



T.C.
İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME YÖNETİMİ

**KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ, İŞE KARŞI TUTUM VE
MESLEKİ BAĞLILIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

Hazırlayan
Osman Seyit COŞKUN

Danışman
Prof. Dr. Haluk TANRIVERDİ

İstanbul - 2017



T.C.
İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME YÖNETİMİ

**KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ, İŞE KARŞI TUTUM VE
MESLEKİ BAĞLILIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

Hazırlayan
Osman Seyit COŞKUN

Danışman
Prof. Dr. Haluk TANRIVERDİ

İstanbul – 2017

KABUL VE ONAY

Osman Seyit Coşkun tarafından hazırlanan Kişilik Özellikleri, İşe Karşı Tutum ve Mesleki Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma konulu yüksek lisans dönem projesi başlıklı bu çalışma/....../2017 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Tezin/Raporun Türü olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Prof. Dr. Haluk TANRIVERDİ (Danışman)

Üye: Prof. Dr. Halim KAZAN

Üye: Prof. Dr. Fatih Semerciöz

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Ümit ATAMAN
Enstitü Müdürü

Not: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge ve tabloların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunundaki hükümlere tabidir.

YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi/doktora tezi/donem projesi olarak sunduğum “Kişilik Özellikleri, İşe Karşı Tutum ve Mesleki Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığı eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmanın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Osman Seyit COŞKUN

ONAY

Tezimin/raporumun kağıt ve elektronik kopyalarının İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim/Raporum sadece İstanbul Arel yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezimin/Raporumunyıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum.

Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

.../.../2017

Osman Seyit COŞKUN

ÖZET

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ, İŞE KARŞI TUTUM VE MESLEKİ BAĞLILIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Osman Seyit COŞKUN

Yüksek Lisans Tezi, İşletme Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Haluk TANRIVERDİ

Nisan, 2017

Bu çalışmanın temel amacı kişiliğin işe yönelik tutum ve mesleki bağlılık arasında bir bağlantı oluşturmak ve söz konusu kavramları nitelik ve nicelik olarak analiz etmek. Aralarında pozitif ya da negatif korelasyon olduğuna daire sonuca varmaktır.

Araştırmada temel olarak inşaat, tekstil, turizm-ulaşım, lojistik ve diğer sektörlerden toplam 150 katılımcı ile oluşturulmuştur. Katılımcılar kolayda örneklem metoduna göre seçilmiştir.

Araştırma ilişkisel tarama modeline dayanmaktadır. Kişisel özellikler, mesleki bağlılık ve işe karşı tutum ölçekleri kullanılmıştır. Çalışmaya katılan katılımcıların mesleki bağlılık, kişisel özellikleri ve işe karşı tutum düzeylerinin bitirilen okula, sektöre, toplam hizmet süresine, medeni durumuna göre anlamlı farklılıklar gösterdiği ortaya çıkmıştır. Ayrıca araştırmada kullanılan kişisel özellikler, işe karşı tutum, mesleki bağlılık düzeylerinin demografik değişkenlerle olan ilişkilerinde grup ortalamaları açısından anlamlı farklar ortaya çıkmıştır. Kişilik özelliklerinin, işe karşı tutum ve mesleğe bağlılık düzeyleriyle ilişki ve etkili olduğu göstermektedir.

Farklı durumlarda farklı davranış stilleri gösteren bireylerin tutum ve davranışlarını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Temel olarak her davranışın arkasında bir istek, önünde ise amaç bulunmaktadır. Demografik değişkenler arasında; yaş, cinsiyet, medeni durum, unvan, bitirilen okul, sektör ve toplam hizmet süresi dikkate alınmıştır. Fiziksel, duygusal ve zihinsel açıdan her insanda bulunan farklılıklar kişilik özelliklerinin temelini oluşturur. Kişilik insanların çevreyle etkileşimini, düşüncesini, davranışlarına yön vermektedir. Amaçlara varmak için birey isteklerinin doyurulması gerekir. Birey kendi dünyasına uygun ve kendine özgü nitelikte çizdiği amaçlarına ulaştığı ölçüde mutlu olmaktadır. İş gören işletmeden bir çok şey beklemekte ve bu beklentinin ana kaynağına sahip olduğu karakter özellikleri belirlenmektedir.



Anahtar Kelimeler: Kişilik Özellikleri, İşe Karşı Tutum, Mesleki Bağlılık

ABSTRACT

A RESEARCH ON THE RELATIONSHIP BETWEEN PERSONAL ATTRIBUTES, ATTITUDE TOWARD WORK AND OCCUPATIONAL LOYALTY LEVELS

Osman Seyit COŞKUN

Master Thesis, Business Department

Supervisor: Prof. Dr. Haluk TANRIVERDİ

April, 2017

The main purposes of this study are not only making a connection between personality's attitude to work and professional commitment, but also analysing aforesaid concepts according to both quality and quantity. Addition to these purposes, this study also aims to come to conclusion whether there is negative or positive correlation between them.

150 participants are included in this research vary by sector (textile, tourism, transportation, logistics and etc.) Participants are chosen according to convenience sampling method.

The research based on relational screening model. Characteristics, professional commitments and attitude to work scales are used. It was come out that participants' level of their professional commitments, their characteristics and their attitude to work vary in compliance with their education level, sectors, marital status and service period. Also the characteristics used in this research found out remarkable differences in relationship between characteristics, professional commitments, attitude to work and demographical factors by group averages. It was shown that characteristics are both related to and highly effective on professional commitments and attitude to work.

There are several factors affecting the behaviours of individuals who act in different ways under different circumstances. Basically there is always will behind

each behaviour and always aim prior to each behaviour. Age, gender, marital status, level of education, sector, total service period, title are taken into consideration as demographical factors. Every difference such as physically, emotionally and mentally lies in every person puts together the foundation of person's characteristics. Personality diverts people's behaviours, their interaction with the environment, their thoughts. In order to reach the goals, individual's will needs to be satisfied. Individual gets happy as long as he reaches his goals which are appropriate for his own world. Employee expects much from the enterprise and characteristics having the main source of this expectation are defined.



Keywords: Personality Characteristics, Attitude Toward Work, Professional Commitment

ÖNSÖZ

Temel olarak kişilik özellikleri ile işe karşı tutum ve mesleki bağlılık arasındaki ilişkinin irdelenmeye çalışıldığı bu çalışmada literatür taraması ile birlikte anket çalışması ortaya konularak ankete katılan muhataplara kişilik özellikleri, işe karşı tutum ve mesleki bağlılık hakkında sorular sorulmuş ve elde edilen cevaplar gerekli incelemelere tabi tutulmuştur.

Çalışmada kişilik özellikleri ve işe karşı tutum ve mesleki bağlılık üzerinde durulmuş ve elde edilen teorik bilgilere yer verilmiştir. Kişilik özelliklerinin işe karşı tutum ve mesleki bağlılıkları arasındaki yakın ilişki ve etkisi ortaya konulmuştur. Ayrıca, çalışmanın bu bölümünde günümüzde önemini halen koruyan mesleki bağlılık ve işe karşı tutum kavramlarının altı çizilmiş ve aralarında ki ilişkinin doğrultusu ortaya konulmuştur.

Çalışmanın metodoloji bölümünde ise farklı yaş ve statü gruplarına mensup bireylere gönderilen anket soruları ile bir çalışma gerçekleştirilmiş ve sonuçları SPSS programı kullanılarak verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntem için sayı, yüzde, ortalama ve standart sapma kullanılmıştır.

Kişilik özellikleri, işe karşı tutum ve mesleki bağlılığın irdelendiği söz konusu bu çalışmada tarafıma gösterdiği ilgi ve akademik yönlendirme ve değerli katkılarından dolayı tez danışmanım Prof. Dr. Haluk TANRIVERDİ' ye teşekkürü bir borç bilirim.

Osman Seyit COŞKUN

İÇİNDEKİLER

Sayfa No:

ÖZET-----	I
ABSTRACT -----	III
ÖNSÖZ -----	IV
TABLolar LİSTESİ -----	IX
ŞEKİLLER LİSTESİ-----	XI

1. BÖLÜM

1. KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ -----	1
1.1.Kişilik Özellikleri ile İlgili Yaklaşımları -----	2
1.2.Beş Faktör Modeli -----	4
1.3.Kişiliğin Gelişmesindeki Faktörler ve Sınıflandırılması -----	6
1.3.1. Deneyime Açıklık -----	10
1.3.2. Yumuşak Başlılık -----	11
1.3.3. Duygusal Dengesizlik -----	11
1.3.4. Sorumluluk-----	13
1.3.5. Dışa Dönüklük -----	14

2. BÖLÜM

2. İŞE KARŞI TUTUM -----	16
2.1.Bileşenleri-----	17
2.1.1. Tutumun Duygusal Bileşeni-----	17
2.1.2. Tutumun Bilişsel Bileşeni-----	18
2.1.3. Tutumun Davranışsal Bileşeni-----	18
2.2.İş Doyumu-----	19
2.2.1. İşe Karşı Tutum İle Kurum İlişkisi -----	21
2.2.2. İşe Karşı Tutum İle Yönetici İlişkisi -----	22
2.2.3. İşe Karşı Tutum-İşin Niteliği İlişkisi -----	22
2.2.4. İşe Karşı Tutum İle Çalışma Koşulları İlişkisi -----	23
2.2.5. İşe Karşı Tutum İle Çalışma Arkadaşlarıyla İlişkiler İlintisi -----	24

2.2.6. İŖe KarŖı Turum İle Ücret İliŖkisi -----	24
2.3. Bireysel Faktörler -----	24
2.4. Özellikleri -----	25

3. BÖLÜM

3. MESLEKİ BAĞLILIK -----	26
3.1. Benzer Kavramlar -----	28
3.2. Özellikleri -----	28
3.3. Sınıflandırılması -----	28

4. BÖLÜM

4. KİŖİLİK ÖZELLİKLERİ, İŖE KARŖI TUTUM VE MESLEKİ BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŖKİLER -----	31
4.1. KiŖilik Özellikleri İŖe KarŖı Tutum Arasındaki İliŖkiler -----	31
4.2. KiŖilik Özellikleri Mesleki Bağlılık Arasındaki İliŖkiler-----	32
4.3. İŖe KarŖı Tutum Mesleki Bağlılık Arasındaki İliŖkiler-----	33

5. BÖLÜM

5. METODOLOJİ-----	37
5.1. AraŖtırmanın Modeli ve Hipotezleri -----	37
5.2. AraŖtırmanın Amacı -----	37
5.3. AraŖtırmanın Kapsamı -----	38
5.4. AraŖtırmanın İçeriği -----	38
5.5. Veri Sınırlılığı -----	38
5.6. AraŖtırmanın Metodu -----	38
5.7. Evren ve Örneklem -----	39
5.8. Veriyi Toplama Aracı -----	39
5.8.1. KiŖilik Ölçeği -----	39
5.8.2. İŖe KarŖı Tutum Ölçeği -----	40
5.8.3. Mesleğe Bağlılık Ölçeği -----	45

6.BÖLÜM

6. BULGULAR -----	47
6.1. Verilerin İstatistiksel Analizi -----	47
6.2. Çalışanların Tanımlayıcı Özelliklerine İlişkin Bulgular -----	48
6.3. Kişilik Özellikleri Mesleğe Bağlılık ve İşe Yönelik Tutumlar Arasındaki İlişki -----	53
6.4. Çalışanların Mesleki Bağlılık Düzeylerinin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı -----	72
6.5. Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı -----	81
6.6. Çalışanların İşe Yönelik Tutumlarını Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı -----	93
7. SONUÇ -----	110
8. KAYNAKÇA -----	113
9. EKLER -----	120
10. ÖZGEÇMİŞ -----	126

TABLolar LİSTESİ

Sayfa No:

Tablo 1. Kişilik Ölçeği Faktör Yapısı.....	40
Tablo 2. İşe Karşı Tutum Ölçeği Faktör Yapısı.....	41
Tablo 3. Mesleğe Bağlılık Ölçeği Faktör Yapısı.....	45
Tablo 4. Normal Dağılım Testi.....	47
Tablo 5. Çalışanların Tanımlayıcı Özelliklerinin Dağılımı.....	49
Tablo 6. Çalışanların Kişilik Özellikleri	51
Tablo 7. Çalışanların Mesleki Bağlılık Düzeyleri.....	51
Tablo 8. Çalışanların İşe Yönelik Tutum Düzeyleri.....	52
Tablo 9. Kişilik özellikleri, Mesleğe Bağlılık ve İşe Yönelik Tutumlar Arasındaki Korelasyon İlişkisi.....	54
Tablo 10. Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Duygusal Bağlılık Üzerine Etkisi.....	63
Tablo 11. Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Devam Bağlılığı Üzerine Etkisi.....	64
Tablo 12. Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Normatif Bağlılığı Üzerine Etkisi.....	64
Tablo 13. Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Kuruma Yönelik Tutum Üzerine Etkisi.....	65
Tablo 14. Çalışanların Kişilik Özelliklerinin İşin İçeriğine Yönelik Tutum Üzerine Etkisi.....	66
Tablo 15. Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Çalışma Arkadaşları İle İlişkiler Üzerine Etkisi.....	67
Tablo 16. Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Ücrete Yönelik Tutum Üzerine Etkisi.....	68
Tablo 17. Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Yöneticiye Yönelik Tutum Üzerine Etkisi.....	69
Tablo 18. Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Çalışma Koşullarına Yönelik Tutum Üzerine Etkisi.....	70
Tablo 19. Çalışanların Kişilik Düzeyinin Mesleki Bağlılık Genel Üzerine Etkisi	71
Tablo 20. Çalışanların Kişilik Düzeyinin İşe Yönelik Tutum Genel Üzerine Etkisi.....	71
Tablo 21. Çalışanların Mesleki Bağlılık Düzeylerinin Bitirilen Okula Göre Ortalamaları.....	72
Tablo 22. Çalışanların Mesleki Bağlılık Düzeylerinin Sektöre Göre Ortalamaları.....	74
Tablo 23. Çalışanların Mesleki Bağlılık Düzeylerinin Toplam Hizmet Süresine Göre Ortalamaları.....	76
Tablo 24. Çalışanların Mesleki Bağlılık Düzeylerinin Yaşa Göre Ortalamaları.....	78
Tablo 25. Çalışanların Mesleki Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyete Göre Ortalamaları.....	79
Tablo 26. Çalışanların Mesleki Bağlılık Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Ortalamaları.....	80
Tablo 27. Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Bitirilen Okula Göre Ortalamaları.....	81

Tablo 28. Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Sektöre Göre Ortalamaları.....	84
Tablo 29. Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Toplam Hizmet Süresine Göre Ortalamaları.....	86
Tablo 30. Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Yaşa Göre Ortalamaları.....	89
Tablo 31. Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Cinsiyete Göre Ortalamaları.....	91
Tablo 32. Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Medeni Duruma Göre Ortalamaları.....	92
Tablo 33. Çalışanların İşe Yönelik Tutumlarının Bitirilen Okula Göre Ortalamaları.....	93
Tablo 34. Çalışanların İşe Yönelik Tutumlarının Sektöre Göre Ortalamaları.....	98
Tablo 35. Çalışanların İşe Yönelik Tutumlarının Toplam Hizmet Süresine Göre Ortalamaları.....	102
Tablo 36. Çalışanların İşe Yönelik Tutumlarının Yaşa Göre Ortalamaları.....	105
Tablo 37. Çalışanların İşe Yönelik Tutumlarının Cinsiyete Göre Ortalamaları.....	107
Tablo 38. Çalışanların İşe Yönelik Tutumlarının Medeni Duruma Göre Ortalamaları.....	109

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa No:

Şekil 1. Temel Kişilik Özellikleri (Eysenck' in Kişilik Kuramı.....	3
Şekil 2. Ampirik Model.....	37
Şekil 3. Kişilik özellikleri, Mesleğe Bağlılık ve İşe Yönelik Tutumlara İlişkin Diyagram.....	52



1.BÖLÜM

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İŞE KARŞI TUTUM VE MESLEKİ BAĞLILIK KAVRAMLARI

1. KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

Dünya üzerinde farklı toplumlarda yaşayan farklı bireyler, yaşamları boyunca birden fazla roller üstelenmekte ve sosyal etkileşim içerisinde girdikleri tüm zaman dilimlerinde söz konusu bu rolleri sosyal etkileşime girmek için bir araç olarak kullanmaktadırlar. Bir anlamda sosyal ihtiyaç niteliği olarak tanımlanabilecek söz konusu bu iletişimle kişiler, birbirleriyle ilintili olarak değişik izlenimler elde etmekte ve hayatın farklı evrelerinde söz konusu bu iletişim ile bir sosyal ağ oluşturmaktadırlar. Söz konusu bu sosyal ağı temelini ise kişilerin birbirleri hakkında oluşturdukları izlenimler meydana getirmektedir. Aslında yapısal olarak oldukça karmaşık olan bu etkileşimin olumlu sonuçlar verebilmesi için bireyler tarafından oldukça iyi bir şekilde yönetilmesi ve söz konusu bu etkileşim ile ilgili olarak yapılacak olan çalışmaların sonuçlarının diğer bir ifadeyle başkaları üzerinde bırakılan izlenimlerin ölçülebilmesi ve başkalarında aktarılan bilgilerinde, onların algılamasında ve davranışlarını etkilemeye yönelik girişimlerin uygulanması gibi süreçlerin ele alınması önem arz etmektedir.

Genel olarak sosyoloji ilminin faaliyet alanına giren bu süreçlerle ilgili olarak öncül çalışmalar sosyolog Erving Goffman tarafından gerçekleştirilmiş ve adı geçen araştırmacının 1959 yılında yayınlamış olduğu “The Presentation of Self in Everyday Life“ isimli çalışmada irdelenmiştir. Söz konusu çalışmada yer alan bulgulara göre “sosyal hayatta, insanların birbirlerine karşı olan yaklaşım ve davranışları ağırlıklı olarak dış görünüşlerden etkilenmekte ve insanların birbirlerini değerlendirme sürecindeki en önemli belirleyici dış görünüşleri olmakta ve insanlar genellikle başkalarının kendileri hakkındaki değerlendirme ve davranışlarını etkileyebilecek imajları oluşturmaya çalışmaktadırlar.” (Doğan ,2009:53-56)

Sosyoloji literatüründe gerçekleştirilen birçok çalışmada kişilik kavramı birçok teorisyen tarafından ele alınmış ve örneklerle açıklanmıştır. Bu alanda araştırmalar yapan Allport, 1937 yılında yayınlamış olduğu araştırmasında “kişilik kavramının içeriğini ifade edebilmek için, felsefe, teoloji, sosyoloji, psikoloji, hukuk gibi birçok farklı bilim dalının bakış açısından hareket edilerek birbirine pek de yakın olmayan

elliden fazla tanımın kullanılabileceğini” belirtmiştir. Kişiliğin aslında psikoloji bilim dalı bünyesinde tanımlanan karmaşık bir kavram olduğunu savunan Furnhan ve Heaven’a göre ise “kişilik kavramı karmaşıklığı nedeniyle kavram basit bir şekilde tanımlanamadığı (Develioğlu,2013:17-19) gibi, farklı yaklaşımlar nedeniyle birden fazla farklı şekilde tanımlanabilmektedir.

Yukarıda belirtilen tanıma ek olarak literatürde kişilikle ilgili farklı tanımlar ortaya konulmuştur. Kişilikle ilgili olarak araştırmalar yapan Norman’a (Norman, 1963: 575) göre “*Kişilik, bireydeki davranış biçimlerinin, bireysel yapıların, ilgi ve eğilimlerin, ruhsal davranış ve yeteneklerin en karakteristik biçimde oluşan bütünlemesi*” iken bir diğer tanım; kişilik genel anlamda, bireylerin düşünce, davranış ve duygularıyla ilgili karakteristik bir özellik (Develioğlu,2013:21) olarak tanımlanmaktadır. Ülkemizin önemli davranış bilimcilerinden biri olan Doğan Cücenoglu ise kişiliği; “*bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, kendisini diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimi*” şeklinde (Develioğlu ,2013:17) betimlemektedir.

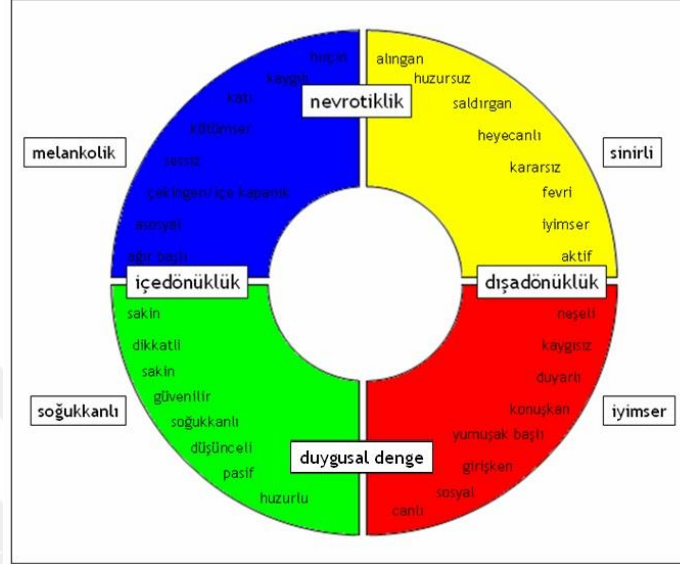
Özellikle davranışsal psikoloji alanında yaptıkları çalışmalar ile tanınan Zimbardo ve Gerrig’in 1996 yılında yazmış olduğu makaleye göre ise “*kişilik kavramını, bireyin davranışlarına asli derecede yön veren, zaman ve mekân farklılıklarına, koşul farklılıklarına rağmen istikrar gösteren bireysel özellikler bütünüdür.*” (Develioğlu,2013:18)

1.1. Kişilik Özellikleri ile İlgili Yaklaşımlar

Yapısı gereği oldukça karışık bir olgu olan kişilik olgusunu oluşturan öğeler de bezer şekilde karışık bir yapıya haizdir. Yapılan çalışmalar kişiliğin oluşumu ve gelişiminde etkili olan farklı nitelikte faktörler olduğunu ortaya koymaktadır (Develioğlu ve Tekin,2013:19).

Literatürde yapılan araştırmalarda genel olarak kişilik tanımı; kalıtımla dış faktörlerin bir sonucu olarak görülen ve bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimi olarak kısaca tanımlanabilecek (Cüceloğlu; 1993:404) bir niteliktir. Kültürel olayların benzerlik ve ayrılıklarını toplumdaki kişilik tipinin oluşmasında ana etken olarak görenlere göre ise, kişilik, bireye özgü duygu, düşünce ve davranışların örgütlenip bütünleşmesidir (Güvenç 1984:347)

Temel olarak kişilik, bir insanı diğer insanlardan ayıran, onu farklı yapan, insanı kendisi kılan bütün özellikler çerçevesinde bir insanın kendine özgü özelliklerinin ortaya koyduğu hâl, hareket, tavır olarak tanımlanabilir. Kişilik, insanın bütün ilgilerinin, yeteneklerinin, konuşma biçiminin, tavırlarının, görünüşünün ve çevresine uyum biçiminin özellikleri bütünüdür.



Şekil-1: Temel Kişilik Özellikleri (Eysenck'in Kişilik Kuramı)

Kaynak: (duygubuga.blogspot.com.tr)

Literatürde kişilik türleri sınıflandırılması ile ilgili olarak en kapsamlı araştırmalardan biri Hans Jurgen Eysenck(1916-1997) tarafından geliştirilen Eysenck Kişilik Envanteri neticesinde elde edilen bulgulara göre oluşturulmuştur. Kişileri birbirinden ayıran özelliklerin saptanmasına yönelik olarak anlaşılır bir dille formüle edilen envanter çalışması katılanlar için herhangi bir zaman kısıtlaması olmadan bireysel ve grup olarak uygulanmış ve geniş hedef kitesiyle farklılaşma sonuçlarına erişmeyi hedeflemiştir.

Kişilikle ilgili olarak gerçekleştirilen araştırmalar psikoloji ve sosyoloji bilimleriyle sınırlı kalmamış, genetik biliminde de bu yönde birçok araştırma yapılmıştır. Özellikle 90'lı yıllardan sonra genetik bilimi alanında ortaya konan çalışmalar ile bireylerin hangi sebeple farklı davranış içerisinde oldukları irdelenmiş ve bu yönde önemli bir yol kat edilmiştir. Bu çalışmalar neticesinde elde edilen bulgular irdelendiğinde bireyi diğerlerinden ayıran özelliklerin önemli bir kısmının genetik miras yoluyla açıklanabildiği görülmektedir (Develioğlu ve Tekin, 2013:22). Söz konusu bu sonucu destekleyen en önemli bulgular çocuklar ile ilgili olarak yapılan gözlemlerde ortaya konulmuş ve çocuklarda gözlemlenen kişilik özelliklerinin belirli

bir kısmının ailede bulunan özelliklerden etkilendiği (Develioğlu ve Tekin, 2013:24). görülmüştür. Hoffeditz'e (Hoffeditz, 1934: 214) göre “kız çocuğunun davranışları incelendiğinde annesine olan benzerliği, erkek çocuğunun davranışları incelendiğinde ise babasına olan benzerliği söz konusudur”. Kültür ile kişilik arasındaki ilişkiyi irdeleyen McCrae ve arkadaşlarının (2000) çalışmasında (Develioğlu ve Tekin, 2013:24) göre “kültür, bireyin kişiliğinin gelişiminde belirli bir etkiye sahip olmasına karşın kişiliğin, duygusal denge, dışadönüklük, açıklık, doluluk gibi faktörleri üzerinde önemli bir etkiye sahip değildir.”

Sanayi devrimi sonrasında yaşanan kırsal kesimden sanayi merkezlerine doğru nüfus hareketleri, kişilik özellikleri üzerinde farklılaşma yaratmıştır. Bu bağlamda, Özellikle, bireylerin gittikleri yere birçok yönden adapte olmaları sürecinde yaşadıklarının bu duruma önemli bir etkisinin olduğu yönüne bazı veriler elde edilmiştir.

1.2. Beş Faktör Modeli

Farklı kişilik özelliklerini açıklamak için oluşturulan Beş Faktör Kişilik Modeli diğer kişilik kuramlarından farklı olarak, kişiliği beş özelliğe toplamış ve insan kişiliğini beş özelliğe göre açıklamaya çalışmıştır. Bu alanda son zamanlarda epey bir çalışma yapılmıştır. Beş Faktör Kişilik Modeli (Büyük Beşli) oldukça yararlı bir sınıflama olmuş ve kişilik kavramına yeni bir bakış açısı getirmiştir.

Kişilik ile ilgili sınıflandırma ve modelleme yönündeki öncül çalışmalar Allport ve Odbert (1936) ve Thurstone (1934) gibi araştırmacılar tarafından ortaya konulmuş ve kişilik modellemesi yönünde Beş Faktör Kişilik Modeli (Demirkıran, 2006: 59) oluşturulmuştur. Kişilik özelliklerinin değişkenlerini açıklayan Beş Faktör Kişilik özellikleri yaklaşımı çerçevesinde yapılan çalışmalar kapsamında 1985 yılında Costa ve McCrae tarafından yayınlanan makale ile “faktör” olarak tanımlanan davranış değişkenleri ortaya konulmuş ve büyük insan gruplarının çok yönlü ölçümü ve puanlaması sonucunda kişiliğin beş faktörden oluştuğu belirlenmiştir (Bolat, 2008: 91).

Bu bağlamda, ortaya çıkan bulgular neticesinde Beş Faktör Modeli'ni oluşturan beş ana faktörün dışadönüklük, duygusal dengesizlik, geçimlilik, açıklık ve sorumluluk olduğu bulgulanmıştır (Somer ve Goldberg, 1999: 431-450). Kişilik bulguları ile davranış farklarını irdeleyen Watson ve Clark (1997)'a göre ise “dışa dönük

bireyler, aynı zamanda, içinde buldukları durumlarda belirli bir oranda abartıya meyilli, hırslı, tutkulu ve baskın tiplerdir.” (Trouba, 2007: 9).

Araştırma sonucuna göre temelde kişilik yapılarının:

- Açıklık - sanatı takdir eden, his, macera, sıradışı fikirler, hayal kurma, merak ve çeşitli deneyimleri yaşamaya meyilli kişileri;
- Sorumluluk - öz disiplin göstermeye meyilli, sorumluluk sahibi olarak hareket etme ve başarı için azimli olma isteğinde olan; planlı hareket etmeyi ilke eden kişileri;
- Dışadönüklük – enerji dolu, olumlu duygu sahibi ve diğerlerinin ortaklığını ve teşviğini aramaya eğilimli kişileri.
- Uyumluluk - şüpheli ve zıt bir yaklaşım içinde olmaktan ziyade daha çok merhametli ve yardıma hazır olmaya bir eğilim içinde olan kişileri,
- Duygusal denge - öfke, kaygı, bunalım veya alınganlık gibi tatsız duyguları kolayca yaşama eğilimi içinde olan ancak bazı durumlarda duygusal dengesizlik olarak da adlandırılabilen ruh durumu içine girebilen kişileri nitelendirdiği görülmüştür.

Kişilik tipleri ile ortaya konulan işler ve performans arasındaki ilişiyi irdeleyen Hurtz ve Donovan’ın 2000 yılında yapmış olduğu araştırmada ise dışa dönüklük seviyesi yüksek olan kişilerin ortaya koydukları iş performansının da yüksek olduğu ve sonuç olarak bireylerin dışa dönüklük seviyesi ile yapmış oldukları işlerdeki performansları arasında pozitif bir korelasyon olduğu ortaya konulmuştur (Moody, 2007: 26). Söz konusu ilişki negatifyönden ele alındığında ise ortaya çıkan sebep sonuç ilişkisinin nevrotiklik veya duygusal dengesizlik olduğu görülmektedir (Zhang, 2003; Aktaran; Jia, 2008: .46).

Yukarıda belirtilen araştırma bulguları Costa ve McCrae (1992) tarafından bir adım daha ileriye götürülmüş ve bireyin kişiliğinde oluşan dengesizliğin, psikolojik uyum ve duygusal dengenin noksanlığından kaynaklandığı bulgulanmıştır (Trouba, 2007: 9).

Uyumlu niteliğinde kişilik özelliklerine haiz bireylerin diğer kişilere göre daha fazla işbirliği içinde olan ve sosyal ilişkilerinde esnek, nazık ve uzlaşmacı bir tutum içinde rekabet ve mücadele yerine birlikte hareket etmeyi tercihe eden bireyler

(Moody, 2007: 28) olduğu görülmektedir. Uyumluluk ve kişilik özelliği arasındaki korelasyonu irdeleyen Lounsbury ve arkadaşlarına (2001) göre “*uyumluluk kişilik özelliği baskın olan bireyler, yardımsever nitelikleri ile daha çok ön plana çıkmaktadırlar, bu kişilik özelliği zayıf olan bireyler ise yukarıda anılan özelliklerin tam tersi olarak, olaylara sürekli muhalif, eleştirel bir bakış açısına sahip, uyumsuz ve tartışmacı tipler olarak göze çarpmaktadır*” (Tekin ve Ark,2012:43). Diğer bir yandan Digman ve Takemoto-Chock (1981) yapmış olduğu analizle uyumluluk kişilik özelliğine haiz kişilerin bu özelliğe sahip olmayan kişilere göre daha fazla sorumluluk, dürüstlük, güvenilirlik, dikkat, ısrarcılık gibi karakter özelliklerine haiz olduklarını diğer yandan bu kişilik özellikleri zayıf bireylerin ise nispeten sorumsuzluk, güvenilmezlik, tembellik, unutkanlık, vurdumduymazlık ve dikkatsizlik gibi niteliklerinin daha ön plana çıktığını ortaya koymuştur (Church, 1993: 10). Buna ek olarak, sorumluluk boyutunun sahip olduğu ısrarcılık, güvenilirlik, ciddiyet gibi sıfatlar, bu boyut ile pozitif yönlü bir ilişkiye sahipken, unutkanlık, tembellik ve bencillik gibi sıfatlar bu boyut ile negatif yönlü (Goldberg,1990) bir ilişkiye sahiptir. Bu boyutun kişilik özelliklerine sahip olan bireyler zeki, hayal gücü yüksek, sanata eğilimli, meraklı ve bilgili olarak tanımlanabilecek kimselerdir Zhang (2003)’a göre, açıklık “*kişilik özelliklerine sahip olan bireyler, diğer bireylere nazaran, deneyimlere ve yeni fikirlere daha açık, aktif bir hayal gücüne sahip, değişimi tercih eden ve kendine has bağımsız bir yargılama gücü olan bireylerdir*” (Jia, 2008: 52).

1.3. Kişiliğin Gelişmesindeki Faktörler ve Sınıflandırılması

Temel olarak kişilik gelişiminde, doğuştan gelen genler, anne ve babadan çocuklara geçen özellikler, çevresel koşullar etkili olmaktadır. Literatürde kişiliğin oluşum şekilleri ve farklılaşma türleri ile farklı hipotezler geliştirilmiştir.

Yapılan araştırmalar ile kişilik gelişmesinin genetik faktörler ışığında oluştuğu ve bu faktör ışığında zaman içinde değişiklik gösterdiği ortaya konulmaktadır. Bu bağlamda kişilik, psikoloji biliminin de ortaya koyduğu şekilde doğuştan elde edilen faktörlerin gelişiminin önemli ölçüde ergenlik dönemi sonunda gerçekleşmesi ve söz konusu gelişimin hayatın ilerleyen dönemlerinde devam etmesi ve kısmen de olsa değişikliğe uğraması ile oluşur (Aytaç; 2001:14).

Ayrıca, elde edilen bulgulara göre kişilik tek başına bedensel özelliğe ya da çevredeki ortak kalıp ve sosyal olaylara bağlı değildir ve tüm bu olguların doğurduğu

bireysel ayrılıklardan meydana gelmektedir. Diğer bir ifadeyle kişilik gelişimi doğumla başlamakta ve ölümlle sona ermektedir (Soysal, 2008: 7) ve insan davranışlarını bu süreçte etkileyen her faktör bir kişilik faktörüdür (Eroğlu, 2004). Bu açıdan ele alındığında kişilik, soyut davranış algıları ile somut davranışlar arasında bir bağlantı niteliği taşımaktadır. Bireylerin soyut davranış algısı, bireylerin kişilik süzgecinden geçerek hareketlere dönüşmektedir. (Topçu;2015:37).

Kişiliği en önemli belirleyici faktörü genetik özelliklerdir. Bu nedenle kişiliğin belirleyen faktörler arasında ilk sırayı kalımsal özellikler almaktadır. Anne ve baba genlerine bağlı olarak kişiliğin hem zihinsel ve bedensel hem de bazı psikolojik yönleri kalıtımla geçmektedir. Diğer bir ifadeyle bir çocuğa ait boy, ağırlık, saç-göz ve ten rengi gibi bedensel özelliklerin yanında zekâ durumu, heyecanlılık, duygululuk, karşı koyma, direnme ve dayanıklılık gibi zihinsel ve duygusal özellikler de kalımsal olarak oluşmaktadır. Ancak, bireyin davranışlarına temel teşkil edecek söz konusu faktörler, bireylerin sosyal yaşam içinde yer almalarından dolayı sonradan öğrendikleri davranış kalıplarına etki etmemektedir.

Bu noktada, kişiliği etkileyen ve belirleyen en önemli faktörün sosyo-kültürel faktörler olduğu görülmektedir. Bireyi etkileyen en önemli faktörlerden biri de ait olduğu toplumsal grup, millet ve sosyal grup etkisidir. Birey, içinde yaşadığı sosyal grup ile bütünleştiği andan itibaren “toplumsallaşma” sürecine girer ve bu süreçte içine girdiği toplumun kurallarını benimseyerek öteki bireylerle benzerir. Ancak, kalımsal özellikler ile diğer bireylerden ayrılır. Çift yönlü bir etkileşim olarak nitelendirilebilecek olan bu süreç bireyin yaşamı boyunca süregelmekte ve idealleri ve ilgileri bu kültürel ortamda şekillenmektedir (Soysal, 2008:4-6).

