

T.C.  
BİLECİK ŐEHY EDEBALI ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİM DALI  
YÖNETİM VE ORGANİZASYON PROGRAMI

**HOLLAND TİPİ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN İŞGÖRENLERİN ÖRGÜTSEL  
VATANDAŞLIK DAVRANIŞI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞINA ETKİLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

GÖLKEN KALP

TEZ DANIŐMANI  
PROF. DR. GÜRKAN HAŞİT

BİLECİK, 2023

10508875

T.C.  
BİLECİK ŞEYH EDEBALI ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİM DALI  
YÖNETİM VE ORGANİZASYON PROGRAMI

**HOLLAND TİPİ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN İŞGÖRENLERİN ÖRGÜTSEL  
VATANDAŞLIK DAVRANIŞI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞINA ETKİLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

GÖLKEN KALP

TEZ DANIŐMANI  
PROF. DR. GÜRKAN HAŞİT

BİLECİK, 2023

10508875

## BEYAN

“Holland Tipi Kişilik Özelliklerinin İşgörenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Örgütsel Bağlılığına Etkileri” adlı yüksek lisans tezinin hazırlık ve yazımı sırasında bilimsel araştırma ve etik kurallarına uyduğumu, başkalarının eserlerinden yararlandığım bölümlerde bilimsel kurallara uygun olarak atıfta bulunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, tezin herhangi bir kısmının Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunulmadığımı, aksinin tespit edileceği muhtemel durumlarda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Bu çalışmanın, Bilimsel Araştırma Projeleri (BAP), TÜBİTAK veya benzeri kuruluşlarca desteklenmesi durumunda; projenin ve destekleyen kurumun adı proje numarası ile birlikte, ETİK KURUL onayı alınması durumunda ise ETİK KURUL tarih karar ve sayı bilgilerinin beyan edilmesi gerekmektedir.			
<b>DESTEK ALINMIŞTIR</b>		<b>DESTEK ALINMAMIŞTIR</b>	X
<b>Destek alındı ise;</b>			
<b>Destekleyen kurum;</b>			
<b>Desteğin Türü</b>		<b>Proje Numarası</b>	
1- BAP (Bilimsel Araştırma Projesi)			
2- TÜBİTAK			
Diğer;..... .....			
<b>ETİK KURUL onayı var ise;</b>			
<b>ETİK KURUL karar tarih/sayı:</b>		...../..... .....	

**Gölken KALP**

...../...../2023

**İmza**

## ÖN SÖZ

Bu tez çalışmasının yazım süreci boyunca, çalışmayı sahiplenerek takip eden, yaptığı yönlendirme ve verdiği geri bildirimler ile çalışmama yön veren, desteklerini benden esirgemeyen, bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Gürkan HAŞİT'e emekleri ve değerli katkıları için teşekkür eder saygılarımı sunarım.

Savunma sınavı sırasında değerli jüri üyeleri Sayın Doç. Dr. Özüm EĞİLMEZ ve Sayın Dr. Öğr. Üyesi Gökhan ÖNDER'e çalışmamın son haline gelmesindeki değerli katkılarından dolayı teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Çalışmalarım boyunca maddi-manevi desteklerini ve bana olan sonsuz güvenini daima yanımda hissettiğim, sevgisini ve ilgisini benden esirgemeyen canım eşim Fatma ÜNLÜ KALP'e ve biricik oğlumuz Göktuğ KALP'e çok teşekkür ederim.

**Gölken KALP**

**2023**

## ÖZET

### HOLLAND TİPİ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN İŞGÖRENLERİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞINA ETKİLERİ

Bireyler açısından kariyer planlamalarına göre meslek tercihi önemli bir konudur. Meslek tercihi nedeniyle bireyin hayatının önemli bir bölümü etkilenmektedir. Bu tercih bireyin kendi isteklerinden dolayı olabileceği gibi dışsal faktörlerden de etkilenebilmektedir. Yanlış seçimler nedeniyle kişilik tipine uygun olmayan mesleklerin yapılmak zorunda kalınması, bireyin iş yaşamını olumsuz etkilemektedir. John Holland geliştirmiş olduğu Holland Tipoloji Kuramı ya da Holland Mesleki Kişilik Kuramına göre insanların altı kişilik tipinde sınıflandırılabilceğini öne sürmüştür. Holland, kişilik tipi ve meslek uyumunun sağlandığı durumlarda bu uyumun mesleki yaşama pozitif katkısı olduğunu ifade etmiştir. Holland Tipoloji Kuramının ana odak noktası olduğu bu çalışmada katılımcıların kişilikleri ile meslekleri arasındaki uyum Holland Tipoloji Kuramına göre incelenmiştir. Meslek uyumu ile kişilik tiplerinin incelendiği bu çalışmada kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırma kapsamında kişilik tiplerine göre bazı demografik verilerin grup ortalamaları arasında farklılık olup olmadığını belirlemek için ANOVA Testi ve T Testi kullanılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılığa kişilik tiplerinin etkisini anlayabilmek amacıyla çoklu doğrusal regresyon testi kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre katılımcıların kişilik tipleri ile statü, eğitim ve kurumda çalışma süreleri (kıdem yılı) arasında anlamlı farklılıklar olduğu, yaş ile arasında ise anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir. Yine kişilik tipleri ile örgütsel bağlılık arasında düşük seviyede ve yaklaşık %8 varyans açıklayıcılığı olduğu, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde ise yaklaşık %27 varyans açıklayıcılığı olduğu keşfedilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Holland Tipoloji Kuramı, Kişilik, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Bağlılık.

## ABSTRACT

### THE EFFECTS OF HOLLAND VOCATIONAL PERSONALITY TYPE FEATURES ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES

The choice of profession is an important issue according to the career planning of individuals. An important part of an individual's life is affected by the choice of profession. This choice may be due to the person's own will or be affected by external factors. Having to do occupations that are not suitable for the personality type due to wrong choices negatively affect the working life of the individual. John Holland suggested that people can be divided into six personality types according to Holland Typology Theory or Holland Occupational Personality Theory. Holland stated that when personality type and occupational harmony are provided, this harmony contributes positively to business life. In this study, in which Holland Typology Theory is the main focus, the harmony between the personalities of the participants and their professions was examined according to the Holland Typological Theory. In this study, in which personality types and profession are matched, the effect of personality traits on organizational commitment and organizational citizenship behavior was investigated. Within the scope of the research, ANOVA Test and T Test were used to determine whether there is a difference between group averages of some demographic data according to personality types. Multiple linear regression test was used to understand the effect of personality types on organizational commitment and organizational citizenship behavior. According to the research findings, it was determined that there were significant differences between the personality types of the participants and their status, education and working time in the institution (years of seniority), but there was no significant difference between age and personality types. It was also discovered that there is a low explanatory variance of approximately 8% between personality types and organizational commitment, and approximately 27% on organizational citizenship behavior.

**Keywords:** Holland Typology Theory, Personality, Organizational Citizenship Behavior, Organizational Commitment.

## İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖN SÖZ.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TABLolar LİSTESİ.....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	ix
KISALTMALAR VE SİMGELER LİSTESİ.....	x
1.GİRİŞ.....	1
2. KİŞİLİK, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI KAVRAMSAL ÇERÇEVE .....	3
2.1. Kişilik Kavramı ve Tanımı .....	3
2.1.1. Kişiliğin Oluşmasına Etki Eden Faktörler .....	4
2.1.1.1. Kalıtım.....	5
2.1.1.2. Aile .....	5
2.1.1.3. Sosyo-Kültürel Faktörler.....	6
2.1.1.4. Coğrafi Faktörler .....	6
2.2. Örgütsel Bağlılık.....	6
2.2.1. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler ve Sonuçları.....	9
2.2.2. Örgütsel Bağlılık ile İlgili Yaklaşımlar .....	10
2.2.2.1. Tutumsal Bağlılık .....	11
2.2.2.1.1. Kanter Yaklaşımı.....	12
2.2.2.1.2. Etzioni Yaklaşımı.....	14
2.2.2.1.3. O'reilly ve Chatman Yaklaşımı.....	15
2.2.2.1.4. Penley ve Gould Yaklaşımı .....	15

2.2.2.1.5. Allen ve Meyer Yaklaşımı .....	16
2.2.2.2. Davranışsal Bağlılık .....	17
2.2.2.2.1. Becker Yaklaşımı .....	18
2.2.2.2.2. Salancik Yaklaşımı .....	18
2.2.2.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı .....	19
2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı .....	19
2.3.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramının Temelini Oluşturan Teoriler ...	21
2.3.1.1. Sosyal Değişim Teorisi .....	21
2.3.1.2. Eşitlik Teorisi .....	22
2.3.1.3. Karşılıklılık (Beklenti) Teorisi .....	22
2.3.1.4. Lider-Üye Mübadele Teorisi .....	23
2.3.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları .....	23
2.3.2.1. Diğerkamlık (Özgecilik, Diğerlerini Düşünme) .....	24
2.3.2.2. Nezaket .....	24
2.3.2.3. Centilmenlik .....	24
2.3.2.4. Sivil Erdem .....	25
2.3.2.5. Vicdanlılık .....	25
2.3.3 Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Sonuçları .....	25
3. HOLLAND TİPOLOJİ KURAMI .....	27
3.1. Holland Tipoloji Kuramı Kavramsal Çerçeve .....	27
3.2. Holland Tipoloji Kuramı Kişilik ve Çevre Tipleri .....	30
3.2.1. Realistik (Gerçekçi) Tip ve Çevre Modeli .....	31
3.2.2. Araştırmacı Tip ve Çevre Modeli .....	31
3.2.3. Sanatçı Tip ve Çevre Modeli .....	32
3.2.4. Sosyal Tip ve Çevre Modeli .....	32
3.2.5. Girişimci Tip ve Çevre Modeli .....	33

3.2.6. Geleneksel (Düzenli) Tip ve Çevre Modeli .....	33
3.3. Holland Kişilik Kuramı ile İlgili Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar.....	35
<b>4. HOLLAND TİPİ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN İŞGÖRENLERİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞINA ETKİLERİ ÜZERİNE ARAŞTIRMA .....</b>	<b>38</b>
4.1. Araştırmanın Amacı.....	38
4.2. Araştırmanın Önemi .....	38
4.3. Araştırmanın Yöntemi .....	39
4.3.1. Araştırma Modeli.....	39
4.3.2. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları ve Ölçekler.....	40
4.3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	41
4.3.4. Araştırma Hipotezleri.....	42
4.4. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	42
4.5. Araştırmanın Analizi ve Bulgular .....	42
4.5.1. Bulgular .....	44
4.5.1.1. Veri Toplama Araçlarına Ait Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi .....	44
4.5.1.2. Tanımlayıcı Bulgular .....	46
4.5.1.3. Madde Analizleri .....	47
4.5.1.3.1. Holland Mesleki Kişilik Envanteri Ölçeği Madde Analizleri .....	47
4.5.1.3.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Madde Analizleri .....	51
4.5.1.3.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Madde Analizleri .....	54
4.5.1.4. Betimsel İstatistikler ve Normal Dağılım Testleri .....	57
4.5.1.5. Hipotez Testleri .....	60
<b>5. SONUÇ .....</b>	<b>70</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>76</b>

## TABLULAR LİSTESİ

	Sayfa
<b>Tablo 2.1.</b> Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler .....	9
<b>Tablo 3.1.</b> Holland Kişilik Tipleri, Özellikleri ve Uygun Meslekler .....	34
<b>Tablo 4.1.</b> Cronbach's Alpha Referans Değerleri .....	44
<b>Tablo 4.2.</b> Ölçek ve Alt Boyut Cronbach's Alpha Güvenirlilik Analizi Bulguları .....	45
<b>Tablo 4.3.</b> Tanımlayıcı İstatistikler.....	46
<b>Tablo 4.4.</b> Gerçekçi Kişilik Tipi Boyutu Madde Betimsel İstatistikleri.....	47
<b>Tablo 4.5.</b> Girişimci Kişilik Tipi Boyutu Madde Betimsel İstatistikleri.....	48
<b>Tablo 4.6.</b> Araştırmacı Kişilik Tipi Boyutu Madde Betimsel İstatistikleri .....	48
<b>Tablo 4.7.</b> Sosyal Kişilik Tipi Boyutu Madde Betimsel İstatistikleri .....	49
<b>Tablo 4.8.</b> Sanatçı Kişilik Tipi Boyutu Madde Betimsel İstatistikleri .....	50
<b>Tablo 4.9.</b> Geleneksel Kişilik Tipi Boyutu Madde Betimsel İstatistikleri .....	50
<b>Tablo 4.10.</b> Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Diğerkâmlık Boyutu Madde Betimsel İstatistikleri.....	51
<b>Tablo 4.11.</b> Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Sivil Erdem Boyutu Madde Betimsel İstatistikleri.....	52
<b>Tablo 4.12.</b> Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Centilmenlik Boyutu Madde Betimsel İstatistikleri.....	53
<b>Tablo 4.13.</b> Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Nezaket Boyutu Madde Betimsel İstatistikleri.....	53
<b>Tablo 4.14.</b> Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Vicdanlılık Boyutu Madde Betimsel İstatistikleri.....	54
<b>Tablo 4.15.</b> Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Boyutu Madde Betimsel İstatistikleri.....	55
<b>Tablo 4.16.</b> Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı Boyutu Madde Betimsel İstatistikleri.....	55
<b>Tablo 4.17.</b> Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık Boyutu Madde Betimsel İstatistikleri.....	56
<b>Tablo 4.18.</b> Holland Tipi Kişilik Ölçeği Betimsel Ortalamaları .....	57
<b>Tablo 4.19.</b> Örgütsel Bağlılık Ölçeği Betimsel Ortalamaları .....	58
<b>Tablo 4.20.</b> Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Betimsel Ortalamaları .....	58
<b>Tablo 4.21.</b> Değişken Normal Dağılım Test İstatistikleri .....	59

<b>Tablo 4.22.</b> Statü Bakımından Kişilik Tipi Farklarını İnceleyen Bağımsız Örneklem T-Testi Bulgular.....	60
<b>Tablo 4.23.</b> Yaş Grupları Bakımından Kişilik Tipi Farklarını İnceleyen ANOVA Testi Bulguları.....	62
<b>Tablo 4.24.</b> Eğitim Seviyesi Bakımından Kişilik Tipi Farklarını İnceleyen ANOVA Testi Bulguları.....	63
<b>Tablo 4.25.</b> Kıdem Yılı Bakımından Kişilik Tipi Farklarını İnceleyen ANOVA Testi Bulguları.....	65
<b>Tablo 4.26.</b> Kişilik Tipi Düzeylerinin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Bulguları .....	66
<b>Tablo 4.27.</b> Kişilik Tipi Düzeylerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Bulguları .....	68
<b>Tablo 4.28.</b> Hipotez Sonuçları .....	69

## ŞEKİLLER LİSTESİ

	<b>Sayfa</b>
<b>Şekil 2.1.</b> Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması .....	11
<b>Şekil 2.2.</b> Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı .....	12
<b>Şekil 3.1.</b> Holland Kişilik Tipleri Arasındaki İlişki .....	29
<b>Şekil 4.1.</b> Araştırma Modeli .....	40
<b>Şekil 5.1.</b> Kişi-İş Uyumu.....	73

## KISALTMALAR VE SİMGELER LİSTESİ

$\bar{X}$	:Ortalama
S.S	:Standart Sapma
Min	:Minimum
Maks	:Maksimum
D	:Kolmogorov-Smirnov Test İstatistiği
W	:Shapiro-Wilk Test İstatistiği
Ç	:Çarpıklık
B	:Basıklık
p	:Anlamlılık Değeri
t	:T Testi İstatistiği
F	:Anova Testi İstatistiği
P.H.	:Post Hoc
VIF	:Varyans Enflasyon Faktörü

## 1.GİRİŞ

İnsan, geçmişten bugüne hayatta kalabilmek ve temel gereksinimlerini giderebilmek için kazanç elde edebileceği sürekli bir iş ile meşgul olmuş ve kendisini çalışma hayatının içinde bulmuştur. İcra ettiği iş sonucunda eline geçen kazanç sayesinde temel gereksinimlerini karşılamış ve yaşamını sürdürmüştür. Geçmişten bugüne süregelen “çalışma” eylemi sayesinde benzer işleri yapanların oluşturduğu çeşitli meslek türleri doğmuş ve bireylerin kabiliyetlerine göre kendilerine uygun meslek kollarına yönelmeleri ve bu meslekte zaman harcamaları sonucu ortaya çıkmıştır. Çocukluk döneminden gençlik dönemine geçişle birlikte insanlar erken yaşlarından itibaren, içinde bulunduğu koşullardan dolayı isteklerini ve ihtiyaçlarını giderebilmek için ömrünün büyük bir bölümünü kapsayacak olan iş yaşamına giriş yapmaktadır (İlan, 2019: 1). İnsan ömrünün büyük bir döneminde etkin olan ve bireyin yaşamını şekillendiren iş yaşamına adım atıldığında, hayatın genelinde karşımıza çıkan tercihte bulunma eylemi “meslek seçimi” konusunda da kendini gösterir. Birey şartlar ve koşullar nedeniyle hayatını hangi koşullarda sürdürmek istediğini, bu şartlara erişmek için ne yapması gerektiğini bireysel özelliklerine ve içinde bulunduğu ortam koşullarına göre planlayarak meslek tercihinde bulunur. Kişi seçim yaparken kendisine uygun, kişisel değer, tutum ve düşünce yapısına yönelik ortamlarda bulunmaya önem verir. Kişisel yeteneklerine ve özelliklerine ait hususların yansıtıldığı ortamlarda bulunmak, birey açısından yeteneklerini maksimum düzeyde sergilemesine olanak sağlayabilir. Bireyleri birbirinden ayıran faktörlerin tamamı kişilik özellikleri olarak ifade edilmektedir (Aydoğdu, 2016: 2). Karakteristik özellikleri ile içinde bulunduğu ortamın özellikleri uyum gösteren kişilerin bulunduğu çevre şartlarından ve icra ettiği mesleki şartlardan hoşlandığı tezini savunan ve yaptığı çalışmalar sonucunda bireylerin altı farklı kişilik türüne göre tasniflenebileceğini ortaya çıkaran John Holland, bireyin karakteristik özellikleri ile iş çevresi arasındaki uygunluk neticesinde kişinin mesleğinden tatmin olabileceğini belirtmiştir. Holland kendi adıyla anılan ve günümüzde kariyer seçimi konusunda popüler olmaya başlayan Holland Tipoloji Kuramına göre Realistik, Araştırmacı, Sosyal, Sanatçı, Geleneksel, Girişimci kişilik tiplerinden birinin yada birkaçının bir arada yansıtılabileceğini ve bu kişilik türlerine uygun meslekler seçildiğinde daha fazla haz ve mutluluk duyulacağını belirtmiştir (Holland J. L., 1973).

