklik olan kişilik, tüm insanların davranışlarına ve aktivitelerine rehberlik eden ve onları yönlendiren içsel bir şeydir*” (15).

Ericson (1964)'a göre; “*Hayat bir dizi psikolojik kriz içerisinde akıp gitmektedir ve kişilik bu krizlerin sonucunun bir fonksiyonudur*” (15).

Rogers (1977)'a göre; “*Kişilik, herkesin kendine has olan, örgütlü, daimi/kalıcı olarak algılanan sübjektif, deneyimlerin kalbinde/merkezinde yer alan bir varlıktır*” (15).

Hogan (1991) kişilik kavramı ile ilgili tanımlamaların iki farklı yönü olduğunu ifade etmiştir. Tanımın bu yönlerinden birincisi, bireyin dışarıdaki insanlar tarafından nasıl algılandığı ile ilgilidir. Bu yönün ortaya koyduğu sonuç, bireye ait kişilik kavramının sosyal bir yönü olduğudur. Kavramın ikinci yönü ise bireyin kendi şahsi özellikleri ile ilgilidir. Bu özellikler ki bireyin belirli olay veya durum karşısında ortaya koyduğu istikrarlı davranış modellerini ifade etmektedir (15,16).

İnsanların kişiliği, üyesi oldukları toplumdaki diğer kişilerle ve organize gruplar içindeki etkileşimin var olmasıyla oluşur. Kısaca birey ve toplum arasında karşılıklı bir ilişki ve etkileşim vardır. Bu etkileşimin büyük önem arz ettiği önemli kurumlardan bir tanesi de spordur (17).

Bireyler içinde yaşadıkları toplumu tüm öğeleriyle kabul ederek, toplumsallaşırken, toplumun kendine sunduğu kurallar çerçevesinde de kişiliklerini bulurlar. Kişiliğin gelişimi, önemli ölçüde bireyi saran toplumsal çevreyle belirlenmekte, toplumsal çevrenin koyduğu sınırlar içerisinde kesinleşmektedir. İnsanın kendini kanıtlaması ve tanımasında kullanacağı iş alanı, zorunlu kurallar ile kişiliğinin özgürce gelişimini engeller iken, spor ve diğer aktif etkinlikler, kişiyi baskıdan uzak durmasını ve sınırsız bir alan içerisinde durma imkânı sunmaktadır. Alanın sınırsızlığı, kişinin iş alanı dışındaki uğraşlar konusunda beğenisine dayalı seçme şansını artırırken, sınırlamalarla çevrili iş modelinden farklı, karışmaya kapalı bir model içinde kendini tanıma, kanıtlama ve daha özgür bir ortamda kişiliğini yakalama şansını elde etmesine de yardımcı olacaktır (18).

1960'lı yıllardan itibaren Gelişmiş toplumlarda spor günlük yaşam içerisinde insanların öylesine vazgeçilmez bir parçası durumuna gelmiştir ki, yakın çağımıza kadar gelen süreçte fiziksel engelliler de içerisinde olmak üzere çok daha fazla geniş toplumsal kesimlerin ilgi alanına oluşturmuştur (19).

2.1.1. Benlik

Benlik, çoğunlukla kişilikle eş anlamda kullanılan bir kavramdır. Benlik, bireyin kendi kişiliğine ilişkin durumları ve kendi kendini görüş biçimidir. Bireyin iç

varlığının bütününe oluşmasını sağlayan benlik, kişilik kavramı gibi karmaşıktır (20). Benlik, insanın benliğine ilişkin kavramı ve imgesi benliğine ilişkin kavramlarıyla (self concept) gelişir. Özellikle insanın, yeterlikleri, beden kavramı ve imgesi benliğini bulmaya yardım eder (21). Bireyin kendi kişiliği içerisinde oluşan kanıları ve kendi kendini görüş tarzından oluşmaktadır. Bundan dolayı benlik, kişiliğin öznel yanı olarak tanımlanabilir (22).

Benlik kavramı, insanların kim oldukları ve kim olacaklarına ilişkin örgütlenmiş, tutarlı, durulmuş algısı, görüşü ve inancıdır; kendine biçtiği değerler, pek değişmez ve süreklilik gösterir. Bireyin, içinde büyüdüğü toplumsal ve kültürel ortamlarla etkileşerek geliştirdiği bu kişilik özelliklerinin değişmesi, ancak önceki yaşantılardan daha güçlü yaşantılar edinmesine bağlıdır. Böylesine köklü yaşantılar ancak olağanüstü olayların etkisiyle kazanılır (23).

Benlik (ego), insanların kim olduklarına ve ne olacaklarına ilişkin durulmuş algıları, inançları; kendine uygun buldukları kimlikleri; kendilerine biçtikleri değerler (21). Sonuç olarak benlik kavramını, insan zihninin sosyal deneyimlerle şekillenen ve potansiyel haldeki yapısal bütünlüğü olarak ifade edilebilir (24).

2.1.2. Karakter

Karakter kavramının yer aldığı ilk yazılı metin, eski Yunan matematikçisi ve filozofu Heraklitos'un şu sözüdür: Ethos (karakter), antropos (insan), daimon (kader). Heraklitos'un eski Yunanca'da söylediği bu sözün tam olarak anlamı şudur: "Bir insanın karakteri, o insanın kaderidir." anlamına gelmektedir. Etnos kelimesinin Heraklitos ve çağdaşı Yunanlılar için taşıdığı temel anlam, "*alışkanlık ve yerleşik*" biçimindedir. Bu sözleri, hiçbir anlam kaybına yol açmadan "*Alışkanlık kaderinizdir*" ya da "*Yerleşik davranış kaderinizdir*" şeklinde çevirmek mümkündür. İngilizcedeki "ethos (etik)" sözcüğünün kökü buradan gelmektedir. Ethos sözcüğünün bir anlamı da karakter olarak çevrilmektedir (25).

Karakter terimini kişilikten ayıran en önemli husus olan karakter, yaşamın ilk yaşlarından itibaren sosyal yaşantının getirdikleri ile birlikte birtakım değer yargılarının benimsenmesiyle gelişmesidir. Benimsenmiş olan değerler, elbette kişiliğin bir kısmını oluşturur. Bu bakımdan karakter unsurunun kişilik ile ilişkisi vardır. Fakat kişilik, karakter unsurunu da içine alan ve bir insanın kendisine özgü

fiziksel ve ruhsal bütün niteliklerini içeren geniş kapsamlı bir terimdir (22). Adler'e göre herhangi bir kişiye ait karakter özellikleri ya da davranış modeli kavrandığında, o bireyin davranışını değiştirebilmek için sihirli bir değnek edinilmiş olunur (26).

Karakter kavramın çeşitli sözlüklerdeki karşılıkları şöyledir:

- Bir bireyin kendisine özgün yapısı, onu başka insanlardan ayıran temel belirtilerini ve bireyin davranış biçimlerini belirleyen, üstün ana özellik, öz yapı, seciyedir. Bireyin kendi kendisine egemen olması, kendi içerisinde uyum içerisinde bulunmasını, düşünüş ve hareketleri içerisinde tutarlı, sağlam kalabilmesini sağlayan özellikler bütünü olarak açıklanabilir (27).
- (Genel) Bir nesnenin, bir bireyin kendi içerisindeki özgün yapısı, onu başka insanlardan ayıran ana belirtisi; bireyin davranış biçimlerinin bütünü belirlenmesini sağlayan temel özelliktir. Ahlak felsefesine göre ise, kişinin kendi kendine egemen olmasını, kendi kendisi ile uyum içerisinde bulunmasını, düşünüş ve eylemleri içerisinde tutarlı, sağlam durabilmesini sağlayan özellikler bütündür (28).
- Törelere ile törel unsurla ilgili olarak da, kişinin zorluklara karşı göreceli olarak düzenli ve sürekli tepki vermesini sağlayan özelliklerden oluşan dizgeleşmiş bütünlüktür (29).

2.1.3. Mizaç

Kişinin duygusal ve hareketli yönü, olaylar karşısında tepki verme biçimi ve özelliğinin bütünü olarak kabul edilmektedir. Duygu ve heyecanların çabuk uyanıp uyanmaması, sürekli olup olmaması ve derin duyulup duyulmamasının olaylar karşısındaki tepki hızının mizaçla yakından ilgisi vardır (30). Bazı kimselerde duygular çabuk uyanıp süresiz ve yüzeysel olur. Mizaç birtakım kişilerde ise, erken uyanıp sürekli olmazlar, fakat derin duyulabilir. Özet olarak, mizaç, duygusal denge durumunun özellikleri olarak da tanımlanabilir (22).

Bir kimsenin mizacı, yani duygu ve davranış üzerinde beden kimyasının büyük ölçüde etkili olduğu kabul edilmektedir. İç salgı bezlerinin, hormonların ruhsal çöküntü, huysuzluk hali, erken öfkelenme, keyifsiz olma hallerine neden olduğu anlaşılmıştır. M.Ö.4 yy.'da yaşamış olan Hipokrat bunu ilk kez dile

getirmiştir (30). Hipokrat metabolizmada bulunan enzimlere ve hormonal sıvılara göre mizaç tiplerini şu şekilde sınıflandırmıştır (31).

- Hafif Kanlı Mizaç (Saguie): Kanlı canlı ve neşelidir. İnsanlarla kolay ilişki kurarlar.
- Ağır Kanlı Mizaç (Phlegmatik): Dinlenmeye ve uykuya düşkündürler. Geç ve güç duygulanırlar.
- Kara Sevdalı Mizaç (Melankolik): Derin ve çok boyutlu düşünürler. Yürekli, atılgan ve kırılgan olurlar.
- Sinirli Mizaç (Choleric): Çabuk kızan, saldırgan, sert ve ateşli kimselerdir.

Sonuç olarak bu görüşler, bir bilimsel bulgu değil; o döneme ait bir bilimsel kabuldür (22). Bugün için vücut biyo-kimyası ile davranışlar ve duygusal durumlar arasında korelasyon olsa da bir neden sonuç ilişkisi vardır denilemez (31). Kişilik içsel kaynaklar neticesinde oluşan ve genel olarak kişinin davranışlarına egemen olan, biyolojik yapılar ve deneyimler ile öğrenilenleri kapsayan, algılama, öğrenme, düşünme, başa çıkma ve davranış örüntülerini anlatmaktadır. Kabaca bir ayırım yapılmak istenilirse huylar kişiliğin biyolojik, karakterler ise yetiştirilme ile öğrenilen sosyal ve kültürel taraflarını oluşturmaktadır. Kişilik karakter ve huyun dinamik etkileşimi sonucu ortaya çıkmış bir sonucu denilebilir (32).

2.2. Kişilik Kavramı Özellikleri

Kişilik konusunda yapılan tanımların dikkatlice incelenmesi sonucunda sosyal bilimcilerin kişilik kavramının bazı özelliklerini göz önünde tutarak bu tanımlamaları yaptıkları görülmektedir. Bu özelliklerin tamamı kişinin yapılaşmış, tutarlı ve ayırt edici olarak kabul edilen kişiliğini meydana getirmektedir ve birey kişilik sayesinde toplumsal hayatta kendine yer edinebilmekte ve sosyal yaşamını devam ettirebilmektedir. Erdoğan (33) kişiliğin temel özelliklerini aşağıdaki gibi belirlemektedir;

- Kişilik, bazı davranışların toplamıdır: Öğrenme ve kavrama şeklindeki önemli davranışsal süreçlerle elde edilen davranışların toplamı, kişiliği oluşturmaktadır. Bu nedenle kişilik, özel bir yapı veya yönden ziyade, bireyin tüm davranışsal özellikleri olarak düşünülmelidir. Bu yönüyle kişilik, sosyal

bir olaydır veya sosyal bir ortam içerisinde gelişmesi söz konusudur. Aslında kişilik, sosyal davranışların bir sonucu, aynı zamanda da bir nedenidir. Sosyal yapı bazı davranışları bir kurala bağlayacak, bu kuralların sonucu kişiliğin şekillenmesi söz konusu olacaktır.

- Kişilik, bireyin özel çevresinin ortaya çıkardığı bir olgudur: Aile hayatının, iş ortamının bireyin kişiliğinin şekillenmesi üzerinde önemli etkisi vardır. Kişilik, bireysel dengenin ürünüdür: Birey iyi ve kötüyü ayırt edecek, bu yönleri kendisine göre yorumlayacak, davranış ve düşüncelerini, ortaya koyduğu yoruma göre düzenleyecektir.
- Kişilik, davranışlara yön verir ve idare eder: Amaç ve güdülerin anlamları bireylere göre farklılaşır. Bazıları için iyi olan amaçlar, bazıları için kötü veya yetersizdir. Bu farklılık, kişilik farklılığından kaynaklanmaktadır.
- Kişilik, belirli zaman aralıkları içinde yer alan davranış bütünleşmesi ile oluşur: Kişilik, geçmiş, şimdiki zaman ve geleceğin bir sonucudur. Birey, geçmiş deneyimleri ile belirli özellikler elde eder, mevcut zaman içerisinde davranışlarında bazı düzenlemeler yapar ve gelecek için kendisini planlamak ister. Bu nedendir ki kişilik, sadece belirli bir zaman dilimi içinde geçerli olan bir kavram değil, tüm insan yaşantısında varlığını sürdüren davranışsal bir olgudur.

2.3. Kişiliği Oluşturan Temel Faktörler

Kişilik; geçmiş zamanın izleri, yaşanılan anın uygulamaları ve geleceğin temel eğilimi ile şekillenir. Bu açıdan bakıldığında kişiliğe, ne sosyal, ne fiziksel, ne de kalıtsal faktörler tek başlarına şekil veremez. Belirttiğimiz faktörlerin her birinin kişilik üzerinde belli oranda etkisi bulunmakta ve kişiliğin oluşması ve gelişmesi üzerinde katkı (34).

Yapılan incelemeler sonucunda literatürde, kişiliğin oluşması ve gelişmesinde, farklı alanlardan farklı bilim adamlarının çeşitli etkiler üzerinde durduğu görülmektedir. Bunlar içinde daha büyük öneme sahip çalışmalar ele alındığında kişilik üzerinde etkisi olan faktörlerin genel olarak kalıtsal (genetik) - biyolojik, sosyal- kültürel, ailesel, coğrafi ve fiziki faktörler olmak üzere dört farklı

başlık altındadır. Aşağıda kişiliği oluşturan bu temel dört faktöre ayrıntılı olarak yer verilmiştir (35).

2.3.1. Kalıtsal (Genetik) ve Biyolojik Faktörler

Kişilik ile ilgili yapılan çalışmaların çoğunda, kişilik kavramının davranışsal temelleri genetik ve buna bağlı özelliklere dayandırılmıştır. Kişilik üzerinde, bireylerin kalıtsal özellikleri, büyük bir öneme sahiptir (36).

Kalıtsal faktörlerin kişiliği belirleme derecesi bireyden bireye değişiklik göstermektedir (37). Birey, genler yoluyla ebeveynlerinin pek çok özelliğini taşımaktadır. Bu genetik özellikler (boy, ten rengi, iç salgı bezleri vb.), çevreyle etkileşim neticesinde bireyin kişiliğinin şekillenmesinde rol oynaktadır (38).

Genetik özelliklerin kişilik üzerine etkisi ise bireyden bireye farklılık arz etmektedir. Zihinsel özellikler ve bireyin davranışsal eğiliminde genetik faktörlerin etkisi önemli bir seviyede iken bireyin değer yargılarının oluşmasında genetiğin etkisi bu kadar yüksek değildir. Değer yargılarının oluşmasında sosyokültürel faktörlerin etkisi genetik faktörlerden daha yüksektir (39). Bireyin içinde bulunduğu çevresel koşullar kadar, miras olarak almış olduğu bazı spesifik genlerin bireyin davranışında şekillendirici etken olduğu düşünülmektedir. Bireyin belirli bir durum karşısında sergileyeceği tutumun, ortaya koyacağı davranışın, uyum sağlayıcı nitelikte mi olacağı yoksa agresif bir nitelikte mi olacağı miras olarak edinmiş olduğu genlerle ilişkili bir durum olarak ele alınabilir (40).

Belirli bir kişilik özelliğini doğrudan doğruya kalıtıma, bir başka kişilik özelliğini ise çevresel etkenlere bağlamak imkânsızdır. Kalıtsal ve çevresel faktörler kişiliğin oluşumunda ve gelişiminde etkileşim halindedir. Kalıtımla aile içinde kuşaktan kuşağa aktararak gelen kişiliğin yapısı ve davranışın kendisi olmayıp, aktararak gelen üst yapıların üstünde gelişip oluşacağı merkezi sinir sistemidir. Oluşan sistem içerisinde, bireyin içinde bulunduğu sosyal çevre ile sürekli sürüp giden etkileşimler sonunda oluşan davranışların niteliklerini ve niceliklerini belirler. Yukarıda saydığımız davranışların pekişmesi, birikimi, yinelenmesi kişilik yapısını belirler (41).

Kişiliği etkileyen en belirgin faktörlerden biri de bireylerin fiziksel durumlarıdır. Bireylerin dış görünüşlerinin karakterleri üzerinde çok büyük etkileri

olduğu kanıtlanmıştır. Örneğin, bir kişinin uzun veya kısa olması, şişman veya zayıf olması, güzel ya da çirkin olması, siyah ya da beyaz olması kişilerin diğer insanlar üzerinde bıraktıkları izlenimleri bu da kişinin kendisine karşı olan algısını etkilemektedir. Bir kişinin fiziksel özellikleri o kişinin sosyal çevreye, diğer insanların beklentilerine, diğer insanların ona karşı gösterdikleri tepkilere olan yaklaşımı ile ilişkilidir. Tüm bunlar kişilik gelişimi üzerinde etki sahibi olmaktadır (42).

Yapılan araştırmalar bireyin kişiliğinin oluşumunda kalıtımın önemli bir rol oynadığı düşüncesini destekler niteliktedir. Küçük çocuklar üzerinde yapılan bir araştırmadan elde edilen bulgular ispatlamıştır ki çekingenlik, korku ve endişe gibi bazı kişilik özellikleri büyük ölçüde genetik karakteristiklerden kalıtsaldır. Bu bulgu, genetik kodların içerisine inşa edilen fiziksel görünüm, saç rengi gibi faktörlerin yanı sıra kişilik özelliklerinin de aynı şekilde genlerde bulunduğu görüşüne işaret etmektedir. Çok ilginç olan bir diğer araştırma doğduktan hemen sonra ayrılan ve birbirlerinden ayrı büyüyen 100 ikiz kardeş arasında yapılmıştır. Araştırma sürecinde neredeyse her davranışsal özellik, ikizler arasındaki değişikliğin önemli bir parçası olmasına rağmen sonunda genetik faktörlerle birleşmişlerdir. Örneğin, 39 yıldır birbirinden ayrı olan ve 45 mil uzakta büyüyen ikizlerin, aynı model ve renkte araba kullandıkları, aynı marka sigara içtikleri ve aynı adda köpeğe sahip oldukları görülmüştür. Araştırmacılar, genetiğin kişilik farklılıklarının yaklaşık yüzde ellisinden, mesleki ve boş vakit ilgilerinin de %30'undan fazlasından sorumlu olduğunu bulmuşlardır (43).

2.3.2. Ailesel Faktörler

Aile, kişiliğin gelişmesinde ilk etkili faktör olarak sayılmaktadır. Bu zamana kadar konu ile ilgili yapılan araştırmalarda, bireylerin kişiliklerinin ortaya çıkışı ve gelişmesi ile ailelerin çocuklarını yetiştirme şekilleri arasında anlamlı ve önemli ilişkiler bulunmuştur (40).

Bireyin içerisinde doğup büyüdüğü ailesi, bu ailedeki bireylerle ilişkileri ve etkileşimi, bireyin kişiliğinin oluşumunda ve gelişiminde önemli bir role sahiptir. Anne ve babaların çocuk eğitiminde kullanmış oldukları yöntem, aile bireylerinin çocuğa karşı tutumları, kardeşler arasındaki doğum sırası, sağlık ihtiyaçları, sosyal ve

kültürel ihtiyaçların karşılanıp karşılanamaması çocuğun kişiliğinin oluşumunda ve gelişiminde etkili olan diğer faktörler arasında sayılabilir. Toplumsal faktörlerin kişilik oluşumu ve gelişimi üzerindeki etkileri en yoğun şekilde aile ortamında ortaya çıkar. Anne baba arasındaki ilişki, anne-babanın çocukla ilişkisi çocuğun kişiliği üzerinde etkili olmakla birlikte çocuğun gelecekteki davranış modellerinin de oluşumunda önemli derecede etkilidir (41).

2.3.3. Sosyal- Kültürel Faktörler

Kişinin doğduğu ve mensubu olduğu sosyal sınıf ve yapı, kişinin eğitiminin, yaşam standartlarının ve biçiminin, imkânlarının, eğilimlerinin yönlendirilmesini etkileyeceğinden kişilik özelliklerini de etkileyecektir. Bireyin içinde bulunduğu çevrenin kültürel yapıları ve bireyin öğrenme yöntemleri arasında belirgin ilişki vardır. Öğrenme kişiliği direkt etki eden unsurlar arasında yer almaktadır. Bu bağlamda kişi, içinde bulunduğu kültürel yapıların etkisiyle öğrendikleri ile farklı özellikler edinerek neticesinde kişiliğine farklı bir boyut kazandıracaktır (44).

Sonuç olarak kültür, kişiliğin oluşmasında ve gelişmesinde önemli bir duruma sahiptir. Fakat kültür kişilik gelişmesinde etkin olan tek unsur olarak da değerlendirilmemeli, kişiliğin dış kısmında kalan diğer unsurlarla da dikkate alınmalıdır (45).

2.3.4. Coğrafi ve Fiziki Faktörler

Bireyin kişiliğinin oluşmasında ve gelişmesinde, kişinin içerisinde doğup, büyüdüğü coğrafyanın da belirgin etkileri bulunmaktadır. Coğrafi alan içinde değerlendirilebilecek olan doğa ve iklim faktörleri kişilik üzerinde belirli etkileri mevcuttur. Örnek vermek gerekirse belirli bir alanın coğrafi özellikleri o alanın antropolojik ve kültürel özelliklerine etki etmektedir. Örnek olarak, sıcaklığın yüksek olduğu şartta doğan ve büyüyen kişiler ile soğukun hâkim olduğu şartlarında doğan ve büyüyen kişilerin hem kişilik hem de kültürel özellikleri arasında bazı farklılıklar olduğu ortaya çıkmaktadır. Genel anlamda bakıldığında, soğuk iklimde yaşayan insanlarda daha sert ve donuk mizaçlı olduğu, sıcak iklimde yaşayanlarda ise daha erken değişkenlik gösteren duygusal tutumları ve daha yumuşak, gevşek mizaç sahibi olduklarını gözlemlemek mümkündür (41). Coğrafi ve fiziki çevre toplum kültürü aracılığıyla bireylerin kişilik özellikleri üzerinde etkili olurlar. Ancak belirli bir

coğrafi çevrede yaşayan kişilerin davranış kalıplarındaki ve kişisel özelliklerindeki farklılıkların, o coğrafyada yaşamaktan kaynaklı olmayıp yörede nesiller boyu oluşmuş ve daha sonraki topluluklara yansımış davranışsal özellikler olabilme ihtimali gözden kaçmamalıdır (46).

2.3.5. Diğer Faktörler

Kişilik oluşmasında etkin olan bu dört faktörden farklı faktörler de mevcuttur. Yayın organları, dergiler, kitaplar, genel anlamı ile medyanın gittikçe önemini arttırdığını gözlemlemekteyiz. Yetişkinler ve yaşlılar grubu da kişiliğin oluşumunda etkiye sahiptir (33). Kişilik, bireyin geçmişinin, şimdiki zamanının ve geleceğinin bir arada oluşturduğu bir bütündür. Bu açıdan kişilik, bireyin geçmişi, mevcut zamanı ve geleceğinin temel eğilimi ile şekillenmektedir. Bu yönden hareketle, ne sadece fiziksel, ne sosyal, ne psikolojik, ne de kalıtsal faktörler tek başlarına kişiliğin oluşumuna şekil vermektedir. Faktörlerin her biri kişiliğin oluşumunu belirli oranda etkilemekte ve kişiliğin oluşum ve gelişimine fayda sağlamaktadır (47).

2.4. Kişilik Tipleri

Kişilik özelliklerini ve bu özelliklere bağlı olarak oluşan kişilik tiplerini ortaya çıkarmak ve kategorize etmek amacıyla yapılan çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalar iki ana unsur çerçevesinde yürütülmüştür. İlkinde kişiliğin bedensel yapı ile olan ilişkisi araştırılmıştır. İkincisinde ise fiziksel yapıdan bağımsız bir biçimde ruhsal ve toplumsal özellikler temel alınarak kişilik tipleri oluşturulmuştur. İkinci görüşü savunan bazı araştırmacılar zaman içerisinde kişiliği ruhsal çözümleme ve derinlik ruhsalimi bağlamında ele almış ve bu iki kavramla kişilik tiplerini ifade etmeyi denemişlerdir (48).

2.4.1. Hippocrates'in (M.Ö. 460–377) Kişilik Tipleri

Hippocrates, kişiliğin bedensel yapı ile olan ilişkisini temel alarak oluşturduğu kişilik tiplerini 4 grupta toplamıştır. Hippocrates'e göre bedenin kimyasal yapısı bireyin mizacı ile etkileşim içerisinde. Buradan yola çıkarak mizacı dört grupta kategorize etmiş ve neşeli mizaç, soğukkanlı mizaç, kızgın ve melankolik mizaç olmak üzere dört tip oluşturmuştur.

- Neşeli Mizaç: Bu mizaçtaki kişilerin aktif, genel olarak mutlu hisseden, ilgi alanları sıklıkla değişen bir yapıları bulunmaktadır.
- Soğukkanlı Mizaç: Fazla aktif ve neşeli olmayan bu kişiler güçlü ve soğukkanlı bireyler olarak karşımıza çıkmaktadır.
- Kızgın Mizaç: Aniden kızabilen, aktif, heyecan dolu ve güçlü kişilikleri ifade etmekte bu mizaç kullanılmaktadır.
- Melankolik Mizaç: Pasif ve zayıf olan bu bireyler genel olarak sıkılgan ve mutsuz bir ruh hali içinde bulunmaktadırlar (49).

2.4.2. Spranger'in Kişilik Tipleri

Spranger Alman ruhbilimciler arasında yer almaktadır ve kişilik tiplerini 6 gruba ayırmaktadır. Bunlar teorik, politik, estetik, ekonomik, sosyal ve dindar tip olarak isimlendirilmekte ve şöyle açıklamaktadır (50) :

- Teorik: Bu grupta yer alan bireylerin ilgilendikleri şeyler arasında gerçeği keşfetmek, gözlemlemek ve sonuçlandırmak yer almaktadır. Sahip olduğu bilgileri sistemli bir hale getirmek ve yönetimi altına almak yaşamdaki temel hedefidir.
- Ekonomik: İlgi alanlarını oluşturan şey faydalı nesnelere. Zenginliğe ilgi duyan bu bireyler kurama oranla pratikliği, güzelliğe oranla kullanışlılığı daha çok severler.
- Estetik: Biçim, güzellik, ahenk gibi unsurları severler.
- Sosyal: İnsanlarla iletişim kurmayı seven, sıcakkanlı kişilerdir.
- Politik: Güçlülük, liderlik ve yöneticilik istekleri vardır.
- Dini: İnançları doğrultusunda bir hayat oluşturmaya çalışırlar. Bu grubun özelliklerine birebir uyan çok fazla birey yoktur (51).

2.4.3. Freud'un Kişilik Tipleri

Freud üç farklı tip olduğunu savunmaktadır. Bu tipler id, ego ve süper egodan birinin baskın olması halinde oluşmaktadır (52).

- Erotik Tip: Diğer iletişim içinde olmayı, abartmayı ve kalabalığı severler.
- Obsesif Tip: Zor etkilenen, şüphe duyan, eleştiren, rasyonel özelliktedirler.
- Narsist Tip: Kendini beğenen, başkalarını kusurlu bulan tiplerdir.

2.4.4. Jung'un Psikolojik Tipleri

Jung kişilik tiplerini dışa dönük ve içe dönük olarak iki gruba ayırmaktadır (53):

- Dışa Dönük: Dış dünya ile pozitif ilişki içerisindedirler. Değişime açıktır. Sorunlarla mücadele edebilirler. Kararlı ve işlerini vaktinde yapan bireylerdir.
- İçe Dönük: Kendi iç dünyasına kapanıktır. Mahcup ve uyum sağlayamayan bireylerdir. Anılar ve hayaller hayatında büyük yer edinir. İlişkilerinde güven problemi yaşar (54).

2.4.5. Hans Eysenck'in Kişilik Tipleri

Eysenck kişiliği nitelik ve tip unsurlarının birleşerek oluşturduğunu savunmaktadır. Kişinin belirli türdeki davranışları göstermeye olan eğilimlerinin tamamı niteliği oluşturmaktadır. Bu niteliklerin bir araya gelmesi ve gruplanması da tipi oluşturmaktadır. Eysenck iki ana unsur üzerinden kişilik tiplerini tanımlamaktadır. Nevrotik ya da normal olmak, içedönük ya da dışadönük olmak şeklindeki iki ana faktör neticesinde dört kişilik tipi ortaya çıkmaktadır (55).

2.4.6. Ernst Kretschmer'in Kişilik Tipolojisi

Kretschmer kişilik tiplerini oluştururken bireyin bedensel yapısını temel olarak almaktadır. Atletik tip, astenik tip ve piknik tip olmak üzere kişiliği üç gruba ayırmaktadır.

Atletik tipteki bireylerin boyu uzundur. Gelişmiş bir kas yapısına sahiplerdir. Ayrıca liderlik potansiyelleri bulunmaktadır. Astenik tip kişiler de uzun boyludur, ince bir bedene sahiplerdir. Soğukkanlı, inatçı, alıngan ve kindar olma gibi özellikler taşımaktadırlar. Piknik tipi ifade eden bireyler ise kısa boyludur. Kilolu bir fizikleri ve yumuşak bir kas yapıları bulunmaktadır. Dışadönük, kalbi açık ve olumlu bakış açısına sahip kişilerdir (49).

2.4.7. Sheldon'un Kişilik Tipleri

Sheldon kişilik tiplerini oluştururken bedensel yapıları baz alan araştırmacılar arasında yer almaktadır ve tipleri üç grupta toplamaktadır. İlk tip mezomorf ismini taşımaktadır. Bu tipteki insanlar güçlü, gelişmiş bir fiziğe sahiptir ve kaba mizaçlıdır. Ektomorf adındaki ikinci tipteki bireyler ise uzun, ince bir fiziğe sahiptir ve sakin, mahcup bir mizaçları vardır. Son tip olan endomorf grubundaki kişilerin fizikleri kısa, şişmandır ve neşeli bireylerdir (56).

2.4.8. John Holland'ın Altı Kişilik Tipi

Holland'a göre belirli özellikleri taşıyan kişilerin yine belirli özellikleri taşıyan mesleklere yöneldiklerini savunmaktadır. Çevreleri açısından ele alındığında mesleklerin altı grupta toplanabileceğini ifade etmektedir. Bununla beraber bu mesleklerde çalışacak olan kişilerin tiplerinin altı gruptan oluştuğunu söylemektedir. Bu tipler şöyle açıklanmaktadır (57) :

- Gerçekçi Tip: Saldırgan bireylerdir. Bedensel güce sahiptirler ve bu özelliği gerektiren çiftçilik ve ormancılık gibi mesleklerde başarılı olmaktadır.
- Araştırmacı Tip: Fikir üretme, anlayışlı olma özelliklerine sahiptirler ve bu özellikleri gerektiren biyoloji, matematik ve muhabirlik gibi mesleklerde başarı göstermektedirler.
- Sanatçı Tip: Artistik üretkenlik, duygusal yapıda olma, ifade kabiliyetine sahip olma gibi özellikleri vardır ve bu özellikleri gerektiren müzisyen, yazarlık gibi meslekler için uygun bireylerdir.
- Sosyal Tip: Kişilerle ilişki, bağ kurma konusunda başarılıdırlar ve bu özelliği gerektiren dış ilişkiler, sosyal hizmet, klinik psikoloji gibi mesleklerde başarılıdırlar.
- Girişimci Tip: Sözel becerisi ve ikna kabiliyeti olan tiplerdir ve bu özellikleri gerektiren hukuk, halkla ilişkiler gibi meslekler için uygundur.
- Geleneksel Tip: Başka bireylerin organizasyonlarını düzenleyebilen, onlar için plan yapıp statülerini oluşturmak için çabalayan bireylerdir ve bu

özellikleri gerektiren finans, muhasebe, yönetim gibi mesleklerde başarı göstermektedirler.

2.4.9. Erick Fromm'un Kişilik Tipleri

Fromm kişilik tiplerini alıcı, sömürücü, biriktiren ve pazarlayıcı yönelimli kişilik olmak üzere dört grupta ifade etmektedir. Alıcı kişilikteki birey kutsal bir yardım edicinin varlığına ihtiyaç duyar. Sömürücü kişilikteki birey diğer insanlara baskı yaparak onları sömürür. Üçüncü tip olan biriktirici kişiliktekiler ise güvensizlik duygusu ve kaybetme endişesi taşıdığı için biriktirip elde tutar. Son tip olan pazarlayıcı kişilikteki bireyler otomatik uymaya meyillidirler. Bunun bir getirisi olarak kendi benliklerini satarlar (50).

2.4.10. Seagal'in Kişilik Tipleri

Seagal “kişilik dinamikleri” adını verdiği çalışmada kişilik yapılarını üç ana unsura göre oluşturmuştur. Bu unsurlar zihinsel (Z), duygusal (D) ve fiziksel (F) boyutlar olarak karşımıza çıkmaktadır (53).

İlk grup olan zihinsel boyut, akıl ve düşünme ile ilintili haldedir. Duygusal boyutun ilintili olduğu şeyler ise hisler ve ilişkilerdir. Üçüncü grubu oluşturan fiziksel boyutun ise vücut ve hareketlerle ilintili olduğu görülmektedir. Bunlar kişiliğin üç ana boyutudur. Bireylere göre oranları değişmektedir ve bireyde var olan bir boyut diğer boyutlara oranla baskın bir halde bulunmaktadır. Baskın halde olan bu boyutlar bağlamında üç kişilik yapısı oluşmaktadır. Bu kişilik yapıları zihinsel merkezli, duygusal merkezli ve fiziksel merkezli şeklinde ifade edilmektedir (53).

2.4.11. Friedman ve Rosenman'ın A Tipi ve B Tipi Kişilik Yapısı

Meyer Friedman ve Rosenman yaptıkları çalışmalar sonucunda bireylerdeki farklılıkların kişiliğe bağlı olarak oluştuğunu saptamışlardır (58). İki farklı kişilik tipi saptamışlardır.

- A Tipi: Çabuk ve sabırsız olmaları dolayısıyla işlerini hızlı bir şekilde tamamlamak isterler. İş alanında bireysel olarak çalışmayı tercih eden, hedeflerini yüksek tutan, strese eğilimli bireylerdir.

- B Tipi: Sabırlı, rahat bireylerdir ve zamanı umursamazlar. Bu özellikleri dolayısıyla iş hayatında da hızlı hareket etmezler. Kazanmaktan ziyade eğlenmeye odaklıdır. Bu sayede fazla stres yaşamazlar (59).

2.4.12. Littauer ve Littauer'in Kişilik Tipleri

Kişilik tiplerini Littauer tarafından dört grupta incelenmiştir. Bu tipler şu şekilde açıklanmaktadır (49) :

- Popüler Optimistler: Topluluk içerisinde kolayca fark edilebilen bireylerdir. Üretmek konusunda başarılı olan popüler optimistler iletişim kurarken beden dillerini aktif bir biçimde kullanırlar. Hareketli ve eğlencelidirler. Dağınık bir çalışma ortamları vardır.
- Mükemmeliyetçi melankolikler: Düzeni, gizliliği ve kusursuzluğu severler.
- Güçlü Kolerikler: Görünüşe değer vermeyen, iş bağlamında gösterişten hoşlanmayan ve beden dilini aktif bir biçimde kullanan özelliktedirler.
- Barışçıl Soğukkanlılar: Her duruma uyum sağlayabilen, sakin, pozitif, düzen ve denge sahibi bireylerdir. Başkalarıyla rahatça bağ kurabilme ve yönetme becerilerine sahiplerdir (60).

2.4.13. Enneagram Kişilik Tipleri

Enneagram, insanları 9 kişilik tipi altında incelemektedir. Bu tipleri oluştururken bireylerin dünya görüşlerini, dünyayı nasıl idrak ettiklerini ve gösterdikleri tepkileri temel almaktadır (60).

