



T.C.
DÜZCE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE ÖRGÜT İKLİMİNİN BİLGİ
ATALETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: DÜZCE ADLİYELERİ
ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Çiğdem İMDAT YALÇIN

Düzce
Eylül, 2018

T.C.
DÜZCE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE ÖRGÜT İKLİMİNİN BİLGİ
ATALETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: DÜZCE ADLİYELERİ
ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS BİTİRME TEZİ

Çiğdem İMDAT YALÇIN

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Faruk Kerem ŞENTÜRK

Düzce

Eylül, 2018

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Bu çalışma jürimiz tarafından İşletme Anabilim Dalında oy birliği / oy çokluğu ile YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan (İmza)
Akademik Unvanı, Adı-Soyadı

Üye (İmza)
Akademik Unvanı, Adı-Soyadı

Üye (İmza)
Akademik Unvanı, Adı-Soyadı

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

.../.../20..

(İmza Yeri)

Doç. Dr. Ali ERTUĞRUL
Enstitü Müdürü
.../.../20..

ÖNSÖZ

“Yapabildiğiniz veya düşünebildiğiniz her neyse, başlayın. Cesaretin dehası, kudreti ve büyüğü vardır...”

Johann Wolfgang von Goethe

Bu ünlü sözden hareketle ataleti yenmek adına yapılabilecek en önemli şey “başlamaktır” prensibiyle ve kendi adıma ilk olmasının da heyecanımla başladığım bu çalışma, birey bazındaki olumsuz sonuçları inkar edilmemekle birlikte örgüt bazında karşılaşılan en büyük ve en önemli sorunlardan biri olan atalet kavramının oluşumunda etkili olan faktörleri keşfetmek ve farklı değişkenlerle ilişki düzeylerini belirlemektir. Yine bu bağlamda kamu kurumlarında mevcudiyetini sürdüren atalet faktörünün, örgütler üzerindeki etkisinin en aza indirilerek mümkün mertebe ortamdaki kaldırılmasına yönelik neler yapılabileceğinin araştırılması amaçlanmaktadır.

Buradan hareketle bu zorlu ve kapsamlı tez yazım sürecinde en önemsiz sorularımı bile yanıtızsız bırakmayarak pes etmemi engelleyen değerli danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Faruk Kerem ŞENTÜRK’e, maddi ve manevi her türlü desteklerini esirgemeyen eşim İsmail YALÇIN, kardeşim Ayşegül İMDAT ve ailem olmalarından onur duyduğum babam Nazir İMDAT ile annem Macide İMDAT’a, ama en önemlisi saf ve temiz yürekleriyle hayatıma anlam katan ve bana yaşam enerjisi veren çocuklarım Emir Yiğit YALÇIN ve Ezgi Rana YALÇIN’a sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Çiğdem İMDAT YALÇIN

Düzce, 2018

ÖZET

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE ÖRGÜT İKLİMİNİN BİLGİ ATALETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: DÜZCE ADLİYELERİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

İMDAT YALÇIN, Çiğdem

Yüksek Lisans, İşletme Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Faruk Kerem ŞENTÜRK

Eylül 2018, 97 sayfa

Kamu kurumlarının yanı sıra özel sektör kuruluşlarında ilerlemesi ve değişime ayak uydurabilmesinin önünde bir engel olarak görülen atalet faktörü, ciddi bir şekilde mevcudiyetini sürdürmektedir. Kamu kurumlarının özelleştirilmesinin altında yatan nedenlerden biri de kamu çalışanları ve onların oluşturduğu örgüt içinde yerleşmiş olan atalet kavramının bireysellik çerçevesinden çıkıp örgütsel atalet kavramına dönüşmesi olduğu söylenebilir. Buna bağlı olarak gerek kamusal alanda artan maliyetlere engel olmak, gerek işgücü, makine, malzeme veya sermaye verimliliğinin artmasını sağlamak adına örgütlerde atalet ile mücadeleyle önem verilmesi gerektiği öngörülmektedir.

Bu araştırma; örgüt iklimi, kişilik özellikleri ve örgütsel atalet arasındaki ilişkiyi açıklamayı amaçlamaktadır. Araştırma kapsamında ele alınan bilgi ataleti; öğrenme ve deneyim olmak üzere iki, kişilik; deneyime açıklık ve sorumluluk olmak üzere iki, örgüt iklimi; yönetim desteği, yönetim yeteneği, iş yükü baskısı, iş arkadaşları ile uyum, etik ve görevin belirginliği olmak üzere altı alt boyuttan oluşmaktadır. Araştırmada nicel yöntem tercih edilmiş ve veri toplama tekniği olarak anket yöntemi kullanılmıştır. İlişkisel tarama modelinden yararlanılan çalışmada ölçme aracı olarak örgütsel atalet ölçeği, örgüt iklimi ölçeği ve kişilik ölçeği kullanılmıştır. Analiz evresinde SPSS 18.0 programından yararlanılarak betimleyici istatistikler, regresyon analizleri, t-testi, anova ve faktör analizleri

kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Düzce Adalet Sarayı bünyesinde görev yapan 260 adet kamu personeli oluşturmaktadır.

Kişilik ve öğrenme ataletine yönelik bulgulara göre, kişilik boyutlarından sorumluluk boyutunun değişkeni negatif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği, açıklık boyutunun ise anlamlı bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kişilik ve deneyim ataletine yönelik bulgulara göre, sorumluluk boyutunun değişkeni üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı, açıklık boyutunun ise pozitif yönde ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Örgüt iklimi ve öğrenme ataletine yönelik bulgulara göre, örgüt iklimi alt boyutlarından sadece etik boyutunun değişkeni negatif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği, diğer değişkenlerin anlamlı bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Örgüt iklimi ve deneyim ataletine yönelik bulgulara göre ise örgüt iklimi alt boyutlarının hiç birisinin deneyim ataleti üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir.

Bununla birlikte öğrenme ataleti düzeyinin cinsiyete ve eğitim düzeyine göre anlamlı farklılıklara sahip olduğu, deneyim ataleti düzeyinin ise demografik değişkenlere göre anlamlı farklılığa sahip olmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Atalet, Atalet, İş Arkadaşı Desteği, Örgüt İklimi, Kişilik.

ABSTRACT

THE EFFECT OF PERSONALITY CHARACTERISTIC AND ORGANIZATIONAL CLIMATE ON INFORMATION INERTIA: A RESEARCH ON DÜZCE COURT HOUSES

İMDAT YALÇIN, Çiğdem

**Post Graduate, Department of Business
Management**

Thesis Supervisor: Dr. Faruk Kerem

ŞENTÜRK September 2018, 97 pages

The inertia factor, which is seen as an obstacle to the progress and change in private sector organizations as well as public institutions, continues to exist in a serious way. One of the underlying reasons for the privatization of public institutions is that the notion of inertia, which is settled within the public employees and their organization, is transformed from the individuality framework to the concept of organizational inertia. Accordingly, it is foreseen that organizations should be given importance to fighting with inertia in order to prevent increasing costs in the public domain and to increase labor, machinery, material or capital productivity.

This research; organizational climate, personality traits and organizational inertia. The inertia of information, two personality, learning and experience; the two are organizational climate, including openness and responsibility; management support, management ability, pressure of workload, compliance with colleagues, ethics and clarity of duty. In the study, the quantitative method was preferred and the survey method was used as the data collection technique. The organizational inertia scale, organizational climate scale and personality scale were used as the measurement tools in the study using the relational screening model. Descriptive statistics, regression analyses, t-test, ANOVA and factor

analysis were used in SPSS 18.0 program. The universe of the research consists of 260 public personnel working in Düzce Court of Justice.

According to the findings on personality and learning inertia, the dimension of responsibility from personality dimensions influenced the change negatively and meaningfully, and openness dimension had no significant effect. According to findings on personality and experience inertia, it was determined that dimension of responsibility did not have significant effect on variable and openness dimension had significant and positive effect.

According to the findings of organizational climate and learning inertia, only the ethical dimension of the organizational climate sub-dimension was affected negatively and significantly, while the other variables did not have meaningful effect. According to findings on organization climate and experience inertia, it was found that none of the organizational climate sub dimensions have a significant effect on experience inertia.

However, it was found that the level of learning inertia had significant difference inertia had no significant difference according to demographic variables.

Key words: Organizational Inertia, Inertia, Business Partner Support, Organizational Climate, Personality.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖNSÖZ	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iv
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ	xi
GİRİŞ	1
1.1. Problem	2
1.2. Araştırmanın Amacı	2
1.3. Araştırmanın Önemi	3
1.4. Araştırmanın Varsayımları	3
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	3
1.6. Tanımlar	4
I. BÖLÜM	6
ÖRGÜTSEL ATALET	6
1.1. Atalet	6
1.1.1. Atalet Kavramının Tanımlanması.....	7
1.1.2. Ataletin Nedenleri.....	8
1.1.3. Ataletin Boyutları	14
1.2. Örgütsel Atalet	16
1.2.1. Örgütsel Ataletin Alt Boyutları	17
II. BÖLÜM	19
KİŞİLİK	19
2.1. Mizaç Ve Karakter	20
2.1.1. Mizaç	20
2.1.2. Karakter	21
2.2. Kişilik Kavramının Tanımlanması	22
2.3. Kişilik Kavramına Yönelik Yaklaşımlar	23
2.4. Büyük Beşli	26
2.4.1. Açıklık / Deneyime Açıklık.....	27
2.4.2. Uyumluluk	28

2.4.3. Sorumluluk.....	28
2.4.4. Nörotisizm/Nevrotiklik.....	29
2.4.5. Dışadönüklük.....	30
III. BÖLÜM.....	31
ÖRGÜT İKLİMİ.....	31
3.1. Örgüt İklimi Kavramının Tanımlanması.....	31
3.2. Örgüt İklimini Oluşturan Faktörler.....	34
3.3. Örgüt İkliminin Tipleri.....	36
3.3.1. Açık İklim.....	37
3.3.2. Kapalı İklim.....	37
3.3.3. Kontrollü iklim.....	38
3.3.4. Samimi iklim.....	38
3.3.5. Babacan iklim.....	38
3.4. Örgüt İkliminin Boyutları.....	39
3.4.1. Yönetim Desteği.....	40
3.4.2. Yönetim Yeteneği.....	41
3.4.3. İş Yükü Baskısı.....	41
3.4.4. İş Arkadaşları ile Uyum.....	42
3.4.5. Etik.....	42
3.4.6. Görev Belirginliği.....	43
IV. BÖLÜM.....	44
4.1. Araştırmanın Metodolojisi.....	44
4.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler.....	45
4.3. Evren ve Örneklem.....	46
4.4. Verilerin Toplanması.....	47
4.5. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri.....	47
4.6. Verilerin Analizleri ve Bulgular.....	53
4.6.1. Demografik Bulgular.....	54
4.6.2. Keşifsel Faktör Analizine İlişkin Bulgular.....	55
4.6.3. Değişkenlere Yönelik Betimleyici İstatistikler.....	60
4.6.4. Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi İle İlgili Bulgular.....	61
V. BÖLÜM.....	75
TARTIŞMA VE SONUÇ.....	75
5.1. Sonuç.....	75

5.1.1. Kişilik Kavramının Öğrenme Ataleti Üzerindeki Etkisine Yönelik Sonuçlar	75
5.1.2. Kişilik Kavramının Deneyim Ataleti Üzerindeki Etkisine Yönelik Sonuçlar	77
5.1.3. Örgüt İklimi Kavramının Öğrenme Ataleti Üzerindeki Etkisine Yönelik Sonuçlar	78
5.1.4. Örgüt İklimi Kavramının Deneyim Ataleti Üzerindeki Etkisine Yönelik Sonuçlar	79
5.1.5. Farklılık Analizlerine Yönelik Sonuçlar.....	80
5.1.6. Çalışanların Demografik Özelliklerinin Deneyim Ataleti Üzerindeki Etkisine Yönelik Sonuçlar	82
5.2. Öneriler.....	82
5.2.1. Araştırmacılara Öneriler	82
5.2.2. Yöneticilere Öneriler	84
6. KAYNAKLAR	86
7.1. Anket Formu.....	92
7.2. Ölçekten Çıkarılan İfadeler	96
7.3. Boyutlara İlişkin Basıklık ve Çarpıklık Değerleri.....	96
7.4. Hipotez Red/Kabul Tablosu	98
7.5. Boyutlara İlişkin Alt Amaçların Farklılık Analizleri Sonuçları	99

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Kişilik Yaklaşımları	25
Tablo 2. Katılımcılara Ait Demografik Özellikler	54
Tablo 3. Atalet Boyutlarına İlişkin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları	55
Tablo 4. Kişilik Boyutlarına İlişkin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları.....	57
Tablo 5. Örgüt İklimi Boyutlarına İlişkin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları.....	59
Tablo 6. Tanımlayıcı İstatistikler, Değişkenler Arasındaki Korelasyon Katsayılar ve Cronbach Alpha Değerleri	60
Tablo 7. Kişilik İle Öğrenme Ataleti Arasındaki Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	62
Tablo 8. Kişilik İle Deneyim Ataleti Arasındaki Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları.....	63
Tablo 9. Örgüt İklimi İle Öğrenme Ataleti Arasındaki Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları.....	64
Tablo 10. Örgüt İklimi İle Deneyim Ataleti Arasındaki Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	66
Tablo 11. Deneyim Ataleti ve Medeni Duruma Yönelik t-testi Analizi Sonuçları	68
Tablo 12. Öğrenme Ataleti ve Medeni Duruma Yönelik t-testi Analizi Sonuçları	68
Tablo 13. Deneyim Ataleti ve Cinsiyete Yönelik t-testi Analizi Sonuçları	68
Tablo 14. Öğrenme Ataleti ve Cinsiyete Yönelik t-testi Analizi Sonuçları	69
Tablo 15. Deneyim Ataleti ve Çalışan Eş Durumuna Yönelik t-testi Analizi Sonuçları.....	69
Tablo 16. Öğrenme Ataleti ve Çalışan Eş Durumuna Yönelik t-testi Analizi Sonuçları.....	69
Tablo 17. Deneyim Ataleti ve Çocuk Sahipliği Durumuna Yönelik t-testi Analizi Sonuçları	70

Tablo 18. Öğrenme Ataleti ve Çocuk Sahipliği Durumuna Yönelik t-testi Analizi Sonuçları	70
Tablo 19. Öğrenme Ataleti ve Eğitim Durumuna Yönelik ANOVA Analizi Sonuçları	71
Tablo 20. Deneyim Ataleti ve Eğitim Durumuna Yönelik ANOVA Analizi Sonuçları.....	71
Tablo 21. Öğrenme Ataleti ve Yaş Düzeylerine Yönelik ANOVA Analizi Sonuçları	72
Tablo 22. Deneyim Ataleti ve Yaş Düzeylerine Yönelik ANOVA Analizi Sonuçları	72
Tablo 23. Öğrenme Ataleti ve Gelir Durumlarına Yönelik ANOVA Analizi Sonuçları.....	73
Tablo 24. Deneyim Ataleti ve Gelir Durumlarına Yönelik ANOVA Analizi Sonuçları.....	73
Tablo 25. Öğrenme Ataleti ve Kurumda Çalışma Süresine Yönelik ANOVA Analizi Sonuçları	73
Tablo 26. Öğrenme Ataleti ve Kurumda Çalışma Süresine Yönelik ANOVA Analizi Sonuçları	74
Tablo 27. Ölçekten Çıkarılan İfadeler	94
Tablo 28. Boyutlara İlişkin Basıklık ve Çarpıklık Değerleri	95
Tablo 29. Hipotez Red/Kabul Tablosu	96
Tablo 30. Alt Amaçların Farklılık Analizi Sonuçları Tablosu	97

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Örgütsel Ataletin Kuvvetleri	9
Şekil 2. Kişiliğin Oluşumuna Etki Eden Faktörler	19
Şekil 3. Örgüt İkliminin Oluşmasına Neden Olan Organizasyon Bileşenleri	35
Şekil 4. Araştırmanın Modeli	48



GİRİŞ

Kamu kurumlarında ilerlemenin ve yeniliğin önüne geçen bir engel olarak görülen atalet faktörü, kangrene dönmüş bir şekilde mevcudiyetini sürdürmektedir. Kamu kurumlarının birer birer özelleştirilmesinin altında yatan gerçek nedeni, kamu çalışanları ve onların oluşturduğu örgüt içinde yerleşmiş olan atalet kavramının bireysellik çerçevesinden çıkıp örgütsel atalet kavramına dönüşmesidir. Bu nedenle örgütler üzerindeki etkisinin en aza indirilmesi ve hatta ortamdaki kaldırılması ile kamu sektöründe azalan maliyetlere ve zamandan tasarrufa neden olacağı öngörülmektedir.

Bunların yanısıra örgütlerde mevcut ataletin elimine edilmesi adına, bireyin amaçlarının, hedeflerinin ve niteliklerinin örgüte uyumlandırılması, yani tüm örgüt üyelerinin aynı amaç ve hedefler doğrultusunda birlikte hareket etmeleri gerekmektedir. Bu bağlamda örgütler, yalnızca atalet değil örgüt iklimi kavramına da önem vermelidir. Kamu kurumlarına uygun bir örgüt iklimi, örgüt çalışanlarının motivasyonlarını ve verimliliğini arttırmak veya azaltmak adına önemli bir etkidir. Ayrıca her örgütün kendi içinde var olan misyon ve vizyonu ile prosedürleri farklı olmakta, dolayısıyla örgüt çalışanlarının kişilik özellikleri ve nitelikleri de örgüte göre değişmektedir. Örgüt iklimini açıklarken değinildiği gibi bireylerin uyumlandırılması kapsamında, bireylerde varolan kişilik özelliklerinin doğru olarak tespiti de önem arz etmektedir. Kişilik özellikleri ve örgüt ikliminin birlikte değerlendirilerek doğru amaçlar ve hedefler için kullanılmalrı sayesinde örgütsel ataletin ve özellikle bilgi ataletinin ortamdaki kaldırılması mümkün olacaktır.

Çalışmada amaçlanan ve ulaşılan veriler dört bölüm halinde ele alınmıştır. Birinci bölümde atalet kavramı örgütsel bağlamda ele alınmış, bu kavrama ilişkin diğer yaklaşımlarda irdelenerek örgütsel atalet faktörünün alt boyutu olan bilgi/deneyim ataleti açıklanmaya çalışılmıştır. İkinci bölümde kişilik kavramı beş temel kişilik özellikleri yaklaşımında yer alan açıklık ve sorumluluk boyutları ile ilişkilendirilmiştir. Üçüncü bölümde örgüt ikliminin tanımlaması ile alt boyutları olarak ele alınan yönetim desteği, yönetim yeteneği, iş yükü baskısı, iş arkadaşları ile uyum, etik ve görevin belirginliği faktörlerinin ataletle olan ilişkisi

incelenmiştir. Çalışmanın dördüncü bölümünde, Düzce Adliyesinde çalışan memurların bilgi ataleti düzeyleri ölçülmeye çalışılmış, bilgi ataleti ile kişilik özellikleri ve örgüt iklimi arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı araştırılmış, Düzce Adliyesinde çalışan memurların bilgi ataleti düzeylerinin, cinsiyete, medeni duruma, eğitim durumuna, gelirlerine, kamu sektöründe çalışma sürelerine, eşlerinin çalışma durumlarına ve çocuk sahibi olup olmamalarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Çalışmanın beşinci bölümünde ise elde edilen verilerin toplanması, analiz edilmesi konularına değinilmiş ve bulunan sonuçlar yorumlanmaya çalışılmıştır.

1.1. Problem

Daha önce pek çok kez farklı sektörlerde araştırma konusu yapılan örgütsel atalet kavramı, bu çalışmamızda kamu kurumları çerçevesinde incelemeye alınmış, bu bağlamda bir kamu kurumu olan adliyelerdeki atalet olgusunun tespit edilmesi amaçlanmıştır. Adliyelerde süregelen ataletin nedenlerinin tespit edilmeye çalışıldığı süreçte örgüt iklimi ve kişilik kavramları ön plana çıkmış ve örgütsel atalet ile aralarındaki ilişkinin belirlenmesi adına kapsamlı bir literatür çalışması yapılmıştır. Burada çözümlenmesi arzulanan temel problem, örgütlerin potansiyellerini ortaya çıkarmasında ve etkin bir şekilde çalışmasında negatif bir faktör olarak karşımıza çıkan atalet kavramını açıklamak, kamu kurumlarından biri olan adliyelerde çalışan bireylerin kişilik özellikleri ve çalıştıkları örgütün ikliminin bahsi geçen atalet kavramının azaltılması veya ortadan kaldırılmasındaki etkisini ortaya koymaktır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, birey bazında kişilik özellikleri ve örgüt temelinde iklim değişkenlerinin örgütsel atalet kavramı üzerindeki etkisini tespit etmeyi amaçlamaktadır. Bunların yanısıra bir diğer amacı kamu kurumlarında yerleşmiş olarak mevcudiyetini sürdüren atalet faktörünün, örgütler üzerindeki etkisinin en aza indirilmesi ve hatta ortamdaki kaldırılmasına yönelik neler yapılabileceğini, literatürde bulunan diğer çalışmalar ışığında tartışmaktır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Literatürde yer alan çalışmaların incelenmesi sonucu atalet neden olan başlıca faktörlerin bireyin içinde yer aldığı ve önemli bir parçası olduğu “örgüt iklimi” ve bireyin sahip olduğu “kişilik” özellikleri olduğu öngörülmektedir. Dolayısıyla atalet, örgüt iklimi ve kişilik kavramlarının tek tek ve birlikte ele alınarak incelenmesinin ataletin nedenlerini bulmak ve ortamdaki kaldırılması adına yapılabilecekleri tanımlamak yönünde faydalı donelere ulaşmamızı sağlayacaktır. Çalışmamız literatürde yer alan ilk çalışmalar arasında olmakla birlikte benzer evren üzerinde yapılabilecek başka araştırmalar için bir alt yapı oluşturabilme potansiyeline sahiptir. Ayrıca genel olarak bütün sektörlerde ilerlemenin ve yeniliğin önüne geçen bir engel olarak görülen atalet faktörünün, örgüt çevresinden kaldırılması veya en aza indirgenmesi durumunda özel sektörde artan kâra, kamu sektöründe ise zamandan tasarrufa neden olacağı düşünüldüğünde, bu araştırmanın ve elde edilecek bulguların ne kadar önem arzettiği anlaşılacaktır.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmada kullanılan ölçeklerin örgütsel ataleti, örgüt iklimini ve kişiliği ölçmek için geçerli ve güvenilir oldukları varsayılmış, seçilen örneklem grubunun evreni yeterince temsil ettiği kabul edilmiştir. Bunun yanısıra örneklem grubunda yer alan adliye çalışanlarının verdikleri cevapların doğru olduğu ve anketlere istekli bir şekilde cevap verdikleri kabul edilmiştir.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Kamu kurumlarında alt gruplar yani memurlar sabitken, üst gruplar yani müdür veya amir sürekli değişmektedir. Dolayısıyla her yeni gelen amire göre yeni bir düzen getirilmeye çalışılmakta, bu uyum süreci verimi azaltmakta ve zaman kaybına neden olmaktadır. Diğer taraftan bazı kurumlarda yapılan işlem ve prosedürler sabitken, bazı kurumlarda sürekli değişen kanunlar veya yönetmelikler nedeniyle yöntem ve metotlar da sürekli değişmektedir.

Bunların yanı sıra kamu kurumlarında rekabet olmadığı için gelişme veya kendini yenileme potansiyeli de bulunmamaktadır. Özel sektör çalışanları, prim,

ikramiye gibi çeşitli ödüllendirmelerin motivasyonu ile sürekli kendilerini geliştirme çabasında iken kamu memurları sabit bir maaş ve emeklilik garantisi gibi yeterince teşvik edici olmayan etkenlerin vaadiyle çalışmakta, bu nedenle de başlangıçta bireysel çerçevede oluşan atalet faktörü, zamanla yerini örgütsel ataletle bırakabilmektedir.

Yine çalışmamızın temel aldığı Düzce Adliyesinde çalışan memurlar üzerinde yapılan araştırma ve bulgular ışığında elde edilen verilerin kısıtlı bir örneklemeden temin edilmesi kapsam açısından bir kısıt oluşturmaktadır. Diğer taraftan literatürde kişiliğin birçok alt boyutundan bahsedilmesine rağmen bu çalışmada sadece iki alt boyutu ele alınmaktadır. Araştırma sonuçlarının ve bu sonuçlara dayanarak yapılan yorumların, tüm bu kısıtlar doğrultusunda değerlendirilmesi gerekmektedir.

Çalışmada karşılaşılan sınırlılıklar ise; anketleri cevaplayan Düzce Adliyesinde görevli memurlar tarafından soruların yeterli içtenlikle cevaplanmaması, soruların yanlış anlaşılabilme ihtimali, çalışmanın sadece Düzce örnekleminde gerçekleştirilmesinin tüm evreni yansıtmama oranını düşürmesi şeklinde sıralanabilmektedir.

1.6. Tanımlar

Atalet: Sosyal bilimlerde atalet, “eylem yeteneğindeki zayıflık” anlamına gelmekte ve harekete geçmeme, yılgınlık, yavaşlık, tükenmişlik gibi durumları ifade etmektedir. Yönetim bilimi açısından ise atalet, bir kurumun çevresindeki gelişmelere tepki verme yani adapte olma hızının düşük olması, hantal bir yapıya sahip olması ve kurumsal işlevleri yerine getirmedeki yavaşlık olarak tanımlanmaktadır (Atalay, 2013: 3).

Örgüt İklimi: Hem çalışanların ödüllendirilen, desteklenen ve beklenen davranışları algılamaları hem de etkinlik, uygulama ve prosedürleri algılamalarıdır (Schneider vd., 1992: 705).

Kişilik: Bireyin kendisinden kaynaklanan tutarlı davranış kalıpları ve kişilik içi süreçler anlamına gelmektedir. Buna göre tutarlı davranış kalıpları her zaman ve

her yerde gözlemlenebilmektedir (Burger, 2006). Kişilik içi süreçler ise, kişinin nasıl davranacağını ve hissedeceğini etkilemekte ve kişinin içinde gelişen bütün duygusal, güdüsel ve bilişsel süreçleri kapsamaktadır (Üngüren, 2011: 11).

Örgütsel Atalet: Bir örgütün çevresinde meydana gelen değişimlere adapte olmak yerine kendi içsel değişiminde ısrarcı olmayı tercih etmesi veya bu değişimlere uyum sağlama süresinin uzun olması ya da örgütün işlevlerini yerine getirmedeki yavaşlığı veya durağanlığı olarak tanımlanmaktadır (Arlı vd., 2012: 75).



I. BÖLÜM

ÖRGÜTSEL ATALET

1.1. Atalet

Günümüzdeki hızlı değişimlere ayak uydurmayı güçleştiren atalet, örgütsel ve yönetsel düzeyde kurumların başarıya ulaşmalarını ve varlıklarını sürdürmelerini engellemenin yanısıra, örgütlerin performansını ve verimliliğini düşüren en önemli sorunlardan biridir (Arlı vd., 2012: 75). Değişimin ve yeniliğin önündeki önemli engellerden biri olmakla birlikte, kurumların yüksek rekabet ortamında hayatta kalmalarını ve ilerlemelerini tehlikeye sokabilecek, yine kurumların ticari sırlarının ve örgütsel stratejilerinin açığa çıkarılmasına neden olabilecektir (Kaya ve Yağcı, 2015: 556).

Atalet kavramı “amaca yönelik eyleme geçememe durumu” olarak ele alındığında “ne yapması gerektiğini bilen yani başarmak için bir hedefi olan, nasıl yapması gerektiğini ve nasıl yapabileceğini bilen, yapmamayı tercih ederek başarısız olması durumunda neler kaybedeceğini veya yaptığı takdirde başarılı olarak neleri kazanacağını bilen ve yapma isteği de taşıyan ama bütün bu bildiklerine rağmen bir insanı veya kurumu eyleme geçmekten alıkoyan olgu” olarak ifade edilmektedir (Atalay, 2013: 4).

Rekabetin olmadığı, tüm faaliyetlerin kendini tekrar ettiği işletmelerde çevreye uyum gibi bir çabada olmayacağı göz önünde tutularak örgütün kendi içindeki uyumlanma düzeyinin de düşük çıkacağı muhtemeldir. Bu şekilde devam eden hareketsizlik ve durgunluk, belirli bir süre sonra atalet neden olmakta, değişim ve hareketin olmadığı ortamda tüm canlıların faaliyetleri yavaşlamakta, düzensizleşmekte ve koordinasyon kaybedilmektedir (Özdemirci, 2010).

Eğitim, sağlık, hukuk ve iş örgütlerinde yöneticilerin ve çalışanların davranışlarında zamanla; durgunluk, eylemsizlik, pasiflik, çalışma düzeninde

monotonluk, tembellik ve gerçekleştirilmek istenilen planların gerçekleştirilememesi şeklinde görülmektedir (Çankaya, 2010: 66).

1.1.1. Atalet Kavramının Tanımlanması

Atalet, Türk Dil Kurumu Sözlüğü'nde yer alan tanıma göre; tembellik, işsizlik, işlemezlik kavramları ile ifade edilirken, dilbilimsel açıdan, “atıl” kökünden gelmekte ve “atıl kapasiteyle yaşamayı” ifade etmektedir (Küçükergin, 2012: 41). Kinnear ve Roodt (1998: 44)'a göre ise atalet, varolan bir durumda kalma eğilimi ya da hareket halinde bulunan bir nesnenin düz bir çizgide devam etmesidir.

Literatürde yer alan tüm tanımlar, çeşitli bilimler bazında incelendiğinde farklı bakış açıları ve tanımlara ulaşıldığı görülmektedir. Örneğin sosyal bilimlerde atalet, “eylem yeteneğindeki zayıflık” anlamına gelmekte ve harekete geçmeme, yılgınlık, yavaşlık, tükenmişlik gibi durumları ifade etmektedir. Yönetim bilimi açısından ise atalet, bir kurumun çevresindeki gelişmelere tepki verme yani adapte olma hızının düşük olması, hantal bir yapıya sahip olması ve kurumsal işlevleri yerine getirmedeki yavaşlığı olarak tanımlanmaktadır (Atalay, 2013;3). Fizikte ise atalet ilkesi, nesnelere kuvvetler tarafından hareket ettirilmediği sürece dinlenme veya tek biçimli hareket halini sürdürdüğü anlamına gelmektedir (Liao vd., 2008: 184).