Bu çalışmada öncelikle Holland Tipoloji Kuramı odağında işgörenlerin kişilik tipleri ve icra ettikleri meslek ile kişilik tipinin uygunluk durumu incelenecektir. Devamında kişilik türlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi araştırılacaktır. Çalışma beş bölümden oluşup, birinci bölümde giriş yapılmış, ikinci bölümde kişilik, örgütsel bağlılık

ve örgütsel vatandaşlık davranışı kavramları açıklanmış, üçüncü bölümde Holland Tipoloji Kuramı hakkında bilgi verilmiştir. Dördüncü bölümde Holland tipi kişilik özelliklerinin işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılığına etkilerini belirlemek için gerçekleştirilen alan araştırmasının analizleri hakkında bilgi verilmiştir. Beşinci ve son bölümde ise çalışmanın sonuçları açıklanmıştır.

## 2. KİŞİLİK, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde kişilik, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı kavramlarıyla ilgili teorik çerçeve üzerinde durulacaktır.

### 2.1. Kişilik Kavramı ve Tanımı

Günümüzde bireyler arası sohbetlerde “kişilik” kelimesi sıklıkla kullanılmaktadır. Kişiler gerçekleştirdikleri veya gerçekleştirmedikleri bir konu hakkında karşısındakilere kendini açıklama gereksinimi duyduğunda, cümleleri arasında “kişiliğim böyle, kişiliğim gereği vb.” kelimelerini sıklıkla tercih etmektedir. Kişilik kelimesi kullanıldığı zaman karşıdaki insanlar ne kastedildiğini çoğunlukla anlamaktadır. Ancak iş kişilik kavramının tanımını yapmaya geldiği zaman zorlaşır (Cüceloğlu, 2012: 404). Geçmişten günümüze araştırmacılar kendi alanlarında daha önceden yapılmış tanımları ortak tanım olarak kabul etmemiş ve farklı şekillerde tanımlamalarda bulunmuşlardır (Pervin, 1996: 414). Bu nedenle üzerinde fikir birliğine varılmış tek bir kişilik tanımı yoktur (Cüceloğlu, 2012: 404).

Yabancı dillerdeki karşılığı (İngilizce-Personality, İtalyanca-Personalità, Fransızca-Personnalité) olan kişilik kelimesi Latince “persona” kelimesinden türemiştir. *Persona*, Antik Yunan döneminde tiyatro oyuncularını tarafından giyilen bir tür maske için kullanılan bir kelimedir (Allport, 1937: 25). Tiyatro oyunlarında kullanılan maskelerin ilk başta oyuncuların kimliğini gizlemesi için takıldığı fikri oluşmasına rağmen amfi tiyatrolarda sahne ile seyirci arasındaki uzaklık farkının fazla olması nedeniyle oyuncu tarafından sergilenen rolün ve yüz ifadelerinin tam görülememesinden dolayı takılmıştır (Erkasap, 2020: 4). Oyuncular sahneledikleri rollere uygun persona takarak bireysel rollerini bu maskeler sayesinde sergilemişlerdir. Bu yöntem yardımıyla oyuncular arasındaki farklılıklar anlatılmak istenmiştir (Zel, 2021: 7).

Kişilik kelimesi ile ilgili literatürde birçok tanıma rastlanabilir. Bu tanımlamalardan bazıları aşağıdadır:

- Kişilik, Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlük’te Şahsiyet, Bir kimseye özgü manevi ve ruhsal niteliklerin bütünü, belirgin özellik olarak tanımlanmıştır (Türk Dil Kurumu, Türkçe Sözlük, 2015).
- Kişilik, bireyin diğer bireylerden ayırt edici, kendi iç ve dış çevresiyle kurduğu, yapılaşmış ve tutarlı bir ilişki şeklidir (Cüceloğlu, 2012: 404).

- Kişilik, bir bireyin fiziksel ve sosyal çevre ile etkileşiminin kişisel tarzını oluşturan ayırt edici ve karakteristik düşünce, duygu ve davranış kalıplarıdır (Susan Nolen-Hoeksema vd., 2009: 462).
- Kişilik, bireyi diğerlerinden ayırt eden bireyin “nevi şahsına münhasır” özellikler bütünüdür (Özsoy, 2021: 65).
- Bir kişinin tüm fiziksel, zihinsel, duygusal ve sosyal özelliklerinin toplamı. Sizi siz yapan, sizinle ilgili her şey, büyük ve küçük şekillerde herkesten farklı olan benzersiz bir yapı (Schultz & Schultz, 2015: 1).
- Kişilik, içsel süreçler ve bireyden kaynaklanan tutarlı davranış kalıplarıdır (Burger, 4).
- Kişilik, kişinin yaşamına yön ve model (tutarlılık) veren bilişlerin, duyguların ve davranışların karmaşık organizasyonudur (Pervin, 1996: 414).
- Kişilik, bireyin ilgilerinin, düşünme ve davranış biçimlerinin, yeteneklerinin ve ruhsal durumlarının organize olmuş bir bütünleşmesidir (Güney, 2020: 52).
- Kişilik, bireyin çevresinde gösterdiği ve sergilediği karakteristik bireysel davranışlarıdır (Krishnamurthy, 2018: 180).
- Kişilik, bireyin kendine özgü özelliklerinin bütünüdür (Karaman, 2021: 52).
- Kişilik, bireyi diğerlerinden ayıran özelliklerin bütünüdür (Bulut & Yıldız, 2020: 398).
- Kişilik, bireylerin sosyal ortamla açıklanamayacak şekilde devamlılık gösteren eğilim ve özellikleridir (Taymur & Türkçapar, 2012: 155).

Kişilik kavramı ile ilgili araştırmacılar tarafından yapılmış çeşitli tanımlamalardan sonra ortak yönleri irdelendiğinde kişilik;

- Bireyi diğerlerinden farklı kılmaktadır.
- Davranışlar arasında tutarlılık sağlamaktadır.
- Birçok özelliğin bir araya gelmesiyle bütünüdür.
- Bireye has örüntü göstermektedir.
- Bireyin kendisine has özellikleri ile çevresi arasında kurduğu ilişkilerin etkileşimi sonucunda oluşan davranışlar toplamıdır (Edinsel, 2018: 37; Erkasap, 2020: 6).

### **2.1.1. Kişiliğin Oluşmasına Etki Eden Faktörler**

Kişilik, bireyin yaşamında sahip olduğu özelliklerin ve alışkanlıkların tutum ve davranışlarına yansıyan gözlenebilir sonucudur (Edinsel, 2018: 42). Anne ve babadan kalıtsal

yolla alınan özellikler bireyin çevresiyle etkileşimi sonucu şekillenerek tutum ve davranışların süreklilik ve tutarlılık kazanmasını sağlar ve içinde bulunduğu toplumun özelliklerini yansıtır. Toplumsal hayat içerisinde bireyin nasıl davranış sergilemesi gerektiği, giyimin nasıl olması gerektiği, duruma göre sevinip üzülmeye vb. etki eden faktörler bireyin kişiliğinin oluşmasını tamamlayan faktörlerdir (Güney, 2020: 57). Bu faktörler sırasıyla; kalıtsal faktörler, aile faktörleri, sosyo-kültürel faktörler ve coğrafi yapıdır (Kaplan, 2020: 13).

#### **2.1.1.1. Kalıtım**

Kişilik özelliklerinin birçoğu genetik yolu ile anne babadan bireylere geçmektedir (Susan Nolen-Hoeksema vd., 2009: 492). Kalıtsal etkenler bireyin kişiliğinin oluşmasında önemli rol oynarlar. Kalıtım yoluyla insanlar kendi aile ve soyuna ait birçok özelliği taşırlar (Güney, 2020: 57). Kalıtsal genler sayesinde insan bedeninin fiziksel özellikleri (Saç, göz rengi, ten rengi, kemik yapısı vb.) belirlenir. Ancak kalıtsal özellikler kişiliğin oluşması için tek başına yeterli değildir (Kaplan, 2020: 14).

Kişiliğin oluşmasında yalnızca kalıtsal özelliklerle bağlantı kurmak doğru bir yaklaşım değildir. Bireyin kalıtsal yolla sahip olduğu özelliklerinde genetiğin katkısı yüksek iken, daha sonradan çevresiyle etkileşim halinde edindiği bir takım kişilik özelliklerinde genetiğin katkısı çok fazla değildir.

#### **2.1.1.2. Aile**

Aile, kişinin doğumuyla başlayan süreçte karşılaşmış olduğu ilk sosyal çevre yapısıdır. İnsanlar, aile ortamında ebeveynleriyle ve diğer aile üyeleriyle etkileşim sonucu değerleri, yargıları ve davranış şekillerini öğrenmeye başlar. Özellikle yaşamın ilk evrelerinde birey, anne ve babayı rol model olarak benimser ve anne babadan gördüğü davranış ve hareket tarzlarını hayatına yön verecek şekilde öğrenmeye ve yapmaya başlar (Kaplan, 2020: 16). Aile faktörünün kişilik üzerine etkisine yönelik yapılan çeşitli araştırmalarda, kişiliğin oluşması ve gelişmesi ile aile etkeni arasında olumlu yönde ve önemli ilişkiler olduğu bulunmuştur (Karayol, 2016: 14). Anne ve baba, bireye ihtiyaç duyduğu temel gereksinimleri ve gelişimi için gerekli diğer kaynakları sunarak hayatını sürdürmesini sağlamaktadır. İhtiyaçların ve kaynakların etkin şekilde giderilmesi sayesinde sağlıklı bir kişilik oluşmasına katkı sunulmaktadır (Durmaz, 2020: 10). Anne ve baba arasındaki karşılıklı ilişki ile anne ve babanın çocuk ile olan ilişkisi çocuk bireyin kişiliğinin gelişimi ve şekillenmesinde ve ilerleyen süreçteki davranış tarzlarının oluşmasını önemli ölçüde etkilemektedir (Karayol, 2016: 15).

### **2.1.1.3. Sosyo-Kültürel Faktörler**

Yaşam serüvenine aile ile başlayan birey, yaşının ilerlemesiyle birlikte dış çevrede toplumsal hayatla tanışır. Toplumsal hayat bireyin yaşam tarzında ve dolaylı olarak kişilik özellikleri üzerinde değişikliklere neden olur. Birey diğer insanlarla konuşmak, tanışmak, onlarla hareket etmek, bir gruba dahil olabilmek kısaca sosyalleşebilmek için içinde bulunduğu toplumun değer, yargı, düşünce kalıpları gibi birçok özelliğinden etkilenir. Bireylerin içinde buldukları sosyal ve kültürel yapılar bireyin davranış ve kişilik özelliklerini etkileme gücüne sahiptir (Erkasap, 2020: 7).

Sonuç olarak sosyo-kültürel faktörler, çevresel etkenler içerisinde kişiliğin şekillenmesinde önemli bir konuma sahiptir. Ancak tek başına kişiliğin oluşmasına katkı sağladığı düşünülemez (Karayol, 2016: 15).

### **2.1.1.4. Coğrafi Faktörler**

Kişiliğin gelişmesinde ve şekillenmesinde etkisi olan bir diğer faktör coğrafi yapıdır (Bozkurt, 2007: 98). Bireyin içinde büyüdüğü bölgenin iklim yapısı, fiziki şartları ve diğer coğrafi unsurlar insanların yaşam şekillerini ve dolayısıyla kişiliklerini etkilemektedir (Özsoy & Yıldız, 2013: 6). Bireylerin kişiliklerinin oluşmasına katkısı bulunan başka faktörler üzerinde, özellikle kültür ve antropolojik yapı üzerinde coğrafi faktörlerin etkisi ortadadır (Zel, 2021: 14). Örneğin iklim şartlarının karasal ve soğuk olduğu bir bölgede büyüyen kişinin sert bir mizaca sahip olduğu, sıcak bir iklim bölgesinde yetişen bireyin ise sıcak bir mizaca sahip olduğu sosyal yaşamda gözlenebilmektedir.

## **2.2. Örgütsel Bağlılık**

Türk Dil Kurumu, bağlılık kelimesini “Birine karşı, sevgi saygı ile yakınlık duyma ve gösterme, sadakat; bağlı olma durumu” olarak tanımlamaktadır. Bağlılık yâda bağlanmak, bireyin kendisini, taahhütte bulunduğu bir söz yâda davranışı, yapmaya veya yapmamaya zorunlu hissetmesidir (Cihangiroğlu, 2009: 4). Kişiliği etkileyen faktörler arasında sıralanan sosyo-kültürel faktör sayesinde bireyin kendisini topluma ait hissetmesi için değerlerinde, davranışlarında ve düşüncelerinde meydana gelen değişiklikler sayesinde kişiliğinin etkilendiği ifade edilmiştir. Toplumsal sosyalleşme ile tutarlılık ve süreklilik gösteren davranışlar, bağlılık kavramı ile bütünleşmektedir. Bağlılık, tutarlılık sergileyen bireysel davranışlar dâhilinde kişisel istekler ile örgütsel ihtiyaçların uyumluluk göstermesidir (Kaplan, 2020: 54).

Örgütsel bağlılık, 1950'lerden beri araştırmacıların üzerinde yoğunlaştığı ve çok sayıda araştırmacının yapıldığı bir kavramdır. İlk olarak William White (1956) tarafından “The Organization Man (Organizasyon İnsanı)” adlı eserde kullanılmıştır (Sariboğa, 2017: 24; Dinçer, 2021: 52; Çevik Tekin & Akgemci, 2019: 1710; Yücekaya, 2017: 30). White (1956) örgüt ve çalışanlar arasındaki örgütsel bağlılık ilişkilerinin sonuçlarını çalışmasına dahil etmiştir (Çevik Tekin & Akgemci, 2019: 1710; Dinçer, 2021). Becker, Allen, Moudey, Meyer, Steers ve Porter gibi araştırmacılar Örgütsel bağlılık kavramını daha da geliştirmişlerdir (Özdemir, 2021: 228; Yücekaya, 2017: 30). Çeşitli disiplinlerden birçok araştırmacının ilgisini çeken örgütsel bağlılık üzerine pek çok araştırma yapılmıştır. Ancak her araştırmacı kendi bakış açısıyla yorum yaptığı için kavramı açıklamak için genel bir tanım yapmak mümkün değildir (Dolu, 2011: 17). Grusky (1966) tarafından bu konudaki ilk tanımlardan biri yapılmıştır. Örgütsel bağlılık, Grusky (1966)'ye göre kişinin örgüte olan bağının gücüdür (Yücel, 2020: 6; Yüceler, 2009: 446). Örgütsel bağlılıkla ilgili bazı tanımlar aşağıda verilmiştir.

- Örgütsel bağlılık, örgütsel amaç ve değerlerin kabulüne yönelik güçlü bir inanç, çaba gösterme ve örgütsel üyeliği koruma eğilimidir (Noora vd., 2015: 236).
- Örgütsel bağlılık, kişiyi bir ya da daha çok hedef doğrultusunda bir hareket tarzına bağlayan güçtür (Meyer & Herscovitch, 2001: 303).
- Örgütsel bağlılık, bireyin örgüt ile olan psikolojik bağıdır (Choi vd., 2015: 1542).
- Örgütsel bağlılık, ilgi çekici alternatifler elde edilebilir olduğu sürece örgüt üyeliğini sürdürmedir (Penley & Gould, 1988: 46).
- Örgütsel bağlılık, çalışanın örgüt üyeliğini sürdürme kararı üzerinde etkileri olan ve örgütle ilişkisini karakterize eden psikolojik bir durumdur (Meyer & Allen, 1991: 67).

Yukarıda yapılan tanımlamalardan sonra, ortak bir tanım yapmak gerekirse; örgütsel bağlılık, bireyin kendisini örgüt ile bağdaştırması, örgüt amaç ve hedeflerine uygun hareket eder hale getirmesidir. Yapılan tanımlamalardan da anlaşılacağı üzere örgütsel bağlılık kavramı araştırmacıların dikkatini üzerine çekmiş ve ortaya değişik bakış açılarıyla yapılan tanımların literatüre kazandırılmasını sağlamıştır. Örgütsel bağlılık üzerinde araştırmacıların dikkatinin bu derece yoğunlaşması ve yapılan araştırmaların sayısındaki artışın bazı nedenleri şu şekilde sıralanabilir (Güney, 2020: 276):

- Örgütsel bağlılığın, istenilen çalışma davranışıyla bağlantısı,

- Örgütsel bağlılığın, iş doyumuna kıyasla işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin daha çok olduğu sonucu,
- Örgütsel bağlılığı yüksek olanların performans ve verimliliklerinin örgütsel bağlılığı düşük olanlara karşı daha fazla olması,
- Örgütsel bağlılığın, verimliliğin faydalı bir göstergesi olması,
- Örgütsel bağlılığın, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisidir.