- Mükemmeliyetçi: Disiplinli ve öğretici olmaları gibi güçlü yanlarının yanı sıra sabırsız ve önyargılı olma gibi zayıf yanları da vardır. Gelişim göstermek için çabalarlar.
- Yardımsever: Anlayışlı ve arkadaş canlısı olmaları güçlü yanlarını oluşturur. Sahiplenici ve sitemkâr olmaları ise zayıf yanlarıdır. Kendi gereksinimlerini göz ardı edip, başkalarına yardım edecek kadar fedakârdırlar.
- Başarı Odaklı: Üretken ve azimli olmalarının yanı sıra rekabetçilik ve benmerkezcilik gibi zayıf yanları da bulunur. İşinde duygularıyla hareket etmeden statü ve imaja odaklanırlar.

- Özgün: Kibar ve özgünlük güçlü yanları, karamsarlık ve hassaslık ise zayıf yanlarıdır. Diğer bireylerden farklı olmayı sevmeleri dolayısıyla bakış açıları anlaşılamayan bir haldedir. Ani duygusal geçişler yaşarlar.
- Araştırmacı: Objektif ve mantıklı olmalarının yanı sıra ketum ve kavgacı olmak gibi zayıf yanları da bulunur. Neden sonuç bağlantısını başarılı bir biçimde kurarlar.
- Sorgulayıcı: Tedbirli ve sadıklardır. Buna karşın şüpheli ve katı bir yanları da vardır. Bir durumda ortaya çıkabilecek olan sorunun önceden tahmin edip önlem almak için uğraşırlar.
- Maceracı: Coşkulu ve iyimser olmaları güçlü yanlarını oluşturur. Patavatsız ve uçarlı olmaları ise zayıf yanlarıdır. Elindeki işi sonuçlandırmadan bir yenisine başlayabilirler.
- Meydan Okuyan: İş bitirici ve koruyucu olmalarının yanı sıra sinirli olma ve fikir birliğine varamama gibi zayıf yanları da bulunur. Kızgınlıklarını içlerinde tutmaz ve yansıtırlar. Güç sahibi olmayı severler.
- Barışçı: Uyumlu ve sakin olmaları güçlü yanlarını oluşturur. İnatçı ve ilgisiz olmaları ise zayıf yanlarıdır. Olayları ve bireyleri yargılamaktan uzak dururlar. Verdikleri kararda değişiklik yapmayı sevmezler.

2.5. Beş Faktörlük Kişilik Kuramı

1985 yılında Costa ve McCrae tarafından geliştirilen bütün kişilik özelliklerini bünyesinde toplayan Beş Faktör Kişilik kuramı kişilik özelliklerini geniş açıdan ele almıştır (61). Beş Faktör Modeli'ni oluşturan beş ana boyutu; geçimlilik, duygusal dengesizlik, dışa dönüklük, açıklık ve sorumluluk olarak tanımlamışlardır (62). Yapılan birçok çalışmada bu boyutların tamamının iş performansı ile yakından ilişkilerinin olduğu belirlenmiştir. Boyutlara sırasıyla bakmak gerekirse (63) :

- Sorumluluk: Sorumluluk boyutundaki özelliğe sahip olan bireylerin organizasyon içerisinde ki farklı görevlerde başarı elde etme derecelerinin yüksek olduğu görülmektedir.

- Duygusal Dengesizlik: Organizasyon içerisinde yöneticilik görevinde bulunan kişilerde sıkılğan olmama, sınırlı olmama ve iyimser olma gibi muhakkak olumlu nitelikler gerektiren bir boyuttur.
- Dışa Dönüklük: Girişken olma, konuşkan olma ve Sosyal olma, gibi niteliklere sahip dış dünyaya karşı açık olma durumu olarak ifade edilebilir.
- Açıklık: Özellikle hayal gücü kuvvetli olan ve geniş düşünebilen özellikleri ile değişken ve yaşayan organizasyon yapılarında yaratıcılıkları ile ön planda bulunurlar.
- Uyumluluk: Güven veren ve hoşgörü sınırı geniş olan kişilerin astlarını olumlu yönde motive ederek iyi iletişim kurabilen kişiliklerdir.

Bir başka yoruma göre puanlamada yüksek ve düşük puan olarak ele alındığında kişilik boyutlarının beş faktöre göre değerlendirmeleri şunlardır (64) :

- Açıklık (Openness):Yaratıcı başka görüşlere açık, duyarlı, analitik (yüksek puan); tutucu, geleneksel, ilgisiz, gerçekleri savunan (düşük puan).
- Duygusalılık (Emotional Stability) :Rahat, sabırlı, özgüvenli, strese toleranslı, eleştiriye açık (yüksek puan); gergin, endişeli, çekingen (düşük puan).
- Geçimlilik (Agreeableness): Alçakgönüllü, samimi anlayışlı, işbirliğine inanan (yüksek puan); Şüpheli, inatçı, dik başlı, ihtiyatlı rekabetçi (düşük puan).
- Sorumluluk (Conscientiousness): Sistemli, başarıya yönelimli, azimli, titiz, hırslı (yüksek puan); plansız, erteleyen, dikkati kolay dağılan, düzensiz (düşük puan).

Sonuç olarak, kişinin beş ayrı kişilik tipinde aldığı puanını bilmesi, kişinin yaşamında tekrar tekrar ortaya çıkan davranış kalıplarını kontrol etmesinde ve anlamasında yardımcı olabilir. Berkeley'e göre kişilik, bireyi aynı tip yaşam tarzı seçimlerine, aynı tip kişisel ilişkilere ve aynı tip iş durumlarına sürükleyebilir ve aynı tip üzüntülerin, sevinçlerin ve hüsrânların yaşanmasına neden olabilir (61). Bu bağlamda bireysel farkındalığın gelişmesi önemlidir.

2.6. Kişilik ve Spor

Yaşadığımız tarih süresince spor, bir kültür ve ahlak okulu olmuştur. İradeyi kontrol etme, başarıma hırsı gibi duyguları insana hissettirerek yine insanların doğasında olan kırıcı, saldırgan, tahammül edilemeyen, yıkıcı, ilkel dürtülerini, olumlu duruma getirerek bireysel ve toplumsal gelişiminin yanında insanların demokratik kişiliklerini kazandırmasına neden olan sosyal olgudur (65).

Spor, günümüzde bireylerin toplumsal uyumlarını, ruh ve beden sağlıklarını, yarışma ve kazanma öğelerini içermekte, kişiliklerin oluşumu ve gelişimi yönünden eğitimcilerin önerdikleri bir disiplin, kitlelerin çok beğendiği bir seyir, enerjiyi biçimlendirmek, mücadelecî ve dengeli bir anlayış uyandırmak için yöneticilerin kullandıkları bir yöntem, insana haz ve doyum veren bir oyun güdüsünün gelişkin kurallar ile bağlanmış anlatım şekli olarak ifade edilebilir (66).

Beden eğitimi ve spor, bireysel ya da psikolojik ve toplumsal davranışları oluşturma eğitimidir. Aynı zamanda beden eğitimi ve spor faaliyetleri, milli birlik ve beraberlik unsurlarını geliştiren, milletlerin birbirleri ile kaynaşmasını sağlayan yarışma ve eğitim faaliyetleridir. Beden eğitimi ve spor faaliyetlerinin, bedensel gelişime katkısı olduğu kadar kişiliğin gelişiminde de olumlu yönleri vardır. Spor, liderlik ve işbirliği yapmaya, arkadaşlık duygularını geliştirmeye, güzel ve doğruyu takdir etmeye, yanlış olanı ayırt etme duygusunu geliştirmeye katkı sağlamaktadır. Aynı zamanda bireylerin hoşgörülü ve feragat sahibi olmasına imkân sağlar (67).

Kişiliğin şekillenmesinde sosyal faaliyetlere katılım sağlanarak benlik duygusunun olumlu yönde gelişimi önemli bir rol oynar (68). Bireyin psikolojik ve toplumsal gelişimini sağlamak adına sportif aktivitelere katılım kişilikleri olumlu yönde etkiler. Sporcu olan ve olmayanların kişilik özelliklerinde farklılık olduğunu gösteren araştırmalar mevcuttur (69). Diğer bir taraftan sportif etkinliklere katılım ile kişinin bilişsel fonksiyonları yükselterek akademik başarıya da etki ettiği görülmektedir (70). Akademik başarıdaki artış da kişinin kendisine olan güven duygusunu yükselterek kişiliğine önemli etki sağlamaktadır.

Kişilik özellikleri ile sportif performans arasında doğrudan bir ilişkisi mevcuttur, fakat kişilik özelliği sportif performansa dolaylı yoldan etki eden bir unsurdur, sportif performansın asıl belirleyici unsuru sporcunun fizyolojik ve fiziksel

kapasitesidir (71). Bireylerin kişilik özellikleri yaptıkları farklı spor branş'larına bağımlı olarak değişkenlik gösterirler (72). Aerobik kapasitenin ön planda olduğu yüksek konsantrasyon beklenen branşlarda duygusal değişimlerin daha çok olduğu görülmektedir (71). Aynı zamanda kişilik özellikleri egzersize olan motivasyonu da etkilemektedir (73).

Bilim adamları, 20. Yüzyıldan bu yana daha iyi sporcu yetiştirme ya da toplumsal yaşam içerisindeki rekabetçi ve ilerleyen teknik yaşama uyumu gösterme çabasının yanında, insanların yaşam şartlarını yükseltme, depresyon ve stres ile başa çıkabilmelerine yardımcı olabilmek maksadıyla da araştırmalar yapmaya başlamışlardır (74).

Spor sal aktiviteler için gelişmiş kas ve iskelet yapıları, hareketleri gerçekleştirebilmek için yüksek koordinasyon, farklı fiziksel, bedensel ve ruhsal engellemelere rağmen başarıya ve başarısızlık durumunda ise de uğraştan kopmamak için gerekli kişilik özellikleri ve antrenman için yeterli motivasyona gereksinim duyulmaktadır. Spor yapmayı devam ettirdikçe bu unsurlar gelişir. Bu gelişim belli kurallar dâhilinde olur. Kuralların ana hedefinde sportif faaliyetlerin kişilik üzerinde etkileri bulunur ve spor branşlarına göre değişim gösterir (75).

Spor ahlâkçıları ve çeşitli bilim adamları sportif etkinliğin kişilik üzerine etkilerini şu şekilde genellemektedirler: Spor karakterin şekillenmesini sağlar, takım sporları işbirlikçi olmayı öğretir, bireysel sporlar ise kişisel disiplinin gelişmesine katkı sağlamakla birlikte, spor erkeklerce sosyalleşme sürecinin kolaylaşmasını sağlar, tehlikeli idmanlarda cesaretin artmasını sağlar, bazı spor dalları da yüksek bir iletişim kurma değerlerine sahiptirler (76). Spor kişinin kendini kontrol etme mekanizmasıdır (77). Sporcuların başarı ve performans düzeyleri, genetik yapı ve düzenli antrenman yapmanın yanı sıra, beden-zihin etkileşimi bağlamında duygu, düşünce ve zihinsel süreçlerin kontrolü ile ilişkilidir (78).

Sürekli olarak egzersiz yapmanın fiziksel ve psikolojik sağlığa olumlu yönde etki ettiği düşünülmektedir. Kişinin kendi kendine olan güveninin artması, kendini kabul, olumlu yöndeki kişilik düşüncesi, depresyon, anksiyete ve stresin azalması, sporun kişi üzerinde pozitif etkilerinden bazılarıdır (79).

Yakın zamanda spor ile uğraşan bayanların sayısının yükselmesi ile kişilik özellikleri daha da ön plana çıkmaktadır. Sporla birlikte etkin olma arzusunu, kendini bulmasını, kendini anlatması ve kanıtlamasını, tanıma isteğini, üstünlük sağlama gereksinimi, egemenlik arzusunu, macera hevesini, bir karar verebilme halini, yaşantıda kanıtlama ortamının yaratılması sağlanır. Yeni bir anlayış ve arayışta olan spor kuralları hemen hemen her kesime hitap etmeyi amaç edinmiştir (80).

Aynı sporu yapan erkekler ile bayan sporcular, karşılaştırılma yapıldığında ise yüksek seviyede olan bayan sporcuların motivasyon yönelimlerinde büyük farklılıklar görüldüğü belirlenmiştir. Bayan ve erkek arasında bedensel anlamda farklılıklar olduğu gibi sinir sistemi de farklılıklar göstermektedir. Bayanlar erkeklere göre daha heyecanlıdır (81). Yapılan araştırmalara göre özel psikolojik stratejilerin, kişisel gereksinimleri savunma konusunda, hem bayan hem de erkeklerin, eşit derecede öneme sahip olduklarını kabul ederler. Bu konuda önemli olan kısım, bayan sporcuların sporculuk anlamında rollerini ciddi şekilde yaptıkları hatta ciddiyet konusunda bazen erkeklerden daha da ciddi yaptıklarını göstermektedir.

2.7. Değer Kavramı ve Değerin Tanımı

Değer kelimesi Türk Dil Kurumu tarafından, *“Bir şeyin önemini belirlemeye yarayan soyut ölçü, bir şeyin değdiği karşılık, kişinin isteyen, gereksinim duyan bir varlık olarak nesne ile bağlantısında beliren şey, bir ulusun sahip olduğu sosyal, kültürel, ekonomik ve bilimsel değerlerini kapsayan maddi ve manevi öğelerin bütünü”* olarak ifade edilmiştir (82).

1928 yılında Sharp tarafından Değerlerle ilgili ilk ampirik çalışma yapılmıştır. Bu çalışma doğrultusunda değer kavramı, toplumsal algılar olarak incelenmiştir. Sonuç olarak çalışmalarında Sharp değer kavramını, heyecan ve tutumlar ile ilgili kavramlar olarak görmüştür. Bu doğrultuda 1930-1960 yılları arasında araştırmalara devam eden Dewey ise değerlerin pratiklerin bir ürünü olduğu neticesine ulaşmıştır (83).

Değer kavramı, çok fazla kullanılmış, fakat yeterince geliştirilmemiştir. Sosyal bilimciler değer konusunda farklı anlayışlara sahip olup bu konuda bir düşünce birliğine varamamışlardır. Değerler konusunda bireysel, toplumsal ve

kültürel açıdan yapılan incelemelerde, değerin bir taraftan kişisel tutumları ve bilişsel süreçleri etkilediği, diğer taraftan da kültür örüntülerini yansıttığı kabul edilmektedir (84).

Değerleri Super (85) ise, “insanların davranışlarında çabaladıkları arzu edilen neticeler veya amaçlardır” şeklinde ifade etmiştir.

Değerler örgüt üyesinin davranışlarına rehberlik eden genel prensip ve kriterlerdir (86).

Örgütsel değerlerin kaynaklarını ise, örgüt üyelerinin, çevre, insan ve bu ikisinin de etkileşimi sonucunda ortaya çıkmış olan durumlara ilişkin kabul edilen doğrular oluşturmaktadırlar. Değer kavramı, özet olarak örgüt içerisinde nelerin önem arz ettiğini ifade etmektedir (87). Genel anlamı ile değer ise, bireylerin toplum içerisindeki yaşamlarında kabul görmüş standartlar ve prensipler olarak ifade edilmektedir.

2.8. Değerlerin Oluşumu ve Kaynağı

İnsan, bir değerler sistemidir. İnsan için çevresinde oluşan her şey bir değer ifade etmektedir. Madde, insan için değere sahip olan tek şey değildir. Duygu ve düşünceler, kurallar, yargılar, madde üstü varlıklar da insan için belli değerler arz eder. İnsan bu maddi ve madde dışı varlıklara değer atfederken, sürekli olarak iletişim içinde olduğu yakın ve uzak çevresindeki verileri esas alır, bu verileri de akıl süzgecinden geçirirken, kimisini kabul etmekle beraber kimisini değiştirebilir ve geliştirebilir (88).

Değerler kültürlere ve toplumlara anlam ve önem getiren ölçütlerdir. Onlar, insanların büyük bir kısmı tarafından üzerinde uzlaşabildikleri ve paylaşılabilen gerçek davranış standartlarıdır. Herhangi bir insanın kişisel yargısına bağlı değildirler. Kişiler bu değerleri, ortak huzur ve başarının korunması ile birlikte görür ve uygularlar.

“Kaynak olarak, tüm değerli gözüken unsurlar, bireyi çevreleyen kültürden gelmekte olup, bireyin içeriğinin bir parçası olmaktadır. Örnek olarak, sosyal saygınlıkla kişiye, sadece kendinden kaynaklı değil, iyi bir aileye sahip olmasından ötürü de gösterilebilir. Nedeni ise iyi bir aile yapısından gelen kişiler toplum

içerisinde yüksek bir değer ölçütü olarak görülmektedir. Yeterlilik kişiye kendi dışından aktarılmıştır. Sosyal saygınlıkla birlikte kişi eğitime, işlevsel rolüne hatta sahip olduğu fizik niteliklerine yakıştırılır. Bunların bütün kaynağı kişinin kültürel çevresinde bulunmaktadır” (89).

Toplumsal olaylar bireyin yaşamında önemli bir güce sahiptir. Günlük rutin olarak yaşanan birçok olay düşünceleri, davranışları etkileyerek, özel bir çaba olmadan bireyin değer yapısını biçimlendirir. Aile yaşamı ve toplumsal yaşam, iş değerlerinin oluşması ve gelişmesi için kazanımlar sağlar. Kültür ve toplumda yaşanan olaylar, eğilimler değerleri etkilemektedir. Bu nedenle bireylerin zaman sürecinde genel toplumsal eğilimlerden etkilenmeleri kaçınılmaz olmaktadır. Gelişmiş toplumlarda 1930’lu yıllardan 1980’li yıllara kadar genel toplumsal olayların değer eğilimleri üzerindeki etkisi aşağıda açıklanmaktadır (90).

1930’lar Koruma “*Ekonomik Sıkıntı;*”

- İşsizlik oranlarının yüksek derecede olması,
- İşçi örgütlenmesinin bulunmaması,
- Çocuk işçilerin çalışmasına ilişkin yasaların yetersizliği,
- Sosyal güvenlik sisteminin olmaması,
- Medya unsurlarından sadece radyonun varlığı,
- İş geliştirme programları yetersizliği,
- Grevlerin etkin olması,
- Doğum kontrol uygulamasının çıkışı.

1940’lar Vatanseverlik “*2. Dünya Savaşı;*”

- Erkekler ve kadınların askere alınmaları,
- Savunma sistemleri ile ilgili gelişimlerin başlanması,
- Sivil insanların varlıklarında kısıtlama yapılması,
- Vesika ile satışların başlaması,
- Kadınların iş gücüne katılmaya başlaması,

- Atom bombasının ilk olarak kullanılması,
- Çocuklara yönelik gündüz bakım merkezlerinin açılması,
- Yeniden endüstrinin yapılanması,
- Savaşın devam etmesi neticesinde eğitim harcamalarının, boşanmaların ve doğum oranlarının artması, askeri personelde azalmaların meydana gelmesi.

1950'ler Bolluk/Refah “Tüketici Ürünleri ve Tüketim;”

- Yüksek öğrenimde devamlılığın artması,
- Tüketici ürünlerinin üretiminin gerçekleşmesi,
- Tüketicinin refahında artış,
- Nüfus artışının oluşması,
- Radyonun yanı sıra medya ortak televizyonun da ortaya çıkması,
- Uçak seyahatlerinde artışın olması,
- Kadınların iş gücü konusunda katılımlarının devam etmesi,
- Kore savaşlarının meydana gelmesi,
- Kente göçlerin oluşumu.

1960'lar Harekete Geçme “Toplum ve Birey İçin;”

- Kadınların statüsünde geliştirme çalışmaları,
- Daha büyük bir toplumun varoluşu,
- Yoksulluk ile mücadele ortamının oluşması,
- Sivil haklarında pozitif gelişimler,
- İnsan ve sanata odaklanmalar,
- Konut ve kent geliştirme çabaları,
- Okullaşmanın teşviki,
- Ayrımcılıkları önleme çalışmaları.

1970’ler Araştırma “Güç Oluşturma;”

- Seçmen yaşlarının düşürülmesi,
- Çevresel sorunların ortaya çıkışı,
- Dünyayı kapsayan enerji krizi,
- Grevlerin, grup gösterilerinin ve ayaklanmaların başlaması,
- Televizyondan sonra bilgisayar teknolojisinin de gelişmeye başlaması,
- Kentleşmenin artması.

1980’ler Teknolojik Gelişme “İleri Teknoloji;”

- İşsizlik oranlarının yüksek seviyeye gelmesi,
- Enerji kaynaklarının sınırlı hale gelmesi,
- Enflasyon oranlarındaki artış,
- Teknolojik imkânların daha da artması,
- Uluslararası ticaretin yerel ekonomi üzerinde etkisinin oluşması,
- Organ nakilleri, tüp bebekler, kalp ameliyatlarında tıbbi ilerlemelerin oluşması,
- Alternatif yaşam biçimlerinin kabul görür nitelik kazanması.

2.9. Değer ve İş Değerleri

Alan yazında, genel değerler veya genel yaşam değerleri olarak da bilinen değerler ile yaşamda belirli ilgi alanları ile ilgilenen değerler arasında farklılıklar olduğu belirtilmiştir. İş alanları da ilgi alanlardan birisi olduğuna göre, iş değerlerinin genel değerlerden daha özel bir yapıya sahiptir (91).

İş değerleri ve genel değerler arasındaki ilişki farklı şekillerde algılanabilir. Bir bakış açısına göre, değerlerin; değerleri ve genel değerler arasındaki yapısal benzerlik yaratan özel bilişsel bir yapıya sahip olduğunu savunur. Bu görüş Sagie ve Elizur (92) tarafından benimsenmektedir. Diğer bir görüşe göre, genel değerlerin iş değerlerini oluşturduğunu savunur. Yani, iş değerleri genel değerlerin iş ile ilgili alanlar üzerinde tasarlanmasından kaynaklıdır. Birçok araştırmacı, iş değerlerinin

genel değerlerden türetildiğini düşünür ancak bu sürecin sebebini oluşturan doğasından emin değillerdir (93).

Değerler kavramlarını açıkladıktan sonra iş değerlerini geniş kapsamda açıklamak daha faydalı olacaktır (94). İş değerleri işteki insani değerlerin alt kümesi olarak ele alınmaktansa ayrı bir alanda incelenmesi öngörülmüştür. İş değerlerinin işle olan ilgisinin nasıl açıklandığını araştıran az miktarda çalışmalar vardır (95). Bir takım araştırmacılar sadece az miktarda araştırmacının iş değerlerini değerler konusunun içeriğinde ele aldıklarını söyleseler de (95, 96), literatüre baktığımızda çoğu araştırmacıların iş değerleri ve insani değerler arasında kesin bir farktan bahsetmediklerini söylemek daha doğrudur (97). Örneğin çoğu araştırmacılar iş değerlerini ölçerken değerler ölçeği kullanmaktadır. Rokeach (97), ve diğer araştırmacılar da değerleri iş değerleri ile birleştirmektedirler. Fakat iş değerleri, kişilerin tepkilerini ve iş performanslarını anlamada ve tahmin etmede önemli bir unsurdur (98). Klenke, çağdaş yaşantılarda iş olgusunun önemli olduğu için iş değerlerinin genel anlamda değerlere nazaran daha özel bir anlam içerdiğini ve bireyin değer yapısı ile ilgili daha merkeziyetçi olduğu vurgulanmıştır.

2.10. İş Değerleri

Değerlerin alt kümesi olarak nitelendirilen iş değerlerinin özellikle kriz dönemleri ya da beklenmedik çevresel değişimlerin yaşandığı dönemlerde, bireyleri birbiriyle bütünleştiren ve birlikte çalışmalarını sağlayan faktörün değerler olduğu, bu bakımdan değerlerin toplumun veya grubun üyelerini birlikte tutan bir nevi tutkal vazifesi gördüğü söylenebilir. Böylece iş değerlerinin belirlenebilmesi için çalışanların davranış ve tutumları incelenmeye başlamış ve bunun sonucunda davranışlara yön verdiği düşünülen iş değerleri tanımlanmaya çalışılmıştır (99).

İş değerleri kavramı; iş ya da kariyerle ilgili olarak ne istenildiği ile ilgili kişisel beklentiler (branimir), kişinin özel bir iş ile ilgili hislerinden ziyade iş yerindeki genel tutum ve davranışları olarak açıklanmaktadır (100). Lee iş değerlerinin, kişinin değerler sisteminin bir parçası olarak kabul edilebileceği ve işle ilgili bütün değerler ve tercihlerin iş değerlerinin ifadesi gibi değerlendirilebileceğini ifade etmektedir (101). Hofstede, iş değerlerinin çalışma hayatında belirli çıktıların arzulana bilirliliği hakkındaki inançları temsil ettiğini, ekonomik ve sosyal çıktılarının

belirlenmesi nedeniyle de, kültüre etki eden ve kültürü yansıtan bir unsur olduğunu belirtmektedir (102). İş değerleri; “bireyin işinde aradığı özellikler, tatmin ve ödüller, arzulanan davranış tarzı”, “bireyin iş yerinden sağlamak istediği özel bir sonuca verdiği önem derecesi”, “kişinin özel bir göreve karşı hissettikleri dışında genel olarak işe karşı gösterdiği tutum” şeklinde de tanımlanabilmektedir (102).

2.10.1. İş Değerlerinin Sınıflandırılması

Farklı şekillerde iş değerleri sınıflandırılmıştır. Yaygın olarak kullanılan ayrımlardan birisi içsel değerler ve dışsal değerler ayrımıdır. İçsel değerler iş çeşitliliği ve otonomi gibi kişinin işinden kaynaklı maddi olmayan beklentilerini işaret eder. Dışsal değerler de ise çalışanların araçsal ya da maddi iş beklentilerine işaret etmektedir (103). Başka bir tanımda ise içsel iş değerleri işin içeriğine bağımlı olan sonuçlar; dışsal iş değerleri ise işin içeriğinden bağımsızlardır. Prestij ve ekonomik faydalar dışsal iş değerlerine yaratıcılık ve zihinsel teşvik ise içsel iş değerlerine, örnek verilebilir (102).

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

2.10.1.1. İşin İşlevsel Değerleri

Bir işin kendi değeri vardır. Buna işin iç değeri denir. İşgörenin, işi yapmaktan aldığı haz ve başarıma duygusu bu değeri ifade etmektedir. Bir işin dış değeri vardır. Bunların sağladığı ekonomik, parasal gelir ve prestij gibi toplumsal değerlerdir.

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

2.10.1.2 İşin Kültürel Değerleri

Toplumsal kültür değerleriyle de işin işlevselliği ve anlamı ilişkilendirmektedir. Kültürel açıdan değer kavramı, kişisel tutumları ve bilişsel süreçleri etkilediği, kültür örüntüleri olarak iş ve uğraşları yansıttığı kabul edilmektedir (89).

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

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

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

İş çıktılarının ilk yönünü iş çıktılarının şekilleri olarak tanımlamış ve kavramsal iş değerleri, duygusal iş değerleri ve araçsal iş değerleri olmak üzere üç boyutu ile ele alınmıştır (104).

2.10.1.3. Bilişsel İş Değerleri

Elizur (1984, 105)'a göre başarı gibi uygun davranışları kabul eden inanç sistemi olarak tanımlanmıştır. Sosyal ya da maddi olmaktan öte psikolojik sonuçları tanımlamaktadır. Bunlar, başarı, statü, terfi, işte geri bildirim, övünç duyulacak bir şirketin çalışanı olma, topluma yararlı olma, işte bağımsızlık, örgütte ve işte etkili olma, kişisel gelişim imkânı bulunması, işin ilgi çekici ve anlamlı olması, işte bilgi ve becerilerin kullanılması değerleridir (106).

2.10.1.4. Duygusal İş Değerleri

Sosyal ilişkiler ile ilgili iş değerlerini kapsamaktadır. Bunlar uyumlu ve samimi iş arkadaşları, insanlarla tanışabilme ve etkileşimde bulunabilme, işte saygı ve itibar görme, amirlerin adil ve düşünceli olması gibi değerler olmakla birlikte iyi iş yapıyor olarak tanınmayı da kapsamaktadır.

2.10.1.5. Araçsal İş Değerleri

Maddi olanaklar ile ilişkili olup çalışma saatleri, iş güvenliği ve sürekliliği, iş imkânları, rahat ve temiz çalışma şartları ve ücret olarak sıralanmıştır (106).

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

2.10.1.6. Ödüller

Çalışanların işte iyi bir performans gösterdikten sonra elde edilebilecek ücret artışı, başarı ile tanınma, statü, terfi, işin sonuçları ile ilgili geribildirim alma maddelerinden oluşur ve bu boyuta ödüller adı verilir (106).

2.10.1.7. Kaynaklar

İş çıktıları ve imkânlarının ilk kısmı çalışanı daha işi yapmadan önce verimli çalışabilmesi için güdülemeyi amaçlamakta olup bunlara kaynaklar adı verilmektedir. Çalışma koşulları ve maddi olmayan imkânlarla ilgilidir. Bu değerler ise (106):

- İşi başarabilme,
- Servisler, tatiller, emekli maaşları,
- Övünç duyulabilecek şirketin çalışanı olabilme,
- Topluma faydalı olabilme,
- Uygun çalışma zamanları,
- Uyumlu ve samimi olabilen iş arkadaşları,
- İş ortamında saygı ve itibar görebilme,
- İş ortamında bağımsızlık,
- Organizasyon içerisinde etkin olabilme,
- İş ortamında etkin olabilme,
- İlgi çekici iş,
- İşin güvenli olması ve işin süreklilik arz etmesi,
- İşin anlamlılığı,
- Kişisel gelişim imkânı sağlamak,
- İnsanlarla tanışma ve etkileşim içinde bulunabilme imkânları,
- Sorumluluklar,
- Amirlerin adil ve düşünceli olabilmeleri,
- İş içerisinde kişinin bilgi ve yeteneklerini kullanabilmesi,
- Rahat ve temiz çalışma şartlarının bulunması.

2.11. Örgüt Kavramı

Bir amacı gerçekleştirmek adına bir araya gelen insan kümeleri diyebileceğimiz örgüt (107), gerçekte kavram olarak iki farklı anlamda kullanılmaktadır. Birinci anlamı bir yapı, iskelet ve önceden planı yapılmış ilişkiler topluluğu anlamını ifade eden örgüttür. İkinci anlamı ise, bu yapının oluşturulma sürecinde, bir takım faaliyetler dizini ve örgütlenme faaliyetlerini ifade eden örgüttür (108). Bu anlamda örgütleri, toplumsal gereksinimlerin bir kısmını karşılamak adına önceden belirlenen amaçları gerçekleştirecek görev ve rolleri yapmak için güçlerini, eylemlerini eş güdümlenen iş görenlerin oluşturduğu toplumsal açık bir sistem (109) ve insandan, teknolojiden ve insanların birbirleri arasında veya işlerine karşı ilişkilerini düzenleyen yapı ve süreçten oluşan bir bileşim şeklinde ifade etmek mümkündür (110).

Bütün örgütler, aynı insan gibi bir bütündür; diğer örgütler ile genel olarak benzer fakat özünde ayrı özelliklere sahiptir. Bu bütünlük içerisinde her örgüt, alt parçaları ile bir sistem oluşturur. Örgütler birden çok insandan oluştuğu için toplumsal; dış çevre ile etkileşim içinde buldukları içinde açık bir sistemdir (109).

2.12. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık ile ilgili yazınlar incelendiğinde, zaman içinde kavramların farklı şekiller ile ele alındıkları ve henüz üzerinde tam anlamı ile fikir birliğine varılmış bir tanımının olmadığını söylemek mümkündür. Sebebi ise bazı araştırmacılar kavramın psikoloji, sosyoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış gibi farklı disiplinlerden gelen araştırmacıların konuyu kendi bakış açılarına göre yorumladıklarını göstermişlerdir (111). Güçlü (2006) konuyu farklı açılarda değerlendirmiş ve zaman içinde yaşanan ekonomik, politik ve sosyal değişimlerden örgütlerin de etkilendiklerini ve bunun sonucu olarak da örgütsel bağlılık kavramında farklılıkların ortaya çıktığını savunmuştur (112). 1960'lı zamanlarda yapılmış olan tanımlarda iş görenlerin maddi sebeplerle örgüte bağlılık duydukları fikri hâkim olurken, 1970'li zamanlarda ise örgütsel bağlılık kavramının duygusal yönleri ön plana çıkmaya başladığı görülmüştür.

Bütün insanlarda sevdiği kişi ve kurumlara karşı onu benimseme ve bağlılık güdüsü önemli bir yer tutmaktadır. Bu güdü gelişemediği ya da yöneticilerce

geliştirilemediği takdirde, çalışanların örgütsel iş ve performansları düşmekte, işten ayrılma, duygu, düşünce ve tutumları artmaktadır. Örgütsel bağlılık iş tatmininin önemli bir parçasıdır (113).

Örgütsel bağlılık, kişinin bireysel istek, amaç ve değerlerine katkıda bulunan, onların gerçekleşmesine vesile olan, örgütün amaçlarına bağlılık hatta sadakatle hizmet etme, örgüt lehine özverili davranma, kendini örgüte adama duygu ve tutumlarına denir. Örgütsel bağlılık ile birey örgütün değer ve amaçlarına katkıda bulunur, onun yararına hizmet eder, onu her türlü platformda savunur (113).

Örgütsel bağlılık, örgütü yürekte benimseme, onun amaçlarına, kurallarına, stratejilerine, norm ve kültürlerine kabul ve saygı gösterme, onu destekleme davranışını gerektirir. Bu davranış biçimi çalışanların söyleneni yapmaları biçiminde ifade edilen uyma davranışından çok farklıdır. Uyma, yürekte benimsenmeden içine sindirmeden bazı hususları *“böyle yap dedikleri için yapmak zorundaydım”* eylemidir (113).

2.12.1. Örgütsel Bağlılık Konusundaki Yaklaşımlar

Örgütsel bağlılık ile ilgili çalışmalara bakmadan önce temel örgütsel bağlılık yaklaşımlarını açıklığa kavuşturmak gerekmektedir. Üç çeşit örgütsel bağlılıktan söz etmek mümkündür: davranışsal bağlılık, tutumsal bağlılık ve çoklu bağlılıktır. “Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan tüm tanımlamalar bağlılığın ya tutumsal ya da davranışsal bir temele dayandıkları fikri üzerinde birleşmişlerdir”. Gözen (2007), şeklinde ayrıma giden çalışmalar olmakla birlikte (114), bazı araştırmacılar ise çalışmalarında Balay (2000) ve Gül (2002) gibi üçüncü bir yaklaşım olarak çoklu bağlılık yaklaşımına da yer vermişlerdir (115,116).

Davranışsal bağlılık genel anlamı ile sosyal psikologlar tarafından kullanılmıştır (Mowday ve diğerleri, 117). Ve örgütten daha çok birey odaklı bir yaklaşım çeşididir. Araştırmacılara göre kişi geçmişte yapmış olduğu davranışları nedeniyle örgüte bağlılık kazanır ve bu bağlamda herhangi bir davranışı zaman içinde tekrar ederek bağlılıklarını geliştirir. Gül (2002) ve Çöl (2004) bu davranışı zaman ile haklı gösteren tutumlar geliştirip bu davranışların tekrarlanabilme ihtimalini arttırmaktadırlar (116-118).

Örgütsel davranışçılar tarafından kullanılan yaklaşım tarzı ise tutumsal bağlılıktır ve (117) iş görenlerin örgütleri ile olan ilişkilerini esas almaktadır (119). Tutumsal bağlılık “bireyin kurumun değer yargıları ve amaçlarıyla özdeşleşme isteği, bu amaçlara ulaşmayı kolaylaştırmak için örgüt üyeliğini devam ettirme isteği” olarak ifade edilmiştir (120). Farklı bir ifade ile tutumsal bağlılık “bireyin örgütle bütünleşmesi ve örgüte katılımının nispi gücüdür” (119).

Reichers’in tutumsal bağlılığı biraz daha genişlemesiyle de ortaya çoklu bağlılık yaklaşımı çıkmıştır (116). Reichers (1985, 121) ‘Kişilerin bağlılık duydukları şey nedir?’ sorunun tek başına örgütsel amaçlar ve değerler karşılığıyla cevaplanamayacağını” belirtmiş ve bunun için öncelikle belirli grupları tanımlayarak bu grupların çoklu bağlılık odakları olarak kullanılması ile ilgili gereklilikten bahsetmiştir. Örgütsel bağlılık önceki sınıflandırmalarında genel anlamda bağlılığı örgütün bütününe duyulduğu savunulur iken, çoklu bağlılıkta ise örgüt içerisindeki farklı öğelere farklı dereceler ile bağlılık duyulduğu kabul edilmektedir (115).

2.12.1.1. Etzioni’nin Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Etzioni, örgütsel bağlılık kavramını kullanmak yerine “örgütsel katılım” kavramını kullanmış ve iş görenlerin örgüte katılım oranlarına göre sınıflandırmada yabancılaştırıcı katılım, hesapçı katılım ve ahlaki katılım olarak üç farklı örgütsel katılım çeşidi belirlemiştir (112).