Atalet kavramının örgütsel açıdan literatürde yer alan tanımlarına göre, örgütsel yapıların ve süreçlerin zaman içinde değişime karşı dirençli hale geldiği, ve örgütsel ataletin kurumsal ataletle doğru yöneldiği görülmektedir. Kurumsal ataleti örgütsel ataletten ayıran fark ise, kurumsal atalette örgütlerin değişime ilgi duymamaları, uyuşuk kalarak harekete geçmemeleri hatta bir mücadele ortamında yerinde saymalarıdır (Kaya ve Yağcı, 2015: 556).

Örgütsel bağlamda atalet, mevcut strateji çerçevesi dışında stratejik yenilenmeye karşı statüko içinde kalma eğilimi gösterir (Kinnear ve Roodt, 1998: 44). Bireyler bazında ele alındığında, bireyin amacı olmayan kötümser ve durağan bir zihniyet nedeniyle herhangi bir amaç için harekete geçmemesi, örgütün amaçlarına uyum sağlayamaması olarak tanımlandığı görülmektedir (Arlı vd., 2012: 75). Bununla birlikte kişinin karşılaştığı birçok farklı durumu ve olayları

geçmişte elde ettiği bilgi ve deneyimleri ile yorumlaması, bireylerin kişisel nedenlerden dolayı eylem, hedef ve planlarını sürekli ertelemesine veya vazgeçmesine neden olan tembellik durumu ve bireylerin olumsuz kişisel değişkenlerinden (yetersiz düzeyde motivasyon, özdenetim eksikliği, empati ve sosyalleşme yetersizliği) kaynaklanan bir tür öğrenilmiş çaresizlik olarak da ifade edilebilmektedir (Çankaya, 2010: 66).

1.1.2. Ataletin Nedenleri

Atalay'a (2013: 4) göre atalet, bireylerin yaşamlarındaki eski alışkanlıklarını, düşüncelerini ve değer yargılarını kolaylıkla bırakamamalarından kaynaklanmakta, bireylerin yaşamlarında meydana gelen veya gelecek yeniliklerin, kendilerini destekleyeceğini kabullenememelerine ve değişime uyum sağlamayı göze alamamalarına neden olmaktadır.

1.1.2.1. Ataletin Örgütsel Nedenleri

Atalet, sıkça yapılan değişiklik ve esneklik çağrılarına rağmen örgütlerin karşılaştığı yaygın bir sorundur (Boyer ve Robert, 2006: 325). Örgütler çoğunlukla dış çevredeki değişim ve gelişmeleri zamanında algılayamadıkları ve gerekli stratejileri oluşturamadıkları için atalet girerler (Söyler, 2007: 107).

Kimi zaman, ataletin kaynağında bireyi durağanlaştıran ve bir işi yapamadığı zaman neler olacağını düşünmesi nedeniyle işe başlayamamasına neden olan “başarısızlık korkusu” da yatıyor olabilir. Bu durumda birey, en iyisini yapamayacağından veya yöneticisi ve çevresi tarafından başarılı bulunmayacağından korkmakta, bu “en iyi olanı” yapamama korkusu yüzünden belki de kolaylıkla yapabileceği “iyi olandan” vazgeçmekte ve hiç bir şey yapmamaktadır (Atalay, 2013: 9).

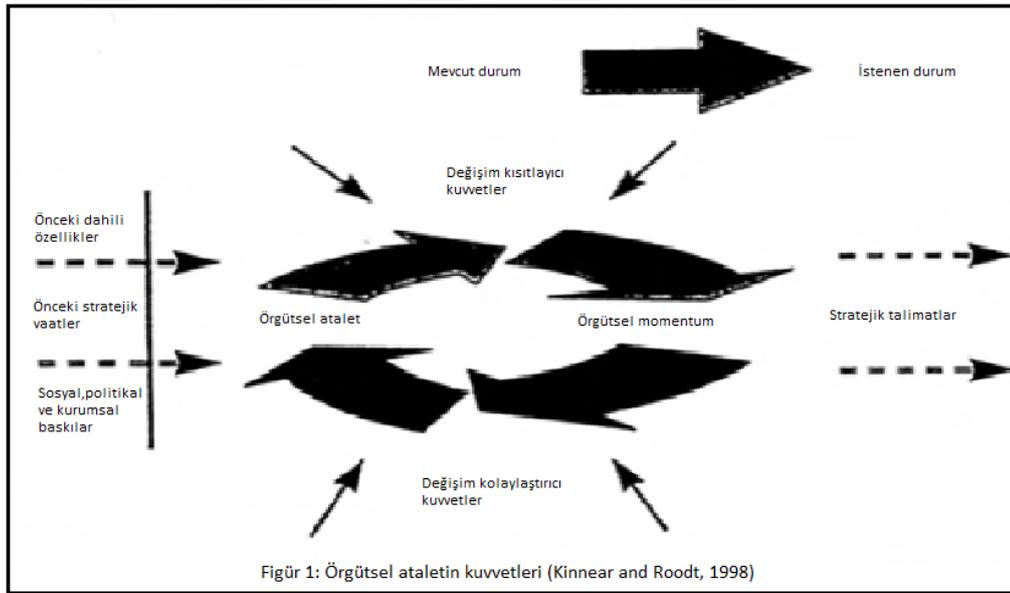
Baskın olarak bireysel nedenlerden kaynaklanan atalet, bireylerin yaşamlarındaki alışkanlıklarını, doğrularını ve değer yargılarını kolaylıkla bırakmak istememelerine neden olmaktadır (Çankaya, 2010: 66).

Örneğin kişiler umursamadıklarında ya da çevresi ve yöneticileri tarafından umursanmadıklarında atalet sürüklenebilmektedir. Ayrıca kişilerin işi yapabilecek

yetenek ve bilgiden yoksun olmaları veya kendilerini yetersiz hissetmeleri halinde ya da belirsizlik ve kararsızlık gibi durumlarda, bireyler pasifleşmekte ve atıl kalabilmektedir (Atalay, 2013: 9)

Ayrıca bir tür monotonluk problemi olarak da tanımlanan atalet, geçmişte edinilen bilgi ve deneyimlerden yola çıkarak daha sonra karşılaşılan birçok durum ve olayın yine aynı bakış açısıyla yorumlaması gibi nedenlerle ortaya çıkmaktadır (Arlı vd., 2012: 75).

İnsan yaşamının önemli bir kısmının örgütler içerisinde geçtiği düşünüldüğünde ataletin var olduğu bir yaşamın bireylerin ve örgütlerin performansını ve verimliliğini olumsuz etkileyebileceği gibi birey ve örgüt arasında çatışmalara neden olabileceği mutlakdır (Çankaya, 2010: 66).



Kaynak: Kinnear and Roodt, 1998: 44.

Şekil 1. Örgütsel Ataletin Kuvvetleri

Yukarıdaki şekil örgütsel atalet ve onu etkileyen bazı unsurlar için temel bir model sunmaktadır. Ayrıca bu modelde var olan bir durumu, istenen bir duruma dönüştüren örgütsel niyet gösterilmektedir. Modelin sol tarafında listelenen ifadeler, atalet üzerinde etkili olabilecek dış kuvvetlerdir. Modelin ortasındaki döngüde, bazı güçlerin değişimi engellediği, bazı güçlerin ise değişimi

kolaylaştırdığı, örgütlerin bu kısır döngüde tuzağa düşürüldüğü belirtilmektedir (Kinnear ve Roodt, 1998: 44).

Atalet, örgütlerdeki bilgi ve teknoloji dahil yeteneklerin iletilmesinde ve aktarılması aşamasındaki problemlerle de ilgili olabilmektedir. Rutinler değişebilir ve yetenekler aktarılabilirse örgütler de gelişebilir ve öğrenebilir (Collinson ve Wilson, 2006: 1367).

Örgütte çalışanların eski alışkanlıklarına bağlı kalmaları, değişime ve gelişime direnç göstermeleri durumu devamlı olursa kurumsal yapının değişmesi engellenecek ve rutinlik hali korunacaktır (Soysal, 2010: 20). Dolayısıyla, bireylerin yaşamlarındaki eski alışkanlıklarını, düşüncelerini ve değer yargılarını kolaylıkla bırakmak istememeleri örgütsel ataleti oluşturabilmektedir (Arlı vd., 2012: 75).

Çankaya (2010: 66), değişime karşı direnç ikliminin egemen olduğu, iş bölümü ve hiyerarşik sınıflamanın mevcut olduğu bürokratik örgütlerde atalet probleminin yaygın olduğunu belirtmektedir.

1.1.2.2. Ataletin Bireysel Nedenleri

Literatür taramasında sıklıkla karşılaşılan atalet nedeni olarak görülen bireysel atalet incelendiğinde, bireylerin kişilik yapılarının, erteleme alışkanlıklarının, mükemmeliyetçiliğinin ve yabancılaşmalarının atalet neden olan en önemli kavramlar olduğu gözlemlenmiştir. Bu bağlamda tüm bu kavramlar tek tek ele alınmış ve açıklanmaya çalışılmıştır.

1.1.2.2.1. Kişilik Yapısı

Literatürde bireylerde görülen ataletin ilk ve en önemli nedeninin bireyin kişilik yapısından kaynaklandığı savunulmaktadır. Bu bağlamda erteleme alışkanlığına sahip bireyin “Bunu daha sonra yapabilirim” inancıyla hareket ettiği, mükemmeliyetçilik arzusuna sahip bireyin “En iyisini yapıncaya kadar hiçbir şey yapmamalıyım” düşüncesiyle hareket ettiği, başarısızlık korkusu nedeniyle harekete geçemeyen bireyin ise “Ya başarısız olursam” düşüncesine sahip olduğu,

tüm bunların ise bireysel ataletle neden olduğu görülebilmektedir (Kaya ve Yağcı, 2015: 555-556).

Çankaya ve Demirtaş (2010), motivasyon düzeyi ve sosyal imkanların birlikte ele alındığında atalet olgusu üzerinde önemli yordayıcılar olduğunu ancak bireylerdeki ataletin nedenini açıklamakta tek başlarına yeterli olmadıklarını savunmaktadır. Zira iş doyumunu, özdenetim, empati, beklentiler, iyimserlik ve kişilik özellikleri gibi bireysel ve örgütsel diğer faktörler de atalet üzerinde etkili olmaktadır (Çankaya ve Demirtaş, 2010: 7).

Öğütoğulları ve Akpınar (2016), çalışmalarında McGregor (2006)'un kişilik tipi analizlerinin yer aldığı X ve Y Kişilik Kuramına atıfta bulunarak kişiliğin ataletle ilişkisini açıklamaktadır. Kurama göre insanlar; çalışmayı sevmeyen, işten ve sorumluluk almaktan kaçan, değişikliklerden hoşlanmayan ve sorun çözmede yaratıcı olmayan X kategorisi ve atalet sahibi olmayan, çalışmanın da dinlenmek ve eğlenmek kadar tatmin edici olduğunu düşünen ve insanlara sorumluluk verildiğinde, amaçlarına ulaşabilmek için kendi kendilerini yönetip denetleyebileceklerini savunan Y kategorisi olarak iki gruba ayrılmaktadır.

Ataletli insan (X) ve ataletli olmayan insan (Y) arasındaki en önemli farklardan biri; bir işin yapılıp, sonuç alınmasını sağlama yeteneğinde yatmaktadır. Y kategorisindeki birey bir plan yapar, onu izler ve sonuca ulaşır. Ataletin ağındaki X kategorisindeki birey ise, bir işi yapamayacağı ispat edilinceye veya artık yapmak için çok geç olana dek o işi yapmayı erteler (Atalay, 2013: 7).

1.1.2.2.2. Erteleme Alışkanlığı

En önemli zaman yönetimi tuzaklarından biri sayılan erteleme alışkanlığını tanımlamak gerekirse, daha öncelikli bir etkinliğin, daha az önceliği olan bir diğeri ile değiştirilmesi olarak ifade edilmektedir. Olumsuz erteleme veya işi ağırdan alma olarak da tanımlanabilmektedir. Bireyler çeşitli psikolojik ve çevresel faktörler nedeniyle isteyerek veya farkında olmadan bazı işleri tamamlamayı sürekli ertelemektedir (Akatay, 2003: 285).

Knaus (1998) ise işe başlamayı geciktiren en önemli etkenin belirli bir zaman içinde yapılması gereken işin yerini kişinin asılsız korkularının yani akılcı olmayan inançlarının almasına bağlamaktadır. Ayrıca standartları çok yüksek olduğu için başarısızlığın kaçınılmaz olduğunu düşünen bireyler, işe başlamayı başarılı bir biçimde tamamlayamayacakları zamana kadar ertelemektedir (Çelik ve Odacı, 2015: 33).

Bireysel boyuttaki atalet bireyleri fiziksel ve zihinsel olarak etkilemekte ve iki aşamada gerçekleşmektedir. İlk aşamada birey gaflet durumundadır ve çevresinde meydana gelen değişiklikleri ya da yapması gerekenleri görmemektedir. İkinci aşamada ise, birey yapması gerekenleri görmekte ancak hiçbir şey yapmamakta, yapması gerekenleri ihmal etmekte, üşenerek ve erteleyerek eyleme geçememektedir (Kaya ve Yağcı, 2015: 555).

1.1.2.2.3. Mükemmelliyeçilik

İş yaşamında bu niteliğe sahip kişilerin görevleri eksiksiz yapmaya çalışmak ve doğru yapıldığından emin olmak adına başkasına güvenemedikleri ve her işi kendilerinin yapmaya çalıştığı görülmektedir. Ancak bu kez de kendilerinin mükemmel olmadığını veya olmayacağını düşünen bireyler daha iyisini yapana kadar işleri ertelemekte ve atalet düşmektedir (Atalay, 2013: 8).

Özel sektöre oranla kamu sektöründe yer alan örgütlerde de mükemmelliyeçi bireylerin az da olsa örgütün eylemlerini olumsuz yönde etkileyebileceği, paylaşma ve öğretme olgusunu minimuma indirebileceği ihtimali göz önüne alındığında, dikkat edilmesi gereken bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun yanısıra örgütlerde mükemmelliyeçi bir kişiliğe sahip olan lider veya amirin bütün işlerin mükemmel olması konusundaki ısrarı örgüt üyesini asla mükemmel olamayacağı düşüncesine itmekte, bu düşüncede beraberinde ataleti getirebilmektedir.

1.1.2.2.4. Yabancılaşma

Yabancılaşma kavramının literatürde kişinin kendini bütün olarak hissedememesine neden olan ve bilincine yönelik bölünmelere yol açan eylemler ve deneyimler şeklinde tanımlandığı görülmektedir (Özbek, 2011: 233).

Bireysel ataletin oluşmasında etkili olan bireysel faktörlerin yanı sıra, bireyin işinden tatmin olmaması ve kendisini çevresinden soyutlaması gibi sebeplerle kendini gösteren yabancılaşma, çevre ve iş ile ilgili faktörlerde etkili olabilmektedir (Kaya ve Yağcı, 2015: 555-556). Örgütlerdeki olumsuz çalışma şartları da işgörenlerin işlerinden tatminsizlik duyarak yabancılaşmalarına, sadece maddi kazanç elde etmek için örgüte bağlı kalmalarına neden olmaktadır. Bu durumda işgören örgütsel hedeflere ulaşmada gerekli çaba ve isteği gösteremeyecektir (Turan ve Parsak, 2011: 3).

Kamu sektöründe sıklıkla karşılaşılan sorunların en önemlisi ise, bireylerin sağlam bir iş mantığıyla kamuyu tercih etmeleridir. Gerçekte sevmedikleri bir işte emekli olana dek çalışmak zorunda kalacakları düşüncesi bireylerin kendilerini çevreden soyutlamalarına ve giderek uzaklaşmalarına, ilerleyen süreçte ise örgütten kopmalarına neden olabilmektedir.

1.1.2.2.5. İş Tatminsizliği

İş tatmini bir çalışanın, yapmış olduğu işten beledikleri ile elde ettikleri arasındaki karşılaştırma sonucunda gösterdiği duygusal tepkidir (Atalay, 2013:8). Örgüt ikliminin uygun olmadığı durumlarda bireyler iş tatminsizliği yaşamakta ve işe gelmeme, işi bırakma (iş gören değişim çabukluğu), fiziksel ve zihinsel sağlığını kaybetme, şikâyetlerin artması gibi davranışlar sergilemektedir (Özden, 2013: 25).

Ancak örgütün işgörenin yani çalışanın beklentilerini etkin bir şekilde karşılayamaması durumunda bireyde konsantrasyon bozukluğu, motivasyon düşüklüğü ve işten zevk almama durumu ortaya çıkmakta bu durum da iş tatminsizliği olarak tanımlanmaktadır. İş tatminsizliği yaşayan bireylerin karşılaştığı pasif-yıkıcı etki olarak adlandırılan “kayıtsızlık hali” ataletine neden

olmakta ve çalışanlarda kronik devamsızlıklar, geç kalmalar, düşük evrim, boş vermişlik ve yüksek hata oranları olarak kendini göstermektedir (Soysal, 2010:20).

1.1.3. Ataletin Boyutları

Literatür incelendiğinde farklı araştırmacıların atalet kavramının farklı boyutları üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Bu çalışmada da atalet kavramı, bireysel atalet, deneyim ataleti ve bilgi/öğrenme ataleti olarak üç başlık altında açıklanmaya çalışılmaktadır.

1.1.3.1. Bireysel Atalet

Bireysel ataleti, amaca yönelik olarak eyleme geçmemek ve aynı zamanda bireylerde görülen yavaşlık, isteksizlik, uyuşukluk ve miskinlik hali olarak tanımlayan Kaya ve Yağcı (2015: 555), bireyde meydana geliş düzeyine göre ataleti *fiziksel atalet* ve *zihinsel atalet* olarak iki boyutta sınıflandırmaktadır. Fiziksel atalet, bireyin maddi ve fiziksel varlığında meydana gelen ataleti ifade ederken, zihinsel atalet, bireyin soyut ve psikolojik bir yapıya sahip olan zihninde meydana gelen ataleti ifade etmektedir (Soysal, 2010: 18).

Bireysel boyutta ataletin iki aşamada gerçekleştiğini ifade eden Atalay (2013), birinci aşamanın, bireyin çevresinde meydana gelen değişiklikleri farketmemesinden ya da yapması gerekenleri görmemesinden kaynaklanan gaflet durumu olduğunu belirtmektedir. İkinci aşamada ise, birey yapması gerekenleri gördüğü halde hiçbir şey yapmamakta, ihmal etmekte, üşenmekte ve bu erteleme nedeniyle eyleme geçememektedir (Atalay, 2013: 4).

Çeşitli kişilik yapılarının da etkisiyle, erteleme alışkanlığı olan bireyler “Bunu daha sonra yapabilirim” inancıyla, mükemmeliyetçiliğe sahip bireyler “En iyisini yapıncaya kadar hiç bir şey yapmamalıyım” düşüncesiyle ve başarısızlık duygusuna sahip bireyler “Ya başarısız olursam” korkusuyla eyleme geçememekte ve atalete sürüklenmektedir (Kaya ve Yağcı, 2015: 555). Bu noktada bireysel atalet kavramına eşlik eden “kişilik” kavramının önemi görülmekte ve bireylerin kişilik yapılarının ataleti etkileyen bir kavram olduğu gerçeği ortaya çıkmaktadır.

Liao ve arkadaşları (2008) bireysel ataleti, bilgi/öğrenme ataleti ve deneyim ataleti olmak üzere iki başlık altında sınıflandırmaktadır. Araştırma bu iki atalet tipi kapsamında konuya odaklanmaktadır. Dolayısıyla deneyim ve öğrenme ataletinin detaylıca açıklanması gerekmektedir.

1.1.3.2. Deneyim Ataleti

Deneyim ataleti, bireylerin deneyimlerinin yetersiz kaldığı ve aktivite alanında karşılaştığı sorunlara karşı mevcut deneyim ve bilgiler ile çözüm üretememesi (Aksoy ve Türk, 2015), bireylerin önceki deneyimleri ve bilgilerini kullanarak karşılaştıkları sorunları çözmeleri olarak tanımlanmaktadır (Fang vd., 2011). Bireyler geçmişte karşılaşılan bir problemin benzeri ile karşılaştıklarında, eski deneyimlere başvurmakta ve problemi yine geçmişte kullanılan metotlarla çözmeye çalışmaktadır (Liao vd., 2008).

Eski düşünce ve davranışlarını değiştirmek adına yeni fikirler ve yeni yaklaşımlar bulmaktan kaçınan, yeni problemleri çözmek için yine eski fikirlerini ve yaklaşımlarını kullanmaya devam eden ve bu doğrultuda herhangi bir çaba harcamamayı seçen bireyler yeni bilgi kaynakları aramak için de inisiyatif kullanmamaktadır. Ancak bu şekilde, kişinin geçmiş deneyimleri ileriye ket vurarak problemlere farklı bakış açılarıyla yaklaşmalarına engel teşkil etmektedir (Atalay, 2013: 5).

1.1.3.3. Bilgi/Öğrenme Ataleti

Bilgi, şirketler ve bireyler arasındaki kaynaklar ve güç gibi anlamlı stratejik özelliklere ve insanların, şirketlerin hatta ulusların para kazanma yollarını değiştirme gücüne sahiptir. Üçüncü endüstriyel devrimin amacı da budur. Bunun yanında bilgi temelli bir ekonomiye sahip olan bir şirket, acil olarak bilgi yönetimine ihtiyaç duymaktadır (Shalika ve Nikoau, 2011: 481).

Bilgi ataleti kavramının en genel tanımında, insanların, problemleri çözmeye safhasında önceki bilgi ve deneyimlerine başvurdukları rutin problem çözmeye stratejileri olduğu ifade edilmektedir (Liao vd., 2008: 187). Örgüt çalışanlarının, yeni problemlerin çözümü için, daha önce karşılaştıkları benzer problemlerde işe

yaradığı görülmüş olan eski bilgi ve deneyimlerini kullanmak istediğini ifade eden Atalay (2013:5), bu şekilde bilgi ataletinin ortaya çıktığını ve bunun da yaratıcı düşünme ve yenilikçi davranışta azalmaya sebep olduğunu savunmaktadır.

Bunların yanısıra, bilgi ataleti ile birlikte literatürde yer alan ancak farklı bir tanımda kendini gösteren ve örgütün öğrenme yeteneğini engelleyerek örgütsel öğrenmeyi etkileyen diğer bir boyut *öğrenme ataleti*'dir. Kısaca, bireyin bilgi edinmek için aynı kaynaktan bilgi öğrenmesi olarak tanımlanmaktadır (Fang vd., 2011).

Bireyler ve örgütler tarafından, mevcut olan bilgi ve deneyimlerin değişmez doğrular olarak algılanması, öğrenme hızını düşürmekte, bu da var olan çalışma şeklinin değiştirilmesini zorlaştırmaktadır. Bireyler açısından değerlendirildiğinde uzun sürede erken tükenmişlik ve verim düşüklüğü gibi sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Çankaya ve Demirtaş, 2010: 6). Kişi bu atalet tuzağına genellikle rutin problem çözme stratejilerine başvurmanın kendisine zaman ve emek tasarrufu sağlayacağına ve aynı zamanda da risk almaktan kaçınmış olacağına inandığı için düşmektedir (Atalay, 2013: 6).

1.2. Örgütsel Atalet

Yukarıda anlatılanlar bir bütün halinde değerlendirildiğinde, atalet kavramının örgütsel bağlamda yarattığı negatif etkilerin örgüt içinde veya dışında ne gibi sonuçlara neden olacağı bu başlık altında irdelenecektir.

Soysal (2010: 20), ataletin örgütsel değişim ve gelişme karşısında önemli bir engel olduğunu vurgulamakta, bu nedenle örgütsel ataletin, genel olarak örgütün sürekli gelişmesini engelleyen bir etken olduğunu ifade etmektedir.

Çevresel baskılarla karşı karşıya olan kuruluşlar, değişime ihtiyaç duyduklarını kabul etmelerine rağmen değişmemekte, örgütsel atalet olarak adlandırılan bu durum, değişime hızlı ve etkili bir şekilde uyum sağlayamayan örgütlerin direnci olarak tanımlanmaktadır (Kinnear ve Roodt, 1998: 44).

Bu direnç nedeniyle örgütler atalet içinde varlıklarını sürdürmekte, var olan yeteneklerinin farkına varamadıkları ve karşılaştıkları fırsatları tam olarak

değerlendiremedikleri için yeni risklerin artmasına zemin hazırlamakta, dolayısıyla kendi gelişimlerine engel olmaktadır (Arlı vd., 2012: 75).

Örgütsel atalet, bir örgütün çevresinde meydana gelen değişimlere adapte olmak yerine kendi içsel değişiminde ısrarcı olmayı tercih etmesi veya bu değişimlere uyum sağlama süresinin uzun olması ya da örgütün işlevlerini yerine getirmedeki yavaşlığı veya durağanlığı olarak tanımlanmaktadır (Arlı vd., 2012: 75).

Örgütsel ataletle ilgili literatürde, örgütsel değişim konusunu inceleyen yazarların, değişim süreçlerindeki uyuşukluktan bahsederken her zaman “atalet” kelimesini kullanmadığı görülmektedir (Kinneer ve Roodt, 1998:44).

Kinneer ve Roodt (1998: 45) atalet kavramının tarihsel gelişimine yer verdiği çalışmasında 1988 yıllarından itibaren değişime direnç, örgütsel hazırlık, değişim kısıtlayıcı güçler ve yapısal atalet şeklindeki kavramların ortaya atıldığını, 1992 yılında ise örgütsel atalet adını alarak yetenekler, kontroller, kültür ve davranış kavramları ile ilişkilendirildiğini belirtmektedir. İlerleyen yıllarda ise örgütsel momentum, örgütsel viskozite, örgütsel tepkiler, örgütsel öğrenme engelleri ve örgütsel hazırlık kavramlarıyla ifade edildiği görülmektedir. Yine tabloda farklı yazarlarca değişime açık sistemlerin tembelliği ve yetersizliği üzerinde duran çeşitli faktörlere değinildiği ve yazarların, kendi teorilerini yalnızca eşanlılıkları veya zıtlıkları içeren örgütsel atalet etrafında tanımladıkları, çoğunlukla mevcut kuramlarla örtüştürdükleri veya yalnızca atalet teorilerine farklı bir boyut ekleyerek anlatmaya çalıştıkları görülmektedir (Kinneer ve Roodt, 1998:45).

1.2.1. Örgütsel Ataletin Alt Boyutları

Örgütsel ataleti farklı boyutlarıyla ele alan birçok çalışma bulunmaktadır. Kaya ve Yağcı (2015: 555) ataleti; bireysel, kurumsal ve toplumsal olmak üzere üç boyutta incelerken, Hedberg ve Wolff (2003) sezgisel ve eylemsel olarak iki boyutta incelemektedir. Atalay (2013) ise örgütsel ataleti, atalet kavramının meydana geldiği sosyal birimin büyüklüğüne göre; bireysel, kurumsal ve toplumsal atalet olmak üzere farklı boyutlarda sınıflandırmaktadır.

Bireysel ataletin, amaca yönelik olarak eyleme geçmeme durumu ve aynı zamanda bireylerde görülen yavaşlık, isteksizlik, uyuşukluk ve miskinlik hali olarak tanımlandığı bir çalışmada, bireyde meydana geliş düzeyi bakımından fiziksel ve zihinsel atalet olmak üzere iki alt boyutta ele alındığı görülmektedir. Atalet kavramına örgüt açısından yaklaşıldığında ise kurulan örgütsel yapı ve süreçlerin zaman içinde değişime karşı dirençli hale gelmesinin kurumsal ataletle yol açtığı iddia edilmektedir. Değişime ilgi duymayan organizasyonların harekete geçmeyerek uyuşuk davranmaları ve mücadele ortamında yerinde saymaları da kurumsal ataletin nedenlerindedir. Bireysel ve kurumsal ataletin karşılıklı etkileşim halinde olduğu düşünüldüğünde, ataletli insanların çalıştıkları kurumlara ataleti bulaştıracığı, ataletli kurumların da çalışanlarını daha ataletli hale getirebileceği aşikardır. Ataletli bireyler ve kurumların bir araya gelmesiyle de ataletli toplumlar oluşacak ve toplumsal atalet ortaya çıkacaktır (Kaya ve Yağcı, 2015: 555-557).

Literatürde yer alan bir diğer çalışmada, Hedberg ve Wolff'un (2003) örgütsel ataleti; "*sezgisel atalet*" ve "*eylemsel atalet*" olarak iki şekilde ele aldıkları görülmektedir. Kararların yanlış varsayımlara dayalı olduğu sezgisel atalet, yöneticilerin değişim zamanı ile ilgili çevresel ipuçlarını toplama ve değerlendirmede başarısız oldukları anlarda kendini göstermektedir (Soysal, 2010: 20). Eylemsel atalet ise çevre analizi yapıldıktan sonra ortaya çıkmakta, yönetimin çevresel faaliyetlere tepkisinin oldukça yavaş olduğu veya toplanan bilgilerin örgüte faydalı sonuçlar kazandırma ve yaratıcı faaliyetleri ortaya koyma konusunda oldukça yetersiz kaldığı görülmektedir (Godkin, 2008: 185).

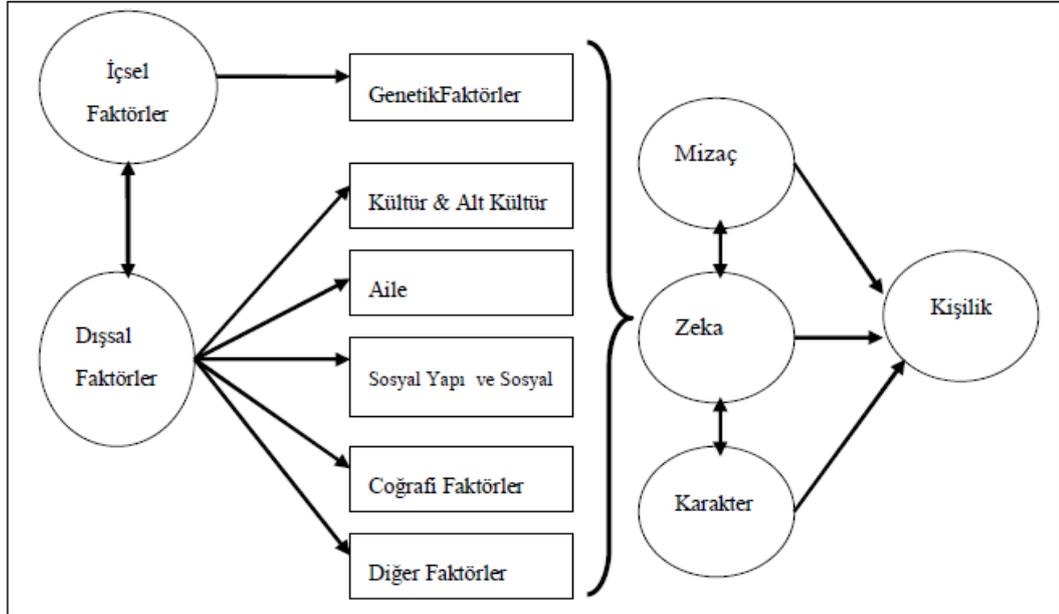
Kinney ve Roodt (1998) ise, örgütlerin dış ortamda sürekli var olan ve sayıları gittikçe artan değişime uyum sağlama konusunda büyük bir baskı altında olduğunu, ancak çevresel baskılarla karşı karşıya olan kuruluşların değişime ihtiyaç duyduğunu kabul etmesine rağmen değişmediklerini iddia etmektedir.