Araştırmacıların üzerinde durduğu ve birçok çalışma yapılarak geliştirilmeye devam eden örgütsel bağlılık kavramı, organizasyon bünyesinde asli unsur olan insan faktörü açısından önemli bir kavramdır. İşletme verimliliği ve üretkenliği sağlama açısından bireyin kendisini örgüte ait hissetmesi, örgütün bir parçası gibi hareket etmesi örgütsel verimlilik açısından fayda sağlar. Örgütsel bağlılık, bireyin, kendisini mensubu olduğu örgüt ve örgüt hedeflerine göre hareket etme ve üyeliğini sürdürme isteğinde olmasıdır (Çelik, 2013: 24). Çalışanın örgütsel bağlılık düzeyi aşağıdaki belirtilere göre gruplanabilir (İbicioğlu, 2000: 14).

- Örgütün Amaç ve Değerlerini Kabul ve İnanma: İşgörenin mensubu olduğu örgüte bağlılığını gösteren en önemli göstergedir. Örgüt amaç ve değerlerini kabul derecesidir. Örgüt amaç ve değerlerini kabul etmeyen, kendisini bu ilkelerle bağdaştırmayan bireyin örgütsel bağlılığından söz edilemez. Dolayısıyla örgüt ile üyelerin amaç ve hedefleri örtüşmelidir (Çelik, 2013: 25).
- Örgüt İçin Fedakarlıkta Bulunabilme: Örgüt üyesi işgörenlerin örgüt başarısı için standart olarak yapması gerekenden öteye daha fazla efor sarf etmesi yine örgütsel bağlılığın derecesini ifade edebilecek ayrı bir göstergedir. İşletme için, kendinden beklenenden daha fazla çaba göstermek sadece örgüte bağlılık ile ifade edilebilir.
- Örgütsel Üyeliği Devam Ettirmeyle İlgili Güçlü Bir İstek: Örgüt ve işgörenin karşılıklı birbirine bağlanması, karşılıklı ihtiyaç ve hedeflerin giderilmesi organizasyonun çalışana karşı ve çalışanın organizasyona karşı bağlılığını artırıp veya azaltmaktadır. Bu süreç döngüsel olarak devamı olan bir evredir.
- Örgüt Kimliği ve Kimliklenme: Çalışan, örgüt kimliğini kendisine ne kadar yansıtmaktadır? Örgüt tarafından gerçekleştirilen veya gerçekleştirilmeyen eylemleri ne kadar onaylamaktadır? Bu sorulara verilecek yanıtlar çalışanın örgütle bağdaşması ve örgütün parçası olması derecesinin bir göstergesidir.
- İçselleştirme: İşgören organizasyonun icraatlarını kendi hedefleri ile ne derece uyumlaştırmakta, özümsemekte ve benimsemektedir, Çalışanlar, örgütün hedef ve ilkelerini özümstedikleri ve içselleştirdikleri düzeyde örgüte bağlılık duyar. Çünkü

işgören ile örgüt değerleri arasında bir uygunluk söz konusu olması durumunda ortaya çıkan bağlılık içselleştirme düzeyini yansıtır (Güney, 2020: 280).

### 2.2.1. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler ve Sonuçları

Örgütsel bağlılık, yukarıda yapılan tanımlamalardan da anlaşılacağı üzere çalışanın mensubu olduğu örgüt ile özdeşleşmesi, örgüt ve örgüt amaçlarına bağlanma düzeyidir (Güney, 2020: 280).

Örgütsel bağlılık kişinin içerisinde yer aldığı örgütün ilke ve hedeflerine gösterdiği inancı, örgüt için standart düzeyden daha fazla gayret sarf etme isteğini ve örgüt üyeliğini sürdürme isteğini içerir (Nystrom, 1993: 43).

Bireyin örgütsel bağlanma hissi, birey-örgüt için olumlu sonuçlar doğurmaktadır (Özdemir, 2021: 234). Örgütün başarı düzeyinin sürdürülebilir olması ve etkin bir şekilde devam ettirilebilmesi için beşerî kaynaklarının yani insan unsurunun örgüt ile bağlılık geliştirmesi, yaptığı eylemleri sevmesi, tatmin olması gerekir (Güney, 2020: 281). Bu nedenle yönetim kademelerinde bulunanların işgörenlerin örgütsel bağlılığını sağlayacak veya kaybettirecek olumlu ya da olumsuz faktörlerin farkında olması ve gerekli tedbirleri ortaya koyması önemli bir husus olarak öne çıkmaktadır (Temur, 2012: 24; Özdemir, 2021: 234). Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler hakkında literatürde çok sayıda araştırma ve farklı sınıflandırmalar olduğu görülmektedir. Literatür kapsamında örgütsel bağlılığa etki eden unsurlar bireysel faktörler, örgüt yapısına (örgütsel) ilişkin faktörler ve örgüt dışı (çevresel) faktörler olarak üç başlık altında toplanmıştır (Köse, 2014: 70).

**Tablo 2.1.** Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler

<b>BİREYSEL FAKTÖRLER</b>	<b>ÖRGÜT YAPISINA İLİŞKİN FAKTÖRLER</b>	<b>ÖRGÜT DIŞI FAKTÖRLER</b>
Cinsiyet	Örgüt Organizasyon Yapısı ve Büyüklüğü	Alternatif İş Bulma Olanakları
Medeni Durum	Yönetim	Profesyonellik
Yaş	Ücret Düzeyleri	İşsizlik Oranı
Eğitim Durumu	Örgüt Kültürü	Ülkenin Sosyo-Ekonomik Durumu
Çalışma Süresi	Takım Çalışması	
İş Beklentileri	Rol Belirsizliği ve Çatışması	
Psikolojik Sözleşme	Örgütsel İletişim	
Monotonluk Düzeyi	Örgütsel Güven	
Stres Düzeyi	Örgütsel Adalet	
İş Yüğü Durumu	Terfi ve Ödül	
	Geliştirme (Eğitim ve Oryantasyon)	

**Kaynak:** (Köse, 2014; Özdemir, 2021; Yüceler, 2009)

Tablo 2.1’de görüleceği üzere bireysel, örgüt dışı ve örgüt yapısına ilişkin şekilde üç başlıkta toplanan ve bireyin örgütsel bağlılığına etki eden faktörler örgüt ve çalışan yönünden

birbirinden farklı çok sayıda sonuç ortaya çıkarmaktadır. Örneğin çalışan üzerinde işe geç kalma, performans, devamsızlık, iş gücü devir oranı, işten ayrılma niyeti vb. önemli etkilere sahiptir (Köse, 2014: 71; Özdemir, 2021: 236; Güney, 2020: 281; Yüceler, 2009: 450). Bu etkiler işgörenin örgüte bağlılık düzeyine göre olumlu ya da olumsuz sonuçlar doğurur.

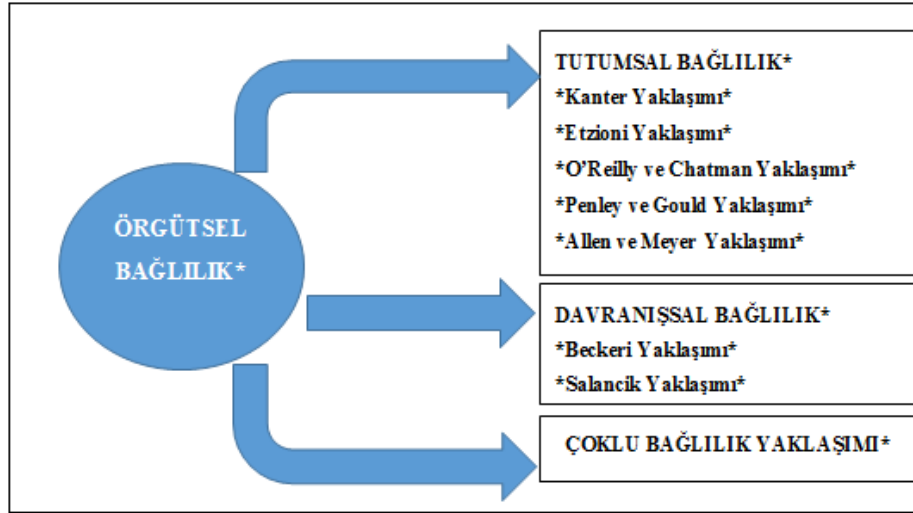
Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek bir çalışanın örgüt ilke ve hedeflerini benimsemesi çalışanın performansı üzerinde anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Yüksek bağlılık düzeyine sahip, kendi istek ve ihtiyaçları ile örgüt ilke ve hedeflerini bağdaştıran çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu yapılan araştırmalarda ortaya konulmuştur (Özdemir, 2021: 236).

Özdemir (2021)'e göre örgütsel bağlılığın olumlu sonuçları;

- İş tatmin seviyesine katkı sağlar,
- Çalışanlar arasında iş şartları konusunda uzlaşma oluşmasına etki eder,
- Çalışanların devamsızlık yapması ve işe geç kalmasını önler veya azaltır,
- İşletmenin iş gücü devir oranını azaltır,
- Çalışan ve örgüt performansını artırır,
- İş stresini azaltır,
- Yönetim ile çalışanlar arasında güven ortamı oluşturur.

## **2.2.2. Örgütsel Bağlılık ile İlgili Yaklaşımlar**

Araştırmacıların kendi bakış açılarına ve çalışma alanlarına göre yaptıkları örgütsel bağlılık tanımlarında ortaya çıkan karışıklık, örgütsel bağlılık kavramıyla ilgili geliştirilmiş olan yaklaşımlarda da ortaya çıkmıştır (Cihangiroğlu, 2009: 18; Köse, 2014: 57). Araştırmacılar çeşitli faktörleri dikkate alarak farklı yaklaşımların ve bakış açılarının var olabileceği sınıflandırmalar geliştirmişlerdir. Örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili birbirinden farklı sınıflandırmalar ileri sürmek mümkün ise de alan yazında üç örgütsel bağlılık sınıflandırma türü ön plandadır (Çelik, 2013: 26; Cihangiroğlu, 2009: 18; Kaplan, 2020: 56). Bu üç sınıflandırma Şekil 2.1'de gösterilmiştir.



**Şekil 2.1.** Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması

**Kaynak:** (İnce & Gül, 2005)

### 2.2.2.1. Tutumsal Bağlılık

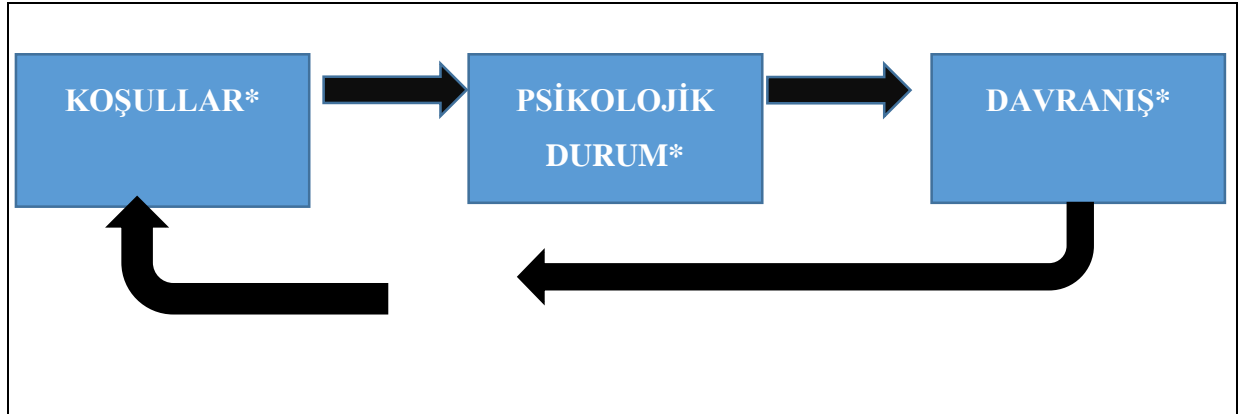
Örgütsel bağlılık konusunda yapılan farklı tanımlamalar, kavramın sınıflandırılması aşamasında da kendisini hissettirmiş ve örgütsel bağlılık üç başlık altında tasniflenmiştir. Bu sınıflandırmalardan biri olan tutumsal bağlılık ile ilgili yaklaşımlara geçmeden önce tutumun ne olduğu ne anlama geldiği ile ilgili tanımlama yapmakta fayda vardır.

Tutum, bireylerin çevresinde bulunan obje veya varlıklara karşı göstermiş olduğu tepki yada eğilimdir (Çevik Tekin, 2019: 53; Dolu, 2011: 48; Köse, 2014: 57). Kişiler tutumları sayesinde etrafına uyum göstermekte zorlanmaz ve zamanla kalıplaşan tutumlar kişinin daha sonraki davranışlarında benzer tepkileri göstermesini sağlayacak gizli bir güce sahip olmasını sağlar (Köse, 2014: 57).

Tutumsal bağlılık kavramının temsilcilerine göre kişinin üyesi olduğu örgüte gösterdiği uyum ve örgütün üyesi olarak kalma eğiliminin derecesi örgütsel bağlılığı ifade eder. Tutumsal bağlılık yaklaşımları genel olarak bireyin örgütle olan duygusal ilişkisi üzerine yoğunlaşmıştır.

Tutumsal bağlılık, örgüt üyesi bireyin kendi değer ve amaçlarını mensubu olduğu örgütün değer ve amaçlarıyla ne ölçüde özdeşleştirdiği ve bu amaç ve değerlerin ne kadar uyumlu olduğu noktasında sahip olduğu duygu ve düşünce yapısını gösterir (Porter vd., 1974: 604). Tutumsal bağlılık türünde bireyin değer ve amaçlarıyla örgütün değer ve amaçları uyum ve benzerlik göstermek durumundadır. Tutumsal bağlılık oluşabilmesi için bireyin mensubu

olduğu organizasyon ile özdeş olması ve kendi amaçları ile organizasyon hedeflerinin bir olması gerekir (Meyer & Allen, 1991: 62).



**Şekil 2.2.** Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı

**Kaynak:** (Meyer & Allen, 1991)

Tutumsal bağlılık Şekil 2.2’de görüldüğü üzere örgüt koşulları bireyin psikolojik durumu üzerinde etkilemeler yaparak kişinin davranışlarının şekillenmesini ve süreklilik kazanmasını sağlar ve neden-sonuç ilişkisi içerisinde örgütsel bağlılığının oluşmasına fayda sağlar (Doğan & Kılıç , 2007: 40-41; Porter vd., 1974). Porter ve arkadaşları (1974), bireyin bağlılığını gösteren en önemli unsurların

- Örgütün amaç ve değerlerini özümseme ve içselleştirme, bunları kabullenmek,
- Örgütün yararı için kişisel feragate dayalı daha fazla efor sarf etme girişiminde bulunmak,
- Örgütün mensubu olarak kalma isteğini sürdürmek olduğunu belirtmişlerdir (Porter vd., 1974: 604).

Literatür kapsamında tutumsal bağlılık konusunda ileri sürülmüş birçok yaklaşıma rastlanmaktadır. Bu çalışma kapsamında Şekil 2.1’de sınıflandırılmış tutumsal bağlılık yaklaşımları ele alınacaktır.

#### **2.2.2.1.1. Kanter Yaklaşımı**

Tutumsal bağlılık konusunda yapılmış ilk çalışmalardan biri Kanter’e aittir. Tutumsal bağlılık kavramının literatüre kazandırılmasına katkı sağlayan önemli araştırmacılardandır.

Kanter (1968)’e göre örgütsel bağlılık, kişilerin gücünü ve sadakatini içinde bulunduğu ve mensubu olduğu sosyal sisteme kullanmaya arzulu olmaları, bireysel istek ve ihtiyaçlarını gidermek için sosyal sistem içerisindeki ilişkilerle kişiliklerini birleştirmesidir (Gül, 2002:

42). Kanter örgütsel bağlılık konusunda üç ayırım yapmıştır. Bunlar sırasıyla kenetlenme bağlılığı, devam bağlılığı ve kontrol bağlılığıdır (Özdemir, 2021: 230; Çevik Tekin, 2019: 55; Köse, 2014: 58).

**Kenetlenme Bağlılığı,** Kanter (1968) 'e göre bireyin geçmişte kazandığı ve sürdürmeye devam ettiği sosyal ilişkilerden ayrılarak şu anda mensubu olduğu örgüt ile yeni bir ilişki kurması ya da örgüt üyeleri arasında kenetlenme sağlayabilecek sembol, simge ve faaliyetlere katılarak örgüt içerisindeki sosyal ortama bağlılık geliştirmesidir (Kanter, 1968: 507). Kenetlenme bağlılığı, üyelerin organizasyonda var olan kişiler arası ilişkilere bağlanmasıdır. Organizasyonun her bir üyesiyle ilgilenmek, üyelerle ilişki kurmak ve organizasyonun bir parçası gibi hissetmek bireylerin duygusal açıdan tatmin olmasını sağlayacaktır (Gül, 2002: 42). Böylelikle elde edilen tatmin sayesinde birey örgüte bağlanacaktır.