Bireyin zaman içinde olgunlaşması için kalıtım ve çevre koşulları arasındaki karşılıklı etkileşimle ortak bir gelişim içine girmesi ve belirli bir kişilik özelliği kazanması gereklidir. Toplumun sosyo-kültürel özellikleri bireyi en fazla etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Toplum ve birey arasındaki etkileşim paralelinde bireylerin bazı kişilik özellikleri kendi kültürünün çeşitli unsurları tarafından şekillendirilmektedir. Bireylerin, toplum içinde karşılaştığı durumlarda üyesi olduğu toplumun sosyo-kültürel yapısından kaynaklanan bir şekilde etkilenme ve şartlanması ise bireyde öğrenme sürecinin temelini teşkil etmektedir.

Temel olarak tekrarlanma veya tecrübe sonucunda hafızada yer alan fazla sayıda bilginin olması ve davranışta kalıcı değişimlerin meydana gelmesi olarak tanımlanabilecek olan öğrenme bireyin bulunduğu ve yaşadığı sosyo-kültürel çevreye

yeterli ve etkili bir uyum sağlamasına zemin hazırlamakta ve bireyler öğrenmenin bir unsuru olan ve duyu organlarıyla elde edilen çeşitli veriler ile çevredeki nesnelere, kurallara ve olaylara ait izlenimlerin tanınması olarak açıklanabilecek (Goldstein, 1981: 233) algılama süreci ile çevresindeki uyarımlara uyum sağlayabilmektedir. Diğer bir ifadeyle algılanmayla ve buna bağlı gelişen öğrenme olayı, bireylerin fiziksel ve sosyal çevrelerine uyum göstermelerini sağlayacak olan birer zihinsel mekanizma olarak tanımlanmaktadır (Eroğlu, 2004).

Kişilikle ilgili olarak irdelenmesi gereken bir başka unsur da aile faktörüdür. Bireylerin yaşam döngüsü içinde tanıştığı ilk ve temel sosyal grup olan aile, bireyin sosyo-kültürel faktörleri ve değerleri ilk öğrendiği yerdir. Diğer ifadeyle bireyin toplumsallaşma yönünde adım attığı ve sosyo-kültürel değerleri öğrendiği ilk grup ailedir. Bireyler yaşama ilişkin değer, tutum ve davranış şekilleri ilk olarak aileden öğrenmekte ve anne-babayı örnek olarak almaktadırlar. Temelde aile fertlerinin birçok kişilik özelliklerini, ahlaki ve kültürel standartlarını taklit ederek büyüyen bireylerin kişilik oluşumunun en önemli faktörü yetişmekte olduğu ev ortamı olmaktadır. Bireylerin yetişmesi sürecinde aile içindeki ilişkileri, ilişkilerin türü ve büyüklüğü kişilik oluşumunda etkilidir. Bireylerin kişilik oluşumu 5-6 yaşlarında başlamakta ve takip eden dönemlerin aile ortamı içinde geçmesi, anne ile babanın kendi aralarındaki ve çocukla olan sosyal ilişkilerine ayrı bir önem kazandırmaktadır. Bu süreçte bireyin çekirdek ailesinin kendisine olan tutumu çeşitli kişilik özelliklerinin oluşumunda etkili olmakta ve bazı konularla ilgili olarak anne-baba tarafından gösterilen tepki çocukların bir takım davranışlarını pekiştirirken bir takım davranışlar çocuğun cesaretini kırabilmekte ve olumlu ya da olumsuz alışkanlıkların ve değerlerin yerleşmesinde yardımcı olmaktadır.

Bireylerin gelecek yıllarda ortaya koyacakları tatmin olma yolları, duygularını ifade etme şekli ve duygusal çatışmaları, sorunlara yaklaşma biçimleri, ideallerin ve çeşitli eğilimlerin nitelik ve coşkuluğu, yasaklama ve suçluluk duygularının yoğunluğu gibi tepkileri aile içinde küçüklükten itibaren (Eroğlu, 2004). şekillendirilmektedir. Ailevi unsurların yanı sıra diğer önemli bir etken de bireyin mensubu bulunduğu sosyal sınıftır. Bireyin ait olduğu sosyal statü, eğitim imkanları, hayat tarzı, düşünce ve yönelimleri ile birlikte çeşitli kişisel özelliklerini şekillendirebilmekte ve bireylere farklı kişisel özellikler kazandırmaktadır.

Kişilerin mensubu oldukları sosyal sınıf durumuna göre, yetişme ve gelişme çağlarında içerisinde yer alacakları alt kültürlerin ve sosyal grupların mahiyeti

de değişiklikler gösterebilmektedir. İnsanlar hayatın değişik evrelerinde çok çeşitli sosyal gruplarla temas ve etkileşimde bulunmaktadır. Buna göre mahalle ve okul arkadaşlıkları, oyun ve takım arkadaşlıkları, yetişkin olduğu zamanki meslek ve çalışma arkadaşlıkları gibi sosyal grupların oluşumu, büyük ölçüde sosyal sınıf faktörünün etkisi altında kalmaktadır. İnsanların, birçok alandaki rol davranışlarında ve sosyalleşme çabalarında bu tür gruplarda yer almak önemli bir yer tutmaktadır (Topçu;2015:43-45). Bu durumda, bir kişinin kişiliğini anlamada, kişinin geçmişte ve şimdiki zamanda içinde yer almış olduğu sosyal grupların yapısını anlamak çok önemli bilgiler verebilmektedir.

Kişiliğin oluşmasında, doğup büyüyen coğrafi çevrenin de etkisi bulunmaktadır. Coğrafi çevre içerisinde iklimin, tabiatın ve yaşanan bölgenin fiziki şartlarının bireylerin kişilik özellikleri üzerinde belirgin etkileri bulunmaktadır. Coğrafi ve fiziki çevrenin doğrudan etkileri yanında belki de daha fazla dolaylı etkileri mevcuttur. Çünkü bireylerin kişilik oluşumunda etkili diğer faktörler üzerinde, özellikle de o toplumun kültürü ve antropolojik yapısı üzerinde, coğrafyanın etkileri olduğu bilinmektedir (Eroğlu, 2004).

Toplumların yerleştikleri coğrafi konumu, yani enlem ve arz durumu ile denizden yükseltisi, dolaylı olsa da insanların kişilik yapısında etkili olmaktadır. Ilıman iklimli ülkelerde mevsimler çok sık değiştiğinden, insanların ihtiyaçları, görevleri ve faaliyet çeşitleri de değişim göstermektedir. Mevsimlerin değişmesi, insanların birçok özelliklerinde ve davranışlarında değişikliğe neden olmaktadır. Bu durum ise insanları harekete geçirerek, bir anlamda ilerlemeyi teşvik etmektedir. Sürekli soğuk ya da sürekli sıcak olan yerlerde, mevsim değişmeleri ya hiç olmadığından ya da iki mevsim bulunduğundan fazla bir hareketlilik ve dinamizm pek gözlenmemektedir. Bu nedenle, mevsimleri güçlü değişme gösteren ülkelerde yüksek kültürler doğmuştur (Kessler, 1985: 217-218).

Sonuçta, coğrafi ve fiziki mekan toplum kültürü aracılığıyla kişilerin kişilik özelliklerine etkide bulunmaktadır. Fakat belirli bir coğrafyada yaşayan bireylerin davranış kalıplarındaki ve kişisel özelliklerindeki farklılıkların, o coğrafyada yaşamaktan ziyade o yörede nesiller boyunca oluşmuş ve daha sonraki gruplara yansımış davranışsal özellikler olabileceği de belirtilmektedir (Eroğlu, 2004).

1.3.1. Deneyime Açıklık

Bir kişilik özelliği olan deneyime açıklık yaşanan duyguları, macerayı, sıradışı fikirleri, hayal gücünü, merakı ve çeşitli deneyimleri takdir etme ve bu yönde bir yaşam felsefesi belirleme anlamına gelmektedir. Bu özellik, yaratıcı insanlar ile sıradan ve çeşitli hayat normlarına sahip ve daha çok gerçekçi olan insanlar arasındaki temel farktır. Genel olarak bakıldığında deneyime açık olan insanların entelektüel olarak meraklı, sanatı takdir eden ve estetiğe duyarlı kişiler olduğu görülmektedir. Kendi içinde var olan yaratıcı ve yenilikçi fikirlerin farkında olan bu insanlar farklı meslekler icra etmeye ve alışılmadık inançlara bağlı olmaya daha fazla eğilimli türde insanlardır. Buna karşın daha düşük seviyede açıklık karakterine sahip olan insanların daha geleneksel, basmakalıp ilgilere sahip olmaya eğilimli oldukları görülmektedir. Bu tür insanlar değerlendirme yaparken gerçekçi bir yaklaşım belirlediklerinden dolayı basit, doğru ve açık değerlendirmeleri tercih etmektedir. Genel olarak hayatı sorgulayan nitelikte insanlar olan bu tür insanlar sanatı ve bilimi şüpjeyle karşılayabilir ve söz konusu çalışmaları anlaşılması zor, derin ve pratik kullanımdan uzak bulabilirler.

Deneyime açık olan kişilerin amaç ve hedef olarak belirledikleri görüşler şu şekilde özetlenebilir:

- Söz konusu kişiler fikirlerle dopdolu olduklarını düşünürler.
- Deneyime açık olan kişiler kavramları hızlı bir şekilde anladıklarını düşünürler.
- Zengin bir kelime hazineleri olduğunu düşünürler.
- Canlı bir hayal gücüne sahip oldukları kanısındadırlar.
- Fikirlerinin müthiş olduğunu düşünürler.
- Genel olarak nesnel hakkında düşünmek için zaman harcarlar.
- Nicelik ve nitelik olarak zor kelimeler kullanırlar.
- Daha çok somut fikirler ile ilgilendirler.

Deneyime açıklık alt boyutu, ilgili olma, meraklılık, yeniliklere açık olma, bağımsızlık, yaratıcılık, değişime açık olma gibi kişilik özelliklerinden oluşmaktadır. Deneyime açıklık düzeyi yüksek olan bireyler, yeni fikirler üretmekten, hoşlanan, maceracı, sanata karşı ilgili, üretken bireyler olarak değerlendirilmektedir. Deneyime açıklık düzeyi düşük olan bireyler ise tutucu, geleneksel, sabit fikirli ve yeniliklere

kapalı bireyler olarak tanımlanmaktadır (Benet-Martinez ve John, 1998; Costa ve McCrae, 1995; Somer ve ark., 2002).

1.3.2. Yumuşak Başlılık

Doğan (2013)'e göre; bu boyutu oluşturan kişilik özellikleri olarak ise yardımseverlik, bağışlayıcılık, nazik, hoşgörölü, saygılı ve esneklik gibi özellikler sıralanabilir (Bacanlı ve ark., 2009). Yumuşak başlılık düzeyi yüksek olan bireyler diğer insanları seven, verici ve merhametli bireyler olarak değerlendirilmektedir (Somer ve ark., 2002). Yumuşak başlılık düzeyi düşük olan bireyler ise kindar, kibirli, inatçı, rekabetçi, geçimsiz, uzlaşması zor bireyler olarak değerlendirilmektedir (Bacanlı ve ark., 2009; Costa ve McCrae, 1995).

1.3.3. Duygusal Dengesizlik

Doğan (2013)'e göre; duygusal dengesizliği en iyi betimleyen nitelik nevrotik olma durumu olarak ortaya çıkmaktadır. Psikolojik bir dalgalanma niteliği taşıyan nevrotiklik temel olara depresif ve hüzünlü olma, gerginlik, kaygılı olma, sıklıkla duygusal iniş çıkışlar yaşama, tedirginlik, huzursuzluk, ve sabırsızlık gibi kişilik özelliklerini kapsamaktadır (Bacanlı, İlhan, Aslan, 2009; Benet-Martinez ve John, 1998). Nevrotiklik düzeyi yüksek bireyler endişeli, güvensiz, öfkeli, alıngan bireyler olarak değerlendirilmektedir. Nevrotiklik düzeyi düşük olan bireylerin ise rahat, duygusal olarak dengeli, stresli durumlarda sakin kalabilen, kolay kolay öfkelenmeyen, kendine güvenleri yüksek ve olumlu duygular yaşamaya eğilimli bireyler olduğu belirtilmektedir (Costa ve McCrae, 1995; Somer ve ark., 2002).

Duygusal dengesizlik kişinin yaşadığı endişe, kızgınlık, sıkıntı, düşünmeden hareket etme, güvensizlik ve depresyonu ifade eder. Nevrotik eğilim belirtileri olan kişiler, kronik yorgunluk, baş ağrısı, uyuyamama, görme güçlükleri, iştahsızlık vb. gibi çeşitli psikosomatik belirtilerin birinden ya da birkaçından şikayetçidirler. Bu kişiler duygusal çatışmalarını genellikle fiziksel yollarla ifade etmektedirler. Ayrıca, nevrotik eğilimler, benliğini olduğu gibi kabul edememe, mükemmeliyetçi olma, eleştiriye açık olmama gibi davranışları da içerir.

Beş Faktör değerlemesi neticesinde nevrotik eğilimler puanının yüksek olması, bu tür belirtilerin azlığını, düşük olması ise çokluğunu gösterir. Duygusal dengesizlik

kişilik boyutu, genellikle, endişeli, güvensiz, korumacı, gergin ve kaygılı bir durumu ifade eder. Bu tür karakter özellikleri bireylerin iş ve aile yaşamında daha fazla çatışma yaşamalarına ve dolayısıyla daha fazla stres yaşamalarına neden olabilir. Bunun yanında nörotisizmin boyutunun yalnızca olumsuz duyguları değil, aynı zamanda bunlara eşlik eden, karmaşık düşünce ve davranışları da kapsadığı belirtilmektedir.

Güleç (2006)'e göre, Nevrotik kişilik bozukluğu, gerçeği değerlendirme yeteneğinin bozulmadığı, ciddi bir antisosyal davranış bozukluğunun olmadığı, daha ziyade psikososyal stres faktörleriyle ilişkili olarak ortaya çıkan ruhsal bozukluklardır. Bu boyut, sinirliliği duygusal tutarlılığa yansıtmaktadır. Kişinin sınırlı olup olmaması, kendine güven derecesi, kuruntulu olması, mahcup olması ve endişeli olması gibi özellikler bu boyutun kapsamındadır. Ayrıca korku, üzüntü, öfke ve suçluluk gibi negatif duygulara genel bir eğilimi ve psikolojik sıkıntılara karşı duyarlılığı olan kişiler bu boyut içinde yer almaktadır. Düşük sinirliliğe veya yüksek duygusal tutarlılığa sahip kişiler sakin, kendinden emin ve genellikle kontrollüdür. Buradan hareketle, nevrotiklik düzeyi yüksek insanlar, düşük olan insanlara göre günlük olaylar karşısında daha sık stres yaşadıklarını söylemek mümkündür.

Adler (1983)'e göre, nörotik süreç, toplumsal uyumdan yoksun, sağduyuya ters bilişsel sürecin en fazla ağırlık taşıdığı bir olguyu temsil eder. Nevrozun ise sürekli etkinlik gösteren bir aşağılık duygusu olduğunu kabul eder. Birçok araştırmacı, depresyon, anksiyete ve stresin genel duygusal problemler olduğunu bununla birlikte bu problemlerin çeşitli yollarla açığa çıktığını, bazı durumlarda geri çekilme ve izole olma, bazı durumlarda ise aşırı hareketlilik ve gerginlik semptomlarının görüldüğünü, bu üç kavramın birbirinden farklı olmalarına rağmen, aralarında orta düzeyde bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır (Akın ve Çetin, 2007).

Nevrotik belirtileri olan kişiler, kronik yorgunluk, baş ağrısı, uyuyamama, görme güçlükleri, iştahsızlık vb. gibi çeşitli psikosomatik belirtilerin birinden ya da birkaçından şikâyetçi olabilirler. Nevrotik kişiler, duygusal çatışmalarını genellikle fiziksel yollardan ifade etmektedirler. Ayrıca, nevrotik eğilimliler benliğini olduğu gibi kabul edememe, mükemmeliyetçi olma, eleştiriye açık olmama gibi davranışlarında gösterirler (Özgüven, 1992).

1.3.4. Sorumluluk

Sorumluluk sahibi olan kişilerin öz-disiplin gösterme eğiliminde olan , görev bilinciyle hareket etme ve başarı için azim gösterme yönünde kararlı hareket eden kişiler olduğunu söylemek mümkündür.

Bu özelliğe sahip kişiler amaçlı, iradeli ve kararlılık gösterirler. Bilinçlilik, başarılı yönelim, düzenli çizgi, etkili, organizasyonel, planlı, sorumlu, mükemmeliyetçilik ve çok çalışkanlığı kapsar. Bu faktörü bazı araştırmacılar, başarı isteği olarak kabul ederken, bazıları ise kendini organize edebilen, dikkatli olma alışkanlığı olan ve öz-disiplin becerisine sahip kişiler olarak görmektedir (Tatlılıoğlu,2013:130-136). Aynı zamanda titiz bir biçimde ahlaki değerlere de bağlanmalarının olası olduğunu; sorumluluk boyutunu adaptasyonel bir bakış açısından ele almıştır. Ona göre, bu boyut hazzı erteleyebilme, hoş olmayan görevlerde sabır gösterebilme, detaylara dikkat etme, sorumlu ve güvenilir bir biçimde hareket etmeyi kapsamaktadır.

Bu boyut ne kadar kontrol ve disiplin sahibi olduğumuzu gösterir. Bu tipler yaşamlarında sorumlu, bağımlı, dikkatli, disiplinli, başarı kazanma güdüsü kuvvetli, azimli kişiliği ifade etmektedirler. Bu özelliklere sahip bireylerin hem otonom hem de hiyerarşik yapı içerisinde her türlü görevde başarı kazanma olasılıkları kuvvetlidir. Düşük sorumluluğa sahip kişiler ise dikkatsiz, dikkati kolay dağılan, güvenilmez ve hedeflerine ulaşmada rahat olan kişilerdir.

Temel olarak sorumluluk sahibi bireyler kasıtlı planlama yaparak ve bunda süreklilik göstererek yüksek başarı düzeyine ulaşırlar ve sorunlardan kaçarlar. Diğerleri tarafından güvenilir ve zeki olarak adlandırılırlar. Diğer taraftan, zorlayıcı mükemmeliyetçiler ve işkolikler olabilirler. Sorumluluk sahibi olan kişiler bazı ortak davranış yönelimleri göstermekte ve bazı ortak görüş ve düşünüşe haiz olmaktadır.

Bu bağlamda, sorumluluk sahibi olduklarını düşünen aşağıda belirtilen öz düşünceleri tekrarlayabilmektedirler:

- Her zaman hazır olduklarını düşünürler.
- İşlerinde zor beğenen bir kişilik sergilerler.
- Bir programı takip ederler.
- Ev işlerini hemen yapmak isterler.
- Düzeni severler.

- Detaylara dikkat ederler.

Doğan (2013)'e göre; Sorumluluk kavramının alt kırılımları incelendiğinde disiplinli olma, görev bilinci, sorumluluk sahibi olma, düzenlilik, özenli ve dikkatli olma gibi özellikler ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda, sorumluluk düzeyi yüksek bireyler, başarılı olmaya eğilimli, azimli, planlı ve hareket etmeden önce düşünen bireyler olarak değerlendirilmektedir. Sorumluluk düzeyi düşük bireyler ise dağınık, disiplinsiz, tembelliğe meyilli, görev bilincinden uzak bireyler olarak değerlendirilmektedir (Bacanlı, İlhan ve Aslan, 2009; Costa ve McCrae, 1995).

1.3.5. Dışa Dönüklük

Doğan (2013)'a göre, enerjik, konuşkan, sıcakkanlı, heyecanlı ve coşkulu ve sosyal olma gibi özelliklerden oluşmaktadır. Dışadönüklük düzeyi yüksek bireyler insanlarla kolay ilişki kurabilen, insanlarla olmayı seven, işbirliğine yatkın, sempatik bireyler olarak değerlendirilmektedir. Dışadönüklük düzeyi düşük olan, bir başka deyişle, içe dönük olan bireyler ise içine kapanık, sosyalleşmeyi sevmeyen, insanlara karşı mesafeli duran, sessiz kalmaya eğilimli, utangaç ve tutuk bireyler olarak değerlendirilmektedir (Benet-Martinez ve John, 1998; Somer, Korkmaz ve Tatar, 2002). Ayrıca dışadönük kişilik özelliği yüksek bireylerin ödüle karşı duyarlı oldukları belirtilmiştir (Lucas, Diener, Grob, Suh ve Shao, 1998).

Dışa dönüklük; sosyal, konuşkan, iyimser, hareketli olarak; uyumluluk; yardımsever, yumuşak kalpli, affedici, doğru sözlü olarak; özdisiplin; çalışkan, güvenilir, disiplinli, dakik, düzenli olarak; nörotizm; endişeli, sinirli, duygusal, güvensiz, hipokandriak olarak; açıklık (deneyime açıklık), meraklı, yaratıcı, hayal gücü kuvvetli olarak tanımlanmaktadır (Şenyuva, 2007). Goldberg ve arkadaşları tarafından oluşturulan “Beş Faktör Modeli”ne göre, dışa dönüklük boyutundan yüksek skorlar alanların histriyonik ve narsistik kişilik bozukluğuna; bu boyutta düşük skorlar alanların çekingen ve şizoid kişilik bozukluğuna sahip olması olasıdır. Düşük özdisiplin skoruna sahip olanlarda ise antisosyal kişilik bozukluğu, uzlaşılabilirlik boyutundan düşük skorlar alanlarda paranoid, antisosyal ve narsistik kişilik bozukluğunun görülmesi söz konusu iken uzlaşılabilirlik boyutundaki yüksek

skorların ise bağımlı kişilik bozukluğu ile ilişkili olduğu düşünülmüştür (Costa ve McCrae 1989; Akt: Şenyuva, 2007).



2.BOLÜM

2. İŞE KARŞI TUTUM

Genel olarak bireylerin bir emek göstererek çalıştığı iş,” *bireyin bedensel, zihinsel ve ruhsal enerji kullanarak bir ücret karşılığında ve başkaları için mal ve hizmetler ürettiği, bir kimlik ve statü kaynağı, bireyin kişiliğinin gelişiminde ve sosyal ilişkilerin geliştirilmesinde rol oynayan, bireyin yaşam düzenini sağlayan ve amaçlarını gerçekleştirmesine yardım eden, sosyal ve psikolojik gereksinimlerini karşılayan, bireyin yaşamındaki en önemli aktivitelerinden biri olarak da kabul amaçlı ve sürekli bir faaliyet olarak*” tanımlanabilir (Baykal ve Altuntaş; 2008:52-55).

Genel olarak ele alındığında tutumların; kişi davranışlarına yön veren ve birey davranışlarının gerisindeki psikolojik değişkenler olduğu (Kutlu vd.,2009a:78-81) görülmektedir. Collins (1970)’e göre, tutum ile davranış arasında eş yönlü bir ilişki vardır ve bireyin bir nesneye yönelik belli bir tutumun bilinmesi, ona bağlı birçok davranışının da tahmin edilmesini sağlamaktadır. (Baysal, 1981). Günümüzde, herhangi bir konu ya da alan hakkında olumlu bir tutum geliştirmenin en az o konuyu ya da alanı öğretmek ve başarmak kadar önemli olduğu kabul edilmektedir.

Eğer bir birey herhangi bir nesneye karşı olumlu bir tutuma sahip ise o nesnenin gereği doğrultusunda davranmaya hazır olur. Tutum nesnesine yönelik güçlü olumlu tutumlara sahip bireylerin o nesneye yönelik davranış eğilimlerinin daha yüksek ve olumlu olacağı söylenebilir (Kutlu vd.,2009b:81-82).

Sosyalleşme sürecinin önemli bir parçası olan tutumlar, deneyimler, inançlar ve duyguların bileşiminin bir ürünü olarak görülmektedir. Tutumlar, bireylerin çevreleriyle olan diyaloglarını kolaylaştırmak ve bireyin sosyalleşme sürecini hızlandırmak gibi birçok fonksiyonu yerine getirmektedir. Çok farklı kavramlarla bağlantısı olan tutumlara ilişkin ortaya konulan tanımlarda da farklı kavramlarla bağlantının sonucu olarak bazı farklılıklar bulunduğu görülmektedir.

Pehlivana’na (2008) göre tutum, bir bireye atfedilen ve onun bir psikolojik obje ile ilgili düşünce, duygu ve davranışlarını düzenleyen ve onların düzenli şekilde oluşmasını sağlayan eğilimlerdir. İskender’e (2007) göre tutum, psikolojik bir sürecin herhangi bir deper yargısıyla damgalanmış bir nesne veya duruma ilişkin olarak bireyin olumlu mu yoksa olumsuz mu duygusal tepki gösteyeceğini belirleyen oldukça sürekliliği olan bir hazır olma durumu (Akt. Tavşancıl, 2005:66), bireyin kendine ya

da çevresindeki herhangi bir nesne, toplumsal konu veya olaya karşı deneyim, bilgi, duygu ve motivasyonuna dayanarak örgütlediği zihinsel, duygusal ve davranışsal bir tepki, ön eğilim (İnceoğlu, 2004: 19), belirli nesne, durum, kurum, kavram veya diğer insanlara karşı öğrenilmiş olumlu ya da olumsuz tepkide bulunma eğilimi (Tezbaşaran, 1997:1), bireyi belli insanlar, nesnelere ve durumlar karşısında belli davranışlar göstermeye iten öğrenilmiş eğilimdir (Demirel, 2003, 93).

Özgüven'e göre (2000) tutum, bireylerin belirli bir kişiyi, grubu, kurumu veya bir düşünceyi kabul ya da reddetme şeklinde gözlenen, duygusal bir hazır oluş hali veya eğilimdir.

Tutulmlara ilişkin tanımlar göz önüne alınınca, tanımların genel olarak insanların, nesnelere ve fikirlerin değerlendirilmesi üzerinde durduğu görülmektedir. Herhangi bir kişi, nesne veya fikir hakkındaki değerlendirme, genellikle olumlu veya olumsuz yargıya varma şeklindedir. Bu yönüyle tutumların, bir yapı özelliği gösterdiği görülmekte ve doğrudan gözlenemese de, davranıştan önce geldiği ve bireyin hareketlerine rehberlik edecek şekilde yol gösterici olduğu düşünülmektedir.

2.1. Bileşenleri

Kişilerin sergilemekte olduğu tutumlar temelde üç bileşenden oluşmaktadır.

2.1.1. Tutumun Duygusal Bileşeni

Bireylerin tutum nesnesine ilişkin tüm hisleri ve değerlendirmeleri duygusal bileşenleri oluşturmaktadır. Duygusal bileşen, bireylerin tutuma konu olan canlı-cansız, soyut-somut unsurlara karşı duydukları heyecanın yoğunluğu ile ilgilidir. Yani, insanların tutum nesnesinden hoşlanmaları veya hoşlanmamaları, sevmeleri veya sevmemeleri gibi duygusal değerlendirmeler tutumların duygusal boyutunu oluşturur. Bir nesneye ilişkin olumlu tutumu olan bir birey bu nesneyi veya objeyi olumlu olarak değerlendirmekte ve bu nesne veya objeye karşı olumlu duygulara sahip olmaktadır. Buna karşın, olumsuz tutum besleyen birey ise, nesneyi daima olumsuz değerlendirmekte ve doğal olarak olumsuz duygular beslemektedir. Örneğin; bir işletmede yöneticisine karşı olumsuz düşünceler içinde olan bir çalışan yöneticisinden hoşlanmayacak ve yapılan her uygulamayı olumsuz olarak algılayacaktır.

2.1.2. Tutumun Bilişsel Bileşeni

Bilişsel bileşen, insanların tutum nesnesine ilişkin düşünce, bilgi ve inançlarından oluşmaktadır. Diğer bir ifadeyle tutumlar, bir tutum nesnesine ilişkin düşüncemize ya da genel olarak inançlarımıza göre şekillenmektedir. Bilişsel temelli tutumlar, insanların kıyaslama sonucu tutumlara değer yüklemeleri ve bu tutumlarla ilişkilendirerek bir nesneyi kişiselleştirmeleri anlamına gelen “nesne değerlendirme” olarak da bilinir. Tutumları oluşturan bilişsel bileşenlerin oluşumunda, kişilerin kıyaslama yaparak zihinsel bir değerlendirme yapması önemli yer tutar. Bu konuya ilişkin iş yaşamından bir örnek vermek gerekirse, çalıştığı işletmede herhangi bir ödülü (mesela terfi etmeyi) hak ettiğini düşünen bir kişi, ödülü kendisi alamaz ve ödülü başka bir çalışma arkadaşı alırsa, ödülü veren kişiye karşı olumsuz bir düşünce içine girecektir. Bu durum, tutumun bilişsel boyutuna bir örnek olarak verilebilir.

2.1.3 Tutumun Davranışsal Bileşeni

Davranışsal bileşenler, bir tutum nesnesine karşı gözlemlenebilen davranışların tümünden oluşmaktadır. Dolayısıyla bu tutum grubu, insanların herhangi bir tutum nesnesine karşı nasıl davrandıklarının gözlemlenmesine dayanmaktadır. Yöneticisinin kendisine haksızlık yaptığını düşünen bir çalışan, kendisine haksızlık yapıldığını öncelikle zihinsel olarak değerlendirecektir. İkinci aşamada, çalışan, yöneticisinden hoşlanmama eğilimi içine girecek ve son aşamada ise başka bir iş ve/veya yöneticisi hakkında dinleyen herkese şikayette bulunmaya başlayacaktır.

Bireylerin çalışma hayatına katılmalarının en önemli amacı belirledikleri amaçları gerçekleştirebilmek ve yaşamlarına katkıda bulunmaktır. Çalışma hayatının kişi üzerinde önemi yüksektir. Bu durumda, yetişkin konumundaki bir kişinin uyku dışındaki zamanının üçte birlik kısmını çalışma yerinde geçirmesi ve hayatını kazanma yönünde bir işe sahip olmak için gösterdiği eğitim dahil her türlü çabası ve bu yönde her daim hissettiği işini kaybetme korkusu ile emeklilik durumunda yaşanacak maddi ve manevi sıkıntılar gibi unsurlar çalışma hayatının insan yaşamındaki rolü ve önemi çok daha belirgin bir şekilde ortaya koymaktadır (Baykal ve Altuntaş; 2008:41-50).

2.2. İş Doyumu

Bireylerin çalışma yaşamını ve çalıştıkları işlerin niteliğini belirleyen bir çok faktör bulunmaktadır. Bireylerin iş karşı olan yaklaşımını belirleyen en önemli faktörlerden biri çalışanların işe karşı doyum hissi diğer bir ifadeyle bireyin çalışma ortamına karşı olan reaksiyonudur. Ticari faaliyetlerden kar etme amacıyla kurulan işletmelerin insan kaynakları sermayesini de iyi değerlendirmesi gerekmektedir. Bu bağlamda, bir kurumun başarılı olması için o kurumda çalışanların iş doyumlarının sürekli olarak yüksek tutulması gereklidir. Bireyin çalışmakta olduğu iş hakkında sahip olduğu görüşleri belirleyen unsurlar arasında işin niteliği ,çalışma ücreti terfi imkanları, sosyal hakları, yöneticisi, iş arkadaşları, çalışma koşulları, haberleşme, güvenlik, verimlilik gibi faktörler bulunmaktadır.

Genel olarak çalışanın memnuniyeti olarak da yorumlanabilecek olan iş doyumunu; özü itibariyle söz konusu tanımdan farklılık göstermektedir. Çalışan memnuniyeti çalışanın salt işinden duyduğu memnuniyet olmayıp aynı zamanda iş doyumunu da kapsar iken iş doyumunu kişinin daha çok sahip olduğu ve/veya yaptığı işten elde ettiği doyuma işaret eder. Birçok akademisyen tarafından farklı şekilde tanımlanan iş doyumunu “bireyin işi ve işyeri hakkındaki genel duygu, düşünce kalıpları hakkında fikir verebilecek, bireyin işyerine ve işine yönelik tutumu” Miner (1992:116) olarak açıklanabilir. Spector’a göre (1997:6) ise iş doyumunu “insanların çalıştıkları işler ve işin çeşitli çıktıları hakkında hissettikleriyle ilgilidir. İnsanların işlerinden hoşlanmalarını (doyum) ya da hoşlanmamalarını (doyumsuzluk) da kapsayan bir kavramdır. İş doyumunu kavramı yalnızca “doyum” durumuna işaret etmemektedir.” Erigüç (2000) de, iş doyumunu, çalışanın işini değerlendirmesiyle oluşan hoşnutsuzluk ve hoşnutsuzluk duygu ve hislerinin bir bütünü olarak ele almıştır.

Zihinsel açıdan işten doyum sağlamak, çalışanın fiziksel ve ruhsal olarak iyi durumda olması anlamını taşımaktadır. Temelde duygusal bir kavram olan iş doyumunu çalışan kişinin işi ile ilgili olan tatmin ile ilgili paralellik göstermektedir. Bu bağlamda bir iş kişi için önemsendiği değişkenleri ne oranda sağlıyorsa kişinin işten duyacağı tatmin de o oranda fazla olacaktır (Keser, 2007:225). Farklı kişilik yapılarına bağlı olarak farklı çalışanların farklı iş doyum düzeylerine sahip olması doğal bir sonuçtur.

Çalışanların işten duydukları hoşnutsuzluk ya da hoşnutsuzluk durumunu ifade eden iş doyumunu kavramı işle ilgili koşullara yönelik geliştirilen pozitif tutumu açıklamaktadır (Aşık; 2010:31). Bu noktada, yüksek iş doyumunu kişinin işini, iş

arkadaşlarını, iş ortamını sevmesi diğer bir ifade ile işe ilişkin pozitif bir tutum geliştirmesi ile ilişkilidir. Diğer yandan, kişinin işle ilgili durum ve koşullara karşı negatif bir tutum geliştirmesi ise iş doyumsuzluğunu ortaya çıkarmaktadır. Çalışanlar bir işe girdiklerinde işyerinin kendisine sağlayacağı koşullara ilişkin birçok konuda sözlü ve yazılı anlaşmaya varmakta ve buna bağlı olarak iş sözleşmesi imzalamaktadırlar. Ancak bazı çalışmalardan elde edilen bulgulara göre çalışanın işten beklentilerinin yanısıra işyerinin de çalışandan beklentileri mevcuttur ve bu beklentiler psikolojik anlaşmalar ile ortaya çıkmaktadır. Söz konusu bu psikolojik anlaşmalara göre “bireyin isteklerinin ya da beklentilerinin karşılanmadığını hissetmesi halinde, işine ve işyerine karşı negatif tutumlar geliştirmesi söz konusu olabilmektedir” (Tütüncü,2000).

Bu noktada, çalışanın iş doyumunun gelişmesinde elde edilenler ile beklentilerin birbiri ile örtüşmesinin etkili olduğu söylenebilir. Bireylerin iş ortamını değerli ve eşsiz, yaptıkları işi anlamlı ve kendilerini geliştirici bulmaları iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir.

İş doyumunu araştırmalarında işle bütünleşme, iş doyumunun merkeziliğini oluşturmaktadır. Yüksek iş doyumuna sahip bireylerin, olumlu özellik ve teknik yanlarını öne çıkararak kendilerini yaptıkları iş ile özdeşleştirmiş bireyler oldukları görülmektedir.

Yaptıkları işe ilişkin olumsuz duygular besleyen çalışanların ise iş stresine maruz kaldıkları görülmektedir. İş doyumunun gelişmesinde işyerinin çalışanlarına sunduğu örgütsel olanaklar bir anlamda belirleyici olmaktadır (Baysal,198:194). Eğinli (2009) göre; Bu örgütsel olanaklar çoğunlukla, işin gereklilikleri ve iş ortamı ile ilişkilidir. Ancak, çalışanlara gerekli örgütsel olanakların sağlanması iş doyumunun yaratılacağı garantisini vermemektedir. Çünkü her bir çalışanın sahip olduğu kişisel özellikler birbirinden farklıdır. Dolayısı ile çalışanların örgüte ilişkin koşullardan nasıl etkileneceği ve buna ilişkin nasıl tür bir tutum geliştireceği büyük oranda sahip oldukları kişisel faktörlere bağlıdır. Kişinin aldığı eğitim, iş deneyimi, sosyal çevresi gibi faktörler işe ve iş koşullarına ilişkin değerlendirmeleri şekillendirir ve tutum geliştirilmesinde etkileyici olmaktadır (Eğinli; 2009:38).