II. BÖLÜM

KİŞİLİK

İnsanın sosyal yaşantısının bir parçası olarak yüzyıllar boyunca ilgi gören kişilik kavramı, 1930'lu yıllarda kişilik psikolojisinin diğer sosyal bilim alanlarından ayrı bir bilimsel disiplin olarak ortaya çıkmasıyla bilimsel olarak gelişimine başlamıştır. Bu çerçevede kişilik psikolojisi, insan tabiatının niteliğini araştırır ve genel olarak şu üç soruya yanıt arar (Üngüren, 2011):

- İnsanlar birbirine hangi açılardan ve nasıl benziyor ?
- İnsanlar hangi açılardan ve nasıl birbirlerinden farklı ?
- Birey neyi neden yapıyor ?



Kaynak: Üngüren, 2011:17.

Şekil 2. Kişiliğin Oluşumuna Etki Eden Faktörler

Yapısal bakış açısına sahip çoğu yazar, mizaç (temperament) ve karaktere ek olarak zeka'nın da kişiliği oluşturan faktörlerden olduğunu iddia etmektedir. Mizaç, biyolojik olarak, karakter ise sosyal ve kültürel olarak kişiliğe katkıda bulunmaktadır. Zeka ise doğuştan olmasının yanısıra sosyal özellikler bakımından

kişiliğe katkıda bulunmakta, hissetmek, düşünmek, algılamak ve bunları amaca yönelik davranışlara çevirmek şeklindeki kişiliğin tüm temel işlevlerini düzeltmektedir (Arkar, 2004: 14-15).

Çalışmamızda öncelikle kişiliğin temel yapı taşları niteliğindeki mizaç ve karakter kavramlarını açıklamaya ve kişilik ile aralarındaki bağlantıları ortaya koymaya çalışacağız.

2.1. Mizaç Ve Karakter

Günlük yaşantımızda ve konuşmalarımızda “kişilik” kavramının yerine kullanılan karakter, mizaç (huy) ve benlik kelimeleri, kişilik kavramı ile anlam bakımından tam olarak örtüşmeseler de kişiliğin yapı taşları olarak algılanmaktadır (Şentürk, 2014). Bunun yanısıra bir insanın bütün ilgilerinin, tutumlarının, yeteneklerinin, konuşma tarzının, dış görünüşünün ve çevreye uyum biçiminin tüm özelliklerini içeren geniş kapsamlı bir kavram olması nedeniyle insanın mizaç ve karakter özellikleri de onun kişiliği içinde yer almaktadır (Alkım, 2006).

Özetle mizaç doğuştan gelen, genetik ve yapısal etkilere sahipken, karakter ise öğrenilmiş psikososyal yaşantıları içermektedir. Kişilik ise, mizaç ve karakterin bir bileşimidir ve bu iki kavramla bir bütün olarak değerlendirilmelidir (Üngüren, 2011: 17).

2.1.1. Mizaç

Mizaç kelimesinin Arapça “mezc” kelimesinden türemiş olduğu ve “1. Bir şey ile karıştırılmış başka şey, 2. Huy, tabiat, 3. Sıhhat” kavramlarıyla ifade edildiği görülmektedir. Dilimizde yine mizaç kavramı ile aynı anlamda kullanılan “huy” kelimesi ise “tabiat, ahlak, adet” anlamına gelmektedir (Şentürk, 2014).

Mizaç, duygulara dayalı becerilerin ve alışkanlıkların bütünleştirilmesinin altında yatan duyumsama, bağlantı kurma ve motivasyon süreçlerinin karşılığıdır (Arkar, 2004: 16).

Literatürdeki araştırmacıların bir kısmına göre, mizaç çocukluktan erişkinlik dönemine değişmez ve sabittir. Ayrıca farklı kültürel yapılarda tutarlıdır

ve genetik faktörler sıklıkla mizaç tipini belirlemektedir (Sevi, 2009: 13). Bir kısım araştırmacılara göre de çevresel etmenler, çok düşük düzeyde de olsa temel mizaç özellikleri üzerinde bir etki oluşturmakta ancak kişiliğin karakter özellikleri üzerinde önemli bir etkisi bulunmaktadır (Üngüren, 2011: 19). Diğer bir grup ise mizacın zamanla kısmi ölçülerde değişme göstereceğini iddia etmektedir. Onlara göre duygudurum mizaçları kalıtım, gelişimsel faktörler ve kolaylaştırıcı faktörler arasında bir noktada bulunmaktadır (Sevi, 2009: 13).

İnsanların davranışı başlatan, sürdüren veya durduran bilinçdışı otomatik yanıtlarının, başlangıçta mizaç faktörleri tarafından belirlendiği, ancak kimlik kavramlarımız tarafından belirlenen uyarımın anlamlılığı ve çarpıcılığındaki değişikliklerin bir sonucu olarak değişebildiği ve koşullanabildiği ifade edilmektedir. Bu bakış açısına göre kişilik gelişimi, tekrarlayan epigenetik bir süreçtir. Kalıtsal mizaç faktörleri başlangıçta kendilik kavramlarının içgörü öğrenmesini motive ederken sonrasında kişinin yanıt vereceği uyarımın anlamlılığının ve çekiciliğinin değişmesine neden olmaktadır. Bu şekilde, mizaç ve karakter gelişimi birbirlerini etkilemekte ve davranışı motive etmektedir (Sevi, 2009: 27).

2.1.2. Karakter

Fransızca kökenli bu kavram “bir şeyi benzerlerinden ayırmaya yarayan temel hususiyet, seciye” olarak tanımlanmakta, felsefe alanında ise “bireyin kendi kendisine egemen olmasını, kendi kendisiyle uyum içinde bulunmasını, düşünüş ve hareketlerinde tutarlı, sağlam kalabilmesini sağlayan özellikler bütünü” anlamında kullanılmaktadır (Şentürk, 2014: 31).

Karakter, kavramsal öğrenmeye dayanmakta, sembolizasyon ve soyutlaştırma süreçlerine karşılık gelmektedir (Sevi, 2009: 12). Fromm (1993) karakterin, bireyin dünya ile olan özel ilişkilerinden kaynaklandığını iddia etmektedir. Birey “mal etme süreci” içerisinde dış dünya ile nesnelere elde etmekte ve kendine mal etmekte, “sosyalleşme süreci” içerisinde ise kendisini başka insanlar ile ilişkili hale getirerek bağlantı kurmaktadır. Bu durumda insanların ihtiyaçlarını karşılamak adına onları elde etmek ve aynı zamanda başkaları ile ilişki kurmak zorundadır (Hazar, 2006: 134).

2.2. Kişilik Kavramının Tanımlanması

Alan yazında çeşitli araştırmacılar tarafından birbirinden farklı kişilik tanımlamaları yapıldığı ve kişilik konusu üzerinde tam bir ittifak sağlanamadığı görülmektedir. Kişiliği bireyin yaşama biçimi olarak açıklayan araştırmaların yanısıra, kültürel, sosyal ve fiziksel çevrenin belirleyiciliği altında ortaya çıkan özelliklerin toplamı olarak tanımlayan araştırmalar da bulunmaktadır. Bir takım çalışmalarda ise kişiliğin davranış bilimleri açısından ele alındığı ve bireyin zihinsel, bedensel, ahlaksal ve ruhsal farklılıklarının tümünün kendi davranış biçimlerine ve yaşam tarzına yansması şeklinde ifade edildiği de görülmektedir.

Pizur ve Knutson (2009:158), kişilik kavramını “kişinin mizacı ile çocukluk döneminin birleşiminden oluşan ve yaşam boyu geliştirilebilen bir özellik” olarak tanımlamaktadır. Bir diğer çalışmada ise “bir kişinin diğer kişilere tepki göstermek ve onlarla etkileşime girmek için kullandığı yolların tamamı” şeklinde ifade edilmektedir (Sobacı, 2014:94).

Goldberg (1990), kişiliğin, bireylerin diğer bireylere karşı verdiği tepkilerden ve onlarla ilişki kurma yollarının toplamından oluştuğunu iddia etmektedir (Şahin ve Aksu, 2015: 674). Cloninger (1993) kişiliği; kişinin değişen çevreye uyumunu sağlayan psikobiyolojik sistemlerin dinamik organizasyonu olarak tanımlamaktadır (Üngüren, 2011). Karabatı (2012)’ya göre, bir insanın duyuş, düşünüş, davranış biçimlerini etkileyen etmenlerin kendine özgü görüntüsü olarak ifade edilebilmektedir. Erkal (2009)’a göre ise aynı zamanda bireyin çeşitli durumlardaki özel davranışlarında görülen yapısal ve dinamik özelliklerinin tümünü içermektedir. Bu özellikler de kişiyi başkalarından ayıran sürekli ve tutarlı olan davranışlarıdır.

Burge (2006)’e göre kişilik, bireyin kendisinden kaynaklanan tutarlı davranış kalıpları ve kişilik içi süreçleri anlamına gelmektedir. Buna göre tutarlı davranış kalıpları her zaman ve her yerde gözlemlenebilmektedir. Kişilik içi süreçler ise, kişinin nasıl davranacağını ve hissedeceğini etkilemekte ve kişinin içinde gelişen bütün duygusal, güdüsel ve bilişsel süreçleri kapsamaktadır.

Buchanan ve Huczynski (2003)'ye göre basit tanımıyla kişilik, bir insanı diğerinden ayıran kendine özgü davranışlarını içermektedir. Geniş anlamda ise kişinin davranış kalıplarını ayırt edici ve kalıcı olarak etkileyen psikolojik özellikler anlamına gelmektedir. Can (2007)'a göre ise genellikle, bireyin kendisiyle ve çevresiyle olan ilişkisinde gösterdiği kendine has, bütünlük ve süreklilik gösteren tutarlı davranışlar bütünü olarak da tanımlanmaktadır (Şahin ve Aksu, 2015:674).

Allport (1961) tarafından bireyin dinamik bünyesindeki davranış ve düşünce özelliklerini belirleyen psikofiziksel sistemler olarak tanımlanan kişilik kavramı, zaman içinde sabit olan, duygusal, davranışsal ve bilişsel biçimleri belirlemede bir araya gelmiş, psikolojik nitelikteki özellikleri işaret ederek, bireylerin kim olduğunu gösteren yapılar olarak da ifade edilmektedir (Basım vd., 2009).

Yine Alkın (2006)'a göre kişilik, kalıtım ve sosyal çevrenin etkileşimi sonucu şekillenen, bireyin kendine özgü nesnel ve öznel yanlarıyla onu başkalarından ayıran bedensel, zihinsel ve psikolojik özelliklerinin bütünlüğü olan bir kavram olarak tanımlanmaktadır.

2.3. Kişilik Kavramına Yönelik Yaklaşımlar

Alan yazında kişilik kavramına ilişkin bir çok yaklaşım olduğu anlaşılmakla birlikte bazı araştırmacıların *psikoanalitik kuram*, *ayırıcı özellikler kuramı*, *biyolojik yaklaşım*, *insancıl yaklaşım*, *davranışsal ve sosyal öğrenme yaklaşımı* ve *bilişsel yaklaşım* olmak üzere altı genel başlık altında kişiliği incelediği görülmektedir (Dal ve Eroğlu, 2015: 362). Araştırmacıların diğer bir kısmının ise kişilik özelliklerini beden yapısından bağlantısız olarak toplumsal ve ruhsal açıdan ele aldıkları ve *psikoanalitik yaklaşım*, *neo-analitik yaklaşım*, *biyolojik yaklaşım*, *davranışçı yaklaşım*, *bilişsel yaklaşım*, *özellikçi yaklaşım*, *hümanist yaklaşım*, *etkileşimci yaklaşım* şeklinde 8 sınıfa ayırdıkları (Hazar, 2006:130) ve her yaklaşımın davranıştaki bireysel farklılıkları açıklamak adına değişik bir noktayı esas aldığı görülmektedir (Dal ve Eroğlu, 2015: 362). Bu kuramlar tablo halinde aşağıda belirtilmektedir.

Literatürde kişiliği açıklamaya yönelik geçerliliğini koruyan ve gelişim gösteren önemli yaklaşımlardan biri olan *Ayrımcı Özellikler yaklaşımı*, bir insanın belirli bir kişilik özelliğini gösterme derecesine göre kişiyi sınıflandıran bir kişilik boyutudur (Burger, 2006: 235). İngilizce’de “trait” olarak kullanılan ve Türkçeye “ayırıcı özellik” olarak çevrilebilen bu kavram farklı durumlarda sergilenen tutarlı kişilik karakteristikleri ve davranışları olarak ifade edilmektedir. Ayrımcı özellikler kuramına göre bir birey, belirli kişilik özelliklerini belirli bir derecede sergilemekte, yani her bireyde her kişilik özelliği belirli bir derecede bulunmaktadır (Bahçekapılı, 2015: 26). Kişisel farklılıklara odaklanan ve gözlemlenebilen davranış biçimlerinden hareketle ortaya konan *özellikler yaklaşımı*, kişilerin kendilerini ve diğerlerini tanımlamada kullandıkları sözcüklerin analizinden oluşmaktadır (Basım vd., 2009: 22).

Tablo 1. Kişilik Yaklaşımları

Yaklaşım	Yaklaşımın temeli	Temsilcileri
Psikoanalitik	İnsanların davranış tarzlarındaki önemli farklılıklardan bilinçaltı akıllarının sorumlu olduğu görüşüne sahiptir. Bu görüşün temeli Sigmun Freud tarafından atılmıştır ve bu yaklaşım genelde onun adı ile anılmaktadır.	Sigmun Freud, Carl Jung, Alfred Adler, Erik Erikson, Karen Horney, Harry Stack Sullivan, Erich Fromm
Ayrımcı Özellikler	Bu görüşü savunan psikologlar kişinin ayrımcı özellikler yelpazesini oluşturan türlü kişilik özelliklerinden sadece bazılarını sahip olduğunu belirtir. Yani bireyin kendisini diğer bireylerden ayıran özelliklerini kullanarak davranışlarını ve kendisini tanımlamaya çalışır. Ayrıca bu yaklaşım kişilik özelliklerinin zaman içinde değişmeyeceğini ve farklı durumlarda kararlılık göstereceğini varsayar.	Gordon Allport, Henry Murray, Raymond B. Cattell.
Biyolojik	Kişilikteki bireysel farklılıkları açıklamak için kalıtsal eğilimlere ve fizyolojik süreçlere (hormon düzeyi, kalp atış hızı vb.) dikkat çekerler. Biyolojik özellikler ile davranış farklılıklarını açıklamaya çalışırlar.	Hans J. Eysenck, Ivan Pavlov.
İnsancıl	Bu yaklaşım ise kişilik farklılıklarının ana nedeni olarak kişisel sorumluluk ve kendini onaylama duygusunu gösterir. Yani bu yaklaşım özgür iradeye sahip olan insan tüm eylemlerinden büyük oranda da sorumludur varsayımı ile hareket eder.	Carl Rogers, Abraham Maslow, Mihayl Csikszentmihalyi
Davranışsal/Sosyal öğrenme	Gözlemlenebilir davranışları inceler ve tutarlı davranış kalıplarını koşullanma ve beklentilerin sonucu olarak açıklamaya çalışır.	John B. Watson, B.F.Skinner, Julian B. Rotter, Albert Bandura
Bilişsel	Kişilik farklılıklarını insanların bilgi işleme süreçlerindeki farklılıklara bağlar. Bireyler herhangi bir konu veya nesne üzerine zihinlerinde oluşturdukları farklı şemalar aracılığı ile farklı yorumlamalar ve çıkarsamalar yapabilirler varsayımına dayanır.	George Kelly, Albert Ellis
Neo-Analitik Yaklaşım	Kişinin gerçek egosunun üstüne geçirilen, toplumsal açıdan kabul edilebilir ve çevreye sunulabilir bir maske olan "Persona" kavramı ile bu maskenin altında kalarak arzuları, duyguları ve bunların bağlantılarını meydana getiren "Gölge" kavramını ortaya koymaktadır.	Carl Jung, Alfred Adler
Etkileşimci Yaklaşım	Bu yaklaşıma göre kişilik zaman içinde ufak değişikliklere uğramaktadır. Sınırsız olmamak kaydıyla insanın iradesinin özgür olarak belirlendiği öne sürülmektedir.	Kurt Lewin, Henry Murray

Kaynak: Şentürk, 2014: 30; Hazar, 2016: 130-134.

Yukarıda kişiliği tanımlamaya çalışan birçok teorinin farklı yaklaşımları bulunmaktadır. Bunlardan ayrımcı özellikler yaklaşımı araştırmacılar tarafından daha tercih edilen bir yaklaşım olarak yerini almıştır. Ayrımcı özellikler yaklaşımı kapsamında geliştirilen ve üzerinde önemle durulan beş temel kişilik özelliğinden bahsedilmektedir. Goldberg (1993), çalışmasında beş faktör modelinin evrensel olarak kabul edildiğine dair bir fikir birliğinden bahsetmiş, McCrae ve Costa (1991)

beş faktör kişilik modelini farklı toplumlarda inceleyerek bu modelin evrensel olduğunu savunmuştur. Digman (1990) ve Block (1995) ise araştırmalarında ortak bir sonuca ulaşmış ve kişilik özellikleri yapısını en iyi ifade eden modelin beş faktör kişilik modeli olduğu konusunda birleşmişlerdir. Aynı yönde düşünen Paunonen ve Ashton (2001) da beş faktör kişilik modelinin insan davranışlarındaki değişimi anlamada ve açıklamada önemli bir rol oynadığını ve davranışı anlamak ve tahmin etmek konusunda yararlı olduğunu ifade etmektedir (Sevi, 2009: 35).

2.4. Büyük Beşli

Bir çok araştırmacı, beş faktör modelinin kişilik özellikleri ile ilgili anlamlı ve açıklayıcı bir sınıflama verdiğini kabul etmekte, ancak bazı faktörlerin kapsamlarına ilişkin tam bir fikir birliğine varamamaktadır. Kişilik kavramı ile ilgili ortaya atılan pekçok görüşü bir çatı altında bütünleştiren “büyük beşli” yaklaşımına göre kişilik ile ilgili çalışmalar dışadönüklük, duygusal denge/nörotisizm, yumuşak başlılık, sorumluluk ve deneyime açıklık olarak beş faktörde incelenebilmektedir (Bacanlı vd., 2009: 262).

Allport ve Odbert, 1936 yılında Webster’s New International Dictionary’i inceleyerek bir kişinin davranışını diğerlerinden ayırdığını iddia ettikleri bir terimler listesi oluşturmuşlardır. Bu listeden genel davranışları eledikten sonra kalan yaklaşık 18000 kelimeyi de indirgeyerek gözlemlenebilir ve görece kalıcı olduğunu düşündükleri 4500 sıfat elde etmişlerdir. Raymond Cattell de elde edilen bu listeye uyguladığı faktör analizi ile 16 temel kişilik özelliğinden oluşan bir listeye ulaşmıştır. Bu özellikler sıcakkanlılık, problem çözme, canlılık, kurallara bağlılık, strese dayanıklılık, girişkenlik, baskınlık, duyarlılık, ihtiyatlılık, soyut düşünme, kendini sorgulama, değişimlere açıklık, mükemmelliyetçilik, kendine yeterlik, gerginlik ve ketumluk’tur. İşte bu araştırma, beş faktör modelinin temelini oluşturmuştur (Üngüren, 2011:78).

Eysenck (1991), Cattell’in 16 faktörü üzerine yapılan çalışmalarda bu faktörlerin devam etmediğinin, bunun yanısıra bu çalışmalarda başlıca üç faktör üretildiğini belirtmiştir. Cattell’in 16 faktörü üzerinde yapılan faktör analizinin sonucunda 5 faktör olduğu ve değişik çalışmalarda bu faktörlerin tekrarlandığı görülmüştür. Dışadönüklük, uyumluluk, vicdanlılık/güvenilebilirlik, duygusal denge

(nörotisizm), kültür olarak adlandırılan bu faktörler “Büyük Beş Modeli” (Big Five Model) olarak adlandırılmış ve buna uygun ölçekler geliştirilmiştir (Kızlak, 1996: 24).

McCrae ve Costa (1987)’nin 1980’li yıllarda kişilik özelliklerini belirlemeye yönelik çalışmalarının ardından 1985 yılına kadarki süreçte dışadönüklük, nörotisizm ve deneyime açıklık kavramlarını içeren 3 faktör modelini savunan araştırmacılar, ilerleyen dönemlerde uyumluluk ve sorumluluk boyutlarını da keşfederek kişiliğin beş temel boyutu olduğu hipotezini savunmuşlardır (Şentürk, 2014: 38). Costa ve McCrae (1995)’ye göre boyutlar “uyumluluk”, “dışadönüklük”, “nörotisizm”, “özdisiplin” ve “gelişime açıklık” şeklindedir (Basım vd., 2009: 22).

Biz de çalışmamızda McCrae ve Costa (1987)’nin çalışmasında temel aldığı beş temel kişilik faktörü olan dışadönüklük, nörotisizm, deneyime açıklık, uyumluluk ve sorumluluk boyutlarını ele alarak tek tek açıklayacağız.

2.4.1. Açıklık / Deneyime Açıklık

Literatür incelendiğinde açıklık boyutunun, gelişime açıklık, deneyime açıklık, zeka, kültür gibi farklı kavramlarla özdeşleştirildiği dikkat çekmektedir.

Araştırmacılar arasında üzerinde en az fikir birliğine varılan boyut olan açıklık (gelişime açıklık) boyutunu Norman (1963) *kültür* olarak ifade ederken Hogan (1983), Digman ve Inouye (1986), Peabody ve Goldberg (1989) *zeka* olarak, Costa ve arkadaşları (1991) ise deneyime açıklık olarak adlandırmaktadır (Sevi, 2009: 46).

Alan yazında gelişime açıklık olarak da ifade edilen bu boyut beş faktör kişilik yapısı içinde bilişsel yönü en fazla olan özelliktir. Bu bakımdan gelişime açıklık seviyeleri yüksek olan bireyler, hayal kuran, maceracı, orijinal, yaratıcı, meraklı, kendi düşünce ve duygularına yönelen bireyler iken düşük seviyedekiler geleneksel, tutucu, ilgisiz olarak nitelendirilmektedirler. Bununla birlikte gelişime açık kişiler tartışmacı yapılarından dolayı çok fazla çatışma yaşama eğilimindedir ve çatışma çözümüne yönelik yaklaşımlarında da çatışmalardan kaçmayarak

yüzleşmeyi tercih ettikleri ifade edilmektedir. Özetle kendi duygu ve düşüncelerini ön plana çıkarma özelliğine sahip gelişime açık bireylerin; çatışma çözme yaklaşımlarından uzlaşma ve işbirliği yaklaşımlarını benimsemedikleri ortaya konmaktadır (Basım vd., 2009: 23).

Bahçekapılı ve Karaman (2015), açıklık boyutunun yüksek olduğu bireylerin genellikle kültürlü, yeni ve ilginç fikirler ortaya koyan, yaratıcı düşünceye sahip olan, hayal gücü ve zihinsel merakı yüksek, açık fikirli ve anlayışlı, gelenek dışı ve bağımsız düşünme eğiliminde olduğunu belirtmektedirler.

2.4.2. Uyumluluk

Uyumluluk boyutu skorunun yüksek olduğu bireylerin genellikle merhametli, saygılı, hoşgörülü, güvenen ve güvenilir, işbirlikçi, kolay uyum sağlayan ve yardımsever oldukları belirtilmektedir (Bahçekapılı ve Karaman, 2015: 27).

Uyumluluk kişilik faktörü yüksek bireyler güvenilir, yumuşak başlı, açık sözlü, fedakar, alçak gönüllü olarak tanımlanmakta, faktörün düşük saptandığı bireyler ise düşmanca, yarışmayı seven, güvenilirmez, inatçı, kaba ve şüpheli olarak tanımlanmaktadır. (Basım vd., 2009: 22).

Costa ve diğerlerine (1991) göre uyumluluk boyutu, dışadönüklük boyutu gibi kişilerarası ilişkilere bağlı bir boyuttur. Ancak dışadönüklük sosyal uyaranların miktarı ile ilişkiliyken yumuşak başlılık ilişkilerin niteliği ile bağlantılıdır. Ayrıca bu boyutun, kişilerarası ilişkilerde etkili olmasının yanı sıra, kişinin kendilik-algısını etkilediğini, sosyal tutumlar ve yaşam felsefesi geliştirmekte de etkili olduğunu işaret etmişlerdir (Sevi, 2009: 40).

2.4.3. Sorumluluk

Özer ve Altun (2011:7) sorumluluk kavramının yeterlik, öz-disiplin, tedbirlilik, başarı çabası ve görevşinaslık alt boyutlarını içerdiğini ileri sürmektedir. Sorumluluk boyutundan yüksek puan alan bireylerin; sistemli, azimli, başarıya yönelik, hırslı, titiz kavramlarını, düşük puan alanların ise plansız, erteleyen,

dikkati kolay dağılan ve düzensiz bireyler oldukları belirtilmektedir (Yelboğa, 2006: 199).

Sorumluluk boyutu öğrenme ve sosyalleşmenin bir sonucu sayılmakta ve değerlendirici bir yönü bulunduğu ifade edilmektedir. Yine sorumluluğu yüksek ve başarı güdümlü yapıya sahip bireylerin arkadaşlık ilişkilerinin daha iyi olduğu, bu nedenle de amaçlarını elde etmelerine engel olabilen çözme yaklaşımlarından kaçınarak uzlaşma yaklaşımlarını daha az tercih ettikleri görülmektedir (Basım vd., 2009: 23).

2.4.4. Nörotisizm/Nevrotiklik

Üzerinde en çok görüş birliği olan bu kişilik boyutunun temel ögesini duygusal duyarlılık oluşturmakta, bu boyut bireyi stres altında kolay örselenebilir yapmaktadır. Tipik özellikleri ise kaygılı, karamsar ve sıklıkla depresif olarak sıralanabilir. Bunların yanısıra birey fazlasıyla hassastır, her türlü uyarıcıya çok güçlü tepki verir ve duygusal bir uyarılma yaşantısından sonra denge durumuna geri dönmekte zorluk yaşar. Kişinin, birşeylerin kötü sonuçlanabileceği düşüncesiyle sürekli meşgul olması ve bu düşüncelerin uyandırdığı kaygı nedeniyle güçlü duygusal tepki vermesi özelliklerini içermektedir (Kızlak, 1996: 27).

Bono ve arkadaşları (2002: 320) nevroitikliği korku, hüznün, öfke ve suçluluk gibi olumsuz duyguları ve duyguları deneyimleme eğilimi olarak tanımlamaktadır. Bunların yanısıra nevroitik düşünceye sahip bireyler partnerlerinden en fazla şikayet alan kişilerdir ve öfke ve düşmanlık yaşama ihtimalleri daha yüksektir.

Alanyazınında bulunan diğer bir çalışmaya göre nörotiklik boyutu yüksek olan bireylerin genellikle günlük olaylar karşısında daha çok stres yaşayan, kaygılı olma eğilimine sahip, morali kolay bozulabilen, sinirli, utangaç ve duyguları sıklıkla değişen kişiliğe sahip oldukları anlaşılmaktadır (Bahçekapılı ve Karaman, 2015: 27).

2.4.5. Dışadönüklük

Dışadönük insanların genellikle diğer insanlarla ilgilenen, eğlenceli, enerjik, sosyal ve dışadönük kişiler olduğunu savunan Costa ve McCrae (1997), bu kavramın hakim, güçlü, iddialı, baskın gibi ifadeleri de içerdiğini iddia etmektedir.

Dışadönüklükte yüksek puan; enerjik, cana yakın, neşeli, heyecan arayan ve baskın özelliklerini, düşük puan ise mesafeli, yalnızlığı tercih eden, sakin, içedönük özelliklerini içermektedir (Yelboğa, 2006:199).

Bu boyuttaki kişinin sosyal ortamlardan hoşlanan, tek başına olmaktan ve bir faaliyeti tek başına yapmaktan hoşlanmayan ve çok arkadaşı olan bir kişi olduğu savunulmaktadır. Bu kişi genellikle dürtüseldir ve bu nedenle sık sık başı derde girmektedir. Ayrıca rahatına düşkündür, saldırgan olabilir, duyguları kontrol altında değildir (Kızlak, 1996: 26).

Çalışmamızda bu modelde yer alan açıklık ve sorumluluk boyutlarının kamu sektörlerinde mevcut olan örgütsel atalet ile örgütsel ataletin alt boyutu olan bilgi ataleti üzerindeki etkisini tespit etmek amaçlanmaktadır.

III. BÖLÜM

ÖRGÜT İKLİMİ

Örgüt iklimi kavramı, örgüte hakim olan duygusal atmosferi tanımlamak amacıyla kullanılan ve bu amacını da oldukça iyi gerçekleştiren bir metafordur (Erdogan, 2012: 71). Tarihsel sürece bakıldığında örgüt iklimi ile ilgili çalışmaların 1930'lu yıllarda Kurt Lewin'in insan davranışı ile çevresel uyarıcı arasındaki ilişkiyi inceleyen ve grup normlarına ilişkin araştırmaları ile başladığı (Özden, 2013:4), 1960'lı ve 1970'li yıllara doğru giderek yoğunlaştığı görülmektedir.

Sosyal bilimler alanında en zengin geçmişe sahip kavramlardan biri olan örgüt iklimi kavramı, 1960 yılında George Sterns tarafından yükseköğretim kurumlarına yönelik çalışmasında kullanılmıştır. Sterns'in, insanların kişiliği gibi iklimin de örgüte ilişkin bir özellik olduğunu belirttiği çalışmasından sonra kavramın okul ve diğer örgütlere ilişkin olarak kullanımı farklı kavramsal bakış açılarıyla hızla yaygınlaşmıştır (Özden, 2013: 4).