**Devam Bağlılığı,** Bu bağlılık türünde birey, örgütün devamlılığını sürdürebilmesi için kendini adanmıştır. Diğer bir ifadeyle organizasyonun kalıcılığını sağlamak için kişisel feragat ederek kendini adanmıştır. Kanter, devam bağlılığını çalışanın kendini örgütün kalıcılığını sağlamaya adanması olarak ifade etmektedir. İşgörenler örgütten ayrılmanın maliyeti ile örgütte devam etme maliyeti arasında oluşan farktan dolayı, ayrılma maliyetinin daha yüksek olması nedeniyle örgütte kalmaya devam eder ve örgütsel bağlılıklarını sürdürür (Güney, 2020: 285).

**Kontrol Bağlılığı,** Kanter (1968)'e göre bu bağlılık, örgüt tarafından oluşturulan kuralların örgüt üyeleri tarafından benimsenmesiyle ortaya çıktığı, üyelerin davranış tarzlarını örgüt kurallarına göre istenilen doğrultuda şekillendirdiği, bu kuralları kendi kuralları gibi gördüğü bağlılık türü olarak ifade edilmektedir (Kanter, 1968: 510). Kontrol bağlılığı, çalışanların, örgüt değer, norm ve kurallarının kendi davranış şekilleri için önemli bir rehber olduğunu düşündüklerinde ortaya çıkar.

Kanter tarafından geliştirilen kenetlenme, devam ve kontrol bağlılığının herbirinin farklı sonuçları vardır. Kenetlenme bağlılığının hâkim olduğu yerlerde, örgütün dışarıdan gelebilecek tehditlere karşı kendini koruma gücü daha yüksek olacaktır. Devam bağlılığının hâkim olduğu örgütlerde ise üyelerin örgütten ayrılma niyeti çok düşük seviyede kalacaktır. Yine kontrol bağlılığı yüksek olan örgütlerde çalışan örgüt değer, norm ve kurallarını kendi değer, norm ve kuralları gibi benimseyecek ve bunlara uyum sağlayacaktır. Bağlılık türlerinin sonuçları yukarıda açıklandığı üzere farklı farklı olsa da Kanter, her üç bağlılık türünün de birbiri ile bağlantılı olduğunu belirtmektedir (Gül, 2002: 43). Örgütler bireylerin

organizasyona bağlılığını geliştirmede bu yaklaşımları beraber kullanmaktadır. Böylelikle her bir bağlılık boyutu kişinin organizasyona olan bağlılığını güçlendirme açısından, diğer boyutlara bağlılığını da artırmaktadır (Güney, 2020: 285).

#### **2.2.2.1.2. Etzioni Yaklaşımı**

Etzioni, rgtsel bağlılığın sınıflandırılmasına yönelik ilk çalışmaları yapanlardan biridir (Gl, 2002: 43; Norşenli, 2021: 21; Dolu, 2011: 50). Etzioni, rgtsel bağlılığı bireyin örgüt direktiflerine gösterdiği itaatle ifade etmiştir. Etzioni'nin örgütsel bağlılık yaklaşımına göre, örgüt g ve otoritesinin işgören üzerindeki etkisi örgütsel bağlılığın ana nedeni olarak belirtilmiştir ve örgütsel bağlılık; yabancılaştırıcı, hesapçı ve ahlaki bağlılık şeklinde alt boyutlara bölünmüştür (zdemir, 2021: 230).

**Ahlaki Bağlılık**, işgörenlerin, örgütün hedef, ilke, değer ve kurallarını özümsemesi ve örgüt otoritesiyle özdeşleşmesi temeline bağlanan bağlılık türüdür (Doğan & Kılıç, 2007: 42). Birey yesi olduğu örgütün hedef, ilke ve normlarını zmsedike örgüt otoritesine bağlılık gösterecektir. Dolayısıyla ahlaki bağlılık, örgüt değer ve normları işelleştirildiğinde ortaya çıkacaktır (Gl, 2002: 43).

**Hesap Bağlılık**, Birey ile örgüt arasındaki karşılıklı menfaate dayanan ve daha az yoğun ilişkiyi gösteren bağlılıktır. Hesap bağlılıkta bireyin yesi olduğu organizasyonda işgörenler ile örgüt arasındaki karşılıklı menfaatlerin yerine getirilmesi ne çıkmaktadır. Çalışanlar, rgte yaptıkları katkı dolayısıyla elde edecekleri kazanımlara göre bağlılık duymaktadır (Doğan & Kılıç, 2007: 42).

**Yabancılaştırıcı Bağlılık**, Bireysel hareket kabiliyetinin örgüt tarafından sınırlandırıldığı durumda ortaya çıkar ve örgütle ilgili olumsuz bakışı ifade etmektedir (Doğan & Kılıç, 2007: 42; Güney, 2020: 284; Gl, 2002: 43). Yabancılaştırıcı bağlılık işgörenlerin kendi kontrol alanlarının kısıtlanması veya çevresinde değişiklik yapabilme eylemlerinin eksikliğini algıladıkları durumdur (evik Tekin, 2019: 55). Yabancılaştırıcı bağlılık durumunda birey örgütsel bağlılık sergilememesine rağmen örgüt üyeliğini sürdürmektedir (Gürer, 2019: 9).

Ahlaki bağlılık, örgüt hedef, ilke, değer ve kurallarının özümsenmesi ile birey örgüte pozitif bir yöneliş eğilimi gösterir. Hesap bağlılıkta ise, birey örgüte karşı daha az yoğun bir bağlılık göstermektedir. Yabancılaştırıcı bağlılık, bireysel hareket kabiliyeti ve kontrol mekanizmasının sınırlanması dolayısıyla örgüte yönelik meydana gelen olumsuz bir tutumu ifade etmektedir (Bayram, 2005: 130).

### 2.2.2.1.3. O'reilly ve Chatman Yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman, örgütsel bağlılığı kişinin üyesi olduğu örgüte yönelik hissetmiş olduğu psikolojik bağ olarak tanımlamaktadır (Doğan & Kılıç, 2007: 43; Gül, 2002: 43; Güney, 2020: 284). Araştırmacılar örgütsel bağlılığı uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olmak üzere üç boyuta ayırmaktadırlar.

**Uyum**, ortak değerler için değil birtakım ödülleri kazanmak için oluşmaktadır. Uyum bağlılığında birey diğer örgüt üyelerinin etkilerini kişisel menfaat sağlamak için kabul eder. Çalışan, uyum boyutunda örgüte karşı özümseyerek değil, menfaat karşılığı destek verir. Özetle uyum boyutunda işgörenin, örgüte karşı gösterdiği bağlılık duygusunun temelinde birtakım ödülleri kazanmak veya örgüt tarafından ortaya konulan cezai yaptırımlardan korunmak yatmaktadır (Gürer, 2019: 10; Doğan & Kılıç, 2007: 43).

**Özdeşleşme**, örgütün diğer üyeleriyle iletişim kurarak ve ilişkiyi devam ettirerek ortaya çıkar. Birey örgütün mensubu olarak kalma yönünde çaba harcamaktadır. Örgüt üyeleri bu süreçte grubun üyesi olmaktan gurur duyar ve organizasyon içerisindeki grubun düşünce ve davranış tarzlarını kendisiyle özdeşleştirir ve grup üyesi kalmaktan onur duyar (Sürücü & Maşlakçı, 2018: 55)

**İçselleştirme**, kişisel ve organizasyonel değerler arasındaki uyuma dayanan bağlılık boyutudur. Çalışan davranışları ile örgüt amaç ve hedefleri arasında bir uyum mevcut olduğunda içselleştirmeden bahsedilebilir (Gürer, 2019: 11). İçselleştirme boyutunda çalışanlar kişisel menfaat beklemeden örgüte fayda sağlamak için zaman ve çaba harcarlar.

Ödül-maliyet değerlendirmesini öne süren uyum boyutu bireyi menfaat algısına, içselleştirme ve özdeşleşme boyutlarında ise örgütsel hedeflere yönelik beklentilere yöneltmektedir (Gül, 2002: 44).

### 2.2.2.1.4. Penley ve Gould Yaklaşımı

Penley ve Gould tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık yaklaşımı, Etzioni tarafından oluşturulan ve bireyin örgüte katılımını esas alan modele dayanır. Etzioni tarafından geliştirilen yaklaşımda örgüt değer ve normlarına üyelerin gösterdiği uyum ve katılım sağlama isteği üzerinde durulmuştur (Cihangiroğlu, 2009: 25; Er, 2016: 15).

Penley ve Gould (1988)'a göre, Etzioni tarafından geliştirilen ahlaki, hesapçı(çıkarıcı) ve yabancılaştırıcı bağlılık boyutları örgütsel bağlılığı tarif etmek için uygundur. Ancak Etzioni yaklaşımında bazı karışıklıklar olduğu ve dolayısıyla literatürde pek fazla ilgi

çekmediği görülmüş ve yeniden yorumlanma gereksinimi duyulmuştur. Etzioni modelinde öne sürülen ahlaki bağlılık ile yabancılaştırıcı bağlılık boyutlarının birbirinden bağımsız olarak mı kullanıldığı veya birbirinin zıttı kavramlar olarak mı kullanıldığı konusunda anlam karmaşası vardır (Dolu, 2011: 52). Penley ve Gould (1988) ahlaki bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılık boyutlarını birbirinden bağımsız olarak ele almıştır. Ahlaki bağlılık, örgüte karşı gösterilen olumlu yönde bağlanma duygusunu ifade ederken, yabancılaştırıcı bağlılık örgüt iç çevresinde bireysel hareket kabiliyetinin sınırlanması nedeniyle örgüte karşı oluşan negatif yönlü bağlılık duygusunu belirtir. Penley ve Gould (1988) yaklaşımına göre örgütsel bağlılık ile ilgili üç boyut vardır. Bunlar sırasıyla, ahlaki, çıkarıcı (hesapçı) ve yabancılaştırıcı bağlılık boyutlarıdır. **Ahlaki bağlılık**, örgüt tarafından oluşturulan değer ve normların birey tarafından kabullenilmesi ve örgüt şartlarına uygun davranışlar sergilenmesidir. **Hesapçı (Çıkarıcı) bağlılık**, bireyin örgütü için yaptıkları karşılığında beklediği ödül-teşvik gibi menfaatlerdir. **Yabancılaştırıcı bağlılık**, bireyin üyesi olduğu örgüt iç çevresinde herhangi bir kontrol ve etkisinin kalmadığını veya alternatif iş fırsatlarının olmadığı konusunda algıya sahip olmasıdır (Özdemir, 2021: 231).

Örgütsel bağlılığın Penley ve Gould (1988)'a göre araçsal ve duygusal olmak üzere iki baskın karakteri vardır. Bireysel menfaat elde etmeye dayalı hesapçı (çıkarıcı) bağlılık, örgütsel bağlılığın araçsal yönünü ifade etmektedir. Örgüt değer ve normlarına uyum sağlama ve kabullenme ile örgüt iç yapısındaki hareket serbestisinin kısıtlanması olarak ifade edilen yabancılaştırıcı bağlılık ve ahlaki bağlılık ise duygusal yönünü içerir.

#### **2.2.2.1.5. Allen ve Meyer Yaklaşımı**

Allen ve Meyer (1990) örgütsel bağlılığın bireyin örgüt içindeki psikolojik durumu olduğunu belirterek, bu kavrama yönelik en popüler sınıflandırmalarından birini yapmıştır (Köse, 2014: 61). Allen ve Meyer (1990) örgütsel bağlılığı normatif, devam ve duygusal bağlılık olmak üzere üç boyutta ele almıştır (Özdemir, 2021: 229).

**Duygusal bağlılık**, örgüt üyesinin örgüte psikolojik ve davranışsal bağlılığıdır (Sürücü & Maşlakçı, 2018: 52). Duygusal bağlılık, çalışanın örgütsel değerleri ve normları özümsemesi, örgütsel koşullarla özdeşleşmesi ve örgüte bağlanması anlamına gelir. (Özdemir, 2021: 230). İşgören tarafından örgüt ilke, hedef, değer ve kuralları kabullenildiği, kendi kişisel hedef ve amaçlarının örgüt ile bütünleştirildiği ve örgüt kimliği yansıtılmaya başlandığı durumlarda duygusal bağlılık oluşur (Köse, 2014: 64). Allen ve Meyer tarafından duygusal bağlılık tanımlanırken bireyin örgütü benimseme ve örgüt ile özdeşleşmesi kavramları üzerine yoğunlaşmıştır. Kişi örgüt uyumunun sağlanması ve özdeşleşme

sağlanmasıyla bireyin örgüte psikolojik ve duygusal yönden bağlılığının artacağı ve örgüt için daha fazla çaba sarf edileceği ileri sürülmektedir.

**Normatif Bağlılık**, Çalışanların örgüt üyeliğini devam ettirmeyi ahlaki bir gereklilik olarak görmeleri, etik ve ahlaki yönden örgütten ayrılmayı doğru bulmamalarıdır (Avcı, 2017: 62). Normatif bağlılık bireyde bir sorumluluk duygusu yaratmaktadır ve işgören mensubu olduğu örgüte karşı kendisini sorumluluk sahibi olarak görmekte ve örgütten ayrılmayı ahlaki açıdan uygun bulmamaktadır (Köse, 2014: 65).

**Devam Bağlılığı**, insan için ekonomik temellere dayanmaktadır. Alternatif istihdam fırsatlarının bulunmaması ve örgütten ayrılmanın maliyeti çok olduğunda birey örgütte kalmaya devam eder. Çalışanın kuruluştan ayrılması halinde uğrayacağı zarar ve ziyana ilişkin olarak devam eden bir yükümlülük; örgüte üyeliği bir zorunluluk olarak sürdürme eğilimidir. Kalıcı bağlılığa sahip çalışanlar, alternatif bir iş fırsatı bulana kadar örgütteki üyeliklerini sürdürürler (Avcı, 2017: 62; Çevik Tekin, 2019: 60; Köse, 2014: 63).

Tutumusal bağlılık konusunda yapılan sınıflandırmalar ve ortaya atılan yaklaşımlar özetle tekrar değerlendirildiğinde, işgörenin mensubu olduğu örgüte uyum sağlaması ve örgüt kurallarına özdeş hareketler sergilemesi tutumsal bağlılık olarak ifade edilebilir. Tutumsal bağlılık sınıflandırmasında önemli bir yer kaplayan ve ilgi çeken Allen ve Meyer'in duygusal, normatif ve devam bağlılığı diğer yaklaşımlara ait alt boyutlar ile karşılaştırıldığında, duygusal bağlılık boyutunun Kanter yaklaşımında kenetlenme; Penley ve Gould yaklaşımında ahlaki bağlılık; Etzioni yaklaşımında ahlaki bağlılık, O'Reilly ve Chatman yaklaşımında ise içselleştirme ve özdeşleşme ile benzerlik gösterdiği görülmektedir. Devam bağlılığı boyutu ise Penley ve Gould yaklaşımında hesapçı bağlılık; O'Reilly ve Chatman yaklaşımında uyum; Etzioni yaklaşımında hesapçı bağlılık ile benzer ifadeler içerdiği belirtilmektedir.

#### **2.2.2.2. Davranışsal Bağlılık**

Davranışsal bağlılık, kişilerin geçmiş tecrübelerinden ve örgüt ile sağladığı uyum dolayısıyla örgüte bağlılık göstermesi durumudur (Aslan, 2017: 56; Er, 2016: 8; Yücekaya, 2017: 36; Çöl, 2004). Sosyal psikologlar tarafından yapılan araştırmalarda davranışsal bağlılık kavramı bağlılığın dışı yansıması olarak belirtilmiştir (Özdemir, 2021: 232).

Davranışsal bağlılık temsilcileri, işgörenlerin uzun zaman örgütte nasıl kaldıkları ve bu sürecin üstesinden nasıl geldikleri konularına odaklanmıştır (Çöl, 2004; Kaplan, 2020: 65). Davranışsal bağlılığa sahip çalışanlar örgüt yapısından ziyade örgüt içerisinde gerçekleştirmiş oldukları faaliyetlere bağlanmaktadır. Bu bağlılık türü örgütten ziyade kişinin davranışlarına

yönelik olarak gelişmektedir. Örnek ile açıklamak gerekirse birey gerçekleştirdiği bir eylemi başka faktörlerin etkisi nedeniyle daha sonraları da sürdürebilmektedir. Yapmış olduğu davranışlara bir süre sonra bağlanmaktadır. Zaman içerisinde göstermiş olduğu davranışa uygun veya yaptığı davranışı haklı kılacak tutumlar geliştirmektedir. Böylece davranışlarının tekrarlanma olasılığını yükseltmektedir (Kaplan T., 2008: 55).

Özet olarak Sürücü ve Maşlakçı (2018)'ya göre davranışsal bakış açısında, “bağlılık bir bireyin eylemleriyle bağlı olduğu ve bu eylemlerle faaliyetleri sürdüren inançlara ve kendi örgütüne bağlı olduğu durumdur” (Sürücü & Maşlakçı, 2018: 58)

#### **2.2.2.2.1. Becker Yaklaşımı**

Howard Becker tarafından literatüre kazandırılan yaklaşıma göre bağlılık, işgören tarafından bir faaliyetin sona ermesi nedeniyle kaybedilecek “ek kazançlar” olarak ifade edilmektedir (Dinçer, 2021: 82). Becker (1960)'e göre bireyler ek kazançlardan dolayı kendilerini örgütte tutarlı davranışlar sergilemek zorunda hissederler (Norşenli, 2021: 35).