Yabancılaştırıcı katılım da bireylerin örgütlere karşı kuvvetli olumsuz bir yönelimi olarak düşünülebilir. Bireyler, ortaya çıkabilecek kayıplar ve başka seçenek olmaması gibi sonuçlardan dolayı istemedikleri halde işlerinden ayrılamazlarsa yabancılaştırıcı katılımı karşı karşıya kalacaklardır.(112). Hesapçı katılım ise “örgüt ile üyeleri arasındaki alışveriş ilişkisini temel almaktadır. Üyeler örgütlere katkılarıyla karşılığında elde edecekleri ödüllerden dolayı bağlılık duymaktadırlar” (122). Ahlaki Katılım da “Ahlaki bağlılık standartlar ve değerler içselleştirildiğinde ve örgüte bağlılık göreceli olarak ödüldeki değişimlerden etkilenmediği zaman gerçekleşmektedir.” (115).

2.12.1.2. Becker’in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Cohen’in (2007, 123) örgütsel bağlılığın ilk dönemi olarak adlandırdığı zamanlarda Becker’in çalışmalarını en önemli çalışmalar olarak kabul etmiştir.

Becker'in çalışmalarının örgütsel bağlılık anlamında yapılan çalışmaların ilklerinden ve bu alan için ana nitelik taşıdığını ifade etmiştir.

Örgütsel bağlılığı Becker işten ayrılma durumlarında oluşması muhtemel maliyetler ile ilişkilendirerek tanımlamış ve iş görenlerin örgüte söz konusu bu maliyetler neticesinde bağlandıklarını ifade etmiştir (124). Bu maliyetlerin iş görenin işyerine olan yatırımlarının birikimi olarak ele almış ve “yan bahisler (side bet)” ifadesini kullanmıştır (123). Yan bahisler Becker'e (1960, 125) göre birçok neticeden ötürü ortaya çıkabilir. Bu sebepler arasında kültürel beklentileri genelleme (örneğin ihlaller ceza gerektirir gibi), bireysel olmayan bürokratik düzenlemeler (örneğin yaşlılık ve emeklilik hazırlıkları), sosyal rollere kendini hazırlama (mesela kişi yeni başladığı iş veya örgüte kendisini uygun görmeyebilir) kendini ifade etme veya bir sosyal imaja erişme kaygısı, iş dışı kaygılar (örneğin aile) (124).

2.12.1.3. Kanter'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Örgütsel bağlılığı kanter “Bireylerin enerjilerini ve sadakatlerini sosyal sisteme vermeye istekli olmaları, istek ve ihtiyaçlarını karşılayacak sosyal ilişkilerle kişiliklerini birleştirmeleridir” diye tanımlamış, üç çeşit bağlılıktan söz etmiş bunlar devam, kontrol ve birlik bağlılıklarıdır (116).

Devam Bağlılığını açıklamak gerekirse iş görenin kendini örgüt yaşamının devamlılığı için adanması ile ifade edilmektedir. Örgüt üyeliği “*bozulmaması gereken olgu*” dur (112). Birlik Bağlılığı ise örgüt içerisindeki sosyal ilişkiler ile bağlılığı olarak ifade edilmektedir (112). En son olarak kontrol Bağlılığı ise iş görenlerin davranışlarının arzu ettiği biçimde şekillendirilerek iş görenin örgüt normlarına bağlanması olarak ifade edilir (112).

2.12.1.4. Mowday, Porter ve Steers'in Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması

Mowday, Porter ve Steers (1982, 117), kendilerinden önceki çalışmaları örnek alarak, kişinin örgütsel amaçlar ile özdeşleşmelerini ve bu amaçlar neticesinde çalışma isteklerini ifade eden tutumsal bağlılık ve kişinin davranışsal faaliyetlere bağlılıklarından kaynaklanan davranışsal bağlılık tanımını yaparak; bağlılığın iki farklı türünden bahsetmişlerdir. Her iki çeşit bağlılık arasında dönüşümlü (dairesel) bir ilişki durumu olduğunu ileri sürmüşlerdir (115). Bunun yanı sıra bağlılık tanımları arasında psikolojik boyut da eklemiş ve bağlılığın psikolojik yönlerinin de

olduğundan bahsetmişlerdir. Buna göre bağlılığı “organizasyon amaç ve hedeflerin kabul etme ve bunlara güçlü bir inanç”, “örgüt adına büyük çaba gösterme istekliliği” ve “örgüt üyeliğini devam ettirmek için güçlü istek duyma” olarak ifade etmişlerdir (126).

2.12.1.5. O’Reilly ve Chatman’ın Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması

O’Reilly ve Chatman tarafından Örgütsel bağlılık, iş görenin örgüte psikolojik anlamda bağlılıkları olarak tanımlanmaktadır. Bu netice ile örgüte bağlılığı uyum bağlılığı, özdeşleşme bağlılığı ve içselleştirme bağlılığı olarak üç farklı boyutta ele almışlardır (127).

Uyum bağlılığı iş görenler örgüt içerisinde belirli cezalardan kaçınma ve örgüt için belirli kazançları elde etme adına yüzeysel olarak bağlılık hissetmektedirler (115). Özdeşleşme bağlılığı ise iş görenler örgüte bağlılıklarını göstermekten gurur duymalarını ve örgüt ile özdeşleşmeleri gerekliliğini ifade etmektedir. Nedeni ise örgüt iş görenlerin değer verdiği şeyleri destekleyici niteliktedir (112). Son olarak içselleştirme bağlılığı ise örgütlerin en fazla tercih ettikleri bağlılık biçimi olarak ifade edilir. Bu bağlılık boyutunda bir bağlılık neticesinde çalışanlar ve örgüt değerleri arasında tamamı ile uyum söz konusu olduğu ve bireyin örgütteki değerlerin insanların değerleri ile uyumlu olduğu zaman gerçekleşmektedir (112-115).

2.12.1.6. Meyer ve Allen’in Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması

Çok boyutlu örgütsel bağlılık sınıflandırılması Meyer ve Allen tarafından geliştirilmiş olup araştıranlar tarafınca kabul görmüş ve örgütsel bağlılık araştırmalarında sıklık ile kullanılan bir model olarak kabul görmektedir. (128). Örgütsel bağlılığı Meyer ve Allen , “*çalışanların örgüt ile ilişkisi ile şekillenen ve onların örgütün sürekli bir üyesi olması kararını almalarını sağlayan davranış*” olarak ifade etmişlerdir; duygusal bağlılık, devam bağlılık ve normatif bağlılık olarak üç türe ayırarak incelemişlerdir (129).

Duygusal bağlılık; kişiler örgüt içerisinde özdeşleşme ve örgüte katılımı içeren duygusal bir bağ kurmaktadır. Çünkü bunu “*istemektedir*”. Devam bağlılığında ise maliyet söz konusudur. Kişilerin örgütten ayrılması durumunda oluşabilecek maliyetin farkındadır ve bu unsurları hesaba katarak örgüte

bağlılıklarını sürdürürler. Örgütle birinci derecede ilişkisini devam bağlılığına dayandıran iş görenlerin bu durumu “*işi yapmaya ihtiyaç duyma*” şeklinde tanımlanmaktadır. Normatif bağlılıkta ise “*sorumluluk hissetme*” söz konusudur. Çalışan kişiler örgüt içerisinde kalmaları gerektiğini düşünmektedir ve bu istek ahlaki bir itaat hissi içermektedir (130).

2.12.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılık, boyutları, geçmişi, ilişkili olduğu kavramlar ve sonuçları bakımından kapsamlı bir şekilde üzerinde çalışılan bir konudur (131).

Kişi, kendi ve ailesi için farklı bir örgütte daha iyi şartlara sahip olma ihtimali bulunmasına karşın, hala bulunmak da olduğu örgütte kalmakta ısrar ediyor ise burada bağlılık olduğundan bahsedebiliriz. Fakat örgütlerde çalışma sürelerinin uzun olması, örgütsel bağlılığı tanımlamak için her zaman yeterli olmayabilmektedir (132) İşgörenlerin örgüte bağlılık hissetmesi, kendi iş verimliliklerini artırarak örgütün amaçları doğrultusunda olumlu sonuçlar vermektedir. Dolayısı ile bir örgütün, işgörenlerin örgüte bağlılığını arttıracak ya da azaltacak faktörlerin farkında olması önemli bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır (119). Örgütsel Bağlılığı etkileyen faktörler; kişisel faktörler, durumsal faktörler, örgütsel faktörler ve diğer faktörler olarak sınıflandırılmaktadır.

2.12.2.1. Kişisel Faktörler

Kişisel-demografik faktörler ile örgütsel bağlılık arasında güçlü ilişkilerin varlığı literatürde çalışılan birçok araştırma sayesinde ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda yapılan araştırmalarda kişisel ve demografik faktörler olarak: yaş, cinsiyet, medeni hal, eğitim seviyesi, örgütte çalışma süresi, pozisyonda bulunma süresi ve algılanan yeterlilik kavramları alınmıştır (133).

Yaş ve zorunlu bağlılık arasındaki ilişkiyi Meyer ve Allen yorumlamışlardır. Çalışanların örgüt içerisindeki kalma süreleri arttıkça, çalışanların örgütlerinde daha iyi pozisyonlarda bulunma olasılıklarının arttığı görülmüştür. Bununla birlikte çalışanlar, örgütte neden bu kadar uzun bir süre kaldıkları konusunda bilişsel olarak kendilerini ikna ettikleri görülmüştür. Bu sınırlamanın sonucu olarak da, mevcut örgütün çekiciliğinin artması ile bu çalışanın da psikolojik bağlılığını arttırmıştır (134).

Ayrıca demografik faktörler bireyin psiko-sosyal özelliklerini, başarı güdüsünü, kontrol odağını, içsel motivasyonunu, çalışma değerlerini, merkezi yaşam ilgisi gibi başlıklar altında incelenmektedir (135).

Kişisel faktörler, örgütsel değerler ve hedeflerin benimsenmesi ve örgüt faaliyetlerinin sürekliliği açısından büyük derecede önem taşımaktadır. Kişisel faktörler kapsamına psikolojik sözleşme, iş beklentileri de girmektedir (136).

Yapılan araştırmalar bireylerin iş beklentilerinin gerçekleşme derecesinin bağlılıkla ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Birey, örgüte kendi ihtiyaçlarını ve hedeflerini gerçekleştirmek için katılmaktadır. Bireyin yapacağı işin bu ihtiyaçları ve hedefleri gerçekleştirmede bir araç olup olmayacağı konusunda beklentileri vardır. Bu beklentilerin örgüt tarafından karşılanabilme düzeyi örgüte bağlılığı etkilemektedir (136).

Psikolojik sözleşme, çalışan kişilerin işverenlerine ve işverenlerin de çalışan kişilere ne borçlu oldukları konusundaki karşılıklı algılamalarını ifade eden bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna göre; kişiler, çalıştıkları örgütlerin ihtiyaçları ve gerekliliklerini karşılamak için çaba, beceri, yetenek, bağlılık, zaman gibi birçok farklı anlamda katkılar sağlamaktadırlar (137).

2.12.2.2. Örgütsel Faktörler

Örgüt yapısı ile ilişkili faktörler olan örgüt büyüklüğü, formalleşme derecesi, örgüt imajı, kontrol derecesi, sendikalaşma oranı, esnek çalışma saatleri, toplam kalite yönetimi uygulamaları, ücret sistemi ve kariyer imkânları gibi örgütsel bağlılık üzerinde etkili derece önem arz etmektedir. Bu faktör grubu için, çalışanların örgütsel etik algılamalarını da ekleyebiliriz (135).

Örgütün büyüklüğü, organizasyon yapısı, çalışanların bağlılık düzeyleri üzerinde etkili olmaktadır. Büyük ve küçük örgütler, örgütsel bağlılığı sağlama anlamında avantaj ve dezavantajlara sahiplerdir. Küçük ölçekli örgütlerde çalışan sayılarının az olmasından kaynaklı, birbirleri arasındaki kaynaşmanın beraberinde getirdiği örgüt ile özdeşleşme durumu büyük ölçekli işletmelere göre daha kolay olmakta iken, büyük ölçekli örgütlerde, üyelerine daha fazla terfi olanakları, daha fazla yan faydalar ve kişiler arası etkileşim fırsatları sağlayarak çalışanların bağlılık düzeylerini artırma kapsamında küçük örgütlere nazaran avantajlıdır (138).

Çalışan kişilerin belirli bir işyerini seçmeleri, orada kalma istekleri ve yüksek motivasyonla çalışmalarının kendilerine önerilen ücret düzeyi ve ödüller ile yakından bağlantılıdır (139). Devam bağlılığı ile ücret arasında pozitif anlamda bir ilişki olabilmektedir. Çalışanların ücreti arttıkça aynı düzeyde ücreti olan başka iş imkânlarını bulabilmeleri güçleşeceğinden devam bağlılığı da aynı oranda artacaktır (140) Terfi işlemleri doğru bir şekilde yapıldığında hem örgütün başarısı artacaktır, hem de çalışanların motivasyonları ve örgüte olan bağlılıkları artacaktır (141).

2.12.2.3. İş ve Role İlişkin Faktörler

İşin içerik kısmı, rol çatışması, iş kapsamı ve rol belirsizliği alt faktörlerinden oluşmaktadır (135).

İşin önemli bir iş olarak algılanıp algılanmaması durumuna göre örgütsel bağlılık düşük ya da yüksek olmaktadır. Kişinin yaptığı işin özellikleri kendisinde sorumluluk aldığı algısı uyandırıyorsa bu bağlılığı etkileyecektir. Bazı pozisyonlar daha fazla sorumluluk gerektirmektedir, bu sebeple üst düzey pozisyondaki kişilerin örgütsel bağlılıkları daha fazladır (142).

İşin yapılma güçlüğü artarsa, rekabetçilik artırır bu da bağlılığı etkilemektedir. Çalışanlar yapmış oldukları işlerde ne kadar rekabetçi işler ile karşılaşılırsa, o kadar olumlu tepkiler vermektedirler. Çalışanlar, yapmış oldukları işlerde işin çeşitli özellikleri ile yaklaşımdan daha çok yapmış oldukları işi bir bütün olarak değerlendirmekte ve bunu iş karmaşıklığı olarak nitelendirmektedirler. İşin karmaşıklık düzeyi arttıkça, çalışanların bağlılık düzeyleri de artmaktadır (134).

İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında ilişki bulunmaktadır. Bazı araştırmacılar iş tatmininin örgütsel bağlılığı etkilediğini savunurken bazı araştırmacılar ise örgütsel bağlılığın iş tatminini etkilediğini savunmaktadır (143).

Rol çatışması; elemanın kendine verilen rolü (görevi) karşılayamaması; rol belirsizliği ise elemanın hangi rolü başarması gerektiğini bilmemesi demektir. Eğer kişinin iş yerindeki rolleri çatışıyorsa ve hatta belirsizlik varsa, kişinin örgüte bağlılığı daha zayıf olacaktır (144).

2.12.2.4. Diğer Faktörler

Bireylerin örgütsel bağlılıkları birçok faktörden etkilenmektedir. Bu faktörler ise; örgütsel adalet, güven ve iş tatmini, yapılan işin önemi ve alınan destek, karar alma sürecine katılım, tanıma ve yabancılaşma, iş güvenliği, medeni durum ve ücret dışında sağlanan haklar, çaresizlik, ödüller, iş saatleri ve rutinlik, terfi olanakları, liderlik davranışları, iş olanakları ve gösterilen ilgidir (145).

Çalışanların örgüte bağlılığı, örgütsel performansın geliştirilmesinde önemli bir etkidir. Birçok örgüt için stresin yüksek oranda olması çalışan memnuniyetinin ve buna bağlı olarak daha sonra örgütsel bağlılığın azalmasına neden olmaktadır. Örgüt içerisindeki iletişimin kuvvetli olması, örgütsel bağlılığı ve örgüt performansını arttırmaktadır (146). Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların iş performansı ve örgütün finansal performansını geliştirdiği kanıtlanmıştır. Yönetim literatüründe önemli bir faktör olan çalışan kariyer yönetimi örgütler tarafından yönetilmektedir ve örgütsel bağlılık ile aralarında güçlü ve pozitif bir ilişki vardır (147).

2.12.3. Örgütsel Bağlılığın Farklı Düzeyleri ve Sonuçları

Örgütsel bağlılık düzeyi, her çalışanda aynı olmayıp, aşırı bağlılıktan yüksek, ılımlı ve düşük bağlılığa doğru farklılık gösterebilmektedir (148). Örgütsel bağlılığın sonuçları da bu farklı düzeylere göre, pozitif ya da negatif olabilmektedir. Örgütsel amaçlar kabul edilebilir olmadığında çalışanların yüksek düzeyde bağlılığı örgütün parçalanmasını hızlandırabilir iken, amaçlar kabul edilebilir olduğunda ise büyük düzeyde bağlılığın etkin davranışlarla sonuçlanması beklenebilmektedir (149).

Örgütsel bağlılık düzeyleri aşağıdaki gibi sıralanabilecektir (148):

2.12.3.1. Düşük Düzeyde Örgütsel Bağlılık ve Sonuçları

Düşük düzeyde örgütsel bağlılıkta çalışanı örgüte bağlayan güçlü tutum ve eğilimler bulunmamaktadır (115). Bu bağlılık düzeyi çalışanın yaratıcılığının ve yenilikçiliğinin ortaya çıkmasını sağlayabilmektedir. Ayrıca, çalışan örgüte düşük düzeyde bağlılık duyduğu için, alternatif iş olanaklarını araştıracağından bu durum insan kaynaklarının daha etkili kullanımını sağlayabilecektir.

Bu bağıllık düzeyi örgütler için bazen işlevsel olabilmektedir. Örgüte düşük düzeyde bağıllık duyan ve bu nedenle devamsızlık yapan ya da isten ayrılan çalışanlar aynı zamanda kötü performansa sahiplerse bu durum örgüte yarar sağlamaktadır. Çünkü örgüte zararı olan çalışanların isten ayrılması, onların yerine yeni ve yetenekli çalışanların örgüte katılması anlamına gelmektedir (151). Bununla birlikte örgütsel bağıllığı düşük olan çalışanlar, bireysel görevlerde ve grup bağıllığının sağlanması açısından en az çaba gösteren bireylerdir ve bu nedenle örgüt içerisinde duygusuz işgörenler olarak ifade edilmektedirler (115). Ayrıca düşük düzeyde örgütsel bağıllık, söylenti ve şikâyetlerle sonuçlandığında, örgütün itibarının zedelenmesini, gelir kaybı ya da müşteri güveninin kaybolmasını örgüt açısından olumsuz durumlar ortaya çıkmasına neden olmaktadır. (151).

2.12.3.2. İlimli Düzeyde Örgütsel Bağıllık ve Sonuçları

İlimli bağıllık düzeyi çalışanın, örgüte sınırsız sadakat duymadığı, örgütün bütün değerlerini değil de bazılarını kabul etme eğiliminde olduğu ve örgütsel beklentileri karşılarken aynı zamanda bireysel değerlerini de korumaya çalıştığı bir düzeydir. İlimli bağıllık çalışanın, örgütteki hizmet süresini artırabilmekte, örgütten ayrılma isteğini azaltabilmekte ve daha fazla iş tatmini sağlayabilmektedir. Ayrıca, çalışan ve örgüt arasında değer uyumu sağlayan bu düzey, dengeli bir bağıllık düzeyi olarak da değerlendirilmektedir. Bunun yanında ilimli bağıllık duyan çalışanlar örgüte tamamen bağlı olmadıkları için, zaman zaman kendilerinden beklenen ekstra rol davranışlarını sınırlandırabilmekte; bu da örgütsel etkinlik ve verimliliğin azalmasına neden olabilmektedir (151).

2.12.3.3. Yüksek Düzeyde Örgütsel Bağıllık ve Sonuçları

Örgütsel bağıllığın yüksek düzeyde olması durumunda çalışanlar, örgüte güçlü tutum ve eğilimlerle bağıllık duymakta ve bu yüksek düzeydeki bağıllık çalışan ve örgüt açısından önemli sonuçlar ortaya çıkarmaktadır (115). Bu bağıllık düzeyinde çalışan, mesleki başarı sağlayabilmekte ve ücret artışı elde edebilmektedir. Ayrıca, dış baskılara rağmen çalışan örgütüne sadık olmakta ve “örgütüne sadık ol ki örgüt de sana sadık olsun” anlayışını benimsemekte ve bu sadakatin karşılığında da daha fazla yetki alarak örgüt tarafından ödüllendirilmektedir (150).

Yüksek düzeyde örgüte bağlı olan çalışanlar aynı zamanda işlerine de bağlı iseler, örgütün en değerli üyeleri olmakta ve kurumsal yıldızlar olarak adlandırılmaktadırlar. Bu kurumsal yıldızlar, hem bireysel görevlerine ilişkin hem de örgütü korumak amacıyla gösterilen çabalarda öncü olmakta ve sağlık problemleri dışında devamsızlık göstermemektedirler (115). Ancak yüksek düzeyde bağlılık, bazen çalışanın gelişimini ve hareket kabiliyetini sınırlandırabilmekte, yaratıcılığını ve yenilikçiliğini bastırabilmekte, gelişmeye karşı direnç oluşturabilmektedir. Ayrıca çalışan, aile ilişkilerinde de bazı sıkıntılar yaşayabilmekte, çalışanın isteki rolüne daha fazla zaman ayırması, aile içinde çatışmalara neden olabilmektedir. Bununla birlikte yüksek düzeyde örgütsel bağlılık, örgütün esnekliğinin azalması, geçmişteki politika ve uygulamalara çok fazla güven duyulması ve bunun sonucunda da geleneksel uygulamaların yerleşik hale gelmesi gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir (151).

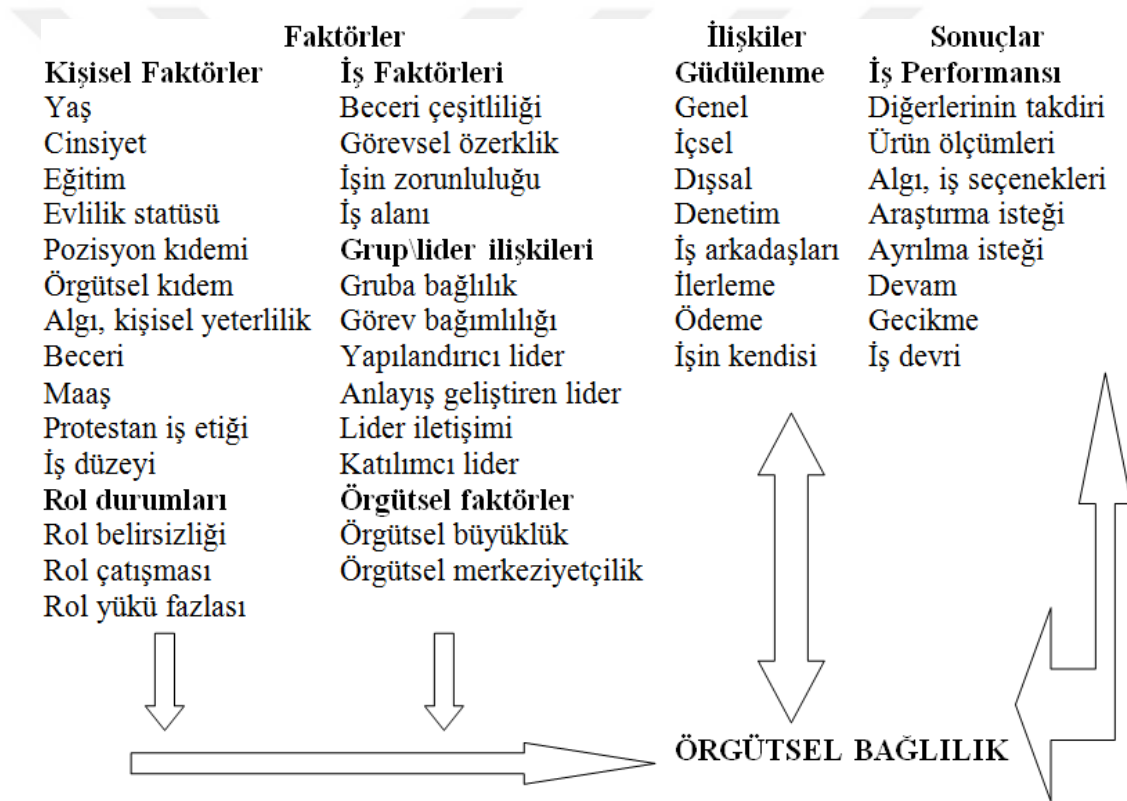
2.12.3.4. Aşırı Düzeyde Örgütsel Bağlılık ve Sonuçları

Örgütsel bağlılığı çok yüksek olan yani aşırı düzeyde örgüte bağlı olan çalışanlar, örgütün temel değerlerini şartsız olarak kabul eden ve örgüte yararlı olabilmek adına üzerine düşen görevlerin de ötesinde bir şeyler yapabilmek için çaba gösteren bireylerdir (148). Bu durumdaki çalışanlar, çok yüksek sadakat duygusuna ve örgütün gerçekleştirdiği faaliyetlerin sektörde çok önemli sonuçlar ortaya çıkardığı konusunda güçlü inançlara sahiptirler. Ancak, bu sadakat ve inançlar olması gereken düzeyin çok üzerinde olarak algılanmakta, bir anlamda çalışan körü körüne sorgulamadan örgüte bağlanmakta ve bu durum hem çalışan hem de örgüt açısından olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir.

Aşırı düzeyde örgüte bağlı olan çalışanlar, örgütte meydana gelen aksaklıklar veya yapılan hataları çoğu zaman görememekte ve örgüt tarafından yapılan eleştirileri kendi yararlarına olsa dahi kabul etmek istememektedirler. Belirli bir dengede tutulamayan bu tür bağlılık düzeyinde çalışan, işi ve örgütü ile tamamen bütünleşmekte hatta bazı durumlarda kendisine verile yetkiyi asarak yanlış davranışlarda bulunabilmekte; bu durum da onun örgüte ve bireysel yaşamına zarar verecek düzeye gelmesine neden olabilmektedir (151).

2.12.3.5. Yabancılaşmış Düzeyde Örgütsel Bağlılık ve Sonuçları

Yabancılaşmış düzeyde örgüte bağlılık duyan çalışan, çoğu zaman bireysel değerleri ile örgütsel değerler arasında uyumsuzluk yaşamakta ve yaptığı isten bireysel bir anlam çıkarmakta zorlanmaktadır. Bu durumdaki çalışanlar ise geç gelme, kurallara uymama ya da sorumluluktan kaçma gibi olumsuz davranışları nedeniyle de gelir ve iş güvenliği kaybı ya da cezalandırılma gibi durumlarla karşı karşıya kalmaktadır. Yabancılaşmış düzeyde örgütsel bağlılık, çalışan ve örgüt açısından olumsuz bir bağlılık düzeyini yansıtmaktadır (151). Örgütsel bağlılık faktörlerinin birbirleri ile olan ilişkileri ve sonuçlarını **Şekil 2.1.**'de gösterebiliriz (Balay, 2000: 115):



Şekil 2.1: Örgütsel bağlılık faktörleri, ilişkileri ve sonuçlarının sınıflandırılması.

2.13. Cumhuriyet Öncesi ve Sonrası Türk Sporunun Tarihsel Gelişimi

Türklerin yönetim biçimlerinde ve yeni devletlerin ortaya çıkışında kuşkusuz kendine özgü örgütlenme hareketleri vardır. Ancak; bu hareketler kök salamadığı için tarihsel gelişimleri içinde demokrasiye varamadılar. Türkiye sporunda demokrasinin kök salamayışının özünde elbette tarihsel doğruların ve olguların yeri

bulunmaktadır. Bu nedenle 1923 öncesi sporumuzun genel bir değerlendirilmesini yaparken birkaç örnek dışında örgütsüzlüğü vurgulamak gerekmektedir. Bu örgütsüz dönemde sporcular ve kulüpler, saray mensuplarının, zenginlerin, ağaların, tekkelerin ve birkaç kişinin himayesindedir. Spor yaygın değildir. Spor Türk toplumuna, toplumda spora yabancısıdır.

Cumhuriyet öncesi, savaşlar ülkenin gücünü kırmıştır. Yeni bir devletin ve Cumhuriyetin kurulmasının sancıları vardır. Bu bakımdan, yabancıların etkisi ile İstanbul'da kurulan spor kulüplerinin bazıları kapanmıştır.

Türklerde somut ilk kulüpçülük hareketi 1855 de başlamıştır. İlk demokratik örgüt ise 17 Mayıs 1903 yılında İstanbul futbol birliği adıyla kurulmuştur. Birliğe o dönemde yürürlükte olan 1909 sayılı dernekler yasasına göre kurulan Galatasaray, Kadıköy, Elpis, moda, Fenerbahçe, Strugglers, Yasson, Dark spor kulüpleri de üye olmuşlardır. Birliğin bağlı olduğu herhangi bir yasa ve taşra örgütü yoktu. Sadece, spor kulüpleri kendi aralarında bir sözleşme imzalamışlardır. İstanbul futbol birliği salt maç düzenleyen bir örgüt olmakla birlikte sporda demokrasi yolunda, ülkemizin o günkü siyasal koşulları içinde attığı ilk önemli adımdır. Birlik ancak 1910 yılına kadar yaşayabilmiştir ve birliğin yöneticilerinin arasında Ali Sami Yen'de bulunmaktadır.

Cumhuriyet öncesinin örgütlerinden biri de 1909 yılında kurulan Osmanlı Milli Olimpiyat Komitesidir. Komite güçlü bir örgüt olmamakla birlikte daha sonra Türkiye Milli Olimpiyat Komitesine (TMOK) temel olmuştur. İstanbul Futbol Birliğinin sona ermesinden sonra 1910 yılında İstanbul Futbol Kulüpleri ligi kurulmuş fakat 4 yıl yaşayabilmiştir. 26 Haziran 1920 tarihinde Altınordu, Beylerbeyi, Darüşşafaka, Anadolu, Bakırköy, Fenerbahçe, Hilal İdman Yurdu, Nişantaşı, Süleymaniye, Türkgücü, Vefa ve Galatasaray kulüpleri daha sonra TİCİ'nin temelini atmışlardır (152).

Bu kuruluşun temeli, 14 Temmuz 1922'de 16 kulübün birleşerek, sporu disipline etmek amacıyla "Türkiye İdman Cemiyetleri İttifakı"nı (TİCİ) kurmalarıyla atıldı. İlk başkanlığını Ali Sami Yen, Asbaşkanlıklarını da Burhan Felek ve Ali Seyfi'nin yaptığı Türkiye'nin ilk "çok sporlu spor örgütü" TİCİ, sporda demokrasi yolunda önemli adımlar attı. Devletin spor yönetimine ağırlığını koyması, spor

konseyinin önerisi üzerine, 1936 yılında Türk Spor Kurumu'nun kurulmasıyla başladı ve bunu, 29 Haziran 1938 tarihinde 3530 sayılı yasayla bugünkü Spor Genel Müdürlüğü'nün kurulması izledi. Müdürlüğün başına da eski bir asker olan General Cemal Tahir Taner getirildi. Bundan sonra Türk sporu, 3530 sayılı bu yasanın verdiği yetkiler doğrultusunda, Başbakanlığa bağlı bir "Devlet Kuruluşu" statüsüne kavuştu. 1942'de 4235 sayılı yasayla kuruluş yasası değiştirildi ve Milli Eğitim Bakanlığı'na 1960 yılında da tekrar Başbakanlığa bağlandı. Spor işlerinin ilk kez bakanlık düzeyinde ele alınması 1969'da kurulan 2. Demirel Hükümeti'nde (3 Kasım 1969) Gençlik ve Spor Bakanlığı'nın kurulmasıyla gerçekleşti. 6 Şubat 1970 tarih, 3/707 sayılı Cumhurbaşkanlığı tezkeresiyle adı geçen Bakanlık kapsamına alındı. Böylece Türk sporunda yeni bir sayfa açıldı. İsmet Sezgin de Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk Gençlik ve Spor Bakanı oldu.

7 Kasım 1982 tarihli yeni Anayasa'da ise ilk spora yer verildi. Böylece ülkemizde ilk kez spor ve sporcu Anayasa'nın teminatı altına alındı.

Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü'nce yönetilen Türk sporu 14.12.1983 tarihinde de 179 sayılı kanun hükmünde kararnameyle Milli Eğitim ve Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde yer aldı. 1986 yılında 3289 sayılı yasayla BTGM olan adı, Beden Terbiyesi ve Spor Genel Müdürlüğü olarak değiştirildi. 1989 yılında Başbakanlık Devlet Bakanlığı'na bağlanması nedeniyle adı "Spor Genel Müdürlüğü" oldu.

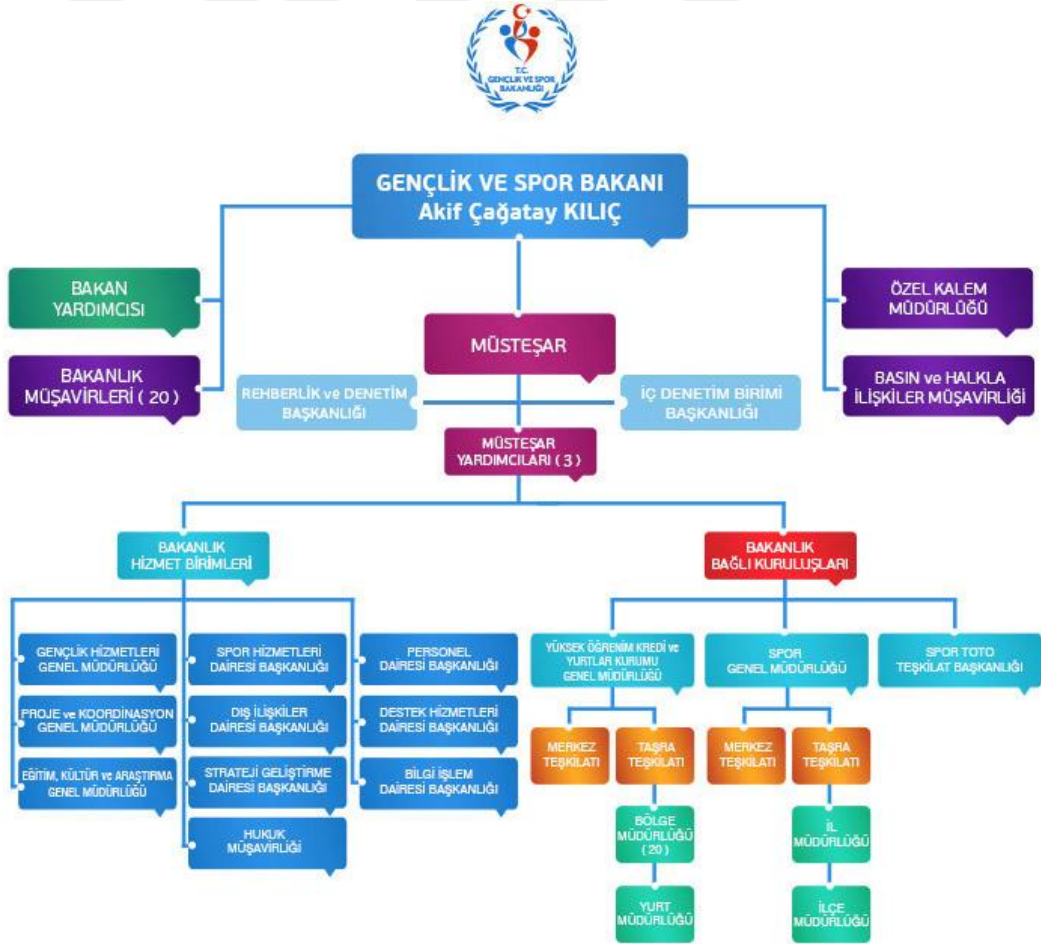
3289 ve 3703 sayılı Spor Genel Müdürlüğü'nün kuruluş yasasında yer alan federasyon başkanlarının seçimle iş başına gelmesi, spor federasyonlarının özerkleştirilmesi ve demokratik bir yapıya kavuşturulması çalışmaları, 3461 sayılı Türkiye Futbol Federasyonu'nun kuruluş ve görevleri hakkındaki kanunla başladı.

1993 yılında ise federasyon başkanlarının seçimle iş başına gelmesine ilişkin yönetmelik çıkarılarak uygulamaya kondu ve ilk seçimler 5230 delegenin katılımıyla 5 Aralık 1993'te yapıldı.

Sanayileşme ve şehirleşmenin gelişimini tamamlamasıyla beraber oluşan piyasa toplumları ve arkasında hak arayan kitleler, en nihayet kendi işini kendisi görmeye karar veren özgürlükçü hareketler, hemen bütün sektörlerde kendisini göstermeye başlamışlardır. Bu gelişmelerin spor alanına yansması, doğal şekilleri ile

devam etmiş ve sivil toplum hareketlerinin yansıması olarak gönüllü spor örgütleri kurulmasına zemin hazırlamıştır. Türkiye’de henüz gelişimlerini tamamlayamayan gönüllü spor örgütleri, sporun yayılması ve gelişmesi konusunda olmazsa olmaz bir statü kazanmışlardır (153).