Bu nedenle iş doyumunu ya da doyumsuzluğuna neden olan faktörlerin incelenmesi gerekmektedir. Bu bağlamda ele alınabilecek faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olarak sınıflandırılabilir (Lam 1995:73).

2.2.1. İşe Karşı Tutum ile Kurum İlişkisi

Çalışanlar tarafından örgüte duyulan kurumsal bağlılık, temel olarak prososyal örgütsel davranış olarak nitelendirilebilecek ve kurumdaki rollerini yerine getirirken, etkileşim içinde oldukları birey, grup ve kurumun huzurunu sağlamaya yönelik sergiledikleri davranışlar bütünüdür. Pozitif nitelikteki sosyal davranış olarak nitelendirilebilecek olan bu tür davranışlar; bireyler tarafından birlikte çalıştıkları kişilerin bütünlüğünü ve huzurunu sağlamak ve bu huzuru korumak amacıyla ortaya konulmakta olup sergilenen bu prososyal davranışlar temel olarak "tanımlanmamış rol" ve "tanımlanmış rol" davranışları olarak sınıflandırılabilir (Gürkan, 2006: 8).

Bıçimsel rol tanımları kapsamında bulunmayan tanımlanmamış rol davranışları nitelik olarak pozitif sosyal davranış olarak kabul edilmekte olup nitelik olarak kişinin, kendisine belirtilen kapsam dışında kurum yararına faaliyet göstermesi olarak nitelendirilebilir. Buna karşın, tanımlanmış rol davranışları, yapılması gereken bir işin gereği olarak yapılan ve söz konusu işin ayrılmaz bir parçası olarak değerlendirilecek nitelikte olan iş davranış özelliklerini içinde barındırmaktadır.

Bu bağlamda, yapılan araştırmalarda çalışanın, çalıştığı kurum veya kuruluşun değer ve amaçlarını benimsediği oranda örgütü ile duygusal bağlılık kurduğu gözlemlenmiştir (Gürkan, 2006: 11).

Örgütsel bağlılığın iş doyumu, işe bağlılık ve moral gibi iş tutumları üzerinde etkili olabileceği, son olarak bu değişkenin özerklik, sorumluluk, katılım, görev anlayışı gibi çalışanın işi ve rolüne ilişkin özelliklerle ve yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim gibi demografik ve sosyo-ekonomik değişkenlerle ilişkili olduğu görülmektedir. (Önal ve Kavuncu,2013:3). Ayrıca, örgütsel bağlılığın en göze çarpan sonuçlarının performans ve örgütte kalma olduğu ve bireyin sahip olduğu bağlılığın azalması durumunda ise devamsızlık, işi yavaşlatma ve işgücü devrinin ortaya çıktığı görülmektedir (Önal ve Kavuncu,2013:4). Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların örgütsel hedeflere ulaşılması yolunda daha fazla katkı sağladıkları görülmektedir. İşten ayrılma oranı gibi hayati sayılabilecek örgütsel sorunları kontrol etmek isteyen örgütlerin, yüksek örgütsel bağlılığa neden olan faktörleri tanıması oldukça önemlidir.

2.2.2. İşe Karşı Tutum ile Yönetici İlişkisi

Günümüzde değişen organizasyonel yapılar paralelinde çalışan motivasyonu için uygulanabilecek farklı yöntemler aranmakta ve çalışma ortamının rahat bir hale getirilme ve maddi imkanların artırılması haricinde alternatif çözümler aranmaktadır.

Motivasyon için uygulanan diğer yöntemler arasında kendilerini geliştirmelerine izin vermek, hatta onları bu gelişim için zorlamak ve elemanlarına dış dünyada iş bulabilme şansını verme gibi alternatif yöntemler de kullanılabilir (Tütüncü vd., 2005;17). Günümüz organizasyonel yönetim teknikleri arasında çalışanların organizasyon içindeki ve dışındaki fizyolojik, psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarını doğru şekilde anlamak ve bu olguyu doğru şekilde yönlendirmek organizasyonun performansını artırma yönünde önemli bir unsurdur. Bu nedenle yöneticiler için, motivasyon teorilerini tanımak ve öğrenmek son derece önem taşımaktadır.

2.2.3. İşe Karşı Tutum-İşin Niteliği İlişkisi

Örgütsel yapı içerisinde karar alma mekanizmaları dışında tutulan (Sevimli vd.,2012:55-59) ve başkalarının amaçlarına katkıda bulunan bir araç niteliği taşıyan bir çalışan gün geçtikçe içinde bulunduğu gruba yabancılaşmakta ve kendi potansiyelini kullanamaz hale gelmektedir. Bu nedenle, çalışan bireye yaratıcı ve yapıcı gücünü ortaya koyacak bir ortam oluşturulması verimliliği arttırmak adına önemlidir. Söz konusu ortam içinde çalışanın kendisini etkileyen ve ilgilendiren konularda kararlara katılması sağlanmalı ve katılımcı yönetime teşvik edilerek motivasyon sağlanmalıdır. Bu tür bir motivasyonun yardımıyla Çalışan çalıştığı iş yerinde bedensel gücünü ortaya koyarken, aynı zamanda düşünsel gücünden yararlandığını görmekle işe ve işyerine karşı yabancılaşma duygusundan kendisini büyük ölçüde kurtaracaktır.

Daha katılımcı bir hale gelen çalışan dahil olduğu işyerinin amaçları içerisine katılmış hissini benimseyecek ve amaçlar ile bütünleşerek yabancılaşma duygusundan kurtulacaktır(Dicle, 1989:1). İşyerinde, yaptığı işin çalışana anlamsız gelmesi, sorunların yöneticiler tarafından gereken biçimde ve zamanında ele alınmaması, alınan

kararların çalışana gereği gibi anlatılmaması gibi olaylar sonucu çalışan örgüte yabancılaşmakta ve bezginlik göstermektedir.

Çalışanların kendilerini çok az veya hiç katkıları olmayan bir düzen içinde bulması, çalışanlar arasında huzursuzluklara ve direnmelere yol açmaktadır. Çalışanın düşük morale sahip olması sonucu işi yavaşlatma, işi durdurma, aşırı ölçüde devamsızlık, çalışan devir hızının yükselmesi, iş veriminin düşmesi, çalışanlar arasında geçimsizlik, iş kurallarına ve iş emirlerine uyumsuzluk durumları ortaya çıkar (Eren,1989,s.139). Düşük doyum nedeniyle çalışan devir hızının yükselmesi yetmişmiş iş gücü kaybına yol açmakta ve işinden memnun olmayan çalışanın, işyerindeki işinden çok, iş dışındaki yaşamına odaklanması ile iş kazalarının arttığı görülmektedir.

2.2.4. İşe Karşı Tutum ile Çalışma Koşulları İlişkisi

Çalışma hayatının dinamikleri içinde çalışanlar farklı nitelikte duyguları yaşamakta ve bu duygu farklılıkları çalışma hayatını da etkilemektedir. Söz konusu bu etkilerin altında yatan faktör yapmış oldukları işe ya da çalıştıkları firmaya karşı tutumlara uygulanan etkileşimlerdir. Çalışanların fiziksel ve zihinsel olarak iyi durumda olması neticesinde ortaya çıkan olumlu tutumların sonucunda iş doyumuna ortaya çıkmaktadır (Aşık,2010:31).

Temel olarak bireyler, işlerine karşı olumlu ya da olumsuz tutum sergilerler. Bu nedenle, bireylerin iş tecrübeleri neticesinde elde ettikleri olumlu ruh hallerini iş doyumuna olarak nitelendirmek yanlış olmaz. Dolayısıyla iş doyumuna, işin kazandırdıklarıyla çalışanın beklentileri birbirine uyduğu zaman oluşmaktadır (Silah, 2002). Yönetici açısından oldukça öneme sahip olan iş doyumuna kavramı, özellikle işle ilgili olumlu bir takım sonuçları elde etmenin büyük ölçüde iş doyumunu sağlamaya bağlı olması nedeniyle ön plana alınması gereken bir kavram olarak ortaya çıkmaktadır. Fiziksel çalışma koşullarının kötü/olumsuz olması durumunda çalışanların iş doyum düzeyinde düşme olmaktadır. Örneğin aşırı gürültülü, sıcak ya da soğuk bir iş ortamında çalışan kişilerin hissettiği bedensel baskılar nedeniyle gerilim yaşamaları iş doyumunun düşmesine yol açmaktadır.

2.2.5.İşe Karşı Tutum ile Çalışma Arkadaşlarıyla İlişkiler İlintisi

Genel olarak bakıldığında çalışmakta olan kişilerin işgücü verimliliklerinin belirleyicisi olarak işe yönelik tutumlarının olumlu olmasının kritik olduğu; çalışanların iş yerlerinde adil bir muamele gördüklerine ve birlikte çalıştıkları arkadaşları ve yöneticilerinin gerek duyduklarında kendilerine destek olacaklarına inanmalarının, onların işe yönelik tutumlarını etkileyeceği; bu durumun da performanslarını artırabileceği ileri sürülmektedir. Dolayısıyla çalışanların örgütsel adalet algılarının ve iş yerlerinde algıladıkları desteğin, onların iş tatminlerini, çalıştıkları kurumlara yönelik bağlılıklarını ve motivasyonlarını artıracaktır; bunların da çalışanın performansı üzerinde olumlu etkiye sahip olacağı varsayılmaktadır.

2.2.6. İşe Karşı Tutum ile Ücret İlişkisi

İş doyumunun temel faktörlerinin birisi de ücrettir. Çalışan işe karşı tutumunu, aldığı ücretin yeterliliği, alması gerekene oranla normallliği ve ihtiyaçlarını karşılama derecesi belirleyecektir. Çalışan çalıştığı işyerinin uyguladığı ücret sistemi ve terfi politikasının adil ve beklentilerine uygun olmasını istemektedir. Ücret işin kişiden istediklerine, bireyin yeteneğine ve toplumun ekonomik yapısına göre adil ise çalışanın işine karşı tutumu olumlu olacaktır. Alınan ücretin iş doyumunu açısından diğer kişilere göre dengeli olması yüksek olmasından daha önemlidir. Araştırmalar ücretlerin çalışanlar için çok önemli olduğunu göstermektedir. İş doyumunun gelir düzeyi ile olumlu bir ilişkisinin olduğunu belirten bulgular vardır.

Ücret nedenli yüksekse doyumda o denli yüksektir (Kolasa, 1969: 455). Bireyin maddi doyumsuzluğu performansını düşürmekte, istifa ve devamsızlık ihtimalini artırmakta ve işin tümünden duyduğu doyumsuzluk seviyesini yükseltmektedir (Aşık,2010:41).

2.3. Bireysel Faktörler

İş doyumunun oluşmasında çok önemli bir etkiye sahip olan bireysel faktörler, kişinin doğuştan sahip olduğu çeşitli özellikler ile birlikte yaşamı boyunca elde ettiği deneyimlerle ilgilidir. Bu bağlamda kişinin yaşı, cinsiyeti, eğitimi gibi faktörler kişinin içinde bulunduğu mevcut durumu algılamasını doğrudan etkilemektedir

(Eğimli,2009:38). Kişinin içinde bulunduğu yaş ve yaşam dönemi, kişinin tutumları, davranışları ve kararları üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır.

Bu nedenle kişinin işe ilişkin düşünce ve tutumunda da yaşa bağlı olarak birtakım farklılıkların görülmesi mümkündür. Literatürde yapılan araştırmalarda yaş ile iş doyumunu arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır(Okpara, 2006, s. 50). Diğer bir ifadeyle iş doyumunun yaş ile olan ilintisinin en belirleyici faktörü ihtiyaç-bilinç düzeyi seviyesidir.

2.4.Özellikleri

Bireyler olay ya da nesnelere karşılaştığında inanç ve düşünce sistemini kullanarak bir tutum geliştirmektedir (Erdoğan 1997). Tutumu, bireyin yetişme tarzı ya da yaşam boyu geçirdiği deneyimleri sonucu çevresindeki herhangi bir konuya karşı (somut ya da soyut, canlı ya da cansız) zaman içinde oluşan ve zamanla değişebilen, güçlenebilen veya yok olabilen, doğrudan gözlemlenemeyen, varlıkları sözlü ifadelerle ya da davranışlarla anlaşılabilen, bireyi yönlendiren ve bireyi diğer insanlardan ayıran olumlu ya da olumsuz bir tepki ön eğilimi olarak tanımlamak mümkündür.

İşletmelerde tutum araştırmaları, çalışanların herhangi bir tutum konusuna karşı gösterecekleri tepkinin önceden tahmin edilebilmesinin yanı sıra, kurum ve personel politikalarının çalışan tutumlarına göre saptanmasına, çalışanların tutumlarının değiştirilmesi ve davranışlarının düzeltilmesi yoluna gidilerek istenilen tepkinin (davranışın) elde edilmesine (Baysal 1981, www.insankaynaklari.com), yöneticinin çalışan grupları arasında karşılaştırma yapmasına, aynı çalışan gruplarının zaman içindeki eğilimlerini ölçmesine ve benzer organizasyonlarda çalışanlarla kendi çalışanlarının tutumlarını karşılaştırmasına yardımcı olacağı belirtilmektedir.

Özet olarak, tutumların, üzerinde durulması ve önem verilmesi gereken bir konu olduğunu söylemek mümkündür. Söz konusu tutumlarının ölçülmesiyle, çalışanların hangi faktörlerden etkilenerek işlerine karşı ne kadar motive oldukları ve işleri ile ilgili beklentilerinin ne olabileceği konusunda tespit yapmak mümkün olabilecektir.

3.BÖLÜM

3. MESLEKİ BAĞLILIK

Kişilerin iaf etmekte oldukları mesleğe karşı olan tutumların en önemli faktörlerinden biri olan mesleğe bağlılık, bireylerin mesleklerini daha iyi icra edebilmede kendilerini teknik açıdan geliştirebilmede harcadıkları zaman ve çaba olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin mesleklerini daha iyi gerçekleştirebilmek amacıyla gelişimine harcadıkları zaman ve çaba da bir anlamda mesleki bağlılıktır.

Temel olarak benzer niteliğe haiz olsa da örgütsel bağlılık ile mesleki bağlılık arasında bazı farklar mevcuttur. Mesleki bağlılık gösteren bir birey belirli bir dalda beceri ve uzmanlık kazanabilmek için yaptığı çalışmaların sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemini sahip olduğunu algılamaktadır. Günümüzde örgütsel yapıda yaşanan personel iyileştirme ve çalışanların iş yerini güvensiz algılaması gibi dinamiklerin artışı nedeniyle mesleki bağlılığın önemi artmaktadır. Literatürde mesleki bağlılık kavramı ilk kez Morrow tarafından tanımlanmış ve bireyin *“uzun yıllarını harcadığı mesleğinin önemini hayatında giderek arttırmakta; mesleğinin değer ve ideolojisini içselleştirmeye başladığı”* ortaya konulmuştur. Bu tanımdan yola çıkarak aşağıda yer alan mesleki bağlılık seviyelerini irdelemek mümkündür:

- İşe yönelik genel tutum: Bireyin işe yönelik değer yargılarını içeren bu düzeyde iş ile yaşamını özdeşleştirmekte ve sonuç olarak veya mesleğinden memnun olmadığında yaşamdan haz alınmayacağı gibi söylemler geliştirmektedir.
- Mesleki planlama düşüncesi: Daha ziyade planlamaya yönelik olan bu düzeyde ise birey mesleği ile ilgili olarak yatırımlar yapmakta ve mesleğinde daha iyi noktalara gelebilmek için vadeli, geleceğe dönük planlar oluşturmaktadır. Bu süreçte çalışanlar, mesleklerine ilişkin toplantılara katılmakta ve kendilerini geliştirmek için araştırma yapmaktadırlar.
- İşin nispi önemi: İşle ilgili ve işle ilgili olmayan faaliyetler arasındaki tercihleri ortaya koyan bu düzeyde iş yaşamı ve meslek, bireyin yaşamının önemli bir parçası olmuş, mesleki bağlılık bireyin yaşam tatminini artıracak hale gelmiştir. Bu seviyede olan bireyin mesleğinden ayrılmak istemesi pek

muhtemel değildir ve mesleki bağlılık ile bireyin yaşam tatmini arasında pozitif ilişki mevcuttur.

Yukarıdaki düzeylere bakılarak mesleki bağlılığın bireyin yaşam tatmini düzeyinin yükselmesini sağladığı söylenebilir. Bireyin iş ortamında mutlu, huzurlu ve tatmin olmuş olması mesleki bağlılığının ve yaşam tatmin düzeyinin artmasını da beraberinde getirecektir.

Meyer ve arkadaşları mesleki bağlılıkla ilgili olarak üç boyutlu bir yapı geliştirmiştir. Bu yapının boyutları şu şekilde özetlenebilir:

- Mesleğe duygusal bağlılık: Bireylerin mesleklerinde kalmak istemesi, meslekle özdeşleşmesi, mesleğin amaç ve değerlerini kabullenmesi ve mesleklerini severek yapmasıdır.
- Mesleğe normatif bağlılık: Meslekten ayrılmanın yüksek maliyetli olması, mesleğe vazgeçemeyecek kadar çok yatırım yapılmış olması ve bireyin mesleğinde kalması gerektiğinin farkında olmasıdır.
- Mesleğe devamlılık bağlılığı: Bireyin yeni bir meslek seçmek için elinde uygun seçeneklerin olmamasıdır. Birey, mesleği için yaptığı yatırımları korumak ve mesleği bırakmanın oluşturacağı duygusal bedelleri en aza indirmek için yeni iş araştırmaktan vazgeçer.

Mesleki bağlılığı konu edinen çalışmalarda iş tatmini ve mesleki bağlılık arasındaki ilişki sıklıkla incelenmektedir . İlgili alanda ayrıca iş tatmini ve örgütten ayrılma niyeti/ kararı arasındaki ilişkiyi inceleyen çok sayıda yayın olduğu gözlenmektedir. Bu yayınların tümünde iki değişken arasındaki ilişkinin ters yönlü olduğu yani, işinden tatmin olmayan bireylerin örgütten ayrılma eğilimi gösterecekleri tutarlı bir şekilde ortaya konmuştur. İş tatmini ‘ *kişinin işini ve işe ilişkin deneyimlerini değerlendirdiğinde duyduğu memnuniyet veya olumlu duygu; kişinin işe ilişkin beklentilerinin çalışma ortamında karşılanması halinde ortaya çıkan duygusal durum*’ olarak tanımlanmaktadır (Cranny vd., 1992:2).

Tak ve Çiftçioğlu’na (2008) göre iş tatmininin ölçümü konusundaki yazın incelendiğinde kavramın genel olarak ölçülmesini öneren çalışmalar kadar iş tatmininin çok boyutlu olduğunu belirterek her bir boyut bazında izlenmesi ve iyileştirilmesi gerektiğini savunan çalışmalar mevcuttur (Spector, 1997). Örneğin bu alanda genel kabul gören İş Tanımlama Endeksi (Smith, vd., 1969) iş tatminini işin kendisinden, ücretten, terfi sisteminden, yöneticiden ve iş arkadaşlarından tatmin olmak üzere beş tatmin yüzeyini içerdiği görülmektedir.

Mesleki bağıllığı mesleki değerlerle özdeşleşme düzleminde açıklayan çalışmalarda bireylerin mesleklerine ve örgütlerine karşı tutumları bireymeslek-örgüt değerleri uyumu bağlamında incelenmektedir. Benzer biçimde mesleki sosyalizasyon sürecini inceleyen çalışmalarda mesleki değerlerin bireyin örgüt seçiminde etkili olduğu ve bireylerin mesleki değerleri ile benzer ye da uyumlu bulduğu örgütleri tercih ettikleri belirtilmektedir. Bu çerçevede mesleğine ait değerlerin karşılığını örgütte bulan bireylerin örgütte kalma niyetlerinin güçleneceğini varsaymak mümkündür.

3.1.Benzer Kavramlar

Mesleki bağıllıkla ilgili olarak meslek kavramının yerine, diploma gerektiren meslek ve kariyer terimlerinin kullanıldığı görülmektedir. Ancak Kerr ve Arkadaşları, hemşireliğin, meslek olarak düşünülmesi gerektiği görüşündedirler (Aslan 2008; 165).

3.2. Özellikleri

Mesleki bağıllık, uzmanlık kazanmaya bağlı bireyin yaşamında mesleğine verdiği önem derecesidir. Diğer bir deyişle mesleğe bağıllık, bireyin belirli bir alanda beceri ve uzmanlık kazanmak üzere yaptığı çalışmalarının sonucunda mesleğini yaşamında ne derece merkezi bir yerde değerlendirdiğidir. (Aslan 2008; 165).

Mesleki bağıllık çalışanın mesleğine yönelik tutumu veya bireyin seçilmiş olduğu görevde çalışma isteği olarak tanımlanmaktadır. Mesleki bağıllık, bireylerin mesleklerini daha iyi gerçekleştirebilmek amacıyla gelişimine harcadıkları zaman ve çaba olarak da açıklanmaktadır. Örgütsel bağıllıktan farklı olarak mesleki bağıllık, bireyin belirli bir dalda beceri ve uzmanlık kazanabilmek için yaptığı çalışmaların sonucunda mesleğine olan bağıllığını ifade ederken örgütsel bağıllık bireyin içerisinde bulunduğu örgüte olan bağıllığı ifade etmektedir (Uysal;2013:4-6).

3.3. Sınıflandırılması

Mesleki bağıllık, tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki yaklaşım içerisinde ele alınmaktadır. Davranışsal perspektife göre mesleki bağıllık, mesleki birliklere katılım şeklinde görülürken, tutumsal perspektife göre mesleki bağıllık, bireyin yeni fikirler üretmesiyle ilgilidir (Çöl, 2004).

Mesleki bağıllık ile ilgili olarak yapılan araştırmalar, meslekler ile kişilerin söz konusu meslekleri sürdürme eğilimleri arasındaki ilişkileri ortaya koymuştur. Bu bağlamda elde edilen bulgular neticesinde (Meyer ve ark.,1997) mesleki bağıllıkla ilgili üç boyutlu bir yapı geliştirilmiştir. Bu yapının bir parçası olan mesleğe duygusal bağıllık; *“Bireylerin mesleklerinde kalmak istemesi, meslekle özdeşleşmesi, mesleğin amaç ve değerlerini kabullenmesi ve mesleklerini severek yapması”* şeklinde tanımlanabilir. Teorik olarak mesleki bağıllık özelliğine sahip olan kişiler, mensup oldukları örgütün değerlerini güçlü bir şekilde kabul etmekte ve mensup oldukları örgütsel yapının ayrılmaz bir parçası olduklarını (Bayram,2005:128-132) idrak etmektedirler. Ayrılmaz bir parça olma durumu aslında muhatap kişi için tam bir mutluluk durumu olup etkili bağıllık durumu içerisinde kişi, duygusal açıdan da örgüte bağlanmış olmaktadır. Duygusal olarak da örgüte güçlü bir şekilde bağıllığın olması bağıllık gösteren kişinin belirli bir istek dahilinde kurumda kalmasını da beraberinde getirmektedir. Söz konusu bağıllık gösteren kişilerin, işverenler açısından en ideal çalışan olarak değerlendirilmesi sonucunda ortaya kendini işine adanmış ve ek sorumluluk almaktan kaçınmayan bir işgücünün ortaya çıkması doğal bir sonuç olarak görülmektedir.

Buna ek olarak, yukarıda belirtilen niteliğe haiz olan herhangi bir çalışan, kendi görevi neticesinin bir gerekliliği olan sorumluluğun üzerinde görev olarak mensup olduğu örgütsel yapının belirlemiş olduğu hedeflere ulaşmasına yardımcı olmaya çalışmaktadır. Bunun yanında, yüksek duygusal bağıllığa sahip çalışanlar ise iş ortamında daha az devamsızlık ile daha fazla iş motivasyonu ve örgütsel vatandaşlık eğiliminde olmalarına karşın devam bağıllığının performansla negatif bir korelasyon içinde olduğu (Bayram,2005:128-132) gözlenmektedir. Diğer bir ifadeyle, çalışanlar yalnız kendinden bekleneni yapmakta ancak yüksek oranlarda devamsızlığa ve düşük motivasyona sahip bir performans sergilemektedirler.

Diğer bir bağıllık tanımı olan Mesleğe Normatif Bağıllık'ta ise mesleğin sürdürülmesi yönündeki bağıllık durumu; meslekten ayrılmanın yüksek maliyetli olması, mesleğe vazgeçemeyecek kadar çok yatırım yapılmış olması ve bireyin mesleğinde kalması gerektiğinin farkında olması kişinin söz konusu mesleği sürdürmesine (Baysal,2009:7-15) neden olur. Literatürde bu tür bağıllıkla ilgili nadir sayıda araştırma olmasına karşın yapılan çalışmalarda elde edilen bulgulara göre normatif bağıllık ile kişisel sadakat normları arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

Yapılan çalışmalardan elde edilen bulgulara göre nesnel kuralların sadece sosyal normatif inançlar (rn. kişinin diğerlerinin ondan nasıl davranmasını beklediğine olan inançlar) tarafından değil aynı zamanda verilen bir davranışa saygı ile kişisel ahlak standartlarından oluşan kişisel normatif inançlar tarafından tamamlanabilmektedir (zmen vd.; 2005:1-14).

Öte yandan bir diğer bağlılık türü olan Mesleğe Devamlılık Bağlılığına sahip kişilerin meslek değiştirerek yeni bir meslek seçme yönünde uygun seçeneklere sahip olmadıkları görülmektedir. Bu tür bir bağlılık sergileyen çalışan, mesleği için yaptığı yatırımları korumak ve mesleği bırakmanın oluşturacağı duygusal bedelleri en aza indirebilmek için yeni bir meslek arayışını erteleyebilmektedir (Baysal,2009:7-15).

Mesleki bağlılığın iki boyutu bulunmaktadır. Söz konusu bağlılık mesleki birliklere ve gruplara olan bağlılık olarak yorumlanabildiği gibi kişinin tutumsal yaklaşımı paralelinde yeni fikirler üretmesi de mesleki bağlılığın bir unsurudur. Kişinin belirli davranışlarına dayalı olarak ortaya koyacağı kişisel adanmışlık bağlılığın temelini oluşurmaktadır. Temel olarak mesleki bağlılığa sahip şahışların mesleki hedef ve değerleri kabul ettiği ve meslek yararına çaba sarf etme konusunda gönüllülük ortaya koydukları ve mesleki yeliği srdre konusunda istekli oldukları görülmektedir. Belirtilen bu hususlara ilişkin en önemli belirleyici faktörler ise belirli bir meslekten genel memnuniyet, işte kalma süresi, performans motivasyonu, sakat ve gurur gibi kavramlar ile değerlendirilebilmektedir. Ayrıca mesleki bağlılık, mesleki ve bireysel hedeflerin birbiri ile uyumlu olması veya davranış değişimi yoluyla da gösterilebilir.

Kişilerin gösterdikleri bağlılık ile devamlılık arasında güçlü olmayan bir ilişki vardır. Kuramsal olarak, örgüte bağlılık düzeyleri yüksek bireylerin işe devam konusunda daha güdülenmiş olacaklarını söylemek mümkündür (Gürkan,2006:34).

Buna karşılık, eğer işgörenin bağlılığı işten başka konulara (bir hobi, aile veya ev veya bir spor) ise, işgören üzerindeki devam baskısı daha az olacaktır. Örgüte bağlılık ve işe devamsızlık arasında birebir ilişkiden çok, örgüte bağlılığın işe devami etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir örgütsel bağlılık ve iş tatmini, gönülsüz devamsızlığın değil ama gönüllü devamsızlığın toplam süresi ile doğrudan ilişkilidir (Gürkan,2006:53).

4. BÖLÜM

4. KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ, İŞE KARŞI TUTUM VE MESLEKİ BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİLER

4.1. Kişilik Özellikleri İşe Karşı Tutum Arasındaki İlişkiler

İş, bireyin bedensel, zihinsel ve ruhsal enerji kullanarak bir ücret karşılığında ve başkaları için mal ve hizmetler ürettiği, amaçlı ve sürekli bir faaliyet olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca iş, bir kimlik ve statü kaynağı, bireyin kişiliğinin gelişiminde ve sosyal ilişkilerin geliştirilmesinde rol oynayan, bireyin yaşam düzenini sağlayan ve amaçlarını gerçekleştirmesine yardım eden, sosyal ve psikolojik gereksinimlerini karşılayan, bireyin yaşamındaki en önemli aktivitelerinden biri olarak da kabul edilmektedir.

Yaşamını sürdürmek için bir işte çalışan birey, çevresindeki diğer birey, nesne ve olaylarla sürekli karşı karşıya kalmakta, onlardan uyarılar alarak etkilenmekte, aldığı uyarıları derleyip düzenleyerek zihinsel sisteminde saklamakta ve onlara karşı bir inanç ve düşünce sistemi oluşturmaktadır. Tekrar aynı kişi, olay ya da nesnelere karşılaştığında ise, bu inanç ve düşünce sistemini kullanarak bir tutum geliştirmektedir (Erdoğan 1997:47). Tutumu, bireyin yetişme tarzı ya da yaşam boyu geçirdiği deneyimleri sonucu çevresindeki herhangi bir konuya karşı (somut ya da soyut, canlı ya da cansız) zaman içinde oluşan ve zamanla değişebilen, güçlenebilen veya yok olabilen, doğrudan gözlemlenemeyen, varlıkları sözlü ifadelerle ya da davranışlarla anlaşılabilen, bireyi yönlendiren ve bireyi diğer insanlardan ayıran olumlu ya da olumsuz bir tepki ön eğilimi olarak tanımlamak mümkündür.

Duran ve Eren (2005)'e göre; İşe karşı tutumun kişilik özellikleriyle ilişkisi bir çok araştırmaya konu olmuştur. Yapılan araştırmalarda; kadın personelin erkeklere göre (Mcclurg: 1999: 16); düşük eğitimlilerin eğitimlilere göre (Allen/Meyer, 1990: 9; Mcclurg, 1999: 16), daha yaşlı personelin daha genç personele göre, örgütte uzun yıllar geçiren personelin yeni olanlara göre, evlilerin bekarlara göre (Benkhoff, 1997: 114) örgüte daha fazla bağlı oldukları görülmüştür. Fakat bu tür demografik faktörlerle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin çok güçlü ve tutarlı olduğunu söylemek pek de doğru olmaz. Bu faktörlerden bazıları örgütsel bağlılık dışında görevdeki pozisyon ya da işin niteliği gibi başka faktörlerden de etkilenebilmektedir. Sonuçta bu demografik

faktörlerle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin dolaylı olduğu ve (örgütsel değerlerle ödülleri kontrol altına alındığında) ortadan kalktığı söylenebilir. (Meyer/Allen, 1991: 69).

Baysal (1981)'a göre “İşletmelerde tutum araştırmaları, çalışanların herhangi bir tutum konusuna karşı gösterecekleri tepkinin önceden tahmin edilebilmesinin yanı sıra, kurum ve personel politikalarının çalışan tutumlarına göre saptanmasına, çalışanların tutumlarının değiştirilmesi ve davranışlarının düzeltilmesi yoluna gidilerek istenilen tepkinin (davranışın) elde edilmesine yöneticinin çalışan grupları arasında karşılaştırma yapmasına, aynı çalışan gruplarının zaman içindeki eğilimlerini ölçmesine ve benzer organizasyonlarda çalışanlarla kendi çalışanlarının tutumlarını karşılaştırmasına yardımcı olacaktır” (Altuntaş ve Baykal; 2006:52).

4.2.Kişilik Özellikleri Mesleki Bağlılık Arasındaki İlişkiler

Son dönemlerde örgütsel bağlılık ve kişilik ile ilgili olarak yapılan araştırmalarda ortaya çıkan sonuçlara göre bağlılık ile ilişkilendirilen bir değişken de bireylerin kişilik özellikleridir. Farklı kişilik özelliklerine sahip bireylerin örgütlerine farklı derecelerde bağlı olabilecekleri düşünülmektedir. Benzer şekilde bireylerin kişilik özelliklerinin iş yaşamında belirleyici olduğu yönündeki artan görüşler çerçevesinde kişilik özellikleri ile örgütsel davranış alanında yer alan farklı değişkenler arasındaki ilişkilerinde araştırma konusu olarak belirlendiği görülmektedir (Boylu v.d.; 2007:55-59).

İş değerleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan bir diğer saha araştırması bulgularına göre ise “sorumluluk”, “gelişime açıklık” ve “yumuşak başlılık” kişilik özellikleri ile 19 boyutta ele alınan iş değerlerinin 11 boyutu arasında zayıf ile orta düzeyli ilişkiler olduğunu belirlenmiş ve Türkiye’de özel sektör kuruluşlarında mavi yakalı çalışanların iş değerleri ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi neticesinde anlamlı ilintiler saptamıştır.

Konuyla ilgili olarak 2011 yılında yapılan bir başka araştırmada ise (Şeker 2011:29) kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık ve işgören performansı arasındaki ilişkileri sağlık çalışanları üzerinde araştırmış, araştırmasının sonucunda çalışanların kişilik özellikleri ile örgütlerine olan bağlılıkları arasında anlamlı ilişkiler olduğunu belirlemiştir. Literatürde yapılmış bir başka araştırmada ise ortaöğretim okullarında

görev yapan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmış ve bu yönde yapılan araştırmasında ise “*öğretmenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında ilişki olmadığını saptamıştır*”.Yapılan araştırma sonuçlarından gözlemlendiği üzere, değişkenler arasında farklı sonuçlar ortaya konulmuştur. Ancak yapılan araştırmalar genellikle kişilik özellikleri ile ya iş değerleri veya örgütsel bağlılık arasındaki ikili ilişkiler üzerine odaklanmıştır.

Bu çalışmanın sonuçları birçok yönden önemlidir. İlk olarak, iş değerleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi açıklayan çalışmalar ile benzer sonuçlar elde edilmiştir. Sonuçlar, güvenilir ve geçerli ölçeklerin kullanıldığı durumlarda kişilik özelliklerinin iş değerlerini tahmin etmek için kullanılabileceğini göstermektedir. Korelasyon analizinin sonuçlarına göre “dışadönüklük” "sorumluluk", "deneyimsel açıklık", "yumuşak başlılık" ve "duygusal dengelilik" ile diğer iş değerleri arasında zayıf ve orta derecede ilişkiler belirlenmiştir. Bu sonuçlar Berings ve ark. (2004). Literatürde iş değerleriyle kişilik arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmasıyla yakın sonuçlar taşımaktadır. Berings ve ark. çalışmaları ile literatürdeki diğer çalışmaların sonuçları şöyledir: Berings ve ark. (2004), tüm iş değerlerinin beş faktör kişilik özellikleri tarafından öngörülebileceğini ve iş değerleriyle kişilik özellikleri arasında (yapı, mantık, bağımsızlık ve kontrol) zayıf-orta derecede (0,44'ü geçmeyen) korelasyon olduğunu tespit etmiştir. Furnham ve ark. (2005), bazı kişilik özellikleri (yumuşaklık, dışa dönüklük ve kalkınmaya açıklık) ile Mantech'in (1983) işletme değerleri arasında (iş birlikleri, etki ve gelişme, mali koşullar ve çalışma koşulları, bağımsızlık ve özgürlükçü ilişkiler) güçlü ilişkiler bulunduğunu tespit etmişlerdir.