İlerleyen süreçte 1980'lerin başlarında "kültür perspektifi" sıfatıyla örgütsel çalışmalar alanına katılan bu kavram yine 1980'lerin ortalarında "örgüt kültürü" kimliğine bürünmüştür. Görüldüğü üzere bazı araştırmacıların "örgüt kültürü" terimini kullandığı, bazılarının ise "örgütsel iklim" kavramını tercih ettiği çalışmalarda kültür araştırmacılarının toplumsal sistemlerin evrimi ile daha fazla alakadar olduğu, iklim araştırmacılarının ise örgütsel sistemlerin gruplar ve bireyler üzerindeki etkisi ile ilgilendikleri anlaşılmaktadır (Soylu, 2013: 14).

3.1. Örgüt İklimi Kavramının Tanımlanması

Sosyal bilimcilerin örgüt ortamındaki değişimi araştırmaya başladıkları 1950'li yılların sonlarında ortaya çıkan bir kavram olan örgütsel iklim kavramı, ilk defa işletme bilimcileri tarafından ifade edilmeye başlanmıştır. Ancak örgüt iklimi

konusunda yapılan ilk araştırmalar, kavramın tanımlanması ve boyutlarının ölçülmesi üzerine yoğunlaşmıştır (Köse, 2015: 29).

Schneider ve diğeri (1992: 705) ise örgütsel iklimi, hem çalışanların ödüllendirilen, desteklenen ve beklenen davranışları algılamaları hem de etkinlik, uygulama ve prosedürleri algılamaları olarak tanımlamaktadır.

Örgütsel iklim, bireylerin kendi günlük çalışma çevreleri ile ilgili sahip oldukları algılarının bir ortalaması şeklinde de tanımlanmaktadır. Kavramı daha kapsamlı tanımlayan Forehand ve Gilmer (1972), örgütün betimleyen bir özellikler dizisi toplamı olduğunu ve örgütü diğeri örgütlerden ayırdığını iddia etmektedir. Bununla birlikte örgüt iklimi zaman içinde sürekli ve değişmez olmakla birlikte örgüt içinde yer alan bireylerin davranışlarını da etkilemektedir (Varol, 1989: 269-270).

İnsanların, kendilerine has tutum ve davranışlarını tahmin etmemize yardımcı olan bir takım kalıcı ve sabit özellikleri olduğu gibi, örgütlerin de psikolojik yanını oluşturan ve kendilerini anlamamıza yardımcı olan katı, dost, sıcak, yenilikçi ya da tutucu gibi insanlara özgü özellikleri bulunmaktadır (Özden, 2013:5).

Bu aşamada örgüt iklimini, sadece bireysel algılanma ile sınırlı tutmak yerine, örgütün çevresine ait bir takım özelliklerin de örgüt ikliminin oluşması aşamasında önemli bir etkisi olduğunu kabul etmek, kavramın anlaşılmasındaki zorlukları giderecektir (Solmaz, 2016:62). Örgütsel iklim, çalışanların tutumları, motivasyonu ve psikolojik iyilik hali gibi iş sonuçları ve örgütsel özellikler arasında önemli bir bağ oluşturmaktadır (Tuna, 2014: 40).

Davidson (2003: 206) örgütsel iklimi, birey üzerine odaklanan ve davranışın bilişsel süreçlerini anlamaya çalışan psikolojik bir yaklaşım olarak ifade etmektedir. Bunun yanısıra psikolojik yöne dikkat çekmekte ve bireylerin davranışlarını ön plana almaktadır. Bu doğrultudaki çalışmalar, örgütsel üyelerin yakın deneyimleri yerine bireysel kavramlara odaklanmaktadır (Özden, 2013: 4).

Çalışanların davranışlarını ve tutumlarını etkileyen iş çevresini anlamak konusunda örgüt ikliminin ne kadar önemli olduğu göz ardı edilemeyecek bir gerçektir (Solmaz, 2016). Örgüt ikliminin temelleri, sosyal iklim araştırmaları ile ortaya konulmaktadır. Örgütsel iklim, iş yerinin çevre koşullarında ve örgüt içinde bir hedefe ulaşmayı amaçlayan çalışanların iç çevresini yansıtmaktadır (Alay, 2016: 4).

Çalışanlar örgütsel ve yönetsel tüm faaliyetlerini gerçekleştirirken, örgütün kendilerine olan yaklaşımlarında, örgütsel iklime ait çeşitli uyarımları algılamaktadır. Bu uyarımlar insan odaklı, iş odaklı veya ilişki odaklı olarak üç farklı şekilde gerçekleşebilmektedir. Tüm bu algılama biçimlerinin sonucunda ise birey örgütsel iklime ilişkin bir kanaate sahip olmakta ve bu kanaatlerin toplamında ise örgüt iklimi oluşmaktadır (Tutar ve Altınöz, 2010: 197).

Örgüt çalışanlarının örgüt iklimini algılama biçimleri ve zamanlarının çoğunu iş yerinde geçirmeleri performans düzeylerini artırabilmekte veya azaltabilmektedir. Bu algılama biçimlerinin yönü pozitif olduğunda örgütlerin kârlılığı da olumlu yönde artacak, negatif yönde olduğunda ise çalışanların motivasyonu ve işe katılımı azalacaktır (Tuna, 2014:4).

Bu noktada yaratıcı düşünceler bulabilen ve bunları yenilikçi ürün, süreç ve hizmetlere dönüştürebilen örgütler ve örgüt çalışanları ile onları motive edip bilis sağlayacak örgüt ikliminin rolü son derece önemlidir (Solmaz, 2016:54).

İşletme içerisinde mevcut olan çalışanların fikirlerinin desteklenmesi, çalışanların atılgı ve risk alabilir seviyeye gelmeleri, çalışanlar arasında güvenin sağlanması, yönetilebilir bir çatışma ortamının sağlanması, tartışma ortamının canlılığı gibi iklim faktörleri örgütün yeniliklik-yaratıcılık-değişim karakteristiğini artırmaktadır (Acaray, 2007: 97).

Reichers ve Schneider (1990), örgüt ikliminin, burada işlerin nasıl olacağı konusunda paylaşılan yargılardan ziyade, işlerin nasıl burada olduğu şeklindeki paylaşılan algılamalarla ilgili olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca iklimin, bir örgütün uygulama ve prosedürlerinin sonucu olduğunu belirtmektedir. Bu nedenle,

çeşitli örgütsel iklimler, çeşitli örgütsel uygulamalar ve prosedürlerle üretilir (Tuna, 2014: 35-36).

Yapılan tanımlar incelendiğinde, örgütsel iklim kavramının örgüt ortamında gerçekleşen değişimleri inceleyen sosyal bilimciler tarafından 1960'lı yıllarda ortaya çıktığı, ilk olarak örgüte odaklanılırken ilerleyen yıllarda bireyin ve birbirleri ile olan ilişkilerinin, algılarının ve davranışlarının da ortama dahil edildiği, son yıllarda ise örgütün çevresel faktörlerinin de eklenmesi ile kavramın bir kişilik kazandığı görülmektedir.

3.2. Örgüt İklimini Oluşturan Faktörler

Bursalıoğlu (2012), örgüt iklimini oluşturan ve örgüt ikliminde rol oynayan etkenleri şu şekilde sıralamıştır; örgüt amaçlarının gerçekleşmesi ile üyelerin gereksinimlerinin karşılanması arasındaki oran, örgütün içinde bulunduğu ortam, yönetici, kişilerarası ilişkiler, örgütün ve üyelerinin verimi, özendirme ve denge (Köse, 2015: 35-37).

Örgüt iklimi konusunda araştırma yapan Anderson ve West (1998)'in araştırmasına göre, çalışan katılımı ve güvenliğinin, iklimin en önemli iki unsuru olduğu görülmektedir. West ve Richter (2007)'in yine aynı yönde yaptığı bir diğer çalışmada ise bireylerin tehdit ve baskılardan uzak hissettikleri bir destek ikliminin önemi vurgulanmaktadır (Tuna, 2014: 42-43).

Yine aynı doğrultudaki bir diğer çalışmada örgüt iklimini etkileyen faktörler, yönetsel değerler, liderlik tipi, ekonomik şartlar, örgüt yapısı, çalışanların kişilik özellikleri, örgütün büyüklüğü, ödüllendirme ve iletişim olarak sıralanmaktadır (Dinibütün, 2013: 14-15).

Örgütsel iklim, örgütün kişiliği ve bireylerin örgütle ilgili düşünceleridir ve aynı zamanda çevre, örgüt ve çalışanlarla ilişki içindedir. Bu ilişkilerden yola çıkarak ortaya çıkan örgüt iklimini etkileyen faktörler ise örgütsel amaçlar, örgütsel yapı, ödüllendirme, örgütsel değerler ve normlar, örgütsel iletişim, liderlik tipi ve çalışanların özellikleri olarak açıklanmaktadır (Özden, 2013: 10).

Örgüt iklimini içeren organizasyon değişkenlerinin boyutlarını; büyüklük, yapı, sistem karmaşıklığı, liderlik stili ve hedef yönelimi olarak sınıflandıran Solmaz (2016), iklim kavramını etkileyen çok geniş spektrumlar olduğunu ve bu spektrumun genişliğinin örgüt iklimini tanımlama noktasında güçlülere neden olduğunu ifade etmektedir.

<u>İÇERİK</u>	<u>YAPI</u>
<ul style="list-style-type: none"> • Hedefler ve amaçlar • Sahiplik ve kontrol • Görevlerin çeşitliliği • Bağımlılık • Kaynaklar • Yaş fonksiyon • Teknolojinin seviyesi 	<ul style="list-style-type: none"> • Büyüklük • Karar almanın merkezileşmesi • Konfigürasyon • Uzmanlaşma • Prosedürlerin standartlığı • Prosedürlerin biçimselliği • Alt sistemlerin bağımsızlığı
<u>SÜREÇ</u>	<u>FİZİKSEL ÇEVRE</u>
<ul style="list-style-type: none"> • Liderlik • İletişim • Kontrol • Çatışmaların çözümü • Seçme • Sosyalleştirme • Ödül • Karar alma • Güç statü ilişkisi 	<ul style="list-style-type: none"> • Personel koruma • Çevresel tehlikeler • Fiziksel özellikler (sıcaklık, aydınlatma, vb.) • Uzaklık • Mekan Kısıtlamaları ve sınırlama • Dayanıklılık talepleri • Çevresel stres
<u>SİSTEM DEĞERLERİ VE NORMLARI</u>	
<ul style="list-style-type: none"> • Uyum • Rasyonellik • Tahmin edilebilirlik • Kişisel olmama • Bağlılık 	<ul style="list-style-type: none"> • Karşılıklı ilişki • Emir zincirine bağlılık • Yerliliğe yönelim • Problem çözmek için programlanmış yaklaşımlar

Kaynak: Solmaz, 2016 : 62.

Şekil 3: Örgüt İkliminin Oluşmasına Neden Olan Organizasyon Bileşenleri

Tablodan da anlaşılacağı üzere Solmaz (2016), örgüt ikliminin oluşmasına neden olan organizasyon bileşenlerini içerik, yapı, süreç, fiziksel çevre ile sistem değerleri ve normları olarak isimlendirdiği ve 5 gruba ayırdığı çalışmasında, sadece bireylerin değil örgütün çevresinin de örgüt ikliminin oluşumunda önemli bir yeri olduğunu vurgulamıştır. Birey, grup ve örgüt bazındaki bu çevresel etkenler organizasyon çıktısını pozitif ve negatif olarak etkilemektedir.

Örgütsel iklimin örgütün, ortak veya belirli seviyelerde izlediği uygulamaları, prosedürleri, değerleri, inançları ve normları konusunda paylaşılan algılarını içerdiği gözlemlenmektedir. Bir örgütün benzer duygu, düşünce ve varyansa sahip çalışanları arasında hala mevcut olan duyguları, örgütsel iklimin

gücü hakkında önemli bilgiler sağlar. Örgütsel iklimin gücü örgütler için anlamlı ve gereklidir. Bu güç yalnızca müşteri satış raporları, müşteri hizmetleri kalitesi gibi önemli örgütsel sonuçları etkilemekle kalmaz, aynı zamanda ortalama iklim derecelendirmeleri ile bireysel ve örgütsel çıktıların çeşitliliği arasındaki ilişkiyi hafifletebilir (Tuna, 2014).

Literatürde yer alan çalışmalarda örgütsel iklimin olumlu ve olumsuz sonuçlarından bahsedildiği görülmektedir. Olumlu örgüt ikliminin neden olduğu başarılı işgören ilişkileri ve etkili iletişim sayesinde doyumlu ve moral düzeyleri yüksek işgörenler, yüksek verim ve halk ile iyi veya en azından iyileştirilmesi kolay ilişkiler oluşturmaktadır. Bunun sonucu da örgütsel başarıyı getirmektedir. Olumsuz örgüt ikliminin sonucunda ise, insanın önem taşımayışı, katı, baskıcı-esnek olmayan bir örgütsel yapı ve bununla birlikte gelen çok fazla sınırlanmış iletişim, katılım-etkileşim yokluğu ve otokratik liderlik, sıkıcı-bunaltıcı zorla çalışma, katı-sert, kırıncı bir örgütsel çatışma ortamı ortaya çıkabilmektedir (Özden, 2013: 24).

Örgüt içinde fikir ve düşüncelerin rahatça ifade edilebildiği özgür bir iklim oluşturularak bütün kademelerdeki personel daha yenilikçi hale getirilebilmektedir. Bu şekilde fikir ve düşünce zenginliği artan örgütün yenilik performansı da gelişmektedir (Acaray, 2007: 36).

Örgüt içerisinde yeni fikirlerin geliştirilmesine zemin hazırlama sorumluluğunda olan üst yönetim, ödüllendirme, yenilikçi örgüt iklimi oluşturma, yaratıcı işgörenler istihdam etme, farklı düşünceler arasında etkileşim sağlama ve yenilikçilere destek verme gibi araçlardan yararlanabilir (Biçkes, 2011).

3.3. Örgüt İkliminin Tipleri

Literatür incelendiğinde araştırmacıların iklim tipolojileri ile ilgili farklı yaklaşımlara sahip olduğu görülmektedir. Araştırmamız kapsamında Özden (2013) ve Erdoğan (2012) tarafından ortaya atılan; açık iklim, kontrollü iklim, samimi iklim, babacan iklim ve kapalı iklim tipleri açıklanmaya çalışılmaktadır.

3.3.1. Açık İklim

Açık iklimde yöneticiler ve çalışanlar büyük bir uyum içindedir. Biçimsel ve yığınla iş ile uğraşmazlar. Morali yüksek olan çalışanlar görevlerini büyük bir istek ve zevkle yapmaktadır. Arkadaşça ilişkilerden zevk alsalar da aşırı derecede samimi olma ihtiyacı duymazlar. Yöneticiler eleştirilere açık olmakla birlikte işe dönüklük ve anlayış gösterme düzeyleri yüksektir. Ayrıca kişisel kurallar koyma ve çalışanların kararlara katılımına önem vermektedirler (Özden, 2013: 21; Erdoğan, 2012: 95).

Davranış bilimciler tarafından en çok üzerinde durulan örgüt iklimi açık ya da diğer anlamıyla katılmayı teşvik eden iklim tipidir. Örgüt üyelerinin ileri ölçüde bir birlik duygusuna sahip olduğu bu iklimde örgütteki insan ilişkileri istenen seviyededir. Yönetim politikası çalışanın görevini başarmasını kolaylaştırmakta, oluşan samimi ilişkiler doyumun artmasına neden olmaktadır (Dinibütün, 2013: 12).

Açık ve kapalı örgüt iklimine sahip olan örgütler arasında bir karşılaştırma yapıldığında, açık iklime sahip örgüt yöneticilerinin neşeli, sosyal, becerikli, daha kararlı, kendinden emin, araştırmacı ve daha güçlü kişiler olduğu, böyle bir örgütte çalışan işgörenlerin ise kendilerine güvendikleri ve çalıştıkları örgütlerinin etkin olduğu görülmektedir. Bu da örgüt ikliminin örgütsel davranış üzerinde ne kadar etkili olduğunun bir belirtisidir (Karcıoğlu, 2001: 265).

3.3.2. Kapalı İklim

Kapalı ya da tehdit edici iklim tipinde ise katılık isteyen davranışlara sahip otoriter önderler nedeniyle çalışanlarda emir komuta zincirlerine aşırı uyma eğilimi oluşmakta, yakından denetim, sıkı sorumluluk politikaları nedeniyle amaçlanan yüksek verim gerçekleşmemektedir (Dinibütün, 2013: 12).

Moral, samimiyet, işe dönüklük ve anlayış gösterme seviyesi çok düşük olmakla birlikte personelin arkadaşlık ve samimi ilişkileri söz konusu değildir. Yönetici ise emredicidir ve çalışmalarıyla iyi bir örnek ve güdüleyici değildir. Bu

iklim türünün olduğu örgütlerde çalışanlara karşı pek anlayışlı davranılmamaktadır (Özden, 2013: 21-22).

Sabit raporlama ilişkilerine, katı kurallara ve prosedürlere sahip olan bir örgüt soğuk ve dışa kapalı olmakla birlikte çok yeterli olarak algılanabilen bürokratik bir örgüt iklimi yaratmaya yönelmektedir (Karcıoğlu, 2001: 275).

3.3.3. Kontrollü iklim

Bu tür iklimde yakından kontrol söz konusu olup, samimiyet ve anlayış gösterme düzeyi düşüktür. Önemlilik arz eden nokta, görevlerin yerine getirilmesidir. Personelin sosyal ilişkiler ve arkadaşlıklar için yeterli zamanları bulunmamakla birlikte moral düzeyleri düşüktür. Yöneticiler kendi söylediklerinin doğru olduğunu savunurlar, başkalarının düşünceleri ile ilgilenmezler ve koydukları kuralların dışına çıkılmaz. Örgütte yoğun biçimsel işlerin yanısıra gereksiz yığılmalar mevcuttur (Özden, 2013: 21-22).

3.3.4. Samimi iklim

Grup etkinliklerinin yönetim ve kontrolünün az olmasına rağmen, amaca ulaşmada sosyal gereksinimlerin doyumu yüksektir. İş doyumu ve moral ortalamaya eşit ya da yakındır. Hiç kimse tam kapasite ile çalışmamakla birlikte üyelerin çalışmaları yanlış da olsa asla eleştirilmez (Erdoğan, 2012: 96).

Bu iklim türünde yönetici kendisini çalışanlardan biri olarak görmektedir ve “gelin birlikte mutlu bir aile olalım” yaklaşımında bir davranış benimsemiştir. Aynı zamanda aşırı derecede anlayışlıdır (Özden, 2013: 22).

3.3.5. Babacan iklim

Kısmen kapalı bu iklim tipinde çözülme ve yakından kontrol boyutu beklenenin çok üstünde iken, moral, samimiyet ve içe dönüklük boyutu düşüktür. (Erdoğan, 2012: 97). Personelle birlikte çalışmaktan hoşlanmayan yöneticilerin çalışanlarını kontrol etme veya onların sosyal ihtiyaçlarını karşılama düzeyleri düşüktür. Kısaca çalışanlarla birlik olup onları kontrol etmek isteyen başarısız

yöneticilerin ve düşük moralli çalışanların bulunduğu bir iklim türüdür (Özden, 2013: 22).

3.4. Örgüt İkliminin Boyutları

Örgüt iklimi kavramı, yıllar içinde farklı alanlardan birçok araştırmacının ilgi alanına girmesi sonucunda farklı bakış açıları ile ele alınmış ve bu doğrultuda farklı boyutlandırmalarla açıklanmaya çalışılmıştır. Bazı araştırmacıların elde ettiği boyutlar ve açıklamaları aşağıda paylaşılacak, sonrasında araştırmanın odaklandığı boyutlar üzerinde durulacaktır.

Organizasyona yeni gelenler organizasyondaki niçin ve nedenlere alışık olmamakla birlikte, kendi statüleri ve rolleri hakkında da emin değillerdir. Bu nedenle çalışanlar organizasyon içinde hareket etmek, organizasyonu anlamak ve süreç içerisinde değişen durumlara ayak uydurabilmek amacıyla, organizasyonun lojistiğini, arkadaşlarının genel rol beklentilerini, örtük normları, yöneticilerin davranışlarını, güç yapısını, statüleri, ödül sistemini, iletişim sistemini, güç yapısını ve çeşitli organizasyon politikalarını öğrenir (Solmaz, 2016).

Organizasyonda birçok faktörden etkilenen iklim sırasıyla organizasyonu ve psikolojik süreçleri etkilemektedir. Schneider (1975)'a göre farklı örgütsel uygulamalar ile prosedürler, farklı örgüt iklimlerinin üretilmesine neden olmaktadır (Solmaz, 2016:65).

Yahyagil (2006) çalışmasında, örgüt ikliminin alt boyutları olarak resmileştirme, destek, işin yapısı, ödül, bireylerarası ilişkiler, risk alma, iletişim, yenilikçilik, karar verme ve takım çalışması kavramlarından oluşan on boyut kullanmıştır (Tuna, 2014).

Ostroff (1993), iklim boyutlarını, iş çevresine göre sınıflandırmakta ve insanların katılımı ile ilgili olan *duygusal yönler*, psikolojik katılımı ile ilgili olan *bilişsel yönler* ve görev katılımıyla ilgili olan *araçsal yönler* olmak üzere üç grupta incelemektedir (Carr vd., 2003).

Moran ve Volkwein (1992), Örgütsel iklim kavramının kültürel, algısal, yapısal ve etkileşimli olmak üzere 4 boyutundan bahsetmektedir. Bu boyutlar yasada, araştırmacıların bakış açısına bağlı olarak tamamlayıcıdır (Denison, 1996).

Bir diğer boyutlandırma çalışmasında örgüt iklimi; karar verme pratikleri, iletişim akışı, işin akışı, risk alma, sosyal kontrol, saygınlık ve önem, merkezileşme, bireysel özerklik, ödül yönelimi, önemseme ılımlılık ve destek, rol stresi, uyum eksikliği; özerklik ve iş seçimi; liderlik kolaylığı ve destek; çalışma gruplarının birleşmesi, arkadaşlık ve sıcaklık olarak sınıflandırılmaktadır (Solmaz, 2016).

Bazı araştırmacılara göre örgütsel iklimin öznel ve nesnel olmak üzere iki perspektifi vardır. Öznel açıdan örgüt iklimi, örgüt üyelerinin örgütsel etkinlik deneyimlerini anlayan ve paylaşan, duygu yaratma süreçlerini göz önünde bulunduran toplu bir ana kuruluş olarak tanımlanmaktadır. Bu açıklamalar, çalışanların etkileşim süreçleriyle bağlantılı olduğu sosyal bir toplumun özelliğidir. Nesnel açıdan örgüt iklimi organizasyonun özelliğidir ve çalışanların odak noktalarını veya eğitim transferi, yenilikçilik, müşteri hizmetleri gibi örgütsel işlemlerini ortaya koymaktadır (Tuna, 2014).

İşcan ve Karabey (2007), örgüt iklimi ve yenilik boyutlarını ele aldığı çalışmasında örgüt iklimini; üstün desteği, iş yükü baskısı, tarafsızlık, bağdaşıklık ve bireye özgü ödüller şeklinde beş boyutta incelemektedir.

Yukarıda bahsi geçen farklı iklim boyutlandırmaları göz önünde bulundurularak Kaya ve diğerlerinin (2010) oluşturduğu ve yönetim desteği, yönetim yeteneği, işyükü baskısı, uyum, örgütsel sınırlar ve örgüt etiği alt boyutlarından oluşan yapı araştırma kapsamında kullanılmıştır. Bahsi geçen alt boyutlar ile ilgili açıklamalar aşağıda paylaşılmaktadır.

3.4.1. Yönetim Desteği

Örgüt ikliminin yenilik üzerindeki etkisini inceleyen bir araştırmaya göre, üstlerin uyguladığı yönetim faaliyetlerinin, politikaların ve prosedürlerin en belirgin temsilcileri olduğu, çalışanların da bu nedenle üstleriyle ilgili algılarını

örgütün tümüne genelleme eğiliminde bulunduğu ifade edilmektedir (İşcan ve Karabey, 2007: 182)

Çalışanların işle ilgili yeni projeler üretebilmeleri, yenilikçi ve girişimci faaliyetlerde bulunabilmeleri için yönetim tarafından çalışanlara verilen destek anlamına gelmektedir. Bu destek yenilikçi fikirlerin geliştirilmesi ve hayata geçirilmesi için bazı kural ve prosedürlerde esneklik sağlanması, finansal destek verilmesi (Dinibütün, 2013:11-12), örgütte dinamizm oluşturmak için yönetim tarafından çalışana sağlanan uzman desteği veya finansal destek gibi çeşitli şekillerde olabilmektedir. Yenilikçi bir havaya sahip olan örgüt, üyelerinin yaratıcılığını destekleyebildiği gibi motive de edebilmektedir (Kaya vd., 2010: 2035).

3.4.2. Yönetim Yeteneği

Yöneticilerin çalışanlara karşı olan tutum ve davranışlarını, verilen sözlerin tutulmasını, çalışanlarla iletişimi ve iş dağılımları konusunda gösterilen tavırları ifade etmektedir (Dinibütün, 2013: 11-12).

Schneider ve Brief (1999) tarafından yapılan bir çalışmada ise yönetim yeteneği kavramı, tutarlılık ile birlikte ele alınmakta, bu boyut yöneticilerin tutarlı karar vermeleri, sözlerini tutmaları, iletişim kurmaları, net ve tutarlı davranmaları, adil görev dağılımı yapmaları şeklinde tanımlanmaktadır (Gündüz, 2018).

3.4.3. İş Yükü Baskısı

Bireylere, kendilerinden beklenen iş ve performansla uyumlu olarak zaman ayarlanmasını ifade eden (Gündüz, 2018) iş yükü kavramı, belirli bir zamanda belirli bir kalitede yapılması gereken iş miktarı olarak tanımlanmaktadır (Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008). İş yükü baskısı ise önemli stres faktörlerinden birisidir. Çalışanlar, önceden belirlenmiş performans standartlarına da uyararak üstlendikleri görevleri yerine getirebilmeleri için yeterli zamana ihtiyaç duymaktadır. Çalışanların zaman kısıtı hissine kapılmadan çalışabilmeleri, işle ilgili sorunların çözümünde çalışanlara yeterli sürenin verilmesi, çalışanlara yüklenen iş miktarı

birlikte değerlendirildiğinde çalışanların üzerindeki iş yükünün ağırlığı ortaya çıkmaktadır (Dinibütün, 2013: 11-12).

İş yükü baskısının, aşırı iş yükü baskısı ve zorluk olmak üzere 2 ayrı türü olduğunu ifade eden İşcan ve Karabey (2007), önemli ve acil projelerdeki zaman baskısının çalışanlar tarafından işin daha “zorlayıcı” olarak algılanmasına neden olduğunu ve yaratıcılığı geliştirdiğini iddia etmektedir. Bir kontrol aracı olarak kullanıldığında yani aşırı iş yükü baskısı olarak algılandığı takdirde yaratıcılığın ve yeniliğe destek algısının olumsuz yönde etkilendiğini iddia etmektedir. Çünkü tüm bunlar için ihtiyaç duyulan ‘zaman’ yeterli olmadığında bireylerin yaratıcı, bilişsel (kognitif) süreçlerle uğraşma ihtimali daha düşük olmaktadır.

3.4.4. İş Arkadaşları ile Uyum

Uyum, çalışanlar ile yönetim arasındaki karşılıklı güven ve saygı düzeyiyle ilgilidir ve sadece çalışanlarla yönetim birbirini açıkça anladığı ve desteklediği durumlarda örgüt içinde varolacaktır. Hem yönetim hem de çalışanlar arasındaki uyum, hedefleri başarmaya yönelik uyumlu çabaların sonucudur (Kaya vd., 2010:2035; Gündüz, 2018). Çalışanların gerek kurum içinde gerekse kurum dışında birbirlerine karşı saygın ve dostane ilişkileri, işle ilgili birbirlerine sağladıkları destek ve yardımlaşma duygusu anlamına gelmektedir (Dinibütün, 2013: 11-12).

3.4.5. Etik

Kurum içinde geçerli olan resmi ve yazılı etik kurallar, bu kurallara uyulması konusunda yönetimin hassasiyeti, uyulmaması halinde çalışanlara yönetim tarafından uygulanacak yaptırımlar anlamına gelmektedir (Dinibütün, 2013: 11-12).

Hem resmi hem de yazılı olarak iş ahlakı ile ilgili kurallara sahip olan örgütün, bu kurallara uyulması konusunda da hassas davranmasını, örgütün veya bireyin lehine sonuçlansa da, etik olmayan davranışların kınanması gerektiğini ifade etmektedir (Gündüz, 2018).

Örgüt iklimi genel olarak örgütün değer yönelimleri hakkındaki algıları temsil ederken, bireysel bir yapı olarak ele alındığında, kişisel değerlere dayalı bir

yönlendirmeyi ifade etmektedir. Burdan hareketle örgüt iklimi, davranışları yönlendiren normlar ve beklentiler yaratarak örgütün etik doğasını şekillendirmesinde bir araçtır. Bir kısım araştırmacılar da örgütlerin etik konularla ilgili bir tür iklim olduğunu savunmaktadır. Bu iklim görüşü, üyelerin bir örgütte etik olarak uygun eylemleri belirlemelerine yardımcı olmaktadır. Bu bağlamda etik iklimin iş tatmini ile önemli ölçüde ilişkili olduğu iddia edilmektedir (Kaya vd., 2010: 2035).

3.4.6. Görev Belirginliği

Örgüt ikliminin bu boyutu çalışanların, işleri ile ilgili olarak kendilerinden beklenenlerin neler olduğunu tam anlamıyla bilmeleri anlamına gelmektedir (Dinibütün, 2013: 12).

Bireyin, yaptığı işe ve bu iş ile ilgili olarak kendisinden beklenen performansa ilişkin hiçbir belirsizliğin bulunmaması, dolayısıyla beklenen başarıya ulaşabilmesi için her türlü kaynağın temin edilmesini ifade etmektedir (Gündüz, 2018).

IV. BÖLÜM

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE ÖRGÜT İKLİMİNİN BİLGİ ATALETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: DÜZCE İLİNDEKİ KAMU KURUMLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

4.1. Araştırmanın Metodolojisi

Bu çalışmada, geçerlik ve güvenilirlik açısından daha kaliteli sonuçlara ulaşabilmek ve erişilebilirlik amacıyla nicel araştırma yöntemi kullanılmış ve anket tekniğiyle elde edilen verilerden yararlanılmıştır.