Ülkemizde spor teşkilatlanmasının nasıl olacağı ile ilgili tartışmalar uzun yıllar devam etmiş, Türk sporunun sorunlarını çözmek amacı ile çeşitli arayışlar söz konusu olmuştur. 2011 yılında yapılan son düzenleme ile ülkemizdeki spor alanında uygulanacak politikaları tespit etmekten sorumlu olan Gençlik ve Spor Bakanlığı kurulmuştur. Kanun Hükmünde Kararname ile teşkilat yapısında değişikliğe gidilen Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nün 3289 sayılı kanunda yer alan "Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü" ibaresi "Spor Genel Müdürlüğü" olarak değiştirilmiştir (154).



Şekil 2.2: Spor Genel Müdürlüğü'nün teşkilat yapısı (155).

2.14. Alanla İlgili Yapılan Çalışmalar

Araştırmamız dâhilindeki konularla ilgili yapılan çalışmaların yer aldığı bu bölümde, araştırmamızın konu başlığı ile uyum göstermesi adına kişilik özellikleri, iş değerleri ve örgüte bağlılık ile ilgili konulara değinilmiştir.

G. Saygılı, E.Atay, M. Eraslan, ve M. Hekim tarafından (2015) yılında spor yapan ve yapmayan 8.sınıf öğrencilerinin kişilik özellikleri ile akademik başarıları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla düzenli olarak spor yapan 61, spor yapmayan 153 ortaokul öğrencisi katılmıştır. Katılımcıların cinsiyetleri ve lisanslı olarak spor yapma durumlarına göre kişilik özellikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar bulunmuştur ($p<0,05$), ayrıca akademik başarıları ve kişilik özellikleri arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ($p<0,05$). Sonuç olarak katılımcıların kişilik özellikleri ve akademik başarıları birçok farklı unsurdan etkilenmektedir. Düzenli spor yapan öğrencilerin dışa dönüklük ve açıklık kişilik özellikleri düzenli spor yapmayan öğrencilere göre daha iyidir. Dışa dönük ve açıklık özellikleri iyi olan öğrencilerin akademik başarısının da daha iyi olduğu bulunmuştur (156).

M.A, Dalkıran. Tarafından (2014) yılında Osmaniye il merkezindeki ortaokulda öğrenim gören ve takım sporları ile uğraşan sporcu öğrencilerin spor branşlarına göre kişilik özellikleri arasındaki farkı incelemek amacıyla 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Osmaniye ilinde ortaokulda öğrenim gören ve takım sporları ile uğraşan 190 kız (% 38.2) ve 239 (% 48.1) erkek olmak üzere toplam 429 ortaokul öğrencisi katılmıştır. Araştırma sonucunda öğrencilerin genel olarak dışadönüklük, sorumluluk ve geçimlilik/uyumluluk özelliklerinin yüksek düzeyde, duygusal tutarsızlık, gelişime açıklık ve olumsuz değerlik özellikleri ise orta seviyede tespit edilmiştir. Ayrıca öğrencilerin temel kişilik özellikleri cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde, yalnızca dışadönüklük alt boyutu açısından kız öğrencilerin erkeklere göre daha yüksek dışadönüklük özelliği gösterdiği görülmüştür. Öğrencilerin sınıf değişkenine göre kişilik özellikleri incelendiğinde; dışa dönüklük, sorumluluk, duygusal tutarsızlık ve gelişime açıklık alt boyutlarında sınıf değişkenine bağlı olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiş, geçimlilik/uyumluluk ve olumsuz değerlik alt boyutlarında ise anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Öğrencilerin spor yaşı

değişkenine göre kişilik özellikleri incelendiğinde ise dışa dönüklük, geçimlilik/uyumluluk ve duygusal tutarsızlık alt boyutlarında anlamlı farklılık görülürken, sorumluluk, gelişime açıklık ve olumsuz değerlik alt boyutlarında ise spor yaşı açısından anlamlı farklılığa rastlanmamıştır (157).

E. Demirtaş (2011) yılında iş değerleri ve kişilik özellikleri üzerine yaptıkları araştırma İstanbul ilinde bankacılık sektöründe faaliyet gösteren 180 kişiye uygulanmıştır. Araştırma sonucunda; çalışanların geçimlilik, duygusal dengesizlik ve gelişime açıklık kişilik özelliklerine sahip olma düzeylerinin işlerine verdikleri değer düzeyini istatistiksel olarak etkilemediği bulunmuştur. Dışa dönüklük ve sorumluluk kişilik özelliklerinin işlerine verdikleri değeri pozitif yönde etkilediği, çalışanların kişilik özelliklerinin örgüte olan bağlılık düzeylerini istatistiksel olarak etkilemediği, kişisel değerlerinin ise örgüte olan bağlılıklarını pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir (6).

S. Özkan tarafından (2010) yılında Mersin ili merkez ilçelerinde yer alan 7 özel ve 22 kamu ilköğretim okulunda görev yapmakta olan 353 sınıf ve 371 branş öğretmeni oluşturmaktadır. Analizler sonucunda “Duygusal Bağlılık” ile bütün iş değerleri boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır “Devam Bağlılığı” ile iş değerlerinin boyutları arasındaki ilişki açısından bakıldığında ise “Devam Bağlılığı ile “İçsel İş Değerleri” arasında yüksek düzeyde pozitif bir ilişki saptanmıştır. “Devam Bağlılığı” ve “Araçsal-Maddi İş Değerleri” arasında düşük fakat anlamlı bir ilişki saptanırken, diğer iş değerleri boyutları ile bu bağlılık türü arasında ilişki bulunamamıştır. Son bağlılık türü olan “Normatif Bağlılık” ile “İçsel İş Değerleri” dışında kalan bütün iş değerleri boyutları arasında yüksek düzeyde pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür. Son olarak, cinsiyet ve okul türüne göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve iş değerlerine ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılaşma olduğu saptanmıştır. Ancak, branş değişkenine göre öğretmen görüşleri arasında herhangi bir farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir (158).

Özcan, E.B. tarafından (2008) yılında Adana ilinde faaliyet gösteren ve ülkenin su kaynaklarının planlanması, yönetilmesi, geliştirilmesi ve işletilmesinden sorumlu bir kamu kurumu ile çimento sektöründe faaliyet gösteren büyük ölçekli bir

kurumda çalışan 117 beyaz yakalı çalışana uygulanmıştır. Analiz sonucunda örgütsel bağlılık ile iş değerleri, “yetenek ve büyüme” ile ilgili iş değerleri ve “statü ve bağımsızlıkla” ilgili iş değerleri arasında istatistiksel anlamda anlamlı ilişkiye olduğu bulunmuştur. Bunun yanında eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında da istatistiksel anlamda ilişki belirlenmiştir. Ek olarak kurum türü ile örgütsel bağlılık ve “statü ve bağımsızlık” arasında da ilişki bulunmuştur (159).

Çerçi, S. tarafından (2013) yılında Osmaniye Korkut Ata Üniversitesinde çalışan akademik ve idari kadrodaki personellere uygulanmıştır. Analiz sonucunda iş değerlerinin alt boyutu olan rahatlık ve güven, bağımlı değişkenimiz örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık ve devam bağlılığı boyutlarını negatif yönde, iş performansını ise pozitif yönde etkilemiş olup normatif bağlılık ile aralarında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. İş değerlerinin alt boyutu olan yetenek ve büyüme kavramının bağımlı değişkenimiz örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutları ile arasında bir ilişkiye rastlanmamış, ancak çalışanların performansı ile pozitif yönde bir ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir. İş değerlerinin alt boyutu olan statü ve bağımsızlık kavramının, bağımlı değişkenimiz örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık ve devam bağlılığı ile iş performansı arasında bir ilişkiye rastlanmamış, ancak normatif bağlılık ile pozitif yönde bir ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir (160).

Elçi, M. tarafından (2013) yılında yapılan çalışmada işletmelerde algılanan etik liderlik davranışları ile çalışanların örgüte bağlılığı arasındaki ilişkinin yönünün ve gücünün incelenmesi amaçlanmıştır. Çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren orta ve yüksek ölçekli, yabancı ve yerli kurumsal firmalar ve kamu kuruluşlarında çalışmakta olan 1141 kişi sonuçlarına göre Etik liderlik tarzının, çalışanların örgüte bağlılığını kuvvetle etkilediği bulunmamasına rağmen bazı demografik değişkenlerin, örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri incelendiğinde, sırasıyla kıdem durumunun örgütsel bağlılığı pozitif, eğitimin ise örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilediğine dair bulgular elde edilmiştir (161).

Hoşoğlu, S. tarafından (2012) yılında yapılan çalışmanın örneklem grubunu finans sektöründe faaliyet gösteren orta ölçekli bir yabancı kurumsal firmanın genel

merkezinde çalışmakta olan 84 kişi oluşturmaktadır. Çıkan sonuçlar doğrultusunda yöneticinin liderlik tarzı ile çalışanların örgüte bağlılığı arasında aynı yönlü orta derecede bir ilişki olduğu görülmüştür. Yöneticinin liderlik tarzı ile örgütsel bağlılığın alt boyutları da incelenmiştir. Yöneticinin liderlik tarzı ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında aynı yönlü ve orta derecede; yöneticinin liderlik tarzı ile zorunlu bağlılık arasında ise aynı yönlü ve zayıf bir ilişki olduğu görülmüştür. Liderlik ve örgütsel bağlılığın alt boyutlarının demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde ise yöneticinin liderlik davranışının, çalışanın görev durumuna ve yaşına göre farklılık gösterdiği; zorunlu bağlılık boyutunun ise cinsiyete göre farklılık göstermekte olduğu görülmüştür (162).



3. GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırma Merkezi Spor Yönetiminde (Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı Spor Genel Müdürlüğü) Çalışanların Kişilik Özellikleri ile İş Değerlerini ortaya koyarak, Merkezi spor yönetiminde çalışanlar arasında Örgüte Bağlılık Düzeylerine göre farklılıkların olup olmadığını ortaya koymak için yapılmıştır. Araştırma; giriş, genel bilgiler, gereç ve yöntem, bulgular, tartışma, sonuç, öneriler ve kaynakça kısımlarından oluşmaktadır.

3.1. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini Merkezi Spor Yönetiminde çalışanlar oluşturmuştur. Çalışmanın örneklem grubunu ise Gençlik ve Spor Bakanlığı'na bağlı kuruluş olan Spor Genel Müdürlüğü'nde çalışan toplam 282 kişi oluşturmuştur.

Araştırmanın verileri, 04.04.2016-10.06.2016 tarihleri arasında, araştırma kapsamına alınan merkezi spor teşkilatını oluşturan Gençlik ve Spor Bakanlığı'na bağlı kuruluşlardan birisi olan Spor Genel Müdürlüğü ile yapılan resmi yazışmalar sonrası gerekli izinler (**Bkz. Ek 7-8**) alındıktan sonra 04.04.2016 tarihinde anket formunu doldurmayı kabul eden yöneticilere verilerek formları doldurmaları istenmiş ve 10.06.2016 tarihinde ise araştırmacı tarafından Toplamda, dağıtılan 390 anketten 330 tanesi geri toplanmış ve 282 tanesi geçerli sayılmıştır (geçerli anket geri dönüş oranı %93).

3.2. Araştırma Tekniği ve Protokol

Öncelikle tez çalışmasının yapılabilmesi için Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Başkanlığı'na dilekçe yoluyla başvuru yapıp gerekli izin alınmıştır (**Bkz. Ek 5-6**).

Veri toplama aracının kullanılabilmesi için katılımcıların demografik bilgilerini içeren bir veri formu daha oluşturulmuştur. Böylelikle kullanılan ölçeklerle birlikte veri formu dört kısımdan oluşan bir hale getirilmiştir.

Çalışmanın örneklem grubunda yer alan Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı kuruluşlardan birisi olan Spor Genel Müdürlüğü için araştırmacı tarafından Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Başkanlığı izin yazısı (**Bkz. Ek 5**) ile birlikte veri toplama aracının uygulanması

için izin alınmıştır. Bunun yanı sıra Spor Genel Müdürlüğü personelinden daha güvenilir cevaplar almak adı altında Spor Genel Müdürlüğü "Personel ve Eğitim" daire başkanlığı tarafından kabul gören ölçekler ve içerisindeki sorularda engel teşkil edici herhangi bir unsur olmadığına dair izin belgesi (**Bkz. Ek 8**) mevcuttur.

Örneklem grubunda yer alan Spor Genel Müdürlüğü çalışanlarının 2016 yılı olimpiyatlara hazırlık süreci için yoğun iş temposunda çalıştıkları için hassasiyet gösterilmiş ve gerekli görüşmeler, anket uygulamaları uzman kişiler tarafından, gerekli kırtasiye malzemesi tedarik edilerek spor genel müdürlüğü çalışanlarına bu hassasiyete dikkate alınarak uygulanmıştır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Çalışmada kullanılan veri toplama aracı 4 bölümden oluşmaktadır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Birinci bölümde Spor Genel Müdürlüğünde çalışanlar için hazırlanmış cinsiyet, yaş, medeni hal, öğrenim durumu, aylık ortalama gelir, çalıştığı birim, kurumdaki iş deneyimi, kurumdaki pozisyonu gibi bilgileri edinmeye yönelik araştırmacı tarafından hazırlanan toplam 8 sorudan oluşan kişisel bilgi formu kullanılmıştır (**Bkz. Ek 1**).

3.3.2. Kişilik Özellikleri Ölçeği

İkinci bölümde ise Spor Genel Müdürlüğü çalışanlarının kişilik özelliklerinin tespiti için "Beş Faktör Kişilik Ölçeği" kullanılmıştır (**Bkz. Ek 2**).

Spor Genel Müdürlüğü çalışanlarının kişilik özelliklerinin tespiti için bu araştırmada ölçek olarak, ABD'li John, Donahue ve Kentle tarafından 1991 yılında geliştirilen bu ölçek Alkan tarafından 2007 yılında dilimize uyarlanmış ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır (163). Ölçek 44 madde ve 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlardan açıklık (5.10.15.20.25.30.35.40.41.44.) sorumluluk (3.8.13.18. 23.28.33. 38.43.) duygusal dengesizlik (4.9.14.19.24.29.34.39.) dışadönüklük (1.6.11.16.21.26. 31.36.) ve geçimlilik (2.7.12.17.22.27.32.37.42.) maddelerini içermektedir. Ölçek 5'li Likert tipi (1- Hiç katılmıyorum, 5- Çok Fazla Katılıyorum,) puanlanmaktadır. Ölçeğin değerlendirilmesinde ölçeği oluşturan alt boyutlardan alınan ortalama puanlar esas alınmakta ve en yüksek ortalamaya sahip olan alt boyut bireyin kişilik

yapısını göstermektedir. Ölçeğin Cronbach Alfa değerlerinin toplamda .87, alt boyutlarda ise .67- .89 arasında olduğu belirtilirken, bu çalışmada ise ölçeğin Cronbach Alfa değerleri toplamı .86 bulunmuştur.

3.3.3. İş Değerleri Ölçeği

Üçüncü bölümde ise Spor Genel Müdürlüğü çalışanlarının iş değerleri tespiti için “İş Değerleri Ölçeği” kullanılmıştır (**Bkz. Ek 3**).

Spor Genel Müdürlüğü çalışanlarının iş değerlerinin tespiti için bu çalışmada, B. Kaya tarafından 2010 yılında hazırlanmış olan Likert tipi beşli dereceleme türünde “İş Değerleri Ölçeği” kullanılmıştır (164). Bu ölçekte “Kesinlikle Katılmıyorum, Katılmıyorum, Kararsızım, Katılıyorum, Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yanıt verilmektedir. Ölçek 25 soru ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlardan İşin Anlamlılığı ve Yararlılığı: (2, 1, 3, 15, 4, 12, 11, 24, 10, 13, 5, 16.) İnsani İlişkiler: (21, 20, 19, 9.) İş Ortamı: (7, 6, 17, 8, 18, 25.) ve Özerklik: (22, 23, 14.) Maddelerini içermektedir. Ölçeğin iç tutarlık katsayısı Cronbach Alpha alt boyutlarda .71 ile .92 arasında iken ölçeğin geneli ise .93 olarak belirtilirken, bu çalışmada ise ölçeğin Cronbach Alfa değerleri toplamı .94 bulunmuştur.

3.3.4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Tablo 3.1: İş değerleri ölçeğinin alt boyutlarının cronbach alpha katsayıları (164).

İş Değerleri Ölçeğinin Alt Boyutlarının Cronbach Alpha Katsayıları

Alt Boyutlar	n	Madde Sayısı	Cronbach Alpha
İşin Anlamlılığı ve Yararlılığı	297	12	.92
İnsani İlişkiler	297	4	.77
İş Ortamı	297	6	.73
Özerklik	297	3	.71
Toplam	297	25	.93

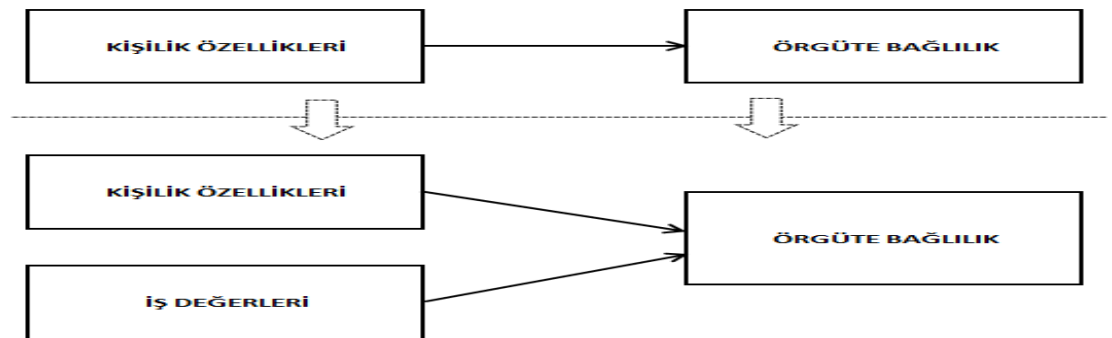
Dördüncü bölümde ise Spor Genel Müdürlüğü çalışanlarının örgütsel bağlılıkları tespiti için “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır (**Bkz. Ek 4**).

Spor Genel Müdürlüğü çalışanlarının örgütsel bağlılık değişkenini ölçmek için Allen ve Meyer’in (1990; 165) örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel bağlılığı ölçmek için kullanılan başka ölçekler de bulunmasına rağmen yabancı ve

Türkçe araştırma ve tezlerin büyük bir kısmında bu ölçek kullanılmış ve birçok araştırmada bu ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiştir. Bu ölçek ilk kez 1984 yılında ortaya çıkmış ve örgütsel bağlılığı iki boyutlu olarak ele almıştır (Tutumsal ve Davranışsal Bağlılık). Allen ve Meyer (1990; 165) daha sonraki çalışmalarında bu ölçeği revize etmişler ve örgütsel bağlılığı üç boyutlu ele alan bir hale getirmişlerdir. Modern yönetim teorilerinin gelişmesi ve kavramların anlam ve içeriklerinde değişimler olması nedeniyle bu ölçek bir kez daha revize edilmiştir (1997). Ölçeğin orijinal halinin Türkçeye uyarlanması ve geçerlilik ve güvenilirlik testleri Yıldırım (Yıldırım, 2002: 166) tarafından yapılmıştır. 24 maddeli 5’li likert yapısıdır ve üç boyuttan oluşmaktadır (165,166). Bu boyutlardan Duygusal bağlılık: (1,2,3,4[r],5[r],6[r],7,8.) Devam bağlılığı: (9[r],10,11,12[r],13,14,15,16.) ve Normatif bağlılık: (17,18[r],19[r],20,21,22,23,24[r].) maddelerini içermektedir. Bu çalışmada ise ölçeğin Cronbach Alfa değerleri toplamı .77 bulunmuştur.

3.4. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma “tarama modeli” olarak tasarlanmıştır. “Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekilde betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez” (167).



Şekil 3.1: Araştırmanın modeli.

Araştırmada kişilik özellikleri ve iş değerleri bağımsız değişken, örgüte bağlılık bağımlı değişken olarak belirlenmiştir. Araştırmada kişilik özelliklerinin örgüte bağlılık düzeyine etkisinde iş değerlerinin eklenmesi ile birlikte ortak etkinin gücü belirlenmektedir.

3.5. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemleri olarak sayı, yüzde, ortalama, standart sapma kullanılmıştır.

İki bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında t-testi, ikiden fazla bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında Tek yönlü (One way) Anova testi kullanılmıştır. Anova testi sonrasında farklılıkları belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analizi olarak Scheffe testi kullanılmıştır.

Araştırmanın sürekli değişkenleri arasında pearson korelasyon ve hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır. Hiyerarşik regresyon analizi ile bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerine etkilerinde determinasyon katsayısındaki (R^2) değişim ile neden sonuç ilişkisinin gücü ortaya konulmuştur.

Elde edilen bulgular %95 güven aralığında, %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

4. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için, araştırmaya katılan çalışanların ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgulara dayalı olarak açıklama ve yorumlar yapılmıştır.

4.1. Çalışanların Tanımlayıcı Özelliklerine İlişkin Bulgular

Tablo 4.1: Çalışanların tanımlayıcı özellikleri

Tablolar	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	100	35,5
	Erkek	182	64,5
	Toplam	282	100,0
Yaş	21-30	109	38,7
	31-40	109	38,7
	40 Yaş üstü	64	22,7
	Toplam	282	100,0
Medeni Durum	Evli	171	60,6
	Bekâr	111	39,4
	Toplam	282	100,0
Öğrenim Durumu	Lise	34	12,1
	Üniversite	222	78,7
	Yüksek lisans	26	9,2
	Toplam	282	100,0
Gelir Durumu	2000 TL ve Altı	70	24,8
	2001-3000 TL	183	64,9
	3000 TL üstü	29	10,3
	Toplam	282	100,0
İş Tecrübesi	2 Yıldan Az	46	16,3
	3-5 Yıl	76	27,0
	6-10 Yıl	69	24,5
	11-15 Yıl	33	11,7
	16 Yıldan Fazla	58	20,6
	Toplam	282	100,0
Kurumda Çalışma Süresi	2 Yıldan Az	83	29,4
	3-5 Yıl	88	31,2
	6-10 Yıl	52	18,4
	11-15 Yıl	24	8,5
	16 Yıldan Fazla	35	12,4
	Toplam	282	100,0
Pozisyon	Birim Müdürü ve Şef	39	13,8
	İşçi, memur, uzman, mühendis Vs.	243	86,2
	Toplam	282	100,0

Çalışanlar cinsiyet değişkenine göre 100'ü (%35,5) Kadın, 182'si (%64,5) Erkek olarak dağılmaktadır. Çalışanlar yaş değişkenine göre 109'u (%38,7) 21-30, 109'u (%38,7) 31-40, 64'ü (%22,7) 40 yaş üstü olarak dağılmaktadır. Çalışanlar medeni durum değişkenine göre 171'i (%60,6) Evli, 111'i (%39,4) Bekâr olarak dağılmaktadır. Çalışanlar öğrenim durumu değişkenine göre 34'ü (%12,1) Lise, 222'si (%78,7) Üniversite, 26'sı (%9,2) Yüksek lisans olarak dağılmaktadır. Çalışanlar gelir durumu değişkenine göre 70'i (%24,8) 2000 TL ve altı, 183'ü (%64,9) 2001-3000 TL, 29'u (%10,3) 3000 TL üstü olarak dağılmaktadır. Çalışanlar iş tecrübesi değişkenine göre 46'sı (%16,3) 2 yıldan az, 76'sı (%27,0) 3-5 yıl, 69'u (%24,5) 6-10 yıl, 33'ü (%11,7) 11-15 yıl, 58'i (%20,6) 16 yıldan fazla olarak dağılmaktadır. Çalışanlar kurumda çalışma süresi değişkenine göre 83'ü (%29,4) 2 yıldan az, 88'i (%31,2) 3-5 yıl, 52'si (%18,4) 6-10 yıl, 24'ü (%8,5) 11-15 yıl, 35'i (%12,4) 16 yıldan fazla olarak dağılmaktadır. Çalışanlar pozisyon değişkenine göre 39'u (%13,8) Birim müdürü ve şef, 243'ü (%86,2) işçi, memur, uzman, mühendis vs olarak dağılmaktadır.

4.2. Kişilik Özelliklerinin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı

Tablo 4.2: Kişilik özelliklerinin cinsiyete göre ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Dışadönüklük	Kadın	100	3,366	0,519	0,355	0,723
	Erkek	182	3,343	0,540		
Sorumluluk	Kadın	100	3,459	0,479	1,936	0,054
	Erkek	182	3,347	0,458		
Geçimlilik	Kadın	100	3,383	0,476	1,224	0,222
	Erkek	182	3,311	0,471		
Gelişime Açıklık	Kadın	100	3,517	0,620	1,199	0,231
	Erkek	182	3,431	0,553		
Duygusal Dengesizlik	Kadın	100	3,076	0,593	1,006	0,315
	Erkek	182	3,005	0,558		

Araştırmaya katılan çalışanların dışadönüklük, sorumluluk, geçimlilik, gelişime açıklık, duygusal dengesizlik puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.3: Kişilik özelliklerinin yaşa göre ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Dışadönüklük	21-30	109	3,281	0,527	1,558	0,212
	31-40	109	3,391	0,498		
	40 Yaş üstü	64	3,402	0,589		
Sorumluluk	21-30	109	3,368	0,484	0,152	0,859
	31-40	109	3,403	0,426		
	40 Yaş üstü	64	3,391	0,512		
Geçimlilik	21-30	109	3,311	0,498	0,342	0,710
	31-40	109	3,343	0,411		
	40 Yaş üstü	64	3,372	0,529		
Gelişime Açıklık	21-30	109	3,473	0,619	0,339	0,713
	31-40	109	3,481	0,543		
	40 Yaş üstü	64	3,409	0,570		
Duygusal Dengesizlik	21-30	109	3,031	0,569	0,241	0,786
	31-40	109	3,053	0,495		
	40 Yaş üstü	64	2,990	0,688		

Araştırmaya katılan çalışanların dışadönüklük, sorumluluk, geçimlilik, gelişime açıklık, duygusal dengesizlik puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 4.4: Kişilik özelliklerinin medeni duruma göre ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Dışadönüklük	Evli	171	3,362	0,518	0,422	0,674
	Bekâr	111	3,335	0,555		
Sorumluluk	Evli	171	3,391	0,468	0,177	0,859
	Bekâr	111	3,380	0,470		
Geçimlilik	Evli	171	3,363	0,455	1,162	0,246
	Bekâr	111	3,296	0,498		
Gelişime Açıklık	Evli	171	3,466	0,563	0,149	0,881
	Bekâr	111	3,455	0,603		
Duygusal Dengesizlik	Evli	171	3,042	0,570	0,447	0,655
	Bekâr	111	3,011	0,572		

Araştırmaya katılan çalışanların dışadönüklük, sorumluluk, geçimlilik, gelişime açıklık, duygusal dengesizlik puanları ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla

yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.5: Kişilik özelliklerinin öğrenim durumuna göre ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Dışadönüklük	Lise	34	3,250	0,574	2,715	0,068	
	Üniversite	222	3,388	0,511			
	Yüksek lisans	26	3,168	0,613			
Sorumluluk	Lise	34	3,239	0,475	3,590	0,029	2 > 1
	Üniversite	222	3,425	0,456			
	Yüksek lisans	26	3,252	0,507			
Geçimlilik	Lise	34	3,183	0,497	2,136	0,120	
	Üniversite	222	3,362	0,466			
	Yüksek lisans	26	3,325	0,480			
Gelişime Açıklık	Lise	34	3,288	0,675	2,465	0,087	
	Üniversite	222	3,500	0,556			
	Yüksek lisans	26	3,358	0,597			
Duygusal Dengesizlik	Lise	34	2,930	0,646	1,414	0,245	
	Üniversite	222	3,060	0,559			
	Yüksek lisans	26	2,909	0,555			

Araştırmaya katılan çalışanların sorumluluk puanları ortalamalarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,590$; $p=0,029<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Öğrenim durumu Üniversite olanların sorumluluk puanları ($3,425 \pm 0,456$), öğrenim durumu Lise olanların sorumluluk puanlarından ($3,239 \pm 0,475$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların dışadönüklük, geçimlilik, gelişime açıklık, duygusal dengesizlik puanları ortalamalarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.6: Kişilik özelliklerinin gelir durumuna göre ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Dışadönüklük	2000 TL ve Altı	70	3,339	0,574	0,035	0,966
	2001-3000 TL	183	3,357	0,535		
	3000 TL üstü	29	3,341	0,410		
Sorumluluk	2000 TL ve Altı	70	3,354	0,527	0,435	0,648
	2001-3000 TL	183	3,406	0,454		
	3000 TL üstü	29	3,345	0,403		
Geçimlilik	2000 TL ve Altı	70	3,341	0,538	0,017	0,983
	2001-3000 TL	183	3,333	0,466		
	3000 TL üstü	29	3,349	0,338		
Gelişime Açıklık	2000 TL ve Altı	70	3,464	0,665	0,712	0,492
	2001-3000 TL	183	3,479	0,561		
	3000 TL üstü	29	3,341	0,447		
Duygusal Dengesizlik	2000 TL ve Altı	70	3,039	0,668	1,141	0,321
	2001-3000 TL	183	3,051	0,552		
	3000 TL üstü	29	2,879	0,396		

Araştırmaya katılan çalışanların dışadönüklük, sorumluluk, geçimlilik, gelişime açıklık, duygusal dengesizlik puanları ortalamalarının gelir durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 4.7: Kişilik özelliklerinin iş tecrübesine göre ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Dışadönüklük	2 Yıldan Az	46	3,155	0,535	4,358	0,002	2 > 1
	3-5 Yıl	76	3,370	0,477			3 > 1
	6-10 Yıl	69	3,364	0,481			4 > 1
	11-15 Yıl	33	3,640	0,663			4 > 2
	16 Yıldan Fazla	58	3,302	0,515			4 > 3 4 > 5
Sorumluluk	2 Yıldan Az	46	3,297	0,573	1,367	0,245	
	3-5 Yıl	76	3,414	0,379			
	6-10 Yıl	69	3,428	0,414			
	11-15 Yıl	33	3,488	0,571			
	16 Yıldan Fazla	58	3,314	0,471			
Geçimlilik	2 Yıldan Az	46	3,169	0,526	3,032	0,018	2 > 1
	3-5 Yıl	76	3,396	0,430			3 > 1
	6-10 Yıl	69	3,349	0,398			4 > 1
	11-15 Yıl	33	3,502	0,537			4 > 5
	16 Yıldan Fazla	58	3,284	0,493			
Gelişime Açıklık	2 Yıldan Az	46	3,394	0,682	2,097	0,081	
	3-5 Yıl	76	3,516	0,575			
	6-10 Yıl	69	3,436	0,509			
	11-15 Yıl	33	3,679	0,550			
	16 Yıldan Fazla	58	3,350	0,563			
Duygusal Dengesizlik	2 Yıldan Az	46	2,913	0,661	3,100	0,016	4 > 1
	3-5 Yıl	76	3,056	0,484			3 > 5
	6-10 Yıl	69	3,094	0,448			4 > 5
	11-15 Yıl	33	3,258	0,702			
	16 Yıldan Fazla	58	2,884	0,604			

Araştırmaya katılan çalışanların dışadönüklük puanları ortalamalarının iş tecrübesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=4,358$; $p=0,002<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. İş tecrübesi 3-5 yıl olanların dışadönüklük puanları ($3,370 \pm 0,477$), iş tecrübesi 2 yıldan az olanların dışadönüklük puanlarından ($3,155 \pm 0,535$) yüksek bulunmuştur. İş tecrübesi 6-10 yıl olanların dışadönüklük puanları ($3,364 \pm 0,481$), iş tecrübesi 2 yıldan az olanların dışadönüklük puanlarından ($3,155 \pm 0,535$) yüksek bulunmuştur. İş tecrübesi 11-15 yıl olanların dışadönüklük puanları ($3,640 \pm 0,663$), iş tecrübesi 2 yıldan az olanların dışadönüklük puanlarından ($3,155 \pm 0,535$) yüksek

bulunmuştur. İş tecrübesi 11-15 yıl olanların dışadönüklük puanları ($3,640 \pm 0,663$), iş tecrübesi 3-5 yıl olanların dışadönüklük puanlarından ($3,370 \pm 0,477$) yüksek bulunmuştur. İş tecrübesi 11-15 yıl olanların dışadönüklük puanları ($3,640 \pm 0,663$), iş tecrübesi 6-10 yıl olanların dışadönüklük puanlarından ($3,364 \pm 0,481$) yüksek bulunmuştur. İş tecrübesi 11-15 yıl olanların dışadönüklük puanları ($3,640 \pm 0,663$), iş tecrübesi 16 yıldan fazla olanların dışadönüklük puanlarından ($3,302 \pm 0,515$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların geçimlilik puanları ortalamalarının iş tecrübesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,032$; $p=0,018<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. İş tecrübesi 3-5 yıl olanların geçimlilik puanları ($3,396 \pm 0,430$), iş tecrübesi 2 yıldan az olanların geçimlilik puanlarından ($3,169 \pm 0,526$) yüksek bulunmuştur. İş tecrübesi 6-10 yıl olanların geçimlilik puanları ($3,349 \pm 0,398$), iş tecrübesi 2 yıldan az olanların geçimlilik puanlarından ($3,169 \pm 0,526$) yüksek bulunmuştur. İş tecrübesi 11-15 yıl olanların geçimlilik puanları ($3,502 \pm 0,537$), iş tecrübesi 2 yıldan az olanların geçimlilik puanlarından ($3,169 \pm 0,526$) yüksek bulunmuştur. İş tecrübesi 11-15 yıl olanların geçimlilik puanları ($3,502 \pm 0,537$), iş tecrübesi 16 yıldan fazla olanların geçimlilik puanlarından ($3,284 \pm 0,493$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların duygusal dengesizlik puanları ortalamalarının iş tecrübesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,100$; $p=0,016<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. İş tecrübesi 11-15 yıl olanların duygusal dengesizlik puanları ($3,258 \pm 0,702$), iş tecrübesi 2 yıldan az olanların duygusal dengesizlik puanlarından ($2,913 \pm 0,661$) yüksek bulunmuştur. İş tecrübesi 6-10 yıl olanların duygusal dengesizlik puanları ($3,094 \pm 0,448$), iş tecrübesi 16 yıldan fazla olanların duygusal dengesizlik puanlarından ($2,884 \pm 0,604$) yüksek bulunmuştur. İş tecrübesi 11-15 yıl olanların duygusal dengesizlik puanları ($3,258 \pm 0,702$), iş

tecrübesi 16 yıldan fazla olanların duygusal dengesizlik puanlarından ($2,884 \pm 0,604$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların sorumluluk, gelişime açıklık puanları ortalamalarının iş tecrübesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 4.8: Kişilik özelliklerinin kurumda çalışma süresine göre ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Dışadönüklük	2 Yıldan Az	83	3,208	0,500	5,365	0,000	3 > 1 4 > 1 4 > 2 4 > 5
	3-5 Yıl	88	3,361	0,467			
	6-10 Yıl	52	3,462	0,562			
	11-15 Yıl	24	3,708	0,559			
	16 Yıldan Fazla	35	3,257	0,570			
Sorumluluk	2 Yıldan Az	83	3,300	0,484	3,022	0,018	3 > 1 4 > 1 3 > 5 4 > 5
	3-5 Yıl	88	3,374	0,420			
	6-10 Yıl	52	3,532	0,445			
	11-15 Yıl	24	3,542	0,544			
	16 Yıldan Fazla	35	3,302	0,467			
Geçimlilik	2 Yıldan Az	83	3,202	0,438	3,893	0,004	2 > 1 3 > 1 4 > 1 4 > 5
	3-5 Yıl	88	3,383	0,474			
	6-10 Yıl	52	3,415	0,424			
	11-15 Yıl	24	3,560	0,505			
	16 Yıldan Fazla	35	3,273	0,519			
Gelişime Açıklık	2 Yıldan Az	83	3,328	0,630	3,117	0,016	2 > 1 3 > 1 4 > 1 4 > 5
	3-5 Yıl	88	3,527	0,516			
	6-10 Yıl	52	3,542	0,499			
	11-15 Yıl	24	3,692	0,640			
	16 Yıldan Fazla	35	3,334	0,593			
Duygusal Dengesizlik	2 Yıldan Az	83	2,869	0,546	4,110	0,003	2 > 1 3 > 1 4 > 1 3 > 5 4 > 5
	3-5 Yıl	88	3,072	0,559			
	6-10 Yıl	52	3,200	0,492			
	11-15 Yıl	24	3,224	0,674			
	16 Yıldan Fazla	35	2,921	0,593			