4.3.İşe Karşı Tutum Mesleki Bağlılık Arasındaki İlişkiler

Meslekî bağlılık kavramını 1971 yılında Greenhaus ilk olarak tanımlamıştır. Meslekî bağlılık, “meslekî kimliğe sahip olma, meslekî kimliğin vurgulanması, meslekî hedefler, değerler, norm ve etik ilkelere bağlılık duyulması ve geliştirilmesi” olarak kavramlaştırılmaktadır. Aranya ve Ferris (1984), *meslekî bağlılık ile örgütsel bağlılık aralarındaki muhtemel çatışmadan dolayı birleşik olarak ele alınması gerektiğini* vurgulamaktadırlar (Tak ve Çiftçioğlu;2009:35-54). Bu bağlamda Aranya ve Ferris'in (1984) aktardığına göre son zamanlarda işgörenlerin örgütsel bağlılıklarına olan ilginin artmasının temel nedenleri (Aktaş,2014:200):

- Yüksek bağlılık derecesine sahip çalışanların iş performanslarının düşük bağlılık derecesine sahip olanlardan daha yüksek olması.
- İşgören devir hızının tahmin edilmesinde örgütsel bağlılığın iş tatmininden daha iyi bir belirleyici olması.
- Örgütsel bağlılığın örgütün bütünsel etkinlik ve performansının belirleyicisi olarak kullanılabileceği (Aktaş,2014:200).

Meslekî bağlılık literatürde “duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık” boyutlarıyla modellenmiştir (Meyer ve Allen, 1991). Tak ve Çiftçioğlu, (2009) her üç meslekî bağlılık boyutunun da bireylerin “meslekte kalma olasılığını” temel alarak bağlılığı sorgulamakta olduğunu ancak, meslekte kalma arzusunun derecesinin bağlılık türüne göre değiştiğini ifade etmektedirler. Meslekî duygusal bağlılık, mesleğin severek icra edilmesi ve özdeşleşme durumunu ifade ederken, bireylerin mesleklerinden ayrılma maliyetlerini değerlendirerek, başka alternatiflerinin mevcut olmaması durumunda meslekî devamlılık bağlılığı ortaya çıkmaktadır. Meslekî normatif bağlılık ise bireylerin mesleklerine karşılık hissetmiş oldukları minnet duygusu neticesinde mesleklerinde kalma zorunluluğu duymaları durumudur.

Mesleki bağlılık, tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki yaklaşım içerisinde ele alınmaktadır. Davranışsal perspektife göre mesleki bağlılık, mesleki birliklere katılım şeklinde görülürken, tutumsal perspektife göre mesleki bağlılık, bireyin yeni fikirler üretmesiyle ilgilidir (Çöl, 2004). Mesleki bağlılığın üç boyutunun (duygusal, normatif ve devamlılık), mesleğe devam etme niyetiyle ilişkisi farklıdır. Buna göre, duygusal bağlılığı ve/veya normatif bağlılığı yüksek olan bir kimse, mesleğindeki gelişmeleri takip etme ile ilgiliyken, yüksek devamlılık bağlılığı duyan birey, mesleki davranışlara katılmaya daha az meyillidir (Meyer vd., 1993, 540). Duygusal, normatif ve devamlılık bağlılıkların iş davranışlarına (örgütsel vatandaşlık, performans gibi) etkisi de farklı olmaktadır. Duygusal bağlılık ve normatif bağlılık, örgütsel davranışa olumlu katkıda bulunurken, devamlılık bağlılığı, örgütsel davranışı olumsuz etkilemekte veya etkilememektedir (Meyer vd., 2002: 21).

Özdevecioğlu ve Aktaş’a göre ‘*Meyer ve Allen, bu özelliklerden hareketle örgütsel bağlılığın üç boyutlu olduğunu belirlemiştir. Duygusal bağlılık, işletmede çalışan bireylerin duygusal olarak kendi tercihleri ile işletmede kalma arzusu olarak tanımlanmıştır. Devamlılık bağlılığı, çalışanların işletmeden ayrılmanın beraberinde getireceği maliyeti yani, olumsuzlukları dikkate alması ve bir zorunluluk olarak*

işletmeye devam etmesi olarak tanımlanmıştır. Son olarak, normatif bağlılık, çalışanların ahlaki bir görev duygusuyla ve işletmeden ayrılmama gerektiğine inandıkları için kendilerini örgüte bağlı hissetmeleri olarak ifade edilmiştir (Meyer ve Allen, 1997: 11). Bireyin örgütüne bağlı olup olmadığı da bu üç boyutun etkileşimi ile anlaşılmaktadır. Bireylerin örgütlerine sıkı sıkıya bağlı olmaları onların yaşam tatminlerini artırabilir. Çünkü yaşam tatminini oluşturan faktörlerden biri de bireylerin işleridir ya da örgütleridir. Örgütsel bağlılık bu çalışmada bağımsız değişkenlerden biri olarak ele alınmıştır’’

İşletmeler de en sık karşılaşılan bağlılık türü de mesleki bağlılıktır. Kişiler farklı derecede mesleki bağlılık gösterebilir. Bu bağlılık türü de profesyonel bağlılık olarak da adlandırılmaktadır. Belirgin ya da özel bir alana yönelik bireysel sadakat olarak tanımlanmaktadır (Gouldner, 1957). Başka bir tanımla da mesleki bağlılık bireyin mesleği ile ilgili duygusal tepkileridir (Lee vd., Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının... 5 2000: 800). Güney ise mesleki bağlılığı kişinin mesleği ile özdeşleşmesi olarak tanımlamıştır (Güney, 2004: 167). Mesleki bağlılık giderek daha fazla ele alınan bir konu haline gelmektedir. Artan personel güçlendirme ve çalışanların iş yerini güvensiz algılaması gibi örgütsel dinamikler mesleki bağlılığa olan ilgiyi artırmıştır (Cappelli vd., 1997; Hall ve Moss, 1998; Nollen ve Axel, 1996). Bazı bilim adamları (Handy, 1994; Meyer ve Allen, 1997) çalışan bağlılığının bireyin mesleğine karşı tutumunu da etkileyebileceğini belirtmektedir. Mesleğe bağlılık, bireyin sahip olduğu beceri ve uzmanlık sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemini anlaması ile ilgilidir. Örgüte ve kariyere bağlılıktan farklı olan mesleğe bağlılık, kişinin belirli bir alanda beceri ve uzmanlık kazanmak için yaptığı çalışma sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemini ve ne kadar merkezi bir yere sahip olduğunu algılamasıdır. Morrow da mesleğe bağlılığı benzer bir şekilde mesleğin kişinin yaşamında önemli hale gelmesi olarak tanımlamıştır (Morrow, 1983: 489). Bir kimse mesleği için uzun yıllar harcıyıp, mesleği kendisi için giderek daha önemli olmaya başladığında o kişi, mesleğinin değer ve ideolojisini içselleştirmeye başlamaktadır. Bu şekilde gelişen mesleğe bağlılık üç alt düzeyde ele alınmaktadır (Morrow, 1983: 489):

1. İşe yönelik genel tutum: İşe yönelik değer yargılarını içerir. Bu durumda kişi iş ile hayatını özdeşleştirir. Örneğin, “işten veya meslekten memnun olmadan yaşamdan haz alınmayacağı” gibi söylemler geliştirir.

2. Mesleki planlama düşüncesi: Bu düzeyde kişi mesle ği ile ilgili olarak gelecek için çeşitli yatırımlar yapmaktadır. Kişi kendisini yetiştirmek ve mesle ğinde ilerleyebilmek için uzun vadeli fikir ve planlar geliştirmektedir. Blau'ya göre kişilerin bu türdeki çabaları, çeşitli yayın organlarından, mesleki ve e ğitim kurumlarından ve çeşitli olanaklardan yararlanmaları, mesleklerine ilişkin toplantılara katılmalarıyla ölçülebilmektedir (Blau, 1985: 278).

3. İşin nispi önemi: İş ile iş dışı faaliyetler arasındaki tercihlerin ortaya konulmasıdır. Mesleki ba ğlılık bireyin yaşam tatminini artıracaktır. Çünkü iş yaşamı ve bireyin mesle ği onun yaşamının bir parçasıdır. Bireyin mesle ğine ba ğlı olması, mesle ğinden ayrılmayı düşünmüyor olması ve bireyin yaşam tatmini ile pozitif ilişkili olması beklenir. Mesleki ba ğlılık bu çalışmada ba ğımsız de ğişken olarak ele alınmıştır.(Özdevecio ğlu ve Aktaş, 2007:1-20)

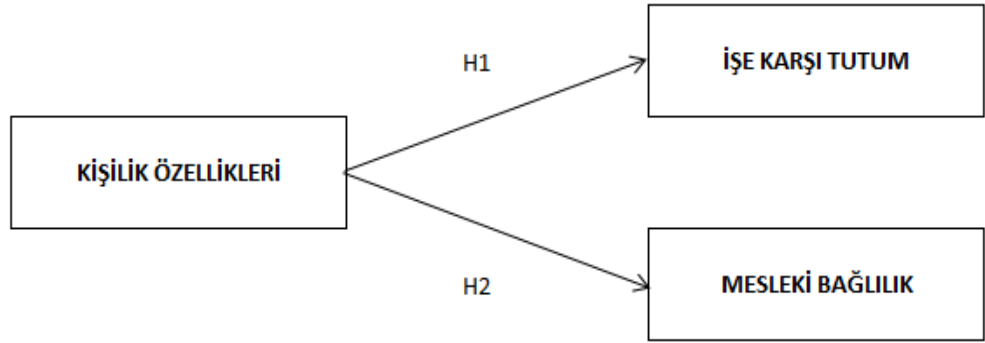
5. BÖLÜM

5. METODOLOJİ

Çalışmanın bu bölümünde çalışmanın modeli ve hipotezleri, araştırmanın amacı, kapsamı, içeriği ve araştırmanın analizine yer verilmiştir.

5.1 Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Bu araştırma “tarama modeli” olarak tasarlanmıştır. Araştırmaya yönelik ampirik model aşağıda verilmektedir. Kişilik özellikleri ve işe karşı tutum arasında yapılan araştırmalarda (Mcclurg, 1999; Allen ve Meyer, 1990; Benkhoff, 1997) ve kişilik özellikleriyle mesleki bağlılık arasında (Boylu v.d., 2007; Şeker, 2011; Berings ve ark., 2004) anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koymuşlardır. Yapılan bu çalışmada da kişilik özellikleri, işe karşı tutum, mesleki bağlılık arasında ki ilişkiler test edilmiştir.



Şekil 2. Ampirik Model

Araştırmaya yönelik ana hipotezler aşağıdaki gibidir;

H1: Kişilik özelliklerinin işe karşı tutum üzerine etkisi vardır.

H2: Kişilik özelliklerinin mesleki bağlılık üzerine etkisi vardır.

5.2. Araştırmanın Amacı

Çalışma kapsamında gerçekleştirilen anketin amacı, kişiliğin işe karşı tutum ve mesleki bağlılık üzerine etkisinin olup olmadığının ölçülmesi ile kişilik faktörlerinin mesleki bağlılık ve işe karşı tutum düzeyleri üzerinde ne şekilde etkili olduğu yönünde bir sonuca varmaktır.

5.3. Araştırmanın Kapsamı

Araştırma, temel olarak inşaat, tekstil, turizm-ulaşım, eğitim, lojistik ve diğer nitelikteki toplam 150 katılımcı ile oluşturulmuştur. Katılımcılar, kolayda örneklem metodu ile seçilerek belirlenmiş ve katılımcıların hizmet sürelerinin 15 sene seviyesinde olmasına gayret edilmiştir.

5.4. Araştırmanın İçeriği

Çalışma kapsamında gerçekleştirilen anket çalışmasının temel içeriği kişilik özellikleri, mesleki bağlılık ve işe karşı tutum arasında bir bağlantı oluşturmak ve söz konusu kavramları nitelik ve nicelik olarak analiz ederek aralarında pozitif ya da negatif korelasyon olduğuna dair bir sonuca varmaktır.

5.5. Veri Sınırlılığı

Verilerin sadece ankete dayalı olması, belirli bir zaman ve dönemde yapılmış olması, sektörlerin tamamını içermemesi nedeniyle sınırlı olup, genelleştirilemeyeceği dūřünölmektedir. Kiřilerin demografik özellikleri bakımından farklılık göstermesi ankette yer alan sorularını farklı algılanabilme ihtimali, yapılan çalışmada önemli bir sınırlılık oluşurmaktadır.

Araştırmanın sadece İstanbul ilinde uygulanmış olması çalışmanın bir diğer sınırlılığını oluşurmaktadır.

5.6. Araştırmanın Metodu

Çalışma kapsamında düzenlenen anket çalışmasında firma ziyareti, yüzyüzde görüşme ve elektronik posta ile anket metinlerinin gönderilmesi yolu izlenmiş yüzyüzde görüşme yapılamayan katılımcılardan anket metinlerinin ilgili kısımlarını doldurarak geri göndermeleri istenilmiştir.

5.7. Evren ve Örneklem

Araştırmanın veri evreni inşaat, tekstil, turizm-ulaşım, eğitim, lojistik ve diğer sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerin çalışanları oluşturmaktadır.

Araştırmanın örnekleme ise İstanbul'da faaliyet gösteren inşaat, tekstil, turizm-ulaşım, eğitim, lojistik ve diğer şirketlerin genel merkezlerinde ve ofislerinde farklı kademelerdeki çalışan 150 kişi oluşturmaktadır.

5.8. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket kişisel bilgi formu, kişilik ölçeği, işe karşı tutum ölçeği ve meslepe bağlılık ölçeği olmak üzere dört bölümden oluşmaktadır. Ölçeklerle ilgili bilgiler aşağıda verilmiştir.

5.8.1. Kişilik ölçeği

Kişilik ölçeği Hasan Atak'ın "On-Maddeli Kişilik Ölçeği'nin Türk Kültürü'ne Uyarlanması" adlı çalışmasından alınmıştır, beş faktör on sorudan oluşmaktadır. Kişilik ölçeği için yaptığımız açıklayıcı faktör analizi test edilmiş olup çıkan sonuçlara göre; Kişilik ölçeğindeki 10 maddenin güvenilirliğini hesaplamak için iç tutarlılık katsayısı olan "Cronbach Alpha" hesaplanmıştır. Ölçeğin genel güvenilirliği $\alpha=0.946$ olarak çok yüksek bulunmuştur. Ölçeğin yapı geçerliliğinin ortaya koymak için açıklayıcı(açımlayıcı) faktör analizi yöntemi uygulanmıştır. Yapılan Barlett testi sonucunda ($p=0.000<0.05$) faktör analizine alınan değişkenler arasında ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yapılan test sonucunda ($KMO=0.725>0,60$) örnek büyüklüğünün faktör analizi uygulanması için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Faktör analizi uygulamasında varimax yöntemi seçilerek faktörler arasındaki ilişkinin yapısının aynı kalması sağlanmıştır. Faktör analizi sonucunda değişkenler toplam açıklanan varyansı %78.68 olan 5 faktör altında toplanmıştır. Güvenirliğine ilişkin bulunan alpha ve açıklanan varyans değerine göre Kişilik ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir araç olduğu anlaşılmıştır. Ölçeğe ait oluşan faktör yapısı aşağıda görülmektedir.

Tablo 4. Kişilik Ölçeği Faktör Yapısı

Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha
Deneyime açıklık (Özdeğer=11.115)	Kendimi yeni yaşantılara açık, karmaşık olarak görüyorum.	0,844	30,287	0,951
	Kendimi geleneksel kişiliğe sahip, yaratıcı olmayan bir yapıda görüyorum.	0,829		
Yumuşak başlılık (Özdeğer=2.969)	Kendimi sempatik ve sıcak kankı hissediyorum.	0,890	16,436	0,902
	Kendimi eleştirel ve kavgacı bir yapıda hissediyorum.	0,819		
Duygusal dengelilik (Özdeğer=1.571)	Kendimi Sakin, duygusal olarak dengeli olarak görüyorum.	0,878	12,388	0,786
	Kendimi Kaygılı, kolaylıkla hayal kırıklığına uğrayan biri olarak görüyorum.	0,777		
Sorumluluk (Özdeğer=1.237)	Kendimi güvenilir, yaptığım her işte öz disipline sahip biri olarak görüyorum..	0,825	10,533	0,711
	Kendimi altüst olmuş, dikkatsiz olarak görüyorum.	0,653		
Dışadönüklük (Özdeğer=1.204)	Kendimi dışa dönük, yeniliklere istekli olarak görüyorum.	0,805	9,036	0,708
	Kendimi çekingen, sessiz biri olarak görüyorum.	0,623		
Toplam Varyans %78.68				

Ölçekteki faktörlerin puanları hesaplanırken faktördeki maddelerin değerleri toplandıktan sonra madde sayısına bölünerek (aritmetik ortalama) faktör puanları elde edilmiştir.

5.8.2. İşe Karşı Tutum Ölçeği

İşe karşı tutum ölçeği Serap Altuntaş ve Ülkü Baykal'ın "İşe Karşı Tutum Ölçeğinin Hemşireler İçin Uyarlanması" çalışmasından alınmıştır, altı faktör ve 55 sorudan oluşmuştur. İşe karşı tutum ölçeği için yaptığımız açıklayıcı faktör analizi test edilmiş olup çıkan sonuçlara göre; İşe karşı tutum ölçeğindeki 55 maddenin güvenilirliğini hesaplamak için iç tutarlılık katsayısı olan "Cronbach Alpha"

hesaplanmıştır. Ölçeğin genel güvenilirliği $\alpha=0.962$ olarak çok yüksek bulunmuştur. Ölçeğin yapı geçerliliğinin ortaya koymak için açıklayıcı(açımlayıcı) faktör analizi yöntemi uygulanmıştır. Yapılan Barlett testi sonucunda ($p=0.000<0.05$) faktör analizine alınan değişkenler arasında ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yapılan test sonucunda ($KMO=0.524>0,60$) örnek büyüklüğünün faktör analizi uygulanması için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Faktör analizi uygulamasında varimax yöntemi seçilerek faktörler arasındaki ilişkinin yapısının aynı kalması sağlanmıştır. Faktör analizi sonucunda değişkenler toplam açıklanan varyansı %72.839 olan 6 faktör altında toplanmıştır. Güvenirliğine ilişkin bulunan alpha ve açıklanan varyans değerine göre İşe karşı tutum ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir araç olduğu anlaşılmıştır. Ölçeğe ait oluşan faktör yapısı aşağıda görülmektedir.

Tablo 5. İşe Karşı Tutum Ölçeği Faktör Yapısı

Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha
Kurum (Özdeğer=17.813)	Kurumumuzda önemli kararlar kapalı kapılar ardında alınır.	0,841	25,761	0,956
	Kurumumuzda tüm çalışanları kapsayan çok yönlü bilgi akışı vardır.	0,833		
	Kurumumuzda karar alma yetkisine sahip çalışanlar, tüm bilgilerden yararlanma olanağına sahiptir.	0,746		
	İşinde ilerlemek isteyen çalışanlar için kurumumuz ideal bir ortam sağlar.	0,746		
	Kurumumuzda benim konumumda kendini geliştirmek ve yeni şeyler öğrenmek isteyen çalışanlara herhangi bir olanak sağlanmamaktadır.	0,738		
	Kurumumuzda tepe yöneticinin uygun gördüğü bilgiler alt kademelere aktarılır.	0,737		
	Gerektiğinde kurumumuzun diğer bölümlerinden yeterli bilgi almam olanaksızdır.	0,726		

	Kurumumuzda kararlar alınacağı zaman bu kararlardan etkilenecek kişilerin fikirlerine başvurulur.	0,700		
	Kurumumuzda çalışanların kendini geliştirmesi ve yeni şeyler öğrenmesi için yeterli fırsatlar sağlanmaktadır.	0,688		
	Tekrar işe girecek olsam yine bu kurumda çalışmayı tercih ederdim.	0,682		
	Bu kurumda çalışmak bu sektördeki birçok benzer kurumda çalışmaktan daha iyidir.	0,668		
	Tepe yöneticilerimiz karar alırken alt kademede çalışanların fikirlerini sormaz.	0,653		
	Çalıştığım kurumda yönetim ile alt düzeyde çalışanlar arasında dostça duygular egemendir.	0,648		
	Üst yöneticilerim bilmek istediğim konularda bana genellikle bilgi verirler.	0,624		
	Yükselme fırsatı olan bir işte çalışıyorum.	0,593		
	Çalıştığım kurumda adaletsiz bir terfi politikası var.	0,586		
İşin içeriği (Özdeğer=3.064)	Eğitim ve becerilerimi tümüyle kullanabildiğim bir işte çalışıyorum	0,794	13,890	0,864
	Başarı hissi veren bir işim var.	0,750		
	İşim kendimi geliştirmeme yardımcı oluyor.	0,658		
	Kendi inisiyatifimi kullanabildiğim bir işte çalışıyorum.	0,625		
	İşimde yeterli yetkiye sahibim.	0,625		
	Aklımı ve yaratıcı yeteneklerimi tamamen kullanabildiğim bir işim var.	0,619		

	İşimi zevkle yapıyorum .	0,609		
	İşim diğer insanlar ve toplumla iyi iletişim kurmama olanak sağlıyor.	0,602		
	Toplumda saygınlığı olan bir işte çalışıyorum.	0,599		
Çalışma arkadaşları ile ilişkiler (Özdeğer=2.304)	Çalışma arkadaşlarımla aramızda güven duygusu vardır.	0,857	11,999	0,809
	Çalışma arkadaşlarım bana karşı saygılıdır.	0,742		
	İşim hoşlanmadığım kişilerle bir arada çalışmamı gerektiriyor.	0,696		
	Çalışma arkadaşlarım verdiğim işleri istediğim gibi yapar.	0,671		
Ücret (Özdeğer=2.079)	Aldığım ücret rahat bir konumda yaşamamı sürdürmemi sağlamaktadır.	0,706	9,613	0,718
	Aldığım ücretle kıt kanaat geçinebiliyorum.	0,640		
	Hak ettiğimden düşük bir ücret alıyorum.	0,631		
Yönetici (Özdeğer=1.993)	Yöneticim memnun edilmesi zor bir kişiliktir.	0,763	5,843	0,752
	Yöneticim özel sorunlarımla yakından ilgilenir.	0,757		
	Yöneticim yaptığım işleri sıkı kontrol eder.	0,647		
	Yöneticim suçum olmadığı halde bazen beni haksız yere eleştirir.	0,644		
	Yöneticim sık sık işime karışır.	0,640		
	Yöneticim yapılan iyi bir işi över.	0,622		
	Yöneticim verdiği sözü tutar.	0,620		
	Yöneticim işimi iyi yapıp yapmadığıma dair herhangi bir bilgi vermez.	0,609		
	Yöneticim işimle yeteri derecede ilgilenmez.	0,604		

	Yöneticim çalışanlarına karşı adil davranır.	0,596		
	Yöneticim her zaman fikrimi sorar.	0,590		
	Bir sorun ya da önerim olduğunda bunu her zaman yöneticimle görüşebilirim.	0,580		
	Yöneticim işimi iyi yapıp yapmadığım konusunda bana her zaman bilgi verir.	0,574		
	Yöneticim bana güvenir ve gerektiğinde bazı yetkilerini bana devreder.	0,527		
Çalışma koşulları (Özdeğer=1.782)	Yaptığım işten zaman zaman sıkıldığım oluyor.	0,740	5,733	0,717
	Çalışma koşullarım bana uygundur.	0,579		
	Bu göreve başladığımda bu yana hep yanı tür işler yapmaktayım.	0,570		
	Kendi sağlığım açısından riskli bir işte çalışıyorum.	0,545		
	Yaptığım iş beni strese sokuyor.	0,522		
	Eğitim ve becerilerimle yaptığım iş arasında fazla ilişki yok.	0,392		
	Yaptığım iş sosyal yaşantıyı kısıtlıyor.	0,809		
	Çalıştığım kurumda işinden memnun olmayan kişi sayısı diğer benzer kurumlara oranla daha çoktur.	0,777		
Toplam Varyans %72.839				

Ölçekteki faktörlerin puanları hesaplanırken faktördeki maddelerin değerleri toplandıktan sonra madde sayısına bölünerek (aritmetik ortalama) faktör puanları elde edilmiştir.

5.8.3. Mesleğe Bağlılık Ölçeği

Mesleğe bağlılık ölçeği Yrd. Doç. Dr. Şebnem ASLAN'nın "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması" çalışmasından alınmıştır, üç faktör ve onüç sorudan oluşmaktadır. Mesleğe bağlılık ölçeği için yaptığımız açıklayıcı faktör analizi test edilmiş olup çıkan sonuçlara göre; Mesleğe bağlılık ölçeğindeki 13 maddenin güvenilirliğini hesaplamak için iç tutarlılık katsayısı olan "Cronbach Alpha" hesaplanmıştır. Ölçeğin genel güvenilirliği $\alpha=0.610$ olarak yüksek bulunmuştur. Ölçeğin yapı geçerliliğinin ortaya koymak için açıklayıcı(açımlayıcı) faktör analizi yöntemi uygulanmıştır. Yapılan Barlett testi sonucunda ($p=0.000<0.05$) faktör analizine alınan değişkenler arasında ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yapılan test sonucunda ($KMO=0.653>0,60$) örnek büyüklüğünün faktör analizi uygulanması için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Faktör analizi uygulamasında varimax yöntemi seçilerek faktörler arasındaki ilişkinin yapısının aynı kalması sağlanmıştır. Faktör analizi sonucunda değişkenler toplam açıklanan varyansı %68.854 olan 3 faktör altında toplanmıştır. Güvenirliğine ilişkin bulunan alpha ve açıklanan varyans değerine göre Mesleğe bağlılık ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir araç olduğu anlaşılmıştır. Ölçeğe ait oluşan faktör yapısı aşağıda görülmektedir.

Tablo 6. Mesleğe Bağlılık Ölçeği Faktör Yapısı

Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha
Duygusal bağlılık (Özdeğer=4.698)	Mesleğimi sevmem.	0,861	27,784	0,878
	Mesleğimden gurur duyuyorum.	0,837		
	Bana göre yaptığım iş değerlidir.	0,811		
	Bu mesleği seçtiğim için pişmanım.	0,804		
	Bu işi yapmaya istekliyim.	0,679		
Devam bağlılığı (Özdeğer=2.252)	Mesleğimde şimdi bir değişime gitmek benim için çok pahalıya mal olur.	0,891	22,469	0,869
	Mesleğimi değiştirsem yaşantım alt üst olur.	0,831		
	Şimdi mesleğimi değiştirmek benim için çok daha zor.	0,813		
	Şimdi mesleğimi değiştirmek, büyük kişisel fedakârlık gerektirir.	0,804		

Normatif bağlılık (Özdeğer=2.001)	İmkânım olsa bile şimdi işten ayrılmayı doğru bulmazdım.	0,844	18,601	0,730
	Kurumdan ayrılısam suçlu hissederdim.	0,750		
	Bağlılık duygusu nedeniyle kurumdayım.	0,662		
	Mesleğimi devam ettirmek için bir sorumluluk hissedirim.	0,660		
Toplam Varyans %68.854				

Ölçekteki faktörlerin puanları hesaplanırken faktördeki maddelerin değerleri toplandıktan sonra madde sayısına bölünerek (aritmetik ortalama) faktör puanları elde edilmiştir.

6.BÖLÜM

6. BULGULAR

Bu bölümde, işletme çalışanlarından ölçekler ile toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgulara dayalı olarak açıklama ve yorumlar yapılmıştır.

6.1. Verilerin İstatistiksel Analizi

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

Ölçek boyutlarının aldığı puanlar 1 ile 5 arasında değerlendirilmektedir. Bu aralık 4 puanlık genişliğe sahiptir. Bu genişlik beş eşit genişliğe ayrılarak 1.00- 1.79 arası “çok düşük”, 1.80- 2.59 arası “düşük”, 2.60- 3.39 “arası orta”, 3.40-4.19 arası yüksek, 4.20-5.00 arası çok yüksek olarak bulgular yorumlanmıştır(<http://www.istatistikanaliz.com/faktor-analizi.asp>).

Araştırma değişkenleri için Kolmogorov-Smirnov normal dağılım testi uygulanmıştır. Test bulguları aşağıda verilmektedir.

Tablo 7. Normal Dağılım Testi

	N	Kolmogorov-Smirnov Z	p
Deneyime açıklık	150	1,651	0,009
Yumuşak başlılık	150	3,141	0,000
Duygusal dengelilik	150	3,018	0,000
Sorumluluk	150	3,816	0,000
Dışadönüklük	150	2,287	0,000
Kişilik genel	150	1,701	0,006
Duygusal bağlılık	150	1,521	0,020
Devam bağlılığı	150	1,206	0,109
Normatif bağlılığı	150	1,352	0,052
Mesleki bağlılık genel	150	2,278	0,000
Kuruma yönelik tutum	150	1,097	0,030
İşin içeriğine yönelik tutum	150	1,168	0,031
Çalışma arkadaşları ile ilişkiler	150	1,332	0,057

Ücrete yönelik tutum	150	1,257	0,045
Yöneticiye yönelik tutum	150	,980	0,002
Çalışma koşullarına yönelik tutum	150	1,070	0,007
İşe yönelik tutum genel	150	1,009	0,019

Araştırma değişkenlerinin genelinin normal dağılım göstermediği saptanmıştır($p<0,05$). Araştırmada parametrik olmayan analiz yöntemleri kullanılmıştır.

İki bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında man whitney-u testi, ikiden fazla bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında kruskall whallis testi kullanılmıştır. Kruskall whallis testi sonrasında farklılıkları belirlemek üzere tamamlayıcı olarak man whitney-u testi testi kullanılmıştır.

Araştırmanın sürekli değişkenleri arasında spearman korelasyon ve regresyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizi sürekli değişkenler arasında doğrusal ilişkinin kuvveti (derecesi) ve yönünün belirlemek üzere uygulanır. Araştırmanın sürekli değişkenleri arasında nedensellik ilişkisini belirlemek üzere; bağımsız değişkenler yardımıyla zor elde edilen bağımlı değişken değerini kestirmek için regresyon analizi uygulanır(<http://www.istatistikanaliz.com/regresyon-analizi.asp>).

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

6.2. Çalışanların Tamamlayıcı Özelliklerine İlişkin Bulgular

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

Tablo 8. Çalışanların Tanımlayıcı Özelliklerinin Dağılımı

Tablolar	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Yaş	18-25 Yaş Arası	12	8,0
	26-35 Yaş Arası	90	60,0
	36-45 Yaş Arası	39	26,0
	46 Yaş Ve üzeri	9	6,0
	Toplam	150	100,0
Cinsiyet	Kadın	81	54,0
	Erkek	69	46,0
	Toplam	150	100,0
Medeni Durum	Bekar	63	42,0
	Evli	87	58,0
	Toplam	150	100,0
Ünvan	Memur	3	2,0
	Uzman Yardımcısı	27	18,0
	Uzman	39	26,0
	Müdür Yardımcısı	9	6,0
	Müdür	33	22,0
	Mühendis	9	6,0
	Tekniker	3	2,0
	Operatör	3	2,0
	İşçi	6	4,0
	Diğer	18	12,0
	Toplam	150	100,0
Bitirilen Okul	Yüksek lisans	33	22,0
	Lisans	75	50,0
	Önlisans	24	16,0

	Lise	12	8,0
	Diğer	6	4,0
	Toplam	150	100,0
Sektör	İnşaat	12	8,0
	Turizm-ulaşım	21	14,0
	Lojistik	15	10,0
	Diğer	102	68,0
	Toplam	150	100,0
Toplam Hizmet Süresi	0-5 Yıl	33	22,0
	5-10 Yıl	51	34,0
	10-15 Yıl	39	26,0
	15-20 Yıl	18	12,0
	20 Yıl Ve üzeri	9	6,0
	Toplam	150	100,0

Çalışanlar yaş değişkenine göre 12'si (%8,0) 18-25 yaş arası, 90'ı (%60,0) 26-35 yaş arası, 39'u (%26,0) 36-45 yaş arası, 9'u (%6,0) 46 yaş ve üzeri olarak dağılmaktadır.

Çalışanlar cinsiyet değişkenine göre 81'i (%54,0) kadın, 69'u (%46,0) erkek olarak dağılmaktadır.

Çalışanlar medeni durum değişkenine göre 63'ü (%42,0) bekar, 87'si (%58,0) evli olarak dağılmaktadır.

Çalışanlar ünvan değişkenine göre 3'ü (%2,0) memur, 27'si (%18,0) uzman yardımcısı, 39'u (%26,0) uzman, 9'u (%6,0) müdür yardımcısı, 33'ü (%22,0) müdür, 9'u (%6,0) mühendis, 3'ü (%2,0) tekniker, 3'ü (%2,0) operatör, 6'sı (%4,0) işçi, 18'i (%12,0) diğer olarak dağılmaktadır.

Çalışanlar bitirilen okul değişkenine göre 33'ü (%22,0) yüksek lisans, 75'i (%50,0) lisans, 24'ü (%16,0) önlisans, 12'si (%8,0) lise, 6'sı (%4,0) diğer olarak dağılmaktadır.

Çalışanlar sektör değişkenine göre 12'si (%8,0) inşaat, 21'i (%14,0) turizm-ulaşım, 15'i (%10,0) lojistik, 102'si (%68,0) diğer olarak dağılmaktadır.

Çalışanlar toplam hizmet süresi değişkenine göre 33'ü (%22,0) 0-5 yıl, 51'i (%34,0) 5-10 yıl, 39'u (%26,0) 10-15 yıl, 18'i (%12,0) 15-20 yıl, 9'u (%6,0) 20 yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır.

Tablo 9. Çalışanların Kişilik Özellikleri Düzeyleri

	N	Ort	Ss	Min.	Max.
Deneyime Açıklık	150	3,490	1,001	1,500	5,000
Yumuşak Başlılık	150	4,150	0,711	1,500	5,000
Duygusal Dengelilik	150	3,900	0,857	1,500	5,000
Sorumluluk	150	4,480	0,688	1,000	5,000
Dışadönüklük	150	4,250	0,675	2,500	5,000
Kişilik Genel	150	4,054	0,499	2,700	5,000

Araştırmaya katılan çalışanların “deneyime açıklık” düzeyi yüksek ($3,490 \pm 1,001$); “yumuşak başlılık” düzeyi yüksek ($4,150 \pm 0,711$); “duygusal dengelilik” düzeyi yüksek ($3,900 \pm 0,857$); “sorumluluk” düzeyi çok yüksek ($4,480 \pm 0,688$); “dışadönüklük” düzeyi çok yüksek ($4,250 \pm 0,675$); “kişilik genel” düzeyi yüksek ($4,054 \pm 0,499$); olarak saptanmıştır.

Tablo 10. Çalışanların Mesleki Bağlılık Düzeyleri

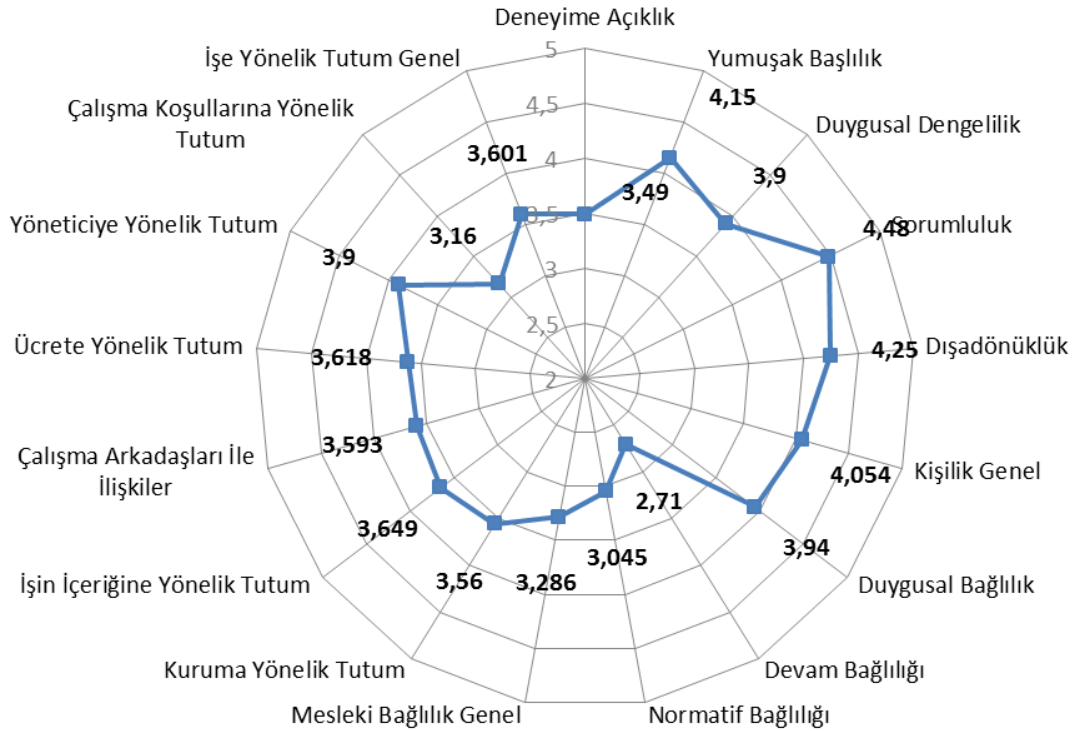
	N	Ort	Ss	Min.	Max.
Duygusal Bağlılık	150	3,940	0,839	2,200	5,000
Devam Bağlılığı	150	2,710	1,020	1,000	5,000
Normatif Bağlılığı	150	3,045	0,904	1,000	4,500
Mesleki Bağlılık Genel	150	3,286	0,479	2,460	4,460

Araştırmaya katılan çalışanların “duygusal bağlılık” düzeyi yüksek ($3,940 \pm 0,839$); “devam bağlılığı” düzeyi orta ($2,710 \pm 1,020$); “normatif bağlılığı” düzeyi orta ($3,045 \pm 0,904$); “mesleki bağlılık genel” düzeyi orta ($3,286 \pm 0,479$); olarak saptanmıştır.