Araştırma sonuçlarına ulaşmak için kullanılan veriler birincil veri toplama yöntemlerinden olan “anket” yöntemiyle elde edilmiştir. Araştırmamızın niceliksel bir model ile gerçekleştirilmesi, evrene ait çok sayıda veriyi daha ekonomik ve kolay yoldan elde etmenin mümkün olması ve elde edilen verilerin analizinin daha kolay olması nedeniyle anket yöntemi tercih edilmiştir. Ancak anketin uygulandığı örneklemin bir kamu kurumu oluşu, cevaplayanların gerçek düşüncelerinin ortaya çıkacak olması düşüncesiyle gerçek ve tarafsız beyanlarda bulunamayabileceği, yine kişilerin ilköğretim ile lisans seviyesi arasında değişen eğitim durumları göz önüne alındığında soruları kavrama ve cevaplayabilme olasılıklarının değişiklik göstereceği yönünde birtakım kanıtlar vardır.

Anket formunda yer alan ve boyutları ölçmeye yarayan ifadeler farklı araştırmacılar tarafından geliştirilen ölçeklerden alınmış olup ayrıca katılanların demografik bilgilerine ilişkin sorulara da yer verilmiştir.

Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcılara ait bilgilerin gizli tutulacağını ve açıklanmayacağını ifade eden giriş bölümü ile devamında bilgi ataletini ölçmek için 14, kişilik özelliklerini ölçmek için 19, örgüt iklimini ölçmek için ise 30 olmak üzere 3 farklı ölçekten elde edilen toplam 63

ifade yer almaktadır. İkinci bölümde ise analiz aşamasında boyutlarımızla ilişkilendirilmek ve hipotezlerimizi test etmek amacıyla kullanmak üzere anket katılımcılarının demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 11 soru bulunmaktadır.

4.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Atalet boyutunun ölçümünde, Liao, Fei ve Liu (2008) tarafından geliştirilen ve öğrenme ataleti ile deneyim ataleti olmak üzere iki alt boyut içeren bilgi ataleti ölçeği kullanılmış olup, çalışmamızda bu boyuta ilişkin ifadelerden yararlanılmıştır. Ölçeğin yapılan analizinde Cronbach's Alpha değerinin öğrenme ataleti için 0,75, deneyim ataleti için 0,72 olduğu ve geçerli olarak değerlendirildiği görülmektedir. Anketin Türkçe'ye uyarlanması Atalay (2013) tarafından gerçekleştirilmiş olup, bu ölçekteki ifadelerin alındıkları kaynaklardaki halleriyle aynen kullanılması nedeniyle her bir ifadeye tek tek güvenilirlik testi uygulanmamıştır. Bunun yanında anketin genel anlamda güvenilirliğini test etmek adına Cronbach's Alpha değeri tespit edilmiş ve bu değer 0,90 olarak bulunarak anketin yüksek derecede güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır.

Kişilik boyutunun ölçümünde, insan kişiliğini tanımlamakta geçerli ve güvenilir olduğu bilimsel olarak kanıtlanmış olan McCrae ve Costa (1985) tarafından oluşturulan Beş Faktör Kişilik Ölçeği'nden yararlanılmıştır. Beş temel kişilik faktörü olan nörotisizm, dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklık boyutları incelendiğinde, araştırmamızın evrenini oluşturan kamu kurumlarındaki mevcut atalet ile en fazla ilişkili olduğu düşünülen açıklık ve sorumluluk boyutları çalışmamıza dahil edilmiştir. McCrae ve Costa (1985) tarafından oluşturulan kişilik ölçeğinin yapılan analizinde Cronbach's Alpha değerlerinin sorumluluk boyutunda 0,81, uyumluluk boyutunda 0,68, dışadönüklük boyutunda 0,77, açıklık boyutlarında 0,73, nörotisizm boyutunda ise 0,86 olduğu görülmektedir. Bu değerlere göre tüm boyutlarının güvenilir düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Ölçekte 1'den 10'a kadar olan ifadeler açıklık, 11'den 19'a kadar olan ifadeler sorumluluk boyutlarına ilişkin ifadelerdir. 7, 9, 12, 14, 15. ve 19. ifadeler ters skorlu ifadeler olarak değerlendirilmiştir.

Örgüt ikliminin ölçümünde; Kaya ve arkadaşları (2010) tarafından oluşturulan ve Dinibütün (2013) tarafından geliştirilen, yönetim desteği, yönetim yeteneği, dengeli işyükü, uyum, görevin belirginliği ve etik olmak üzere 6 alt boyuttan oluşan iklim ölçeği ile çalışılmıştır. Dinibütün (2013)'ün çalışmasında örgüt iklimi ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin Cronbach's Alpha değerlerinin yönetim desteği için 0,76, yönetim yeteneği için 0,91, dengeli iş yükü için 0,86, görevin belirginliği için 0,85, uyum için 0,91, etik için ise 0,93 olduğu görülmektedir. Anketteki 1, 2, 3, 4. ifadeler yönetim desteği, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12. ifadeler yönetim yeteneği, 13, 14, 15, 16. ifadeler iş yükü, 17, 18, 19, 20. ifadeler görevin belirginliği, 21, 22, 23, 24. ifadeler uyum, 29, 30. ifadeler etik boyutlarına ilişkin ifadelerdir.

Anket ifadeleri 5'li Likert tipinde ölçeklendirilmiştir. Bilgi ataleti, kişilik ve iklim boyutlarını ölçmek amacıyla kullanılan ifadelerin cevapları "1= Kesinlikle Katılmam", "2= Az Katılım", "3= Orta Düzeyde Katılım", "4= Çok Katılım" ve "5= Tam Katılım" ı ifade etmektedir.

Güvenilirliği test etmek amacıyla yapılan analiz sonucunda tespit edilen Cronbach' Alpha değerleri atalet ölçeğinde 0,70, kişilik ölçeğinde 0,72 ve iklim ölçeğinde 0,94 olarak bulunmuştur. Buna göre anket orta derecede güvenilir olarak değerlendirilmiştir.

4.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni olarak Düzce Merkez Adliyesi ve Mülhakat Adliyeleri belirlenmiştir. Kamu sektöründeki prosedür ve adliye kurumundaki gizlilik sorunları, izinli veya raporlu olan çalışanlar, yoğun iş temposu nedeniyle anketlere vakit ayıramayan veya şeffaflık konusunda tereddütleri nedeniyle anketleri doldurmaktan kaçınan personeller göz önünde bulundurularak örnekleme gitme yolu tercih edilmiştir. Örneklem büyüklüğünün tespiti için Düzce Adliyesi Cumhuriyet Başsavcılığı İdari İşler Müdürlüğü listesinden temin edilen bilgiler ışığında 2017 yılı itibarıyla Düzce Merkez ve Mülhakat adliyelerinde görev yapan 260 personel olduğu bilgisine ulaşılmıştır.

İlk olarak “ $n = N \cdot t \cdot p \cdot q / d^2 \cdot (N-1) + t \cdot p \cdot q$ ” formülü kullanılarak evreni temsil edecek örneklem sayısı tespit edilmiştir. Söz konusu formülde; N:Evren birim sayısını, n:Örneklemin büyüklüğünü, p:Evrende incelenen olayın gerçekleşme olasılığını, q:İncelenen olayın gerçekleşmeme ihtimalini, t:Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosundan bulunan teorik değeri, d:Olayın oluş sıklığına göre kabul edilen örnekleme hatasını ifade edmektedir (Arslantürk ve Arslantürk, 2010:95-96).

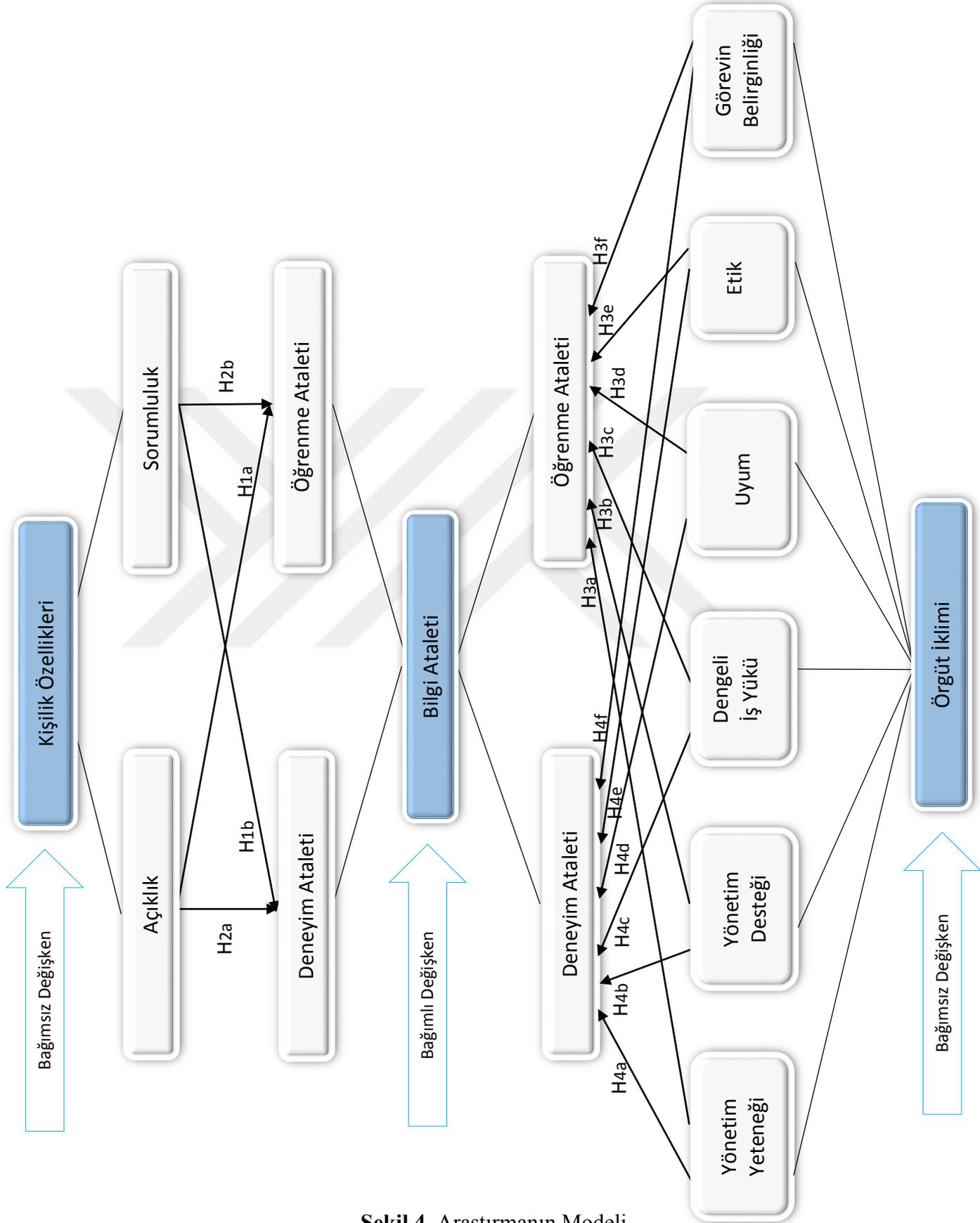
Araştırmamızdaki evren birim sayısı (N) 260, $p = 0.5$, $q = 0.5$, $\alpha = 0.05$ için teorik t değeri 1.96 ve örnekleme hatası 0.05 olarak alınmıştır. Alınan değerler formüldeki yerlerine koyulduğunda örneklem sayısı (n) 156 çıkmaktadır. Ulaşılan anket sayısı 177 olup, örneklem sayısını temsil edebilecek niteliktedir (Altunışık vd., 2012: 137). Örnekleme yöntemi olarak ise kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir.

4.4. Verilerin Toplanması

Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket seçilmiş ve yüz yüze görüşme yada mail aracılığıyla anketler dağıtılmıştır. Araştırmada veri toplama süreci ise anketlerin dağıtılması ve yapılan anketlerin geri toplanması şeklinde olmuş, anketlerin dağıtımı ve toplanması mümkün olduğunca elden takip edilerek yapılmış ve mülhakat adliyelere ulaşımın zorluğu nedeniyle 08/09/2017 ile 10/11/2017 tarihleri arasında 2 ay gibi bir sürede tamamlanabilmiştir.

4.5. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Literatür taraması sonucunda elde edilen bulguların incelenmesi sonucunda, örgütsel atalet neden olacağı değerlendirilen kişilik ve örgüt iklimi değişkenleri ve bu değişkenlere ilişkin alt boyutlar modelimize aşağıdaki şekilde yansıtılmıştır.



Şekil 4. Araştırmanın Modeli

Yukarıda yer alan araştırmanın modelinden yola çıkılarak araştırmanın amaçları ve varsayımları çerçevesinde aşağıdaki hipotezler test edilmiştir:

H1: Düzce Adliyesinde çalışan memurların kişilik özelliklerinin öğrenme ataleti düzeylerini negatif yönde etkilediği düşünülmektedir. Kamu kurumlarında çalışan personelin sahip olduğu kişilik özelliklerinin günlük yaşantılarında olduğu kadar iş hayatlarında da büyük öneme sahip olduğu görülmektedir. Çalışanların karşılaştıkları sorunlara karşı ürettikleri çözümlerde kullandıkları bilginin bireyin kişilik yapısından etkilendiği öngörülmektedir. Örneğin açıklık kişilik özelliğine sahip birey, sorunlar karşısında yaratıcı çözümler üretebilecek, sorumluluk sahibi birey, titiz ve başarı odaklı oluşu sayesinde daha az sorunla karşılaşacak, bu bireylerde öğrenme ataleti nispeten daha az olabilecektir. Bu bağlamda;

H1a: Çalışanların kişilik özelliklerinden açıklık düzeyi öğrenme ataleti düzeyini negatif yönde etkiler.

H1b: Çalışanların kişilik özelliklerinden sorumluluk düzeyi öğrenme ataleti düzeyini negatif yönde etkiler.

H2: Düzce Adliyesinde çalışan memurların kişilik özelliklerinin deneyim ataleti düzeylerini negatif yönde etkilediği düşünülmektedir. Sahip olunan kişilik özelliklerinin bireyin yeni deneyimlere açık olup olmama ihtimalini etkilediği düşünülmektedir. Karşılaşılan sorunlara eski deneyimleri ile çözüm bulmaya çalışanlar olduğu kadar, yeni deneyimlere sahip olarak farklı çözümler arayanlar da bulunmakta, bu da personelin kişilik yapısına göre farklılık gösterebilmektedir. Açıklık kişilik özelliğine sahip birey, sorunlar karşısında eski deneyimlerine odaklı olamayacak, yeni ve yaratıcı çözümler arayışına girebilecek, sorumluluk sahibi personel de, başarılı olma isteği nedeniyle yeni deneyimlere karşı ılımlı yaklaşabilecektir. Bunun da deneyim ataletini en aza indirgeyeceği düşünülmektedir. Bu bağlamda;

H2a: Çalışanların kişilik özelliklerinden açıklık düzeyi deneyim ataleti düzeyini negatif yönde etkiler.

H2b: Çalışanların kişilik özelliklerinden sorumluluk düzeyi deneyim ataleti düzeyini negatif yönde etkiler.

H3: Düzce Adliyesinde çalışan memurların içinde bulunduğu örgüt ikliminin öğrenme ataletini negatif yönde etkilediği öngörülmektedir. Sahip olunan yönetim yeteneğinin ve personele sağlanan yönetim desteğinin fazla olduğu iklimlerde, personel daha fazla bilgi ve donanımla görev yapacak, kendisine sağlanan destek ve öğretilen yeni bilgiler sayesinde elde ettiği gerek maddi gerek manevi kazançları farkedecek, bu da öğrenme ataletini en aza düşürecektir. Yine işyükü baskısı içermeyen, kendilerinden ne beklendiğinin bilinmesi nedeniyle görevin belirginliğinin tam olduğu iklimlerde, personel daha aktif ve verimli çalışacak, yeni şeyler öğrenmeye meyilli olacaktır. Ayrıca kurum içinde belirlenmiş etik kurallara uyan ve iş arkadaşları ile uyum içerisinde çalışabilen bireyler de içinde buldukları iklimin olumsuzlukları ile karşılaşmayacak, ekip çalışması sayesinde yeni şeyler öğrenebilecek ve daha az öğrenme ataletine maruz kalabilecektir. Bu bağlamda;

H3a: Örgüt iklimi boyutlarından yönetim yeteneği boyutu öğrenme ataleti düzeyini negatif yönde etkiler.

H3b: Örgüt iklimi boyutlarından yönetim desteği boyutu öğrenme ataleti düzeyini negatif yönde etkiler.

H3c: Örgüt iklimi boyutlarından dengeli işyükü boyutu öğrenme ataleti düzeyini negatif yönde etkiler.

H3d: Örgüt iklimi boyutlarından uyum düzeyi boyutu öğrenme ataleti düzeyini negatif yönde etkiler.

H3e: Örgüt iklimi boyutlarından etik boyutu öğrenme ataleti düzeyini negatif yönde etkiler.

H3f: Örgüt iklimi boyutlarından görevin belirginliği boyutu öğrenme ataleti düzeyini negatif yönde etkiler.

H4: İçinde bulunulan iklimin, kamu kurumlarında çalışan memurlardaki deneyim ataleti üzerinde etkili olduğu öngörülmektedir. Örgüt ikliminde yeterli oranda yönetim yeteneği ve yönetim desteği bulunmadığında, personel doğru eğitimi alamayacak, doğru niteliklere sahip olamayacak, yeni deneyimler elde edemeyecek ve eski deneyimlerinden faydalanmaya mecbur kalabilecektir. İşyükü baskısı bulunan ve görevin belirginliğinin yeterli olmadığı iklimlerde ise, çalışanlar yetersiz olan önceki deneyimlerini yanlış sorunlarda kullanarak yanlış çözümler üretebilecektir. Kurum içinde uyulması gereken etik kurallara uyulmamasının ve bireyin iş arkadaşları ile uyumu sağlayamamasının da yeni deneyimler kazanılamamasına yani deneyim ataletine neden olacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda;

H4a: Örgüt iklimi boyutlarından yönetim yeteneği boyutu deneyim ataleti düzeyini negaif yönde etkiler.

H4b: Örgüt iklimi boyutlarından yönetim desteği boyutu deneyim ataleti düzeyini negatif yönde etkiler.

H4c: Örgüt iklimi boyutlarından dengeli işyükü boyutu deneyim ataleti düzeyini negatif yönde etkiler.

H4d: Örgüt iklimi boyutlarından uyum düzeyi boyutu deneyim ataleti düzeyini negatif yönde etkiler.

H4e: Örgüt iklimi boyutlarından etik boyutu deneyim ataleti düzeyini negatif yönde etkiler.

H4f: Örgüt iklimi boyutlarından görevin belirginliği boyutu deneyim ataleti düzeyini negatif yönde etkiler.

Bahsi geçen hipotezlerin yanı sıra katılımcıların öğrenme ve deneyim ataleti düzeylerinin demografik özelliklere göre anlamlı farklılıklar gösterebileceği düşünülmektedir.

Medeni durum göz önüne alındığında evli olan personelin, bekar olanlara nazaran daha fazla sorumluluk sahibi olması nedeniyle yeni öğrenmelere açık

olmayacağı, eski öğrenmeleri ile yetinmeyi tercih edeceği öngörülmekte, yaşça büyük, çalışma süresi fazla veya eğitim seviyesi yüksek olan memurun, zaten daha fazla öğrenmeye sahip olduğunu düşünmesi nedeniyle yeni öğrenmelere çok sıcak bakmayacağı, geliri yüksek olan personelin hedeflediği yere geldiği ve daha fazlasına ihtiyacı olmadığı düşüncesiyle yeni öğrenmelere sahip olmak istemeyeceği, ayrıca personelin cinsiyetine göre de öğrenme ataletinin anlamlı bir farklılık göstereceği düşünülmektedir.

Medeni durum göz önüne alındığında evli olan personelin, bekar olanlara nazaran daha fazla sorumluluk sahibi olması nedeniyle yeni deneyimlere gerek duymayacağı, önceki deneyimlerinin yeterli olduğunu düşüneceği, yaşça büyük, çalışma süresi fazla veya eğitim seviyesi yüksek olan memurun, zaten diğerlerinden fazla deneyime sahip olduğunu düşünmesi nedeniyle yeni deneyimlere açık olmayacağı, geliri yüksek olan personelin eski deneyimleri sayesinde hedeflediği yere geldiği düşüncesiyle yeni deneyimlere sıcak bakmayacağı, ayrıca personelin cinsiyetine göre de deneyim ataletinin anlamlı bir farklılık göstereceği öngörülmektedir.

Bu kurgulara bağlı olarak aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- Çalışanların öğrenme ve deneyim ataleti düzeyleri medeni durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?
- Çalışanların öğrenme ve deneyim ataleti düzeyleri yaşlarına göre farklılaşmakta mıdır?
- Çalışanların öğrenme ve deneyim ataleti düzeyleri eğitim durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?
- Çalışanların öğrenme ve deneyim ataleti düzeyleri gelirlerine göre farklılaşmakta mıdır?
- Çalışanların öğrenme ve deneyim ataleti düzeyleri kamu sektöründe çalışma sürelerine göre farklılaşmakta mıdır?
- Çalışanların öğrenme ve deneyim ataleti düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılaşmakta mıdır?
- Çalışanların öğrenme ve deneyim ataleti düzeyleri eşlerinin çalışma durumuna göre farklılaşmakta mıdır?

- Çalışanların öğrenme ve deneyim ataleti düzeyleri çocuk sahibi olup olmamalarına göre farklılaşmakta mıdır?

4.6. Verilerin Analizleri ve Bulgular

Anket uygulaması sonucu elde edilen veriler SPSS 18.0 for M.S. Windows paket programı yardımıyla analiz edilmiştir. İlk olarak anketi cevaplayan katılımcıların demografik özelliklerini analiz etmek amacıyla ayrı ayrı frekans dağılımı analizleri uygulanmıştır. Sonrasında araştırma modelini oluşturan bağımsız değişkenler (kişilik özellikleri ve örgüt iklimi) ve bağımlı değişken (atalet) keşfedici faktör analizine tabi tutulmuştur. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etki düzeyini belirlemek için regresyon analizinden yararlanılmıştır. Keşfedici faktör analizinin gerçekleştirilmesinde verilerin faktör analizine uygunluğunu ve örneklem yeterliliğini ölçmek için KMO değerinin 0,60'dan yüksek, faktör yük değerlerinin 0,45'in üstünde, varimax döndürme tekniği öncesi faktör yüklerinin 0,50'nin üstünde, her bir boyutu ifade eden soruların özdeğerlerinin 1,00 veya üstünde olmasına dikkat edilmiştir (Altunışık vd., 2012:263-299). Bunların yanısıra açıklanan varyans oranının %30'un üzerinde, Durbin Watson değerinin 0-4 arasında olması, VIF değerinin ise 10 veya altında değer alması amaçlanmıştır (Altunışık vd., 2012: 233-248). Örnek hacminin 40'tan büyük olduğu durumlarda örnek ortalamalarının örnekleme dağılımlarının normal dağılıma uyacağını varsayan Barret ve Goldsmith (1976)'in yanı sıra çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ve +2 arasında olmasının yeterli olduğunu öne süren George ve Mallery'e (2010) göre normal dağıldığı anlaşılan verilerimize, hipotezleri test etmek amacıyla parametrik analizler uygulanmıştır. Yapılan parametrik analizler sonucu elde edilen araştırma bulguları ile ilgili veriler aşağıdaki tablolarda sunulmaktadır. Ayrıca değişkenlerin alt boyutlarına ilişkin ifadeler faktör analizine tabi tutularak bazı ifadeler model dışında bırakılmıştır. Bu nedenle, model alınan çalışmada ataletin alt boyutlarından öğrenme ataletinden bir, deneyim ataletinden bir ifade çıkartılmış, kişilik alt boyutlarından açıklık boyutundan iki ifade çıkartılmış, örgüt ikliminin alt boyutlarından yönetim yeteneğinden bir, görevin belirginliğinden bir ifade çıkartılmıştır.

4.6.1. Demografik Bulgular

Anketleri cevaplayan katılımcılara ilişkin demografik özellikler Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2: Katılımcılara Ait Demografik Özellikler

CİNSİYET	N	%	EĞİTİM DURUMU	N	%
-Kadın	79	44,6	-Lise ve altı	43	24,3
-Erkek	98	55,4	-Ön lisans	39	22,0
			-Lisans ve üstü	95	53,7
TOPLAM	177	100,0	TOPLAM		100,0
UNVAN	N	%	KURUMDA ÇALIŞMA SÜRESİ	N	%
-Hizmetli	22	12,4	-5 yıl ve altı	61	34,5
-İnf.Kor.M.	9	5,1	-5-10 yıl arası	57	32,2
-Yazı İşl.Müd.	20	11,3	-10-15 yıl arası	32	18,1
-İcra Md./ Yrd.	20	5,6	-15 yıl ve üstü	27	15,3
-Zabıt/İcra Katibi	100	56,5			
-Diğer	16	9			
TOPLAM	177	100,0	TOPLAM	177	100,0
EŞİNİZ ÇALIŞIYORMU	N	%	ÇOCUK VARMI	N	%
-Evet	66	37,3	-Evet	111	62,7
-Hayır	111	62,7	-Hayır	66	37,3
TOPLAM	177	100,0	TOPLAM	177	100,0
YAŞ	N	%	GELİR DÜZEYİ	N	%
-29 ve altı	41	23,2	-2500 ve altı	47	26,6
-30-39 arası	83	46,9	-2501-3000	78	44,1
-40-49 arası	42	23,7	-3001-3500	19	10,7
-50 ve üzeri	11	6,2	-3501 ve üzeri	33	18,6
TOPLAM	177	100,0	TOPLAM	177	100,0

Düzce Adliyesinde çalışan personelin demografik özellikleri ile ilgili bulgular incelendiğinde, anketlere cevap veren 177 çalışanın yarısından fazlasının erkek olduğu (%55,4), önemli bir çoğunluğun (%62,7) eşinin çalışmadığı ve çocuk sahibi olduğu (%62,7) görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumları itibariyle %53,7’sinin lisans ve üzeri mezun olduğu, %24,3’ünün ise lise ve altı düzeyde mezun olduğu görülmektedir. Yaş kategorilerine bakıldığında orta yaş tabir edilen

30-39 yaş arası çalışanın yoğunlukta (%46,9) olduğu, gelir düzeylerine bakıldığında ise 2501 ve üzeri maaş alan çalışanların (%73,4) yoğunlukta olduğu görülmektedir.

4.6.2. Keşifsel Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmamız kapsamında değişkenlerimizin yapı geçerliliğini kontrol etmek amacıyla her bir değişken için ayrı ayrı olmak üzere keşifsel faktör analizleri gerçekleştirilmiştir.

4.6.2.1. Atalet Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Bulguları

Tablo 3’de bilgi ataleti boyutlarına ait keşfedici faktör analizi sonuçları görülmektedir. Veri setinin değerlendirilmesi aşamasında ölçeklerin faktör analizine uygunluğu, örneklem büyüklüğünün yeterliliğini saptamak amacıyla yapılan KMO ve Bartlett testinin sonuçları, atalet türlerinin özelliklerini incelemek amacıyla seçilen örneklem büyüklüğünün gerekli yeterliliğe sahip olduğunu (KMO değeri $0,785 > 0,5$ ve Bartlett testi $p < 0,001$) göstermektedir. Faktör analizi için temel bileşenler analizi ve varimax döndürme tekniği kullanılmış, düşük eşdeğerlik gösteren ifadeler ölçekten çıkarılmıştır.

Tablo 3: Atalet Boyutlarına İlişkin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	İfadeler	Faktör Ortak Varyansı	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Öz Değer
Öğrenme Ataleti	ÖĞRENME2	0,507	0,712	25,779	3,257
	ÖĞRENME3	0,509	0,711		
	ÖĞRENME4	0,397	0,629		
	ÖĞRENME5	0,532	0,727		
	ÖĞRENME6	0,517	0,718		
	ÖĞRENME7	0,487	0,689		
Deneyim Ataleti	DENEYİM2	0,504	0,693	24,810	2,814
	DENEYİM3	0,334	-0,577		
	DENEYİM4	0,563	0,749		
	DENEYİM5	0,564	0,739		
	DENEYİM6	0,657	0,807		
	DENEYİM7	0,500	0,707		
Değerlendirme kriterleri	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: ,785. Approx. Chi-Square: 618,263. Bartlett’s Test of Sphericity: ,000. Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. Açıklanan Toplam Varyans: 50,589, Sig: ,000				

Ataleti ölçmek amacıyla analize dahil edilen 14 maddeden; düşük eşdeğerlik gösteren, birden fazla faktörde yüksek faktör yükü veren iki ifade (*Öğrenme Ataleti1: Çalıştığım birim/kurum bana yeni kavram ve yöntemleri öğrenmem için fırsatlar sunmuyor; Deneyim Ataleti1: Yeni bilgiler için aynı kaynağa başvurmaya alışkınım*) yapıdan çıkarıldıktan sonra geriye kalan 12 madde iki faktör altında toplanmıştır. Bu çalışmadaki faktörlerin ölçeğe ilişkin açıkladıkları toplam varyans %50,589'dur. Dolayısıyla ortaya çıkan iki faktör birlikte, varyansın önemli bir kısmını açıklamaktadır. Veri setinin analizinde iki faktöre ait faktör yüklerinin değer aralıklarının birbirine çok yakın olması, faktörlerin içsel tutarlılığının oldukça iyi olduğunu göstermektedir. Bu bulgular ışığında kamu kurumlarında atalet ile, özellikleri itibariyle iki farklı boyutta karşılaştığı ve en yaygın ataletin öğrenme ataleti olduğu anlaşılmaktadır. Deneyim ataleti ise kamu kurumlarında en çok karşılaşılan ikinci faktör olarak gözlenmektedir.

4.6.2.2. Kişilik Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Bulguları

Tablo 4'de kişilik boyutlarına ait keşfedici faktör analizi sonuçları görülmektedir. Veri setinin değerlendirilmesi aşamasında ölçeklerin faktör analizine uygunluğu, örneklem büyüklüğünün yeterliliğini saptamak amacıyla yapılan KMO ve Bartlett testinin sonuçları, atalet türlerinin özelliklerini incelemek amacıyla seçilen örneklem büyüklüğünün gerekli yeterliliğe sahip olduğunu (Açıklık için KMO değeri $0,875 > 0,5$, Sorumluluk için KMO değeri $0,790 > 0,5$ ve Bartlett testleri her iki boyut için $p < 0,001$) göstermektedir. Faktör analizi için temel bileşenler analizi ve varimax döndürme tekniği kullanılmış, düşük eşdeğerlik gösteren ifadeler ölçekten çıkarılmıştır.