Araştırmaya katılan çalışanların dışadönüklük puanları ortalamalarının kurumda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur

($F=5,365$; $p=0,000<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Kurumda çalışma süresi 6-10 yıl olanların dışadönüklük puanları ($3,462 \pm 0,562$), kurumda çalışma süresi 2 yıldan az olanların dışadönüklük puanlarından ($3,208 \pm 0,500$) yüksek bulunmuştur. Kurumda çalışma süresi 11-15 yıl olanların dışadönüklük puanları ($3,708 \pm 0,559$), kurumda çalışma süresi 2 yıldan az olanların dışadönüklük puanlarından ($3,208 \pm 0,500$) yüksek bulunmuştur. Kurumda çalışma süresi 11-15 yıl olanların dışadönüklük puanları ($3,708 \pm 0,559$), kurumda çalışma süresi 3-5 yıl olanların dışadönüklük puanlarından ($3,361 \pm 0,467$) yüksek bulunmuştur. Kurumda çalışma süresi 11-15 yıl olanların dışadönüklük puanları ($3,708 \pm 0,559$), kurumda çalışma süresi 16 yıldan fazla olanların dışadönüklük puanlarından ($3,257 \pm 0,570$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların sorumluluk puanları ortalamalarının kurumda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,022$; $p=0,018<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Kurumda çalışma süresi 6-10 yıl olanların sorumluluk puanları ($3,532 \pm 0,445$), kurumda çalışma süresi 2 yıldan az olanların sorumluluk puanlarından ($3,300 \pm 0,484$) yüksek bulunmuştur. Kurumda çalışma süresi 11-15 yıl olanların sorumluluk puanları ($3,542 \pm 0,544$), kurumda çalışma süresi 2 yıldan az olanların sorumluluk puanlarından ($3,300 \pm 0,484$) yüksek bulunmuştur. Kurumda çalışma süresi 6-10 yıl olanların sorumluluk puanları ($3,532 \pm 0,445$), kurumda çalışma süresi 16 yıldan fazla olanların sorumluluk puanlarından ($3,302 \pm 0,467$) yüksek bulunmuştur. Kurumda çalışma süresi 11-15 yıl olanların sorumluluk puanları ($3,542 \pm 0,544$), kurumda çalışma süresi 16 yıldan fazla olanların sorumluluk puanlarından ($3,302 \pm 0,467$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların geçimlilik puanları ortalamalarının kurumda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,893$; $p=0,004<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Kurumda çalışma süresi 3-5 yıl olanların geçimlilik puanları

(3,383 \pm 0,474), kurumda çalışma süresi 2 yıldan az olanların geçimlilik puanlarından (3,202 \pm 0,438) yüksek bulunmuştur. Kurumda çalışma süresi 6-10 yıl olanların geçimlilik puanları (3,415 \pm 0,424), kurumda çalışma süresi 2 yıldan az olanların geçimlilik puanlarından (3,202 \pm 0,438) yüksek bulunmuştur. Kurumda çalışma süresi 11-15 yıl olanların geçimlilik puanları (3,560 \pm 0,505), kurumda çalışma süresi 2 yıldan az olanların geçimlilik puanlarından (3,202 \pm 0,438) yüksek bulunmuştur. Kurumda çalışma süresi 11-15 yıl olanların geçimlilik puanları (3,560 \pm 0,505), kurumda çalışma süresi 16 yıldan fazla olanların geçimlilik puanlarından (3,273 \pm 0,519) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların gelişime açıklık puanları ortalamalarının kurumda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (F=3,117; p=0,016<0.05). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Kurumda çalışma süresi 3-5 yıl olanların gelişime açıklık puanları (3,527 \pm 0,516), kurumda çalışma süresi 2 yıldan az olanların gelişime açıklık puanlarından (3,328 \pm 0,630) yüksek bulunmuştur. Kurumda çalışma süresi 6-10 yıl olanların gelişime açıklık puanları (3,542 \pm 0,499), kurumda çalışma süresi 2 yıldan az olanların gelişime açıklık puanlarından (3,328 \pm 0,630) yüksek bulunmuştur. Kurumda çalışma süresi 11-15 yıl olanların gelişime açıklık puanları (3,692 \pm 0,640), kurumda çalışma süresi 2 yıldan az olanların gelişime açıklık puanlarından (3,328 \pm 0,630) yüksek bulunmuştur. Kurumda çalışma süresi 11-15 yıl olanların gelişime açıklık puanları (3,692 \pm 0,640), kurumda çalışma süresi 16 yıldan fazla olanların gelişime açıklık puanlarından (3,334 \pm 0,593) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların duygusal dengesizlik puanları ortalamalarının kurumda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (F=4,110; p=0,003<0.05). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Kurumda çalışma süresi 3-5 yıl olanların duygusal dengesizlik puanları (3,072 \pm 0,559), kurumda çalışma süresi 2

yıldan az olanların duygusal dengesizlik puanlarından ($2,869 \pm 0,546$) yüksek bulunmuştur. Kurumda çalışma süresi 6-10 yıl olanların duygusal dengesizlik puanları ($3,200 \pm 0,492$), kurumda çalışma süresi 2 yıldan az olanların duygusal dengesizlik puanlarından ($2,869 \pm 0,546$) yüksek bulunmuştur. Kurumda çalışma süresi 11-15 yıl olanların duygusal dengesizlik puanları ($3,224 \pm 0,674$), kurumda çalışma süresi 2 yıldan az olanların duygusal dengesizlik puanlarından ($2,869 \pm 0,546$) yüksek bulunmuştur. Kurumda çalışma süresi 6-10 yıl olanların duygusal dengesizlik puanları ($3,200 \pm 0,492$), kurumda çalışma süresi 16 yıldan fazla olanların duygusal dengesizlik puanlarından ($2,921 \pm 0,593$) yüksek bulunmuştur. Kurumda çalışma süresi 11-15 yıl olanların duygusal dengesizlik puanları ($3,224 \pm 0,674$), kurumda çalışma süresi 16 yıldan fazla olanların duygusal dengesizlik puanlarından ($2,921 \pm 0,593$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 4.9: Kişilik özelliklerinin pozisyona göre ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Dışadönüklük	Birim Müdürü ve Şef	39	3,369	0,489	0,221	0,825
	İşçi, memur, uzman, mühendis Vs	243	3,348	0,539		
Sorumluluk	Birim Müdürü ve Şef	39	3,396	0,386	0,136	0,874
	İşçi, memur, uzman, mühendis Vs	243	3,385	0,480		
Geçimlilik	Birim Müdürü ve Şef	39	3,396	0,386	0,841	0,401
	İşçi, memur, uzman, mühendis Vs	243	3,327	0,485		
Gelişime Açıklık	Birim Müdürü ve Şef	39	3,439	0,530	-0,266	0,790
	İşçi, memur, uzman, mühendis Vs	243	3,465	0,586		
Duygusal Dengesizlik	Birim Müdürü ve Şef	39	2,946	0,559	-0,998	0,319
	İşçi, memur, uzman, mühendis Vs	243	3,044	0,572		

Araştırmaya katılan çalışanların dışadönüklük, sorumluluk, geçimlilik, gelişime açıklık, duygusal dengesizlik puanları ortalamalarının pozisyon değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

4.3. Algılanan İş Değerlerinin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı

Tablo 4.10: Algılanan iş değerlerinin cinsiyete göre ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
İşin Anlamlılığı ve Yararlılığı	Kadın	100	3,342	0,820	-0,855	0,393
	Erkek	182	3,427	0,788		
İnsani İlişkiler	Kadın	100	3,695	0,679	0,399	0,690
	Erkek	182	3,659	0,738		
İş Ortamı	Kadın	100	3,373	0,713	-0,363	0,717
	Erkek	182	3,407	0,748		
Özerklik	Kadın	100	3,377	0,902	-0,362	0,718
	Erkek	182	3,419	0,973		
İş Değerleri Genel	Kadın	100	3,410	0,706	-0,543	0,588
	Erkek	182	3,458	0,719		

Araştırmaya katılan çalışanların işin anlamlılığı ve yararlılığı, insani ilişkiler, iş ortamı, özerklik, iş değerleri genel puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.11: Algılanan iş değerlerinin yaşa göre ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
İşin Anlamlılığı ve Yararlılığı	21-30	109	3,480	0,743	1,007	0,367
	31-40	109	3,356	0,773		
	40 Yaş üstü	64	3,323	0,924		
İnsani İlişkiler	21-30	109	3,729	0,644	0,569	0,567
	31-40	109	3,638	0,704		
	40 Yaş üstü	64	3,633	0,849		
İş Ortamı	21-30	109	3,466	0,679	0,925	0,398
	31-40	109	3,367	0,680		
	40 Yaş üstü	64	3,320	0,898		
Özerklik	21-30	109	3,474	0,847	0,709	0,493
	31-40	109	3,398	0,951		
	40 Yaş üstü	64	3,297	1,095		
İş Değerleri Genel	21-30	109	3,516	0,642	1,042	0,354
	31-40	109	3,409	0,681		
	40 Yaş üstü	64	3,369	0,865		

Araştırmaya katılan çalışanların işin anlamlılığı ve yararlılığı, insani ilişkiler, iş ortamı, özerklik, iş değerleri genel puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre

anlamli bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 4.12: Algılanan iş değerlerinin medeni duruma göre ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
İşin Anlamlılığı ve Yararlılığı	Evli	171	3,416	0,809	0,511	0,610
	Bekâr	111	3,366	0,786		
İnsani İlişkiler	Evli	171	3,699	0,735	0,780	0,436
	Bekâr	111	3,631	0,689		
İş Ortamı	Evli	171	3,443	0,734	1,356	0,176
	Bekâr	111	3,321	0,732		
Özerklik	Evli	171	3,407	0,992	0,069	0,945
	Bekâr	111	3,399	0,877		
İş Değerleri Genel	Evli	171	3,467	0,724	0,746	0,457
	Bekâr	111	3,402	0,697		

Araştırmaya katılan çalışanların işin anlamlılığı ve yararlılığı, insani ilişkiler, iş ortamı, özerklik, iş değerleri genel puanları ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.13: Algılanan iş değerlerinin öğrenim durumuna göre ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
İşin Anlamlılığı ve Yararlılığı	Lise	34	3,368	0,946	0,705	0,495
	Üniversite	222	3,421	0,765		
	Yüksek lisans	26	3,228	0,884		
İnsani İlişkiler	Lise	34	3,552	0,990	0,898	0,408
	Üniversite	222	3,702	0,645		
	Yüksek lisans	26	3,577	0,874		
İş Ortamı	Lise	34	3,436	0,954	0,212	0,809
	Üniversite	222	3,398	0,701		
	Yüksek lisans	26	3,314	0,714		
Özerklik	Lise	34	3,373	1,200	1,183	0,308
	Üniversite	222	3,440	0,887		
	Yüksek lisans	26	3,141	1,063		
İş Değerleri Genel	Lise	34	3,414	0,919	0,677	0,509
	Üniversite	222	3,463	0,671		
	Yüksek lisans	26	3,294	0,773		

Araştırmaya katılan çalışanların işin anlamlılığı ve yararlılığı, insani ilişkiler, iş ortamı, özerklik, iş değerleri genel puanları ortalamalarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 4.14: Algılanan iş değerlerinin gelir durumuna göre ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
İşin Anlamlılığı ve Yararlılığı	2000 TL ve Altı	70	3,341	0,836	1,904	0,151	
	2001-3000 TL	183	3,455	0,793			
	3000 TL üstü	29	3,164	0,712			
İnsani İlişkiler	2000 TL ve Altı	70	3,646	0,834	2,897	0,057	
	2001-3000 TL	183	3,727	0,665			
	3000 TL üstü	29	3,388	0,677			
İş Ortamı	2000 TL ve Altı	70	3,336	0,760	3,031	0,050	2 > 3
	2001-3000 TL	183	3,461	0,724			
	3000 TL üstü	29	3,121	0,680			
Özerklik	2000 TL ve Altı	70	3,414	0,964	0,353	0,703	
	2001-3000 TL	183	3,423	0,959			
	3000 TL üstü	29	3,264	0,838			
İş Değerleri Genel	2000 TL ve Altı	70	3,397	0,736	2,335	0,099	
	2001-3000 TL	183	3,496	0,710			
	3000 TL üstü	29	3,201	0,638			

Araştırmaya katılan çalışanların iş ortamı puanları ortalamalarının gelir durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,031$; $p=0,050<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Gelir durumu 2001-3000 TL olanların iş ortamı puanları ($3,461 \pm 0,724$), gelir durumu 3000 TL üstü olanların iş ortamı puanlarından ($3,121 \pm 0,680$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların işin anlamlılığı ve yararlılığı, insani ilişkiler, özerklik, iş değerleri genel puanları ortalamalarının gelir durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 4.15: Algılanan iş değerlerinin iş tecrübesine göre ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
İşin Anlamlılığı ve Yararlılığı	2 Yıldan Az	46	3,596	0,741	1,477	0,209
	3-5 Yıl	76	3,396	0,738		
	6-10 Yıl	69	3,383	0,794		
	11-15 Yıl	33	3,457	0,849		
	16 Yıldan Fazla	58	3,221	0,879		
İnsani İlişkiler	2 Yıldan Az	46	3,832	0,667	0,853	0,493
	3-5 Yıl	76	3,668	0,646		
	6-10 Yıl	69	3,656	0,686		
	11-15 Yıl	33	3,667	0,749		
	16 Yıldan Fazla	58	3,573	0,851		
İş Ortamı	2 Yıldan Az	46	3,601	0,709	2,061	0,086
	3-5 Yıl	76	3,349	0,660		
	6-10 Yıl	69	3,374	0,678		
	11-15 Yıl	33	3,540	0,677		
	16 Yıldan Fazla	58	3,233	0,897		
Özerklik	2 Yıldan Az	46	3,544	0,867	1,503	0,201
	3-5 Yıl	76	3,329	0,920		
	6-10 Yıl	69	3,517	0,933		
	11-15 Yıl	33	3,525	0,886		
	16 Yıldan Fazla	58	3,190	1,067		
İş Değerleri Genel	2 Yıldan Az	46	3,629	0,675	1,699	0,150
	3-5 Yıl	76	3,420	0,645		
	6-10 Yıl	69	3,441	0,672		
	11-15 Yıl	33	3,519	0,743		
	16 Yıldan Fazla	58	3,277	0,832		

Araştırmaya katılan çalışanların işin anlamlılığı ve yararlılığı, insani ilişkiler, iş ortamı, özerklik, iş değerleri genel puanları ortalamalarının iş tecrübesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 4.16: Algılanan iş değerlerinin kurumda çalışma süresine göre ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
İşin Anlamlılığı ve Yararlılığı	2 Yıldan Az	83	3,527	0,715	1,498	0,203
	3-5 Yıl	88	3,394	0,752		
	6-10 Yıl	52	3,393	0,814		
	11-15 Yıl	24	3,337	0,985		
	16 Yıldan Fazla	35	3,141	0,912		
İnsani İlişkiler	2 Yıldan Az	83	3,825	0,596	1,505	0,201
	3-5 Yıl	88	3,605	0,661		
	6-10 Yıl	52	3,591	0,729		
	11-15 Yıl	24	3,708	0,923		
	16 Yıldan Fazla	35	3,571	0,898		
İş Ortamı	2 Yıldan Az	83	3,556	0,697	2,014	0,093
	3-5 Yıl	88	3,339	0,624		
	6-10 Yıl	52	3,362	0,639		
	11-15 Yıl	24	3,438	0,907		
	16 Yıldan Fazla	35	3,171	0,996		
Özerklik	2 Yıldan Az	83	3,470	0,828	1,603	0,174
	3-5 Yıl	88	3,367	0,958		
	6-10 Yıl	52	3,571	0,941		
	11-15 Yıl	24	3,431	1,114		
	16 Yıldan Fazla	35	3,076	1,036		
İş Değerleri Genel	2 Yıldan Az	83	3,575	0,635	1,713	0,147
	3-5 Yıl	88	3,411	0,641		
	6-10 Yıl	52	3,439	0,702		
	11-15 Yıl	24	3,432	0,917		
	16 Yıldan Fazla	35	3,209	0,877		

Araştırmaya katılan çalışanların işin anlamlılığı ve yararlılığı, insani ilişkiler, iş ortamı, özerklik, iş değerleri genel puanları ortalamalarının kurumda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p > 0.05$).

Tablo 4.17: Algılanan iş değerlerinin pozisyona göre ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
İşin Anlamlılığı ve Yararlılığı	Birim Müdürü ve Şef	39	3,242	0,803	-1,308	0,192
	İşçi, memur, uzman, mühendis Vs	243	3,422	0,797		
İnsani İlişkiler	Birim Müdürü ve Şef	39	3,539	0,708	-1,255	0,211
	İşçi, memur, uzman, mühendis Vs	243	3,693	0,717		
İş Ortamı	Birim Müdürü ve Şef	39	3,252	0,824	-1,309	0,192
	İşçi, memur, uzman, mühendis Vs	243	3,418	0,718		
Özerklik	Birim Müdürü ve Şef	39	3,222	0,912	-1,295	0,196
	İşçi, memur, uzman, mühendis Vs	243	3,434	0,951		
İş Değerleri Genel	Birim Müdürü ve Şef	39	3,289	0,735	-1,436	0,152
	İşçi, memur, uzman, mühendis Vs	243	3,466	0,708		

Araştırmaya katılan çalışanların işin anlamlılığı ve yararlılığı, insani ilişkiler, iş ortamı, özerklik, iş değerleri genel puanları ortalamalarının pozisyon değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

4.4. Örgüte Bağlılık Düzeyinin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı

Tablo 4.18: Örgüte bağlılık düzeyinin cinsiyete göre ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Duygusal Bağlılık	Kadın	100	3,190	0,624	0,451	0,653
	Erkek	182	3,157	0,560		
Devam Bağlılığı	Kadın	100	3,505	0,680	1,898	0,059
	Erkek	182	3,342	0,695		
Normatif Bağlılık	Kadın	100	3,374	0,595	1,567	0,118
	Erkek	182	3,252	0,639		
Örgütsel Bağlılık Genel	Kadın	100	3,356	0,464	1,827	0,069
	Erkek	182	3,251	0,466		

Araştırmaya katılan çalışanların duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık, örgütsel bağlılık genel puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi

sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.19: Örgüte bağlılık düzeyinin yaşa göre ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Duygusal Bağlılık	21-30	109	3,164	0,542	0,968	0,381
	31-40	109	3,219	0,553		
	40 Yaş üstü	64	3,092	0,691		
Devam Bağlılığı	21-30	109	3,442	0,644	0,385	0,680
	31-40	109	3,359	0,726		
	40 Yaş üstü	64	3,398	0,722		
Normatif Bağlılık	21-30	109	3,223	0,595	1,225	0,295
	31-40	109	3,349	0,630		
	40 Yaş üstü	64	3,328	0,665		
Örgütsel Bağlılık Genel	21-30	109	3,276	0,441	0,178	0,837
	31-40	109	3,309	0,470		
	40 Yaş üstü	64	3,273	0,508		

Araştırmaya katılan çalışanların duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık, örgütsel bağlılık genel puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.20: Örgüte bağlılık düzeyinin medeni duruma göre ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Duygusal Bağlılık	Evli	171	3,188	0,586	0,678	0,498
	Bekâr	111	3,140	0,579		
Devam Bağlılığı	Evli	171	3,374	0,679	-0,768	0,443
	Bekâr	111	3,439	0,715		
Normatif Bağlılık	Evli	171	3,348	0,616	1,764	0,079
	Bekâr	111	3,214	0,633		
Örgütsel Bağlılık Genel	Evli	171	3,303	0,456	0,686	0,493
	Bekâr	111	3,264	0,484		

Araştırmaya katılan çalışanların duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık, örgütsel bağlılık genel puanları ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.21: Örgüte bağlılık düzeyinin öğrenim durumuna göre ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Duygusal Bağlılık	Lise	34	3,180	0,464	0,053	0,949
	Üniversite	222	3,171	0,596		
	Yüksek lisans	26	3,135	0,626		
Devam Bağlılığı	Lise	34	3,294	0,674	2,089	0,126
	Üniversite	222	3,441	0,684		
	Yüksek lisans	26	3,183	0,763		
Normatif Bağlılık	Lise	34	3,397	0,628	0,537	0,585
	Üniversite	222	3,284	0,634		
	Yüksek lisans	26	3,255	0,549		
Örgütsel Bağlılık Genel	Lise	34	3,290	0,487	0,624	0,536
	Üniversite	222	3,299	0,470		
	Yüksek lisans	26	3,191	0,422		

Araştırmaya katılan çalışanların duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık, örgütsel bağlılık genel puanları ortalamalarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 4.22: Örgüte bağlılık düzeyinin gelir durumuna göre ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Duygusal Bağlılık	2000 TL ve Altı	70	3,191	0,530	2,435	0,089
	2001-3000 TL	183	3,196	0,576		
	3000 TL üstü	29	2,944	0,708		
Devam Bağlılığı	2000 TL ve Altı	70	3,366	0,701	2,753	0,065
	2001-3000 TL	183	3,454	0,688		
	3000 TL üstü	29	3,138	0,659		
Normatif Bağlılık	2000 TL ve Altı	70	3,311	0,688	0,239	0,787
	2001-3000 TL	183	3,301	0,604		
	3000 TL üstü	29	3,220	0,615		
Örgütsel Bağlılık Genel	2000 TL ve Altı	70	3,289	0,479	2,726	0,067
	2001-3000 TL	183	3,317	0,457		
	3000 TL üstü	29	3,101	0,472		

Araştırmaya katılan çalışanların duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık, örgütsel bağlılık genel puanları ortalamalarının gelir durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 4.23: Örgüte bağlılık düzeyinin iş tecrübesine göre ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Duygusal Bağlılık	2 Yıldan Az	46	3,242	0,485	3,988	0,004	4 > 3 1 > 5 2 > 5 4 > 5
	3-5 Yıl	76	3,202	0,584			
	6-10 Yıl	69	3,141	0,585			
	11-15 Yıl	33	3,424	0,543			
	16 Yıldan Fazla	58	2,955	0,610			
Devam Bağlılığı	2 Yıldan Az	46	3,467	0,685	1,821	0,125	
	3-5 Yıl	76	3,518	0,654			
	6-10 Yıl	69	3,382	0,692			
	11-15 Yıl	33	3,409	0,736			
	16 Yıldan Fazla	58	3,207	0,705			
Normatif Bağlılık	2 Yıldan Az	46	3,307	0,682	1,415	0,229	
	3-5 Yıl	76	3,263	0,629			
	6-10 Yıl	69	3,261	0,618			
	11-15 Yıl	33	3,530	0,637			
	16 Yıldan Fazla	58	3,235	0,563			
Örgütsel Bağlılık Genel	2 Yıldan Az	46	3,339	0,477	3,082	0,017	4 > 3 1 > 5 2 > 5 4 > 5
	3-5 Yıl	76	3,328	0,455			
	6-10 Yıl	69	3,262	0,466			
	11-15 Yıl	33	3,455	0,511			
	16 Yıldan Fazla	58	3,132	0,414			

Araştırmaya katılan çalışanların duygusal bağlılık puanları ortalamalarının iş tecrübesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,988$; $p=0,004<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. İş tecrübesi 11-15 yıl olanların duygusal bağlılık puanları ($3,424 \pm 0,543$), iş tecrübesi 6-10 yıl olanların duygusal bağlılık puanlarından ($3,141 \pm 0,585$) yüksek bulunmuştur. İş tecrübesi 2 yıldan az olanların duygusal bağlılık puanları ($3,242 \pm 0,485$), iş tecrübesi 16 yıldan fazla olanların duygusal bağlılık puanlarından ($2,955 \pm 0,610$) yüksek bulunmuştur. İş tecrübesi 3-5 yıl olanların duygusal bağlılık puanları ($3,202 \pm 0,584$), iş tecrübesi 16 yıldan fazla olanların duygusal bağlılık puanlarından ($2,955 \pm 0,610$) yüksek bulunmuştur. İş tecrübesi 11-15 yıl olanların duygusal bağlılık puanları ($3,424 \pm 0,543$), iş tecrübesi 16 yıldan fazla olanların duygusal bağlılık puanlarından ($2,955 \pm 0,610$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların örgütsel bağlılık genel puanları ortalamalarının iş tecrübesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,082$; $p=0,017<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. İş tecrübesi 11-15 yıl olanların örgütsel bağlılık genel puanları ($3,455 \pm 0,511$), iş tecrübesi 6-10 yıl olanların örgütsel bağlılık genel puanlarından ($3,262 \pm 0,466$) yüksek bulunmuştur. İş tecrübesi 2 yıldan az olanların örgütsel bağlılık genel puanları ($3,339 \pm 0,477$), iş tecrübesi 16 yıldan fazla olanların örgütsel bağlılık genel puanlarından ($3,132 \pm 0,414$) yüksek bulunmuştur. İş tecrübesi 3-5 yıl olanların örgütsel bağlılık genel puanları ($3,328 \pm 0,455$), iş tecrübesi 16 yıldan fazla olanların örgütsel bağlılık genel puanlarından ($3,132 \pm 0,414$) yüksek bulunmuştur. İş tecrübesi 11-15 yıl olanların örgütsel bağlılık genel puanları ($3,455 \pm 0,511$), iş tecrübesi 16 yıldan fazla olanların örgütsel bağlılık genel puanlarından ($3,132 \pm 0,414$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların devam bağlılığı, normatif bağlılık puanları ortalamalarının iş tecrübesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.24: Örgüte bağlılık düzeyinin kurumda çalışma süresine göre ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Duygusal Bağlılık	2 Yıldan Az	83	3,200	0,551	2,674	0,032	1 > 5 2 > 5 3 > 5 4 > 5
	3-5 Yıl	88	3,188	0,530			
	6-10 Yıl	52	3,200	0,660			
	11-15 Yıl	24	3,333	0,594			
	16 Yıldan Fazla	35	2,889	0,597			
Devam Bağlılığı	2 Yıldan Az	83	3,422	0,697	2,049	0,088	
	3-5 Yıl	88	3,484	0,663			
	6-10 Yıl	52	3,346	0,679			
	11-15 Yıl	24	3,531	0,765			
	16 Yıldan Fazla	35	3,125	0,685			
Normatif Bağlılık	2 Yıldan Az	83	3,312	0,651	1,751	0,139	
	3-5 Yıl	88	3,224	0,573			
	6-10 Yıl	52	3,361	0,646			
	11-15 Yıl	24	3,542	0,727			
	16 Yıldan Fazla	35	3,168	0,554			
Örgütsel Bağlılık Genel	2 Yıldan Az	83	3,311	0,495	3,139	0,015	1 > 5 2 > 5 3 > 5 4 > 5
	3-5 Yıl	88	3,299	0,412			
	6-10 Yıl	52	3,302	0,498			
	11-15 Yıl	24	3,469	0,536			
	16 Yıldan Fazla	35	3,061	0,364			

Araştırmaya katılan çalışanların duygusal bağlılık puanları ortalamalarının kurumda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=2,674$; $p=0,032<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Kurumda çalışma süresi 2 yıldan az olanların duygusal bağlılık puanları ($3,200 \pm 0,551$), kurumda çalışma süresi 16 yıldan fazla olanların duygusal bağlılık puanlarından ($2,889 \pm 0,597$) yüksek bulunmuştur. Kurumda çalışma süresi 3-5 yıl olanların duygusal bağlılık puanları ($3,188 \pm 0,530$), kurumda çalışma süresi 16 yıldan fazla olanların duygusal bağlılık puanlarından ($2,889 \pm 0,597$) yüksek bulunmuştur. Kurumda çalışma süresi 6-10 yıl olanların duygusal bağlılık puanları ($3,200 \pm 0,660$), kurumda çalışma süresi 16 yıldan fazla olanların duygusal bağlılık puanlarından ($2,889 \pm 0,597$) yüksek bulunmuştur. Kurumda çalışma süresi 11-15 yıl olanların duygusal bağlılık puanları

(3,333 \pm 0,594), kurumda çalışma süresi 16 yıldan fazla olanların duygusal bağlılık puanlarından (2,889 \pm 0,597) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların örgütsel bağlılık genel puanları ortalamalarının kurumda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (F=3,139; p=0,015<0.05). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Kurumda çalışma süresi 2 yıldan az olanların örgütsel bağlılık genel puanları (3,311 \pm 0,495), kurumda çalışma süresi 16 yıldan fazla olanların örgütsel bağlılık genel puanlarından (3,061 \pm 0,364) yüksek bulunmuştur. Kurumda çalışma süresi 3-5 yıl olanların örgütsel bağlılık genel puanları (3,299 \pm 0,412), kurumda çalışma süresi 16 yıldan fazla olanların örgütsel bağlılık genel puanlarından (3,061 \pm 0,364) yüksek bulunmuştur. Kurumda çalışma süresi 6-10 yıl olanların örgütsel bağlılık genel puanları (3,302 \pm 0,498), kurumda çalışma süresi 16 yıldan fazla olanların örgütsel bağlılık genel puanlarından (3,061 \pm 0,364) yüksek bulunmuştur. Kurumda çalışma süresi 11-15 yıl olanların örgütsel bağlılık genel puanları (3,469 \pm 0,536), kurumda çalışma süresi 16 yıldan fazla olanların örgütsel bağlılık genel puanlarından (3,061 \pm 0,364) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların devam bağlılığı, normatif bağlılık puanları ortalamalarının kurumda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (p>0.05).

Tablo 4.25: Örgüte bağlılık düzeyinin pozisyona göre ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Duygusal Bağlılık	Birim Müdürü ve Şef	39	2,971	0,580	-2,301	0,022
	İşçi, memur, uzman, mühendis Vs	243	3,201	0,578		
Devam Bağlılığı	Birim Müdürü Ve Şef	39	3,208	0,779	-1,868	0,063
	İşçi, memur, uzman, mühendis Vs	243	3,431	0,675		
Normatif Bağlılık	Birim Müdürü ve Şef	39	3,234	0,560	-0,658	0,511
	İşçi, memur, uzman, mühendis Vs	243	3,305	0,636		
Örgütsel Bağlılık Genel	Birim Müdürü ve Şef	39	3,138	0,390	-2,177	0,015
	İşçi, memur, uzman, mühendis Vs	243	3,312	0,474		

Araştırmaya katılan çalışanların duygusal bağlılık puanları ortalamalarının pozisyon değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=-2.301$; $p=0.022<0,05$). İşçi, memur, uzman, mühendis Olanların duygusal bağlılık puanları ($x=3,201$), birim müdürü ve şefin duygusal bağlılık puanlarından ($x=2,971$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların örgütsel bağlılık genel puanları ortalamalarının pozisyon değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=-2.177$; $p=0.015<0,05$). İşçi, memur, uzman, mühendis Olanların örgütsel bağlılık genel puanları ($x=3,312$), birim müdürü ve şefin örgütsel bağlılık genel puanlarından ($x=3,138$) yüksek bulunmuştur.

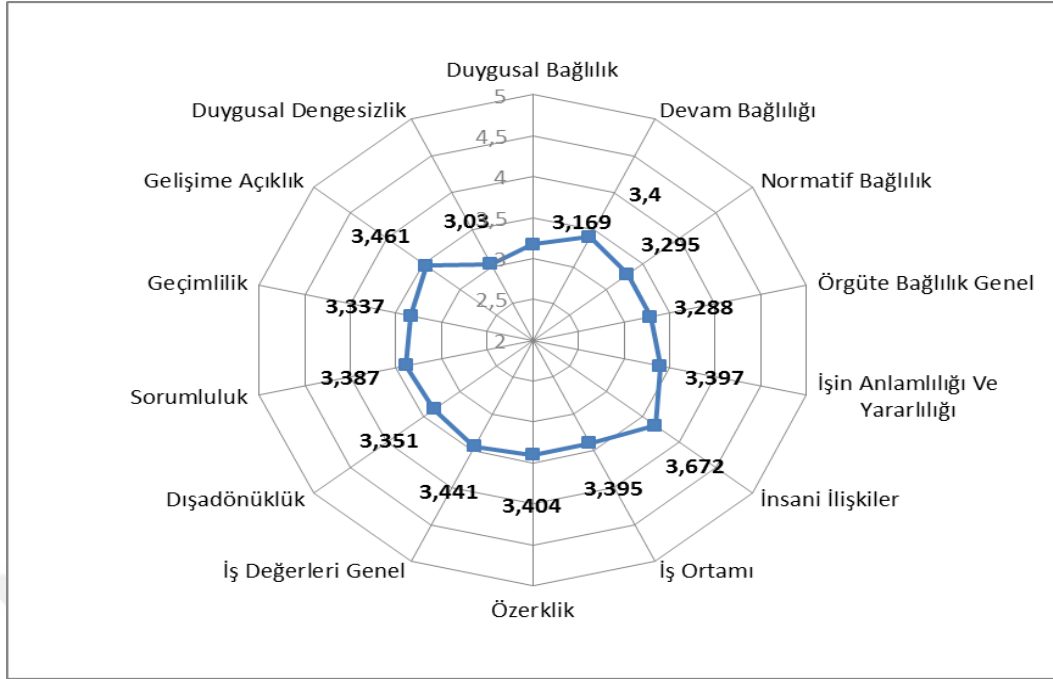
Araştırmaya katılan çalışanların devam bağlılığı, normatif bağlılık puanları ortalamalarının pozisyon değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

4.5. Çalışanların Örgüte Bağlılık, Algılanan İş Değeri ve Kişilik Özelliklerine İlişkin Ortalamalar

Tablo 4.26: Çalışanların kişilik özellikleri

	N	Ort	Ss	Min.	Max.
Dışadönüklük	282	3,351	0,532	1,250	4,750
Sorumluluk	282	3,387	0,468	1,670	4,560
Geçimlilik	282	3,337	0,473	1,560	4,780
Gelişime Açıklık	282	3,461	0,578	1,200	4,900
Duygusal Dengesizlik	282	3,030	0,570	1,380	4,620

Araştırmaya katılan çalışanların “dışadönüklük” düzeyi orta ($3,351 \pm 0,532$); “sorumluluk” düzeyi orta ($3,387 \pm 0,468$); “geçimlilik” düzeyi orta ($3,337 \pm 0,473$); “gelişime açıklık” düzeyi yüksek ($3,461 \pm 0,578$); “duygusal dengesizlik” düzeyi orta ($3,030 \pm 0,570$) olarak saptanmıştır.



Şekil 4.1: Çalışanların örgüte bağlılık, algılanan iş değeri ve kişilik özelliklerine ilişkin diyagram

Tablo 4.27: Algılanan iş değeri düzeyi

	N	Ort	Ss	Min.	Max.
İşin Anlamlılığı ve Yararlılığı	282	3,397	0,799	1,000	5,000
İnsani İlişkiler	282	3,672	0,717	1,000	5,000
İş Ortamı	282	3,395	0,734	1,000	5,000
Özerklik	282	3,404	0,947	1,000	5,000
İş Değerleri Genel	282	3,441	0,713	1,000	5,000

Araştırmaya katılan çalışanların algılarına göre “işin anlamlılığı ve yararlılığı” düzeyi ($3,397 \pm 0,799$); “insani ilişkiler” düzeyi yüksek ($3,672 \pm 0,717$); “iş ortamı” düzeyi orta ($3,395 \pm 0,734$); “özerklik” düzeyi yüksek ($3,404 \pm 0,947$); “iş değerleri genel” düzeyi yüksek ($3,441 \pm 0,713$) olarak saptanmıştır.

Tablo 4.28: Çalışanların örgüte bağlılık düzeyleri

	N	Ort	Ss	Min.	Max.
Duygusal Bağlılık	282	3,169	0,583	1,120	4,620
Devam Bağlılığı	282	3,400	0,693	1,500	5,000
Normatif Bağlılık	282	3,295	0,625	1,500	4,880
Örgüte Bağlılık Genel	282	3,288	0,467	1,750	4,460

Araştırmaya katılan çalışanların “duygusal bağlılık” düzeyi orta ($3,169 \pm 0,583$); “devam bağlılığı” düzeyi orta ($3,400 \pm 0,693$); “normatif bağlılık” düzeyi orta ($3,295 \pm 0,625$); “Örgüte Bağlılık genel” düzeyi orta ($3,288 \pm 0,467$) olarak saptanmıştır.

4.6. Çalışanların Örgüte Bağlılık, Algılanan İş Değeri ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki

Çalışanların örgüte bağlılık, algılanan iş değeri ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere korelasyon analizi aşağıda verilmektedir.