Tablo 11. Çalışanların İşe Yönelik Tutum Düzeyleri

	N	Ort	Ss	Min.	Max.
Kuruma Yönelik Tutum	150	3,560	0,703	1,440	4,940
İşin İçeriğine Yönelik Tutum	150	3,649	0,767	1,130	5,000
Çalışma Arkadaşları İle İlişkiler	150	3,593	0,955	1,670	5,000
Ücrete Yönelik Tutum	150	3,618	0,774	2,000	5,000
Yöneticiye Yönelik Tutum	150	3,900	0,662	2,000	5,000
Çalışma Koşullarına Yönelik Tutum	150	3,160	1,035	1,000	5,000
İşe Yönelik Tutum Genel	150	3,601	0,673	1,760	4,930

Araştırmaya katılan çalışanların “kuruma yönelik tutum” düzeyi yüksek ($3,560 \pm 0,703$); “işin içeriğine yönelik tutum” düzeyi yüksek ($3,649 \pm 0,767$); “çalışma arkadaşları ile ilişkiler” düzeyi yüksek ($3,593 \pm 0,955$); “ücrete yönelik tutum” düzeyi yüksek ($3,618 \pm 0,774$); “yöneticiye yönelik tutum” düzeyi yüksek ($3,900 \pm 0,662$); “çalışma koşullarına yönelik tutum” düzeyi orta ($3,160 \pm 1,035$); “işe yönelik tutum genel” düzeyi yüksek ($3,601 \pm 0,673$); olarak saptanmıştır.

**Şekil 3. Kişilik özellikleri, Mesleğe Bağlılık ve İşe Yönelik Tutumlara İlişkin Diyagram**

6.3.Kişilik Özellikleri, Mesleğe Bağlılık ve İşe Yönelik Tutumlar Arasındaki İlişkisi

Duygusal dengelilik ve yumuşak başlılık arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.405$; $p=0,00<0.05$). Sorumluluk ve deneyime açıklık arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.175$; $p=0,03<0.05$). Sorumluluk ve yumuşak başlılık arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.243$; $p=0,00<0.05$). Dışadönüklük ve deneyime açıklık arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.376$; $p=0,00<0.05$). Dışadönüklük ve yumuşak başlılık arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.509$; $p=0,00<0.05$).

Dışadönüklük ve duygusal dengelilik arasında , pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.496$; $p=0,00<0.05$). Kişilik Genel ve deneyime açıklık arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.609$; $p=0,00<0.05$). Kişilik Genel ve yumuşak başlılık arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.677$; $p=0,00<0.05$). Kişilik genel ve duygusal dengelilik arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.648$; $p=0,00<0.05$).

Tablo 12. Kişilik özellikleri, Mesleğe Bağlılık ve İşe Yönelik Tutumlar Arasındaki Korelasyon İlişkisi

		Deneyime Açıklık	Yumuşak Başlılık	Duygusal Dengelilik	Sorumluluk	Dışadönüklük	Kişilik Genel	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılığı	Mesleki Bağlılık Genel	Kuruma Yönelik Tutum	İşin İçeriğine Yönelik Tutum	Çalışma Arkadaşları İle ücrete Yönelik Tutum	Yöneticiye Yönelik Tutum	Çalışma Koşullarına	İşe Yönelik Tutum Genel
Deneyime Açıklık	r	1,00															
	p	0,00															
Yumuşak Başlılık	r	0,12	1,00														
	p	0,14	0,00														
Duygusal Dengelilik	r	0,07	0,41*	1,00													
	p	0,40	0,00	0,00													
Sorumluluk	r	0,18*	0,24*	0,10	1,00												
	p	0,03	0,00	0,23	0,00												
Dışadönüklük	r	0,38*	0,51*	0,50*	0,12	1,00											
	p	0,00	0,00	0,00	0,15	0,00											

Kişilik Genel	r	0,61*	0,68*	0,65*	0,48*	0,77*	1,00										
	p	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00										
Duygusal Bağlılık	r	0,29*	-0,01	0,08	-0,07	0,47*	0,25*	1,00									
	p	0,00	0,95	0,32	0,41	0,00	0,00	0,00									
Devam Bağlılığı	r	-0,17*	-0,09	-0,02	0,05	-0,18*	-0,14	-0,31*	1,00								
	p	0,03	0,30	0,79	0,55	0,03	0,09	0,00	0,00								
Normatif Bağlılığı	r	0,15	-0,05	0,19*	0,03	0,38*	0,22*	0,27*	-0,21*	1,00							
	p	0,07	0,58	0,02	0,72	0,00	0,01	0,00	0,01	0,00							
Mesleki Bağlılık Genel	r	0,17*	-0,09	0,15	0,00	0,41*	0,21*	0,63*	0,33*	0,62*	1,00						
	p	0,04	0,30	0,06	0,97	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00						
Kuruma Yönelik Tutum	r	0,39*	-0,01	0,36*	-0,03	0,43*	0,38*	0,58*	-0,25*	0,22*	0,35*	1,00					
	p	0,00	0,86	0,00	0,75	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00					

İşin İçeriğine Yönelik Tutum	r	0,53*	0,02	0,22*	0,06	0,42*	0,42*	0,57*	-	0,20*	0,25*	0,75*	1,00					
	p	0,00	0,77	0,01	0,44	0,00	0,00	0,00	0,39*	0,02	0,00	0,00	0,00					
Çalışma Arkadaşları İle İlişkiler	r	0,46*	0,11	0,30*	-0,09	0,53*	0,43*	0,70*	-	0,17*	0,36*	0,86*	0,67*	1,00				
	p	0,00	0,19	0,00	0,25	0,00	0,00	0,00	0,31*	0,04	0,00	0,00	0,00	0,00				
ücrete Yönelik Tutum	r	0,41*	-0,01	0,04	0,13	0,37*	0,31*	0,55*	-	0,17*	0,15	0,63*	0,62*	0,59*	1,00			
	p	0,00	0,91	0,59	0,11	0,00	0,00	0,00	0,48*	0,04	0,07	0,00	0,00	0,00	0,00			
Yöneticiye Yönelik Tutum	r	-0,00	0,03	0,25*	0,14	0,36*	0,23*	0,36*	-	0,29*	0,30*	0,54*	0,50*	0,32*	0,35*	1,00		
	p	0,99	0,70	0,00	0,09	0,00	0,01	0,00	0,17*	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
Çalışma Koşullarına Yönelik Tutum	r	0,40*	0,23*	0,35*	0,04	0,59*	0,52*	0,43*	-	0,20*	0,20*	0,71*	0,62*	0,73*	0,66*	0,35*	1,00	
	p	0,00	0,00	0,00	0,65	0,00	0,00	0,00	0,31*	0,02	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
İşe Yönelik Tutum Genel	r	0,49*	0,05	0,30*	0,03	0,52*	0,46*	0,67*	-	0,23*	0,33*	0,94*	0,89*	0,88*	0,77*	0,55*	0,80*	1,00
		*		*		*	*	*	0,39*	*	*	*	*	*	*	*	*	0

Duygusal Dengelilik ve yumuşak başlılık arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.405$; $p=0,00<0.05$). Sorumluluk ve deneyime açıklık arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.175$; $p=0,03<0.05$). Sorumluluk ve yumuşak başlılık arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.243$; $p=0,00<0.05$). Dışadönüklük ve deneyime açıklık arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.376$; $p=0,00<0.05$). Dışadönüklük ve yumuşak başlılık arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.509$; $p=0,00<0.05$). Dışadönüklük ve duygusal dengelilik arasında , pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.496$; $p=0,00<0.05$).

Kişilik Genel ve deneyime açıklık arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.609$; $p=0,00<0.05$). Kişilik Genel ve yumuşak başlılık arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.677$; $p=0,00<0.05$). Kişilik Genel ve duygusal dengelilik arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.648$; $p=0,00<0.05$). Kişilik Genel ve sorumluluk arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.481$; $p=0,00<0.05$). Kişilik Genel ve dışadönüklük arasında yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.769$; $p=0,00<0.05$). Duygusal Bağlılık ve deneyime açıklık arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.292$; $p=0,00<0.05$).

Duygusal Bağlılık ve dışadönüklük arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.467$; $p=0,00<0.05$). Duygusal Bağlılık ve kişilik genel arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.251$; $p=0,00<0.05$). Devam Bağlılığı ve deneyime açıklık arasında çok zayıf, negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=-0.173$; $p=0,03<0.05$). Devam Bağlılığı ve dışadönüklük arasında çok zayıf, negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=-0.183$; $p=0,03<0.05$). Devam Bağlılığı ve duygusal bağlılık arasında zayıf, negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=-0.306$; $p=0,00<0.05$). Normatif Bağlılığı ve duygusal dengelilik arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.194$; $p=0,02<0.05$). Normatif Bağlılığı ve dışadönüklük arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.377$; $p=0,00<0.05$).

Normatif Bağlılığı ve kişilik genel arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.223$; $p=0,01<0.05$). Normatif Bağlılığı ve duygusal bağlılık arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.269$; $p=0,00<0.05$). Normatif Bağlılığı ve devam bağlılığı arasında çok zayıf, negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=-0.211$; $p=0,01<0.05$). Mesleki Bağlılık Genel ve deneyime açıklık

arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.169$; $p=0,04<0.05$). Mesleki Bağlılık Genel ve dışadönüklük arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.414$; $p=0,00<0.05$). Mesleki Bağlılık Genel ve kişilik genel arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.209$; $p=0,01<0.05$). Mesleki Bağlılık Genel ve duygusal bağlılık arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.629$; $p=0,00<0.05$).

Mesleki Bağlılık Genel ve devam bağlılığı arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.326$; $p=0,00<0.05$). Mesleki Bağlılık Genel ve normatif bağlılığı arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.624$; $p=0,00<0.05$). Kuruma Yönelik Tutum ve deneyime açıklık arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.389$; $p=0,00<0.05$). Kuruma Yönelik Tutum ve duygusal dengelilik arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.359$; $p=0,00<0.05$). Kuruma Yönelik Tutum ve dışadönüklük arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.43$; $p=0,00<0.05$). Kuruma Yönelik Tutum ve kişilik genel arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.384$; $p=0,00<0.05$). Kuruma Yönelik Tutum ve duygusal bağlılık arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.581$; $p=0,00<0.05$). Kuruma Yönelik Tutum ve devam bağlılığı arasında çok zayıf, negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=-0.25$; $p=0,00<0.05$). Kuruma Yönelik Tutum ve normatif bağlılığı arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.217$; $p=0,01<0.05$). Kuruma Yönelik Tutum ve mesleki bağlılık genel arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.354$; $p=0,00<0.05$). İşin İçeriğine Yönelik Tutum ve deneyime açıklık arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.526$; $p=0,00<0.05$). İşin İçeriğine Yönelik Tutum ve duygusal dengelilik arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.223$; $p=0,01<0.05$). İşin İçeriğine Yönelik Tutum ve dışadönüklük arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.415$; $p=0,00<0.05$).

İşin İçeriğine Yönelik Tutum ve kişilik genel arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.424$; $p=0,00<0.05$). İşin İçeriğine Yönelik Tutum ve duygusal bağlılık arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.572$; $p=0,00<0.05$). İşin İçeriğine Yönelik Tutum ve devam bağlılığı arasında zayıf, negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=-0.389$; $p=0,00<0.05$). İşin İçeriğine Yönelik Tutum ve normatif bağlılığı arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.199$; $p=0,02<0.05$). İşin İçeriğine Yönelik Tutum ve mesleki

bağlılık genel arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.246$; $p=0,00<0.05$). İşin İçeriğine Yönelik Tutum ve kuruma yönelik tutum arasında yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.747$; $p=0,00<0.05$). Çalışma Arkadaşları İle İlişkiler ve deneyime açıklık arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.456$; $p=0,00<0.05$). Çalışma Arkadaşları İle İlişkiler ve duygusal dengelilik arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.3$; $p=0,00<0.05$). Çalışma Arkadaşları İle İlişkiler ve dışadönüklük arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.528$; $p=0,00<0.05$). Çalışma Arkadaşları İle İlişkiler ve kişilik genel arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.433$; $p=0,00<0.05$). Çalışma Arkadaşları İle İlişkiler ve duygusal bağlılık arasında , pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.699$; $p=0,00<0.05$). Çalışma Arkadaşları İle İlişkiler ve devam bağlılığı arasında zayıf, negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=-0.314$; $p=0,00<0.05$).

Çalışma Arkadaşları İle İlişkiler ve normatif bağlılığı arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.166$; $p=0,04<0.05$). Çalışma Arkadaşları İle İlişkiler ve mesleki bağlılık genel arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.362$; $p=0,00<0.05$). Çalışma Arkadaşları İle İlişkiler ve kuruma yönelik tutum arasında yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.855$; $p=0,00<0.05$). Çalışma Arkadaşları İle İlişkiler ve işin içeriğine yönelik tutum arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.674$; $p=0,00<0.05$). ücrete Yönelik Tutum ve deneyime açıklık arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.411$; $p=0,00<0.05$). ücrete Yönelik Tutum ve dışadönüklük arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.372$; $p=0,00<0.05$). ücrete Yönelik Tutum ve kişilik genel arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.314$; $p=0,00<0.05$). ücrete Yönelik Tutum ve duygusal bağlılık arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.545$; $p=0,00<0.05$). ücrete Yönelik Tutum ve devam bağlılığı arasında zayıf, negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=-0.479$; $p=0,00<0.05$). ücrete Yönelik Tutum ve normatif bağlılığı arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.165$; $p=0,04<0.05$). ücrete Yönelik Tutum ve kuruma yönelik tutum arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.628$; $p=0,00<0.05$). ücrete Yönelik Tutum ve işin içeriğine yönelik tutum arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.615$; $p=0,00<0.05$). ücrete Yönelik Tutum ve çalışma arkadaşları ile ilişkiler arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki

bulunmaktadır($r=0.591$; $p=0,00<0.05$). Yöneticiye Yönelik Tutum ve duygusal dengelilik arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.248$; $p=0,00<0.05$). Yöneticiye Yönelik Tutum ve dışadönüklük arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.355$; $p=0,00<0.05$). Yöneticiye Yönelik Tutum ve kişilik genel arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.228$; $p=0,01<0.05$). Yöneticiye Yönelik Tutum ve duygusal bağlılık arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.357$; $p=0,00<0.05$). Yöneticiye Yönelik Tutum ve devam bağlılığı arasında çok zayıf, negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=-0.168$; $p=0,04<0.05$).

Yöneticiye Yönelik Tutum ve normatif bağlılığı arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.285$; $p=0,00<0.05$). Yöneticiye Yönelik Tutum ve mesleki bağlılık genel arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.296$; $p=0,00<0.05$). Yöneticiye Yönelik Tutum ve kuruma yönelik tutum arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.537$; $p=0,00<0.05$). Yöneticiye Yönelik Tutum ve işin içeriğine yönelik tutum arasında , pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.499$; $p=0,00<0.05$). Yöneticiye Yönelik Tutum ve çalışma arkadaşları ile ilişkiler arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.322$; $p=0,00<0.05$). Yöneticiye Yönelik Tutum ve ücrete yönelik tutum arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.354$; $p=0,00<0.05$). Çalışma Koşullarına Yönelik Tutum ve deneyime açıklık arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.4$; $p=0,00<0.05$). Çalışma Koşullarına Yönelik Tutum ve yumuşak başlılık arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.232$; $p=0,00<0.05$). Çalışma Koşullarına Yönelik Tutum ve duygusal dengelilik arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.351$; $p=0,00<0.05$). Çalışma Koşullarına Yönelik Tutum ve dışadönüklük arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.586$; $p=0,00<0.05$).

Çalışma Koşullarına Yönelik Tutum ve kişilik genel arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.516$; $p=0,00<0.05$). Çalışma Koşullarına Yönelik Tutum ve duygusal bağlılık arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.433$; $p=0,00<0.05$). Çalışma Koşullarına Yönelik Tutum ve devam bağlılığı arasında zayıf, negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=-0.313$; $p=0,00<0.05$). Çalışma Koşullarına Yönelik Tutum ve normatif bağlılığı arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.199$; $p=0,02<0.05$). Çalışma

Koşullarına Yönelik Tutum ve mesleki bağlılık genel arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.202$; $p=0,01<0.05$). Çalışma Koşullarına Yönelik Tutum ve kuruma yönelik tutum arasında yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.714$; $p=0,00<0.05$). Çalışma Koşullarına Yönelik Tutum ve işin içeriğine yönelik tutum arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.617$; $p=0,00<0.05$). Çalışma Koşullarına Yönelik Tutum ve çalışma arkadaşları ile ilişkiler arasında yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.73$; $p=0,00<0.05$). Çalışma Koşullarına Yönelik Tutum ve ücrete yönelik tutum arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.663$; $p=0,00<0.05$). Çalışma Koşullarına Yönelik Tutum ve yöneticiye yönelik tutum arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.352$; $p=0,00<0.05$). İşe Yönelik Tutum Genel ve deneyime açıklık arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.49$; $p=0,00<0.05$). İşe Yönelik Tutum Genel ve duygusal dengelilik arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.303$; $p=0,00<0.05$). İşe Yönelik Tutum Genel ve dışadönüklük arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.519$; $p=0,00<0.05$).

İşe Yönelik Tutum Genel ve kişilik genel arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.461$; $p=0,00<0.05$). İşe Yönelik Tutum Genel ve duygusal bağlılık arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.67$; $p=0,00<0.05$). İşe Yönelik Tutum Genel ve devam bağlılığı arasında zayıf, negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=-0.388$; $p=0,00<0.05$). İşe Yönelik Tutum Genel ve normatif bağlılığı arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.231$; $p=0,00<0.05$). İşe Yönelik Tutum Genel ve mesleki bağlılık genel arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.331$; $p=0,00<0.05$). İşe Yönelik Tutum Genel ve kuruma yönelik tutum arasında çok yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.938$; $p=0,00<0.05$). İşe Yönelik Tutum Genel ve işin içeriğine yönelik tutum arasında yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.885$; $p=0,00<0.05$). İşe Yönelik Tutum Genel ve çalışma arkadaşları ile ilişkiler arasında yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.884$; $p=0,00<0.05$). İşe Yönelik Tutum Genel ve ücrete yönelik tutum arasında yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.767$; $p=0,00<0.05$). İşe Yönelik Tutum Genel ve yöneticiye yönelik tutum arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.553$; $p=0,00<0.05$). İşe Yönelik Tutum Genel ve çalışma koşullarına yönelik tutum arasında yüksek, pozitif yönde anlamlı

ilişki bulunmaktadır($r=0.798$; $p=0,00<0.05$). Diğer değişkenler arasındaki ilişkiler istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0.05$).

Tablo 13. Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Duygusal Bağlılık Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Duygusal Bağlılık	Sabit	2,527	4,937	0,000	13,938	0,000	0,303
	Deneyime Açıklık	0,092	1,441	0,152			
	Yumuşak Başlılık	-0,320	-3,251	0,001			
	Duygusal Dengelilik	-0,121	-1,521	0,130			
	Sorumluluk	-0,104	-1,193	0,235			
	Dışadönüklük	0,790	6,840	0,000			

Deneyime açıklık, yumuşak başlılık, duygusal dengelilik, sorumluluk, dışadönüklük ile duygusal bağlılık arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=13,938$; $p=0,000<0.05$). Duygusal bağlılık düzeyinin belirleyicisi olarak deneyime açıklık, yumuşak başlılık, duygusal dengelilik, sorumluluk, dışadönüklük değişkenleri ile ilişkisinin(açıklayıcılık gücünün) güçlü olduğu görülmüştür($R^2=0,303$). Çalışanların deneyime açıklık düzeyi duygusal bağlılık düzeyini etkilememektedir ($p=0.152>0.05$). Çalışanların yumuşak başlılık düzeyi duygusal bağlılık düzeyini azaltmaktadır ($\beta=-0,320$). Çalışanların duygusal dengelilik düzeyi duygusal bağlılık düzeyini etkilememektedir ($p=0.130>0.05$). Çalışanların sorumluluk düzeyi duygusal bağlılık düzeyini etkilememektedir ($p=0.235>0.05$). Çalışanların dışadönüklük düzeyi duygusal bağlılık düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,790$).

Duygusal Bağlılık = $2,527 + (0,092 * \text{Deneyime Açıklık}) + (-0,320 * \text{Yumuşak Başlılık}) + (-0,121 * \text{Duygusal Dengelilik}) + (-0,104 * \text{Sorumluluk}) + (0,790 * \text{Dışadönüklük}) + \square$

Tablo 14. Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Devam Bağlılığı Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Devam Bağlılığı	Sabit	3,481	4,735	0,000	1,781	0,120	0,026
	Deneyime Açıklık	- 0,131	- 1,435	0,154			
	Yumuşak Başlılık	- 0,057	- 0,405	0,686			
	Duygusal Dengelilik	0,088	0,774	0,440			
	Sorumluluk	0,138	1,104	0,272			
	Dışadönüklük	- 0,245	- 1,476	0,142			

Deneyime açıklık, yumuşak başlılık, duygusal dengelilik, sorumluluk, dışadönüklük ile devam bağlılığı arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (F=1,781; p=0,120>0,050).

Tablo 15. Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Normatif Bağlılığı Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Normatif Bağlılığı	Sabit	1,398	2,365	0,019	8,374	0,000	0,198
	Deneyime Açıklık	- 0,017	- 0,227	0,821			
	Yumuşak Başlılık	- 0,444	- 3,913	0,000			
	Duygusal Dengelilik	0,079	0,856	0,393			
	Sorumluluk	0,064	0,634	0,527			
	Dışadönüklük	0,696	5,214	0,000			

Deneyime açıklık, yumuşak başlılık, duygusal dengelilik, sorumluluk, dışadönüklük ile normatif bağlılığı arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=8,374; p=0,000<0.05). Normatif bağlılığı düzeyinin belirleyicisi olarak deneyime açıklık, yumuşak başlılık, duygusal dengelilik, sorumluluk, dışadönüklük değişkenleri ile ilişkisinin(açıklayıcılık gücünün) zayıf olduğu görülmüştür(R²=0,198). Çalışanların deneyime açıklık düzeyi normatif bağlılığı düzeyini etkilememektedir (p=0.821>0.05). Çalışanların yumuşak başlılık düzeyi normatif bağlılığı düzeyini azaltmaktadır (β=-0,444). Çalışanların duygusal dengelilik düzeyi normatif bağlılığı düzeyini etkilememektedir (p=0.393>0.05). Çalışanların sorumluluk düzeyi normatif bağlılığı düzeyini etkilememektedir (p=0.527>0.05). Çalışanların dışadönüklük düzeyi normatif bağlılığı düzeyini arttırmaktadır (β=0,696).

normatif bağlılığı = 1,398 + (-0,017 * deneyime açıklık) + (-0,444 * yumuşak başlılık) + (0,079 * duygusal dengelilik) + (0,064 * sorumluluk) + (0,696 * dışadönüklük) + □

Tablo 16. Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Kuruma Yönelik Tutum Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Kuruma Yönelik Tutum	Sabit	2,012	4,893	0,000	17,591	0,000	0,358
	Deneyime Açıklık	0,204	3,995	0,000			
	Yumuşak Başlılık	-0,330	-4,178	0,000			
	Duygusal Dengelilik	0,254	3,973	0,000			
	Sorumluluk	-0,069	-0,987	0,325			
	Dışadönüklük	0,359	3,869	0,000			

Deneyime açıklık, yumuşak başlılık, duygusal dengelilik, sorumluluk, dışadönüklük ile kuruma yönelik tutum arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=17,591; p=0,000<0.05). Kuruma yönelik tutum düzeyinin belirleyicisi olarak deneyime

açıklık, yumuşak başlılık, duygusal dengelilik, sorumluluk, dışadönüklük değişkenleri ile ilişkisinin(açıklayıcılık gücünün) güçlü olduğu görülmüştür($R^2=0,358$). Çalışanların deneyime açıklık düzeyi kuruma yönelik tutum düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,204$). Çalışanların yumuşak başlılık düzeyi kuruma yönelik tutum düzeyini azaltmaktadır ($\beta=-0,330$). Çalışanların duygusal dengelilik düzeyi kuruma yönelik tutum düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,254$). Çalışanların sorumluluk düzeyi kuruma yönelik tutum düzeyini etkilememektedir ($p=0.325>0.05$). Çalışanların dışadönüklük düzeyi kuruma yönelik tutum düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,359$).

kuruma yönelik tutum = $2,012 + (0,204 * \text{deneyime açıklık}) + (-0,330 * \text{yumuşak başlılık}) + (0,254 * \text{duygusal dengelilik}) + (-0,069 * \text{sorumluluk}) + (0,359 * \text{dışadönüklük}) + \square$

Tablo 17. Çalışanların Kişilik Özelliklerinin İşin İçeriğine Yönelik Tutum Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
İşin İçeriğine Yönelik Tutum	Sabit	1,621	3,607	0,000	17,552	0,000	0,357
	Deneyime Açıklık	0,330	5,916	0,000			
	Yumuşak Başlılık	-0,258	-2,990	0,003			
	Duygusal Dengelilik	0,123	1,769	0,079			
	Sorumluluk	-0,004	-0,050	0,960			
	Dışadönüklük	0,349	3,441	0,001			

Deneyime açıklık, yumuşak başlılık, duygusal dengelilik, sorumluluk, dışadönüklük ile işin içeriğine yönelik tutum arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=17,552$; $p=0,000<0.05$). İşin içeriğine yönelik tutum düzeyinin belirleyicisi olarak deneyime açıklık, yumuşak başlılık, duygusal dengelilik, sorumluluk, dışadönüklük değişkenleri ile ilişkisinin(açıklayıcılık gücünün) güçlü olduğu görülmüştür($R^2=0,357$). Çalışanların deneyime açıklık düzeyi işin içeriğine yönelik tutum düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,330$). Çalışanların yumuşak başlılık düzeyi işin

içeriğine yönelik tutum düzeyini azaltmaktadır ($\beta=-0,258$). Çalışanların duygusal dengelilik düzeyi işin içeriğine yönelik tutum düzeyini etkilememektedir ($p=0.079>0.05$). Çalışanların sorumluluk düzeyi işin içeriğine yönelik tutum düzeyini etkilememektedir ($p=0.960>0.05$). Çalışanların dışadönüklük düzeyi işin içeriğine yönelik tutum düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,349$).

$$\text{işin içeriğine yönelik tutum} = 1,621 + (0,330 * \text{deneyime açıklık}) + (-0,258 * \text{yumuşak başlılık}) + (0,123 * \text{duygusal dengelilik}) + (-0,004 * \text{sorumluluk}) + (0,349 * \text{dışadönüklük}) + \square$$

Tablo 18. Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Çalışma Arkadaşları İle İlişkiler Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Çalışma Arkadaşları İle İlişkiler	Sabit	1,272	2,365	0,019	21,328	0,000	0,406
	Deneyime Açıklık	0,317	4,747	0,000			
	Yumuşak Başlılık	-0,230	-2,228	0,027			
	Duygusal Dengelilik	0,162	1,945	0,054			
	Sorumluluk	-0,247	-2,691	0,008			
	Dışadönüklük	0,622	5,122	0,000			

Deneyime açıklık, yumuşak başlılık, duygusal dengelilik, sorumluluk, dışadönüklük ile çalışma arkadaşları ile ilişkiler arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=21,328$; $p=0,000<0.05$). Çalışma arkadaşları ile ilişkiler düzeyinin belirleyicisi olarak deneyime açıklık, yumuşak başlılık, duygusal dengelilik, sorumluluk, dışadönüklük değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) olduğu görülmüştür ($R^2=0,406$). Çalışanların deneyime açıklık düzeyi çalışma arkadaşları ile ilişkiler düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,317$). Çalışanların yumuşak başlılık düzeyi çalışma arkadaşları ile ilişkiler düzeyini azaltmaktadır ($\beta=-0,230$). Çalışanların duygusal dengelilik düzeyi çalışma arkadaşları ile ilişkiler düzeyini etkilememektedir ($p=0.054>0.05$). Çalışanların sorumluluk düzeyi çalışma arkadaşları ile ilişkiler

düzeyini azaltmaktadır ($\beta=-0,247$). Çalışanların dışadönüklük düzeyi çalışma arkadaşları ile ilişkiler düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,622$).

çalışma arkadaşları ile ilişkiler = $1,272 + (0,317 * \text{deneyime açıklık}) + (-0,230 * \text{yumuşak başlılık}) + (0,162 * \text{duygusal dengelilik}) + (-0,247 * \text{sorumluluk}) + (0,622 * \text{dışadönüklük}) + \square$

Tablo 19. Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Ücrete Yönelik Tutum Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
ücrete Yönelik Tutum	Sabit	1,736	3,567	0,000	11,351	0,000	0,258
	Deneyime Açıklık	0,206	3,410	0,001			
	Yumuşak Başlılık	-0,269	-2,879	0,005			
	Duygusal Dengelilik	-0,090	-1,191	0,236			
	Sorumluluk	0,114	1,371	0,173			
	Dışadönüklük	0,499	4,540	0,000			

Deneyime açıklık, yumuşak başlılık, duygusal dengelilik, sorumluluk, dışadönüklük ile ücrete yönelik tutum arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=11,351$; $p=0,000<0,05$). Ücrete yönelik tutum düzeyinin belirleyicisi olarak deneyime açıklık, yumuşak başlılık, duygusal dengelilik, sorumluluk, dışadönüklük değişkenleri ile ilişkisinin(açıklayıcılık gücünün) güçlü olduğu görülmüştür($R^2=0,258$). Çalışanların deneyime açıklık düzeyi ücrete yönelik tutum düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,206$). Çalışanların yumuşak başlılık düzeyi ücrete yönelik tutum düzeyini azaltmaktadır ($\beta=-0,269$). Çalışanların duygusal dengelilik düzeyi ücrete yönelik tutum düzeyini etkilememektedir ($p=0,236>0,05$). Çalışanların sorumluluk düzeyi ücrete yönelik tutum düzeyini etkilememektedir ($p=0,173>0,05$). Çalışanların dışadönüklük düzeyi ücrete yönelik tutum düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,499$).

ücrete yönelik tutum = $1,736 + (0,206 * \text{deneyime açıklık}) + (-0,269 * \text{yumuşak başlılık}) + (-0,090 * \text{duygusal dengelilik}) + (0,114 * \text{sorumluluk}) + (0,499 * \text{dışadönüklük}) + \square$

Tablo 20. Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Yöneticiye Yönelik Tutum Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Yöneticiye Yönelik Tutum	Sabit	2,294	5,279	0,000	8,067	0,000	0,192
	Deneyime Açıklık	-0,126	-2,335	0,021			
	Yumuşak Başlılık	-0,264	-3,162	0,002			
	Duygusal Dengelilik	0,088	1,311	0,192			
	Sorumluluk	0,165	2,226	0,028			
	Dışadönüklük	0,484	4,935	0,000			

Deneyime açıklık, yumuşak başlılık, duygusal dengelilik, sorumluluk, dışadönüklük ile yöneticiye yönelik tutum arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=8,067; p=0,000<0.05). Yöneticiye yönelik tutum düzeyinin belirleyicisi olarak deneyime açıklık, yumuşak başlılık, duygusal dengelilik, sorumluluk, dışadönüklük değişkenleri ile ilişkisinin(açıklayıcılık gücünün) zayıf olduğu görülmüştür(R²=0,192). Çalışanların deneyime açıklık düzeyi yöneticiye yönelik tutum düzeyini azaltmaktadır (β=-0,126). Çalışanların yumuşak başlılık düzeyi yöneticiye yönelik tutum düzeyini azaltmaktadır (β=-0,264). Çalışanların duygusal dengelilik düzeyi yöneticiye yönelik tutum düzeyini etkilememektedir (p=0.192>0.05). Çalışanların sorumluluk düzeyi yöneticiye yönelik tutum düzeyini arttırmaktadır (β=0,165). Çalışanların dışadönüklük düzeyi yöneticiye yönelik tutum düzeyini arttırmaktadır (β=0,484).

yöneticiye yönelik tutum = 2,294 + (-0,126 * deneyime açıklık) + (-0,264 * yumuşak başlılık) + (0,088 * duygusal dengelilik) + (0,165 * sorumluluk) + (0,484 * dışadönüklük) + □

Tablo 21. Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Çalışma Koşullarına Yönelik Tutum Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Çalışma Koşullarına Yönelik Tutum	Sabit	-0,580	-0,975	0,331	19,222	0,000	0,379
	Deneyime Açıklık	0,237	3,203	0,002			
	Yumuşak Başlılık	-0,121	-1,057	0,292			
	Duygusal Dengelilik	0,163	1,767	0,079			
	Sorumluluk	-0,080	-0,790	0,431			
	Dışadönüklük	0,738	5,494	0,000			

Deneyime açıklık, yumuşak başlılık, duygusal dengelilik, sorumluluk, dışadönüklük ile çalışma koşullarına yönelik tutum arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=19,222; p=0,000<0.05). Çalışma koşullarına yönelik tutum düzeyinin belirleyicisi olarak deneyime açıklık, yumuşak başlılık, duygusal dengelilik, sorumluluk, dışadönüklük değişkenleri ile ilişkisinin(açıklayıcılık gücünün) güçlü olduğu görülmüştür(R²=0,379). Çalışanların deneyime açıklık düzeyi çalışma koşullarına yönelik tutum düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,237$). Çalışanların yumuşak başlılık düzeyi çalışma koşullarına yönelik tutum düzeyini etkilememektedir (p=0.292>0.05). Çalışanların duygusal dengelilik düzeyi çalışma koşullarına yönelik tutum düzeyini etkilememektedir (p=0.079>0.05). Çalışanların sorumluluk düzeyi çalışma koşullarına yönelik tutum düzeyini etkilememektedir (p=0.431>0.05). Çalışanların dışadönüklük düzeyi çalışma koşullarına yönelik tutum düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,738$).