Becker yaklaşımında örgütsel bağlılık, bireyin mensubu olduğu örgütten ayrıldığı zaman, ayrılma maliyetinin kendisi için yüksek olacağı, o zamana kadar örgüt için harcadığı zaman, gayret ve işgal ettiği pozisyonu kaybedeceği düşüncesinde olmasıdır. Becker'e göre işgören çeşitli maliyetler nedeniyle örgütte kalmaya devam etmektedir.

#### **2.2.2.2.2. Salancik Yaklaşımı**

Bir diğer davranışsal bağlılık savunucusu olan Salancik tarafından ortaya atılan yaklaşıma göre örgütsel bağlılık, kişinin davranışlarına olan bağlılık durumudur (Çevik Tekin, 2019: 62; Özdemir, 2021: 233; Norşenli, 2021: 37). Salancik (1977)'e göre örgütsel bağlılık işgörenin davranışları ekseninde ifade edilmiş ve bireyin geçmişten elde ettiği tecrübe sayesinde oluşan davranışlarına bağlılık gösterdiği ve bu sayede tutarlı davranışlarda bulunduğu belirtilmiştir (Sürücü & Maşlakçı, 2018: 59). Salancik (1977), davranışsal bağlılıkla ilgili çalışmasında, örgütsel bağlılığın aşağıdakilerden kaynaklandığını ileri sürmüştür;

- Bireyin özgürce seçtiği eylemlere bağlılık,
- Bu eylemleri takip etmek için algılanan bir yükümlülük
- Eylemlere devam etmenin veya devam etmemenin algılanan maliyetleri (Mercurio, 2015: 395).

Özetlemek gerekir ise Salancik yaklaşımı, bireyin gerçekleştirdiği davranışlar ile zaman içerisinde oluşan tutumu arasındaki uyuma önem vermektedir. Davranışlar ile tutumlar arasında uyum sağlanamaz ise kişinin gerilim ve stres düzeyi artmakta ve örgütsel bağlılık seviyesi azalmaktadır (Dinçer, 2021: 83). Salancik (1977)'e göre bireyleri örgüte bağlayan davranış özellikleri dört tanedir. Bu özellikler; açıklık, geri alınabilirlik, irade ve tanıtımdır (Çevik Tekin, 2019: 63). Davranışın açık ve anlaşılır şekilde olması, geri alınmaz olması, davranışın gönüllü ve isteyerek gerçekleştirilmesi ve görünür şekilde, aleniyetle yapılması örgütsel bağlılığın düzeyini belirlemede önem arz eden faktörlerdir.

### **2.2.2.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı**

Reichers tarafından tutumsal bağlılık yaklaşımının daha da geliştirilmesi ile ortaya çıkan çoklu bağlılık yaklaşımı örgüt iç ve dış çevresinde bulunan gruplara karşı hissedilen bağlılıktır. Bu yaklaşıma göre örgüt bünyesinde birçok dinamik referans grubu vardır. Bu yaklaşıma göre referans grupların örgüte karşı bağlılıkları birbirinden farklı nedenlerle gelişebilmektedir (Gülova & Demirsoy, 2012: 59).

Reichers (1985) “Kişilerin bağlılık duydukları şey nedir?” sorusunun tek başına örgütün bütünü ile cevaplandırılmayacağını öne sürmüş ve örgüt içerisindeki belirli grupların çoklu bağlılık odağı olarak kullanılarak örgütsel bağlılıklarının belirlenmesi gerektiğini ifade etmiştir (Taş, 2012: 22).

### **2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı**

Günümüzde teknoloji ve bilgi hızla gelişmektedir. Bu gelişim süreci organizasyonları kendi alanında varlıklarını devam ettirebilmek için mükemmel olmaya zorlar. Rekabet ortamı içerisinde örgütler hayatta kalmak için varlıklarını ve yapılarını korumak ve çağa ayak uydurmak zorundadır. Bu süreçte dikkat edilmesi gereken bir varlık da insan kaynaklarıdır. Küreselleşme ile örgüt yapılarında meydana gelen değişimler sayesinde insan unsuru önemli bir rekabet konusu olmuştur. Örgütler açısından rekabet ortamına uyum sağlamak ve zamanla üstünlük elde etmek, konulmuş olan hedeflere başarılı bir şekilde ulaşmak için insan kaynağı yönetimi önem göstermektedir.

Örgütler açısından önemli bir yapı taşı olarak kabul edilen insan kaynaklarının, yönetim tarafından kendisi için oluşturulmuş standart rollere uygun davranışların ötesinde gayret sarf etmesi örgütler açısından önem kazanmış ve bu tür davranış kalıplarının örgüt ortamı için pozitif katkı sağladığı yapılan çalışmalarla ortaya konulmuştur (Çimen, 2016: 1). Rekabetçi bir ortamda yalnızca biçimsel rol tanımlarında belirlenmiş davranışları sergilemek,

örgütlerin rekabet ortamında beklentisini karşılayacak verimliliği üretememektedir. Dolayısıyla, örgüt hedeflerinin başarıya ulaşabilmesi, insan kaynaklarının biçimsel rol tanımlarında gösterilenlerin ilerisinde davranışları gönüllü olarak yerine getirmesine bağlı olduğu belirtilebilir (Karaman & Aylan, 2012: 36). Rekabet ortamında yükselen koşullara ayak uydurma noktasında örgütsel hedef ve ilkelere ulaşma için eldeki işgücünün yetenekleri ve örgüte sunduğu katkı gibi çıktılar nedeniyle örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı öne sürülmüştür. Örgütsel vatandaşlık, iş tanımlarının bir parçası olmayan bütün yapıcı ve olumlu çalışan davranış ve eylemlerini tanımlamak için kullanılan bir kavramdır. Çalışanların kendi özgür iradeleriyle yaptıkları, meslektaşlarını destekleyen ve bir bütün olarak organizasyonun yararına olan her şeydir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı teriminin kavramsallaştırılması sürecine yön veren araştırmacıların başında Chester Irving Barnard gelmektedir. Klasik örgüt çalışmaları ve iş birliği davranışları konusundaki görüşlerinden dolayı Chester I. Barnard tarafından örgütsel vatandaşlık kavramının temeli atılmıştır (Soysal, 2021: 37; Karaman & Aylan, 2012: 36; Karaaslan vd., 2009: 137). Chester I. Barnard, örgütsel vatandaşlık davranışını örgüt çatısı altındaki insanların aralarında iş birliği gösterme çabası olarak tanımlamıştır (Harper, 2015: 2). Örgütsel davranış konuları arasında yazında kendisine yer edinen ve günümüzde oldukça popüler bir kavram olan örgütsel vatandaşlık davranışı, 1930’lu yıllardan itibaren, zaman içerisinde süregelen çalışmalar ile literatüre girmiş ve kavramsallaşmıştır (Karaaslan vd., 2009: 137). Örgütsel vatandaşlık davranışı, alan yazında ilk defa Dennis Organ ve arkadaşları tarafından kullanılmıştır. Dennis Organ (1983) örgütsel vatandaşlık davranışını şu şekilde tanımlamıştır; “Örgütün standartlaşmış ödül yönergesinde açıkça ve direkt olarak belirlenmemiş, ancak bütün olarak değerlendirildiğinde örgütün işlevselliğine etkinlik katan ve faaliyetlerin verimlilik sağlayarak yapılmasına katkı sunan gönüllü davranış şekilleridir” (Güçel, 2013: 175). Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramında gönüllülük, biçimsel iş ve rol tanımlarının karşılığı davranışların ötesinde hareketler sergilenmesi olarak ifade edilmiştir (Gürbüz, 2007: 6). Greenberg ve Baron’a göre örgütsel vatandaşlık davranışını, çalışanların örgüt tarafından belirlenmiş biçimsel gerekliliklerden daha fazlasını isteyerek yapması olarak açıklamıştır (Erdoğan, 2019: 31).

Dennis Organ’ın çalışmalarına esin kaynağı olan ve örgütsel vatandaşlık konusunda literatüre katkısı olan bir diğer araştırmacı Katz (1964)’a göre örgütsel yaşamda örgüt yapısının devamının sağlanabilmesi için üç gereksinim olduğu vurgulanmıştır. Bu gereksinimlerden birincisi bireylerin örgüt üyesi olması ve bu üyeliklerini devam ettirmeye

çalışması, ikincisi işgörenin örgüt tarafından kendisine tevdi edilen standart iş prosedürlerinden ve rollerden gerekli olan karşılıkları yerine getirmek ve üçüncü olarak kendisine biçilen rol ve standartlardan daha ileriye giderek kendiliğinden davranışlar sergilemektir (Öztürk, 2021: 60). Bu davranışların eksik olduğu ya da hiç olmadığı örgütlerin hayata tutunması çok zordur.

Koçel'e göre örgütsel vatandaşlık davranışı, organizasyonda görevli bireyin, biçimsel görev tanımında bulunmayan ve yerine getirmediği takdirde herhangi bir cezai işlemle karşılaşmamasına rağmen, kendi görev bilincinden dolayı, örgüt içerisinde yardımlaşma, alınan kararları destekleme, karşılaştığı bir sorunu çözmek için çaba sarf etmesi gibi tamamen gönüllülüğe dayalı bir davranış sergilemesidir (Koçel, 2020: 470).

Robbins ve Judge'ye göre örgütsel vatandaşlık davranışı, herhangi bir işgörenin resmi iş prosedürlerinde ve tanımlarında yer almayan, ancak gerçekleştirildiği takdirde örgütün işleyişine etkin katkı sağlayan isteğe bağlı davranışlardır (Robbins & Judge, 2019: 27-28).

Örgütsel vatandaşlık davranışı konusunda yapılan tanımlamaların sayısı pek çok olmasına rağmen genelde her tanımlamadan anlaşılacağı üzere örgütsel vatandaşlık davranışı işgörenin kendiliğinden yerine getirdiği yani gönüllülük esasına dayanan bir davranıştır. Örgütsel vatandaşlık resmi ödül çizelgelerinde bulunmayan ve örgüt işleyişine katkısı olan davranışlardır.

### **2.3.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramının Temelini Oluşturan Teoriler**

Örgütsel vatandaşlık davranışı konusu 1930'lu yıllardan itibaren araştırmacılar tarafından ortaya atılan fikirlerin geliştirilerek 1980'li yıllarda bu kavramın literatürde yer almasının temelini oluşturan ve kavramın anlaşılmasını kolaylaştıran bazı teoriler bulunmaktadır (Gürbüz, 2007: 16). Bu çalışmada sırasıyla aşağıdaki teoriler kısaca incelenecektir.

- Sosyal değişim teorisi
- Eşitlik teorisi
- Karşılıklılık (Beklenti) teorisi
- Lider-üye mübadele teorisi

#### **2.3.1.1. Sosyal Değişim Teorisi**

Blau tarafından 1964 yılında geliştirilmiş olan sosyal değişim teorisi, sosyal mübadele teorisi olarak da adlandırılmaktadır ve örgütsel vatandaşlık davranışı konusunda yapılan

çalışmaların temelini oluşturmaktadır (Gürbüz, 2007: 16; Ünver, 2021: 72). Sosyal değişim teorisi, bir faaliyet sonucunda fayda sağlamayı bekleyerek gönüllü olarak davranışlar sergilemeyi kapsamaktadır (Yıldırım, 2015: 10). Bu teoriye göre birey, göstermiş olduğu davranışlar nedeniyle karşı taraftan dönüş alacağına yönelik inanış içerisinde olması sebebiyle, karşılıklı ilişkilerde daha gayretli görünmektedir (Ünver, 2021: 72). Sosyal değişim, gönüllü olarak karşılıklı ilişkilerde bulunma davranış biçimidir (Et Oltulu, 2021: 48). Sosyal değişim teorisinden esinlenilerek yapılan araştırmalarda elde edilen veriler, örgüt-birey arasındaki örgütsel vatandaşlık davranışlarının bir değişim süreci içerisinde irdelenebileceğini ortaya koymuştur. Örgüt ve işgörenler değişimin tarafları olarak birbirlerine pozitif sosyal hareketler göstermektedir (Ünver, 2021: 73).

### **2.3.1.2. Eşitlik Teorisi**

Stacy Adams tarafından 1965 yılında General Electric işletmesinde yapılan ve motivasyon konusuna yönelik sonuçlar içeren çalışma neticesinde literatüre geçmiştir (Gürbüz, 2007: 18; Öztürk, 2021: 69). Adams'a göre işgörenler örgüt için harcadıkları emek karşılığında elde ettikleri sonuçların adaletli dağıtımına önem vermektedir. Eşitlik teorisine göre işgörenler üyesi oldukları örgüte sağladıkları gayret, çaba ve emek değerleri nedeniyle sahip oldukları sonuçları, örgütte kendisi ile benzer işleri yerine getiren diğer üyelerle karşılaştırır ve ortaya çıkan sonuca göre örgüte olumlu veya olumsuz tutum sergiler (Gürbüz, 2007: 18). Eşitlik algısının olduğu örgütte çalışan birey örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme yönünde pozitif tutum gösterecektir (Ünver, 2021: 75).

### **2.3.1.3. Karşılıklılık (Beklenti) Teorisi**

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramına temel teşkil eden bir diğer teori Alvin Gouldner tarafından 1960 yılında geliştirilen karşılıklılık (beklenti) teorisidir. Beklenti teorisi bireyin menfaat sağladığı bir durum nedeniyle diğer bireylere faydalı olması nedeniyle benzer olumlu davranışları sergilemedir (Et Oltulu, 2021: 50). Gouldner'e göre birey kendisine yapılan yardım nedeniyle diğer bireylere karşı yardım etmelidir. Kendisine yardımda bulunanlara karşı yardım etme arzusu içinde olmalı ve bu kişilere zarar verici davranış sergilememesi gerekmektedir (Gürbüz, 2007: 20). Gouldner karşılıklılık teorisinin evrensel nitelikte olduğunu ancak yer, zaman, mekân, kültür ve durum şartlarına göre algılanma seviyesinin değişebileceğini ifade etmiştir (Ünver, 2021: 76). Sonuç olarak, karşılıklılık teorisine göre bireyler kendilerine yapılan yardım nedeniyle muhatap kişilere yardımla karşılık verme davranışı sergileyecektir. Örgütte yöneticiler tarafından sergilenen pozitif

tutum ve davranışlara beklenti teorisine göre karşılık gösterme ihtiyacı ortaya çıkacaktır. Bu ihtiyaç sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışları sergilenecektir (Gürbüz, 2007: 22).

#### **2.3.1.4. Lider-Üye Mübadele Teorisi**

Liderle üye arasındaki etkileşim sürecinin sonuçlarındaki ilişkileri inceleyen bir teori olan “lider-üye mübadele teorisi”, 1975 yılında Dansereau, Graen ve Haga tarafından geliştirilmiştir. Bu teori Dikey İkili Bağlantı Modeli olarak da adlandırılmaktadır (Özutku vd., 2008: 194). Lider-üye arasındaki etkileşim, bu teorinin ana odak noktasını oluşturmaktadır. Lider kişi iş ortamında üyeler ile biçimsel roller gereği ilişki kurar. Lider-üye mübadele teorisine göre kurulan bu ilişki her üye ile aynı düzeyde olmamaktadır. Karşılıklı kurulan ilişkiler nedeniyle lider-üye mübadele teorisinin, örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme noktasında etkileri bulunmaktadır. Konu ile ilgili Sun ve arkadaşları tarafından yapılan bir araştırmada lider-üye mübadelesi ile örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya konmuştur (Ünver, 2021: 78). Lider tarafından üyelerin her birine farklı yaklaşımlarda bulunulması, etkileşim seviyesi yüksek nitelikli, biçimsel rolleri konusunda destekleyici ve yardım içeren davranışlar sergilenmesi üyelerin yüksek yoğunluklu örgütsel vatandaşlık sergilemesine katkı sağlamaktadır. (Et Oltulu, 2021: 50).

#### **2.3.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları**

Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgüt amaç ve hedeflerine göre herhangi bir pozisyon işgal eden işgörenin, sorumluluk almaktan çekinmeden, örgüt hedeflerine ve örgütün devamlılığına katkı sağlayacak istekli ve gönüllülük gerektiren davranışlar sergilemesi olarak belirtilebilir. Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı örgüt için arzu edilen bir kavram olarak görülmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı konusunda farklı birçok çalışma yapılmış ve bu çalışmalar örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları ve boyutların tasniflendirilmesi ile ilgili farklı görüşlerin olduğunu göstermiştir (Et Oltulu, 2021: 52; Karaaslan vd., 2009: 140; Urgan & Erdoğan: 550). Literatürdeki bu farklı görüşlere karşın bu bölümde, araştırmalarda sık rastlanan ve Dennis Organ (1988) tarafından öne sürülen örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları incelenecektir (Et Oltulu, 2021: 53). Bu boyutlar sırasıyla,

- Diğerkamlık (Özgecilik, Diğerlerini Düşünme)
- Nezaket
- Centilmenlik
- Sivil Erdem
- Vicdanlılık

### **2.3.2.1. Diğerkâmlık (Özgecılık, Diğerkâmlık Düşünme)**

Dennis Organ (1988), diğerkâmlık ya da özgecılık kavramını, çalışanların görevlerinde karşılaştıkları sorunlarda veya örgütsel problem oluşacağını düşündüğü problemlerde, örgütün diğer üyelerine yardım etme şeklindeki gönüllü davranışları olarak tanımlamaktadır (Gürbüz vd., 2014: 5). Özgecılık, diğerkâmlık veya diğerkâmlık düşünme şeklinde isimlendirilen bu davranışın kaynağında çalışanların birbirlerine yardım etme duygusu yatmaktadır. Çalışanların gönüllü olarak gösterdikleri fedakâr davranışlar, organizasyondaki çalışma grupları arasında gönüllü iş birliğinin geliştirilmesine yardımcı olur (Organ, 1988). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı konusunda yapılan araştırmalarda kavramın temel bileşenlerinden bir tanesi olarak kabul edilen diğerkâmlık, sorunların çözümü konusunda bir diğer kişiye karşı doğrudan ve gönüllü, isteyerek yardım etmeyi hedefleyen davranışlar bütünüdür” diye ifade edilebilir (Öztürk F. , 2010). Diğerkâmlık, çalışanlar arası iş birliği ve yardımlaşma duygusunu artırma yönündeki katkısı dolayısıyla, üyeler arası etkinliğe ve örgütsel hedeflere ulaşılması noktasında da katkı sağlamaktadır (Karaman & Aylan, 2012: 39).