Devam Bağlılığı ve duygusal bağlılık arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.196$; $p=0,001<0.05$). Normatif Bağlılık ve duygusal bağlılık arasında, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.499$; $p=0,000<0.05$). Normatif Bağlılık ve devam bağlılığı arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.266$; $p=0,000<0.05$). Örgüte Bağlılık Genel ve duygusal bağlılık arasında yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.735$; $p=0,000<0.05$). Örgüte Bağlılık Genel ve devam bağlılığı arasında, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.695$; $p=0,000<0.05$). Örgüte Bağlılık Genel ve normatif bağlılık arasında yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.785$; $p=0,000<0.05$). Dışadönüklük ve duygusal bağlılık arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.29$; $p=0,000<0.05$). Dışadönüklük ve devam bağlılığı arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.242$; $p=0,000<0.05$). Dışadönüklük ve normatif bağlılık arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.393$; $p=0,000<0.05$). Dışadönüklük ve Örgüte Bağlılık genel arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.416$; $p=0,000<0.05$). Sorumluluk ve duygusal bağlılık arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.192$; $p=0,001<0.05$). Sorumluluk ve devam bağlılığı arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.293$; $p=0,000<0.05$). Sorumluluk ve normatif bağlılık arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.38$; $p=0,000<0.05$). Sorumluluk ve Örgüte Bağlılık genel arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.394$; $p=0,000<0.05$). Sorumluluk ve dışadönüklük arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.674$; $p=0,000<0.05$). Geçimlilik ve duygusal bağlılık arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.201$; $p=0,001<0.05$). Geçimlilik ve devam bağlılığı arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.285$; $p=0,000<0.05$). Geçimlilik ve normatif bağlılık arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.257$; $p=0,000<0.05$). Geçimlilik ve Örgüte Bağlılık genel arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.339$; $p=0,000<0.05$). Geçimlilik ve dışadönüklük arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.66$; $p=0,000<0.05$). Geçimlilik ve sorumluluk arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.684$; $p=0,000<0.05$). Gelişime Açıklık ve duygusal bağlılık arasında zayıf, pozitif yönde

anlamli iliŖki bulunmaktadir ($r=0.257$; $p=0,000<0.05$). GeliŖime Açıklık ve devam bağlılığı arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamli iliŖki bulunmaktadir ($r=0.17$; $p=0,004<0.05$). GeliŖime Açıklık ve normatif bağlılık arasında zayıf, pozitif yönde anlamli iliŖki bulunmaktadir ($r=0.278$; $p=0,000<0.05$). GeliŖime Açıklık ve rgte Bağlılık genel arasında zayıf, pozitif yönde anlamli iliŖki bulunmaktadir ($r=0.315$; $p=0,000<0.05$). GeliŖime Açıklık ve dıŖadnklk arasında orta, pozitif yönde anlamli iliŖki bulunmaktadir ($r=0.667$; $p=0,000<0.05$). GeliŖime Açıklık ve sorumluluk arasında orta, pozitif yönde anlamli iliŖki bulunmaktadir ($r=0.631$; $p=0,000<0.05$). GeliŖime Açıklık ve geçimlilik arasında orta, pozitif yönde anlamli iliŖki bulunmaktadir ($r=0.624$; $p=0,000<0.05$). Duygusal Dengesizlik ve duygusal bağlılık arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamli iliŖki bulunmaktadir ($r=0.156$; $p=0,009<0.05$). Duygusal Dengesizlik ve devam bağlılığı arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamli iliŖki bulunmaktadir ($r=0.233$; $p=0,000<0.05$). Duygusal Dengesizlik ve normatif bağlılık arasında zayıf, pozitif yönde anlamli iliŖki bulunmaktadir ($r=0.261$; $p=0,000<0.05$). Duygusal Dengesizlik ve rgte Bağlılık genel arasında zayıf, pozitif yönde anlamli iliŖki bulunmaktadir ($r=0.297$; $p=0,000<0.05$). Duygusal Dengesizlik ve dıŖadnklk arasında orta, pozitif yönde anlamli iliŖki bulunmaktadir ($r=0.597$; $p=0,000<0.05$). Duygusal Dengesizlik ve sorumluluk arasında orta, pozitif yönde anlamli iliŖki bulunmaktadir ($r=0.604$; $p=0,000<0.05$). Duygusal Dengesizlik ve geçimlilik arasında orta, pozitif yönde anlamli iliŖki bulunmaktadir ($r=0.615$; $p=0,000<0.05$). Duygusal Dengesizlik ve geliŖime açıklık arasında orta, pozitif yönde anlamli iliŖki bulunmaktadir ($r=0.518$; $p=0,000<0.05$). İŖin Anlamlılığı ve Yararlılığı ve duygusal bağlılık arasında zayıf, pozitif yönde anlamli iliŖki bulunmaktadir ($r=0.402$; $p=0,000<0.05$). İŖin Anlamlılığı ve Yararlılığı ve devam bağlılığı arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamli iliŖki bulunmaktadir ($r=0.172$; $p=0,004<0.05$). İŖin Anlamlılığı ve Yararlılığı ve normatif bağlılık arasında zayıf, pozitif yönde anlamli iliŖki bulunmaktadir ($r=0.365$; $p=0,000<0.05$). İŖin Anlamlılığı ve Yararlılığı ve rgte Bağlılık genel arasında zayıf, pozitif yönde anlamli iliŖki bulunmaktadir ($r=0.415$; $p=0,000<0.05$). İŖin Anlamlılığı ve Yararlılığı ve dıŖadnklk arasında zayıf, pozitif yönde anlamli iliŖki bulunmaktadir ($r=0.287$; $p=0,000<0.05$). İŖin Anlamlılığı ve Yararlılığı ve sorumluluk arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamli iliŖki bulunmaktadir ($r=0.24$; $p=0,000<0.05$). İŖin Anlamlılığı

ve Yararlılığı ve geçimlilik arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.249$; $p=0,000<0.05$). İşin Anlamlılığı ve Yararlılığı ve gelişime açıklık arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.275$; $p=0,000<0.05$). İşin Anlamlılığı ve Yararlılığı ve duygusal dengesizlik arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.175$; $p=0,003<0.05$). İnsani İlişkiler ve duygusal bağlılık arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.258$; $p=0,000<0.05$). İnsani İlişkiler ve devam bağlılığı arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.152$; $p=0,010<0.05$). İnsani İlişkiler ve normatif bağlılık arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.236$; $p=0,000<0.05$). İnsani İlişkiler ve Örgüte Bağlılık genel arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.288$; $p=0,000<0.05$). İnsani İlişkiler ve dışadönüklük arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.236$; $p=0,000<0.05$). İnsani İlişkiler ve sorumluluk arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.202$; $p=0,001<0.05$). İnsani İlişkiler ve geçimlilik arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.204$; $p=0,001<0.05$). İnsani İlişkiler ve gelişime açıklık arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.208$; $p=0,000<0.05$). İnsani İlişkiler ve işin anlamlılığı ve yararlılığı arasında yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.736$; $p=0,000<0.05$). İş Ortamı ve duygusal bağlılık arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.399$; $p=0,000<0.05$). İş Ortamı ve devam bağlılığı arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.211$; $p=0,000<0.05$). İş Ortamı ve normatif bağlılık arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.369$; $p=0,000<0.05$). İş Ortamı ve Örgüte Bağlılık genel arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.435$; $p=0,000<0.05$). İş Ortamı ve dışadönüklük arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.223$; $p=0,000<0.05$). İş Ortamı ve sorumluluk arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.17$; $p=0,004<0.05$). İş Ortamı ve geçimlilik arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.204$; $p=0,001<0.05$). İş Ortamı ve gelişime açıklık arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.238$; $p=0,000<0.05$). İş Ortamı ve duygusal dengesizlik arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.192$; $p=0,001<0.05$). İş Ortamı ve işin anlamlılığı ve yararlılığı arasında yüksek, pozitif

yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.75$; $p=0,000<0.05$). İş Ortamı ve insani ilişkiler arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.603$; $p=0,000<0.05$). Özerklik ve duygusal bağlılık arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.321$; $p=0,000<0.05$). Özerklik ve devam bağlılığı arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.118$; $p=0,048<0.05$). Özerklik ve normatif bağlılık arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.302$; $p=0,000<0.05$). Özerklik ve Örgüte Bağlılık genel arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.326$; $p=0,000<0.05$). Özerklik ve dışadönüklük arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.233$; $p=0,000<0.05$). Özerklik ve sorumluluk arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.156$; $p=0,009<0.05$). Özerklik ve geçimlilik arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.19$; $p=0,001<0.05$). Özerklik ve gelişime açıklık arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.224$; $p=0,000<0.05$). Özerklik ve işin anlamlılığı ve yararlılığı arasında yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.819$; $p=0,000<0.05$). Özerklik ve insani ilişkiler arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.657$; $p=0,000<0.05$). Özerklik ve iş ortamı arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.637$; $p=0,000<0.05$). İş Değerleri Genel ve duygusal bağlılık arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.407$; $p=0,000<0.05$). İş Değerleri Genel ve devam bağlılığı arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.188$; $p=0,002<0.05$). İş Değerleri Genel ve normatif bağlılık arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.373$; $p=0,000<0.05$). İş Değerleri Genel ve Örgüte Bağlılık genel arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.429$; $p=0,000<0.05$). İş Değerleri Genel ve dışadönüklük arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.285$; $p=0,000<0.05$). İş Değerleri Genel ve sorumluluk arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.228$; $p=0,000<0.05$). İş Değerleri Genel ve geçimlilik arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.247$; $p=0,000<0.05$). İş Değerleri Genel ve gelişime açıklık arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.276$; $p=0,000<0.05$). İş Değerleri Genel ve duygusal dengesizlik arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.17$; $p=0,004<0.05$). İş Değerleri Genel ve işin anlamlılığı ve yararlılığı arasında

çok yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.972$; $p=0,000<0.05$). İş Değerleri Genel ve insani ilişkiler arasında yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.81$; $p=0,000<0.05$). İş Değerleri Genel ve iş ortamı arasında yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.849$; $p=0,000<0.05$). İş Değerleri Genel ve özerklik arasında yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.863$; $p=0,000<0.05$). Diğer değişkenler arasındaki ilişkiler istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0.05$).

Kişilik özellikleri ve algılanan iş değerlerinin devam bağlılığı üzerine etkisi hiyerarşik regresyon analizi analiz edilmiştir. Birinci adımda, kişilik değişkenlerinin devam bağlılığı üzerindeki etkileri belirlenmiştir. İkinci adımda, kişilik özelliklerine algılanan iş değerleri eklenerek regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 4.30: Kişilik özelliklerinin ve algılanan iş değerlerinin devam bağlılığı üzerine etkisine ilişkin hiyerarşik regresyon analizi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Devam Bağlılığı	Sabit	1,719	5,492	0,000	6,546	0,000	0,090
	Dışadönüklük	0,072	0,617	0,537			
	Sorumluluk	0,275	2,078	0,039			
	Geçimlilik	0,237	1,825	0,069			
	Gelişime Açıklık	-0,130	-1,305	0,193			
	Duygusal Dengesizlik	0,054	0,567	0,571			
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Devam Bağlılığı	Sabit	1,371	3,967	0,000	4,613	0,000	0,104
	Dışadönüklük	0,059	0,499	0,618			
	Sorumluluk	0,285	2,149	0,032			
	Geçimlilik	0,226	1,747	0,082			
	Gelişime Açıklık	-0,155	-1,562	0,120			
	Duygusal Dengesizlik	0,040	0,410	0,682			
	İşin Anlamlılığı ve Yararlılığı	-0,010	-0,096	0,923			
	İnsani İlişkiler	0,026	0,315	0,753			
	İş Ortamı	0,179	2,177	0,030			
	Özerklik	-0,041	-0,553	0,581			

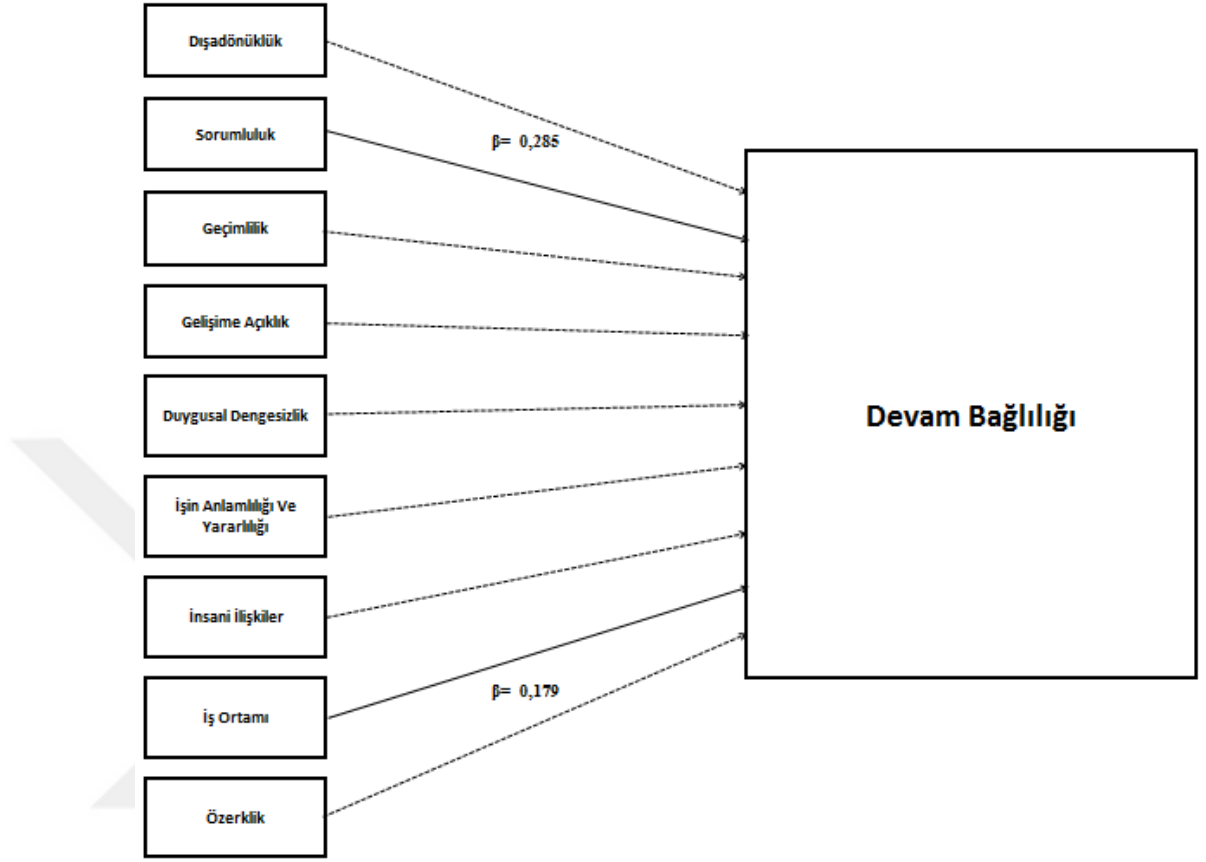
Dışadönüklük, sorumluluk, geçimlilik, gelişime açıklık, duygusal dengesizlik ile devam bağlılığı arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=6,546$; $p=0,000<0.05$).

Devam bağlılığı düzeyinin belirleyicisi olarak dışadönüklük, sorumluluk, geçimlilik, gelişime açıklık, duygusal dengesizlik değişkenleri ile ilişkisinin(açıklayıcılık gücünün) zayıf olduğu görülmüştür ($R^2=0,090$). Çalışanların dışadönüklük düzeyi devam bağlılığı düzeyini etkilememektedir ($p=0.537>0.05$). Çalışanların sorumluluk düzeyi devam bağlılığı düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,275$). Çalışanların geçimlilik düzeyi devam bağlılığı düzeyini etkilememektedir ($p=0.069>0.05$). Çalışanların gelişime açıklık düzeyi devam bağlılığı düzeyini etkilememektedir ($p=0.193>0.05$). Çalışanların duygusal dengesizlik düzeyi devam bağlılığı düzeyini etkilememektedir ($p=0.571>0.05$). Birinci adımda kişilik özelliklerine algılanan iş değerleri de eklenerek ikinci adım yapılmıştır.

Dışadönüklük, sorumluluk, geçimlilik, gelişime açıklık, duygusal dengesizlik, işin anlamlılığı ve yararlılığı, insani ilişkiler, iş ortamı, özerklik ile devam bağlılığı arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=4,613$; $p=0,000<0.05$). Devam bağlılığı düzeyinin belirleyicisi olarak dışadönüklük, sorumluluk, geçimlilik, gelişime açıklık, duygusal dengesizlik, işin anlamlılığı ve yararlılığı, insani ilişkiler, iş ortamı, özerklik değişkenleri ile ilişkisinin(açıklayıcılık gücünün) zayıf olduğu görülmüştür ($R^2=0,104$). Çalışanların dışadönüklük düzeyi devam bağlılığı düzeyini etkilememektedir ($p=0.618>0.05$). Çalışanların sorumluluk düzeyi devam bağlılığı düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,285$). Çalışanların geçimlilik düzeyi devam bağlılığı düzeyini etkilememektedir ($p=0.082>0.05$). Çalışanların gelişime açıklık düzeyi devam bağlılığı düzeyini etkilememektedir ($p=0.120>0.05$). Çalışanların duygusal dengesizlik düzeyi devam bağlılığı düzeyini etkilememektedir ($p=0.682>0.05$). Çalışanların işin anlamlılığı ve yararlılığı düzeyi devam bağlılığı düzeyini etkilememektedir ($p=0.923>0.05$). Çalışanların insani ilişkiler düzeyi devam bağlılığı düzeyini etkilememektedir ($p=0.753>0.05$). Çalışanların iş ortamı düzeyi devam bağlılığı düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,179$). Çalışanların özerklik düzeyi devam bağlılığı düzeyini etkilememektedir ($p=0.581>0.05$).

Tablo 30 incelendiğinde determinasyon katsayısını ifade eden R^2 değerinin hiyerarşik çoklu regresyonun bir sonraki adımında arttığı görülmektedir. Birinci adımda $R^2=0.090$ ' dan $R^2=0.104$ 'a yükselmektedir. R^2 değerlerinin artması önerilen

modeli güçlendirmektedir. Diğer bir ifade ile kişilik özelliklerinin iş değerleri ile birlikte güçlü etki ettiği söylenebilir.



Şekil 4.2: Kişilik özelliklerinin ve algılanan iş değerlerinin devam bağlılığı üzerine etkisine ilişkin sonuç modeli

Kişilik özellikleri ve algılanan iş değerlerinin duygusal bağlılık üzerine etkisi hiyerarşik regresyon analizi analiz edilmiştir. Birinci adımda, kişilik değişkenlerin duygusal bağlılık üzerindeki etkileri belirlenmiştir. İkinci adımda, kişilik özelliklerine algılanan iş değerleri eklenerek regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 4.31: Kişilik özelliklerinin ve algılanan iş değerlerinin duygusal bağlılık üzerine etkisine ilişkin hiyerarşik regresyon analizi

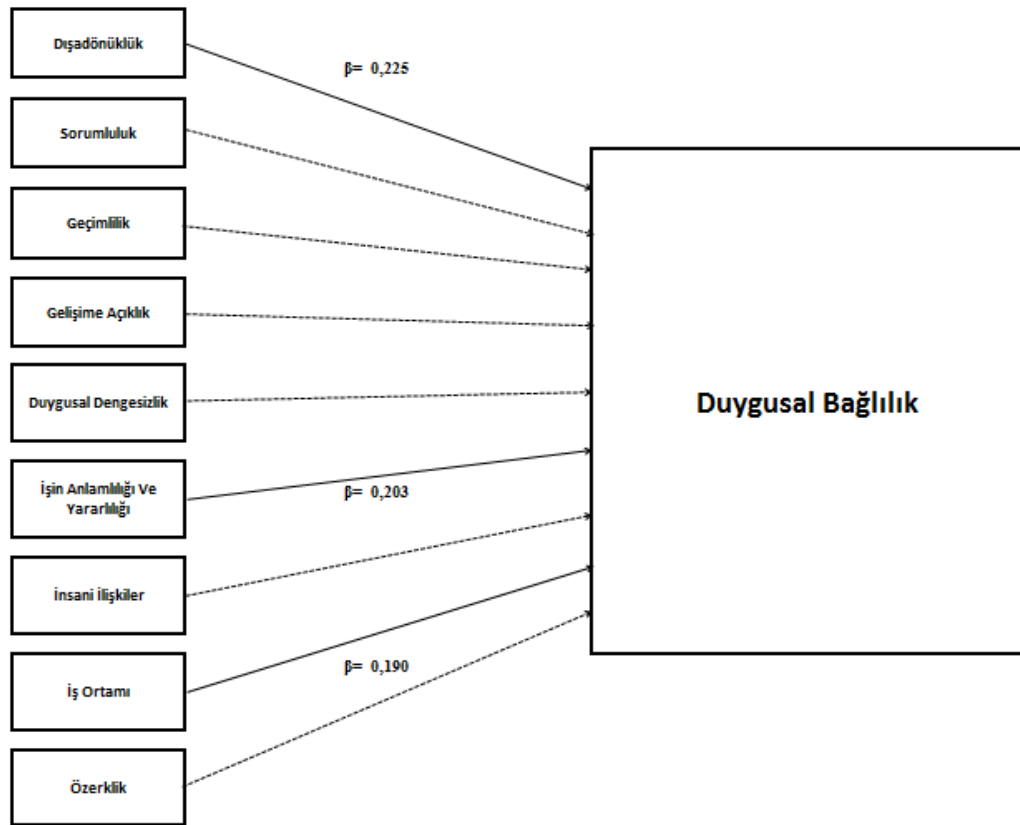
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Duygusal Bağlılık	Sabit	2,060	7,773	0,000	5,681	0,000	0,077
	Dışadönüklük	0,269	2,718	0,007			
	Sorumluluk	-0,047	-0,420	0,675			
	Geçimlilik	0,006	0,059	0,953			
	Gelişime Açıklık	0,136	1,611	0,108			
	Duygusal Dengesizlik	-0,042	-0,517	0,605			
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Duygusal Bağlılık	Sabit	1,604	5,850	0,000	8,902	0,000	0,202
	Dışadönüklük	0,225	2,417	0,016			
	Sorumluluk	-0,029	-0,278	0,781			
	Geçimlilik	-0,015	-0,149	0,881			
	Gelişime Açıklık	0,077	0,975	0,330			
	Duygusal Dengesizlik	-0,068	-0,892	0,373			
	İşin Anlamlılığı ve Yararlılığı	0,203	2,363	0,019			
	İnsani İlişkiler	-0,101	-1,521	0,129			
	İş Ortamı	0,190	2,918	0,004			
	Özerklik	-0,018	-0,314	0,754			

Dışadönüklük, sorumluluk, geçimlilik, gelişime açıklık, duygusal dengesizlik ile duygusal bağlılık arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=5,681$; $p=0,000<0,05$). Duygusal bağlılık düzeyinin belirleyicisi olarak dışadönüklük, sorumluluk, geçimlilik, gelişime açıklık, duygusal dengesizlik değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) zayıf olduğu görülmüştür ($R^2=0,077$). Çalışanların dışadönüklük düzeyi duygusal bağlılık düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,269$). Çalışanların sorumluluk düzeyi duygusal bağlılık düzeyini etkilememektedir ($p=0,675>0,05$). Çalışanların geçimlilik düzeyi duygusal bağlılık düzeyini etkilememektedir ($p=0,953>0,05$). Çalışanların gelişime açıklık düzeyi duygusal bağlılık düzeyini etkilememektedir ($p=0,108>0,05$). Çalışanların duygusal dengesizlik düzeyi duygusal bağlılık düzeyini etkilememektedir ($p=0,605>0,05$). Birinci adımda kişilik özelliklerine algılanan iş değerleri de eklenerek ikinci adım yapılmıştır.

Dışadönüklük, sorumluluk, geçimlilik, gelişime açıklık, duygusal dengesizlik, işin anlamlılığı ve yararlılığı, insani ilişkiler, iş ortamı, özerklik ile duygusal bağlılık

arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=8,902$; $p=0,000<0.05$). Duygusal bağlılık düzeyinin belirleyicisi olarak dışadönüklük, sorumluluk, geçimlilik, gelişime açıklık, duygusal dengesizlik, işin anlamlılığı ve yararlılığı, insani ilişkiler, iş ortamı, özerklik değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) olduğu görülmüştür ($R^2=0,202$). Çalışanların dışadönüklük düzeyi duygusal bağlılık düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,225$). Çalışanların sorumluluk düzeyi duygusal bağlılık düzeyini etkilememektedir ($p=0.781>0.05$). Çalışanların geçimlilik düzeyi duygusal bağlılık düzeyini etkilememektedir ($p=0.881>0.05$). Çalışanların gelişime açıklık düzeyi duygusal bağlılık düzeyini etkilememektedir ($p=0.330>0.05$). Çalışanların duygusal dengesizlik düzeyi duygusal bağlılık düzeyini etkilememektedir ($p=0.373>0.05$). Çalışanların işin anlamlılığı ve yararlılığı düzeyi duygusal bağlılık düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,203$). Çalışanların insani ilişkiler düzeyi duygusal bağlılık düzeyini etkilememektedir ($p=0.129>0.05$). Çalışanların iş ortamı düzeyi duygusal bağlılık düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,190$). Çalışanların özerklik düzeyi duygusal bağlılık düzeyini etkilememektedir ($p=0.754>0.05$).

Tablo 31 incelendiğinde determinasyon katsayısını ifade eden R^2 değerinin hiyerarşik çoklu regresyonun bir sonraki adımında arttığı görülmektedir. Birinci adımda $R^2=0.077$ ' den $R^2=0.202$ 'ye yükselmektedir. R^2 değerlerinin artması önerilen modeli güçlendirmektedir. Diğer bir ifade ile kişilik özelliklerinin iş değerleri ile birlikte güçlü etki ettiği söylenebilir.



Şekil 4.3: Kişilik özelliklerinin ve algılanan iş değerlerinin duygusal bağlılık üzerine etkisine ilişkin sonuç modeli

Kişilik özellikleri ve algılanan iş değerlerinin normatif bağlılık üzerine etkisi hiyerarşik regresyon analizi analiz edilmiştir. Birinci adımda, kişilik değişkenlerin normatif bağlılık üzerindeki etkileri belirlenmiştir. İkinci adımda, kişilik özelliklerine algılanan iş değerleri eklenerek regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 4.32: Kişilik özelliklerinin ve algılanan iş değerlerinin normatif bağlılık üzerine etkisine ilişkin hiyerarşik regresyon analizi

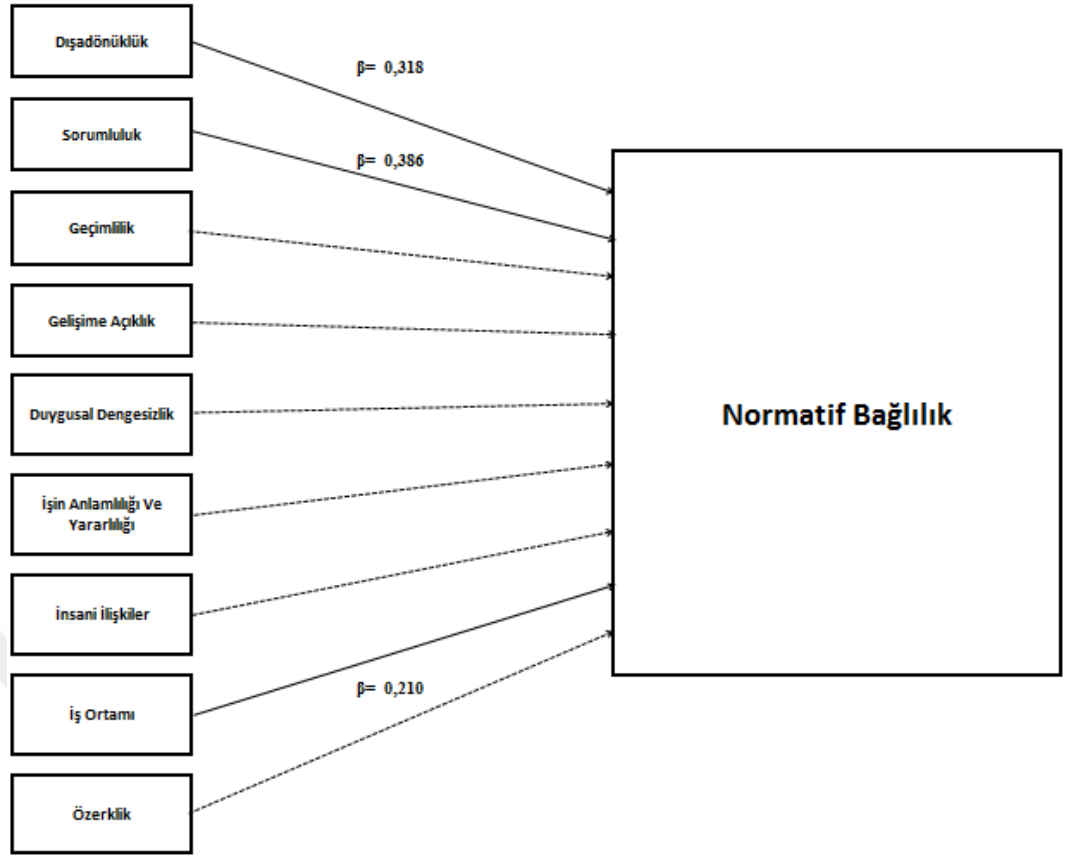
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Normatif Bağlılık	Sabit	1,474	5,463	0,000	12,529	0,000	0,170
	Dışadönüklük	0,355	3,517	0,001			
	Sorumluluk	0,356	3,116	0,002			
	Geçimlilik	-0,146	-1,303	0,194			
	Gelişime Açıklık	-0,024	-0,281	0,779			
	Duygusal Dengesizlik	-0,001	-0,008	0,994			
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Normatif Bağlılık	Sabit	1,057	3,729	0,000	11,973	0,000	0,260
	Dışadönüklük	0,318	3,304	0,001			
	Sorumluluk	0,386	3,548	0,000			
	Geçimlilik	-0,164	-1,544	0,124			
	Gelişime Açıklık	-0,081	-0,989	0,323			
	Duygusal Dengesizlik	-0,033	-0,415	0,678			
	İşin Anlamlılığı ve Yararlılığı	0,119	1,343	0,180			
	İnsani İlişkiler	-0,115	-1,679	0,094			
	İş Ortamı	0,210	3,123	0,002			
	Özerklik	0,027	0,455	0,649			

Dışadönüklük, sorumluluk, geçimlilik, gelişime açıklık, duygusal dengesizlik ile normatif bağlılık arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=12,529$; $p=0,000<0.05$). Normatif bağlılık düzeyinin belirleyicisi olarak dışadönüklük, sorumluluk, geçimlilik, gelişime açıklık, duygusal dengesizlik değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) zayıf olduğu görülmüştür ($R^2=0,170$). Çalışanların dışadönüklük düzeyi normatif bağlılık düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,355$). Çalışanların sorumluluk düzeyi normatif bağlılık düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,356$). Çalışanların geçimlilik düzeyi normatif bağlılık düzeyini etkilememektedir ($p=0.194>0.05$). Çalışanların gelişime açıklık düzeyi normatif bağlılık düzeyini etkilememektedir ($p=0.779>0.05$). Çalışanların duygusal dengesizlik düzeyi normatif bağlılık düzeyini etkilememektedir ($p=0.994>0.05$). Birinci adımda kişilik özelliklerine algılanan iş değerleri de eklenerek ikinci adım yapılmıştır.

Dışadönüklük, sorumluluk, geçimlilik, gelişime açıklık, duygusal dengesizlik, işin anlamlılığı ve yararlılığı, insani ilişkiler, iş ortamı, özerklik ile normatif bağlılık

arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=11,973$; $p=0,000<0.05$). Normatif bağlılık düzeyinin belirleyicisi olarak dışadönüklük, sorumluluk, geçimlilik, gelişime açıklık, duygusal dengesizlik, işin anlamlılığı ve yararlılığı, insani ilişkiler, iş ortamı, özerklik değişkenleri ile ilişkisinin(açıklayıcılık gücünün) güçlü olduğu görülmüştür ($R^2=0,260$). Çalışanların dışadönüklük düzeyi normatif bağlılık düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,318$). Çalışanların sorumluluk düzeyi normatif bağlılık düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,386$). Çalışanların geçimlilik düzeyi normatif bağlılık düzeyini etkilememektedir ($p=0.124>0.05$). Çalışanların gelişime açıklık düzeyi normatif bağlılık düzeyini etkilememektedir ($p=0.323>0.05$). Çalışanların duygusal dengesizlik düzeyi normatif bağlılık düzeyini etkilememektedir ($p=0.678>0.05$). Çalışanların işin anlamlılığı ve yararlılığı düzeyi normatif bağlılık düzeyini etkilememektedir ($p=0.180>0.05$). Çalışanların insani ilişkiler düzeyi normatif bağlılık düzeyini etkilememektedir ($p=0.094>0.05$). Çalışanların iş ortamı düzeyi normatif bağlılık düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,210$). Çalışanların özerklik düzeyi normatif bağlılık düzeyini etkilememektedir ($p=0.649>0.05$).

Tablo 32 incelendiğinde determinasyon katsayısını ifade eden R^2 değerinin hiyerarşik çoklu regresyonun bir sonraki adımında arttığı görülmektedir. Birinci adımda $R^2=0.170$ ' den $R^2=0.260$ 'a yükselmektedir. R^2 değerlerinin artması önerilen modeli güçlendirmektedir. Diğer bir ifade ile kişilik özelliklerinin iş değerleri ile birlikte güçlü etki ettiği söylenebilir.



Şekil 4.4: Kişilik özelliklerinin ve algılanan iş değerlerinin normatif bağlılık üzerine etkisine ilişkin sonuç modeli

Kişilik özellikleri ve algılanan iş değerlerinin genel örgüte bağlılık üzerine etkisi hiyerarşik regresyon analizi analiz edilmiştir. Birinci adımda, kişilik değişkenlerin genel örgüte bağlılık üzerindeki etkileri belirlenmiştir. İkinci adımda, kişilik özelliklerine algılanan iş değerleri eklenerek regresyon analizi yapılmıştır.

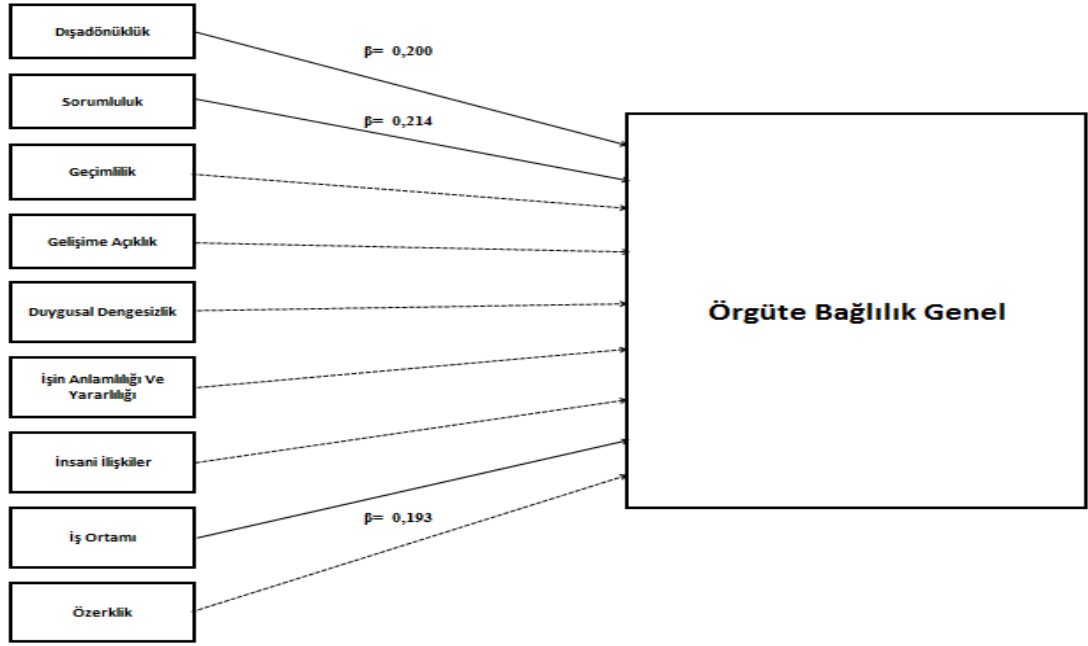
Tablo 4.33: Kişilik özelliklerinin ve algılanan iş değerlerinin örgüte bağlılık genel üzerine etkisine ilişkin hiyerarşik regresyon analizi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Örgüte Bağlılık Genel	Sabit	1,751	8,757	0,000	13,540	0,000	0,182
	Dışadönüklük	0,232	3,104	0,002			
	Sorumluluk	0,195	2,300	0,022			
	Geçimlilik	0,033	0,392	0,695			
	Gelişime Açıklık	-0,006	-0,095	0,924			
	Duygusal Dengesizlik	0,004	0,064	0,949			
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Örgüte Bağlılık Genel	Sabit	1,344	6,554	0,000	14,730	0,000	0,305
	Dışadönüklük	0,200	2,880	0,004			
	Sorumluluk	0,214	2,718	0,007			
	Geçimlilik	0,016	0,203	0,839			
	Gelişime Açıklık	-0,053	-0,899	0,370			
	Duygusal Dengesizlik	-0,021	-0,359	0,720			
	İşin Anlamlılığı ve Yararlılığı	0,104	1,618	0,107			
	İnsani İlişkiler	-0,063	-1,274	0,204			
	İş Ortamı	0,193	3,962	0,000			
	Özerklik	-0,010	-0,241	0,810			

Dışadönüklük, sorumluluk, geçimlilik, gelişime açıklık, duygusal dengesizlik ile Örgüte Bağlılık genel arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=13,540$; $p=0,000<0,05$). Örgüte Bağlılık genel düzeyinin belirleyicisi olarak dışadönüklük, sorumluluk, geçimlilik, gelişime açıklık, duygusal dengesizlik değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) zayıf olduğu görülmüştür ($R^2=0,182$). Çalışanların dışadönüklük düzeyi Örgüte Bağlılık genel düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,232$). Çalışanların sorumluluk düzeyi Örgüte Bağlılık genel düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,195$). Çalışanların geçimlilik düzeyi Örgüte Bağlılık genel düzeyini etkilememektedir ($p=0,695>0,05$). Çalışanların gelişime açıklık düzeyi Örgüte Bağlılık genel düzeyini etkilememektedir ($p=0,924>0,05$). Çalışanların duygusal dengesizlik düzeyi Örgüte Bağlılık genel düzeyini etkilememektedir ($p=0,949>0,05$). Birinci adımda kişilik özelliklerine algılanan iş değerleri de eklenerek ikinci adım yapılmıştır.