çalışma koşullarına yönelik tutum = -0,580 + (0,237 * deneyime açıklık) + (-0,121 * yumuşak başlılık) + (0,163 * duygusal dengelilik) + (-0,080 * sorumluluk) + (0,738 * dışadönüklük) + □

Tablo 22. Çalışanların Kişilik Düzeyinin Mesleki Bağlılık Genel Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Mesleki Bağlılık Genel	Sabit	2,474	7,854	0,000	6,750	0,010	0,037
	Kişilik Genel	0,200	2,598	0,010			

Kişilik genel ile mesleki bağlılık genel arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=6,750; p=0,010<0.05). Mesleki bağlılık genel düzeyinin belirleyicisi olarak kişilik genel değişkenleri ile ilişkisinin(açıklayıcılık gücünün) zayıf olduğu görülmüştür(R²=0,037). Çalışanların kişilik genel düzeyi mesleki bağlılık genel düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,200$).

$$\text{mesleki bağlılık genel} = 2,474 + (0,200 * \text{kişilik genel}) + \square$$

Tablo 23. Çalışanların Kişilik Düzeyinin İşe Yönelik Tutum Genel Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
İşe Yönelik Tutum Genel	Sabit	1,081	2,692	0,008	39,996	0,000	0,207
	Kişilik Genel	0,622	6,324	0,000			

Kişilik genel ile işe yönelik tutum genel arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=39,996; p=0,000<0.05). İşe yönelik tutum genel düzeyinin belirleyicisi olarak kişilik genel değişkenleri ile ilişkisinin(açıklayıcılık gücünün) olduğu görülmüştür(R²=0,207). Çalışanların kişilik genel düzeyi işe yönelik tutum genel düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,622$).

$$\text{işe yönelik tutum genel} = 1,081 + (0,622 * \text{kişilik genel}) + \square$$

6.4. Çalışanların Mesleki Bağlılık Düzeylerinin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı

Tablo 24. Çalışanların Mesleki Bağlılık Düzeylerinin Bitirilen Okula Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	KW	p	Fark
Duygusal Bağlılık	Yükseklisans	33	3,927	0,996	12,246	0,016	1 > 5 2 > 5 3 > 5 4 > 5
	Lisans	75	4,032	0,706			
	Önlisans	24	3,850	0,907			
	Lise	12	4,150	0,866			
	Diğer	6	2,800	0,000			
Devam Bağlılığı	Yükseklisans	33	2,432	0,803	10,742	0,030	5 > 1 5 > 2 5 > 3 5 > 4
	Lisans	75	2,790	1,129			
	Önlisans	24	2,656	0,875			
	Lise	12	2,438	0,466			
	Diğer	6	4,000	1,095			
Normatif Bağlılığı	Yükseklisans	33	3,523	0,784	22,235	0,000	1 > 2 1 > 3 2 > 3
	Lisans	75	3,090	0,711			
	Önlisans	24	2,469	0,984			
	Lise	12	3,000	1,108			
	Diğer	6	2,250	1,369			
Mesleki Bağlılık Genel	Yükseklisans	33	3,343	0,529	9,798	0,044	2 > 3 2 > 5
	Lisans	75	3,360	0,493			
	Önlisans	24	3,058	0,304			
	Lise	12	3,269	0,510			
	Diğer	6	3,000	0,084			

Araştırmaya katılan çalışanların duygusal bağlılık puanları ortalamalarının bitirilen okul değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup

ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur(KW=12,246; p=0,016<0.05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre;bitirilen okul yüksek lisans olanların duygusal bağlılık puanları (3,927 ± 0,996), bitirilen okul diğer olanların duygusal bağlılık puanlarından (2,800 ± 0,000) yüksek bulunmuştur. Bitirilen okul lisans olanların duygusal bağlılık puanları (4,032 ± 0,706), bitirilen okul diğer olanların duygusal bağlılık puanlarından (2,800 ± 0,000) yüksek bulunmuştur. Bitirilen okul önlisans olanların duygusal bağlılık puanları (3,850 ± 0,907), bitirilen okul diğer olanların duygusal bağlılık puanlarından (2,800 ± 0,000) yüksek bulunmuştur. Bitirilen okul lise olanların duygusal bağlılık puanları (4,150 ± 0,866), bitirilen okul diğer olanların duygusal bağlılık puanlarından (2,800 ± 0,000) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların devam bağlılığı puanları ortalamalarının bitirilen okul değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur(KW=10,742; p=0,030<0.05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre;bitirilen okul diğer olanların devam bağlılığı puanları (4,000 ± 1,095), bitirilen okul yüksek lisans olanların devam bağlılığı puanlarından (2,432 ± 0,803) yüksek bulunmuştur. Bitirilen okul diğer olanların devam bağlılığı puanları (4,000 ± 1,095), bitirilen okul lisans olanların devam bağlılığı puanlarından (2,790 ± 1,129) yüksek bulunmuştur. Bitirilen okul diğer olanların devam bağlılığı puanları (4,000 ± 1,095), bitirilen okul önlisans olanların devam bağlılığı puanlarından (2,656 ± 0,875) yüksek bulunmuştur. Bitirilen okul diğer olanların devam bağlılığı puanları (4,000 ± 1,095), bitirilen okul lise olanların devam bağlılığı puanlarından (2,438 ± 0,466) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların normatif bağlılığı puanları ortalamalarının bitirilen okul değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur(KW=22,235; p=0,000<0.05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre;bitirilen okul yüksek lisans olanların normatif bağlılığı puanları (3,523 ± 0,784), bitirilen okul lisans olanların normatif bağlılığı puanlarından (3,090 ± 0,711) yüksek bulunmuştur. Bitirilen okul yüksek lisans olanların normatif bağlılığı puanları (3,523 ± 0,784), bitirilen okul önlisans olanların normatif bağlılığı

puanlarından ($2,469 \pm 0,984$) yüksek bulunmuştur. Bitirilen okul lisans olanların normatif bağlılığı puanları ($3,090 \pm 0,711$), bitirilen okul önlisans olanların normatif bağlılığı puanlarından ($2,469 \pm 0,984$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların mesleki bağlılık genel puanları ortalamalarının bitirilen okul değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($KW=9,798$; $p=0,044 < 0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; bitirilen okul lisans olanların mesleki bağlılık genel puanları ($3,360 \pm 0,493$), bitirilen okul önlisans olanların mesleki bağlılık genel puanlarından ($3,058 \pm 0,304$) yüksek bulunmuştur. Bitirilen okul lisans olanların mesleki bağlılık genel puanları ($3,360 \pm 0,493$), bitirilen okul diğer olanların mesleki bağlılık genel puanlarından ($3,000 \pm 0,084$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 25. Çalışanların Mesleki Bağlılık Düzeylerinin Sektöre Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	KW	p	Fark
Duygusal Bağlılık	İnşaat	12	4,550	0,814	10,908	0,012	1 > 2
	Turizm-ulaşım	21	3,914	0,628			1 > 3
	Lojistik	15	3,560	0,901			1 > 4
	Diğer	102	3,929	0,843			
Devam Bağlılığı	İnşaat	12	1,875	0,678	16,416	0,001	2 > 1
	Turizm-ulaşım	21	2,893	0,625			3 > 1
	Lojistik	15	3,350	1,153			4 > 1
	Diğer	102	2,677	1,035			3 > 4
Normatif Bağlılığı	İnşaat	12	3,688	0,854	23,440	0,000	1 > 2
	Turizm-ulaşım	21	2,929	0,560			1 > 3
	Lojistik	15	1,950	0,757			1 > 4
	Diğer	102	3,154	0,862			2 > 3 4 > 3
Mesleki Bağlılık Genel	İnşaat	12	3,462	0,508	4,956	0,175	

	Turizm-ulaşım	21	3,297	0,336			
	Lojistik	15	3,000	0,310			
	Diğer	102	3,305	0,508			

Araştırmaya katılan alışanlarınduygusal bağlılık puanları ortalamalarının sektör değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur(KW=10,908; p=0,012<0.05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre;sektör inşaat olanların duygusal bağlılık puanları (4,550 ± 0,814), sektör turizm-ulaşım olanların duygusal bağlılık puanlarından (3,914 ± 0,628) yüksek bulunmuştur. Sektör inşaat olanların duygusal bağlılık puanları (4,550 ± 0,814), sektör lojistik olanların duygusal bağlılık puanlarından (3,560 ± 0,901) yüksek bulunmuştur. Sektör inşaat olanların duygusal bağlılık puanları (4,550 ± 0,814), sektör diğer olanların duygusal bağlılık puanlarından (3,929 ± 0,843) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan alışanlarındevam bağlılığı puanları ortalamalarının sektör değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur(KW=16,416; p=0,001<0.05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre;sektör turizm-ulaşım olanların devam bağlılığı puanları (2,893 ± 0,625), sektör inşaat olanların devam bağlılığı puanlarından (1,875 ± 0,678) yüksek bulunmuştur. Sektör lojistik olanların devam bağlılığı puanları (3,350 ± 1,153), sektör inşaat olanların devam bağlılığı puanlarından (1,875 ± 0,678) yüksek bulunmuştur. Sektör diğer olanların devam bağlılığı puanları (2,677 ± 1,035), sektör inşaat olanların devam bağlılığı puanlarından (1,875 ± 0,678) yüksek bulunmuştur. Sektör lojistik olanların devam bağlılığı puanları (3,350 ± 1,153), sektör diğer olanların devam bağlılığı puanlarından (2,677 ± 1,035) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların normatif bağlılığı puanları ortalamalarının sektör değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur(KW=23,440; p=0,000<0.05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna

göre;sektör inşaat olanların normatif bağlılığı puanları (3,688 ± 0,854), sektör turizm-ulaşım olanların normatif bağlılığı puanlarından (2,929 ± 0,560) yüksek bulunmuştur. Sektör inşaat olanların normatif bağlılığı puanları (3,688 ± 0,854), sektör lojistik olanların normatif bağlılığı puanlarından (1,950 ± 0,757) yüksek bulunmuştur. Sektör inşaat olanların normatif bağlılığı puanları (3,688 ± 0,854), sektör diğer olanların normatif bağlılığı puanlarından (3,154 ± 0,862) yüksek bulunmuştur. Sektör turizm-ulaşım olanların normatif bağlılığı puanları (2,929 ± 0,560), sektör lojistik olanların normatif bağlılığı puanlarından (1,950 ± 0,757) yüksek bulunmuştur. Sektör diğer olanların normatif bağlılığı puanları (3,154 ± 0,862), sektör lojistik olanların normatif bağlılığı puanlarından (1,950 ± 0,757) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların mesleki bağlılık genel puanları ortalamalarının sektör değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır(p>0.05).

Tablo 26. Çalışanların Mesleki Bağlılık Düzeylerinin Toplam Hizmet Süresine Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	KW	p	Fark
Duygusal Bağlılık	0-5 Yıl	33	4,255	0,693	10,075	0,039	1 > 2
	5-10 Yıl	51	3,729	0,834			
	10-15 Yıl	39	4,077	0,797			
	15-20 Yıl	18	3,867	0,879			
	20 Yıl Ve üzeri	9	3,533	1,100			
Devam Bağlılığı	0-5 Yıl	33	2,750	1,038	0,497	0,974	
	5-10 Yıl	51	2,735	0,651			
	10-15 Yıl	39	2,654	1,126			
	15-20 Yıl	18	2,542	1,228			
	20 Yıl Ve üzeri	9	3,000	1,732			
Normatif Bağlılığı	0-5 Yıl	33	3,159	0,812	3,719	0,445	
	5-10 Yıl	51	2,971	0,940			
	10-15 Yıl	39	3,039	0,830			

	15-20 Yıl	18	3,333	0,935			
	20 Yıl Ve üzeri	9	2,500	1,146			
Mesleki Bağlılık Genel	0-5 Yıl	33	3,455	0,409	11,671	0,020	1 > 2 1 > 5
	5-10 Yıl	51	3,190	0,478			
	10-15 Yıl	39	3,320	0,474			
	15-20 Yıl	18	3,295	0,636			
	20 Yıl Ve üzeri	9	3,051	0,102			

Araştırmaya katılan çalışanların duygusal bağlılık puanları ortalamalarının toplam hizmet süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=10,075; p=0,039<0.05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; toplam hizmet süresi 0-5 yıl olanların duygusal bağlılık puanları (4,255 ± 0,693), toplam hizmet süresi 5-10 yıl olanların duygusal bağlılık puanlarından (3,729 ± 0,834) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların mesleki bağlılık genel puanları ortalamalarının toplam hizmet süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=11,671; p=0,020<0.05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; toplam hizmet süresi 0-5 yıl olanların mesleki bağlılık genel puanları (3,455 ± 0,409), toplam hizmet süresi 5-10 yıl olanların mesleki bağlılık genel puanlarından (3,190 ± 0,478) yüksek bulunmuştur. Toplam hizmet süresi 0-5 yıl olanların mesleki bağlılık genel puanları (3,455 ± 0,409), toplam hizmet süresi 20 yıl ve üzeri olanların mesleki bağlılık genel puanlarından (3,051 ± 0,102) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların devam bağlılığı, normatif bağlılığı puanları ortalamalarının toplam hizmet süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (p>0.05).

Tablo 27. Çalışanların Mesleki Bağlılık Düzeylerinin Yaşa Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	KW	p
Duygusal Bağlılık	18-25 Yaş Arası	12	3,550	0,939	6,244	0,100
	26-35 Yaş Arası	90	3,973	0,752		
	36-45 Yaş Arası	39	4,077	0,905		
	46 Yaş Ve üzeri	9	3,533	1,100		
Devam Bağlılığı	18-25 Yaş Arası	12	2,625	0,876	2,181	0,536
	26-35 Yaş Arası	90	2,625	0,843		
	36-45 Yaş Arası	39	2,865	1,223		
	46 Yaş Ve üzeri	9	3,000	1,732		
Normatif Bağlılığı	18-25 Yaş Arası	12	2,875	1,085	3,432	0,330
	26-35 Yaş Arası	90	3,033	0,868		
	36-45 Yaş Arası	39	3,250	0,837		
	46 Yaş Ve üzeri	9	2,500	1,146		
Mesleki Bağlılık Genel	18-25 Yaş Arası	12	3,058	0,387	6,054	0,109
	26-35 Yaş Arası	90	3,269	0,448		
	36-45 Yaş Arası	39	3,450	0,571		
	46 Yaş Ve üzeri	9	3,051	0,102		

Araştırmaya katılan çalışanların duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılığı, mesleki bağlılık genel puanları ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır($p>0.05$).

Tablo 28. Çalışanların Mesleki Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyete Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	MW	p
Duygusal Bağlılık	Kadın	81	3,741	0,810	1 926,000	0,001
	Erkek	69	4,174	0,817		
Devam Bağlılığı	Kadın	81	2,870	0,719	2 205,000	0,025
	Erkek	69	2,522	1,267		
Normatif Bağlılığı	Kadın	81	2,889	0,773	2 214,000	0,028
	Erkek	69	3,228	1,013		
Mesleki Bağlılık Genel	Kadın	81	3,211	0,436	2 430,000	0,167
	Erkek	69	3,375	0,515		

Çalışanların duygusal bağlılık puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan mann whitney-u testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur(mann whitney u=1 926,000; p=0,001<0,05). Kadınların duygusal bağlılık puanları (x=3,741), erkeklerin duygusal bağlılık puanlarından (x=4,174) düşük bulunmuştur.

Çalışanların devam bağlılığı puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan mann whitney-u testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur(mann whitney u=2 205,000; p=0,025<0,05). Kadınların devam bağlılığı puanları (x=2,870), erkeklerin devam bağlılığı puanlarından (x=2,522) yüksek bulunmuştur.

Çalışanların normatif bağlılığı puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan mann whitney-u testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur(mann whitney u=2 214,000; p=0,028<0,05). Kadınların normatif bağlılığı puanları (x=2,889), erkeklerin normatif bağlılığı puanlarından (x=3,228) düşük bulunmuştur.

Çalışanların mesleki bağlılık genel puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla

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

Tablo 29. Çalışanların Mesleki Bağlılık Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	MW	p
Duygusal Bağlılık	Bekar	63	4,219	0,784	1 845,000	0,001
	Evli	87	3,738	0,824		
Devam Bağlılığı	Bekar	63	2,691	0,962	2 538,000	0,438
	Evli	87	2,724	1,065		
Normatif Bağlılığı	Bekar	63	3,107	1,001	2 619,000	0,642
	Evli	87	3,000	0,830		
Mesleki Bağlılık Genel	Bekar	63	3,407	0,519	1 998,000	0,005
	Evli	87	3,199	0,430		

Çalışanların duygusal bağlılık puanları ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur(Mann Whitney U=1 845,000; $p=0,001<0,05$). Bekarların duygusal bağlılık puanları ($x=4,219$), evlilerin duygusal bağlılık puanlarından ($x=3,738$) yüksek bulunmuştur.

Çalışanların mesleki bağlılık genel puanları ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur(Mann Whitney U=1 998,000; $p=0,005<0,05$). Bekarların mesleki bağlılık genel puanları ($x=3,407$), evlilerin mesleki bağlılık genel puanlarından ($x=3,199$) yüksek bulunmuştur.

Çalışanların devam bağlılığı, normatif bağlılığı puanları ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

6.5. Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı

Tablo 30. Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Bitirilen Okula Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	KW	p	Fark
Deneyime Açıklık	Yükseklisans	33	3,682	1,088	25,104	0,000	1 > 3
	Lisans	75	3,720	1,008			1 > 5
	Önlisans	24	2,875	0,711			2 > 3
	Lise	12	3,250	0,584			2 > 4
	Diğer	6	2,500	0,000			2 > 5
							3 > 5
							4 > 5
Yumuşak Başlılık	Yükseklisans	33	3,864	0,841	22,497	0,000	2 > 1
	Lisans	75	4,380	0,478			3 > 1
	Önlisans	24	4,250	0,571			2 > 4
	Lise	12	3,375	1,131			2 > 5
	Diğer	6	4,000	0,000			3 > 4
							3 > 5
Duygusal Dengelilik	Yükseklisans	33	4,000	1,016	2,628	0,622	
	Lisans	75	3,860	0,774			
	Önlisans	24	4,063	0,742			
	Lise	12	3,500	1,225			
	Diğer	6	4,000	0,000			
Sorumluluk	Yükseklisans	33	4,273	1,112	2,740	0,602	
	Lisans	75	4,500	0,551			
	Önlisans	24	4,563	0,399			
	Lise	12	4,750	0,261			
	Diğer	6	4,500	0,548			

Dışadönüklük	Yükseklisans	33	4,273	0,730	19,522	0,001	1 > 4
	Lisans	75	4,420	0,615			2 > 3
	Önlisans	24	4,063	0,742			2 > 4
	Lise	12	3,625	0,433			2 > 5
	Diğer	6	4,000	0,000			3 > 4 5 > 4
Kişilik Genel	Yükseklisans	33	4,018	0,629	17,588	0,001	2 > 3
	Lisans	75	4,176	0,441			2 > 4
	Önlisans	24	3,963	0,342			2 > 5
	Lise	12	3,700	0,609			3 > 5
	Diğer	6	3,800	0,110			

Araştırmaya katılan çalışanlarındenyime açıklık puanları ortalamalarının bitirilen okul değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur(KW=25,104; p=0,000<0.05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre;bitirilen okul yüksekisans olanların deneyime açıklık puanları (3,682 ± 1,088), bitirilen okul önlisans olanların deneyime açıklık puanlarından (2,875 ± 0,711) yüksek bulunmuştur. Bitirilen okul yüksekisans olanların deneyime açıklık puanları (3,682 ± 1,088), bitirilen okul diğer olanların deneyime açıklık puanlarından (2,500 ± 0,000) yüksek bulunmuştur. Bitirilen okul lisans olanların deneyime açıklık puanları (3,720 ± 1,008), bitirilen okul önlisans olanların deneyime açıklık puanlarından (2,875 ± 0,711) yüksek bulunmuştur. Bitirilen okul lisans olanların deneyime açıklık puanları (3,720 ± 1,008), bitirilen okul lise olanların deneyime açıklık puanlarından (3,250 ± 0,584) yüksek bulunmuştur. Bitirilen okul lisans olanların deneyime açıklık puanları (3,720 ± 1,008), bitirilen okul diğer olanların deneyime açıklık puanlarından (2,500 ± 0,000) yüksek bulunmuştur. Bitirilen okul önlisans olanların deneyime açıklık puanları (2,875 ± 0,711), bitirilen okul diğer olanların deneyime açıklık puanlarından (2,500 ± 0,000) yüksek bulunmuştur. Bitirilen okul lise olanların deneyime açıklık puanları (3,250 ± 0,584),

bitirilen okul diğere olanların deneyime açıklık puanlarından ($2,500 \pm 0,000$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların yumuşak başlılık puanları ortalamalarının bitirilen okul değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($KW=22,497$; $p=0,000<0.05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; bitirilen okul lisans olanların yumuşak başlılık puanları ($4,380 \pm 0,478$), bitirilen okul yüksek lisans olanların yumuşak başlılık puanlarından ($3,864 \pm 0,841$) yüksek bulunmuştur. Bitirilen okul önlisans olanların yumuşak başlılık puanları ($4,250 \pm 0,571$), bitirilen okul yüksek lisans olanların yumuşak başlılık puanlarından ($3,864 \pm 0,841$) yüksek bulunmuştur. Bitirilen okul lisans olanların yumuşak başlılık puanları ($4,380 \pm 0,478$), bitirilen okul lise olanların yumuşak başlılık puanlarından ($3,375 \pm 1,131$) yüksek bulunmuştur. Bitirilen okul lisans olanların yumuşak başlılık puanları ($4,380 \pm 0,478$), bitirilen okul diğere olanların yumuşak başlılık puanlarından ($4,000 \pm 0,000$) yüksek bulunmuştur. Bitirilen okul önlisans olanların yumuşak başlılık puanları ($4,250 \pm 0,571$), bitirilen okul lise olanların yumuşak başlılık puanlarından ($3,375 \pm 1,131$) yüksek bulunmuştur. Bitirilen okul önlisans olanların yumuşak başlılık puanları ($4,250 \pm 0,571$), bitirilen okul diğere olanların yumuşak başlılık puanlarından ($4,000 \pm 0,000$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanları dışadönüklük puanları ortalamalarının bitirilen okul değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($KW=19,522$; $p=0,001<0.05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; bitirilen okul yüksek lisans olanların dışadönüklük puanları ($4,273 \pm 0,730$), bitirilen okul lise olanların dışadönüklük puanlarından ($3,625 \pm 0,433$) yüksek bulunmuştur. Bitirilen okul lisans olanların dışadönüklük puanları ($4,420 \pm 0,615$), bitirilen okul önlisans olanların dışadönüklük puanlarından ($4,063 \pm 0,742$) yüksek bulunmuştur. Bitirilen okul lisans olanların dışadönüklük puanları ($4,420 \pm 0,615$), bitirilen okul lise olanların dışadönüklük puanlarından ($3,625 \pm 0,433$) yüksek bulunmuştur. Bitirilen okul lisans olanların dışadönüklük puanları ($4,420 \pm 0,615$), bitirilen okul diğere olanların dışadönüklük puanlarından ($4,000 \pm 0,000$) yüksek bulunmuştur. Bitirilen okul önlisans olanların dışadönüklük puanları ($4,063 \pm 0,742$),

bitirilen okul lise olanların dışadönüklük puanlarından ($3,625 \pm 0,433$) yüksek bulunmuştur. Bitirilen okul diğer olanların dışadönüklük puanları ($4,000 \pm 0,000$), bitirilen okul lise olanların dışadönüklük puanlarından ($3,625 \pm 0,433$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların kişilik genel puanları ortalamalarının bitirilen okul değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($KW=17,588$; $p=0,001 < 0.05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; bitirilen okul lisans olanların kişilik genel puanları ($4,176 \pm 0,441$), bitirilen okul önlisans olanların kişilik genel puanlarından ($3,963 \pm 0,342$) yüksek bulunmuştur. Bitirilen okul lisans olanların kişilik genel puanları ($4,176 \pm 0,441$), bitirilen okul lise olanların kişilik genel puanlarından ($3,700 \pm 0,609$) yüksek bulunmuştur. Bitirilen okul lisans olanların kişilik genel puanları ($4,176 \pm 0,441$), bitirilen okul diğer olanların kişilik genel puanlarından ($3,800 \pm 0,110$) yüksek bulunmuştur. Bitirilen okul önlisans olanların kişilik genel puanları ($3,963 \pm 0,342$), bitirilen okul diğer olanların kişilik genel puanlarından ($3,800 \pm 0,110$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların duygusal dengelilik, sorumluluk puanları ortalamalarının bitirilen okul değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p > 0.05$).

Tablo 31. Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Sektöre Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	KW	p	Fark
Deneyime Açıklık	İnşaat	12	3,750	0,941	5,747	0,125	
	Turizm-ulaşım	21	3,929	0,841			
	Lojistik	15	3,300	1,251			
	Diğer	102	3,397	0,981			
Yumuşak Başlılık	İnşaat	12	4,250	0,866	1,378	0,711	
	Turizm-ulaşım	21	4,143	0,231			
	Lojistik	15	4,200	0,702			

	Diğer	102	4,132	0,764			
Duygusal Dengelilik	İnşaat	12	4,875	0,226	25,616	0,000	1 > 2
	Turizm-ulaşım	21	4,000	0,822			1 > 3
	Lojistik	15	3,900	0,761			1 > 4
	Diğer	102	3,765	0,855			
Sorumluluk	İnşaat	12	4,000	1,809	11,780	0,008	3 > 1
	Turizm-ulaşım	21	4,500	0,387			4 > 3
	Lojistik	15	4,300	0,254			
	Diğer	102	4,559	0,514			
Dışadönüklük	İnşaat	12	4,625	0,678	7,486	0,058	
	Turizm-ulaşım	21	4,143	0,655			
	Lojistik	15	3,900	0,890			
	Diğer	102	4,279	0,624			
Kişilik Genel	İnşaat	12	4,300	0,697	5,887	0,117	
	Turizm-ulaşım	21	4,143	0,420			
	Lojistik	15	3,920	0,541			
	Diğer	102	4,027	0,477			

Araştırmaya katılan çalışanlarınduygusal dengelilik puanları ortalamalarının sektör değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur(KW=25,616; p=0,000<0.05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre;sektör inşaat olanların duygusal dengelilik puanları (4,875 ± 0,226), sektör turizm-ulaşım olanların duygusal dengelilik puanlarından (4,000 ± 0,822) yüksek bulunmuştur. Sektör inşaat olanların duygusal dengelilik puanları (4,875 ± 0,226), sektör lojistik olanların duygusal dengelilik puanlarından (3,900 ± 0,761) yüksek bulunmuştur. Sektör inşaat olanların duygusal dengelilik puanları (4,875 ± 0,226), sektör diğer olanların duygusal dengelilik puanlarından (3,765 ± 0,855) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların sorumluluk puanları ortalamalarının sektör değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur(KW=11,780; p=0,008<0.05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; sektör lojistik olanların sorumluluk puanları (4,300 ± 0,254), sektör inşaat olanların sorumluluk puanlarından (4,000 ± 1,809) yüksek bulunmuştur. Sektör diğer olanların sorumluluk puanları (4,559 ± 0,514), sektör lojistik olanların sorumluluk puanlarından (4,300 ± 0,254) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların deneyime açıklık, yumuşak başlılık, dışadönüklük, kişilik genel puanları ortalamalarının sektör değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır(p>0.05).

Tablo 32. Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Toplam Hizmet Süresine Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	KW	p	Fark
Deneyime Açıklık	0-5 Yıl	33	3,500	1,104	6,519	0,164	
	5-10 Yıl	51	3,529	0,857			
	10-15 Yıl	39	3,692	1,043			
	15-20 Yıl	18	3,000	0,891			
	20 Yıl Ve üzeri	9	3,333	1,250			
Yumuşak Başlılık	0-5 Yıl	33	3,773	1,069	26,732	0,000	3 > 1
	5-10 Yıl	51	4,029	0,473			4 > 1
	10-15 Yıl	39	4,346	0,540			3 > 2
	15-20 Yıl	18	4,667	0,383			4 > 2
	20 Yıl Ve üzeri	9	4,333	0,500			4 > 3
Duygusal Dengelilik	0-5 Yıl	33	3,864	0,921	17,711	0,001	4 > 1
	5-10 Yıl	51	3,647	0,879			4 > 2
	10-15 Yıl	39	3,885	0,847			5 > 2

	15-20 Yıl	18	4,500	0,420			4 > 3
	20 Yıl Ve üzeri	9	4,333	0,500			
Sorumluluk	0-5 Yıl	33	4,364	0,653	12,509	0,014	4 > 1
	5-10 Yıl	51	4,529	0,366			
	10-15 Yıl	39	4,308	1,061			
	15-20 Yıl	18	4,833	0,243			
	20 Yıl Ve üzeri	9	4,667	0,500			
Dışadönüklük	0-5 Yıl	33	4,364	0,653	25,790	0,000	1 > 2
	5-10 Yıl	51	3,853	0,709			
	10-15 Yıl	39	4,539	0,505			
	15-20 Yıl	18	4,500	0,515			
	20 Yıl Ve üzeri	9	4,333	0,500			
Kişilik Genel	0-5 Yıl	33	3,973	0,588	7,794	0,099	
	5-10 Yıl	51	3,918	0,501			
	10-15 Yıl	39	4,154	0,359			
	15-20 Yıl	18	4,300	0,412			
	20 Yıl Ve üzeri	9	4,200	0,606			

Araştırmaya katılan çalışanların yumuşak başlılık puanları ortalamalarının toplam hizmet süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=26,732; p=0,000<0.05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; toplam hizmet süresi 10-15 yıl olanların yumuşak başlılık puanları (4,346 ± 0,540), toplam hizmet süresi 0-5 yıl olanların yumuşak başlılık puanlarından (3,773 ± 1,069) yüksek bulunmuştur. Toplam hizmet süresi 15-20 yıl olanların yumuşak başlılık puanları (4,667 ± 0,383), toplam hizmet süresi 0-5 yıl olanların yumuşak başlılık puanlarından (3,773 ± 1,069) yüksek bulunmuştur. Toplam hizmet süresi 10-15 yıl olanların yumuşak başlılık puanları (4,346 ± 0,540), toplam hizmet süresi 5-10 yıl olanların yumuşak başlılık puanlarından (4,029 ± 0,473) yüksek

bulunmuştur. Toplam hizmet süresi 15-20 yıl olanların yumuşak başlılık puanları ($4,667 \pm 0,383$), toplam hizmet süresi 5-10 yıl olanların yumuşak başlılık puanlarından ($4,029 \pm 0,473$) yüksek bulunmuştur. Toplam hizmet süresi 15-20 yıl olanların yumuşak başlılık puanları ($4,667 \pm 0,383$), toplam hizmet süresi 10-15 yıl olanların yumuşak başlılık puanlarından ($4,346 \pm 0,540$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların duygusal dengelilik puanları ortalamalarının toplam hizmet süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($KW=17,711$; $p=0,001 < 0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; toplam hizmet süresi 15-20 yıl olanların duygusal dengelilik puanları ($4,500 \pm 0,420$), toplam hizmet süresi 0-5 yıl olanların duygusal dengelilik puanlarından ($3,864 \pm 0,921$) yüksek bulunmuştur. Toplam hizmet süresi 15-20 yıl olanların duygusal dengelilik puanları ($4,500 \pm 0,420$), toplam hizmet süresi 5-10 yıl olanların duygusal dengelilik puanlarından ($3,647 \pm 0,879$) yüksek bulunmuştur. Toplam hizmet süresi 20 yıl ve üzeri olanların duygusal dengelilik puanları ($4,333 \pm 0,500$), toplam hizmet süresi 5-10 yıl olanların duygusal dengelilik puanlarından ($3,647 \pm 0,879$) yüksek bulunmuştur. Toplam hizmet süresi 15-20 yıl olanların duygusal dengelilik puanları ($4,500 \pm 0,420$), toplam hizmet süresi 10-15 yıl olanların duygusal dengelilik puanlarından ($3,885 \pm 0,847$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların sorumluluk puanları ortalamalarının toplam hizmet süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($KW=12,509$; $p=0,014 < 0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; toplam hizmet süresi 15-20 yıl olanların sorumluluk puanları ($4,833 \pm 0,243$), toplam hizmet süresi 0-5 yıl olanların sorumluluk puanlarından ($4,364 \pm 0,653$) yüksek bulunmuştur. Toplam hizmet süresi 15-20 yıl olanların sorumluluk puanları ($4,833 \pm 0,243$), toplam hizmet süresi 5-10 yıl olanların sorumluluk puanlarından ($4,529 \pm 0,366$) yüksek bulunmuştur. Toplam hizmet süresi 15-20 yıl olanların sorumluluk puanları ($4,833 \pm 0,243$), toplam hizmet süresi 10-15 yıl olanların sorumluluk puanlarından ($4,308 \pm 1,061$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların dışadönüklük puanları ortalamalarının toplam hizmet süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini

belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur(KW=25,790; p=0,000<0.05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre;toplam hizmet süresi 0-5 yıl olanların dışadönüklük puanları (4,364 ± 0,653), toplam hizmet süresi 5-10 yıl olanların dışadönüklük puanlarından (3,853 ± 0,709) yüksek bulunmuştur. Toplam hizmet süresi 10-15 yıl olanların dışadönüklük puanları (4,539 ± 0,505), toplam hizmet süresi 5-10 yıl olanların dışadönüklük puanlarından (3,853 ± 0,709) yüksek bulunmuştur. Toplam hizmet süresi 15-20 yıl olanların dışadönüklük puanları (4,500 ± 0,515), toplam hizmet süresi 5-10 yıl olanların dışadönüklük puanlarından (3,853 ± 0,709) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların deneyime açıklık, kişilik genel puanları ortalamalarının toplam hizmet süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır(p>0.05).

Tablo 33. Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Yaşa Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	KW	p	Fark
Deneyime Açıklık	18-25 Yaş Arası	12	3,625	0,772	0,735	0,865	
	26-35 Yaş Arası	90	3,500	0,945			
	36-45 Yaş Arası	39	3,462	1,149			
	46 Yaş Ve üzeri	9	3,333	1,250			
Yumuşak Başlılık	18-25 Yaş Arası	12	3,125	0,772	29,325	0,000	2 > 1
	26-35 Yaş Arası	90	4,133	0,710			3 > 1
	36-45 Yaş Arası	39	4,462	0,370			4 > 1
	46 Yaş Ve üzeri	9	4,333	0,500			3 > 2
Duygusal Dengelilik	18-25 Yaş Arası	12	3,750	0,783	7,123	0,068	
	26-35 Yaş Arası	90	3,767	0,916			
	36-45 Yaş Arası	39	4,154	0,727			
	46 Yaş Ve üzeri	9	4,333	0,500			
Sorumluluk	18-25 Yaş Arası	12	4,625	0,433	28,022	0,000	3 > 2

	26-35 Yaş Arası	90	4,300	0,785			
	36-45 Yaş Arası	39	4,808	0,317			
	46 Yaş Ve üzeri	9	4,667	0,500			
Dışadönüklük	18-25 Yaş Arası	12	3,750	0,941	9,474	0,024	3 > 1 3 > 2
	26-35 Yaş Arası	90	4,200	0,657			
	36-45 Yaş Arası	39	4,500	0,562			
	46 Yaş Ve üzeri	9	4,333	0,500			
Kişilik Genel	18-25 Yaş Arası	12	3,775	0,508	11,679	0,009	3 > 1 3 > 2
	26-35 Yaş Arası	90	3,980	0,512			
	36-45 Yaş Arası	39	4,277	0,344			
	46 Yaş Ve üzeri	9	4,200	0,606			

Araştırmaya katılan çalışanların yumuşak başlılık puanları ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=29,325; $p=0,000 < 0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; yaşı 26-35 yaş arası olanların yumuşak başlılık puanları ($4,133 \pm 0,710$), yaşı 18-25 yaş arası olanların yumuşak başlılık puanlarından ($3,125 \pm 0,772$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 36-45 yaş arası olanların yumuşak başlılık puanları ($4,462 \pm 0,370$), yaşı 18-25 yaş arası olanların yumuşak başlılık puanlarından ($3,125 \pm 0,772$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 46 yaş ve üzeri olanların yumuşak başlılık puanları ($4,333 \pm 0,500$), yaşı 18-25 yaş arası olanların yumuşak başlılık puanlarından ($3,125 \pm 0,772$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 36-45 yaş arası olanların yumuşak başlılık puanları ($4,462 \pm 0,370$), yaşı 26-35 yaş arası olanların yumuşak başlılık puanlarından ($4,133 \pm 0,710$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların sorumluluk puanları ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=28,022; $p=0,000 < 0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre;

yaşı 36-45 yaş arası olanların sorumluluk puanları ($4,808 \pm 0,317$), yaşı 26-35 yaş arası olanların sorumluluk puanlarından ($4,300 \pm 0,785$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanları dışadönüklük puanları ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($KW=9,474$; $p=0,024 < 0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; yaşı 36-45 yaş arası olanların dışadönüklük puanları ($4,500 \pm 0,562$), yaşı 18-25 yaş arası olanların dışadönüklük puanlarından ($3,750 \pm 0,941$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 36-45 yaş arası olanların dışadönüklük puanları ($4,500 \pm 0,562$), yaşı 26-35 yaş arası olanların dışadönüklük puanlarından ($4,200 \pm 0,657$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların kişilik genel puanları ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($KW=11,679$; $p=0,009 < 0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; yaşı 36-45 yaş arası olanların kişilik genel puanları ($4,277 \pm 0,344$), yaşı 18-25 yaş arası olanların kişilik genel puanlarından ($3,775 \pm 0,508$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 36-45 yaş arası olanların kişilik genel puanları ($4,277 \pm 0,344$), yaşı 26-35 yaş arası olanların kişilik genel puanlarından ($3,980 \pm 0,512$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların deneyime açıklık, duygusal dengelilik puanları ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 34. Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Cinsiyete Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	MW	p
Deneyime Açıklık	Kadın	81	3,444	1,028	2 691,000	0,693
	Erkek	69	3,544	0,973		
Yumuşak Başlılık	Kadın	81	4,185	0,857	2 191,500	0,017
	Erkek	69	4,109	0,492		
Duygusal Dengelilik	Kadın	81	3,852	0,957	2 763,000	0,903

	Erkek	69	3,957	0,726		
Sorumluluk	Kadın	81	4,593	0,363	2 619,000	0,477
	Erkek	69	4,348	0,921		
Dışadönüklük	Kadın	81	4,130	0,719	2 241,000	0,031
	Erkek	69	4,391	0,593		
Kişilik Genel	Kadın	81	4,041	0,564	2 695,500	0,708
	Erkek	69	4,070	0,414		

Çalışanların yumuşak başlılık puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur(Mann Whitney U=2 191,500; $p=0,017<0,05$). Kadınların yumuşak başlılık puanları ($x=4,185$), erkeklerin yumuşak başlılık puanlarından ($x=4,109$) yüksek bulunmuştur.