Tablo 4: Kişilik Boyutlarına İlişkin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	İfadeler	Faktör Ortak Varyansı	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Öz Değer
Açıklık	AÇIK1	0,655	0,809	52,071	4,166
	AÇIK2	0,528	0,727		
	AÇIK3	0,602	0,776		
	AÇIK4	0,620	0,787		
	AÇIK5	0,621	0,794		
	AÇIK6	0,433	0,658		
	AÇIK8	0,414	0,643		
	AÇIK10	0,282	0,531		
Değerlendirme kriterleri	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy:0,875. Approx. Chi-Square: 581,867. Bartlett's Test of Sphericity: ,000. Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. Açıklanan Toplam Varyans: 52,071, df:28, Sig:.,000				
Sorumluluk	SOR1	0,475	0,689	39,241	3,532
	SOR2	0,192	0,438		
	SOR3	0,442	0,665		
	SOR4	0,293	0,542		
	SOR5	0,429	0,655		
	SOR6	0,415	0,644		
	SOR7	0,535	0,732		
	SOR8	0,459	0,678		
	SOR9	0,291	0,539		
Değerlendirme kriterleri	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy:0,790. Approx. Chi-Square: 481,789. Bartlett's Test of Sphericity: ,000. Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. Açıklanan Toplam Varyans: 39,241, df:36, Sig:.,000				

Kişilik boyutunu ölçmek amacıyla açıklık ve sorumluluk alt boyutları ayrı ayrı faktör analizine tabi tutulmuştur. Açıklık boyutunda 10 ifadeden; düşük eşdeğerlik gösteren, birden fazla faktörde yüksek faktör yükü veren ters skorlu iki ifade (*Açıklık7: Rutin, tek düze şeyleri yapmayı tercih ederim.*; *Açıklık9: Sanata karşı pek ilgili değilim.*) yapıdan çıkarıldıktan sonra geriye kalan 8 madde bir faktör altında toplanmıştır. Sorumluluk boyutunda ise 9 ifadenin hepsi analize dahil edilmiş ve hiçbir ifade çıkartılmamıştır. Açıklık boyutunun ölçeğe ilişkin açıkladığı toplam varyans %52,071, sorumluluk boyutunun ölçeğe ilişkin açıkladığı toplam varyans ise %39,241'dir. Büyüköztürk (2010)'e göre, tek faktörün bulunduğu ölçeklerde açıklanan varyans oranının %30'dan fazla olması yeterli olmaktadır. Bu

doğrultuda kişilik alt boyutlarının açıkladığı varyansların yeterli olduğu kabul edilmektedir. Bu bulgular ışığında kamu çalışanlarının sahip olduğu kişilik faktörünün, özellikleri itibariyle iki farklı boyutta mevcut olduğu, en yaygın kişilik boyutu açıklık iken, sorumluluk boyutunun ikinci faktör olarak gözlemlendiği anlaşılmaktadır.

4.6.2.3. Örgüt İklimi Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Bulguları

Tablo 5’de örgüt iklimi boyutlarına ait keşfedici faktör analizi sonuçları görülmektedir. Veri setinin değerlendirilmesi aşamasında ölçeklerin faktör analizine uygunluğu, örneklem büyüklüğünün yeterliliğini saptamak amacıyla yapılan KMO ve Bartlett testinin sonuçları, atalet türlerinin özelliklerini incelemek amacıyla seçilen örneklem büyüklüğünün gerekli yeterliliğe sahip olduğunu (KMO değeri $0,903 > 0,5$ ve Bartlett testi $p < 0,001$) göstermektedir. Faktör analizi için temel bileşenler analizi ve varimax döndürme tekniği kullanılmış, düşük eşdeğerlik gösteren ifadeler ölçekten çıkarılmıştır.

Tablo 5: Örgüt İklimi Boyutlarına İlişkin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	İfadeler	Faktör Ortak Varyansı	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Öz Değer
Yönetim Desteği	YÖNDES1	0,473	0,507	15,461	11,249
	YÖNDES2	0,694	0,784		
	YÖNDES3	0,806	0,827		
	YÖNDES4	0,724	0,733		
Yönetim Yeteneği	YÖNYET1	0,668	0,651	15,413	2,786
	YÖNYET2	0,768	0,733		
	YÖNYET3	0,727	0,782		
	YÖNYET4	0,691	0,774		
	YÖNYET5	0,732	0,695		
	YÖNYET6	0,657	0,590		
	YÖNYET8	0,702	0,579		
Dengeli İş Yükü	İŞYÜKÜ1	0,793	0,847	11,921	1,768
	İŞYÜKÜ2	0,839	0,874		
	İŞYÜKÜ3	0,603	0,693		
	İŞYÜKÜ4	0,710	0,612		
Görevin Belirginliği	GÖREV1	0,740	0,765	10,731	1,683
	GÖREV2	0,754	0,772		
	GÖREV3	0,624	0,668		
Uyum	UYUM1	0,676	0,704	10,182	1,343
	UYUM2	0,806	0,805		
	UYUM3	0,787	0,781		
	UYUM4	0,772	0,791		
Etik	ETİK1	0,763	0,793	7,913	1,224
	ETİK2	0,784	0,790		
	ETİK3	0,773	0,772		
	ETİK4	0,711	0,816		
	ETİK5	0,650	0,757		
	ETİK6	0,625	0,721		
Değerlendirme kriterleri	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: 0,903. Approx. Chi-Square: 3.513,865. Bartlett's Test of Sphericity: ,000. Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. Açıklanan Toplam Varyans: 71,620, df:378, Sig: ,000				

Örgüt iklimini ölçmek amacıyla analize alınan 30 maddeden; düşük eşdeğerlik gösteren, birden fazla faktörde yüksek faktör yükü veren yani çakışan iki ifade (*Yönetim yeteneği*7 : *Çalışanlar birbirine güvenir*; *Görevin belirginliği*4: *İşimi başarıyla yapabilmek için gerekli olan kaynaklar her zaman sağlanır.*) yapıdan çıkarıldıktan sonra geriye kalan 28 madde 6 faktör altında toplanmıştır. Bu çalışmadaki faktörlerin ölçeğe ilişkin açıkladıkları toplam varyans %71,620'dir. Dolayısıyla ortaya çıkan altı faktör birlikte, varyansın önemli bir kısmını

açıklamaktadır. Veri setinin analizinde altı faktöre ait faktör yüklerinin değer aralıklarının birbirine yakın olması, faktörlerin içsel tutarlılığının oldukça iyi olduğunu göstermektedir. Bu bulgular değerlendirildiğinde kamu kurumlarında mevcut olan örgüt ikliminin, özellikleri itibariyle altı farklı boyutta ortaya çıktığı ve en yaygın örgüt iklimi faktörünün yönetim desteği olduğu görülmektedir. Etik faktörünün ise kamu kurumlarında en az mevcut olan örgüt iklimi faktörü olduğu anlaşılmaktadır.

4.6.3. Değişkenlere Yönelik Betimleyici İstatistikler

Keşfedici faktör analizi sonrası, elde edilen değişkenlerle ilgili betimleyici istatistikler değerlendirilmiştir. Her bir değişkene ait ortalama, standart sapma, güvenilirlik katsayıları, soru sayıları ve kullanılan ölçek düzeyleri ile ilgili sonuçlar tablo 6’da sunulmaktadır.

Tablo 6: Tanımlayıcı İstatistikler, Değişkenler Arasındaki Korelasyon Katsayıları ve Cronbach Alpha Değerleri

Ölçekler	Yapılar	Ortalamalar	Standart Sapmalar	Soru sayısı	Güvenilirlik düzeyi	Ölçek Düzeyi
Atalet	Deneyim Ataleti	3,612	0,605	7	0,572	5
	Öğrenme Ataleti	1,762	0,750	7	0,790	5
Kişilik	Açıklık	3,605	0,801	10	0,862	5
	Sorumluluk	3,930	0,682	9	0,795	5
Örgüt İklimi	Yönetim Desteği	2,584	0,959	4	0,821	5
	Yönetim Yeteneği	2,722	0,980	8	0,914	5
	Dengeli İş Yükü	2,562	1,080	4	0,854	5
	Görevin Belirginliği	3,218	0,969	4	0,793	5
	Uyum	2,833	0,957	4	0,892	5
	Etik	3,404	0,972	6	0,909	5

Tablo 6’da yer alan değişkenlerin ortalamaları incelendiğinde, katılımcıların kendilerini dış çevreye güven veren sorumlu (3,93), yeniliklere ve farklılıklara açık (3,60) kişiler olarak tanımladığı görülmektedir. Katılımcıların atalet algılarına bakıldığında ise deneyim ataleti ciddi düzeyde hissedilirken (3,61) öğrenme ataleti düşük (1,76) düzeydedir. Burdan hareketle adliye personelinin öğrenme ataletine daha az düştüğü, deneyim ataletinin ise personelde daha çok görüldüğü anlaşılmaktadır. Örgüt iklimi alt boyutlarına bakıldığında ise etik (3.40) ve görevin

belirginliği (3,21) boyutlarının net bir şekilde algılandığı, aksine dengeli iş yükü (2,56) ve yönetim desteği (2,58) algısının ise düşük düzeyde olduğu görölmektedir.

Özdamar (1999)'a göre Cronbach Alfa katsayısı için ölçüt değerleri Şu şekildedir;

$0.00 < \alpha < 0.40$ olduğu zaman ölçek güvenilir değildir.

$0.40 < \alpha < 0.60$ olduğu zaman ölçek düşük düzeyde güvenilirdir.

$0.60 < \alpha < 0.80$ olduğu zaman ölçek orta düzeyde güvenilirdir.

$0.80 < \alpha < 1.00$ olduğu zaman ölçek yüksek düzeyde güvenilirdir.

Özdamar (1999)'dan elde edilen Cronbach Alfa katsayı değerlerine göre atalet ölçeğinin; deneyim ataleti boyutu düşük düzeyde güvenilir iken öğrenme ataleti boyutunun orta düzeyde güvenilir olduğu anlaşılmaktadır. Yine kişilik alt boyutlarından sorumluluk boyutu ile örgüt iklimi alt boyutlarından görevin belirginliği boyutu orta düzeyde güvenilir iken, kişilik ve örgüt iklimi ölçeklerinin diğer alt boyutlarının yüksek düzeyde güvenilir olduğu görölmektedir.

4.6.4. Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi İle İlgili Bulgular

Bu bölümde normal dağılım koşulunu sağlayan değişkenler arasındaki etkileşimleri incelemeye ve hipotezleri test etmeye yönelik regresyon analizi bulgularına yer verilmiş, birden fazla bağımsız değişkenin yer aldığı araştırma sonuçları için çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

4.6.4.1. Kişilik İle Öğrenme Ataleti Arasındaki Çoklu Regresyon Analizi

Çoklu doğrusal regresyon analizi kapsamında ilk olarak Düzce Adliyesinde çalışan personelin kişilik boyutlarının, mevcut atalet faktörlerinden öğrenme ataleti üzerindeki etkisi incelenmektedir. Buna ilişkin bulgular tablo 7'de sunulmaktadır.

Tablo 7. Kişilik İle Öğrenme Ataleti Arasındaki Çoklu Regresyon Analizi
Sonuçları

Değişkenler	B	Std. Hata B	β	t	p	İkili R	Kısmi R	Tol.	VIF
Sabit	2,994	,342	-	8,757	,000	-	-	-	-
Açıklık	,020	,075	,021	,261	,794	-,105	,020	,826	1,210
Sorumluluk	-,331	,088	-,301	-3,774	,000	-,292	-,275	,826	1,210

Bağımlı Değişken: Öğrenme ataleti
R: 0,293, R²: 0,086, F: 8,164, p: 0,000, Durbin-Watson: 1,847

Tablo 7’de yer alan bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, kişilik boyutlarından açıklık faktörü ile öğrenme ataleti arasında negatif ve düşük düzeyde bir ilişkinin ($r = -0,10$) olduğu, ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun $r = 0,02$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Kişilik boyutlarından sorumluluk faktörü ile öğrenme ataleti arasında ise negatif ve düşük düzeyde bir ilişkinin ($r = -0,29$) olduğu, diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun $r = -0,27$ olarak hesaplandığı görülmektedir.

VIF (Variance Inflation Factors) değerlerine bakıldığında ise her iki kişilik faktörünün de 10’den yüksek bir değer almadığı, tolerance değerlerinin ise 0,20’den düşük olmadığı dikkate alındığında bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantılılık bulunmadığı anlaşılmaktadır. Ayrıca 0-4 arasında olması istenilen Durbin–Watson katsayısının 1,846 olması, bağımsız değişkenler ile hata terimleri arasında sorunlu bir ilişkinin olmadığını göstermektedir.

Tabloda yer alan bulgulara göre bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkeni açıklama düzeyi ($0 \leq R^2 \leq 1$) istatistiksel açıdan anlamlıdır ($R^2: 0,086$, $F: 8,164$, $p: 0,000$). Standardize edilmiş regresyon katsayılarına (β) bakıldığında ise, kişilik boyutlarının öğrenme ataleti üzerindeki göreceli önem sırası; sorumluluk ve açıklık şeklinde sıralanmaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına dair t-testi sonuçları incelendiğinde ise, açıklık boyutunun öğrenme ataleti üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmadığı, yani açıklık faktörünün öğrenme ataletini negatif veya pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemediği anlaşılmaktadır. Sorumluluk boyutunun ise öğrenme ataleti üzerinde negatif yönde bir etkisi olduğu, yani ataleti

düşürme noktasında olumlu bir etken oluşturduğu görülmektedir. Bu bilgiler ışığında “H1a: Çalışanların kişilik özelliklerinden açıklık düzeyi öğrenme ataleti düzeyini negatif yönde etkiler.” hipotezi reddedilirken “H1b: Çalışanların kişilik özelliklerinden sorumluluk düzeyi öğrenme ataleti düzeyini negatif yönde etkiler.” hipotezi kabul edilmektedir.

4.6.4.2. Kişilik İle Deneyim Ataleti Arasındaki Çoklu Regresyon Analizi

Çoklu doğrusal regresyon analizi kapsamında ikinci olarak Düzce Adliyesinde çalışan personelin kişilik alt boyutlarının, mevcut atalet faktörlerinden deneyim ataleti üzerindeki etkisi incelenmektedir. Buna ilişkin bulgular tablo 8’de sunulmaktadır.

Tablo 8. Kişilik İle Deneyim Ataleti Arasındaki Çoklu Regresyon Analizi
Sonuçları

Değişkenler	B	Std. Hata B	β	t	p	İkili r	Kısmi r	Tol.	VIF
Sabit	2,604	0,277	-	9,384	,000	-	-	-	-
Açıklık	0,133	0,161	0,176	2,197	,029	0,239	0,164	0,826	1,210
Sorumluluk	0,135	0,171	0,151	1,889	,061	0,225	0,142	0,826	1,210
Bağımlı Değişken: Deneyim ataleti R: 0,276, R ² : 0,076 F: 7,175, p: 0,000, Durbin-Watson: 1,998									

Tablo 8’de yer alan bağımsız değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, kişilik boyutlarından açıklık faktörü ile deneyim ataleti arasında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişkinin ($r=0,23$) olduğu, ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun $r=0,16$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Kişilik boyutlarından sorumluluk faktörü ile deneyim ataleti arasında ise yine pozitif ve düşük düzeyde bir ilişkinin ($r=0,22$) olduğu, diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun ($r=0,14$) olarak hesaplandığı görülmektedir.

VIF değerlerine bakıldığında ise her iki kişilik faktörünün de 10’dan yüksek bir değer almadığı, tolerance değerlerinin ise 0,20’den düşük olmadığı dikkate alındığında bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantılılık bulunmadığı anlaşılmaktadır. Ayrıca 0-4 arasında olması istenilen Durbin-Watson katsayısının

1,998 olması, bağımsız değişkenler ile hata terimleri arasında sorunlu bir ilişkinin olmadığını göstermektedir.

Tablo 8’de yer alan bulgulara göre bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkenin %7’sini açıkladığı ve açıklama düzeyinin ($0 \leq R^2 \leq 1$) istatistiksel açıdan anlamlı olduğu anlaşılmaktadır ($R^2:0,076$, $F:7,175$, $p:0,000$). Standardize edilmiş regresyon katsayılarına (β) bakıldığında ise, kişilik boyutlarının deneyim ataleti üzerindeki göreceli önem sırası; açıklık ve sorumluluk şeklinde sıralanmaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına dair t-testi sonuçları incelendiğinde ise, sorumluluk boyutunun deneyim ataleti üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı, dolayısıyla sorumluluk faktörünün öğrenme ataletini negatif veya pozitif yönde hiçbir şekilde etkilemediği anlaşılmaktadır. Açıklık boyutunun deneyim ataleti üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu, yani ataleti düşürmek yerine ataleti artırma noktasında etkileri bulunduğu görülmektedir. Bu bilgiler ışığında “H2a: Çalışanların kişilik özelliklerinden açıklık düzeyi deneyim ataleti düzeyini negatif yönde etkiler.” hipotezi ve “H2b: Çalışanların kişilik özelliklerinden sorumluluk düzeyi deneyim ataleti düzeyini negatif yönde etkiler.” hipotezi reddedilmektedir.

4.6.4.3. Örgüt İklimi İle Öğrenme Ataleti Arasındaki Çoklu Regresyon Analizi

Çoklu doğrusal regresyon analizi kapsamında üçüncü olarak Düzce Adliyesinde mevcut örgüt iklimi tiplerinin, mevcut atalet faktörlerinden öğrenme ataleti üzerindeki etkisi incelenmektedir. Buna ilişkin bulgular Tablo 9’da sunulmaktadır.

Tablo 9. Örgüt İklimi İle Öğrenme Ataleti Arasındaki Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Std. Hata B	β	t	p	İkili r	Kısmi r	Tol.	VIF
Sabit	1,937	,243	-	7,973	,000	-	-	-	-
Yönetim Desteği	-,012	,078	-,015	-,154	,878	,029	-,012	,575	1,740
Yönetim Yeteneği	-,130	,086	,175	1,516	,131	,078	,115	,426	2,345
Dengeli İş Yükü	-,032	,065	,046	,489	,625	,060	,038	,644	1,553
Görevin Belirginliği	-,040	,068	-,055	-,583	,561	-,022	-,045	,642	1,557
İş Arkadaşları İle Uyum	,024	,081	,031	,298	,766	,019	,023	,535	1,869
Etik	-,151	,074	-,196	-2,033	,044	-,102	-,154	,612	1,634
Bağımlı Değişken: Öğrenme ataleti R: 0,194, R ² : 0,038, F: 1,111, p: 0,000, Durbin-Watson: 1,868									

Tablo 9’da yer alan bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, örgüt iklimi boyutlarından yönetim desteği, yönetim yeteneği, dengeli iş yükü ve iş arkadaşları ile uyum boyutları ile öğrenme ataleti arasında pozitif ve düşük düzeyde (sırasıyla $r=0,029, 0,078, 0,060, 0,019$) bir ilişkinin olduğu, ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde aralarındaki korelasyon değerleri (r) sırasıyla $-0,12, 0,11, 0,038, 0,023$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Görevin belirginliği ve etik boyutlarının ise öğrenme ataleti ile aralarında negatif ve düşük düzeyde (sırasıyla $r=-0,022, -0,102$) bir ilişkilerinin olduğu, diğer değişkenler kontrol edildiğinde aralarındaki korelasyon değerlerinin (r) sırasıyla $-0,045, -0,154$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Bu verilere göre diğer değişkenler kontrol edildiğinde yönetim desteği, görevin belirginliği ve etik boyutlarının öğrenme ataleti ile arasında negatif bir ilişkisinin bulunduğu, diğer boyutların ise öğrenme ataleti ile arasında pozitif bir ilişkilerinin bulunduğu anlaşılmaktadır.

VIF değerlerine bakıldığında ise altı örgüt iklimi faktörünün de 10’dan yüksek bir değer almadığı, tolerance değerlerinin ise 0,20’den düşük olmadığı dikkate alındığında bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantılılık bulunmadığı anlaşılmaktadır. Ayrıca 0-4 arasında olması istenilen Durbin–Watson katsayısının 1,868 olması, bağımsız değişkenler ile hata terimleri arasında sorunlu bir ilişkinin olmadığını göstermektedir.

Tabloda yer alan bulgulara göre bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkeni açıklama düzeyi ($0 \leq R^2 \leq 1$) istatistiksel açıdan anlamlıdır ($R^2:0,038, F:1,111, p:0,000$). Standardize edilmiş regresyon katsayılarına (β) bakıldığında ise, örgüt iklimi boyutlarının öğrenme ataleti üzerindeki göreceli önem sırası; etik, yönetim yeteneği, görevin belirginliği, dengeli iş yükü, iş arkadaşları ile uyum ve yönetim desteği şeklinde sıralanmaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına dair t-testi sonuçları incelendiğinde, yönetim desteği, yönetim yeteneği, dengeli iş yükü, görevin belirginliği ve iş arkadaşları ile uyum faktörlerinin öğrenme ataleti üzerinde anlamlı bir etkilerinin bulunmadığı, dolayısıyla bu faktörlerin öğrenme ataletini negatif veya pozitif yönde hiçbir şekilde etkilemedikleri anlaşılmaktadır. Ancak etik boyutunun öğrenme ataleti üzerine negatif yönde anlamlı bir etkisi bulunduğu, yani etik faktörünün öğrenme ataletini düşürme noktasında etkileri bulunduğu

görülmektedir. Bu bilgilere göre; H3a: Örgüt iklimi boyutlarından yönetim yeteneği boyutu öğrenme ataleti düzeyini negatif yönde etkiler.”, “H3b: Örgüt iklimi boyutlarından yönetim desteği boyutu öğrenme ataleti düzeyini negatif yönde etkiler.”, “H3c: Örgüt iklimi boyutlarından dengeli işyükü boyutu öğrenme ataleti düzeyini negatif yönde etkiler.”, “H3d: Örgüt iklimi boyutlarından uyum düzeyi boyutu öğrenme ataleti düzeyini negatif yönde etkiler.” ve “H3f: Örgüt iklimi boyutlarından görev belirginliği boyutu öğrenme ataleti düzeyini negatif yönde etkiler.” hipotezleri reddedilirken “H3e: Örgüt iklimi boyutlarından etik boyutu öğrenme ataleti düzeyini negatif yönde etkiler.” hipotezi kabul edilmektedir.

4.6.4.4. Örgüt İklimi İle Deneyim Ataleti Arasındaki Çoklu Regresyon Analizi

Çoklu doğrusal regresyon analizi kapsamında dördüncü olarak Düzce Adliyesinde çalışan personel tarafından algılanan örgüt ikliminin, mevcut atalet faktörlerinden deneyim ataleti üzerindeki etkisi incelenmektedir. Buna ilişkin bulgular Tablo 10’da sunulmaktadır.

Tablo 10. Örgüt İklimi İle Deneyim Ataleti Arasındaki Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Std. Hata B	β	t	p	İkili r	Kısmi r	Tol.	VIF
Sabit	3,204	,195	-	16,421	,000	-	-	-	-
Yönetim Desteği	,005	,062	,009	,088	,930	,067	,007	,575	1,740
Yönetim Yeteneği	-,034	,069	-,057	-,496	,621	,061	-,038	,426	2,345
Dengeli İş Yükü	-,054	,052	-,096	-1,030	,304	,010	-,079	,644	1,553
Görevin Belirginliği	,127	,055	,218	2,333	,021	,188	,176	,642	1,557
İş Arkadaşları İle Uyum	,015	,065	,024	,232	,817	,078	,018	,535	1,869
Etik	,045	,060	,073	,761	,448	,123	,058	,612	1,634
Bağımlı Değişken: Deneyim ataleti R: 0,219, R ² : 0,048, F: 1,428, p: 0,000, Durbin-Watson: 2,000									

Tablo 10’da yer alan bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, örgüt iklimi boyutlarının (yönetim desteği, yönetim yeteneği, dengeli iş yükü, görevin belirginliği, iş arkadaşları ile uyum ve etik) deneyim ataleti ile arasında pozitif ve düşük düzeyde (sırasıyla

r=0,067, 0,061, 0,010, 0,188, 0,078, 0,123) bir ilişkilerinin olduğu, ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde aralarındaki korelasyon değerlerinin (r) sırasıyla 0,007, -0,038, -0,079, 0,176, 0,018, 0,058 olarak hesaplandığı görülmektedir. Bu verilere göre diğer değişkenler kontrol edildiğinde yönetim yeteneği ve dengeli iş yükü boyutlarının deneyim ataleti ile arasında negatif bir ilişki bulunduğu, diğer boyutların ise deneyim ataleti ile pozitif bir ilişkisinin bulunduğu anlaşılmaktadır.

VIF değerlerine bakıldığında ise altı örgüt iklimi faktörünün de 10'dan yüksek bir değer almadığı, tolerance değerlerinin ise 0,20'den düşük olmadığı dikkate alındığında bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantılılık bulunmadığı anlaşılmaktadır. Ayrıca 0-4 arasında olması istenilen Durbin-Watson katsayısının 2,000 olması, bağımsız değişkenler ile hata terimleri arasında sorunlu bir ilişkinin olmadığını göstermektedir.

Tabloda yer alan bulgulara göre bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkeni açıklama düzeyi ($0 \leq R^2 \leq 1$) istatistiksel açıdan anlamlıdır ($R^2:0,219$, $F:1,428$, $p:0,000$). Standardize edilmiş regresyon katsayılarına (β) bakıldığında ise, örgüt iklimi boyutlarının deneyim ataleti üzerindeki göreceli önem sırası; görevin belirginliği, dengeli iş yükü, etik, yönetim yeteneği, iş arkadaşları ile uyum ve yönetim desteği şeklinde sıralanmaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına dair t-testi sonuçları incelendiğinde ise, görevin belirginliği boyutunun deneyim ataleti üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi bulunduğu, yani ataleti düşürmek yerine ataleti artırma noktasında etkileri bulunduğu görülmektedir. Yönetim desteği, yönetim yeteneği, dengeli iş yükü, iş arkadaşları ile uyum ve etik boyutlarının ise deneyim ataleti üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmadığı dolayısıyla bu faktörlerin deneyim ataletini negatif veya pozitif yönde hiçbir şekilde etkilemedikleri anlaşılmaktadır. Bu verilere göre “H4a: Örgüt iklimi boyutlarından yönetim yeteneği boyutu deneyim ataleti düzeyini negatif yönde etkiler.”, “H4b: Örgüt iklimi boyutlarından yönetim desteği boyutu deneyim ataleti düzeyini negatif yönde etkiler.”, “H4c: Örgüt iklimi boyutlarından dengeli işyükü boyutu deneyim ataleti düzeyini negatif yönde etkiler.”, “H4d: Örgüt iklimi boyutlarından uyum düzeyi boyutu deneyim ataleti düzeyini negatif yönde etkiler.”, “H4e: Örgüt iklimi boyutlarından etik boyutu deneyim ataleti düzeyini negatif yönde etkiler.” ve “H4f:

Örgüt iklimi boyutlarından görev belirginliği boyutu deneyim ataleti düzeyini negatif yönde etkiler.” hipotezleri reddedilmektedir.

4.6.5. Atalet ve Kişisel Özelliklere Yönelik t-testi ve ANOVA Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde bilgi ataleti boyutlarının; medeni durum, cinsiyet, eşin çalışıp çalışmaması ve çocuk sahibi olup olmama durumuna göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik t-testi analizleri ile birlikte bilgi ataleti boyutlarının eğitim durumu, bağlı olunan birim, yaş ve gelir düzeyine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla kullanılan ANOVA analizlerine yer verilmektedir.

Tablo 11. Deneyim Ataleti ve Medeni Duruma Yönelik t-testi Analizi Sonuçları

Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	t	p
Evli	129	3,602	0,628	-0,359	0,720
Bekar	48	3,638	0,545		

Deneyim ataleti düzeyinin medeni duruma göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla yapılan analizde, %95 anlamlılık düzeyine göre, evli çalışanlar ile bekar çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir ($t=-0,359$, $p=0,720>0,05$).

Tablo 12. Öğrenme Ataleti ve Medeni Duruma Yönelik t-testi Analizi Sonuçları

Medeni Durum	N	Ortalama	Std.Sapma	t	p
Evli	129	1,820	0,786	1,686	0,094
Bekar	48	1,607	0,625		

Öğrenme ataleti düzeyinin medeni duruma göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla yapılan analizde, %95 anlamlılık düzeyine göre, evli çalışanlar ile bekar çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir ($t=1,686$, $p=0,094>0,05$).

Tablo 13. Deneyim Ataleti ve Cinsiyete Yönelik t-testi Analizi Sonuçları

Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Kadın	79	3,677	0,636	1,287	0,200
Erkek	98	3,559	0,577		

Deneyim ataleti düzeyinin cinsiyet duruma göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla yapılan analizde, %95 anlamlılık düzeyine göre, kadın çalışanlar ile erkek çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir ($t=1,287$, $p=0,200>0,05$).

Tablo 14. Öğrenme Ataleti ve Cinsiyete Yönelik t-testi Analizi Sonuçları

Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Kadın	79	1,630	0,701	-2,121	0,035
Erkek	98	1,869	0,774		

Öğrenme ataleti düzeyinin cinsiyete duruma göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla yapılan analizde, %95 anlamlılık düzeyine göre, kadın çalışanlar ile erkek çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu görülmektedir ($t=-2,121$, $p=0,035<0,05$). Analiz sonucuna göre erkekler ($\bar{x}=1,86$) kadın çalışanlara ($\bar{x}=1,63$) kıyasla yeni teknik ve metotları öğrenme konusunda daha atıl davranışlar sergilemektedir.

Tablo 15. Deneyim Ataleti ve Çalışan Eş Durumuna Yönelik t-testi Analizi Sonuçları

Eşiniz Çalışıyormu	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Evet	66	3,550	0,647	-1,043	0,299
Hayır	111	3,648	0,579		

Deneyim ataleti düzeyinin çalışan eş durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla yapılan analizde, %95 anlamlılık düzeyine göre, eşleri çalışan personelin eşleri çalışmayan personel ile arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir ($t= -1,043$, $p=0,299>0,05$).