Dışadönüklük, sorumluluk, geçimlilik, gelişime açıklık, duygusal dengesizlik, işin anlamlılığı ve yararlılığı, insani ilişkiler, iş ortamı, özerklik ile Örgüte Bağlılık genel arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=14,730$; $p=0,000<0.05$). Örgüte Bağlılık genel düzeyinin belirleyicisi olarak dışadönüklük, sorumluluk, geçimlilik, gelişime açıklık, duygusal dengesizlik, işin anlamlılığı ve yararlılığı, insani ilişkiler, iş ortamı, özerklik değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) güçlü olduğu görülmüştür ($R^2=0,305$). Çalışanların dışadönüklük düzeyi Örgüte Bağlılık genel düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,200$). Çalışanların sorumluluk düzeyi Örgüte Bağlılık genel düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,214$). Çalışanların geçimlilik düzeyi Örgüte Bağlılık genel düzeyini etkilememektedir ($p=0.839>0.05$). Çalışanların gelişime açıklık düzeyi Örgüte Bağlılık genel düzeyini etkilememektedir ($p=0.370>0.05$). Çalışanların duygusal dengesizlik düzeyi Örgüte Bağlılık genel düzeyini etkilememektedir ($p=0.720>0.05$). Çalışanların işin anlamlılığı ve yararlılığı düzeyi Örgüte Bağlılık genel düzeyini etkilememektedir ($p=0.107>0.05$). Çalışanların insani ilişkiler düzeyi Örgüte Bağlılık genel düzeyini etkilememektedir ($p=0.204>0.05$). Çalışanların iş ortamı düzeyi Örgüte Bağlılık genel düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,193$). Çalışanların özerklik düzeyi Örgüte Bağlılık genel düzeyini etkilememektedir ($p=0.810>0.05$).

Tablo 33 incelendiğinde determinasyon katsayısını ifade eden R^2 değerinin hiyerarşik çoklu regresyonun bir sonraki adımında arttığı görülmektedir. Birinci adımda $R^2=0.182$ ' den $R^2=0.305$ 'a yükselmektedir. R^2 değerlerinin artması önerilen modeli güçlendirmektedir. Diğer bir ifade ile kişilik özelliklerinin iş değerleri ile birlikte güçlü etki ettiği söylenebilir.



Şekil 4.5: Kişilik özelliklerinin ve algılanan iş değerlerinin örgüte bağlılık genel üzerine etkisine ilişkin sonuç modeli

5. TARTIŞMA

Bu çalışmada Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı kuruluş olan Spor Genel Müdürlüğü (SGM) çalışanlarının kişilik özellikleri ile iş değerlerinin örgüte bağlılık düzeylerine göre incelenmesi amaçlanmıştır. Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri incelenecek olunursa 100'ü (%35,5) kadın, 182'si (%64,5) erkektir. Yaş olarak bakıldığında ise 109'u (%38,7) 21-30, 109'u (%38,7) 31-40, 64'ü (%22,7) 40 yaş üstü olarak dağılmaktadır. Büyük çoğunluğu 222'si (%78,7) üniversite mezunudur. 46'sı (%16,3) 2 yıldan az, 76'sı (%27,0) 3-5 yıl, 69'u (%24,5) 6-10 yıl, 33'ü (%11,7) 11-15 yıl, 58'i (%20,6) 16 yıldan fazla iş deneyimine sahipken sadece 35'i (%12,4) 16 yıldan fazla süredir aynı şirkettedir.

Çalışanların Örgüte Bağlılık Düzeylerinin tüm alt boyutlarının orta düzeyde olduğu söylenebilir. Örgütte aidiyet duygusuyla çalışan bireyler; kurumun gaye ve isteklerine ulaşma ve örgüt azalığını sürdürme maksadıyla daha fazla rol hareketi gerçekleştirmek suretiyle yüksek efor sarf etme eğilimindedirler. Örgüt çalışanlarının aidiyetliklerini arttırmak amacıyla; çalışan bireylerin gereksinimlerinin belirlenmesi, işten, kurumdan ve bağlı buldukları birimden hoşnutluklarının çoğaltılması, iş ortamlarının kendilerini destekleyici bir şekilde meydana getirilmesi ve iş şartlarının iyileştirilmesi yolları teklif edilebilir.

Algılanan İş Değeri Düzeyi ise sadece “iş ortamı” değişkeninde orta, geri kalanlarında benzer şekilde yüksektir. Üstlerin astlarıyla iş birliği içinde çalışma yürütmeleri; insancıl koşullara sahip bir iş mekânının meydana getirilmesi ve çalışan bireylerin uygun çalışma hareketleri gösterebilmeleri açısından bir zaruret haline gelmiştir. İnsan odaklı idare felsefesinin ana elemanları olarak; kurumda çalışan tüm bireylerin faal katılımının gerçekleştirilmesi, iş hayatının kalitesinin artırılması, çalışanların güdülenmesi, çalışan bireylerde aidiyetlik hissinin oluşturulması, sağlıklı ve karşılıklı iletişimin meydana getirilmesi, güven odaklı şeffaf bir iş mekânının oluşturulması olarak ifade edilebilir. Bu açıdan ortamın değerlendirilip yüksek düzeye gelecek şekilde manipüle edilmesi önemlidir.

Son değişken olan kişilik özellikleri incelendiğinde ise; “gelişime açıklık” düzeyi yüksek geri kalan alt boyutlar orta düzeydedir. Gelişime açık olma kısmının; çalışma ortamında öğrenme, motive olma ve aitlik ile alakalı olduğu söylenebilir

(168,169). Diğer yandan gelişime açık olmanın çalışan bireylerin aitliklerini ve işteki eforlarını da etkilediği belirlenmiştir (170). Bu açıdan düzeylerin artırılması önemlidir.

Örgütsel bağlılık düzeyinin iş tecrübesine göre istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığı incelendiğinde, 16 yıldan fazla iş tecrübesi olan grubun lehine duygusal bağlılık ve örgütsel bağlılık genel düzeyleri anlamlı derecede yüksektir. Bu açıdan deneyimin önemi gözler önüne serilmektedir. İş deneyiminin diğer belirleyicilere nazaran çalışanların ruhsal ihtiyaçlarını daha fazla hoşnut etmek yoluyla işle alakalı görevlerini gerçekleştirmeleri hususunda yetkin olmalarını ve örgütte kendilerini tatmin olmuş hissetmelerini sağladığı ifade edilmektedir. Tüzün'ün (171) yapmış olduğu çalışmada toplam çalışma deneyiminin örgütsel aidiyetlik üzerindeki tesiri istatistikî bakımdan manalı bulunmamıştır. Kişisel özellikler (yaş ve kurumda çalışma süresi, eğitim, cinsiyet, medeni hal, bireysel kaynaklı nitelikler, başarı sevgi güdüsü, gelişim gereksinimi, kontrol odağı, iş ahlak anlayışı vs.), iş nitelikleri, örgütsel nitelikler ve çevresel nitelikler örgütsel bağlılığa tesirde bulunan etmenler olarak esas başlıklara ayrılabilir (172).

Örgüte bağlılık düzeyinin pozisyona göre anlamlı düzeyde değişip değişmediği incelendiğinde; birim müdürü ve şef olanların lehine duygusal bağlılık ve örgütsel bağlılık genel düzeyleri anlamlı derecede yüksektir. Bu açıdan elde edilen sonuçlar şaşırtıcı olmamıştır. Çalışanların örgüte bağlılık düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, yaş, gelir durumuna bağlı olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı dikkat çekmektedir.

Çalışanların algılanan iş değerleri ile gelir durumları arasındaki ilişki incelendiğinde sadece iş ortamı alt boyutunda 2001-3000 TL kazananların lehine bir farklılaşma olduğu dikkat çekmektedir. Hareketleri gerçekleştiren, motivasyon kaynağı olan çalışma değerlerinin bireylerin gaye ve tutumları hususunda çalışma başarımlarına tesirinden ilgili literatürde bahsedilebilir (173). Çalışma değerleri hususunda pek çok inceleme yapılmıştır (174, 175). İş hayatı, hayatta alaka hissedilen aile, toplum ve din gibi sahalardan daha çok alakaya sahip olmuştur. Bunun nedenleri arasında; iş hayatının toplumsal yaşamda etkin bir rolünün olması, esas gelir kaynağı olması ve aile yaşamına, sağlığa, tüketime, toplumsal pozisyona,

toplumsal katılıma tesirinin fazla olması gösterilebilir (173). Bu açıdan gelir düzeyinin anlamlı farklılaşma yaratmış olması şaşırtıcı olmamıştır. Algılanan iş değerlerinin iş tecrübesine göre ortalamaları çalışma süresi, yaş, öğrenim durumu, cinsiyet, medeni durum, pozisyona bağlı anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.

Kişilik özelliklerinin iş tecrübesine göre anlamlı düzeyde farklılaşp farklılaşmadığı incelendiğinde; dışa dönüklük, geçimlilik ve duygusal dengesizlik alt boyutu için 11-15 yıl tecrübesi olanların lehine anlamlı bir farklılaşma olduğu dikkat çekmiştir. Dolayısıyla iş tecrübesinin kişilerin dışa dönüklük ve duygusal dengesizlik boyutlarında anlamlı etki sahibi oldukları düşünülebilir. Artan deneyimle beraber kişilik özelliklerinde farklılık beklentisi söz konusu olabilir.

Kişilik özelliklerinin kurumda çalışma süresine göre anlamlı düzeyde farklılaşp farklılaşmadığı incelendiğinde; tüm alt boyutlarında 11-15 yıl çalışanların lehine anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. İş tecrübesi ile tutarlı olarak kurumda çalışma süresinin kişilik özelliklerini istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklılaştırmış olması önemli bir bulgudur. Çalışanların kişilik özellikleri ile deneyimlerinin bu açıdan ilişkili olduğu hipotezi tutarlı görülmektedir.

Kişilik özelliklerinin kurumda çalışma süresine göre anlamlı düzeyde farklılaşp farklılaşmadığı incelendiğinde; sadece sorumluluk alt boyutunda üniversite mezunu olanların lehine bir durum söz konusudur. Kişilik özelliklerinin tanımlayıcı özelliklere göre ortalamaları; gelir düzeyi yaş, cinsiyet, medeni durum ve pozisyona bağlı anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuç

Bu araştırma; Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı kuruluş olan Spor Genel Müdürlüğü (SGM) Çalışanlarının Kişilik Özellikleri ile İş Değerlerinin Örgüte Bağlılık Düzeylerine göre İncelenmesi amaçlanmıştır.

Çalışmaya Gençlik ve Spor Bakanlığı'na bağlı kuruluş olan Spor Genel Müdürlüğü'nde çalışan toplam 282 kişi katılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemleri olarak sayı, yüzde, ortalama, standart sapma kullanılmıştır. İki bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında t-testi, ikiden fazla bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında Tek yönlü (One way) Anova testi kullanılmıştır. Anova testi sonrasında farklılıkları belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analizi olarak Scheffe testi kullanılmıştır. Araştırmanın sürekli değişkenleri arasında pearson korelasyon ve hiyerarşik regresyon regresyon analizi uygulanmıştır. Hiyerarşik regresyon analizi ile bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerine etkilerinde determinasyon katsayısındaki (R^2) değişim ile neden sonuç ilişkisinin gücü ortaya konulmuştur. Kullanılan analizler sonucunda;

Araştırmaya katılan çalışanların kişilik özellikleri alt boyutlarından dışadönüklük, sorumluluk, geçimlilik, gelişime açıklık, duygusal dengesizlik puanları ortalamalarının cinsiyet, yaş, medeni durum, pozisyon ve gelir durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$, Bkz. Tablo 4.2, 4.3, 4.4, 4.6, 4.9).

Araştırmaya katılan çalışanların kişilik özellikleri alt boyutlarından sorumluluk puanlarının öğrenim durumuna Göre Ortalamalarına bakıldığında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,590$; $p=0,029<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Öğrenim durumu Üniversite olanların sorumluluk puanları ($3,425 \pm 0,456$), öğrenim durumu Lise

olanların sorumluluk puanlarından ($3,239 \pm 0,475$) yüksek bulunmuştur (**Bkz. Tablo 4.5**).

Araştırmaya katılan çalışanların kişilik özellikleri alt boyutlarından dışadönüklük puanları ortalamalarının iş tecrübesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=4,358$; $p=0,002<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır (**Bkz. Tablo 4.7**). Kişilik özellikleri alt boyutlarından geçimlilik puanları ortalamalarının iş tecrübesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda ise grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,032$; $p=0,018<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır (**Bkz. Tablo 4.7**). Kişilik özellikleri alt boyutlarından duygusal dengesizlik puanları ortalamalarının iş tecrübesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda ise grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,100$; $p=0,016<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır (**Bkz. Tablo 4.7**).

Araştırmaya katılan çalışanların kişilik özellikleri alt boyutlarından dışadönüklük puanları ortalamalarının kurumda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=5,365$; $p=0,000<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır (**Bkz. Tablo 4.8**). Araştırmaya katılan çalışanların kişilik özellikleri alt boyutlarından sorumluluk puanları ortalamalarının kurumda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda ise grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,022$; $p=0,018<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır (**Bkz. Tablo 4.8**).

Araştırmaya katılan çalışanların iş değerleri alt boyutlarından işin anlamlılığı ve yararlılığı, insani ilişkiler, iş ortamı, özerklik, iş değerleri genel puanları ortalamalarının cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, iş tecrübesi, çalışma süresi ve pozisyon değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$, **Bkz. Tablo 4.10-4.13, 4.15-4.17**).

Araştırmaya katılan çalışanların iş değerleri alt boyutlarından iş ortamı puanları ortalamalarının gelir durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,031$; $p=0,050<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır (**Bkz. Tablo 4.14**).

Araştırmaya katılan çalışanların örgüte bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık, örgütsel bağlılık genel puanları ortalamalarının cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu ve gelir durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$, **Bkz. Tablo 4.18-4.22**).

Araştırmaya katılan çalışanların örgüte bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık puanları ortalamalarının iş tecrübesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,988$; $p=0,004<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır (**Bkz. Tablo 4.23**). Araştırmaya katılan çalışanların örgütsel bağlılık genel puanları ortalamalarının iş tecrübesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,082$; $p=0,017<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır (**Bkz. Tablo 4.23**).

Araştırmaya katılan çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık puanları ortalamalarının kurumda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=2,674$; $p=0,032<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır (**Bkz. Tablo 4.24**). Araştırmaya katılan çalışanların örgütsel bağlılık genel puanları ortalamalarının kurumda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,139$; $p=0,015<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır (**Bkz. Tablo 4.24**).

Araştırmaya katılan çalışanların örgüte bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık puanları ortalamalarının pozisyon değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=-2.301$; $p=0.022<0,05$). İşçi, memur, uzman, mühendis Olanların duygusal bağlılık puanları ($x=3,201$), birim müdürü ve şefin duygusal bağlılık puanlarından ($x=2,971$) yüksek bulunmuştur (**Bkz. Tablo 4.25**). Araştırmaya katılan çalışanların örgütsel bağlılık genel puanları ortalamalarının pozisyon değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=-2.177$; $p=0.015<0,05$). İşçi, memur, uzman, mühendis Olanların örgütsel bağlılık genel puanları ($x=3,312$), birim müdürü ve şefin örgütsel bağlılık genel puanlarından ($x=3,138$) yüksek bulunmuştur (**Bkz. Tablo 4.25**).

Araştırmaya katılan çalışanların kişilik özellikleri alt boyutlarından “dışadönüklük” düzeyi orta ($3,351 \pm 0,532$); “sorumluluk” düzeyi orta ($3,387 \pm 0,468$); “geçimlilik” düzeyi orta ($3,337 \pm 0,473$); “gelişime açıklık” düzeyi yüksek ($3,461 \pm 0,578$); “duygusal dengesizlik” düzeyi orta ($3,030 \pm 0,570$) olarak saptanmıştır (**Bkz. Tablo 4.26**).

Araştırmaya katılan çalışanların iş değerleri alt boyutlarından “işin anlamlılığı ve yararlılığı” düzeyi ($3,397 \pm 0,799$); “insani ilişkiler” düzeyi yüksek ($3,672 \pm 0,717$); “iş ortamı” düzeyi orta ($3,395 \pm 0,734$); “özerklik” düzeyi yüksek ($3,404 \pm 0,947$); “iş değerleri genel” düzeyi yüksek ($3,441 \pm 0,713$) olarak saptanmıştır (**Bkz. Tablo 4.27**).

Araştırmaya katılan çalışanların örgüte bağlılık alt boyutlarından “duygusal bağlılık” düzeyi orta ($3,169 \pm 0,583$); “devam bağlılığı” düzeyi orta ($3,400 \pm 0,693$); “normatif bağlılık” düzeyi orta ($3,295 \pm 0,625$); “Örgüte Bağlılık genel” düzeyi orta ($3,288 \pm 0,467$) olarak saptanmıştır (**Bkz. Tablo 4.28**).

Araştırmaya katılan çalışanların örgüte bağlılık, algılanan iş değerleri ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesi için ölçeklerin alt boyutlarına uygulanan korelasyon analizinde dikkat çeken sonuçlar ise Normatif Bağlılık ve duygusal bağlılık arasında, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.499$; $p=0,000<0.05$). Örgüte Bağlılık Genel ve duygusal bağlılık arasında yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.735$; $p=0,000<0.05$). Örgüte Bağlılık Genel ve normatif bağlılık arasında yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.785$; $p=0,000<0.05$). Sorumluluk ve dışadönüklük arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.674$; $p=0,000<0.05$). Geçimlilik ve dışadönüklük arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.66$; $p=0,000<0.05$). Geçimlilik ve sorumluluk arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.684$; $p=0,000<0.05$). Gelişime Açıklık ve normatif bağlılık arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.278$; $p=0,000<0.05$). Gelişime Açıklık ve dışadönüklük arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.667$; $p=0,000<0.05$). Gelişime Açıklık ve geçimlilik arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.624$; $p=0,000<0.05$). İnsani İlişkiler ve işin anlamlılığı ve yararlılığı arasında yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.736$; $p=0,000<0.05$). İş Ortamı ve insani ilişkiler arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.603$; $p=0,000<0.05$). Özerklik ve normatif bağlılık arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.302$; $p=0,000<0.05$). Özerklik ve dışadönüklük arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.233$; $p=0,000<0.05$). Özerklik ve iş ortamı arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.637$; $p=0,000<0.05$). İş Değerleri Genel ve

işin anlamlılığı ve yararlılığı arasında çok yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.972$; $p=0,000<0.05$). İş Değerleri Genel ve insani ilişkiler arasında yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.81$; $p=0,000<0.05$). İş Değerleri Genel ve iş ortamı arasında yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.849$; $p=0,000<0.05$). İş Değerleri Genel ve özerklik arasında yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.863$; $p=0,000<0.05$). Diğer değişkenler arasındaki ilişkiler istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0.05$, **Bkz. Tablo 4.29**).

Araştırmaya katılan çalışanların kişilik özelliklerinin ve algılanan iş değerlerinin devam bağlılığı üzerine etkisine ilişkin hiyerarşik regresyon analizi sonucunda dışadönüklük, sorumluluk, geçimlilik, gelişime açıklık, duygusal dengesizlik ile devam bağlılığı arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (**F=6,546; p=0,000<0.05, Bkz. Tablo 4.30**). Çalışanların sorumluluk düzeyi devam bağlılığı düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,275$). Birinci adımda kişilik özelliklerine algılanan iş değerleri de eklenerek çıkan sonuçlar doğrultusunda ise dışadönüklük, sorumluluk, geçimlilik, gelişime açıklık, duygusal dengesizlik, işin anlamlılığı ve yararlılığı, insani ilişkiler, iş ortamı, özerklik ile devam bağlılığı arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (**F=4,613; p=0,000<0.05, Bkz. Tablo 4.30**). Çalışanların sorumluluk düzeyi devam bağlılığı düzeyini arttırmaktadır (**$\beta=0,285$, Bkz. Şekil 4.2**). Çalışanların iş ortamı düzeyi devam bağlılığı düzeyini arttırmaktadır (**$\beta=0,179$, Bkz. Şekil 4.2**). Determinasyon katsayısını ifade eden R^2 değerinin hiyerarşik çoklu regresyonun bir sonraki adımında arttığı görülmektedir. Birinci adımda $R^2=0.090$ ' dan $R^2=0.104$ 'a yükselmektedir. R^2 değerlerinin artması önerilen modeli güçlendirmektedir. Diğer bir ifade ile kişilik özelliklerinin iş değerleri ile birlikte güçlü etki ettiği söylenebilir.

Araştırmaya katılan çalışanların kişilik özelliklerinin ve algılanan iş değerlerinin duygusal bağlılık üzerine etkisine ilişkin hiyerarşik regresyon analizi sonucunda dışadönüklük, sorumluluk, geçimlilik, gelişime açıklık, duygusal dengesizlik ile duygusal bağlılık arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (**F=5,681;**

p=0,000<0.05, Bkz. Tablo 4.31). Çalışanların dışadönüklük düzeyi duygusal bağlılık düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,269$). Birinci adımda kişilik özelliklerine algılanan iş değerleri de eklenerek çıkan sonuçlar doğrultusunda ise dışadönüklük, sorumluluk, geçimlilik, gelişime açıklık, duygusal dengesizlik, işin anlamlılığı ve yararlılığı, insani ilişkiler, iş ortamı, özerklik ile duygusal bağlılık arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=8,902$; $p=0,000<0.05$, **(Bkz. Tablo 4.31)**). Duygusal bağlılık düzeyinin belirleyicisi olarak dışadönüklük, sorumluluk, geçimlilik, gelişime açıklık, duygusal dengesizlik, işin anlamlılığı ve yararlılığı, insani ilişkiler, iş ortamı, özerklik değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) olduğu görülmüştür ($R^2=0,202$). Çalışanların dışadönüklük düzeyi duygusal bağlılık düzeyini arttırmaktadır (**$\beta=0,225$, Bkz. Şekil 4.3**). Çalışanların işin anlamlılığı ve yararlılığı düzeyi duygusal bağlılık düzeyini arttırmaktadır (**$\beta=0,203$, Bkz. Şekil 4.3**). Çalışanların iş ortamı düzeyi duygusal bağlılık düzeyini arttırmaktadır (**$\beta=0,190$, Bkz. Şekil 4.3**). Determinasyon katsayısını ifade eden R^2 değerinin hiyerarşik çoklu regresyonun bir sonraki adımında arttığı görülmektedir. Birinci adımda $R^2=0.077$ ' den $R^2=0.202$ 'ye yükselmektedir. R^2 değerlerinin artması önerilen modeli güçlendirmektedir. Diğer bir ifade ile kişilik özelliklerinin iş değerleri ile birlikte güçlü etki ettiği söylenebilir.

Araştırmaya katılan çalışanların kişilik özelliklerinin ve algılanan iş değerlerinin normatif bağlılık üzerine etkisine ilişkin hiyerarşik regresyon analizi sonucunda dışadönüklük, sorumluluk, geçimlilik, gelişime açıklık, duygusal dengesizlik ile normatif bağlılık arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (**$F=12,529$; $p=0,000<0.05$, Bkz. Tablo 4.32**). Çalışanların dışadönüklük düzeyi normatif bağlılık düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,355$). Çalışanların sorumluluk düzeyi normatif bağlılık düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,356$). Birinci adımda kişilik özelliklerine algılanan iş değerleri de eklenerek çıkan sonuçlar doğrultusunda ise Dışadönüklük, sorumluluk, geçimlilik, gelişime açıklık, duygusal dengesizlik, işin anlamlılığı ve yararlılığı, insani ilişkiler, iş ortamı, özerklik ile normatif bağlılık arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (**$F=11,973$; $p=0,000<0.05$, Bkz. Tablo 4.32**). Normatif bağlılık

düzeşinin belirleyicisi olarak dışadönüklük, sorumluluk, geçimlilik, gelişime açıklık, duygusal dengesizlik, işin anlamlılığı ve yararlılığı, insani ilişkiler, iş ortamı, özerklik değişkenleri ile ilişkisinin(açıklayıcılık gücünün) güçlü olduğu görülmüştür ($R^2=0,260$). Çalışanların dışadönüklük düzeyi normatif bağıllık düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,318$, Bkz. Şekil 4.4). Çalışanların sorumluluk düzeyi normatif bağıllık düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,386$, Bkz. Şekil 4.4). Çalışanların iş ortamı düzeyi normatif bağıllık düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,210$, Bkz. Şekil 4.4). Determinasyon katsayısını ifade eden R^2 değerinin hiyerarşik çoklu regresyonun bir sonraki adımında arttığı görülmektedir. Birinci adımda $R^2=0.170$ ' den $R^2=0.260$ 'a yükselmektedir. R^2 değerlerinin artması önerilen modeli güçlendirmektedir. Diğer bir ifade ile kişilik özelliklerinin iş değerleri ile birlikte güçlü etki ettiği söylenebilir.

Araştırmaya katılan çalışanların kişilik özelliklerinin ve algılanan iş değerlerinin örgüte bağıllık genel üzerine etkisine ilişkin hiyerarşik regresyon analizi sonucunda dışadönüklük, sorumluluk, geçimlilik, gelişime açıklık, duygusal dengesizlik ile Örgüte Bağıllık genel arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=13,540$; $p=0,000<0.05$, Bkz. Tablo 4.33). Çalışanların dışadönüklük düzeyi Örgüte Bağıllık genel düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,232$). Çalışanların sorumluluk düzeyi Örgüte Bağıllık genel düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,195$). Birinci adımda kişilik özelliklerine algılanan iş değerleri de eklenerek çıkan sonuçlar doğrultusunda ise Dışadönüklük, sorumluluk, geçimlilik, gelişime açıklık, duygusal dengesizlik, işin anlamlılığı ve yararlılığı, insani ilişkiler, iş ortamı, özerklik ile Örgüte Bağıllık genel arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=14,730$; $p=0,000<0.05$, Bkz. Tablo 4.33). Örgüte Bağıllık genel düzeyinin belirleyicisi olarak dışadönüklük, sorumluluk, geçimlilik, gelişime açıklık, duygusal dengesizlik, işin anlamlılığı ve yararlılığı, insani ilişkiler, iş ortamı, özerklik değişkenleri ile ilişkisinin(açıklayıcılık gücünün) güçlü olduğu görülmüştür ($R^2=0,305$). Çalışanların dışadönüklük düzeyi Örgüte Bağıllık genel düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,200$, Bkz. Şekil 4.5). Çalışanların sorumluluk düzeyi Örgüte Bağıllık genel düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,214$, Bkz. Şekil 4.5). Çalışanların iş ortamı düzeyi Örgüte Bağıllık genel düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,193$, Bkz. Şekil 4.5). Determinasyon katsayısını ifade eden R^2 değerinin hiyerarşik çoklu

regresyonun bir sonraki adımında arttığı görülmektedir. Birinci adımda $R^2=0.182$ ' den $R^2=0.305$ 'a yükselmektedir. R^2 değerlerinin artması önerilen modeli güçlendirmektedir. Diğer bir ifade ile kişilik özelliklerinin iş değerleri ile birlikte güçlü etki ettiği söylenebilir.

6.2. Öneriler

Eş bağıllık seviyesi her kadroda, her pozisyonda ve her işte gerekemeyebilir. Kimi zaman çalışanların sürekli bağıllığı yeterli olabileceken, kimi zaman da çalışanların örgütün gayelerini kabullenmeleri ve hissel veya normatif bakımdan örgüte bağlanması ya da bunların hepsi birlikte gerekebilir. Bundan ötürü uygun kadroya, pozisyona ve çalışmaya doğru bireysel niteliğe sahip çalışanların getirilmesi gerekir. Tabi ki her örgüt hissel ya da normatif aidiyet seviyesi fazla iş görenlerle çalışmak ister. Bundan ötürü de çalışanlarda istenilen niteliklerde dışadönüklük ve sorumluluk sahibi kişilik nitelikleri diğer niteliklere göre fazla seçim nedeni olmalıdır.

Örgütte çalışacak birey seçilirken, yerleştirme yapılırken ya da işten çıkartılırken; bireysel nitelikleri ile kuruma aitlik hissi bakımından bireylerin değerlendirilmesinin kurum ve örgüt idarecileri tarafından tespiti gerekir. Bundan ötürü kişiliğin değiştirilmesinin oldukça zor olduğu bilinse de kimi bireysel niteliklerin kimi kriterlerinin eğitimle çalışanlara aktarılabilceği, örgüte alınırken ya da örgütten çıkartılırken dışadönük ve sorumluluk sahibi kişilerin kuruma aidiyetliklerinin daha yüksek olduğuna dikkat edilmeli ve seçim şartlarından biri de kişilik ve örgütsel bağıllık ilişkisi olmalıdır. Netice itibariyle iş görenlerin örgütsel bağıllık seviyelerini sadece bireysel nitelikleri belirlemez; lakin örgütsel bağıllık seviyelerine tesiri de göz ardı edilemez. Bu çalışma da yapılmış olan diğer çalışmaların neticeleri de bu tesiri ispat etmektedir. Hem iş görenlerin kendi bireysel niteliklerini fark etmeleri hem de idarecilerin iş görenlerinin bireysel niteliklerini fark etmelerinde, iş görenlerin örgütsel bağıllıklarının seviyesini ve derecesini tespit etmekte ve örgütsel bağıllığın seviyesini çoğaltmakta onlara fayda sağlayacaktır.

Çalışanların iş doyum düzeylerinin, kişilik ile istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde ilgili olduğuna dair birçok araştırma söz konusudur. Türkiye'de, kurumlardaki çalışanların iş doyumunu üzerinde oluşturulmuş birçok çalışma (176,6)

dikkat çekmektedir. İş doyumu motivasyon ve iş kalitesi ile doğrudan ilişkili olduğundan göz önünde tutulması gereken bir faktör olarak dikkat çekmektedir.

Sonuç olarak özellikle iş tecrübesi ve deneyim faktörleri değerlendirilerek örgüte bağlılık ve kişilik özelliklerinin anlamlı düzeyde farklılaştığı kabul edilebilir. Bu doğrultuda farklı çalışmalarda farklı sosyo-demografik değişkenlere yer verilmesi böylelikle karşılaştırılabilir veri elde edilmesi önerilmektedir.



KAYNAKLAR

1. Dubrin, A. (1994). *Applying Psychology*. Individual and Organizational Effectiveness. New Jersey: PrenticeHall.
2. Bovee, C. I., Houston, M.J. &Thill, J.V. (1995). *Marketing*. Second Edition, McGrawHill.
3. Davizz, M. (1998). *Understanding Marketing*. New Jersey: PrenticeHall.
4. Morgan, C. T. (1999). *Psikolojiye Giriş*.13. Baskı, Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü Yayınları, Ankara.
5. Güney, S. (2000). *Davranış Bilimleri*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
6. Demirtaş, E. (2011). *Çalışanların Kişilik Özelliklerinin ve Kişisel Değerlerinin, İş Değerlerine ve Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
7. Doğan, S., Kılıç, S. (2009). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. *ERÜ, İİBFD, C, S.29*, Kayseri.
8. Ersoy, S. Bayraktaroğlu S. (2010). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*. Editör, Derya Ergun Özler, Ekin Kitabevi, 2010, S. 1-19.
9. Klein, J. H., T. E. Becker, and J. P. Meyer. (2009). Commitment in Organizations: Accumulated Wisdomand Directions. A Publication of the Society for Industrial and Organizational Psychology. *NY, NY: Rou-tledge Academic. S. 419-452*.
10. Reingold, J. (1999).Why Your Workers Might Jump Ship. *Business Week, March, 1999, s.8*.
11. Kaplan,T. (2008). *İşgörenlerin Kişilik Tiplerinin Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Etkisi: Bursa'da Mobilya Sektöründe Uygulama Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi. Kütahya.
12. Yanbastı, G., Ed. (1996). *Kişilik Kuramları. 2. Baskı*. Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları, İzmir.
13. Daco, P., Ed. (1983). *Çağdaş Psikolojinin Olağanüstü Başarıları*. İnkılap Akademik yayınları, İstanbul.

14. Eroğlu, F., Ed. (2006). *Davranış Bilimleri*. Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
15. Bozkaya, E. (2013). *Örgüt Çalışanlarının Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Hiyerarşik Yapısı Yüksek Bir Kurumda Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
16. Hogan, R. (1986). *Hogan Personality Inventory*. Minneapolis, MN: National Computer Systems.
17. İnel, M., S. (1996). *Kimlik Oluşumunda Spor Ne Kadar Merkezde*. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin.
18. Tosunoğlu, F. (2008). *Ortaöğretimde Okuyan Takım Sporları İle Uğraşan Sporcu Öğrencilerin Spor Branşlarına Göre Kişilik Özelliklerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
19. İkişler, H., C. (2000). *Sporda Sosyal Bilimler*. Alfa Yayıncılık, İstanbul.
20. Tezcan, M. (1997). Türk Kişiliği ve Kültür-Kişilik İlişkileri. *T.C. Kültür Bakanlığı Kültür Eserleri Dizisi, No.191*. Ankara.
21. Başaran, G., E. (1996), *Eğitim Yönetimi*. Ankara.
22. Baymur, F. (1984). *Genel Psikoloji*. Anka Basım, İnkılâp Yayınları.
23. Başaran, G., E. (2000). *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*. Feryal Matbaası, Ankara.
24. Birkök, M., C. (1994). *Bilgi Sosyolojisi Işığında Kimlik Sorunu*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Yapı ve Sosyal Değişme Bilim Dalı, İstanbul.
25. Uysal, F. (2008). *Karakter Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
26. Adler, A. (2004). *İnsanın Doğası*. Payel Yayınevi, İstanbul.
27. Kollektif. (2011). *Büyük Türkçe Sözlük*. Türk Dil Kurumu, 2243 Sayfa.

28. Cevizci, A. (2014). *Felsefe Sözlüğü*. Say Yayınları. 536 Sayfa.
29. Enç, M. (1974). *Ruh Bilim Terimleri Sözlüğü*. 217 Sayfa.
30. Hökelekli, H. (2009). *Psikolojiye Giriş*. Copyright Düşünce Kitabevi Yayınları, İstanbul.
31. Aydın, A. (2005). *Gelişim ve Öğrenme Psikoloji*. Tekağaç Eylül Yayıncılık, 6.Baskı, Ankara.
32. Aslan, S. (2008). Bilimler Kişilik, Huy ve Psikopatoloji. Personality, Temperament and Psychopatology Personality. *Psikiyatride Derlemeler, Olgular ve Varsayımlar Dergisi*, Reviews, Casesand Hypotheses in Psychiatry.
33. Erdoğan, İ., Ed. (1994). *İşletmelerde Davranış*. Beta Yayınları, İstanbul.
34. Sudak, M., K. (2011). *Kişilik Tipleri, Duygusal Zekâ, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.
35. Düz, G., D. (2015). *Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik Sendromunun Kişilik Özellikleri İle Olan İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi.
36. Eroğlu, F., Ed. (1998). *Davranış Bilimleri*. Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
37. Güleç, E. (2010). *Kişilik Yapısı ve Örgüt İçerisindeki Güç Mesafesi*. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Bolu.
38. Aytaç, S., Ed. (2000). *İnsanı Anlama Çabası*. Ezgi Kitabevi, Bursa.
39. Aktaş, A. (2006). *Farklı Kültürlerdeki Yöneticilerin Kişilik Özelliklerine Dayanarak Liderlik Anlayışlarının Belirlenmesi: Türk ve Amerikan Otel Yöneticilerinin Karşılaştırmalı Analizi*. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Antalya.
40. Tekin, Ö., A. (2012). *Yabancılaşma ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler: Antalya Kemer'deki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama*. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Antalya.