Çalışanların dışadönüklük puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur(Mann Whitney U=2 241,000; $p=0,031<0,05$). Kadınların dışadönüklük puanları ($x=4,130$), erkeklerin dışadönüklük puanlarından ($x=4,391$) düşük bulunmuştur.

Çalışanların deneyime açıklık, duygusal dengelilik, sorumluluk, kişilik genel puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 35. Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Medeni Duruma Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	MW	p
Deneyime Açıklık	Bekar	63	3,500	0,866	2 722,500	0,945
	Evli	87	3,483	1,093		
Yumuşak Başlılık	Bekar	63	3,810	0,859	1 579,500	0,000
	Evli	87	4,397	0,446		

Duygusal Dengelilik	Bekar	63	3,691	1,014	2 272,500	0,067
	Evli	87	4,052	0,691		
Sorumluluk	Bekar	63	4,405	0,847	2 538,000	0,407
	Evli	87	4,535	0,543		
Dışadönüklük	Bekar	63	4,191	0,830	2 704,500	0,887
	Evli	87	4,293	0,537		
Kişilik Genel	Bekar	63	3,919	0,583	2 277,000	0,077
	Evli	87	4,152	0,405		

Çalışanların yumuşak başlılık puanları ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney U=1 579,500; p=0,000<0,05). Bekarların yumuşak başlılık puanları (x=3,810), evlilerin yumuşak başlılık puanlarından (x=4,397) düşük bulunmuştur.

Çalışanların deneyime açıklık, duygusal dengelilik, sorumluluk, dışadönüklük, kişilik genel puanları ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (p>0,05).

6.6. Çalışanların İşe Yönelik Tutumlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı

Tablo 36. Çalışanların İşe Yönelik Tutumlarının Bitirilen Okula Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	KW	p	Fark
Kuruma Yönelik Tutum	Yüksek lisans	33	3,648	0,941	15,527	0,004	1 > 5
	Lisans	75	3,543	0,555			2 > 5
	Önlisans	24	3,688	0,658			3 > 5
	Lise	12	3,688	0,645			4 > 5

	Diğer	6	2,531	0,377			
İşin İçeriğine Yönelik Tutum	Yükseklisans	33	3,770	1,026	13,125	0,011	1 > 5
	Lisans	75	3,739	0,588			2 > 5
	Önlisans	24	3,608	0,675			3 > 5
	Lise	12	3,517	0,376			4 > 5
	Diğer	6	2,300	0,913			
Çalışma Arkadaşları İle İlişkiler	Yükseklisans	33	3,687	1,138	11,727	0,020	1 > 5
	Lisans	75	3,662	0,746			2 > 5
	Önlisans	24	3,653	1,065			3 > 5
	Lise	12	3,472	1,117			4 > 5
	Diğer	6	2,222	0,487			
Ücrete Yönelik Tutum	Yükseklisans	33	3,943	0,566	21,626	0,000	1 > 2
	Lisans	75	3,535	0,711			1 > 3
	Önlisans	24	3,516	0,933			1 > 5
	Lise	12	4,000	0,767			2 > 5
	Diğer	6	2,500	0,548			3 > 5
Yöneticiye Yönelik Tutum	Yükseklisans	33	3,818	0,867	5,143	0,273	
	Lisans	75	3,840	0,616			
	Önlisans	24	4,125	0,585			
	Lise	12	4,000	0,413			
	Diğer	6	4,000	0,548			
Çalışma Koşullarına Yönelik Tutum	Yükseklisans	33	3,394	1,116	21,193	0,000	1 > 4
	Lisans	75	3,347	0,852			1 > 5
	Önlisans	24	3,042	1,028			2 > 4
	Lise	12	2,417	1,055			2 > 5
	Diğer	6	1,500	0,548			3 > 5
İşe Yönelik Tutum Genel	Yükseklisans	33	3,729	0,845	15,512	0,004	1 > 5

	Lisans	75	3,626	0,519			2 > 5
	Önlisans	24	3,632	0,715			3 > 5
	Lise	12	3,605	0,579			4 > 5
	Diğer	6	2,464	0,428			

Araştırmaya katılan çalışanların kuruma yönelik tutum puanları ortalamalarının bitirilen okul değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur(KW=15,527; p=0,004<0.05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre;bitirilen okul yüksek lisans olanların kuruma yönelik tutum puanları (3,648 ± 0,941), bitirilen okul diğer olanların kuruma yönelik tutum puanlarından (2,531 ± 0,377) yüksek bulunmuştur. Bitirilen okul lisans olanların kuruma yönelik tutum puanları (3,543 ± 0,555), bitirilen okul diğer olanların kuruma yönelik tutum puanlarından (2,531 ± 0,377) yüksek bulunmuştur. Bitirilen okul önlisans olanların kuruma yönelik tutum puanları (3,688 ± 0,658), bitirilen okul diğer olanların kuruma yönelik tutum puanlarından (2,531 ± 0,377) yüksek bulunmuştur. Bitirilen okul lise olanların kuruma yönelik tutum puanları (3,688 ± 0,645), bitirilen okul diğer olanların kuruma yönelik tutum puanlarından (2,531 ± 0,377) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanlarının işin içeriğine yönelik tutum puanları ortalamalarının bitirilen okul değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur(KW=13,125; p=0,011<0.05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; bitirilen okul yüksek lisans olanların işin içeriğine yönelik tutum puanları (3,770 ± 1,026), bitirilen okul diğer olanların işin içeriğine yönelik tutum puanlarından (2,300 ± 0,913) yüksek bulunmuştur. Bitirilen okul lisans olanların işin içeriğine yönelik tutum puanları (3,739 ± 0,588), bitirilen okul diğer olanların işin içeriğine yönelik tutum puanlarından (2,300 ± 0,913) yüksek bulunmuştur. Bitirilen okul önlisans olanların işin içeriğine yönelik tutum puanları (3,608 ± 0,675), bitirilen okul diğer olanların işin içeriğine yönelik tutum puanlarından (2,300 ± 0,913) yüksek bulunmuştur. Bitirilen okul lise olanların işin içeriğine yönelik tutum puanları (3,517

$\pm 0,376$), bitirilen okul diğer olanların işin içeriğine yönelik tutum puanlarından ($2,300 \pm 0,913$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların çalışma arkadaşları ile ilişkiler puanları ortalamalarının bitirilen okul değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($KW=11,727$; $p=0,020 < 0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; bitirilen okul yüksek lisans olanların çalışma arkadaşları ile ilişkiler puanları ($3,687 \pm 1,138$), bitirilen okul diğer olanların çalışma arkadaşları ile ilişkiler puanlarından ($2,222 \pm 0,487$) yüksek bulunmuştur. Bitirilen okul lisans olanların çalışma arkadaşları ile ilişkiler puanları ($3,662 \pm 0,746$), bitirilen okul diğer olanların çalışma arkadaşları ile ilişkiler puanlarından ($2,222 \pm 0,487$) yüksek bulunmuştur. Bitirilen okul önlisans olanların çalışma arkadaşları ile ilişkiler puanları ($3,653 \pm 1,065$), bitirilen okul diğer olanların çalışma arkadaşları ile ilişkiler puanlarından ($2,222 \pm 0,487$) yüksek bulunmuştur. Bitirilen okul lise olanların çalışma arkadaşları ile ilişkiler puanları ($3,472 \pm 1,117$), bitirilen okul diğer olanların çalışma arkadaşları ile ilişkiler puanlarından ($2,222 \pm 0,487$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların ücrete yönelik tutum puanları ortalamalarının bitirilen okul değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($KW=21,626$; $p=0,000 < 0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; bitirilen okul yüksek lisans olanların ücrete yönelik tutum puanları ($3,943 \pm 0,566$), bitirilen okul lisans olanların ücrete yönelik tutum puanlarından ($3,535 \pm 0,711$) yüksek bulunmuştur. Bitirilen okul yüksek lisans olanların ücrete yönelik tutum puanları ($3,943 \pm 0,566$), bitirilen okul önlisans olanların ücrete yönelik tutum puanlarından ($3,516 \pm 0,933$) yüksek bulunmuştur. Bitirilen okul yüksek lisans olanların ücrete yönelik tutum puanları ($3,943 \pm 0,566$), bitirilen okul diğer olanların ücrete yönelik tutum puanlarından ($2,500 \pm 0,548$) yüksek bulunmuştur. Bitirilen okul lisans olanların ücrete yönelik tutum puanları ($3,535 \pm 0,711$), bitirilen okul diğer olanların ücrete yönelik tutum puanlarından ($2,500 \pm 0,548$) yüksek bulunmuştur. Bitirilen okul önlisans olanların ücrete yönelik tutum puanları ($3,516 \pm 0,933$), bitirilen okul diğer olanların ücrete yönelik tutum puanlarından ($2,500 \pm 0,548$) yüksek bulunmuştur. Bitirilen okul lise olanların ücrete yönelik tutum

puanları ($4,000 \pm 0,767$), bitirilen okul diğer olanların ücrete yönelik tutum puanlarından ($2,500 \pm 0,548$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların çalışma koşullarına yönelik tutum puanları ortalamalarının bitirilen okul değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($KW=21,193$; $p=0,000<0.05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; bitirilen okul yüksek lisans olanların çalışma koşullarına yönelik tutum puanları ($3,394 \pm 1,116$), bitirilen okul lise olanların çalışma koşullarına yönelik tutum puanlarından ($2,417 \pm 1,055$) yüksek bulunmuştur. Bitirilen okul yüksek lisans olanların çalışma koşullarına yönelik tutum puanları ($3,394 \pm 1,116$), bitirilen okul diğer olanların çalışma koşullarına yönelik tutum puanlarından ($1,500 \pm 0,548$) yüksek bulunmuştur. Bitirilen okul lisans olanların çalışma koşullarına yönelik tutum puanları ($3,347 \pm 0,852$), bitirilen okul lise olanların çalışma koşullarına yönelik tutum puanlarından ($2,417 \pm 1,055$) yüksek bulunmuştur. Bitirilen okul lisans olanların çalışma koşullarına yönelik tutum puanları ($3,347 \pm 0,852$), bitirilen okul diğer olanların çalışma koşullarına yönelik tutum puanlarından ($1,500 \pm 0,548$) yüksek bulunmuştur. Bitirilen okul önlisans olanların çalışma koşullarına yönelik tutum puanları ($3,042 \pm 1,028$), bitirilen okul diğer olanların çalışma koşullarına yönelik tutum puanlarından ($1,500 \pm 0,548$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların işe yönelik tutum genel puanları ortalamalarının bitirilen okul değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($KW=15,512$; $p=0,004<0.05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; bitirilen okul yüksek lisans olanların işe yönelik tutum genel puanları ($3,729 \pm 0,845$), bitirilen okul diğer olanların işe yönelik tutum genel puanlarından ($2,464 \pm 0,428$) yüksek bulunmuştur. Bitirilen okul lisans olanların işe yönelik tutum genel puanları ($3,626 \pm 0,519$), bitirilen okul diğer olanların işe yönelik tutum genel puanlarından ($2,464 \pm 0,428$) yüksek bulunmuştur. Bitirilen okul önlisans olanların işe yönelik tutum genel puanları ($3,632 \pm 0,715$), bitirilen okul diğer olanların işe yönelik tutum genel puanlarından ($2,464 \pm 0,428$) yüksek bulunmuştur. Bitirilen okul lise olanların işe yönelik tutum genel puanları ($3,605 \pm 0,579$), bitirilen okul diğer olanların işe yönelik tutum genel puanlarından ($2,464 \pm 0,428$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların yöneticiye yönelik tutum puanları ortalamalarının bitirilen okul değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır($p>0.05$).

Tablo 37. Çalışanların İşe Yönelik Tutumlarının Sektöre Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	KW	p	Fark
Kuruma Yönelik Tutum	İnşaat	12	4,266	0,585	27,346	0,000	1 > 2
	Turizm-ulaşım	21	3,714	0,669			1 > 3
	Lojistik	15	2,938	0,522			1 > 4
	Diğer	102	3,537	0,665			2 > 3 4 > 3
İşin İçeriğine Yönelik Tutum	İnşaat	12	4,000	0,828	15,671	0,001	1 > 3
	Turizm-ulaşım	21	3,819	0,552			2 > 3
	Lojistik	15	2,880	0,822			4 > 3
	Diğer	102	3,686	0,728			
Çalışma Arkadaşları İle İlişkiler	İnşaat	12	4,167	0,874	9,701	0,021	1 > 3
	Turizm-ulaşım	21	3,556	0,994			2 > 3
	Lojistik	15	3,044	0,542			4 > 3
	Diğer	102	3,614	0,970			
ücrete Yönelik Tutum	İnşaat	12	4,344	0,509	21,365	0,000	1 > 2
	Turizm-ulaşım	21	3,750	0,585			1 > 3
	Lojistik	15	2,950	0,725			1 > 4
	Diğer	102	3,603	0,763			2 > 3 4 > 3
Yöneticiye Yönelik Tutum	İnşaat	12	4,188	0,893	16,055	0,001	1 > 3
	Turizm-ulaşım	21	3,893	0,331			2 > 3
	Lojistik	15	3,350	0,311			4 > 3
	Diğer	102	3,949	0,683			

Çalışma Koşullarına Yönelik Tutum	İnşaat	12	3,750	1,676	16,544	0,001	1 > 3
	Turizm-ulaşım	21	3,333	0,837			1 > 4
	Lojistik	15	2,200	0,889			2 > 3
	Diğer	102	3,196	0,916			4 > 3
İşe Yönelik Tutum Genel	İnşaat	12	4,155	0,689	21,101	0,000	1 > 3
	Turizm-ulaşım	21	3,714	0,576			1 > 4
	Lojistik	15	2,931	0,571			2 > 3
	Diğer	102	3,611	0,632			4 > 3

Araştırmaya katılan çalışanların kuruma yönelik tutum puanları ortalamalarının sektör değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=27,346; p=0,000<0.05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; sektör inşaat olanların kuruma yönelik tutum puanları (4,266 ± 0,585), sektör turizm-ulaşım olanların kuruma yönelik tutum puanlarından (3,714 ± 0,669) yüksek bulunmuştur. Sektör inşaat olanların kuruma yönelik tutum puanları (4,266 ± 0,585), sektör lojistik olanların kuruma yönelik tutum puanlarından (2,938 ± 0,522) yüksek bulunmuştur. Sektör inşaat olanların kuruma yönelik tutum puanları (4,266 ± 0,585), sektör diğer olanların kuruma yönelik tutum puanlarından (3,537 ± 0,665) yüksek bulunmuştur. Sektör turizm-ulaşım olanların kuruma yönelik tutum puanları (3,714 ± 0,669), sektör lojistik olanların kuruma yönelik tutum puanlarından (2,938 ± 0,522) yüksek bulunmuştur. Sektör diğer olanların kuruma yönelik tutum puanları (3,537 ± 0,665), sektör lojistik olanların kuruma yönelik tutum puanlarından (2,938 ± 0,522) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların işin içeriğine yönelik tutum puanları ortalamalarının sektör değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=15,671; p=0,001<0.05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; sektör inşaat olanların işin içeriğine yönelik tutum puanları (4,000 ± 0,828), sektör lojistik olanların işin içeriğine yönelik tutum puanlarından

(2,880 ± 0,822) yüksek bulunmuştur. Sektör turizm-ulaşım olanların işin içeriğine yönelik tutum puanları (3,819 ± 0,552), sektör lojistik olanların işin içeriğine yönelik tutum puanlarından (2,880 ± 0,822) yüksek bulunmuştur. Sektör diğer olanların işin içeriğine yönelik tutum puanları (3,686 ± 0,728), sektör lojistik olanların işin içeriğine yönelik tutum puanlarından (2,880 ± 0,822) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların çalışma arkadaşları ile ilişkiler puanları ortalamalarının sektör değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=9,701; p=0,021<0.05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; sektör inşaat olanların çalışma arkadaşları ile ilişkiler puanları (4,167 ± 0,874), sektör lojistik olanların çalışma arkadaşları ile ilişkiler puanlarından (3,044 ± 0,542) yüksek bulunmuştur. Sektör turizm-ulaşım olanların çalışma arkadaşları ile ilişkiler puanları (3,556 ± 0,994), sektör lojistik olanların çalışma arkadaşları ile ilişkiler puanlarından (3,044 ± 0,542) yüksek bulunmuştur. Sektör diğer olanların çalışma arkadaşları ile ilişkiler puanları (3,614 ± 0,970), sektör lojistik olanların çalışma arkadaşları ile ilişkiler puanlarından (3,044 ± 0,542) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların ücrete yönelik tutum puanları ortalamalarının sektör değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=21,365; p=0,000<0.05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; sektör inşaat olanların ücrete yönelik tutum puanları (4,344 ± 0,509), sektör turizm-ulaşım olanların ücrete yönelik tutum puanlarından (3,750 ± 0,585) yüksek bulunmuştur. Sektör inşaat olanların ücrete yönelik tutum puanları (4,344 ± 0,509), sektör lojistik olanların ücrete yönelik tutum puanlarından (2,950 ± 0,725) yüksek bulunmuştur. Sektör inşaat olanların ücrete yönelik tutum puanları (4,344 ± 0,509), sektör diğer olanların ücrete yönelik tutum puanlarından (3,603 ± 0,763) yüksek bulunmuştur. Sektör turizm-ulaşım olanların ücrete yönelik tutum puanları (3,750 ± 0,585), sektör lojistik olanların ücrete yönelik tutum puanlarından (2,950 ± 0,725) yüksek bulunmuştur. Sektör diğer olanların ücrete yönelik tutum puanları (3,603 ± 0,763), sektör lojistik olanların ücrete yönelik tutum puanlarından (2,950 ± 0,725) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların yöneticiye yönelik tutum puanları ortalamalarının sektör değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=16,055; p=0,001<0.05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; sektör inşaat olanların yöneticiye yönelik tutum puanları (4,188 ± 0,893), sektör lojistik olanların yöneticiye yönelik tutum puanlarından (3,350 ± 0,311) yüksek bulunmuştur. Sektör turizm-ulaşım olanların yöneticiye yönelik tutum puanları (3,893 ± 0,331), sektör lojistik olanların yöneticiye yönelik tutum puanlarından (3,350 ± 0,311) yüksek bulunmuştur. Sektör diğer olanların yöneticiye yönelik tutum puanları (3,949 ± 0,683), sektör lojistik olanların yöneticiye yönelik tutum puanlarından (3,350 ± 0,311) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların çalışma koşullarına yönelik tutum puanları ortalamalarının sektör değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=16,544; p=0,001<0.05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; sektör inşaat olanların çalışma koşullarına yönelik tutum puanları (3,750 ± 1,676), sektör lojistik olanların çalışma koşullarına yönelik tutum puanlarından (2,200 ± 0,889) yüksek bulunmuştur. Sektör inşaat olanların çalışma koşullarına yönelik tutum puanları (3,750 ± 1,676), sektör diğer olanların çalışma koşullarına yönelik tutum puanlarından (3,196 ± 0,916) yüksek bulunmuştur. Sektör turizm-ulaşım olanların çalışma koşullarına yönelik tutum puanları (3,333 ± 0,837), sektör lojistik olanların çalışma koşullarına yönelik tutum puanlarından (2,200 ± 0,889) yüksek bulunmuştur. Sektör diğer olanların çalışma koşullarına yönelik tutum puanları (3,196 ± 0,916), sektör lojistik olanların çalışma koşullarına yönelik tutum puanlarından (2,200 ± 0,889) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların işe yönelik tutum genel puanları ortalamalarının sektör değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=21,101; p=0,000<0.05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; sektör inşaat olanların işe yönelik tutum genel puanları (4,155 ± 0,689), sektör lojistik olanların işe yönelik tutum genel puanlarından (2,931

$\pm 0,571$) yüksek bulunmuştur. Sektör inşaat olanların işe yönelik tutum genel puanları ($4,155 \pm 0,689$), sektör diğer olanların işe yönelik tutum genel puanlarından ($3,611 \pm 0,632$) yüksek bulunmuştur. Sektör turizm-ulaşım olanların işe yönelik tutum genel puanları ($3,714 \pm 0,576$), sektör lojistik olanların işe yönelik tutum genel puanlarından ($2,931 \pm 0,571$) yüksek bulunmuştur. Sektör diğer olanların işe yönelik tutum genel puanları ($3,611 \pm 0,632$), sektör lojistik olanların işe yönelik tutum genel puanlarından ($2,931 \pm 0,571$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 38. Çalışanların İşe Yönelik Tutumlarının Toplam Hizmet Süresine Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	KW	p	Fark
Kuruma Yönelik Tutum	0-5 Yıl	33	3,580	0,584	6,902	0,141	
	5-10 Yıl	51	3,423	0,754			
	10-15 Yıl	39	3,779	0,548			
	15-20 Yıl	18	3,583	0,712			
	20 Yıl Ve üzeri	9	3,271	1,149			
İşin İçeriğine Yönelik Tutum	0-5 Yıl	33	3,636	0,577	20,806	0,000	3 > 1
	5-10 Yıl	51	3,471	0,823			
	10-15 Yıl	39	4,077	0,489			
	15-20 Yıl	18	3,478	0,498			
	20 Yıl Ve üzeri	9	3,200	1,531			
Çalışma Arkadaşları İle İlişkiler	0-5 Yıl	33	3,737	0,801	12,179	0,016	1 > 2
	5-10 Yıl	51	3,261	0,958			
	10-15 Yıl	39	4,000	0,643			
	15-20 Yıl	18	3,611	1,154			
	20 Yıl Ve üzeri	9	3,148	1,441			
Ücrete Yönelik Tutum	0-5 Yıl	33	3,557	0,941	1,741	0,783	
	5-10 Yıl	51	3,640	0,717			
	10-15 Yıl	39	3,702	0,529			
	15-20 Yıl	18	3,625	0,743			

	20 Yıl Ve üzeri	9	3,333	1,323			
Yöneticiye Yönelik Tutum	0-5 Yıl	33	3,796	0,550	7,959	0,093	
	5-10 Yıl	51	3,721	0,599			
	10-15 Yıl	39	4,058	0,668			
	15-20 Yıl	18	4,042	0,846			
	20 Yıl Ve üzeri	9	4,333	0,661			
Çalışma Koşullarına Yönelik Tutum	0-5 Yıl	33	3,030	0,797	12,858	0,012	3 > 1
	5-10 Yıl	51	2,902	1,038			3 > 2
	10-15 Yıl	39	3,513	0,696			
	15-20 Yıl	18	3,611	1,243			
	20 Yıl Ve üzeri	9	2,667	1,803			
İşe Yönelik Tutum Genel	0-5 Yıl	33	3,603	0,574	13,155	0,011	3 > 1
	5-10 Yıl	51	3,434	0,691			3 > 2
	10-15 Yıl	39	3,891	0,460			3 > 4
	15-20 Yıl	18	3,600	0,613			
	20 Yıl Ve üzeri	9	3,285	1,277			

Araştırmaya katılan çalışanlarının işin içeriğine yönelik tutum puanları ortalamalarının toplam hizmet süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=20,806; p=0,000<0.05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; toplam hizmet süresi 10-15 yıl olanların işin içeriğine yönelik tutum puanları (4,077 ± 0,489), toplam hizmet süresi 0-5 yıl olanların işin içeriğine yönelik tutum puanlarından (3,636 ± 0,577) yüksek bulunmuştur. Toplam hizmet süresi 10-15 yıl olanların işin içeriğine yönelik tutum puanları (4,077 ± 0,489), toplam hizmet süresi 5-10 yıl olanların işin içeriğine yönelik tutum puanlarından (3,471 ± 0,823) yüksek bulunmuştur. Toplam hizmet süresi 10-15 yıl olanların işin içeriğine yönelik tutum puanları (4,077 ± 0,489), toplam hizmet süresi 15-20 yıl

olanların işin içeriğine yönelik tutum puanlarından ($3,478 \pm 0,498$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların çalışma arkadaşları ile ilişkiler puanları ortalamalarının toplam hizmet süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($KW=12,179$; $p=0,016 < 0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; toplam hizmet süresi 0-5 yıl olanların çalışma arkadaşları ile ilişkiler puanları ($3,737 \pm 0,801$), toplam hizmet süresi 5-10 yıl olanların çalışma arkadaşları ile ilişkiler puanlarından ($3,261 \pm 0,958$) yüksek bulunmuştur. Toplam hizmet süresi 10-15 yıl olanların çalışma arkadaşları ile ilişkiler puanları ($4,000 \pm 0,643$), toplam hizmet süresi 5-10 yıl olanların çalışma arkadaşları ile ilişkiler puanlarından ($3,261 \pm 0,958$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların çalışma koşullarına yönelik tutum puanları ortalamalarının toplam hizmet süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($KW=12,858$; $p=0,012 < 0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; toplam hizmet süresi 10-15 yıl olanların çalışma koşullarına yönelik tutum puanları ($3,513 \pm 0,696$), toplam hizmet süresi 0-5 yıl olanların çalışma koşullarına yönelik tutum puanlarından ($3,030 \pm 0,797$) yüksek bulunmuştur. Toplam hizmet süresi 10-15 yıl olanların çalışma koşullarına yönelik tutum puanları ($3,513 \pm 0,696$), toplam hizmet süresi 5-10 yıl olanların çalışma koşullarına yönelik tutum puanlarından ($2,902 \pm 1,038$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların işe yönelik tutum genel puanları ortalamalarının toplam hizmet süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($KW=13,155$; $p=0,011 < 0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; toplam hizmet süresi 10-15 yıl olanların işe yönelik tutum genel puanları ($3,891 \pm 0,460$), toplam hizmet süresi 0-5 yıl olanların işe yönelik tutum genel puanlarından ($3,603 \pm 0,574$) yüksek bulunmuştur. Toplam hizmet süresi 10-15 yıl olanların işe yönelik tutum genel puanları ($3,891 \pm 0,460$), toplam hizmet süresi 5-10 yıl olanların işe yönelik tutum genel puanlarından ($3,434 \pm 0,691$) yüksek

bulunmuştur. Toplam hizmet süresi 10-15 yıl olanların işe yönelik tutum genel puanları ($3,891 \pm 0,460$), toplam hizmet süresi 15-20 yıl olanların işe yönelik tutum genel puanlarından ($3,600 \pm 0,613$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların kuruma yönelik tutum, ücrete yönelik tutum, yöneticiye yönelik tutum puanları ortalamalarının toplam hizmet süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p > 0.05$).

Tablo 39. Çalışanların İşe Yönelik Tutumlarının Yaşa Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	KW	p	Fark
Kuruma Yönelik Tutum	18-25 Yaş Arası	12	3,172	0,483	9,942	0,019	2 > 1 3 > 1
	26-35 Yaş Arası	90	3,546	0,660			
	36-45 Yaş Arası	39	3,779	0,674			
	46 Yaş Ve üzeri	9	3,271	1,149			
İşin İçeriğine Yönelik Tutum	18-25 Yaş Arası	12	3,650	0,848	2,587	0,460	
	26-35 Yaş Arası	90	3,613	0,678			
	36-45 Yaş Arası	39	3,836	0,666			
	46 Yaş Ve üzeri	9	3,200	1,531			
Çalışma Arkadaşları İle İlişkiler	18-25 Yaş Arası	12	2,861	1,020	8,662	0,034	2 > 1 3 > 1
	26-35 Yaş Arası	90	3,626	0,822			
	36-45 Yaş Arası	39	3,846	0,986			
	46 Yaş Ve üzeri	9	3,148	1,441			
ücrete Yönelik Tutum	18-25 Yaş Arası	12	3,438	0,984	2,419	0,490	
	26-35 Yaş Arası	90	3,617	0,697			
	36-45 Yaş Arası	39	3,740	0,719			
	46 Yaş Ve üzeri	9	3,333	1,323			
Yöneticiye Yönelik Tutum	18-25 Yaş Arası	12	3,688	0,724	6,063	0,109	
	26-35 Yaş Arası	90	3,825	0,626			

	36-45 Yaş Arası	39	4,039	0,680			
	46 Yaş Ve üzeri	9	4,333	0,661			
Çalışma Koşullarına Yönelik Tutum	18-25 Yaş Arası	12	2,833	1,219	11,409	0,010	3 > 1 3 > 2
	26-35 Yaş Arası	90	3,033	0,832			
	36-45 Yaş Arası	39	3,667	1,034			
	46 Yaş Ve üzeri	9	2,667	1,803			
İşe Yönelik Tutum Genel	18-25 Yaş Arası	12	3,309	0,755	7,296	0,063	
	26-35 Yaş Arası	90	3,580	0,578			
	36-45 Yaş Arası	39	3,813	0,622			
	46 Yaş Ve üzeri	9	3,285	1,277			

Araştırmaya katılan çalışanların kuruma yönelik tutum puanları ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=9,942; p=0,019<0.05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; yaşı 26-35 yaş arası olanların kuruma yönelik tutum puanları ($3,546 \pm 0,660$), yaşı 18-25 yaş arası olanların kuruma yönelik tutum puanlarından ($3,172 \pm 0,483$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 36-45 yaş arası olanların kuruma yönelik tutum puanları ($3,779 \pm 0,674$), yaşı 18-25 yaş arası olanların kuruma yönelik tutum puanlarından ($3,172 \pm 0,483$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların çalışma arkadaşları ile ilişkiler puanları ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=8,662; p=0,034<0.05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; yaşı 26-35 yaş arası olanların çalışma arkadaşları ile ilişkiler puanları ($3,626 \pm 0,822$), yaşı 18-25 yaş arası olanların çalışma arkadaşları ile ilişkiler puanlarından ($2,861 \pm 1,020$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 36-45 yaş arası olanların çalışma arkadaşları ile ilişkiler puanları ($3,846 \pm 0,986$), yaşı 18-25 yaş arası olanların çalışma arkadaşları ile ilişkiler puanlarından ($2,861 \pm 1,020$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların çalışma koşullarına yönelik tutum puanları ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=11,409; p=0,010<0.05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; yaşı 36-45 yaş arası olanların çalışma koşullarına yönelik tutum puanları (3,667 ± 1,034), yaşı 18-25 yaş arası olanların çalışma koşullarına yönelik tutum puanlarından (2,833 ± 1,219) yüksek bulunmuştur. Yaşı 36-45 yaş arası olanların çalışma koşullarına yönelik tutum puanları (3,667 ± 1,034), yaşı 26-35 yaş arası olanların çalışma koşullarına yönelik tutum puanlarından (3,033 ± 0,832) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların işin içeriğine yönelik tutum, ücrete yönelik tutum, yöneticiye yönelik tutum, işe yönelik tutum genel puanları ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (p>0.05).

Tablo 40. Çalışanların İşe Yönelik Tutumlarının Cinsiyete Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	MW	p
Kuruma Yönelik Tutum	Kadın	81	3,449	0,724	2 097,000	0,008
	Erkek	69	3,690	0,658		
İşin İçeriğine Yönelik Tutum	Kadın	81	3,511	0,694	2 106,000	0,009
	Erkek	69	3,812	0,821		
Çalışma Arkadaşları İle İlişkiler	Kadın	81	3,350	1,009	1 845,000	0,000
	Erkek	69	3,879	0,804		
ücrete Yönelik Tutum	Kadın	81	3,634	0,705	2 767,500	0,919
	Erkek	69	3,598	0,852		
Yöneticiye Yönelik Tutum	Kadın	81	3,787	0,701	2 299,500	0,060
	Erkek	69	4,033	0,591		
Çalışma Koşullarına Yönelik Tutum	Kadın	81	3,049	1,056	2 484,000	0,239

	Erkek	69	3,290	1,001		
İşe Yönelik Tutum Genel	Kadın	81	3,480	0,657	2 106,000	0,009
	Erkek	69	3,744	0,668		

Çalışanların kuruma yönelik tutum puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur(Mann Whitney U=2 097,000; p=0,008<0,05). Kadınların kuruma yönelik tutum puanları (x=3,449), erkeklerin kuruma yönelik tutum puanlarından (x=3,690) düşük bulunmuştur.

Çalışanların işin içeriğine yönelik tutum puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur(Mann Whitney U=2 106,000; p=0,009<0,05). Kadınların işin içeriğine yönelik tutum puanları (x=3,511), erkeklerin işin içeriğine yönelik tutum puanlarından (x=3,812) düşük bulunmuştur.

Çalışanların çalışma arkadaşları ile ilişkiler puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur(Mann Whitney U=1 845,000; p=0,000<0,05). Kadınların çalışma arkadaşları ile ilişkiler puanları (x=3,350), erkeklerin çalışma arkadaşları ile ilişkiler puanlarından (x=3,879) düşük bulunmuştur.

Çalışanların işe yönelik tutum genel puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur(Mann Whitney U=2 106,000; p=0,009<0,05). Kadınların işe yönelik tutum genel puanları (x=3,480), erkeklerin işe yönelik tutum genel puanlarından (x=3,744) düşük bulunmuştur.

Çalışanların ücrete yönelik tutum, yöneticiye yönelik tutum, çalışma koşullarına yönelik tutum puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (p>0,05).