Tablo 16. Öğrenme Ataleti ve Çalışan Eş Durumuna Yönelik t-testi
Analizi Sonuçları

Çalışan Eş	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Çalışıyor	66	1,760	0,797	-0,036	0,972
Çalışmıyor	111	1,764	0,724		

Öğrenme ataleti düzeyinin çalışan eş durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla yapılan analizde, %95 anlamlılık düzeyine göre, eşleri çalışan personelin eşleri çalışmayan personel ile arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir ($t = -0,036$, $p = 0,972 > 0,05$).

Tablo 17. Deneyim Ataleti ve Çocuk Sahipliği Durumuna Yönelik t-testi
Analizi Sonuçları

Çocuk Varmı	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Evet	111	3,603	0,643	-0,240	0,811
Hayır	66	3,626	0,541		

Deneyim ataleti düzeyinin çocuk sahibi olup olmama durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla yapılan analizde, %95 anlamlılık düzeyine göre, çocuk sahibi olan personelin olmayan personel ile arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir ($t = -0,240$, $p = 0,811 > 0,05$).

Tablo 18. Öğrenme Ataleti ve Çocuk Sahipliği Durumuna Yönelik t-testi
Analizi Sonuçları

Çocuk Varmı	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Evet	111	1,827	0,796	1,491	0,138
Hayır	66	1,654	0,657		

Öğrenme ataleti düzeyinin çocuk sahibi olup olmama durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla yapılan analizde, %95

anlamlılık düzeyine göre, çocuk sahibi olan personelin olmayan personel ile arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir ($t= 1,491, p=0,138>0,05$).

Tablo 19. Öğrenme Ataleti ve Eğitim Durumuna Yönelik ANOVA Analizi
Sonuçları

Eğitim Durumu	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	ANOVA		Gruplar Arası Farklılıklar
					F	p	
Lise ve altı	43	2,038	0,914	0,139	5,729	0,004	Lise ve altı – Lisans ve üstü
Ön lisans	39	1,854	0,693	0,111			
Lisans ve üstü	95	1,600	0,648	0,066			
TOPLAM	177	1,762	0,750	0,056			

Analiz bulgularına göre çalışanların öğrenme ataleti düzeyleri eğitim durumlarına göre karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık olduğu anlaşılmaktadır ($F=5,729, p=0,004<0,05$). Yapılan post-hoc testi analizlerine göre lise ve altı eğitim durumuna sahip personel ile lisans ve üstü eğitim durumuna sahip personel arasında öğrenme ataleti bakımından anlamlı bir farklılık görülmüştür. Lise ve altı eğitim durumuna sahip ($\bar{x}=2,03$) personelin öğrenme ataleti lisans ve üstü eğitime sahip ($\bar{x}=1,60$) personele göre daha yüksektir.

Tablo 20. Deneyim Ataleti ve Eğitim Durumuna Yönelik ANOVA Analizi
Sonuçları

Eğitim Durumu	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	ANOVA	
					F	p
Lise ve altı	43	3,647	0,518	0,079	0,722	0,487
Ön lisans	39	3,692	0,678	0,108		
Lisans ve üstü	95	3,583	0,612	0,062		
TOPLAM	177	3,612	0,605	0,455		

Analiz bulgularına göre çalışanların deneyim ataleti düzeyleri eğitim durumlarına göre karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık olmadığı anlaşılmaktadır ($F=0,722, p=0,487>0,05$).

Tablo 21. Öğrenme Ataleti ve Yaş Düzeylerine Yönelik ANOVA Analizi
Sonuçları

Yaş Düzeyi	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	ANOVA	
					F	p
29 ve altı	41	1,658	0,719	0,112	1,890	0,133
30-39 arası	83	1,700	0,610	0,066		
40-49 arası	42	1,881	0,937	0,144		
50 ve üzeri	11	2,166	0,927	0,279		
TOPLAM	177	1,762	0,750	0,056		

Analiz bulgularına göre çalışanların öğrenme ataleti düzeyleri yaş düzeylerine göre karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık olmadığı anlaşılmaktadır (F=1,890, p=0,133>0,05).

Tablo 22. Deneyim Ataleti ve Yaş Düzeylerine Yönelik ANOVA Analizi
Sonuçları

Yaş Düzeyi	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	ANOVA	
					F	p
29 ve altı	41	3,638	0,649	0,101	0,472	0,702
30-39 arası	83	3,606	0,502	0,055		
40-49 arası	42	3,551	0,729	0,112		
50 ve üzeri	11	3,787	0,683	0,206		
TOPLAM	177	3,612	0,605	0,045		

Analiz bulgularına göre çalışanların deneyim ataleti düzeyleri yaş düzeylerine göre karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık olmadığı anlaşılmaktadır (F=0,472, p=0,702>0,05).

Tablo 23. Öğrenme Ataleti ve Gelir Durumlarına Yönelik ANOVA
Analizi Sonuçları

Gelir Durumları	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	ANOVA	
					F	p
2500 ve altı	47	1,897	0,955	1,139	0,931	0,427
2501-3000 arası	78	1,692	0,591	0,066		
3001-3500 arası	19	1,850	0,722	0,165		
3501 ve üstü	33	1,686	0,774	0,134		
TOPLAM	177	1,762	0,750	0,056		

Analiz bulgularına göre çalışanların öğrenme ataleti düzeyleri gelir durumlarına göre karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık olmadığı anlaşılmaktadır (F=0,931, p=0,931>0,05).

Tablo 24. Deneyim Ataleti ve Gelir Durumlarına Yönelik ANOVA Analizi Sonuçları

Gelir Durumları	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	ANOVA	
					F	P
2500 ve altı	47	3,645	0,619	0,903	1,640	0,182
2501-3000 arası	78	3,508	0,617	0,069		
3001-3500 arası	19	3,684	0,535	0,122		
3501 ve üstü	33	3,767	0,575	0,100		
TOPLAM	177	3,612	0,605	0,045		

Analiz bulgularına göre çalışanların deneyim ataleti düzeyleri gelir durumlarına göre karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık olmadığı anlaşılmaktadır (F=1,640, p=0,182>0,05).

Tablo 25. Öğrenme Ataleti ve Kurumda Çalışma Süresine Yönelik ANOVA Analizi Sonuçları

Kurumda Çalışma Süresi	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	ANOVA	
					F	p
5 yıl ve altı	61	1,806	0,832	0,106	0,404	0,750
5-10 yıl arası	57	1,716	0,623	0,082		
10-15 yıl arası	32	1,682	0,746	0,132		
15 yıl ve üstü	27	1,858	0,825	0,158		
TOPLAM	177	1,762	0,750	0,056		

Analiz bulgularına göre personelin öğrenme ataleti düzeyleri kurumda çalışma süresine göre karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık olmadığı anlaşılmaktadır (F=0,404, p=0,75>0,05).

Tablo 26. Deneyim Ataleti ve Kurumda Çalışma Süresine Yönelik
ANOVA Analizi Sonuçları

Kurumda Çalışma Süresi	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	ANOVA	
					F	p
5 yıl ve altı	61	3,726	0,431	0,552	1,851	0,140
5-10 yıl arası	57	3,470	0,680	0,090		
10-15 yıl arası	32	3,656	0,735	0,130		
15 yıl ve üstü	27	3,598	0,579	0,111		
TOPLAM	177	3,612	0,605	0,045		

Analiz bulgularına göre personelin deneyim ataleti düzeyleri kurumda çalışma süresine göre karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık olmadığı anlaşılmaktadır (F=1,851, p=0,14>0,05).

V. BÖLÜM

TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırmanın bu kısmında sonuçlar tartışılacak, araştırma süreci ve elde edilen sonuçlar neticesinde yeni araştırmalara yönelik önerilerde bulunulacaktır.

5.1. Sonuç

Sosyal Bilimler kapsamında daha önce pek çok tezde konu edilen atalet kavramının örgütlerde oldukça yaygın olarak görülmeye başladığı gerçeğinden yola çıkılarak, özel sektörde yapılmış araştırmalar ışığında kamu kurumlarında mevcut olan atalet incelenmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda kamu kurumu olan adliyelerde çalışan personel üzerindeki atalet neden olabileceği düşünülen kişilik ve örgüt iklimi kavramları araştırma kapsamına alınmıştır. Araştırmamızın temel amacı, kamu kurumlarında çalışan personelin kişilik yapısı ve içinde bulunduğu örgüt iklimi araştırılarak, atalet üzerinde etkisi olan faktörleri tespit etmektir. Burdan yola çıkılarak araştırma sonucunda ortaya çıkan bulgular ve analiz sonuçları hep birlikte değerlendirilerek alt başlıklar halinde aşağıda tartışılacaktır.

5.1.1. Kişilik Kavramının Öğrenme Ataleti Üzerindeki Etkisine Yönelik Sonuçlar

Düzce Adliyesinde çalışan memurların kişilik özelliklerinin öğrenme ataleti düzeylerini negatif yönde etkilediği öngörüsüyle yola çıkılan çalışmamızda; kamu kurumlarında çalışan personelin sahip olduğu kişilik özelliklerinin günlük yaşantılarında olduğu kadar iş hayatlarında da büyük öneme sahip olduğu düşünülmüştür. Gerek karşılaştıkları sorunlar gerekse bu sorunlara göre ürettikleri çözümlerde kullandıkları öğrenmenin, kişilik yapılarına göre farklılık göstereceği, bunun da öğrenme ataletine düşme veya düşmeme konusunda etkileyici faktör olacağı iddia edilmiştir.

Araştırmamızın sonucunda Düzce Adliyesinde çalışan memurların kişilik boyutlarından açıklık düzeylerinin öğrenme ataletini negatif yönde etkilemesi beklenirken, bu beklenti gerçekleşmemiş, Düzce Adliyesinde çalışan memurların sorumluluk düzeylerinin öğrenme ataleti boyutunu negatif yönde etkilediği yönündeki beklenti ise gerçekleşmiştir.

Kişilik özelliklerinden açıklık boyutu yüksek düzeyde olan kişilerle ilgili hipotezimiz kabul edilmemekle birlikte sorumluluk boyutunun öğrenme ataletini düşürdüğü görülmektedir. Açıklık boyutuna sahip bireylerin özellikleri literatürde; kendi düşünce ve duygularına yönelen, hayal kuran, maceracı, orijinal, yaratıcı, meraklı, bireyler olarak belirtilmektedir. Ayrıca tartışmacı yapılarından dolayı çatışma çözme yaklaşımlarından uzlaşma ve işbirliği yaklaşımlarını benimsemedikleri ortaya konmaktadır (Basım vd., 2009: 23). Bu durumda sürekli yeni şeyler keşfetmeye ve öğrenmeye açık olmakla birlikte, sorunları çözme noktasında kendileriyle çatışmakta, öğrendiklerini kabullenememekte ve yine eski bilgilerine başvurmak zorunda kalmaktadır.

Sorumluluk sahibi bireylerin, genellikle hedefe yönelimli, güvenilir ve zeki olduğunu ifade eden McCrae ve John (1992), buna karşın oldukça işkolik ve mükemmeliyetçi de olduklarını iddia etmektedir. Ayrıca daha disiplinli, planlı, gayretli ve mantıklı tepkiler vermeye yatkın olan bu çalışanlar, sorumluluk boyutu düşük çalışanlara göre problemleri çözme noktasında sorumluluk üstlenmeye ve inisiyatif kullanmaya daha arzudur ve daha kuralcıdır (Bitlisli vd., 2013). Bunların yanısıra bu boyutun, hem hareket hem de odaklaşmayı içermesi nedeniyle hem ilerletici hem de ketleyici yönlerinin bulunduğu, başarı ihtiyacı ve çalışma kararlılığının ilerleyici yönü olduğu, ahlaki titizlik ve tedbirlilik özelliklerinin ise ketleyici yönü olduğu görülmektedir (Sevi, 2009: 41-42). Kamu personeli içerisinde de sorumluluk boyutu yüksek çalışanların, işin yapılması aşamasında sorumluluk bilinciyle hareket etmeleri durumunda aşırı titiz, mükemmeliyetçi ve tedbirli davranışları nedeniyle yeni bilgiler ve yeni çözümleri daha hızlı kabullenebilecekleri, bunun da öğrenme ataletini ortadan kaldırma da etkili olduğu anlaşılmaktadır.

5.1.2. Kişilik Kavramının Deneyim Ataleti Üzerindeki Etkisine Yönelik Sonuçlar

Düzce Adliyesinde çalışan memurların kişilik özelliklerinin deneyim ataleti düzeylerini negatif yönde etkilediği öngörüsüyle yapılan çalışmamızda: sahip olunan kişilik özelliklerinin, bireyin yeni deneyimlere açık olup olmama ihtimalini etkilediği iddia edilmiştir. Karşılaşılan sorunlara eski deneyimleri ile çözüm bulmaya çalışanlar olduğu kadar, yeni deneyimlere sahip olarak farklı çözümler arayanlar da bulunmakta, bu da personelin kişilik yapısına göre farklılık gösterebilmektedir. Açıklık kişilik özelliğine sahip birey, sorunlar karşısında eski deneyimlerine odaklı olmamakta, yeni ve yaratıcı çözümler arayışına girebilmekte, sorumluluk sahibi personel de, başarılı olma isteği nedeniyle yeni deneyimlere karşı ılımlı yaklaşabilmektedir. Bunun da deneyim ataletini en aza indirgeyeceği öngörülmektedir.

Bu öngörüler doğrultusunda yapılan analizde, Düzce Adliyesinde çalışan memurların açıklık ve sorumluluk boyutlarının deneyim ataleti üzerinde negatif yönde etkisi olması beklenirken, analizler sonucunda açıklık boyutu pozitif bir etkiye sahipken, sorumluluk boyutunun bir etkiye sahip olmadığı anlaşılmaktadır.

Hipotezlerimiz reddedilmekle birlikte literatürde konu ile ilgili farklı sonuçlar da bulunmaktadır. Bilinçli yapıya sahip, daha çok düşünce, his ve güdüye erişebilen ve tüm bu duyguları eşzamanlı biçimde sürdürebilen açıklık boyutu yüksek çalışanların (Bitlisli, 2014:476), yeni deneyimleri kabullenmekte zorluk çekmedikleri ve deneyim ataletine düşmedikleri görülmektedir. Benzer şekilde karar alma insiyatifini ve aldığı kararların sorumluluğunu üstlenebilen, sorumluluk boyutu yüksek çalışanların da, eski deneyimlerinden faydalanmak yerine yeni deneyimleri tercih ettiği ve karşılaştığı sorunları yeni deneyimleriyle çözmeye çalıştığı, dolayısıyla sorumluluk boyutunun da deneyim ataletini düşürdüğü belirtilmektedir.

Araştırmamızın sonuçlarını yorumlarsak, hayal kuran, maceracı, orijinal, yaratıcı, meraklı, bireyler olarak tanımlanan açıklık boyutu yüksek bireyler, sürekli yeni deneyimler peşinde koşmakta, ancak uzlaşmadan uzak çatışmacı yaklaşımları nedeniyle bu deneyimleri kullanma konusunda tereddüte düşmektedir. Bu nedenle

deneyim ataleti azalmak yerine artmaktadır. Sorumluluk boyutu yüksek bireyler ise kendilerine verilen sorumlulukların gereğini yerine getirmek adına riskleri göze almamakta ve yeni deneyimlerden uzak durmaktadır. Bu nedenle sorumluluk boyutu ile deneyim ataleti arasında anlamlı bir etki bulunmamıştır.

5.1.3. Örgüt İklimi Kavramının Öğrenme Ataleti Üzerindeki Etkisine Yönelik Sonuçlar

Düzce Adliyesinde çalışan memurların içinde bulunduğu örgüt ikliminin öğrenme ataleti düzeylerini negatif yönde etkilediği öngörüsüyle yapılan çalışmamızda, yönetim yeteneğinin ve yönetim desteğinin yüksek olduğu iklimlerde, daha fazla öğrenme imkanına sahip olan personelin öğrenme ataletinin nispeten az olabileceği öngörülmüştür. Yine işyükü baskısı içermeyen, kendilerinden ne beklendiğinin bilinmesi nedeniyle görevin belirginliğinin tam olduğu iklimlerde, kurum içinde belirlenmiş etik kurallara uyan ve iş arkadaşları ile uyum içerisinde çalışabilen bireyin daha az öğrenme ataletine sahip olabileceği düşünülmüştür.

Örgüt iklimi kavramının Düzce adliyesinde çalışan kamu personelinde mevcut olan öğrenme ataleti üzerindeki etkilerini tespit etmek için yapılan analizler sonucunda; yönetim yeteneği, yönetim desteği, dengeli iş yükü, iş arkadaşları ile uyum ve görevin belirginliği faktörlerinin öğrenme ataleti üzerinde negatif yönde etkisi olması beklenirken, anlamlı bir etkiye sahip olmadıkları görülmüştür. Etik boyutunun ise öğrenme ataleti üzerinde beklenildiği gibi negatif yönde etkisi olduğu anlaşılmıştır.

Kamu kurumlarında ön planda tutulan faktörlerin başında, yasal veya prosedürel olarak değil, ahlaki olarak iyi ve doğru anlamına gelen (Sobacı, 2014:71) etik faktörü bulunmaktadır. Kaya ve arkadaşları (2010)'nü göre iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahip olan bu faktörün çalışanlarca tam olarak anlamlandırılması, resmi veya yazılı prosedürler ve kurallar silsilesinin çalışanlara doğru empoze edilmesi halinde öğrenme ataleti azalacaktır. Zira kendisine verilen görevi en kısa sürede ve doğru olarak yerine getirmek zorunda olan personel, bunları yaparken uyması gereken prosedürler ve etik kuralların ne olduğunu tam olarak bildiği sürece

zamanını gerek işi yerine getirmek gerekse yeni şeyler öğrenmek konusunda iyi kullanacak ve işi doğru standartlarda yapacaktır.

Diğer taraftan, çalışanların işle ilgili yeni projeler üretebilmeleri, yenilikçi ve girişimci faaliyetlerde bulunabilmeleri için yönetim tarafından çalışanlara verilen yönetim desteği (Dinibütün, 2013:11-12), çalışanlar tarafından farklı anlamlandırılabilen, bazı kural ve prosedürlerde yönetim tarafından sağlanan esneklik çalışanları ataletle sürüklemektedir. Schneider ve Brief (1999) tarafından tutarlılık ile birlikte ele alınan yönetim yeteneği kavramı, yöneticilerin tutarlı karar vermeleri, sözlerini tutmaları, iletişim kurmaları, adil görev dağılımı yapmaları yönünde olumlu bir etken olarak tanımlansa da, yine çalışanlar tarafından farklı yorumlanabilmekte, adalet olgusunu farklı algılayan bireylerce adaletsizlik olarak nitelendirilmektedir. Aynı şekilde yönetim tarafından süresi ve miktarı çalışanlara önceden belirlenmiş olarak verilen görevler anlamına gelen dengeli iş yükü (Dinibütün, 2013: 11-12), faktörünün çalışanlarca adil olmadığı düşünülmesi durumunda yine ataletle neden olabilecektir. Çalışanların gerek kurum içinde gerekse kurum dışında birbirlerine karşı saygın ve dostane ilişkileri, işle ilgili birbirlerine sağladıkları destek ve yardımlaşma (Dinibütün, 2013: 11-12) olarak literatürde tanımlanan iş arkadaşları ile uyum faktörü çalışan personel tarafından abartıldığında ataleti negatif etkilemeyecektir. İşleri ile ilgili olarak kendilerinden beklenenlerin neler olduğunu tam anlamıyla bilen yani görevin belirginliğinin tam olduğu durumlarda ise personel sadece kendisine verilen görevi yapacak, diğer görevler konusunda müdahaleci olmayacak, karşılaşılan sorunları çözmek adına herhangi bir eylemde bulunmayacak dolayısıyla bunun için de yeni şeyler öğrenmeye çalışmayacaktır. Anlaşıldığı üzere tüm bu boyutların ataleti azaltma veya arttırma noktasında anlamlı olmayan etkileri bulunduğu görülmektedir.

5.1.4. Örgüt İklimi Kavramının Deneyim Ataleti Üzerindeki Etkisine Yönelik Sonuçlar

Düzce Adliyesinin sahip olduğu iklimin deneyim ataleti düzeylerini negatif yönde etkilediği düşüncesiyle yapılan çalışmamızda: içinde bulunulan iklimin, kamu kurumlarında çalışan memurlardaki deneyim ataleti üzerinde etkili olduğu öngörülmüştür. Örgüt ikliminde yeterli oranda yönetim yeteneği ve yönetim desteği

bulunmadığında, personel doğru eğitimi alamayacak, doğru niteliklere sahip olamayacak, yeni deneyimler elde edemeyecek ve eski deneyimlerinden faydalanmaya mecbur kalabilecektir. İşyükü baskısı bulunan ve görevin belirginliğinin yeterli olmadığı iklimlerde ise, çalışanlar yetersiz olan önceki deneyimlerini yanlış sorunlarda kullanarak yanlış çözümler üretebilecektir. Kurum içinde uyulması gereken etik kurallara uyulmamasının ve bireyin iş arkadaşları ile uyumu sağlayamamasının da yeni deneyimler kazanılamamasına yani deneyim ataletine neden olacağı düşünülmüştür.

Yapılan analizler sonucunda; deneyim ataleti üzerinde negatif etkisi olması beklenen iklim alt boyutlarının anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görev belirginliği boyutunun ise pozitif yönde etkisi olduğu ortaya çıkmıştır.

Bununla birlikte literatürde çalışanların doğru işlerde görevlendirilmesi, bu işlerle ilgili doğru ve zamanında kararlar verilmesi, vaat edilen sözlerin tutulması konusunda yetenekli (Gündüz, 2018:11) olamayan yönetimin, personeli kendilerini geliştirme ve yeni deneyimler edinme konusunda doğru şekilde yönlendiremeyeceği belirtilmektedir. Dolayısıyla personel üzerindeki iş yükünü dengeli bir şekilde dağıtamayacak, çalışanların sürekli eski deneyimlerine başvurarak yeni deneyimler edinmekten kaçınmasına neden olacaktır. Ayrıca personel işi rutine bindirecek, hep aynı sürede, hep aynı yöntemlerle, eski deneyimlerine dayanarak görevini yapmaya devam edecek, bu da deneyim ataletini düşürme veya arttırma noktasında belirsizliğe ve anlamsız etkilere neden olacaktır.

5.1.5. Farklılık Analizlerine Yönelik Sonuçlar

Araştırmamızda Düzce Adliyesinde çalışan personelin demografik özellikleri tek tek incelenmiş, medeni durumları göz önüne alındığında evli olan personelin, bekar olanlara nazaran daha fazla sorumluluk sahibi olması nedeniyle yeni öğrenmelere açık olmayacağı, eski öğrenmeleri ile yetinmeyi tercih edeceği öngörülmüştür. Yaşça büyük, çalışma süresi fazla veya eğitim seviyesi yüksek olan memurun ise, zaten daha fazla öğrenmeye sahip olduğunu düşünmesi nedeniyle yeni öğrenmelere çok sıcak bakmayacağı düşünülmüştür. Geliri yüksek olan personelin hedeflediği yere geldiği ve daha fazlasına ihtiyacı olmadığı düşüncesiyle

yeni öğrenmelere sahip olmak istemeyeceği, ayrıca cinsiyete göre de öğrenme ataleti düzeyinin farklılık göstereceği iddia edilmiştir.

Düzce Adliyesinde çalışan personelin öğrenme ataleti düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılan analizler sonucunda, personelin medeni durumları, yaşları, gelirleri, kamu sektöründe çalışma süreleri, eşlerinin çalışıp çalışmaması ve çocuk sahibi olup olmamaları ile öğrenme ataleti arasında anlamlı bir fark olmadığı, ancak personelin eğitim düzeyleri ve cinsiyetleri ile öğrenme ataleti arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir.

Düzce Adliyesinde çalışan personelin eğitim düzeylerinin artması, onların öğrenmeye istekli olduklarının da bir göstergesidir. Literatür incelendiğinde, Küçükergin (2012) ve Karayel (2014)'a göre öğrenim durumu ile öğrenme ataleti arasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmüş olsa da, araştırmamızda öğrenme ataleti ve eğitim düzeyi arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu doğrultuda personelin eğitim düzeyi arttıkça, gerek örgütle ilgili gerekse yaptıkları işle ilgili yeni şeyler öğrenme istekleri de artacak, bunun için kendilerine zaman yaratabilmeleri de kolaylaşacak, bu da öğrenme ataletini olumlu yönde etkileyecektir.

Ayrıca atalet faktörü ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulunduğunu saptayan Küçükergin (2012) gibi araştırmamızda da cinsiyet faktörü ile öğrenme ataleti arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Kadınların erkeklere oranla atalet ve değişime karşı direnç düzeylerinin daha yüksek olduğunu, öğrenme ataleti ile cinsiyet faktörü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğunu, erkeklerin atalet düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek bulunduğunu ortaya çıkaran Karayel (2014) gibi araştırmamızda da erkeklerin kadın çalışanlara oranla yeni teknik ve metotları öğrenme konusunda daha olumsuz oldukları ve öğrenme ataletine kadınlardan daha fazla düştükleri anlaşılmaktadır.

5.1.6. Çalışanların Demografik Özelliklerinin Deneyim Ataleti Üzerindeki Etkisine Yönelik Sonuçlar

Araştırmamızın başında Düzce Adliyesi personelinin medeni durumu göz önüne alındığında evli olan personelin, bekar olanlara nazaran daha fazla sorumluluk sahibi olması nedeniyle yeni deneyimlere gerek duymayacağı, önceki deneyimlerinin yeterli olduğunu düşüneceği, yaşça büyük, çalışma süresi fazla veya eğitim seviyesi yüksek olan memurun, zaten diğerlerinden fazla deneyime sahip olduğunu düşünmesi nedeniyle yeni deneyimlere açık olmayacağı, geliri yüksek olan personelin eski deneyimleri sayesinde hedeflediği yere geldiği düşüncesiyle yeni deneyimlere sıcak bakmayacağı, ayrıca cinsiyete göre de deneyim ataleti düzeyinin farklılık göstereceği öngörülmüştür.

Düzce Adliyesinde çalışan personelin deneyim ataleti düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılan analizler sonucunda, personelin medeni durumları, yaşları, eğitim düzeyleri, gelirleri, kamu sektöründe çalışma süreleri, cinsiyetleri, eşlerinin çalışıp çalışmaması ve çocuk sahibi olup olmamaları ile deneyim ataleti arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir.

5.2. Öneriler

5.2.1. Araştırmacılara Öneriler

Bu çalışmada Düzce Adliyesinde çalışan kamu personelinin sahip olduğu kişilik ve içinde buldukları örgüt ikliminin bilgi ataleti üzerindeki etkisi incelenmeye çalışılmıştır. Bu süreçte karşılaşılan en büyük sorun bir kamu kurumunun ve özellikle gizliliğin birinci derecede önemli olduğu adliye kurumunun örneklem alınmış olmasıdır. Bu sorun anket dağıtma konusunda olumsuzluklarla karşılaşılmasına neden olmuş, katılımcıların ankete şeffaf olarak cevap verip vermemesi noktasında şüpheler oluşturmuştur. Bu nedenle örneklem olarak adliye kurumu kullanılacaksa, katılanların gizlilik ve güvenlik konusunda daha fazla bilgilendirilmesi ve bilinçlendirilmesi adına anket öncesi birebir görüşmeler yapılarak bu sorunlar giderilebilir.

Türkiye’de atalet üzerine yapılan çalışmaların sayısı az olmakla birlikte, kamu kurumlarında ve özellikle Adliyelerde yapılmış herhangi bir çalışma bulunmamaktadır. Bu da literatür konusunda sıkıntılı bir sürece neden olmuştur. İleride bu örneklem üzerinde yapılmış başka çalışmalara ulaşılabildiği takdirde karşılaştırmalar üzerinden farklı çıkarımlar yapılabilir.

Belki de ilk olabilecek bu araştırmada Kaya ve arkadaşları (2010) tarafından kullanılan iklim ölçeğinde yer alan 8 boyutun sadece 6’sı dahil edilmiş olup, geri kalan koordinasyon ve katılım boyutları kullanılmamıştır. Ayrıca yine McCrae ve Costa (1985) tarafından kullanılan 5 faktör kişilik özelliklerinden sadece açıklık ve sorumluluk araştırmaya dahil edilmiş, dışadönüklük, duygusal denge ve uyumluluk değişkenleri modelimizde yer almamıştır. Ayrıca konunun örgüt yapısı kısmını daha derinlemesine anlayabilmek ve ataletin kurumsal nedenlerini açıklayabilmek için farklı tipolojilerdeki örgüt kültürü boyutları da araştırma kapsamında ele alınabilir. Bu alt boyutlar da araştırmaya dahil edildiğinde farklı sonuçlar elde edilebilecektir.

Ankette yer alan ölçeklere ait ifadelerin fazla oluşu da katılımcıların zaten yoğun olan iş süreçlerinde anketi cevaplamalarında isteksizliğe ve belki de baştan savma cevaplara neden olmuştur. Yine bu yoğunluk nedeniyle anketlerin toplanması süreci oldukça uzun sürmüş ve araştırmanın sonuçlandırılmasını geciktirmiştir. Tüm bu ayrıntılar göz önünde tutularak, örneklem olarak kamu kurumu seçildiği takdirde anket dağıtma ve toplama sürecine daha fazla zaman ayrılması, yine ölçeklerde uzun ve sayıca fazla ifadeler kullanılacaksa anketlerin olabildiğince yüzyüze doldurulmasının sağlanması hem aksaklıkları önleyecek hem de elde edilecek doğru cevaplar sayesinde daha verimli sonuçlara ulaşılabilecektir.

Ayrıca daha sonra bu konuyu çalışmak isteyen araştırmacıların başka şehirdeki adliyeleri de ekleyerek Türkiye’deki tüm adliyeler olarak genelleştirebilmeleri de mümkündür. Bu şekilde elde edilen sonuçlar bölgesel olarak da karşılaştırma yapılarak incelenme imkanı bulacaktır.