41. Demirci, M.K., Özler, D. E., Girgin, B. (2007). Beş Faktör Kişilik Modelinin İş Yerinde Duygusal Tacize (Mobbing) Etkileri. *journal of azerbaijani studies* 10(3-4): 44-45, Azerbaycan.
42. Jain, N.K., Ed. (2005). *Organizational Behaviour*. Atlantic Publishers and Distributors.
43. Robbins, S.P., Ed. (2001). *Organizational Behaviour*. New York, PrenticeHall.
44. Yakut, Ö. (2006). *Eğitim Yöneticilerinin Liderlik Davranışları ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi (Küçükçekmece İlçesi Örneği)*. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yeditepe Üniversitesi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
45. Roach, P.D. (2006). *Evolutionary Theory and Birth Order Effects on Big Five Personality Traits Among the Shuar of Amazonian Ecuador: The First Cross-Cultural Test*. Oregon, University of Oregon, Doctoral Dissertation.
46. Can, Y. (2007). *A Tipi ve B Tipi Kişilikler Bakımından Mobbing Kişilik İlişkisinin İncelenmesi ve Bir Uygulama*. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli.
47. Isır, T. (2006). *Örgütlerde Personel Seçim Süreci; Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Kişilik Özelliklerinin Tespit Edilerek Personel Seçim Sürecinin İyileştirilmesi Üzerine Bir Araştırma*. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi.
48. Tomrukçu, B. (2008). *Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle İş Değerleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme*. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
49. Soysal, A. (2008). Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması. *Çimento Endüstrisi İşverenler Sendikası Dergisi, Erişim Tarihi 05.05.2016*. [http://www.ceis.org .tr/dergi Docs/ makale129.pdf](http://www.ceis.org.tr/dergi Docs/ makale129.pdf).
50. Şimşek, Ö. (2006). *İnsan Dinamiğinin Kişilik Özelliklerinin İncelenmesine Yönelik Ölçek Geliştirme Çalışması*. Yüksek lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

51. Anadolu Üniversitesi. (2016). Erişim Tarihi 07.05.2016.
<http://w2.anadolu.edu.tr/aos/kitap/ehsm/1024/unite08.pdf>
52. Burger, J.M. (2006). *Kişilik*. Çeviren: İnan Deniz Erguvan Sarıoğlu, Kaknüs Yayıncılık, İstanbul.
53. Dede, B. (2009). *Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerinde Etkileri: Bankalar Örneği*. Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Programı, Yüksek Lisans Tezi, Trabzon.
54. Veznedaroğlu, L., Özgür, O. (2005). *Öğrenme Stilleri: Tanımlamalar, Modeller ve İşlevleri*. İlköğretim-Online, 4(2), 1-16. Erişim 08.05.2016.
<http://ilkogretim-online.org.tr/vol4say2/v04s02m1.pdf>
55. Şenyuva, H.Ş. (2007). *Aydın İlinden Alınan Normal Bir Örnekte Kişilik Bozukluklarının Yaygınlık Çalışması*. Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek lisans Tezi, Aydın.
56. Cüceloğlu, D. (2005). *İnsan ve Davranışı*. Remzi Kitabevi, 14 basım, İstanbul.
57. Mete, C. (2006). *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ile İş tatminleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
58. Durna, U. (2005). A Tipi ve B Tipi kişilik Yapıları ve Bu kişilik Yapılarını Etkileyen Faktörlerle İlgili Bir Araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19 (1), 275-290.
59. Öktem, U. (2009). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin A Tipi Kişilik Özellikleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişki*. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
60. Demir, C. (2012). *Kişilik Özellikleri ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Uygulama*. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Malatya.

61. Merdan, E. (2013). Beş Faktör Kişilik Kuramı İle İş Değerleri İlişkisinin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi, Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*.
62. Çivitci, N., Arıcıoğlu, A. (2012). Psikolojik Danışman Adaylarının Yardım Etme Stilleri ve Beş Faktör Kuramına Dayalı Kişilik Özellikleri, Beş Faktör Kuramına Dayalı Kişilik Özellikleri. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, *Eğitim Fakültesi Dergisi*. Yıl 12, Sayı 23, Haziran 2012.
63. Güney, S. (2007). *Yönetim ve Organizasyon, Yönetimde Kişilik ve Kişilik Teorileri*. 2. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
64. Yelboğa, A. (2006). Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8 (2), 196-211.
65. Kuru, E. (1995). *Farklı Branş ve Düzeydeki Erkek Sporcularla Spor Yapmamış Olanların Psikolojik İhtiyaçları İle Bazı Sosyal ve Sportif Özellikleri*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
66. Fişek, K. (1980). Spor Yönetimi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları*, Ankara.
67. Kuru, E. (2000). *Sporda Psikoloji*. Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi Basımevi, s.82-83, Ankara.
68. Doğan, O., Doğan, S., Çorapçıoğlu, A., ve ark. (1994). Üniversite öğrencilerinde depresyon yaygınlığı ve bazı değişkenlerle ilişkisi. *C.Ü. Tıp Fak. Dergisi*, 16(2):148-151.
69. Weinberg, S.R.,Gould, D. (2007). Foundation of Sport and Exercise Psychology. *Champaign, IL: Human Kinetics Publishers.s40*.
70. Kwak, L., Kremers, SP., Bergman, P., Ruiz, JR., Rizzo, NS., Sjostrom, M. (2009). Association Between Physicalactivity,Fitness and academic achievement. *Journal of pediatrics*, 155:914-918.

71. Blanco, S., Hill, CD., Piedmont, RL.(1999). *Predicting Athletic Performance Using theFive-Factor Model of Personality*. Personality and Individual Differences. 27:769-777.
72. Egloff, B., Gruhn, AJ., (1996). *Personality and Endurance Sports, Personality and Individual Differences*. 21(2):223-229.
73. Courneya, KS., Hellsten, L. (1998). *Personality Correlates of Exercise Behavior, Movives, Barriers and Preferences: An Application of the Five-Factor Model Personality and Individual Differences*. 24(5):625-633.
74. Koruç, Z., Bayar, P. (1989).*Sporun Kişilik Üzerine Etkileri Araştırma Raporu*. Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü, Sesam, Ankara.
75. Horst, M., (1976). *Sport Physiologie*. TroponWerke Köln- München.
76. Gibson, B.(1975). *Persönlichkeit und Sportliche Leistung.ein Überlick die Theorien von*.
77. Kuru, E. (2000). *Beden Eğitimi ve Sporda Program Geliştirme*. 4.Akşam Sanat Okulu Matbaası, Ankara.
78. Syer, J., Connolly, C. (1998). *Sporcular için Zihinsel Antrenman*. (çev. Erkan, F.U.), Bağırgan Yayınevi, s.7, Ankara.
79. Singer, N.Y. (1972).*Coaching Athletics and Psychology*. Florida, U.S.
80. Kuru, E., Baştuğ, G. (2008).Futbolcuların Kişilik Özellikleri ve Bedenlerini Algılama Düzeylerinin İncelenmesi. *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, VI (2) 95-101.
81. Cratty, B.J., (1983). Psychology in contemporarysport. Guidelines for coaches and athletes. *New Jersey: Englewood Cliffs. Prentice-Hall*.
82. Güncel Türkçe Sözlük (2016). http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.51c7eaf39781c7.39425068, Erişim Tarihi: 17.04.2016.
83. Koca, A.İ. (2009). *Üniversite Öğrencilerinin Değerleri ve Bireysel Özellikleri ile Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişki: Çukurova Üniversitesinde Bir*

- Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
84. Silah, M. (2005). *Sosyal Psikoloji Davranış Bilimleri*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
85. Super, D., Bohn, M. (1970). *Occupational Psychology*. Belmont, CA: Wadsworth Publishing Company.
86. Lunenburg, F.C., Ornstein, A.C. (1991). *Educational Administration: Concepts and Practices, Sixth Edition*, Belmont, CA: Wadsworth, 57.
87. Sabuncuoğlu, Z., Tüz, M. (2008). *Örgütsel Psikoloji*. Alfa Aktüel, Bursa.
88. Darende, M.İ., (2016). İnsani Değerlerin Oluşumu <http://www.aymavisi.org/makale/insani%20degerler>. html, Erişim Tarihi: 20.04.2016.
89. Silah, M. (2001). *Çalışma Psikolojisi*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
90. Özmete, E. (2007). *İş Yaşamında Değerler*. Kedim Yayınları, İstanbul.
91. Roe, R.A., Ester, P. (1999). Values and Work: Empirical Findings and Theoretical Perspectives. *Applied Psychology: An International Review*, 48 (1), ss. 1-21.
92. Sagie, A., Dov E., Meni K. (1996). Work Values: A Theoretical Overview and A Model of Their Effects. *Journal of Organizational Behavior*, 17, ss. 503-514.
93. Yücel, C., Karataş, E. (2009). Eğitim Yöneticilerinin Benimsedikleri İş Değerler. *Ege Eğitim Dergisi*, (10) 2, ss. 70-101.
94. Lyons, S. (2003). An Exploration of Generational Values In Life And At Work. *Dissertation Abstracts International*, 65 (01), 3462.
95. Ros, M., S.S., Surkiss, S. (1999). Basic Individual Values, Work Values, and The Meaning of Work. *Applied Psychology: An International Review*, 1, 49-71.

96. Schwartz, S.H. (1992). Universals In The Content and Structure Of Values: Theoretical Advances And Empirical Tests In 20 Countries. In M. Zanna (Ed.), *Advances In Experimental Social Psychology*, 25, 1–65.
97. Rokeach, M. (1973). *The Nature of Human Values*. New York: TheFreePress.
98. Klenke, K. (2005). Corporate Values As Multi-Level, Multi-Domain Antecedents of Leader Behaviors. *International Journal Of Manpower*, 1, 50-66.
99. Fındıklı, M.A. (2013). *İş Değerleri ve Çalışma Hayatına Yansımaları*. Beta Basım A.Ş. S.21, İstanbul.
100. Stephen, W., James, G.G., Jan P.W., Patricia C.S. (1971). Development of the Survey of Work Values. *Journal of Applied Psychology*, 55(4), 1971, s.331.
101. Paul, H.L, (1994). Application of Work Values to Consultation on Ways of Living Guidance Quarterly. *Volume:30, S. 33-40*.
102. Kubat, U., Kuruüzüm, A. (2010). İş Değerleri ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Yapısal Denklem Modelleme Yaklaşımı. *Süleyman Demirel Üniversitesi I.I.B.F. Dergisi*, 15(3), 2010, s.487-505.
103. Hegney, D., Plank, A.,Parker, V. (2006). Extrinsic ve intrinsic work values: Their impact on job satisfaction in nursing. *Journal of Nursing Management*, 14, 271-281.
104. Sagie, A., Elizur, D.,Koslowsky, M. (1997). Workvalues: a theoretical overview and a model of their effects. *Journal of Organizational Behaviour*, 17, 503-514.
105. Elizur, D. (1984). “Facets of Work Values: A Structural Analysis of Work Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 69, ss. 379-389.
106. Altaş, S.S. (2004). *İş Değerleri, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinin Bireysel İş Performansı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkisine Yönelik*

Bir Araştırma. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Doktora Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Gebze.

107. Öztekin, A. (2002). *Yönetim Bilimi*. Siyasal Kitabevi Yayınları, 2002; 65.Ankara.
108. Yıldırım, V. (2000). *Genel İşletmecilik*. 1. Baskı. Değişim Yayınları, S. 28-29, Adapazarı.
109. Başaran, İ.E. (1982). Örgütsel Davranış. *Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, 1982; 56-15*. Ankara.
110. Balcı, A. (2000). *Örgütsel Gelişme*. 2. Baskı. Pegema Yayınları, Ankara.
111. İnce, M., H. Gül. (2005).*Yönetimde Yeni Bir Paradigma Örgütsel Bağlılık*. Çizgi Kitabevi, Konya.
112. Güçlü, H. (2006).Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. *Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir*.
113. Eren, E. (2015). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. Beta basım a.ş Yayın No; 3062, S. 554-555.İstanbul.
114. Gözen, D.E. (2007). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık: Sigorta Şirketleri Üzerinde Bir Uygulama*. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
115. Balay, R. (2000). *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı: Ankara ili örneği*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.
116. Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış, c.2, S.1, ss. 36-57*.
117. Mowday, R.T., L.W. Porter., R.M. Steers. (1982). Employee Organization Link Age: *The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*, Academic Press, New York.
118. Çöl, G. (2004). Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, c.6, S.2*.

119. Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, S.59, ss. 125-139.
120. Samadov, S. (2006). *İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
121. Reichers, A.E. (1985). A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. *Academy of Management Review*, c. 10, S. 3, ss. 465-476.
122. Çakır, B. (2006). *SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardının Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumuna Olan Etkileri*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
123. Cohen, A. (2007). Commitment Before and After: An Evaluation and Reconceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, c.17, ss. 336-354.
124. Shore, L.M., L.E, Tetrick., T.H, Shore., K, Barksdale. (2000). Constructvalidity of measures of Becker's side bet theory. *Journal of Vocational Behavior*,c. 57, ss. 428-444.
125. Becker, H. S. (1960), Notes on The Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, c. 66, ss. 32-40.
126. Mowday R. T., R. M, Steers., L.W. Porter. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
127. O, Rreilly., C.J. Chatman. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, c.71, S.3, ss. 492-499.
128. Çekmecelioğlu, H. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, c.8, S.2 ,ss. 153-168.

129. Sabuncuoğlu, E.T. (2007). Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Ege Akademik Bakış*, c.7, S.2, ss. 621.
130. Pelled, L.H., K.D, Hill. (1997). Employee Work Values and Organizational Attachment in North Mexican Maquiladoras. *The International Journal of Human Resource Management*, ss.495-505.
131. Joyce, E., Dail, F. (2010). Participative Decision Making and Organizational Commitment. Cross Cultural Management. *An International Journal*, c.17, s.4 (2010): 372.
132. Yalçın, A., İplik, F.N. (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi*, c.14, s.1 (2005): 399.
133. Tiryaki, T. (2005). *Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri*. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, S.124, Kütahya.
134. Akpınar, A.T. (2007). *Örgütsel Öğrenme ile Örgüte Bağlılık Arasındaki İlişki: Türkiye Otomotiv Lastik Üretimi Sektöründe Bir Araştırma*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, S.78, İstanbul.
135. Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *D.E.Ü, İ.İ.B.F.Dergisi*, C.18, S.2.
136. İnce, M., Gül, H. (2005). *Örgütsel Bağlılık: Yönetimde Yeni Bir Paradigma*. Çizgi Yayınları, S.59.
137. Mimaroglu, H. (2008). *Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma*. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, S 48. Adana.
138. Şen, T. (2008). *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Hızlı Yemek Sektöründe Bir Araştırma*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, S.55, İstanbul.

139. Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. Kariyer Yayıncılık, S.443, İstanbul.
140. Güçlü, H. (2001). Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. *Anadolu Üniversitesi Yayınları, S. 107, Eskişehir*.
141. Bayraktaroğlu, S. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Sakarya Üniversitesi Yayınları, S.142, Sakarya.
142. Salanick, G., Steers, R., Porter, L. (1979). *Motivation and Work Behavior*. McGraw Hill Company, N. 323, NewYork.
143. Hulpia, H., Devos, G., Rosseel, Y.(2009). The Relationship Between The Perception of Distributed Leadership Secondary Schools and Teachers and Teacher Leaders, Job Satisfaction and Organizational Commitment. *School Effectiveness and School Improvement, c.20, s.3: 296*.
144. Şenay, K.B. (1996). *İletişim Kalitesi ile Örgüt İklimi, Örgüte Bağlılık ve İş Terk Etme Niyeti Arasındaki İlişkiler*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, S. 48-49, İstanbul.
145. Yılmaz, E. (2009). Examining Organizational Commitment of Primary School Teachers Regarding to Their Job Satisfaction and Their School's Organizational Creativity. *Elementary Education Online N.478*, <http://ilkogretim-online.org.tr/vol8say2/v8s2m16.pdf>, Erişim Tarihi: 06.07.2016.
146. RiazKhan, M., and Others. (2010). The Impacts of Organizational Commitment on Employee Job Performance. *European Journal of Social Science, c.15, s.3: 293*.
147. Bambacas, M. (2010). Organizational Handling of Careers Influences Managers' Organizational Commitment. *Journal of Management Development, c.29, s.9: 808*.
148. Romzek, S.B. (1990). Employee Investment and Commitment: *The Ties That Bind*. *Public Administration Review, Vol. 50, No. 3: 374-382*.

149. Wiener, Y. (1982) Commitment in Organizaitons: A Normative View. *Academy of Management Review*, Vol. 7, No. 3: 418-428.
150. Randall, D.M. (1987). Commitment and the Organization: The Organization Man Revisited. *Academy of Management Review*, 12(3), ss. 460-471.
151. Demiral, Ö. (2008). *Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirme ve Psikolojik Sözleşmenin Etkisine İlişkin Bir Araştırma*. Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Niğde.
152. Sümer, Rıza.(1990). *Türkiye’de Spor Yönetiminin Tarihsel Gelişimi ve Sporda Demokrasi*. S. 296.
153. Özcan, K. (2000). *Gönüllü Spor Kuruluşlarının Örgütlenme Sorunları ve Türk Sporuna Katkıları Açısından Değerlendirilmeleri*. İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2000: 87, Malatya.
154. Bimer. (2011). (<http://bimer.gsb.gov.tr/Dokuman/4.5.638.pdf>) Erişim tarihi: 03.08.2016.
155. GSB. (2016). (<http://gsb.gov.tr/Sayfalar/35/10/TeskilatveGorevleri>) Erişim Tarihi: 01.10.2016).
156. Saygılı, G., Atay, E., Eraslan M., Hekim, M. (2015). Düzenli olarak spor yapan ve yapmayan öğrencilerin kişilik özellikleri ile akademik başarıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, Cilt:23 No:1 161-170 Ocak 2015.
157. Dalkıran, M. (2014). *Ortaokul Öğrencilerinin Spor Braşlarına Göre Kişilik Özelliklerinin İncelenmesi (Osmaniye Örneği)*. Aksaray Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Aksaray.
158. Özkan, S. (2010). *İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılığı ve İş Değerleri*. Mersin Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Mersin.
159. Özcan, E.B. (2008). *Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki Adana İlinde Bir İnceleme*. Çukurova Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Adana.

160. Çerçi, S. (2013). *İş Değerlerinin Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Üzerine Etkisi*. Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Osmaniye.
161. Elçi, M. (2013). *Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Etkisi*. Bahçeşehir Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
162. Hoşoğlu, S. (2012). *Çalışanların Örgüte Bağlılıkları ile Liderlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Uygulama*. Yıldız Teknik Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
163. Gümüş, Ö.D. (2009). *Kültür, Değerler, Kişilik ve Siyasal İdeoloji Arasındaki İlişkiler: Kültürler Arası Bir Karşılaştırma (Türkiye-ABD)*. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji(Sosyal Psikoloji) Anabilim Dalı. Doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
164. Kaya, B. (2010). *Öğretim Elemanlarının İş Değerleri Açısından Örgütsel Davranış Modellerinin İncelenmesi*. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
165. Allen, N. J., Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, Sayı 63, s. 1-18.
166. Yıldırım, F. (2002). *Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Adalet İlişkisi*. Doktora Tezi, Ankara.
167. Karasar, N. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. 2. Baskı, Nobel Yayınları, s.77. Ankara.
168. Mount, M.K., Barrick, M.R., Stewart, G.L. (1998). Five-Factor Model of Personality and Performance in Jobs Involving Interpersonal Interactions. *Human Performance*, 11 (2/3), 1998, 145-165.
169. Demirkan, S. (2006). *Özel Sektördeki Yöneticilerin ve Çalışanların Bağlanma Stilleri, Kontrol Odağı, İş Doyumu ve Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Araştırılması*. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

170. Saldago, J.F. (1997). The Five Factor Model of Personality and Job Performance in the European Community. *Journal of Applied Psychology*, 82 (1), 1997, 30-43.
171. Tüzün, İ.K. (2007). *Güven, Örgütsel Güven ve Örgütsel Güven Modelleri*. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, İİBF Dergisi, ss.93-118.
172. Arbak, Y., Kesken, J. (2005). *Örgütsel Bağlılık, Sağlık Hizmetlerinde Sürekli Gelişim İçin Davranışsal Bir Yaklaşım*. Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir.
173. Roe, R.A., Ester, P. (1999). *Values and Work: Empirical Findings and Theoretical*.
174. Super, D.E. (1980). A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal Of Occupational Psychology*, 52, 129-148.
175. Dose, J.J. (1997). Work Values: An Integrative Framework and Illustrative Application to Organizational Socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70 (3),219-240.
176. Altinkurt, Y., Yılmaz, K. (2012). Ortaöğretim Okullarında Değerlerle Yönetim, Örgütsel Adalet ve İş Doyumu Arasındaki İlişki. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2 (4), 50-68.

EKLER

Ek 1: Demografik Bilgiler

Değerli Katılımcı, bu araştırma Doktora Tezi kapsamında hazırlanmış olup verilen cevaplar Hiçbir Şekilde Üçün Bir Sahıs, Kurum Veya Kuruluşu Verilmeyecektir. Çalışma sonunda elde edilecek çıktının doğruluğu ve güvenilirliği açısından vereceğiniz cevaplar önem arz etmektedir. Lütfen her soruya size en uygun şık (X) şeklinde işaretlemeye özen gösteriniz. Çalışmamıza yaptığınız katkıdan dolayı teşekkür ederiz.

Arş. Gör. Metin KARAYOL
Dumlupınar Ün. Sağlık Bilimleri Ens.
Beden Eğitimi ve spor ABD./Doktora

DEMOGRAFİK BİLGİLER		
1	Cinsiyeti	Kadın () Erkek ()
2	Yaşı	Belirtiniz:.....
3	Medeni Hali	Evli () Bekar ()
4	Öğrenim Durumu	İlköğretim () Lise () Yüksekokul/Üniversite () Yüksek Lisans () Doktora () Diğer () Bölümü Belirtiniz:.....
5	Aylık ortalama geliriniz?	1.000 TL'den az () 1001-2000 TL () 2001-3000 TL () 3001-4000 TL () 4001-5000 TL () 5000 TL'den fazla ()
6	Çalıştığı Birim	Belirtiniz:.....
7	Toplam kaç yıllık iş tecrübesine sahipsiniz?	2 yıldan az () 3-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16 yıldan fazla ()
8	Kaç yıldır bu kurumda çalışıyorsunuz?	2 yıldan az () 3-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16 yıldan fazla ()
9	Kurumunuzdaki pozisyonunuz/statünüz?	Üst Kademe Yöneticisi (Genel Müdür ve Yardımcıları) () Orta Kademe Yöneticisi (Birim Müdürü ve Şef) () İşgören (İşçi, Memur, Uzman, Mühendis vs.) ()

Lütfen dikkat ediniz SAYFALAR ARKALI-ÖNLÜDÜR

LÜTFEN ARKA SAYFAYA GEÇİNİZ.....

ASLI GİBİDİR

A. Güven Karayol
Eğitim ve G. Bilim
Şube Müdürü

Ek 2: Kişilik Özellikleri Ölçeği

Aşağıda insanların kendilerini ve kişilik özelliklerini anlatmak için kullandıkları bazı ifadeler bulunmaktadır. Her ifadeyi okuyarak, size ne kadar uyduğunu, uygun rakamın üzerini çarpı (x) ile işaretleyerek belirtiniz.		Hiç Katılmıyorum	Çok Az Katılıyorum	Biraz Katılıyorum	Oldukça Katılıyorum	Çok Fazla Katılıyorum
1	Korugan biriyim					
2	Başkalarının hatasına bulmaya yatkınam					
3	Bir işi tam yaparım					
4	Karamsar, hüzünlü biriyim					
5	Orjinal biriyim, yeni fikirler üretirim					
6	İçere kapank biriyim					
7	Yardım severim					
8	Bazen dikkatsiz davranırbiriyorum					
9	Rahatım, strese girmem					
10	Pek çok şeyi merak ederim					
11	Enerji doluyum					
12	Başkaları ile ağız dalaş(sözlü kavga) başlatırım					
13	Bir görevin (çalışma, ödev, iş) verilmesi için güvenilir biriyim					
14	Gergin olabirim					
15	Zeki, derin düşünebilen biriyim					
16	Diğer insanları severim					
17	Bağışlayıcıyım					
18	Düğümk biriyim, çok derli toplu biri değılim					
19	Endişeli biriyim					
20	Hayal gücüm kuvvetlidir					
21	Sessizim					
22	Başka insanların güvendiğı biriyim					
23	Tembel olmaya eğilirim					
24	Duygusal olarak dengeliyim, kolay kolay mutsuz olmam					
25	Yarancıyım					
26	Çekingen değılim, girişkenim					
27	Başka insanlara karşı soğuk ve üzüntüm					
28	Bir işi bitirmeden yarı bırakmam					
29	Duygu durumum değışkendir					
30	Sanatısal ve estetik şeyler benim için önemlidir					
31	Bazen utangaç ve çekingenim					
32	Herkesle karşı düğünceli ve saygılıyım					
33	Yaptığım şeyleri etkin, lıkkası vererek, iyi yaparım					
34	Gergin durumlarda, ortamlarda sakin kalabilirim					
35	Ruhsal, tek düşe şeyleri yapmayı severim					
36	Dışa dönük sosyal biriyim					
37	Bazen diğer insanlara kaba davranırım					
38	Plan yapar ve bu planları uygularım					
39	Çabuk heyecanlanırım					
40	Fıkâterle oynamayı, benim için ne anlama grükükleri üzerinde değışmeyi					
41	Sarıta karşı pek ilgil değılim					
42	Başkaları ile yardımlaşmayı severim					
43	Dikkatim çabuk dağılır					
44	Sanat, müzik ve edebiyatla ilgiliyimdir					

ASLI GIBİDİR
A. GÜVEN AKYILIN

Ek 3: İş Değerleri Ölçeği

Aşağıda iş değerleri Özelliklerini Anlatmak İçin Kullandıkları Bazı İfadeler bulunmaktadır. Her İfadeyi Okuyarak, Size Ne Kadar Uyduğunu, Uygun Rakamın Üzerini Çarpı (x) ile İşaretleyerek Belirtiniz.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	İşim, tamamen yeni fikirler geliştirmemi gerektiriyor.					
2	İşim, monoton değil ve beni sürekli öğrenmeye yönlendiriyor.					
3	İşim, her günün sonunda bana bir şeyleri başarıyla tamamladığımı hissettiriyor.					
4	İşim, karar alırken kendi inisiyatifimi kullanma fırsatı veriyor.					
5	İşim, toplumda prestiji olan bir iş.					
6	İşim, hayatı sevdiğim şekilde yaşamama imkân veriyor.					
7	İşim, çalışma saatlerimin esnek olmasına olanak tanıyor.					
8	Çeşitli görevler içeren bir işim var.					
9	İşim, meslektaşlarımla arkadaşlık kurmama imkân tanıyor.					
10	İşim, kendimi güçlü ve gayretli hissettiriyor.					
11	İşim, ilerlememe imkân veriyor.					
12	İşim, bana ve topluma yarar sağlıyor.					
13	İşim, kendi alanımda fark edilmemi sağlıyor.					
14	İşim, farklı olmamı sağlıyor.					
15	İşim, yeniliklere açık bir iş.					
16	İşim, kendimi en iyi şekilde yansıtmamı sağlıyor.					
17	İşim, iyi bir fiziki ortamda çalışmamı sağlıyor.					
18	İşim, yaptığım bir çalışma da sonuçlarımı almamı sağlıyor.					
19	İşim, insanların yaptıklarım hakkında önemli olduğunu düşünmemi sağlıyor.					
20	İşim, başka insanlara yardım etmemi sağlıyor.					
21	İşim, diğer insanlarla iyi iletişim kurmamı sağlıyor.					
22	İşim, liderlik vasıflarımı kullanmamı gerektiriyor.					
23	İşim, çalışırken kendi düşüncelerimi sunabilmemi sağlıyor.					
24	İşim, yeteneklerimi ve bilgimi kullanmama izin veriyor.					
25	Kendimi ait hissedeceğim bir iş yerinde çalışıyorum.					

İLGİNİZ İÇİN TEŞEKKÜRLER.....

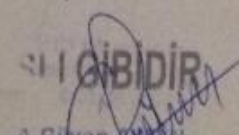
ASLI GİBİDİR

A. Güvencü
Eğitim ve
Güvenlik
Şirketi

Ek 4: Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Sayın katılımcı, Bu anket çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek amacıyla düzenlenmiştir. Toplanacak veriler bilimsel amaçlar dışında bir amaçla kullanılmayacaktır. Sorulara vereceğiniz gerçekçi cevaplar sonuçların gerçeği yansıtmaları bakımından önemlidir. Bu konuda göstereceğiniz hassasiyet için teşekkür eder, iyi çalışmalar dileriz.		Kesinlikle Katsıyıyorum	Katsıyıyorum	Kararsızım	Katsıyıyorum	Kesinlikle Katsıyıyorum
1	İş hayatımın (kariyerimin) bundan sonraki bölümünü bu işyerinde geçirmekten çok mutlu olurum.					
2	İşyerimi burada çalışmayan insanlarla konuşmaktan hoşlanırım.					
3	İşyerimdeki sorunları kendi sorunlarımlarım gibi hissedirim.					
4	Bu işyerine duyduğum bağlılığı, bir başka işyerime de kolayca duyabileceğimi sanıyorum. @					
5	İşyerimde, kendimi, "ailemin bir parçası" gibi hissetmiyorum. (R)					
6	Bu işyeriyle aramda duygusal bir bağ hissetmiyorum. (R)					
7	Bu işyerimin, benim için çok önemli, kişisel bir anlamı var					
8	İşyerime karşı güçlü bir ait olma duygusu hissetmiyorum.					
9	Başka bir iş balmadan şu anki işimden ayrılsam, ortaya çıkacak sorunlar beni korkutmaz. (R)					
10	İşyerimden ayrılmayı istiyor olsam bile, hemen şimdi ayrılmak benim için çok zor olur.					
11	Şimdi işimi bırakmaya karar verirsem, hayatımda pek çok şey aksar.					
12	Şu anda işimi bırakmak, bana çok pahalıya mal olmaz. (R)					
13	Bu işyerinde çalışmaya devam etmeyi hem istiyorum, hem de buna mecburum.					
14	Bu işyerinden ayrılmayı düşünebilmek için mevcut seçeneklerin çok sınırlı olduğu kanısındayım.					
15	Bu işyerinden ayrılmayı göze alamamamın en ciddi nedenlerinden biri, uygun seçeneklerin olmamasıdır.					
16	Bu işe devam etmemin başlıca nedenlerinden biri, işten ayrılışımın önemli kişisel fedakarlıklar gerektireceği olmasıdır. Başka bir işyeri, burada sahip olduğum olanakların tümünü sağlayamazdır.					
17	Günümüzde, insanların, çok sık iş değiştirdiklerini düşünüyorum.					
18	Bir insanın, çalıştığı işyerine daima sadık kalması gerektiğine inanmıyorum. (R)					
19	Sürekli işyeri değiştirmek, bana hiç de ahlak dışı görünmüyor. (R)					
20	Bu işyerinde çalışmaya devam etmemin temel nedenlerinden biri, sadakatin önemli olduğuna inanmam ve bundan dolayı kalmak için ahlaki bir sorumluluk duymamdır.					
21	Başka bir işyerinden daha iyi bir iş teklifi alsam bile, buradan ayrılmamın doğru olacağını					
22	Bana, bir işyerine sadık kalmamın önemli olduğu öğretilmiştir.					
23	İnsanların çalışma yaşamlarının büyük bir bölümünü aynı işyerinde geçirdikleri günlerde her şey daha iyi					
24	Bir işyerine ağırlıklı olarak bağlı olmanın, artık anlamlı olduğunu sanıyorum. (R)					

LÜTFEN ARKA SAYFAYA GEÇİNİZ.....


A. GÜVEN
 Eğitim ve Geliştirme
 Şube Müdürü

Ek 5: DPÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü İzin Yazısı



T.C.
DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



Sayı :91647215 / 12
Konu : Bilimsel Çalışma İzni Hk.

20 / 01/ 2016

İLGİLİ MAKAMA

Üniversitemiz, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalında Doktora Öğrencisi olan *Metin KARAYOL*' un yürütmekte olduğu "*Merkezi Spor Yönetiminde Çalışanların Kişilik Özellikleri ile İş Değerlerinin Örgüte Bağlılık Düzeylerine Göre İncelenmesi*" konulu Doktora Tez çalışması kapsamında; Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesindeki birimlere anket uygulanması düşünülmektedir. Uygulanması düşünülen anket formu ekte sunulmuştur.

Gereğini Bilginize Arz Ederim.

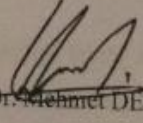
Doç. Dr. Adnan ERSOY
Anabilim Dalı Başkanı

Ek 6: DPÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü Etik Kurul Dilekçe Örneği

T.C.
DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

Enstitünüzün 201372511007 nolu Metin KARAYOL isimli öğrencinizin "*Merkezi Spor Yönetiminde Çalışanların Kişilik Özellikleri ile İş Değerlerinin Örgüte Bağlılık Düzeylerine Göre İncelenmesi*" konulu doktora tezine danışmanlık yapmaktayım. Tez çalışmamızın etik olarak yürütülmesi için DPÜ Tıp Fakültesi Etik Kurulu'na başvuru yapabilmemiz için Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı akademik kurulu tarafından gerekli izinleri verilmesini istiyorum.

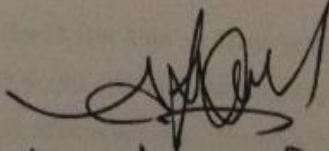
Gereğinin yapılmasını arz ederim.


Yrd. Doç. Dr. Mehmet DEMİREL

Adres: DPU Germiyan Kampüsü
Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu
Afyon yolu-Merkez/KÜTAHYA

EK:
1 Adet Anket Formu

Uygundur


Doç. Dr. Adnan ERDOĞAN
Anabilim Dalı Bşk.

Ek 7: Spor Genel Müdürlüğü İzin Dilekçesi

SPOR GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE
(Personel ve Eğitim Dairesi Başkanlığı)

Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı doktora öğrencisiyim. "**Merkezi Spor Yönetiminde Çalışanların Kişilik Özellikleri ile İş Değerlerinin Örgüte Bağlılık Düzeylerine Göre İncelenmesi**" konulu anket çalışmamın Spor Genel Müdürlüğü merkez birimlerinin yönetici ve personeline uygulanmasına yönelik gerekli iznin verilmesi hususunda gereğini arz ederim. 01.06.2016



Metin KARAYOL

İrtibat : 0533 741 57 37
Adres : Ardahan Üniversitesi
Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

T.C. GENÇLİK VE SPOR
BAKANLIĞI
Kayıt No: 30495
01.06.2016 15:36:30 tarihinde
Eren ÖZTAY tarafından tasvirlenmiştir

01 06 2016 15 36 30

Ek 8: Gençlik ve Spor Bakanlığı İzin Belgesi



T.C.
GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI
Spor Genel Müdürlüğü

Sayı : 63296879-051.05
Konu : Anket İzni

01.06.2016* 02344

DAİRE BAŞKANLIĞI MAKAMINA

Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim dalında Doktora öğrencisi Metin KARAYOL "Merkezi Spor Yönetiminde Çalışanların Kişilik Özellikleri ile İş Değerlerinin Örgüte Bağlılık Düzeylerine Göre İncelenmesi" konulu Doktora Tez çalışmasında kullanmak üzere anket uygulaması gerçekleştirmek istemektedir.

Uygun görüldüğü takdirde; söz konusu anketi Genel Müdürlüğümüz Merkez Birimlerinde çalışan personele yönelik Personel ve Eğitim Daire Başkanlığımızın uygun göreceği sorular üzerinden, uygulanması konusunda gerekli iznin verilmesi hususunu;

Olurlarınıza arz ederim.

A. Güven AYDIN
Şube Müdürü

OLUR

Yusuf KARADAĞ
Personel ve Eğitim Dairesi Başkanı