Tablo 41. Çalışanların İşe Yönelik Tutumlarının Medeni Duruma Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	MW	p
Kuruma Yönelik Tutum	Bekar	63	3,569	0,797	2 677,500	0,810
	Evli	87	3,554	0,630		
İşin İçeriğine Yönelik Tutum	Bekar	63	3,610	0,794	2 641,500	0,706
	Evli	87	3,678	0,751		
Çalışma Arkadaşları İle İlişkiler	Bekar	63	3,619	0,958	2 682,000	0,823
	Evli	87	3,575	0,958		
ücrete Yönelik Tutum	Bekar	63	3,726	0,818	2 326,500	0,114
	Evli	87	3,539	0,735		
Yöneticiye Yönelik Tutum	Bekar	63	3,810	0,695	2 565,000	0,500
	Evli	87	3,966	0,632		
Çalışma Koşullarına Yönelik Tutum	Bekar	63	2,984	1,039	2 313,000	0,101
	Evli	87	3,287	1,018		
İşe Yönelik Tutum Genel	Bekar	63	3,597	0,716	2 659,500	0,758
	Evli	87	3,604	0,645		

Çalışanların kuruma yönelik tutum, işin içeriğine yönelik tutum, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, ücrete yönelik tutum, yöneticiye yönelik tutum, çalışma koşullarına yönelik tutum, işe yönelik tutum genel puanları ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

7.SONUÇ

İş yaşamında, akademik becerilerin yanı sıra kişilik özellikleri, mesleğe yönelik tutumlar da önemlidir. Kişilik özellikleri, her tür insana ve her türlü meslekte önemli bir etkiye sahiptir. Özellikle, insanlarla daha fazla birlikte olunan mesleklerde çalışanların kişilik özelliklerinin önemi daha belirgin bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Ayrıca tutum, işle ilgili etkiler, bireyin üretkenliği, iş yaşamında elde edilecek iletişim becerilerin, iş doyumunu üzerindeki etkisi kaçınılmazdır. İş yaşamına yönelik tutum ve bireyin kişilik özellikleri arasındaki ilişki, çalışmada kullanılan çoklu regresyon analizi yöntemi ile tüm kişilik alt ölçeklerinin mesleki tutumlar ile düşük ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu göstermiştir.

Çalışmaya ait önemli bulguları şu şekilde sıralayabiliriz;

Çalışanlar yaş değişkenine göre 12'si (%8,0) 18-25 yaş arası, 90'ı (%60,0) 26-35 yaş arası, 39'u (%26,0) 36-45 yaş arası, 9'u (%6,0) 46 yaş ve üzeri, cinsiyet değişkenine göre 81'i (%54,0) kadın, 69'u (%46,0) erkek, medeni durum değişkenine göre 63'ü (%42,0) bekâr, 87'si (%58,0) evli, ünvan değişkenine göre 3'ü (%2,0) memur, 27'si (%18,0) uzman yardımcısı, 39'u (%26,0) uzman, 9'u (%6,0) müdür yardımcısı, 33'ü (%22,0) müdür, 9'u (%6,0) mühendis, 3'ü (%2,0) tekniker, 3'ü (%2,0) operatör, 6'sı (%4,0) işçi, 18'i (%12,0) diğer, bitirilen okul değişkenine göre 33'ü (%22,0) yüksek lisans, 75'i (%50,0) lisans, 24'ü (%16,0) önlisans, 12'si (%8,0) lise, 6'sı (%4,0) diğer, sektör değişkenine göre 12'si (%8,0) inşaat, 21'i (%14,0) turizm-ulaşım, 15'i (%10,0) lojistik, 102'si (%68,0) iletişim ve haberleşme, toplam hizmet süresi değişkenine göre 33'ü (%22,0) 0-5 yıl, 51'i (%34,0) 5-10 yıl, 39'u (%26,0) 10-15 yıl, 18'i (%12,0) 15-20 yıl, 9'u (%6,0) 20 yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların kişilik genel, deneyime açıklık, yumuşak başlılık, duygusal dengelilik düzeyi yüksek, sorumluluk, dışa dönüklülük düzeyi çok yüksek. Duygusal bağlılık düzeyleri yüksek, devam bağlılığı, normatif bağlılığı, mesleki bağlılık genel düzeyleri orta. Kuruma yönelik tutum, işin içeriğine yönelik tutum, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, ücrete yönelik tutum, yöneticiye yönelik tutum, işe yönelik tutum genel düzeyleri yüksek ama çalışma koşullarına yönelik tutum düzeylerinin orta olduğu saptanmıştır.

Kişilik özellikleri, mesleğe bağlılık ve işe yönelik tutum arasında ki korelasyon ilişkilerini incelediğimizde kişilik özellikleri ile mesleğe bağlılık

arasında ve kişilik özellikleri ile işe yönelik tutum arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Çalışanların kişilik özelliklerinin etkilerini incelediğimizde; Duygusal bağlılık, normatif bağlılık, kuruma yönelik tutum, işin içeriğine yönelik tutum, çalışma arkadaşları ile ilişkileri, ücrete yönelik tutum, yöneticiye yönelik tutum, çalışma koşullarına yönelik tutum üzerine etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Kişilik genel, mesleki bağlılık genel ve işe yönelik tutum genel arasında ki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizleri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Dolayısıyla kişiliğin mesleki bağlılık üzerine ve işe yönelik tutum üzerine etkisi olduğu için hipotezlerimiz kabul edilmiştir.

Ayrıca araştırmada kullanılan kişilik özellikleri, işe karşı tutum ve mesleki bağlılık düzeylerinin demografik değişkenlerle olan ilişkilerinde grup ortalamaları açısından anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır.

Mesleki bağlılık düzeyleri bitirilen okullara, ait olunan sektöre, toplam hizmet süresine, cinsiyete, medeni duruma göre değişkenlik gösterdiği ortaya çıkmıştır.

Kişilik özellikleri düzeylerinin; bitirilen okullara, ait olunan sektöre, toplam hizmet süresine, yaşa ve cinsiyete göre değişkenlik göstermiştir.

Çalışanların işe yönelik tutum düzeylerinde; bitirilen okula, sektöre, toplam hizmet süresine, yaşa, cinsiyete, medeni duruma göre anlamlı farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır.

Bu sonuçlar ışığında önerilerimiz şöyle olacaktır:

Çalışmada araştırmaya katılan işgörenlerin kişilik özellik düzeylerinin çok yüksek düzeyde olmasının olumlu nitelikler arzemesi nedeniyle, çalışma koşullarının iyileştirilmesiyle mesleki bağlılıklarında daha yüksek düzeye getirilebileceği düşünülmektedir. Araştırmada kişilik özelliklerinin mesleki bağlılık ile işe karşı tutum düzeyleriyle ilişkili ve etkili olduğu görülmüştür.

Çalışanlara önerilerimiz; kişilik düzeylerini arttıran ve geliştirici çaba içinde olmaları, eğitim düzeylerini arttırmalarını, özellikler kişilik özelliklerine uygun mesleki seçim yapmaları ve işe karşı tutuma yönelik olumlu davranışlar sergilemelerini yerinde olacaktır.

Yöneticilere önerilerimiz; çalışanların kişilik özelliklerine uygun işlerde istihdam etmeleri, çalışanlara daha uygun çalışma ortamı sağlamaları ve uygun çalışma grupları grupları oluşturmaları yerinde olacaktır.

Araştırmacılara önerilerimiz; farklı çalışma düzeylerinde ve sektörlerde görev yapan iş görenler üzerine benzer çalışmalar yapılması sorunların zmne yönelik katkı sağlayacağı düşünülmektedir.



8.KAYNAKÇA

- AKIN A. ve ÇETİN B., (2007), Depresyon, Anksiyete Stres Ölçeği (DASÖ): Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7 (1), 241-268
- AKTAŞ H., (2016), Kariyer Safhaları İle Demografik Değişkenler Bağlamında Kariyer Memnuniyeti Ve Meslekî Bağlılık İlişkisi: Büro Yöneticileri, Yönetici Asistanları Ve Sekreterler Üzerinde Bir Araştırma, <http://dx.doi.org/10.9761/JASSS2236> Number: 26, (02.04.2016)
- ALTUNTAŞ S., BAYKAL Ü., (2006), İşe Karşı Tutum Ölçeği'nin” Hemşireler İçin Uyarlanması, *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 2008; 11: 1 51
- ARANYA, N. Ve FERRIS, K.R. (1984). A Reexamination of accountants organizational professional conflict, *The Accounting Review*, 59,1-15
- ASLAN, Ş., (2008). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması “, *Yönetim Ve Ekonomi*, Yıl:2008 Cilt:15 Sayı:2 Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F., 2008
- AŞIK N. A., (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme, *Türk İdare Dergisi* ,Sayı: 467 , Haziran
- ATAKLI, A., Dikmentaş E., Altınışik, S. (2004), Üniversite Hastanelerinde Çalışan Yönetici ve Klinik Sekreterlerinin İş Doyumu, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, Cilt 6, Sayı 2, Ankara
- AYTAÇ S. (2001), Çalışma Yaşamında Kariyer, *Epsilon Yayıncılık*, İstanbul.
- BACANLI H., İLHAN T. Ve ASLAN S. (2009). Beş Faktör Kuramına Dayalı Kişilik Ölçeğinin Geliştirilmesi: Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi (SDKT). *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 70(2), 261-279.
- BAYKAL S., ALTUNTAŞ Ü., (2008). İşe Karşı Tutum Ölçeği'nin Hemşireler için Uyarlanması, *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 11:1
- BAYRAM L. (2005), Yönetimde Yeni Bir Paradigma: ‘Örgütsel Bağlılık’, *Sayıştay Dergisi*, (59), 125-139
- BAYSAL A.C., (1981), *Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar*, Yalçın Ofset Matbaası, İstanbul.
- BAYSAL A.C., PAKSOY M., (1999). İş Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli, İ.Ü. *İşletme Fakültesi Dergisi*, C: 28, S: 1/Nisan, s; 7-15

- BERINGS, D., DE FRUYT, F. ve BOUWEN, R. (2004), *Work Values and Personality Traits as Predictors of Enterprising and Social Vocational Interests. Personality and Individual Differences*, 36, 349- 364.
- BOLAT, T. (2008), *Dönüşümcü Liderlik Personeli Güçlendirme ve Örgütsel Vatandaşlık İlişkisi*, Detay Yayıncılık, Ankara
- BOLINO Mark C., TURNLEY William H., (1999), Measuring Impression Management in Organizations: A Scale Development Based on the Jones and Pittman Taxonomy, *Organizational Research Methods*, Vol. 2 No. 2, April, 187-206 Sage Publications, Inc.
- BOYLU Y., PELİT E., GÜÇER E. (2007), Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar* Cilt: 44 Sayı:511
- CHURCH, M. K. (1993), *Investigation and Measurement of Personality Structure in a Non-Western Culture: relating Indigenous Philipinne Dimensions to the Big Five Model*, Doctorate Dissertation, Washington State University.
- CRANNY, J.C., SMITH, P.C., STONE F.E., (1992), *Job Satisfaction: How People Feel About Their Job and How It Affects Their Performance*, Lexington Boks, New York.
- COSTA, P.T., MCCRAE, R.R. (1995). *Domains and facets: Hierarchical personality assessment using the revised neo personality inventory*. *Journal of Personality Assessment*, 64(1), 21-50
- ÇAKIR Ö., (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- ÇETİN M., FEDAI T., TEKE A.,(2012). *Hekimlerin Mesleki Bağlılık Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi* ;6(4):220-224
- ÇÖL, G. (2004), İnsan Kaynakları Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlara İlişkisi, *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, www.isguc.org, (06.08.2016)
- DEMİRKIRAN, S.,(2006). *Özel Sektördeki Yöneticilerin ve Çalışanların Bağlanma Stilleri, Kontrol Odağı, İşdoymu ve Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Araştırılması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- DEVEKİOĞLU K., TEKİN Ö.A., (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ve Yabancılaşma Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Uygulama, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.18, S.2, s.15-30
- DOĞAN T., (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1),56-64

- DURAN U., EREN V., (2005). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210,219
- Eysenck'in Kişilik Kuramı, Duygubuga.blogspot.com.tr/2012_09_01_archive.html
- EĞİNLİ A.T.,(2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma,2009, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 23, Sayı: 3
- ERDOĞAN İ. (1997). *İşletmelerde Davranış*, 2. Baskı, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, Yayın No: 272, Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri, İstanbul
- ERİGÜÇ G. (2000). Sağlık Personelinin Kişisel Özelliklerine Göre İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme, Hacettepe Üniversitesi, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, Cilt:5, Sayı:3
- EROĞLU F. (2004), *Davranış Bilimleri*, Beta Yayınları, İstanbul.
- FURNHAM, A., PETRIDES, K. V., TSAOUSIS, I., PAPPAS, K. ve GARROD, D. (2005). A Cross-Cultural Investigation into the Relationships between Personality Traits and Work Values, *The Journal of Psychology*, 139, 1, 5-32
- GARDNER W. L., Martinko M. J. ,(2013). Impression Management in Organizations, *Journal of Management*, Ocak
- GÜLEÇ, C. (2006). *Psikiyatrinin A-B-C'si*, İstanbul, Say Yayınları.
- GÜLER H.,(2015). *Kişilik Özellikleri İle Kariyer Uyum Yetenekleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Projesi.
- GÜRKAN G.Ç., (2006). *Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi Ve Trakya Üniversitesi 'nde Örgüt İklimi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması*, Yüksek Lisans Tezi, Edirne Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Temmuz
- HELLRIEGEL, D., SLOCUM, J. ve WODMAN, R.W., (1989). *Organizational Behavior. Fifth Edition*, West Publishing Company, St.Paul.
- <http://anahtar.sanayi.gov.tr/tr/news/kamu-calisanlarinin-verimlilikinde-ise-yonelik-tutumlar/394>
- HOFFEDITZ, E. L. (1934). "Family Resemblances in Personality Traits", *the Journal of Personal Psychology*, Vol: 5, No:2, 214-227.
- IŞIK V., (2013). Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Değiştirdiği Çalışma Kavramı ve Yeni Bir Çalışma Alanı Olarak Sosyal Girişimler, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Ocak , Cilt 3, Sayı 1, Sayfa 101-131 P-ISSN: 2146 - 4839 2013/1
- ISKENDER P., (2007), Öğretmen Adaylarının Tarih Dersine İlişkin Tutumları, Ondokuz Mayıs Üni., Eğitim Fakültesi, O.S.A.E.B., Tarih Eğitimi Ab. Dalı, *Kastamonu eğitim Dergisi*, Cilt:15, No:2, 631-638

- JIA, H. H. (2008), Relationships Between the Big Five Personality Dimensions and Cyberloafing Behavior, *Doctorete Dissertation*, Southern Illionis University Carbondale, Illionis.
- KARAGÜL M., MASCA M., (2005). Sosyal Sermaye Üzerine Bir İnceleme, *Ekonomik ve Sosyal Arastirmalar Dergisi*, Bahar, 1:37-52
- KESSLER, G. (1985). *Sosyolojiye Başlangıç*. (Çev.Z.F Fındıkoğlu), 2. Baskı, İstanbul, İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Yayın No:155
- KOLASA B.J. (1969). *İşletmeleri İçin Davranış Bilimlerine Giriş*, Çeviri. Kemal Tosun, İ.Ü. İşletme Fakültesi, İstanbul
- KÖK, S. B. , (2006). İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, Pamukkale Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 20 Nisan 2006 Sayı: 1
- KUBAT U., KURUÜZÜM A., (2010). İş Değerleri İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Yapısal Denklem Modelleme Yaklaşımı, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.15, S.3 s.487-505.
- KUTLU Ö., YILDIRIM Ö., BİLİCAN S., (2009) Öğretmenlerin Dereceli Puanlama Anahtarlarına İlişkin Tutum Ölçeği Geliştirme Çalışması, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, *Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt:6, Aralık 2009, Sayı: 2.
- LAM, S.S.K., (1995). Quality Management and Job Satisfaction: An Empirical Study. *International Journal of Quality and Raliability Management*, 12(4):72-78.
- LONDON M., (1983), Toward a Theory of Career Mobility, *The Academy of Management Review*, 8/4: 620-630
- LUCAS, R.E., DIENER, E., GROB, A., SUH, E.M. SHAO, L. (1998). *Cross-cultural evidence for the fundamental features of extriversion: the case against sociability*. U.S: University of Illinois at Urbana-Champaign.
- MEYER, J.P. & ALLEN, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, Vol. 1, Num. 1, 61-89.
- MEYER, J.P., ALLEN N.J. ve SMİTH, C.A. (1993). Commitment to Organization and Occupations: Extension and Test of a Three Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78 (4), 558-551
- MEYER JP, ALLEN NJ. (1997). *Commitment in the workplace, theory, research and application*. London: Sage Publications, Inc.
- MEYER, J.P., STANLEY, D.J., HERSCOVİTCH, L. Ve TOPOLNYTSKY, L. (2002). Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: A Meta Analysis of Antecedants, Correlates and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52

- MİNER, J. B. (1992). *Industrial/Organizational Psychology*, McGraw Hill.
- MOODY, M. C. (2007). Adaptive Behavior in Intercultural Environments: *The Relationship Between Cultural Intelligence Factors and Big Five Personality Traits*, Doctorate Dissertation, George Washington University, Washington.
- NORMAN, W. T. (1963). Toward an Adequate Taxonomy of Personality Attributes: Replicated Factor Structure in Peer Nomination Personality Ratings, *Journal of Abnormal and Social Psychology*, Vol: 66,574-583.
- OKPARA, J. O. (2006). "Gender and the relationship between perceived fairness in pay, promotion, and job satisfaction in a sub-Saharan African economy", *Women in Management Review*, Vol. 21 Iss: 3
- ÖZDEVECİOĞLU M., AKTAŞ A., (2007). *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 28, Ocak-Haziran, SS.1-20
- ÖZER A., (2005). Günümüzün Yükselen Değeri: Yeni Kamu Yönetimi, *Sayıştay Dergisi*, Sayı:59, Ekim-Aralık
- ÖZGÜVEN, İ. ETHEM (1992). *Hacettepe Kişilik Envanteri El Kitabı*. Ankara: Psikolojik Danışma Rehberlik ve Eğitim Merkezi Yayınları.
- ÖZMEN Ö.T, ÖZER P.S, SAATÇİOĞLU Ö.Y., (2005). Akademisyenlerde Örgütsel Ve Mesleki Bağlılığın İncelenmesine İlişkin Bir Örnek Araştırma, *İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt 6, Sayı 2, 1-14
- PEHLİVAN K. B., (2008). Sınıf Öğretmeni Adaylarının Sosyo-kültürel Özellikleri ve Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları Üzerine Bir Çalışma, Mersin Üniversitesi, *Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt:4, Sayı 2
- ROACH, P. D. (2006). *Evolutionary Theory and Birth Order Effects on Big Five Personality Traits Among the Shuar of Amazonian Ecuador: The First Cross-Cultural Test*, Doctorate Dissertation, University of Oregon, Oregon.
- SEVİMLİ F., İŞCAN Ö. F.,(2005). Bireysel Ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu, http://www.onlinedergi.com/MakaleDosyaları/51/PDF2005_1_7.pdf, (03.04.2017)
- SİLAH M. (2002). Sanayi İşletmelerinde Önemli ve Çağdaş Bir Gereksinim: Süreç Danışmanlığı Uygulamaları. *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(1) 143-168.
- SOMER, O., GOLDBERG, L.R. (1999). "The Structure of Turkish Trait Descriptive Adjectives", *Journal of Personality and Social Psychology*, No:76, 431- 450.
- SOMER, O., ve GOLDBERG, L.R. (1999). "The Structure of Turkish Trait Descriptive Adjectives", *Journal of Personality and Social Psychology*, No:76, 431 -450.
- SOMER, O., KORKMAZ, M., TATAR, A. (2002). Beş faktör kişilik envanterinin geliştirilmesi-I: Ölçek ve alt ölçeklerinin oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), 21-33


- SOYSAL A.,(2008). Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması,Çimento İşveren Dergisi, Ocak Sayısı 4-19.
- SPECTOR, P. E. (1997) *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause and Consequences*, USE, SAGE Publications
- ŞEKER, M. (2011). *Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı Arasındaki İlişkiler ve Kayseri Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- TANRIVERDİ H., (2012). *Kişilik Özelliklerinin İş Değerlerine Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*, http://www.tsadergisi.org/Makaleler/279143873_Bolum11.pdf
- TAK B. B., ÇİFTÇİOĞLU Aydem, (2008). Mesleki Bağlılık İle Çalışanların Örgütte Kalma Niyeti Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, S.63-64
- TATLILIOĞLU K., (2014). Üniversite Öğrencilerinin Beş Faktör Kişilik Kuramı'na Göre Kişilik Özellikleri Alt Boyutlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi, *Tarih Okulu Dergisi*, Sayfa 939-971
- T.C. BİLİM, SANAYİ ve TEKNOLOJİ BAKANLIĞI VERİMLİLİK GENEL MÜDÜRLÜĞÜ. (2013). *Kamu Çalışanlarının Verimliliğinde İşe Yönelik Tutumlar*.<http://anahtar.sanayi.gov.tr/tr/news/kamu-calisanlarinin-verimlilikinde-ise-yonelik-tutumlar/394>
- TROUBA, E.J.(2007). *A Person-Organization Fit Study of the Big Five Personality Model and Attraction to Organizations With Varying Compensation System Characteristics*, Doctorta Dissertation, DePaul University, Chicago
- TOPCU M. K., (2015). *Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Psikolojik Sözleşme Algısı*, Doktora Tezi
- TÜTÜNCÜ, Ö., (2000). Kar Amacı Gütmeyen Yiyecek İşletmelerinde İş Doyumunun Analizi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 2, Sayı:3, <http://www.wişbe.deu.edu.tr/Yayinlar/Dergi/Dergi06>
- UYSAL T. H., (2013). Stajyer Çalışanların Mesleki Bağlılık Gelişimine Örgüt İkliminin Etkisi, *Business and Economics Research Journal*, Cilt 4 No.3,
- YILMAZ, (2008). *Mustafa Kemal, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması*, <http://docplayer.biz.tr/10827735-Organis-davranis-tutum-baslica-is-tutumları-ve-is-tatmini-mustafa-kemal-yilmaz.html>, Erişim 14.04.2016
- WATSON, D. ve CLARKS, L. A. (1997). "Extraversion and its Positive Emotional Core", In R. Hogan, J. Johnson, ve S. Briggs (Eds), *Handbook of Personality Psychology*, s.767-793, CA: Academic Press, San Diego.

ZHANG, L. (2003). *Does the Big Five Predict Learning Approacher?*, Personality and Individual Differences, Vol:34, s.1431-1446



9.EKLER

KİŞİSEL ÖZELLİKLER, İŞE ARŞI TUTUM VE MESLEKİ BAĞLILIK DÜZENLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

	<p>İstanbulda bulunan farklı sektörlerde çalışanların kişisel özellikleri, mesleki bağlılıkları ve işe karşı tutum düzeyleri üzerindeki etkilerinin incelenmesine yönelik olarak hazırladığımız bu anketi doldurmak şüphesiz değerli zamanınızın bir kısmını alacaktır. Ancak elde edilecek veriler araştırmamıza ışık tutacaktır. Toplanan veriler kesinlikle akademik çalışmada kullanılacaktır. Değerli katkılarınızı bekler, çalışmalarınızda başarılar dileriz.</p> <p>Saygılarımla...</p>
---	---

Formu Dolduran Hakkında Genel Bilgiler	
Yaş :	<input type="checkbox"/> 18-25 <input type="checkbox"/> 26-35 <input type="checkbox"/> 36-45 <input type="checkbox"/> 46 ve üzeri
Cinsiyet :	<input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek
Medeni Durum:	<input type="checkbox"/> Bekar <input type="checkbox"/> Evli
Ünvanı :	<input type="checkbox"/> Memur <input type="checkbox"/> Uzman Yardımcısı <input type="checkbox"/> Uzman <input type="checkbox"/> Müdür Yard <input type="checkbox"/> Müdür <input type="checkbox"/> Koordinatör <input type="checkbox"/> Mühendis <input type="checkbox"/> Tekniker <input type="checkbox"/> Şef <input type="checkbox"/> Operatör <input type="checkbox"/> Sekreter <input type="checkbox"/> Müşteri Temsilcisi <input type="checkbox"/> Sorumlu <input type="checkbox"/> İşçi <input type="checkbox"/> Diğer
En son bitirdiği okul derecesi:	<input type="checkbox"/> Y.Lisans. <input type="checkbox"/> Lisans. <input type="checkbox"/> Önlisans. <input type="checkbox"/> Lise <input type="checkbox"/> Diğer
Toplam Hizmet Süresi:	<input type="checkbox"/> 0-5 Yıl <input type="checkbox"/> 5-10 Yıl <input type="checkbox"/> 10-15 Yıl <input type="checkbox"/> 15-20 ıl <input type="checkbox"/> 20-25 Yıl <input type="checkbox"/> 25+Yıl

KİŞİSEL ÖZELLİK ÖLÇEĞİ
5 FAKTÖR TOPLAM 10 MADDE

1- Kesinlikle Katılmıyorum 2- Katılmıyorum 3- Kararsızım
4- Katılıyorum 5- Kesinlikle Katılıyorum

1 2 3 4 5

1. FAKTÖR : DENEYİME AÇIKLIK 2 MADDE

1 Kendimi yeni yaşantılara açık, karmaşık olarak görüyorum.

1 2 3 4 5

2 Kendimi geleneksel kişiliğe sahip, yaratıcı olmayan bir yapıda görüyorum.

1 2 3 4 5

2. FAKTÖR : YUMUŞAK BAŞLILIK 2 MADDE

3 Kendimi sempatik ve sıcak kankı hissediyorum.

1 2 3 4 5

4 Kendimi eleştirel ve kavgacı bir yapıda hissediyorum.

1 2 3 4 5

3. FAKTÖR : DUYGUSAL DENGELİLİK 2 MADDE

5 Kendimi Sakin, duygusal olarak dengeli olarak görüyorum.

1 2 3 4 5

6 Kendimi Kaygılı, kolaylıkla hayal kırıklığına uğrayan biri olarak görüyorum.

1 2 3 4 5

4. FAKTÖR : SORUMLULUK 2 MADDE

7 Kendimi güvenilir, yaptığım her işte öz disipline sahip biri olarak görüyorum..

1 2 3 4 5

8 Kendimi altüst olmuş, dikkatsiz olarak görüyorum..

1 2 3 4 5

5. FAKTÖR : DIŞADÖNÜKLÜK 2 MADDE

9 Kendimi dışa dönük, yeniliklere istekli olarak görüyorum.

1 2 3 4 5

10 Kendimi çekingen, sessiz biri olarak görüyorum.

1 2 3 4 5

1- Kesinlikle Katılmıyorum 2- Katılmıyorum 3- Kararsızım
4- Katılıyorum 5- Kesinlikle Katılıyorum

1 2 3 4 5

İŞE KARŞI TUTUM ÖLÇEĞİ (6 FAKTÖR TOPLAM 65 MADDE)**1. FAKTÖR : KURUM 16 MADDE**

11	Kurumumuzda önemli kararlar kapalı kapılar ardında alınır.	1	2	3	4	5
12	Kurumumuzda tüm çalışanları kapsayan çok yönlü bilgi akışı vardır.	1	2	3	4	5
13	Kurumumuzda karar alma yetkisine sahip çalışanlar, tüm bilgilerden yararlanma olanağına sahiptir.	1	2	3	4	5
14	İşinde ilerlemek isteyen çalışanlar için kurumumuz ideal bir ortam sağlar.	1	2	3	4	5
15	Kurumumuzda benim konumunda kendini geliştirmek ve yeni şeyler öğrenmek isteyen çalışanlara herhangi bir olanak sağlanmamaktadır.	1	2	3	4	5
16	Kurumumuzda tepe yöneticinin uygun gördüğü bilgiler alt kademelere aktarılır.	1	2	3	4	5
17	Gerektiğinde kurumumuzun diğer bölümlerinden yeterli bilgi almam olanaksızdır.	1	2	3	4	5
18	Kurumumuzda kararlar alınacağı zaman bu kararlardan etkilenecek kişilerin fikirlerine başvurulur.	1	2	3	4	5
19	Kurumumuzda çalışanların kendini geliştirmesi ve yeni şeyler öğrenmesi için yeterli fırsatlar sağlanmaktadır.	1	2	3	4	5
20	Tekrar işe girecek olsam yine bu kurumda çalışmayı tercih ederdim.	1	2	3	4	5
21	Bu kurumda çalışmak bu sektördeki birçok benzer kurumda çalışmaktan daha iyidir.	1	2	3	4	5
22	Tepe yöneticilerimiz karar alırken alt kademedeki çalışanların fikirlerini sormaz.	1	2	3	4	5
23	Çalıştığım kurumda yönetim ile alt düzeyde çalışanlar arasında dostça duygular egemendir.	1	2	3	4	5
24	Üst yöneticilerim bilmek istediğim konularda bana genellikle bilgi verirler.	1	2	3	4	5
25	Yükselme fırsatı olan bir işte çalışıyorum.	1	2	3	4	5
26	Çalıştığım kurumda adaletsiz bir terfi politikası var.	1	2	3	4	5
1- Kesinlikle Katılmıyorum 2- Katılmıyorum 3- Kararsızım 4- Katılıyorum 5- Kesinlikle Katılıyorum		1	2	3	4	5

2. FAKTÖR : YÖNETİCİ 15 MADDE						
27	Yöneticim memnun edilmesi zor bir kişiliktir.	1	2	3	4	5
28	Yöneticim özel sorunlarımla yakından ilgilenir.	1	2	3	4	5
29	Yöneticim yaptığım işleri sıkı kontrol eder.	1	2	3	4	5
30	Yöneticim suçum olmadığı halde bazen beni haksız yere eleştirir.	1	2	3	4	5
31	Yöneticim sık sık işime karışır.	1	2	3	4	5
32	Yöneticim yapılan iyi bir işi över.	1	2	3	4	5
33	Yöneticim verdiği sözü tutar.	1	2	3	4	5
34	Yöneticim işimi iyi yapıp yapmadığıma dair herhangi bir bilgi vermez.	1	2	3	4	5
35	Yöneticim işimle yeteri derecede ilgilenmez.	1	2	3	4	5
36	Yöneticim çalışanlarına karşı adil davranır.	1	2	3	4	5
37	Yöneticim her zaman fikrimi sorar.	1	2	3	4	5
38	Bir sorun ya da önerim olduğunda bunu her zaman yöneticimle görüşebilirim.	1	2	3	4	5
39	Yöneticim işimi iyi yapıp yapmadığım konusunda bana her zaman bilgi verir.	1	2	3	4	5
40	Yöneticim bana güvenir ve gerektiğinde bazı yetkilerini bana devreder.	1	2	3	4	5
41	Yöneticimiz genel olarak hakkımızda saygılıdırlar.	1	2	3	4	5
1- Kesinlikle Katılmıyorum 2- Katılmıyorum 3- Kararsızım 4- Katılıyorum 5- Kesinlikle Katılıyorum		1	2	3	4	5
3. FAKTÖR : İŞİN İÇERİĞİ 9 MADDE						
42	Eğitim ve becerilerimi tümüyle kullanabildiğim bir işte çalışıyorum	1	2	3	4	5
43	Başarı hissi veren bir işim var.	1	2	3	4	5
44	İşim kendimi geliştirmeme yardımcı oluyor.	1	2	3	4	5
45	Kendi inisiyatifimi kullanabildiğim bir işte çalışıyorum.	1	2	3	4	5
46	İşimde yeterli yetkiye sahibim.	1	2	3	4	5
47	Aklımı ve yaratıcı yeteneklerimi tamamen kullanabildiğim bir işim var.	1	2	3	4	5
48	İşimi zevkle yapıyorum .	1	2	3	4	5

49	İşim diğer insanlar ve toplumla iyi iletişim kurmama olanak sağlıyor.	1	2	3	4	5
50	Toplumda saygınlığı olan bir işte çalışıyorum.	1	2	3	4	5
1- Kesinlikle Katılmıyorum 2- Katılmıyorum 3- Kararsızım		1	2	3	4	5
4- Katılıyorum 5- Kesinlikle Katılıyorum						
4. FAKTÖR : ÇALIŞMA KOŞULLARI 8 MADDE						
51	Yaptığım işten zaman zaman sıkıldığım oluyor.	1	2	3	4	5
52	Çalışma koşullarım bana uygundur.	1	2	3	4	5
53	Bu göreve başladığımda bu yana hep yanı tür işler yapmaktayım.	1	2	3	4	5
54	Kendi sağlığım açısından riskli bir işte çalışıyorum.	1	2	3	4	5
55	Yaptığım iş beni strese sokuyor.	1	2	3	4	5
56	Eğitim ve becerilerimle yaptığım iş arasında fazla ilişki yok.	1	2	3	4	5
57	Yaptığım iş sosyal yaşantımı kısıtlıyor.	1	2	3	4	5
58	Çalıştığım kurumda işinden memnun olmayan kişi sayısı diğer benzer kurumlara oranla daha çoktur.	1	2	3	4	5
1- Kesinlikle Katılmıyorum 2- Katılmıyorum 3- Kararsızım		1	2	3	4	5
4- Katılıyorum 5- Kesinlikle Katılıyorum						
5. FAKTÖR : ÇALIŞMA ARKADAŞLARI İLE İLİŞKİLER 4 MADDE						
59	Çalışma arkadaşlarımla aramızda güven duygusu vardır.	1	2	3	4	5
60	Çalışma arkadaşlarım bana karşı saygılıdır.	1	2	3	4	5
61	İşim hoşlanmadığım kişilerle bir arada çalışmamı gerektiriyor.	1	2	3	4	5
62	Çalışma arkadaşlarım verdiğim işleri istediğim gibi yapar.	1	2	3	4	5
6. FAKTÖR : ÜCRET 3 MADDE						
63	Aldığım ücret rahat bir konumda yaşamamı sürdürmemi sağlamaktadır.	1	2	3	4	5
64	Aldığım ücretle kıt kanaat geçinebiliyorum.	1	2	3	4	5
65	Hak ettiğimden düşük bir ücret alıyorum.	1	2	3	4	5
		1	2	3	4	5

1- Kesinlikle Katılmıyorum 2- Katılmıyorum 3- Kararsızım
4- Katılıyorum 5- Kesinlikle Katılıyorum

MESLEĞE BAĞLILIK ÖLÇEĞİ (3 FAKTÖR TOPLAM 13 MADDE)						
1. FAKTÖR : MESLEĞE DUYGUSAL BAĞLILIK 5 MADDE						
66	Mesleğimi sevmem	1	2	3	4	5
67	Mesleğimden gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5
68	Bana göre yaptığım iş değerlidir.	1	2	3	4	5
69	Bu mesleği seçtiğim için pişmanım.	1	2	3	4	5
70	Bu işi yapmaya istekliyim.	1	2	3	4	5
2. FAKTÖR : MESLEĞE NORMATİF BAĞLILIK 4 MADDE						
71	İmkânım olsa bile şimdi işten ayrılmayı doğru bulmazdım.	1	2	3	4	5
72	Kurumdan ayrılısam suçlu hissederdim.	1	2	3	4	5
73	Bağlılık duygusu nedeniyle kurumdayım.	1	2	3	4	5
74	Mesleğimi devam ettirmek için bir sorumluluk hissedirim.	1	2	3	4	5
3. FAKTÖR : MESLEĞE DEVAMLILIK BAĞLILIĞI 3 MADDE						
75	Mesleğimde şimdi bir değişime gitmek benim için çok pahalıya mal olur.	1	2	3	4	5
76	Mesleğimi değiştirsem yaşantım alt üst olur.	1	2	3	4	5
78	Şimdi mesleğimi değiştirmek benim için çok daha zor.	1	2	3	4	5
79	Şimdi mesleğimi değiştirmek, büyük kişisel fedakârlık gerektirir.	1	2	3	4	5

TEŞEKKÜR EDERİM

10. ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

ADI VE SOYADI: Osman Seyit COŞKUN

DOĞUM YERİ VE TARİHİ: Üsküdar 04/02/1988

MEDENİ HALİ: Bekar

E-MAIL: osmanseyitcoskun@gmail.com

ADRES (EV): Muammer Aksoy Caddesi Seda Sokak Park34 Evleri

Küçükçekmece/İstanbul

TELEFON: 0546 4301605

EĞİTİM DURUMU

Yüksek Lisans (Devam ediyor.)

Derece	Alan	Üniversite	Yıl
Ön Lisans	Emlak ve Emlak Yönetimi	Kocaeli Üniversitesi	2008
Lisans	İşletme	Anadolu Üniversitesi	2011
Yüksek Lisans	İşletme Yönetimi	İstanbul Arel Üniversitesi	-

YABANCI DİL

İngilizce

İŞ TECRUBESİ

Şirket	Pozisyon	Yıl
İş Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı A.Ş.	Satış Yönetmeni	2016 -
Yorum İnşaat A.Ş.	Satış Yönetmeni	2011 - 2014
Fiba Gayrimenkul Gel.İnş.ve Yat. A.Ş.	İşletme Yönetimi	2009 - 2011