### **2.3.2.2. Nezaket**

Örgüt üyesi bireylerin biçimsel rolleri dolayısıyla, alınan kararlar ve yapılacak faaliyetler öncesinde karşılıklı iletişim içerisinde bulunduğu bireylere karşı gerçekleştirmiş olduğu olumlu davranış sürecidir (Karaman & Aylan, 2012: 40). Nezaket, örgütsel hedef ve ilkeler ile ilgili alınan/alınacak kararlar ve yerine getirilecek faaliyetlerden dolayı etkileneceği düşünülen örgüt üyelerinin tüm bu faaliyetler başlamadan önce bilgilendirilmelerini konu alan örgütsel vatandaşlık davranışı bileşenidir. Başka bir ifadeyle, bir diğer çalışanın biçimsel rollerine etkide bulunacak işlemleri başlatmadan bu kişilerin bilgilendirilmesine dayanan davranış gösterme ve bilgilendirme sürecidir (Yıldırım, 2015: 13). Nezaket, örgütün ortak amaçları için hareket eden örgüt üyeleri arasındaki sürekli etkileşimi, yapılan iş ve alınan kararlarda diğer üyelerle iletişim kurma gibi toplu, olumlu davranışları ifade eder (Subrahmanian & Al-Hazi, 2017).

### **2.3.2.3. Centilmenlik**

Bireylerin örgüt içerisinde işten kaynaklanan olumsuzluklara ve zorluklara karşı bitkinlik ve yılgınlık göstermeden tahammül etme, direnme ve engelleme isteğidir (Organ, 1988; Yorgancıoğlu Tarcan, Yeşilaydın, & Karahan, 2019: 161; Podsakoff vd., 1990). Podsakoff ve arkadaşları centilmenlik davranışını yalnızca şikâyet etmeme olarak değil, olumsuzluk ve zorluklar ortaya çıktığında da olumlu davranışlar sergileme, yeri geldiğinde

kişisel menfaatlerden vazgeçme, hoşgörülü olmak şeklinde tanımlamıştır (Aslan Ş., 2015: 167; Erdoğan, 2019: 37). Centilmen kişiler olumlu davranış sergiler, olumsuzluk ve zorluklara tahammül ederek engel olmaya çalışır ve zamanını örgüt için sarf eder (Urgan & Erdoğan: 552).

#### **2.3.2.4. Sivil Erdem**

Sivil erdem boyutu, örgütsel politikaların geliştirilmesi, desteklenmesi, çalışanların bu süreçlerde düşüncelerini ifade etmeleri, alınan/alınacak kararlara katılmaları gibi gönüllü faaliyetlerde bulunmalarıdır (Polat Dede, 2019: 296). Sivil erdem, örgütsel gelişim için destek sağlanması olarak düşünüldüğünde, kişisel olarak söz sahibi olmayı, sorunlara çözüm önermeyi, kararlara katılmayı ve birim işlevlerini geliştirmek için yapıcı önerilerde bulunmayı içerir. Sivil erdem boyutunda işgörenler örgütsel amaç ve hedeflere uygun olacak şekilde yapısal dönüşümlerde biçimsel rol ve ödevlerine uygun bir şekilde aktif olarak katılım sağlamaktadır ve hareket etmektedir (Urgan & Erdoğan: 554).

#### **2.3.2.5. Vicdanlılık**

İşgörenlerin biçimsel rollerinin ötesinde hareketlerde bulunması ve örgütsel sürece isteyerek katkı sağlamaya devam etmesidir (Özyer vd., 2012: 183). Üst düzeyde bir sorumluluk ve görev bilinci göstermek olarak ifade edilebilecek olan vicdanlılık boyutu, kişinin örgüt kurallarına tam bağlılık göstermesi, denetimin olmadığı durumlarda dahi örgütsel kural ve prosedürlere bağlı kalmasıdır (Urgan & Erdoğan: 552). Vicdanlılık boyutu diğer örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları ile ilişkili olup, birey standart iş tanımında yazılı görev ve sorumluluklarından daha fazlasını örgütsel amaçlar için yerine getirmektedir.

#### **2.3.3 Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Sonuçları**

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı konusunda ilk başlarda yapılan çalışmalar genellikle örgütsel vatandaşlık davranışının ne anlama geldiği ve alt boyutlarının neler olduğu üzerine iken son zamanlarda araştırmacılar bu davranışın sonuçlarına da odaklanmaya başlamıştır. Araştırmacılar tarafından ortaya konulan sonuçlara istinaden örgütsel vatandaşlık davranışının bireysel ve örgütsel olarak birtakım sonuçlarının bulunduğu belirtilmiştir (Polat Dede, 2019: 300; Gürbüz, 2007: 65). Araştırma sonuçlarına göre ileri sürülen bireysel sonuçlar olarak, işgücü devir oranına, işe devamsızlık ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri olduğu görülmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı, gönüllülük esasına dayalı bireysel davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Bu davranışı sergileyen işgörenlerin örgütte kalma

istekleri yüksek olacağı için kendilerini örgüte adanlar ve biçimsel iş rollerinden çok daha fazlasını örgütün yararı için sarf ederler. Örgütsel sonuçları olarak,

- Örgütsel vatandaşlık davranışı dolayısıyla işgörenlerin ve örgütün verimliliği yükselir.
- Örgüt bünyesinde yetenekli çalışanların bulunmasını ve yüksek kabiliyetli bireylerin örgüt mensubu olma isteklerini kuvvetlendirir.
- Performansın süreklilik arz etmesini sağlar.
- Örgüt içerisinde yardımlaşma duygusunun artmasına katkı sağlar.
- Örgütsel yapının içinde bulunduğu çevre şartlarına uyum gösterecek şekilde değişiklik ve dönüşüm göstermesine olumlu katkıda bulunur.
- Örgüt içerisinde koordinasyon unsurunun gelişmesine fayda sağlar (Erdoğan, 2019: 42; Gürbüz, 2007: 67).

Sonuç olarak biçimsel rollerden çok daha fazlasını gönüllülük esasına dayalı olarak örgüt içerisinde sarf eden bireylerin varlığı, örgütler için önem arz etmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışının sergilendiği yerlerde bireysel ve örgütsel performans gelişecek, verimlilik artacak, işgörenlerin işten ayrılma niyeti, işe devamsızlık yapma ve işgücü devir oranları düşecektir.

### 3. HOLLAND TİPOLOJİ KURAMI

Çalışmanın bu bölümünde John Holland tarafından geliştirilen ve bireyin kendi kişilik özellikleri ve çevre etkisiyle geliştiği savunulan mesleki kişilik türleri incelenecektir.

#### 3.1. Holland Tipoloji Kuramı Kavramsal Çerçeve

“Holland Tipoloji Kuramı”, John Holland tarafından geliştirilmiş bir kuramdır. Holland, bu kuramı Amerikan ordusunda sınıflandırma ve işe alma çalışmalarında görev aldığı süreçte kazanmış olduğu deneyimlerden yola çıkarak geliştirmiştir (Yılmaz, 2011: 40). John Holland, 1945 yılında “Journal of Counseling Psychology” dergisinde yayımladığı “A Theory of Vocational Choice” isimli makalesinde daha önceleri ortaya atılmış kariyer seçimine yönelik çalışmaların eksikliklerine dikkat çekmiş ve bu konuda daha kapsamlı bir çalışma yapma gereksinimi hissetmiştir (Holland J. , 1959: 35). Holland bu çalışmasında mesleklerin sınıflandırılması ve kişi-çevre ilişkisinin önemi üzerine araştırma yapmıştır (İlan, 2019: 42). Bu çalışmasıyla birlikte gelen eleştiriler ve yapılan araştırmalar temelinde “A theory of vocational choice” adlı çalışmasını geliştirmeye devam ederek, daha kapsamlı ve sistematik bir hale getirip 1966 yılında “The Psychology Of Vocational Choice: A Theory Of Personality Types And Model Environments” adlı çalışmasını yayımlamıştır. Tipoloji Kuramı 1973 yılında yayımlanan “Making Vocational Choices: A Theory of Careers” adlı çalışmaya altıgen kişilik modelinin eklenmesi (Yılmaz, 2011: 40) ve daha önceden yayımlanan çalışmaların daha da geliştirilerek sistematik hale getirilmesi ile birlikte şekillenmiş ve kariyer seçimi konusunda dikkatleri üzerine çekmiştir. Holland'ın tipoloji teorisi veya Holland'ın kişilik tipleri teorisi, profesyonel ortamlarda birey ve çevre arasındaki ilişkiyi anlamak için veri sağlayan bir dizi kural ve tanımdan oluşur. Teorinin amacı, kariyer seçimi davranışını açıklamak ve kariyer seçiminin bir sonucu olarak iş tatminini arttırmaktır. Holland Tipoloji Kuramı esas olarak üç soruya cevaplar bulmaya çalışmıştır (Holland J. L., 1973: 1). Bu sorular sırasıyla;

- İnsanların tatmin edici mesleki kararlar almasına yardımcı olmanın yolları nelerdir?
- Kariyer seçimi konusunda zayıf bireylerin güçlendirilmesi için ne tür eğitimler ve özel programlar gereklidir?
- Mesleki zorlukların üstesinden gelmek için ne yapılması gereklidir? Mesleki tatmin için gerekli olan unsurlar nelerdir?

Holland, sahip oldukları kişilik özellikleri doğrultusunda bireyleri altı grupta sınıflandırmaktadır. Bu altı kişilik türü Conventional (Düzenli-Geleneksel), Enterprising (Girişimci), Social (Sosyal), Artistic (Yaratıcı), Investigatory (Araştırmacı) ve Realistic (Gerçekçi) olarak adlandırılmıştır. Kişilik özelliklerine yönelik olarak tipoloji kuramı dört temel varsayım geliştirmiştir (Holland J. L., 1973: 2-4).

- İnsanlar, Amerikan kültürüne göre Geleneksel, Girişimci, Sosyal, Artistik, Araştırmacı ve Realistik olmak üzere altı tip içerisinde biri ile kategorize edilebilmektedir.

Kişiliği ölçebileceğimiz teorik veya ideal bir tiplerdir. Her tip çeşitli kültürel ve kişisel güçler arasındaki karakteristik bir etkileşimin sonucudur. Bireyin kişilik özellikleri değerlendirildiğinde altı tür içerisinde en çok hangisine benzediği ortaya konulabilir.

- Çevre türü de altı tanedir. Bunlar da Geleneksel, Girişimci, Sosyal, Artistik, Araştırmacı ve Realistik Çevre Modelleri şeklinde kişilik tipleri ile aynı isimlerle belirtilir.

İçinde bulunulan çevre ortamlarına belirli kişilik tipleri hakimdir. Her çevre kendine has sorun ve stres oluşturan fiziksel şartlara sahip ortamlarla sınıflandırılır. İnsanların bir araya geldiği yerlerde, yansıttıkları kişilik tipini gösteren ortamlar ortaya çıkar.

- İnsanlar kabul edilebilir rolleri oynamalarına, tutum ve değerlerini ifade etmelerine, becerilerini ve yeteneklerini kullanmalarına izin verecek çevreleri bulmaya çalışırlar.

Gerçekçi bireyler gerçekçi ortamlar, sosyal bireyler sosyal ortamlar ararlar. Birey-çevre uyumu oluştuğunda pozitif sonuçlara neden olacağı öne sürülmektedir (Çıta, 2021: 29).

- Bireyin davranışı, çevresinin karakteristik özellikleri ve kendi kişiliği arasındaki etkileşimle belirlenir.

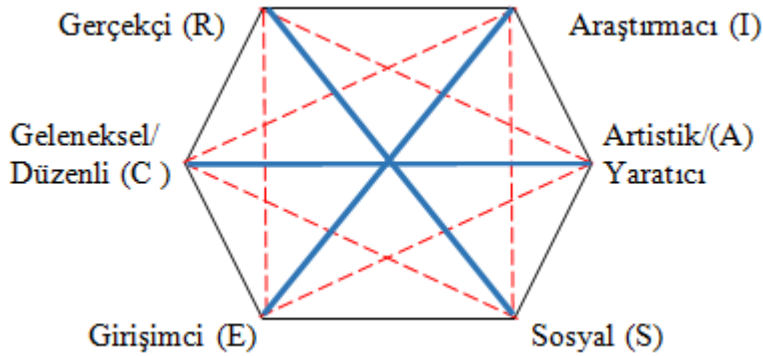
Bireyin kişilik tipi ve çevresinin modeli bilinirse, prensip olarak bu eşleştirmenin bazı sonuçlarını tahmin etmek konusunda yorumlamada bulunulabilir.

Holland tarafından öne sürülen bu dört varsayıma ek olarak, insana ve çevresine yapılabilecek birkaç ikincil varsayım olduğunu da ifade etmiştir. Bu ikincil varsayımlar aşağıda sırası ile izah edilmiştir (Holland J. L., 1973: 4-5).

- **Tutarlılık:** çevresel modeller ve bazı kişilik tipleri arasındaki ilişkiler, diğer tipler ve modeller arasındaki ilişkilerden daha baskın olabilmektedir. Tutarlılık, çevresel

kalıplar ile kişilik tipleri arasındaki ilişkinin düzeyini göstermektedir. Bireylerin kariyer seçimini tutarlılık derecesinin etkilediği kabul edilmektedir.

- **Farklılaşma:** Bazı ortamlar ya da kişiler, diğer tip ve modellerden daha baskın olabilmektedir. Örneğin, bir birey bir kişilik tipine çok fazla benzerken, diğer tiplerin özelliklerine daha az benzeyebilir. Ya da çevre genellikle aynı türden bireylerden oluşabilir. Bu durum, insan türlerinde veya çevre modellerinde bir tutarsızlık olduğunu göstermektedir.
- **Uyum:** Farklı kişilik tipleri, farklı çevresel modeller gerektirir. İnsanlar kişilik tiplerine uygun bir ortamda olmak isterler. Örneğin, realistik/gerçekçi bir kişi, kişisel özelliklerine uyan gerçekçi bir ortamı ister. Çünkü ihtiyacı olana ancak böyle bir ortamda sahip olabilmektedir.
- **Hesaplama:** Çevre modelleri ile kişilik tipleri arasındaki ilişkiler, modeller ve tipler arasındaki ilişkinin orantılı olduğu altıgen bir modele göre sıralanabilir. Bu geometrik düzenleme doğrultusunda hem kişi ve çevre uyumu hem de tutarlılık net bir şekilde tanımlanabilir. Altıgen modele göre türler arası mesafe arttıkça ilişki düzeyi azalmaktadır. (Çıta, 2021: 31).



**Şekil 3.1.** Holland Kişilik Tipleri Arasındaki İlişki

**Kaynak:** (Tangal, 2019)

Şekil 3.1’de görüldüğü üzere altıgende yer alan tipler, birbirlerine olan uzaklıklarına göre uyum ve tutarlılık göstermektedir. Örneğin araştırmacı ve düzenli kişilik tipleri ile gerçekçi tip arasındaki mesafe birbirlerine yakın olduğundan aralarındaki uyum daha yüksek; sosyal tip ve gerçekçi tip arasındaki mesafe farkından dolayı aralarındaki uyum ise düşüktür (Tangal, 2019: 16).

Holland Tipoloji Kuramına göre kişilik tiplerinin kariyer seçimine ilişkin önemini belirten bazı temel ilkeler vardır. Bu ilkeler Holland tarafından 1966 yılında yayımlanmış “The Psychology Of Vocational Choice: A Theory Of Personality Types And Model Environments” adlı kitapta ifade edilmiştir ve aşağıda sıralanmıştır.

- Kişiliğin bir ifadesi de meslek seçimidir.
- Kişilik envanteri aynı zamanda ilgi envanterleridir.
- Mesleki kalıpların önemli ve güvenilir sosyolojik ve psikolojik anlamları vardır.
- Bir mesleğe üye olan bireyler benzer geçmişe ve kişilik özelliklerine sahiptir.
- Meslek gruplarındaki insanlar benzer kişilik tiplerine sahip olduklarından, birçok duruma ve soruna benzer şekillerde tepki göstereceklerdir. Kendine has karakteristik bir ortam meydana gelecektir.
- Mesleki tatmin, istikrar ve başarı, kişilik tipi ile ortam arasındaki uyumluluğa bağlıdır (Holland J. L., 1966: 2-6).

### **3.2. Holland Tipoloji Kuramı Kişilik ve Çevre Tipleri**

Çalışmanın bu kısmında kişilik tipleri ve çevre modelleri ile ilgili bilgiler verilecektir. Kişilik tiplerinin nasıl geliştiği ve çevre modelleri ile uyumları ana hatlarıyla belirtilecektir. Holland tipoloji kuramına göre kişilik tipleri belli bir süreç sonunda oluşmaktadır. Aile ortamında ebeveyn tutumları ile çocukların ilgilerinin gelişmeye başladığı ifade edilmesine rağmen ebeveyn tutumlarının tek başına kişilik tiplerinin gelişmesi için yeterli olmadığı belirtilmiştir. Bu tutumlara ilave olarak ebeveynler tarafından sağlanan çevre ortamları da çocukların ilgisini çekmeye yönelik yoğun bir katkı sağlamaktadır. Kısacası, ebeveynler çocuklar için çok çeşitli çevresel deneyimlerin yanı sıra tutumları da içeren karakteristik ortamlar yaratırlar.