5.2.2. Yöneticilere Öneriler

Pek çok özel sektörde gerçekleştirilen ve olumlu yansımaları olan işe göre eleman prensibi, adliyelerde daha çok elemana göre iş prensibi olarak yerini bulmuş bir ifadedir. Oysa ki örgütlerde mevcut ataletin en aza indirilmesi için personelin amaçlarının, hedeflerinin ve niteliklerinin, içinde bulunduğu örgüte adapte edilmesi, tüm örgüt üyelerinin aynı amaç ve hedefler doğrultusunda birlikte hareket etmesi ataletin önüne geçmede oldukça faydalı olabilecektir. Araştırmamızda elde edilen bulgular incelendiğinde, cinsiyet ve eğitim durumu ile öğrenme ataleti arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu, erkeklerin kadınlara oranla daha fazla ataletle düştüğü, eğitim düzeyi arttıkça ataletin azaldığı göz önüne alındığında, yönetimin personel seçiminde kadınlara ve yüksek eğitim seviyesine öncelik tanınması ataleti azaltmada etkili olacaktır. Ayrıca yeni alımlar haricinde, hali hazırda çalışan personele gerek işiyle alakalı, gerekse motivasyonlarını artırıcı, yeni anlayışlar ve fikirler üretebilmesinde yardımcı olacak seminerler, konferanslar gibi çeşitli eğitimler verilmesi, bunlara katılımın sağlanması ve sürekli öğrenme alışkanlığı kazandırılması da ataleti azaltacaktır.

Dolayısıyla atalet kavramı, örgüt iklimi içerisinde değerlendirilmeli, uygun yöneticilerin uygun görevlerde yer almaları ve yine altlarında çalışacak olan personeli uygun niteliklerde seçmeleri, personele vasıflarına uygun iş verilmesini sağlamaları, verdikleri eğitim destekleriyle motive etmeleri oldukça önem arz etmektedir. Personelin niteliklerine göre kadroya yerleştirilmesinde ise kişilik özellikleri ön plana çıkarılmalı, kişilik özellikleri personelin niteliklerini belirlemekte en doğru araç olarak kullanılmalıdır. Bu bağlamda;

- Personelin görev tanımları açıkça belirlenmeli ve kendilerinden ne beklendiği tereddüte yer vermeyecek şekilde açıklanmalı,
- Personele yaptıkları işin sorumluluğunu alabilmeleri için yetki ve inisiyatif verilmeli, verdikleri kararların sonuçlarını görebilmeleri ve telafi edebilmeleri için fırsat tanınmalı,
- Personelin gerekli mesai saatleri içerisinde yapabilecekleri iş miktarı doğru hesaplanmalı ve kapasiteleri oranında iş yükü verilmeli, Adliyelerde işlerin yoğun olduğu adli tatil sonu, yıl başı, yıl sonu gibi dönemlerde yardımcı personel verilmeli ve gerekli donanım sağlanmalı,

- Personel arasındaki uyumu güçlendirmek ve ekip çalışmasına teşvik etmek amacıyla ortak toplantılar veya grup çalışmaları yapılmalı, personelin de örgüt içinde alınan kararlara katılması ve söz sahibi olması sağlanmalı,
- Özel sektörde olduğu gibi çok çalışan ve çalışmayan memurun ayrımı doğru yapılmalı, çalışan personel uygun yöntemlerle motive edilmeli,
- Kurumun sahip olduğu etik kurallar doğru bir şekilde açıklanmalı, bu kurallara uyulmasının önemi vurgulanmalı,
- Tüm bunların yanısıra yönetimin de uygun nitelikte ve uygun birimde görev yapması, birime uygun eğitime sahip olması ve birimi yapılan işe uygun şekilde yönetmesi gereklidir.



6. KAYNAKLAR

- Acaray, A. (2007), Küçük ve Orta Boy İşletmelerde Yenilik Yönetimi: Yenilik Yönetiminde Etkili Olan Örgütsel Yapı ve Faktörlere İlişkin Bir Araştırma, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Akatay, A. (2003), Örgütlerde Zaman Yönetimi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (10), ss. 281-300.
- Alay, H. K. (2016), A Study On The Relationship Between Organizational Climate And Mobbing Behaviors At The Workplace, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Alkın, M.C. (2006), Liderlik Özellik ve Davranışlarının Belirlenmesi ve Konuyla İlgili Olarak Yapılan Bir Araştırma, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., Yıldırım, E. (2012), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Spss Uygulamalı*, 7.Baskı, Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Arslantürk, Z., Arslantürk, H. (2010), *Uygulamalı Sosyal Araştırma, Kavramlar – Metotlar – Teknikler – Bilgisayar Uygulamaları*, İstanbul: Çamlıca Yayınları.
- Atalay, M. (2013), Kurumsal Ataletin Yabancılaşma ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Bacanlı, H., İlhan, T., & Aslan, S. (2009), Beş Faktör Kuramına Dayalı Bir Kişilik Ölçeğinin Geliştirilmesi: Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi (SDKT), *Türke Eğitim Bilimleri Dergisi*, (7), ss. 261-279.
- Bahçekapılı, E., Karaman, S. (2015), Uzaktan Eğitimde Kişilik Özellikleri ve Akademik Başarı: Bir Literatür İncelemesi, *Journal of Instructional Technologies & Teacher Education*, (4), ss. 26-34.
- Biçkes, D.M. (2011), Örgütsel Öğrenme, İnovasyon ve Firma Performansı Arasındaki İlişkiler: İnovasyonun Aracılık Etkisine Yönelik Büyük Ölçekli İşletmelerde Bir Araştırma, *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.

- Bono, J. E. vd. (2002), The Role Of Personality İn Task And Relationship Conflict, *Journal Of Personality*, (70), ss. 311-344.
- Boyer, M., Robert, J., (2006), Organizational İnertia And Dynamic İncentives, *Journal Of Economic Behavior & Organization*, (59), ss. 324–348.
- Burger, J.M., (2006), Kişilik: Psikoloji Biliminin İnsan Doğasına Dair Söyledikleri, Çev. İ.D. Erguvan Sarioğlu, İstanbul: Kaktüs Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş., (2002), Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (32), ss. 470-483.
- Can, Y. (2007), “A Tipi Ve B Tipi Kişilikler Bakımından Mobbing Kişilik İlişkinin İncelenmesi Ve Bir Uygulama”, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Carr, J. Z., Schmidt, A. M., Ford, J. K., & DeShon, R. P. (2003), Climate Perceptions Matter: A Meta-analytic Path Analysis Relating Molar Climate, Cognitive And Affective States, And İndividual Level Work Outcomes, *Journal of applied psychology*, 88(4), ss. 605-909.
- Cattell, R. B. (1947), Confirmation And Clarification Of Primary Personality Factors, *Psychometrika*, (12), ss. 197-220.
- Collinson, S., ve Wilson, D. C. (2006), İnertia İn Japanese Organizations: Knowledge Management Routines And Failure To İnnovate, *Organization Studies*, (27), ss. 1359-1387.
- Çankaya, İ.H. (2010a), İlköğretim Okul Yöneticilerinin Vicdan Odaklı Yaklaşım Düzeyleri İle Atalet Algıları Arasındaki İlişki, *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (11), ss. 65-74.
- Çelik, Ç. B., & Odacı, H. (2014), Akademik Erteleme Davranışının Bazı Kişisel ve Psikolojik Değişkenlere Göre Açıklanması, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (30), ss. 31-47.
- Davidson, M. C. (2003), Does Organizational Climate Add To Service Quality İn Hotels?, *International Journal of contemporary hospitality management*, (15), ss. 206-213.
- Denison, D. R. (1996), What İs The Difference Between Organizational Culture And Organizational Climate? A Native's Point Of View On A Decade Of Paradigm Wars, *Academy Of Management Review*, 21, ss. 619-654.

- Dinibütün, S.R. (2013), Örgüt İkliminin Tükenmişlik Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Devlet Ve Vakıf Üniversitelerinde Bir Araştırma, *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Erdoğan, Ö. (2012), İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmen Algılarına Göre Psikolojik Şiddet (Mobbing) ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Kastamonu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu.
- Fang, C. H. vd. (2011), Organizational Learning Capability And Organizational İnnovation: The Moderating Role Of Knowledge İnertia, *African Journal of Business Management*, (5), 1864-1870.
- Godkin, L. (2008), Institutional Change, Absorptive Capacity and the Organizational Zone of Inertia, *Human Resource Development Review*, (7), ss. 184-197.
- Gündüz, G. (2018), Öğretmenlerin Çalıştıkları Okullardaki Örgüt İklimine Yönelik Algıları Denizli Baklan İlçesi Örneği, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Pamukkale Üniversitesi, Denizli, 2018.
- Hazar, Ç. M. (2006), Kişilik ve İletişim Tipleri, *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, (4), ss 125-140.
- İşcan, Ö.F., Karabey, C.N. (2007), Örgüt İklimi ile Yeniliğe Destek Algısı Arasındaki İlişki, *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (6), ss. 180-193.
- Karagöz, Y. (2014), *Spss 21.1 Uygulamalı Biyoistatistik*, 1.Baskı, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karcıoğlu, F. (2001), Örgüt Kültürü Ve Örgüt İklimi İlişkisi, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, (15), ss. 265-283.
- Kaya, N., Koc, E., Topcu, D. (2010), An Exploratory Analysis Of The İnfluence Of Human Resource Management Activities And Organizational Climate On Job Satisfaction İn Turkish Banks, *The International Journal of Human Resource Management*, 21(11), ss. 2031-2051.
- Kaya, Ş. D., Yağcı, M. (2015), Sağlık Çalışanlarının Atalet Durumlarının Hasta Güvenliği İle İlişkisi, *International Journal of Social Sciences and Education Research*, (1), ss. 553-564.

- Kelly, P., & Amburgey, T. (1991), Organizational İertia And Momentum: A Dynamic Model Of Strategic Change, *Academy of Management Journal*, (34), ss. 591-612.
- Kızlak, K., (1996), Depresif Duygu Durum, Nörotisizm, Bilişsel Şemalar ve Şemalarla Tutarlı Pozitif ve Negatif Bilgi İşleme, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kinncar, C., Roodt, G. (1998), The Development Of An Instrument For Measuring Organisational İertia, *Journal of Industrial Psychology*, (24), ss. 44-54.
- Köse, A., (2015), İşe Angaje Olma İle Örgütsel Destek Algısı Ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişki (Kahramanmaraş İli Örneği), *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Zirve Üniversitesi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Küçükergin, K. G. (2012), Müşteri Sadakatinin Oluşum Sürecine Müşteri Tatmini ve Ataletin Etkisi: Yiyecek-İçecek İşletmelerine Yönelik Bir Uygulama, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Liao, S., Fei, W., Liu, C. (2008), Relationships Between Knowledge İertia, Organizational Learning And Organization Innovation, *Technovation*, (28), ss. 183-195.
- Moran, E. T., Volkwein, J. F. (1992), The Cultural Approach To The Formation Of Organizational Climate, *Human Relations*, 45, ss. 19-47.
- Özbek, M. F. (2011), Örgüt İçerisindeki Güven Ve İşe Yabancılaşma İlişkisinde Örgüte Uyum Sağlamanın Aracı Rolü, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (16), ss. 231-248.
- Özdemirci, A. (2010), Stratejik Sürecin Planlılık Düzeyi, Liderlik Stilleri Ve Çevresel Koşulların Örgütsel Uyumlama Üzerindeki Etkisi: İSO'ya Bağlı İşletmeler Üzerinde Bir Araştırma, *Doktora Tezi*, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özden, F. (2013), Örgüt İklimi ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Kütahya Merkez Meslek Liseleri Üzerine Bir Araştırma, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

- Özer, A., Altun, E. (2011), Üniversite Öğrencilerinin Akademik Erteleme Nedenleri, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (21), ss. 45-72.
- Pizur, B. K. ve Knutson, J.(2009), "A Comparison of the Personality Dimensions and Behavior Changes That Occur During Solitary and Cooccupation", *Journal of Occupational Science*, (16), ss. 157-162.
- Sağlam Arı, G., Çına Bal, E. (2008), Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, (15), ss. 131-148.
- Sevi, E. S. (2009), Psikobiyolojik Kişilik Modeli ve Beş Faktör Kişilik Kuramı: Mizaç Ve Karakter Envanteri (TCI) İle Beş Faktör Kişilik Envanterinin (5FKE) Karşılaştırılması, *Yüksek Lisans Tezi*, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Shalika, S. ve Nikou, S. (2011), A Review On The Impact Of Knowledge Stagnation On Organization, *3rd International Conference on Machine Learning and Computing*, (5), ss. 479-482.
- Sobacı, F. (2014), Banka Yöneticilerinin Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Tarzları ile Çatışma Yönetim Stratejileri: Türkiye Geneline Bir Uygulama, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Solmaz, H. (2016), Örgüt İkliminin Girişimcilik Yönelimi Üzerine Etkisi ve Öğrenme Yöneliminin Rolü: Savunma Sanyinde Bir Araştırma, *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Soylu, E. Ş. (2013), Relationship Between The Organizational Climate And Occupational Stress Experienced By English İnstructors İn The Preparatory Schools Of Five Universities İn Ankara, *Doctoral dissertation*, Middle East Technical University, Ankara.
- Soysal, A. (2010), Atalet: Etkin Yönetim İçin Kişisel Ve Örgütsel Düzeyde Bir Analiz, *Çimento İşveren Dergisi*, (24), ss. 16-26.
- Söyler, İ. (2007). Kamu Sektöründe Stratejik Yönetim Uygulanabilir mi? (Engeller/Güçlükler), *Maliye Dergisi*, (152), ss. 103-115).
- Şahin, S. ve Aksu, S. G. (2015), *Bildiriler Kitabı*, 2. Baskı, Muğla.

- Şentürk, F.K. (2014), Etik Liderliğin Belirleyicileri Olarak Kişilik, Örgüt Kültürü, Dini Yönelim ve Çevresel Faktörler: Antalya'daki Dört ve Beş Yıldızlı Otellerde Bir Uygulama, *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Tuna, B. (2014), The Influence Of Person-Organization Fit On Contextual Performance And Its Impact On Organizational Effectiveness: The Moderating Role Of Organizational Climate, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Lisansüstü Enstitüsü, İstanbul.,
- Turan, M., & Parsak, G. (2011), Yabancılaşma Ve İş Tatmini İlişkisi: Bir Devlet Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Araştırma, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (20), ss. 1-20.
- Tutar, H., Altınöz, M. (2010), Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalat İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, (65), ss. 196-218.
- Üngüren, E. (2011), Psikobiyolojik Kişilik Kuramı Ekseninde Yöneticilerin Kişilik Özellikleri, Karar Verme Stilleri ve Örgütsel Sonuçlara Yansımaları, *Doktora Tezi*, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Varol, M. (1989), Örgüt Kültürü Ve Örgüt İklimi, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, (44), ss. 195-222.
- Yahyagil, M. Y. (2006), The Fit between the Concepts of Organizational Culture and Climate, *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, (10).
- Yelboğa, A. (2006), Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, (8), ss. 196-211.

<http://www.kean.edu/~lelovitz/docs/EDD6005/humansideofenterprise.pdf>

<http://www.jstor.org/stable/2088565>

7. EKLER

7.1. Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu çalışma yürütülmekte olan “**KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE ÖRGÜT İKLİMİNİN BİLGİ ATALETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: DÜZCE ADLİYELERİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA**” konulu tez çalışmasının uygulama kısmını oluşturmaktadır.

Anket çalışmamıza destek veren kurum çalışanlarının isimleri gizli tutulacak olup, asla açıklanmayacaktır. Anket aracılığı ile elde edilen veriler yalnızca akademik amaçlar için kullanılacaktır. Lütfen anketimizi isminizi belirtmeden cevaplayınız.

Araştırmamıza değerli görüşlerinizle destek vermeniz ve bu sayede elde edilecek sonuçların kurumunuz ve sonrasında ülkemiz yönetim uygulamaları gelişimine olumlu katkılar sağlayacağı görüşüyle işbirliğiniz için gönülden teşekkürlerimizi sunarız.

Yrd. Doç. Dr. Faruk Kerem ŞENTÜRK / Çiğdem İMDAT YALÇIN
Düzce Üniversitesi, İşletme Fakültesi

BİLGİ ATALETİ Lütfen aşağıdaki ifadelerden size en uygun ifadeye katılım düzeyinizi çarpı (X) ile işaretleyerek belirtiniz.		Kesinlikle Katılmam	Az Katılım	Orta Düzeyde Katılım	Çok Katılım	Tam Katılım
1	Çalıştığım birim/kurum bana yeni kavram ve yöntemleri öğrenmem için fırsatlar sunmuyor.					
2	Yeni problemlerle karşılaştığımda onları çözmek için yeni yöntemlere gerek duymam.					
3	Eski düşünce ve davranışlarımı değiştirmek için yeni fikirler öğrenmeye çalışmam.					
4	Diğer insanların problemleri nasıl çözdüklerini gözlemlemem.					
5	Karşılaştığım problemleri çözmek için nadiren farklı yöntemler kullanırım.					
6	Yeni bilgi kaynaklarını aramak için inisiyatif kullanmam.					
7	Yaptığım işte yeni bilgi ve deneyimler öğrenmeye ihtiyacım yok.					
8	Yeni bilgiler için aynı kaynağa başvurmaya alışkınım.					
9	İşimde ve yaşamımda geçmiş bilgi ve deneyimlerime çok güvenirim.					
10	Problem çözme yaklaşımı diğer insanların öneri ve taleplerine göre değiştirebilirim. R					
11	Geçmiş bilgi ve deneyimlerim yeni bilgileri kabul etmemde etkilidir.					
12	Çoğunlukla geçmiş deneyimlerimden ders çıkarır ve bir şeyler öğrenirim.					
13	Geçmiş bilgi ve deneyimlerim iş yaşamımdaki verimliliğimi arttırabilir.					
14	Bir problemle karşılaştığımda daha önce benzer problemleri çözmeye kullandığım yöntemleri kullanırım.					

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ Lütfen aşağıdaki ifadelerden size en uygun ifadeye katılım düzeyinizi çarpı (X) ile işaretleyerek belirtiniz.		Kesinlikle Katılmam	Az Katılım	Orta Düzeyde Katılım	Çok Katılım	Tam Katılım
1	Orijinal biriyim, yeni fikirler üretirim.					
2	Pek çok şeyi merak ederim.					
3	Zeki, derin düşünebilen biriyim.					
4	Hayal gücüm kuvvetlidir.					
5	Yaratıcıyım.					
6	Sanatsal ve estetik şeyler benim için önemlidir.					
7	Rutin, tek düze şeyleri yapmayı tercih ederim. R					
8	Fikirlerle oynamayı, benim için ne anlama geldikleri üzerinde düşünmeyi severim.					
9	Sanata karşı pek ilgili değilim. R					
10	Sanat, müzik ve edebiyatla ilgiliyimdir.					
11	Bir işi tam yaparım.					
12	Bazen dikkatsiz davranabiliyorum. R					
13	Bir görevin (çalışma, ödev, iş) verilmesi için güvenilir biriyim.					
14	Dağınık biriyim, çok derli toplu biri değilim. R					
15	Tembel olmaya eğilimliyim. R					
16	Bir işi bitirmeden, yarıda bırakmam.					
17	Yaptığım şeyleri etkin, hakkını vererek, iyi yaparım.					
18	Plan yapar ve bu planları uygularım.					
19	Dikkatim çabuk dağılır. R					

ÖRGÜT İKLİMİ Lütfen aşağıdaki ifadelerden size en uygun ifadeye katılım düzeyinizi çarpı (X) ile işaretleyerek belirtiniz.		Kesinlikle Katılmam	Az Katılım	Orta Düzeyde Katılım	Çok Katılım	Tam Katılım
1	Yöneticiler, yenilikçi çalışanların iyi fikir ve önerilerde bulunmalarını sürdürmek ve özendirmek için, katı kural ve prosedürlerle belli bir esneklik sağlar.					
2	Çalışanların yeni proje ve fikirlerine finansal açıdan destek alabileceği pek çok alternatif kaynak vardır					
3	Yeni fikirleri olan bir çalışana bu fikirlerinin geliştirilmesi için yeterli süre tanınır					
4	Çalışanların, diğer birimlerdeki çalışanlar ile yeni projeler hakkında fikir alışverişini yapması desteklenir.					
5	İşle ilgili problemler hakkında yöneticilerle rahatlıkla konuşulabilir.					
6	Yöneticiler, çalışanların yaptıkları yanlışlardan doğrularını öğrenmesini destekler.					
7	Yöneticiler verdikleri sözleri yerine getirirler.					
8	Yöneticiler iş hedeflerini ve sorumlulukları açık olarak belirtirler.					
9	Yöneticiler çalışanların yeni fikirlerini dikkate alırlar.					
10	Çalışanlar arasında adil bir iş dağılımı vardır.					

11	Çalışanlar birbirine güvenir.					
12	Yöneticiler herkese saygılı davranırlar.					
13	İşlerimi yapmak için yeterli zamana sahibim.					
14	İşlerimi iyi şekilde yapabileceğim bir iş yükü zamanım var.					
15	İşlerimi daima bir zaman kısıtı altında yaptığım hissine kapılmam.					
16	Çalışanlara problemleri çözmek için yeterli zaman verilir.					
17	İşle ilgili benden beklenenler konusunda bir şüphem yok.					
18	Yaptığım işe ilgili olarak, hiçbir belirsizlik yoktur.					
19	Benden beklenen performans beklentilerini açıkça biliyorum.					
20	İşimi başarıyla yapabilmek için gerekli olan kaynaklar her zaman sağlanır.					
21	Çalışanlar birbirlerine firma dışında da yardımcı olur.					
22	Çalışanların birbirlerine karşı davranışları dostanedir.					
23	Çalışanların tümü birbirlerine karşı saygılı ve samimidir.					
24	Çalışanlar arasında yüksek bir takım ruhu ve yardımlaşma duygusu vardır.					
25	Kurumumuz resmi ve yazılı etik (ahlaki) kurallara sahiptir.					
26	Kurumumuz etik kurallara uyulmasına çok dikkat eder.					
27	Kurumumuzun etik davranışla ilgili politikası vardır ve bu politikalara uygun hareket eder.					
28	Kurum üst yönetimi, etik olmayan davranışların hoş görülmeceğini açık kurallarla belirtmiştir.					
29	Kurumdan ziyade kişisel kazançla sonuçlanan ve iş ahlakına uymayan davranışlar kınanır.					
30	Kurumun kazancıyla sonuçlanan fakat iş ahlakına uymayan davranışlar kınanır.					

BİREYSEL BİLGİ FORMU

Aşağıdaki ifadelerden size uygun olan kutucuğun içine (X) işareti koyunuz, boşlukları ise yazarak doldurunuz.

(Bu bölümde size ait kişisel bilgiler sorulmaktadır. Lütfen hiçbir soruyu cevapsız bırakmayınız)

Eğitim Durumu: İlköğretim Lise Ön Lisans Lisans Yüksek Lisans / Doktora

Gelir Düzeyiniz: 1501-2000 TL 2001-2500 TL 2501-3000 TL 3001-3500 TL 3501 TL ve üstü

Yaşınız: 20 ve altı 21-29 30-39 40-49 50 ve üzeri

Ünvanınız: Hizmetli / Mübaşir Şoför İnfaz Koruma Memuru (DS Müdürlüğü)
 Y.İşl. Müdürü İcra Müdürü / Müdür Yrd. Zabıt/İcra Katibi
 Diğer.....

Bağlı Olduğunuz Birim: Cumhuriyet Savcılığı Ceza Mahkemeleri
 Hukuk Mahkemeleri İcra Müdürlüğü

Bulduğunuz Kurumda Çalışma Süreniz: yıl ay

Toplam Çalışma Süreniz: yıl ay

Medeni Durum: Evli Bekâr

Eşiniz Çalışıyor mu: Evet Hayır

Çocuğunuz Var mı: Evet Hayır

Cinsiyet: Erkek Kadın

Katılıminız için gönülden teşekkürlerimizi sunarız.



7.2. Ölçekten Çıkartılan İfadeler

Çalışmamızda modelimizi oluşturan boyutlara ilişkin alt boyutları ölçmede kullanılan ifadeler yapılan faktör analizleri sonucunda incelenmiş ve elde edilen analiz sonuçlarına göre bazı ifadeler ölçekten çıkartılmıştır. Bu ifadeler Tablo 27’de gösterilmektedir.

Tablo 27. Ölçekten Çıkartılan İfadeler

Ölçekler	Alt Boyutlar	Ölçekten Çıkartılan İfadeler
Atalet Ölçeği	Öğrenme Ataleti	1.İfade: Çalıştığım birim/kurum bana yeni kavram ve yöntemleri öğrenmem için fırsatlar sunmuyor.
	Deneyim Ataleti	1.İfade: Yeni bilgiler için aynı kaynağa başvurmaya alışkınım.
Kişilik Ölçeği	Açıklık	7.İfade: Rutin, tek düze şeyleri yapmayı tercih ederim.
		9.İfade: Sanata karşı pek ilgili değilim.
İkilim Ölçeği	Yönetim Yeteneği	7.İfade: Çalışanlar birbirine güvenir.
	Görevin belirginliği	4.İfade: İşimi başarıyla yapabilmek için gerekli olan kaynaklar her zaman sağlanır.

7.3. Boyutlara İlişkin Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

Ölçek üzerinde yapılan frekans analizinde, boyutlara ilişkin ifadelerin ortalamaları üzerinde frekans analizleri yapılmış ve bulunan basıklık-çarpıklık değerleri Tablo 28’de gösterilmiştir.

Tablo 28. Boyutlara İlişkin Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

Ölçekler	Yapılar	Basıklık	Basıklık Std. sapma	Çarpıklık	Çarpıklık Std. Sapma
Atalet	Deneyim Ataleti	-0,915	0,183	1,894	0,363
	Öğrenme Ataleti	1,301		1,759	
Kişilik	Açıklık	-0,083		-,0289	
	Sorumluluk	-0,635		0,412	
Örgüt İklimi	Yönetim Desteği	0,326		-0,374	
	Yönetim Yeteneği	0,442		-0,066	
	Dengeli İş Yükü	0,291		-0,627	
	Görevin Belirginliği	-0,138		-0,471	
	Uyum	0,118		-0,140	
	Etik	-0,131		-0,539	

7.4. Hipotez Red/Kabul Tablosu

Araştırmamıza başlarken bir yol haritası olarak ele aldığımız hipotezlerimizi test etmek amacıyla yapılan analizler sonucunda hazırlanan hipotez red/kabul tablosu, Tablo 29’da gösterilmiştir.

Tablo 29. Hipotez Red/Kabul Tablosu

Hipotezler		Red	Kabul
H1a	Çalışanların kişilik özelliklerinden açıklık düzeyi öğrenme ataleti düzeyini negatif yönde etkiler.	X	
H1b	Çalışanların kişilik özelliklerinden sorumluluk düzeyi öğrenme ataleti düzeyini negatif yönde etkiler.		X
H2a	Çalışanların kişilik özelliklerinden açıklık düzeyi deneyim ataleti düzeyini negatif yönde etkiler.	X	
H2b	Çalışanların kişilik özelliklerinden sorumluluk düzeyi deneyim ataleti düzeyini negatif yönde etkiler.	X	
H3a	Örgüt iklimi boyutlarından yönetim yeteneği boyutu öğrenme ataleti düzeyini negatif yönde etkiler.	X	
H3b	Örgüt iklimi boyutlarından yönetim desteği boyutu öğrenme ataleti düzeyini negatif yönde etkiler.	X	
H3c	Örgüt iklimi boyutlarından dengeli işyükü boyutu öğrenme ataleti düzeyini negatif yönde etkiler.	X	
H3d	Örgüt iklimi boyutlarından uyum düzeyi boyutu öğrenme ataleti düzeyini negatif yönde etkiler.	X	
H3e	Örgüt iklimi boyutlarından etik boyutu öğrenme ataleti düzeyini negatif yönde etkiler.		X
H3f	Örgüt iklimi boyutlarından görev belirginliği boyutu öğrenme ataleti düzeyini negatif yönde etkiler.	X	
H4a	Örgüt iklimi boyutlarından yönetim yeteneği boyutu deneyim ataleti düzeyini negatif yönde etkiler.	X	
H4b	Örgüt iklimi boyutlarından yönetim desteği boyutu deneyim ataleti düzeyini negatif yönde etkiler.	X	
H4c	Örgüt iklimi boyutlarından dengeli işyükü boyutu deneyim ataleti düzeyini negatif yönde etkiler.	X	
H4d	Örgüt iklimi boyutlarından uyum düzeyi boyutu deneyim ataleti düzeyini negatif yönde etkiler.	X	
H4e	Örgüt iklimi boyutlarından etik boyutu deneyim ataleti düzeyini negatif yönde etkiler.	X	
H4f	Örgüt iklimi boyutlarından görev belirginliği boyutu deneyim ataleti düzeyini negatif yönde etkiler.	X	

7.5. Boyutlara İlişkin Alt Amaçların Farklılık Analizleri Sonuçları

Araştırmamızın hipotezleri ile birlikte test edilen alt amaçlara ilişkin farklılık analizlerinin sonuçları Tablo 30’da gösterilmiştir.

Tablo 30. Alt Amaçların Farklılık Analizi Sonuçları Tablosu

Alt Amaçlar	Fark Vardır	Fark Yoktur
Çalışanların öğrenme ataleti düzeyleri medeni durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?		X
Çalışanların deneyim ataleti düzeyleri medeni durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?		X
Çalışanların öğrenme ataleti düzeyleri yaşlarına göre farklılaşmakta mıdır?		X
Çalışanların deneyim ataleti düzeyleri yaşlarına göre farklılaşmakta mıdır?		X
Çalışanların öğrenme ataleti düzeyleri eğitim durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?	X	
Çalışanların deneyim ataleti düzeyleri eğitim durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?		X
Çalışanların öğrenme ataleti düzeyleri gelirlerine göre farklılaşmakta mıdır?		X
Çalışanların deneyim ataleti düzeyleri gelirlerine göre farklılaşmakta mıdır?		X
Çalışanların öğrenme ataleti düzeyleri kamu sektöründe çalışma sürelerine göre farklılaşmakta mıdır?		X
Çalışanların deneyim ataleti düzeyleri kamu sektöründe çalışma sürelerine göre farklılaşmakta mıdır?		X
Çalışanların öğrenme ataleti düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılaşmakta mıdır?	X	
Çalışanların deneyim ataleti düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılaşmakta mıdır?		X
Çalışanların öğrenme ataleti düzeyleri eşlerinin çalışma durumuna göre farklılaşmakta mıdır?		X
Çalışanların deneyim ataleti düzeyleri eşlerinin çalışma durumuna göre farklılaşmakta mıdır?		X
Çalışanların öğrenme ataleti düzeyleri çocuk sahibi olup olmamalarına göre farklılaşmakta mıdır?		X
Çalışanların deneyim ataleti düzeyleri çocuk sahibi olup olmamalarına göre farklılaşmakta mıdır?		X