Devamında bir çocuğun kalımsal özellikleri ve deneyimi kendisi için bazı faaliyetler için tercihte bulunmasına ve bazı faaliyetler için isteksiz davranmasına yol açar.

Sonra, bu tercihler, kişinin başkalarından ödül almanın yanı sıra kendini tatmin ettiği iyi tanımlanmış ilgi alanları haline gelir. Daha sonra, bu çıkarların peşinden gitmek, daha özel yetkinliklerin gelişmesine ve diğer potansiyel yetkinliklerin ihmal edilmesine yol açar. Yaşın ilerlemesiyle birlikte ilişkide bulunulan değerler ve davranışlar derinleşmeye başlar. Bu olaylar- tercih edilen faaliyetlerin, yetkinliklerin ve değerlerin artan farklılaşması - karakteristik bir davranış sergilemeye ve karakteristik kişilik özelliklerini geliştirmeye yatkın olan

karakteristik bir eğilim veya kişilik tipi yaratır. Kişilik özelliklerinin gelişmesine katkıda bulunan özellikler şunlardır.

- Benlik kavramları
- Çevrenin algılanması
- Değerler
- Başarı ve performans
- Çevresel ödüle, strese vb. farklı tepkiler
- Meslek ve mesleki rol tercihi
- Başa çıkma tarzı
- Kişisel özellikler (Holland J. L., 1973: 11-13)

### **3.2.1. Realistik (Gerçekçi ) Tip ve Çevre Modeli**

Kalıtım ve deneyimleri nedeniyle gerçekçi bireyler hayvanlardan, makinelerden, aletlerden ve nesnelere hoşlanır, bunların sistematik, düzenli ya da açık çalışmasını gerekli kılan etkinliklere yönelirler. Ancak eğitimsel ve terapötik etkinliklerden kaçınırlar. Bu davranışsal eğilimler nedeniyle bireyin manuel, mekanik, tarımsal, elektriksel ve teknik yeterliliklerin kazanmasına lakin sosyal ve eğitimsel yeterliliklerde eksik kalmasına neden olur. Bu şekilde gelişmiş bireyler aşağıdaki davranışları sergilemeye yatkınlık gösterir (Holland J. L., 1973: 14).

- Gerçekçi işleri veya durumları tercih ederler, sosyal işlerden veya durumlardan kaçınırlar.
- Çalışırken karşılaştığı sorunları gidermek için gerçekçi yetkinlikler kullanır.
- Kendisini mekanik ve atletik konularda yeteneğe sahip hisseder ve bunun aksine sosyal ilişkilerinde yeteneksiz algılar.
- Somut olan şeylere değer verir. (Para, güç, statü vs)

Gerçekçi çevre bu kişilik tipine sahip bireyler için reel şeylerin hâkim olduğu ve nesnelere, makinelerin, hayvanların sistematik, düzenli ve açık olarak bulunduğu bir ortamı içerir.

### **3.2.2. Araştırmacı Tip ve Çevre Modeli**

Araştırmacı tipe sahip bireyler soyaçekim ve kişisel tecrübeleri dolayısıyla fiziksel, kültürel ve biyolojik unsurları anlamak ve yorumlamak ister ve bunu yapabilmek için

sistematik, sembolik ve gözlemsel faaliyetlere yoğunlaşır. Tekrarlayan işleri ve sosyalliği sevmezler. İkna kabiliyetleri zayıftır.

Araştırmacı kişilik tipi gösteren bireylerin aşağıdaki davranışları sergilemesi beklenir (Holland J. L., 1973: 14).

- Araştırmacı meslekleri veya içinde bulunduğu durumları tercih eder, girişimci işlerden veya girişimci özellik gösteren durumlardan uzak durur.
- Sorunlarla baş etmek için araştırmacı yetkinliklerini kullanır.
- Kendini bilgili, entelektüel, kendine güvenen, matematiksel ve bilimsel yeteneğe sahip biri olarak algılar. Liderlik yeteneği yönünden eksik hisseder.
- Bilime değer verir.

Araştırma ortamı modeli, insanların kültürel, biyolojik ve fiziksel unsurları anlama ve araştırma ihtiyaçlarını gideren bir ortam oluşturmaktadır. Analitik ve rasyonel bir ortam içermektedir.

### **3.2.3. Sanatçı Tip ve Çevre Modeli**

Sanatsal kişilik özelliği gösteren birey, kalımsal ve deneyimleri nedeniyle sanatsal ürünler ya da formlar yapabilecekleri fiziksel sözel beceriler gerektiren, sistematik ve planlı olmayan etkinliklere yönelir. Bu yetkinlikler nedeniyle sanatçı bireyler açık, sistematik etkinlikleri sevmez ve bunlardan kaçınır. Sanatçı bireyler aşağıdaki davranışlar sergileme eğilimi gösterir (Holland J. L., 1973: 15).

- Sanatsal işleri ve durumları tercih ederler, düzenli işlerden kaçınırlar.
- Karşılaştığı sorunları gidermek için sanatçı yönünü kullanır.
- Kendisini sanatsal ve müzik yeteneğine sahip etkileyici, özgün, sezgisel olarak görür.
- Estetik niteliklere değer verir.

Sanatsal çevre, sanat ürünleri ya da formları üretmek için sistemli, özgün, belirsiz olmayan yetkinlikler ve faaliyetleri gerekli kılan çevresel fırsatların ve taleplerin bulunduğu bir ortamdır.

### **3.2.4. Sosyal Tip ve Çevre Modeli**

Kalıtım ve tecrübeleri nedeniyle sosyal kişilik yönü baskın olan bireyler, bakış açısı geliştirmek, iyileştirmek, geliştirmek, eğitmek ve bilgilendirmek gibi insan ilişkilerine katılabilecekleri sosyal hizmetleri tercih etmektedirler. Düzenli, açık ve sistemli işlerden uzak

durmaktadırlar. Sosyal tipteki davranışsal eğilimler, eğitimsel ve kişilerarası yeterlikler gibi kişilerarası becerilerin gelişimine katkıda bulunur, ancak bu insanlar teknik yeterliliklerden yoksundur. Sosyal bireyler aşağıdaki davranışları sergileme eğilimi gösterir (Holland J. L., 1973: 16).

- Yeteneklerini gösterebileceği sosyal işleri seçerler. Gerçekçi iş ve durumlardan uzak dururlar.
- Sorunların çözümünde sosyal yetkinlikleri kullanır.
- Başkalarına yardım etmekten, diğer insanları anlamaktan, öğretme yeteneğine sahip olmaktan hoşlanırlar. Mekanik veya bilimsel yetenek gerektiren işlerden uzak dururlar.
- Sosyal ve etik faaliyetlere ve sorunlara değer verir.

Sosyal çevre, insanların birbirine yardım ettiği, birbirini anladığı, diğer insanları etkileyebildiği ve sosyal sorumluluk taşıyabildiği bir ortamdır. Sosyal ortamlar insan ilişkilerinin, karşılıklı nezaket, yardımseverlik ve cömertliğin yoğun olduğu çevrelerdir (Demirci, 2017: 21).

### **3.2.5. Girişimci Tip ve Çevre Modeli**

Bu tür kişiler, ekonomik kazanıma ya da örgütsel hedeflere ulaşabilmek için ikna edici, kişilerarası ve liderlik becerilerine öncelik veren faaliyetlerde bulunma eğilimindedir. Girişimci meslekleri tercih ederler. Girişimcilik becerilerini kullanarak sorunlara çözüm bulmaya çalışırlar. Girişimci insanlar kendilerini agresif, kendine güvenen, popüler, iddialı, topluluk önünde konuşma ve liderlik yeteneklerine sahip olarak görürler. Bilimsel yetenekleri yönünden eksiktirler. Politik ve ekonomik başarıya değer verirler (Holland J. L., 1973: 16).

Girişimci çevre modelleri, kişisel ya da örgütsel çıkarlara ulaşabilme adına çevresel imkânlar sunan alanlardır. Bu koşullar, insanların girişimci faaliyetlerde bulunmalarını desteklemektedir.

### **3.2.6. Geleneksel (Düzenli) Tip ve Çevre Modeli**

Düzenli kişilik tipini yansıtan bireyler, kalıtım ve deneyimleri dolayısıyla açık, düzenli, sistematik olarak kayıt altına alınması, dosyalanması, yazılı ve sayısal verilere göre planlanması gibi koşullara sahip ofis ve çalışma sistemlerine sahip kişilerdir. Belirsiz, bağımsız, sistematik olmayan eylemlerden hoşlanmazlar. Sanatsal yetenekleri zayıftır (Holland J. L., 1973: 16). Öte yandan geleneksel bir ortam, düzenli ve programlı bir çalışma

alanı içeren, standartların uygulandığı ve ofiste yapılan işlerde yeterlilik ve çabanın ortaya konulduğu bir ortamdır (İlan, 2019: 48).

**Tablo 3.1.** Holland Kişilik Tipleri, Özellikleri ve Uygun Meslekler

KİŞİLİK TİPİ	ÖZELLİKLERİ	UYGUN MESLEKLER
<b>(R) Realistik</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gerçekçi işleri veya durumları tercih ederler, sosyal işlerden veya durumlardan kaçınırlar.</li> <li>Nesnelerden, aletlerden, hayvanlardan hoşlanırlar.</li> <li>Açık, sistematik olan çalışmalara ağırlık verirler.</li> <li>Somut öğelere değer verirler.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Oto Tamirciliği</li> <li>Mühendislik</li> <li>Denizcilik</li> <li>Pilotluk</li> <li>Araç Teknisyenliği</li> <li>Ormancılık</li> <li>Veterinerlik</li> <li>Beden Eğitimi Öğretmeni</li> </ul>
<b>(I) Araştırmacı</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kültürel, biyolojik ve fiziksel unsurları anlamaya ve yorumlamaya çalışırlar.</li> <li>Sembolik, gözlemsel ve sistemli çalışmalara yoğunlaşırlar.</li> <li>Tekrarlayan işleri ve sosyalliği sevmezler.</li> <li>İkna kabiliyetleri zayıftır.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Biyolog</li> <li>Genetik Bilimci</li> <li>Matematikçi</li> <li>Fizikçi</li> <li>Kimyager</li> <li>Bilim Adamı</li> <li>Antropolog</li> <li>Akademisyen</li> </ul>
<b>(A) Sanatçı</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sanatsal işleri ve durumları tercih ederler, düzenli işlerden kaçınırlar.</li> <li>Özgür ve sistematik olmayan işlerden hoşlanırlar.</li> <li>Estetiğe değer verirler.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ressam</li> <li>Yazar</li> <li>Tiyatro Oyuncusu</li> <li>Aktör</li> <li>Dekoratör</li> <li>Müzişyen</li> <li>Heykeltıraş</li> <li>Mimar</li> </ul>
<b>(S) Sosyal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Yeteneklerini gösterebileceği sosyal işleri seçerler. Gerçekçi iş ve durumlardan uzak dururlar.</li> <li>Sorunların çözümünde sosyal yetkinlikleri kullanır.</li> <li>Başkalarına yardım etmekten, diğer insanları anlamaktan, öğretme yeteneğine sahip olmaktan hoşlanırlar. Mekanik veya bilimsel yetenek gerektiren işlerden uzak dururlar.</li> <li>Sosyal ve etik faaliyetlere ve sorunlara değer verir.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sosyal Hizmet Uzmanı</li> <li>Psikolog</li> <li>Öğretmenlik</li> <li>Halkla İlişkiler Uzmanı</li> <li>Psikolojik Danışman</li> </ul>
<b>(E) Girişimci</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Örgütsel hedeflere veya ekonomik kazanıma ulaşmak için liderliği, kişilerarası becerileri ve ikna becerilerini destekleyen faaliyetlere yönelirler.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Satıcı</li> <li>Pazarlamacı</li> <li>Avukat</li> <li>Politikacı</li> <li>Reklamcı</li> <li>Gazeteci</li> <li>Menajer</li> </ul>
<b>(C) Geleneksel/Düzenli</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sayısal ve yazılı verilere göre planlama, dosyalama yapma; açık, sistematik, düzenli veri kaydı tutma gibi şartları olan iş sistemlerine ve büro işlerine yönelik beceriye sahiptirler.</li> <li>Bağımsız, belirsiz, sistemli olmayan çalışmalardan hoşnut olmazlar.</li> <li>Sanatsal yetkinlikleri zayıftır</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Veznedar</li> <li>Kütüphaneci</li> <li>Hakim</li> <li>Savcı</li> <li>Muhasebeci</li> <li>Polis</li> <li>Memur</li> <li>Asker</li> </ul>

**Kaynak:** (Yazar tarafından oluşturulmuştur).

### 3.3. Holland Kişilik Kuramı ile İlgili Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar

Kamaşak ve Bulutlar (2010) tarafından yapılan çalışmalarında akademik personelin kariyer seçimi, kariyer başarısı ve kişilik tipleri arasındaki uyum, Holland'ın kişilik teorisi ışığında ele alınmıştır. Çalışma sonucunda akademisyenlerin kişisel niteliklerinin ve kurum desteğinin akademik performans üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı belirlenmiştir.

Çevik ve Perkmen'in (2010) müzik bölümüne kaydolun öğrencilerin bölümden memnuniyetleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapmış olduğu çalışmada, öğrencilerin genellikle sanatçı kişilik tipi sergiledikleri saptanmıştır. Bu netice öğrencilerin sezgisel olduklarını ve sanatsal etkinliklere ilgi duyduklarını göstermektedir. Bu çalışmalar, Müzik Fakültesi öğrencilerinin sanatsal ve sosyal kişilik özelliklerine sahip olduklarını göstermiştir.

Gencür (2011) tarafından yapılan çalışmada, Holland'ın kişilik teorisi bağlamında ilköğretim matematik bölümünde okuyan öğrencilerin kişilik özellikleri ile bölüm memnuniyeti arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini ilköğretim matematik bölümünde okuyan 518 öğrenci oluşturmaktadır. Matematik öğretmenliği için araştırmacı tarafından Holland'ın kişilik kuramına göre SIA kodları S(Sosyal)-I(Araştırma)-A(Sanatçı) beklenmiş ancak çalışma sonucunda Sanatçı, Geleneksel ve Sosyal kişilik özelliklerinin ön plana çıktığı görülmüştür. Araştırma türüne göre geleneksel kişilik tipinin baskınlığı, matematik öğretmenlerinin görev yaptıkları ortam ve koşullar ile açıklanmaktadır. Kişilik özelliklerinin departman memnuniyeti ile ilişkili olduğu bulunmuştur.

Olca (2011) yapmış olduğu çalışmada, meslek tercihine yardımcı olmaya yönelik bir mesleki ilgi envanteri Holland Kişilik Kuramı odağında geliştirmeye çalışmıştır. Çalışma neticesinde, Holland'ın teorisine benzeyen, 60 maddeden oluşan ve altı kişilik tipini yansıtan bir mesleki ilgi anketi geliştirilmiştir. Geliştirilmiş olan bu anketin Türk kültürel yapısına uygun olduğu da ortaya çıkmıştır.

Perkmen ve Dağistanlı (2012) tarafından yapılan çalışmada Türkiye'deki BT öğretmenlerinin iş doyumları ölçülmüş ve memnuniyet düzeyleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma neticesinde BT öğretmenlerinin gerçekçi kişilik özellikleri sergiledikleri ortaya çıkmıştır.

Çevik vd. (2013) Holland'ın kişilik teorisine göre müzik eğitimi ve kişilik tipleri arasındaki uyumu araştırmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre, müzik öğretmenliği

öğrencilerinin kişiliklerinde ayırt edici özelliklerin sanatçı türü olduğu kadar kişilik ve fakülte uyumu olduğu da tespit edilmiştir.

Perkmen ve Şahin (2013) yapmış oldukları çalışmada BT bölümü öğrencilerinin mesleki kişisel nitelikleri ile bölümden memnuniyetleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre mesleki kişisel nitelikler ile bölümden memnuniyet arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

Ünal (2014) yapmış olduğu çalışmada matematik öğretmeni adaylarının matematik öğretmenliği bölümünü seçme sebepleri ile mesleki kişilik tipleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın örneklemini 384 matematik öğretmeni adayı oluşturmaktadır. Çalışma, öğrencilerin Holland'ın teorisi ile ilgili olarak araştırmacı ve sosyal kişilik özellikleri sergiledikleri sonucuna varmıştır. Bununla birlikte kişilik özellikleri ile fakülte tercihleri arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmada, sosyal kişilik özelliği ile topluma katkı ve öğrencilerin geleceklerini yönetme arasında güçlü bir ilişki bulunmuştur.

Perkmen ve Tezci (2015) yaptıkları çalışmada başka bir araştırmacının geliştirdiği mesleki ilgi ölçeğinin geçerlik ve güvenilirliğini incelemişlerdir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre söz konusu ölçeğin Türkiye'de danışanlara meslek seçiminde kariyer rehberliği hizmeti vermek için kullanılabilecek bir ölçme aracı olduğu tespit edilmiştir.

Tözeniş (2015) yapmış olduğu çalışmada, Holland'ın kişilik kuramına göre güzel sanatlar ve konservatuvar çıkışlı öğrenciler ile psikoloji bölümünde okuyan öğrencilerin sanatçı ve sosyal kişilik özellikleri incelenmiştir. Araştırma neticesinde öğrencilerin meslek seçimleri ile kişilik özelliklerinin uyumlu olduğu, güzel sanatlar ve konservatuvar bölümü öğrencilerinin sanatçı kişilik özellikleri, psikoloji öğrencilerinin ise daha çok sosyal kişilik tipine sahip oldukları belirlenmiştir.

Vergili (2015) tarafından yapılan çalışmada sağlık yönetiminde eğitim gören öğrencilerin kariyer seçimleri ile kişilik özellikleri arasındaki uyum incelenmiştir. Sonuçlar, katılımcıların çoğunun bölüm seçerken kişilik özelliklerine dikkat ettiklerini ve geleneksel kişilik özelliklerine sahip olduklarını ortaya koymuştur.

Yıldırım (2016) tarafından yapılan çalışmada Matematik Bölümünde eğitim gören öğrencilerin bölümden memnuniyet düzeyleri ile mesleki değerleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda matematik öğretmeni adaylarının bölümden memnuniyetlerinin yüksek olduğu, rahatlığa önem vermedikleri, buna karşın başarıya ve fedakarlığa daha çok önem verdikleri belirlenmiştir.

Atlı ve Kaya (2017) tarafından yapılan çalışmada öğrencilerin Holland kişilik tiplerinin cinsiyet ve öğrenim gördükleri bölümler arasındaki ilişki incelenmiştir. Kişilik tipleri ile cinsiyet arasında fark olmadığı ancak kayıtlı oldukları bölümler ile kişilik tipleri arasında uyumsuzluk olduğu belirlenmiştir.

Gülücü (2017) araştırmasında Holland'ın kişilik tipleri ile üniversite öğrencilerinin tercihleri arasındaki uyumu incelemiştir. Muğla Üniversitesi İİBF öğrencilerinin tercihleriyle kişisel nitelikleri arasındaki uyumun incelendiği araştırma sonuçlarına göre, öğrencilerin kişilik özellikleri ile tercihleri arasında uyumsuzluk olduğu, dolayısıyla tercihlerini kişisel niteliklerine göre yapmadıkları ortaya çıkmıştır.

Arslan (2018) tarafından yapılan çalışmada eğitim fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin beş faktör kişilik özellikleri ile Holland mesleki kişilik tipleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre dışadönüklüğün sanatçı ve sosyal kişilik özellikleri ile, açıklığın sanatçı kişilik özelliği ile, uyumluluğun geleneksel ve sosyal kişilik özellikleri ile, sorumluluğun ise sosyal ve geleneksel kişilik özellikleri ile ilişkili olduğu bulunmuştur.

İlan (2019) tarafından yapılan çalışmada kişilik özellikleri ile meslek arasındaki uyum incelenmiştir. Araştırma neticesinde meslek ile kişilik tipi arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Şener (2021) tarafından yapılan çalışmada lise 11 ve 12. sınıflardaki öğrencilerin mesleki olgunluk düzeyleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki bazı demografik değişkenler bağlamında incelenmiştir.

## **4. HOLLAND TİPİ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN İŞGÖRENLERİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞINA ETKİLERİ ÜZERİNE ARAŞTIRMA**

### **4.1. Araştırmanın Amacı**

Araştırmanın amacı, meslek sahibi katılımcıların Holland kişilik tiplerinin incelenmesi ve kişilik tiplerinin çeşitli demografik veri ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık üzerine etkisini belirlemektir. Bu kapsamda öncelikle meslek sahibi katılımcıların Holland Tipoloji Kuramına göre öne çıkan kişilik tipleri tespit edilecek, kişilik tiplerinin çeşitli demografik veriler arasındaki farklılıklar ve katılımcı kişilerin meslekleri ile uyumu araştırılacaktır. Araştırmanın devamında çalışanların kişilik tiplerinin örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ortaya konacaktır.

### **4.2. Araştırmanın Önemi**

Kazanç amacı olsun veya olmasın her türlü organizasyon için etkinlik ve verimlilik sağlamak ve hedeflere başarıyla ulaşmak, toplumsal yaşama katkıda bulunmak öncelikler arasındadır. Bu organizasyonların hedefledikleri oranda etkinlik ve verimlilik gösterebilmeleri için organizasyon yapısı kadar bu yapı içerisinde çeşitli pozisyonlar işgal eden beşeri faktör insan unsurunun da önemli bir yeri vardır. Organizasyon ilke ve değerlerine inanmış, bu faktörleri benimsemiş ve organizasyon kültürüyle özdeşleşmiş işgörenlerin varlığı, hedeflere ulaşma ve devamlılık sağlama konusunda oldukça önemli bir yer tutar. Organizasyon ile bütünleşmiş ve yüksek bağlılık duygusu ile standart iş tanımının üzerinde çıktılar üreten işgörenlerin varlığı sayesinde örgütsel hedef ve ilkelere birbir ulaşılacaktır. Yüksek bağlılık duygusu ve örgütsel vatandaşlık gösterecek işgörenlerin organizasyon bünyesine katılması noktasında personel seçimi ön plana çıkmaktadır. Kariyer seçimi konusunda ortaya atılmış çeşitli teoriler sayesinde işgörenlerin meslek tercihi aşamasında örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel bağlılık, iş tatmini göstermeleri üzerinde kişilik özelliklerinin etkisinin olduğu bilinmektedir. Günümüz şartlarında insanlar ailesel ve çevresel faktörler nedeniyle kendi kişilik özelliklerini bir tarafa bırakarak çevresel baskılardan dolayı yanlış seçimlerde bulunarak yeteneklerine uygun olmayan bölümlerde eğitim görebilmektedir. Yanlış verilmiş kararlar sonucu kişisel özelliklerine ve kabiliyetlerine uygun olmayan, sırf çevresel baskılardan dolayı tercihte bulunan bireylerin iş hayatında istenilen başarıyı göstermesi veya kendileri mutlu hissetmeleri oldukça zorlaşmaktadır. Bu kapsamda Holland Tipoloji Kuramı temelinde mesleki tercih ile kişilik özellikleri ilişkisini inceleyen birçok araştırma yapılmıştır. Nitekim alan yazından hareketle bu konuda yurtiçinde yapılmış araştırmalar hakkında üçüncü

bölümde bilgi verilmiştir. Literatür kapsamında Holland Tipoloji Kuramı odağında çalışanların örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine kişilik özelliklerinin etkisini inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle literatürdeki bu eksikliği gidermek ve örgütsel vatandaşlık ile örgütsel bağlılık üzerinde Holland kişilik tipinin etkisini ortaya çıkarmaya yönelik bu araştırma yapılmıştır.

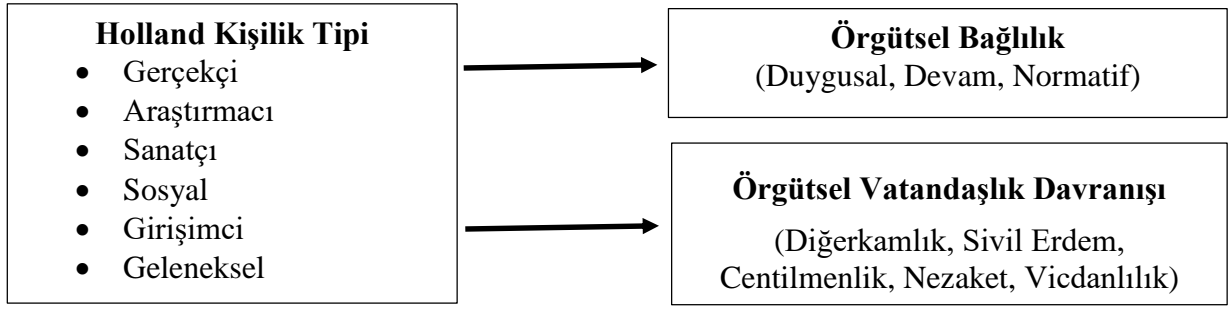
Çalışma kapsamında katılımcıların meslekleri ile Holland kişilik tiplerinin uygun olup olmadığı incelenmiş, ortaya çıkan kişilik tipleri ile Holland Mesleki Kişilik Tipi arasındaki uyum araştırılmıştır. Araştırma İçişleri Bakanlığına bağlı güvenlik ile ilgili bir kurumun İzmir ilinde bulunan teşkilatında yapılmıştır. Bu bağlamda katılımcıların yaptıkları meslek itibarıyla Holland Tipoloji kuramına göre hangi kişilik tiplerini göstermeleri gerektiği araştırma öncesinde belirlenmiş ve araştırma bu paralelde ilerlemiştir.

### **4.3. Araştırmanın Yöntemi**

Bu çalışmada yöntem olarak nicel araştırma deseni kullanılmıştır. Nicel araştırma, sayısal veriler yardımıyla, kesin ve genellenebilir sonuçlara erişmeyi amaçlayan araştırma şekli olarak ifade edilebilir. Gözlem ve ölçümlerin yinelenbildiği ve nesnellüğünün ön plana çıktığı çalışmalardır. Nicel araştırmalarda istatistiksel ve matematiksel metotlar ile analize tabi tutulacak sayısal veriler elde edilmeye çalışılır ve elde edilen veriler analize tabi tutularak kesin ve genel çıktılara erişmek amaçlanır (Gürbüz & Şahin, 2018: 103). Çalışmanın bu bölümünde araştırma modeli, veri toplama araçları, örneklem, hipotezler ile ilgili açıklamalara yer verilecektir.

#### **4.3.1. Araştırma Modeli**

Katılımcıların kişilik tiplerinin halihazırda sürdürmüş oldukları meslek ile uyumlu olup olmadığını ve kişilik tipinin örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık üzerinde etkisini belirlemeyi hedefleyen bu araştırmada yöntem olarak betimsel ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Betimsel-ilişkisel tarama modelinde yürütülen araştırmalar, herhangi bir durum veya olguyu mevcut haliyle tasvir eden, durum veya olguya etkisi olduğu düşünülen değişkenlerin neden-sonuç durumlarını, etki seviyesini ve ilişki düzeyini ortaya çıkarmak için kullanılır (Kaya vd., 2012; Toytok & Gezen, 2018).



**Şekil 4.1.** Araştırma Modeli

#### 4.3.2. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları ve Ölçekler

Araştırma kapsamında veri toplamak için seçilen yöntem anket yöntemidir. Araştırmanın amaçlarına uygun olarak belirlenen anket formu 4 kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda demografik bilgiler, ikinci kısımda “Holland Mesleki Kişilik Ölçeği”, üçüncü kısımda Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve son kısımda ise “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği” bulunmaktadır. Katılımcıların kişilik tiplerini belirlemek için kullanılan ve Atlı ve Keldal (2017) tarafından geliştirilmiş olan “Holland Mesleki Kişilik Ölçeği” Holland Tipoloji Kuramına uygun olarak Geleneksel, Girişimci, Sosyal, Sanatçı, Araştırmacı ve Realistik olmak üzere 6 boyut ve 30 maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddelerinin değerlendirilmesi için 9’lu likert kullanılmış ve “1=Hiç Katılmıyorum, 9= Tamamen Katılıyorum” şeklinde ifade edilmiştir. Söz konusu ölçek 6 kişilik tipi boyutundan oluştuğu için katılımcıların verdiği yanıtlara göre toplam puan alınamamaktadır. Mesleki Kişilik Ölçeği 30 madde ve 6 boyuttan oluşmasından dolayı her bir kişilik tipi ile ilgili beş madde vardır. Dolayısıyla her bir kişilik tipi için alınabilecek minimum puan 5, maksimum puan ise 45’tir. Mesleki Kişilik Envanterinde herhangi bir alt boyutta alınacak maksimum puan katılımcının o kişilik tipini yansıtmaya ihtimalinin yüksek düzeyde olduğunu belirtmektedir (Atlı & Keldal, 2017).

Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilmiş olan Örgütsel Bağlılık ölçeğinin Türkçeye uyarlaması 2000 yılında Wasti tarafından yapılmıştır. Bu ölçek Normatif (Zorunlu), Devam ve Duygusal olmak üzere 3 boyuttan ve 18 maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddelerinin değerlendirilmesi için 5’li likert kullanılmıştır. Seçenekler aşağıdaki sıralandığı gibidir.

- Kesinlikle Katılmıyorum
- Katılmıyorum
- Ne Katılıyorum/Katılmıyorum/Fikrim Yok
- Katılıyorum
- Kesinlikle Katılıyorum

Anketin dördüncü ve son kısmında Williams ve Shiaw (1999) ve Vey ve Campbell (2004) tarafından yapılan ölçeklerin Basım ve Şeşen (2006) tarafından birleştirilerek Türkçeye uyarlandığı “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek centilmenlik, sivil erdem, nezaket, vicdanlılık ve diğerkamlık olmak üzere 5 boyut ve 19 maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddelerinin değerlendirilmesi için 5’li likert kullanılmıştır. Seçenekler aşağıdaki sıralandığı gibidir.

- Hiçbir Zaman
- Nadiren
- Ara Sıra
- Genellikle
- Her Zaman

#### 4.3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırma evrenini, İçişleri Bakanlığına bağlı bir güvenlik kurumunun İzmir ilinde konuşlu bulunan taşra teşkilatında görev yapmakta olan üst-orta ve temel seviye yönetici, vasıflı/fonksiyonel işgücü ve ilk işgücü kademesi pozisyonlarında bulunan çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırma sürecinde söz konusu kurumun personel işleriyle ilgili şubesinden elde edilen verilere göre kurum bünyesinde hâlihazırda 2000 personel görev yapmaktadır. Bu nedenle araştırma evrenini 2000 personel oluşturmaktadır.

Örneklem sayısının tespiti için evreni oluşturan toplam sayı bilindiğinden ötürü aşağıda yer alan formül kullanılmıştır (Kılıç, 2012; Salant & Dillman, 1994):

$$“n = N.t^2 .p.q / d^2 . (N-1) + t^2.p.q”$$

N: Evren büyüklüğü (Hedef kitledeki birey sayısı)

n: Örneklem alınacak birey sayısı

p: Olayın görülme sıklığı (gerçekleşme olasılığı)

q: Olayın görülmemeye olasılığı (gerçekleşmeme olasılığı)

t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer (1,96 )

d: Olayın gerçekleşme olasılığına göre kabul edilen örneklem hatası (0,05 kabul edilmiştir)

Söz konusu formül yardımıyla örneklem sayısı %95 güven düzeyinde ve 0,05 örneklem hatası dikkate alınarak 322 kişi olarak hesaplanmıştır.

Araştırmaya dahil edilecek örneklemin belirlenmesi aşamasında olasılığı bilinmeyen örneklem tekniklerinden kolaylıkla bulunabilen örnekleme tekniği kullanılmıştır. Anket verilerinin hızlı bir şekilde en az kayıpla elde edilebilmesi amacıyla online anket uygulaması yapılmış ve 321 kişiden dönüş yapılmıştır.

#### **4.3.4. Araştırma Hipotezleri**

Araştırma kapsamında belirlenen hipotezler şu şekildedir;

H<sub>1</sub> Katılımcıların kişilik tipleri statü bakımından farklılık göstermektedir.

H<sub>2</sub> Katılımcıların kişilik tipleri yaş grupları bakımından farklılık göstermektedir.

H<sub>3</sub> Katılımcıların kişilik tipleri eğitim seviyesi bakımından farklılık göstermektedir.

H<sub>4</sub> Katılımcıların kişilik tipleri kıdem yılı (çalışma süresi) bakımından farklılık göstermektedir.

H<sub>5</sub> Katılımcıların kişilik tiplerinin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H<sub>6</sub> Katılımcıların kişilik tiplerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

#### **4.4. Araştırmanın Sınırlılıkları**

Araştırma sürecinde kullanılan ölçekler, araştırmanın yapıldığı kurum ve uygulama zamanı yönünden birtakım sınırlılıklar bulunmaktadır. Araştırma konusu değişkenleri ölçmeye yarayan farklı ölçeklerin bulunması ve değişkenlere yönelik farklı sonuçlar doğurabilmesi sebebiyle araştırmada kullanılan ölçekler yönünden sınırlılık oluşmaktadır. Yine araştırma verilerinin toplandığı zaman itibariyle veriler değerlendirildiğinden dolayı zaman yönünden sınırlılık bulunmaktadır. Nitekim farklı zaman ve koşullarda daha farklı sonuçların çıkması muhtemeldir. Bu nedenle zaman yönünden araştırma sonuçlarının genellemesi mümkün görünmemektedir. Anket uygulamasının yapıldığı alan itibariyle İzmir ilinde bulunan ve İçişleri Bakanlığı bağlısı güvenlik ile ilgili bir kurumun taşra teşkilatında yapılmasından dolayı ilgili kurumun tüm personeline araştırma sonuçlarının genellemesi coğrafi bir sınırlılık yaratmaktadır.

#### **4.5. Araştırmanın Analizi ve Bulgular**

Anket soru formları kullanılarak toplanan veriler, öncelikle Microsoft Excel programına gerekli sayısal kodlamalarla girilmiş, ardından IBM SPSS 25 paket programına aktarılmış ve gerekli tüm istatistiksel analizler bu toplu program kullanılarak yapılmıştır.

Bulguların ilk bölümünde ölçeklere ait güvenilirlik ve geçerlilik düzeyleri denetlenmiş, ikinci kısımda araştırmaya dahil edilen örnekleme dair demografik ve tanımlayıcı bulgulara yer verilmiştir. Üçüncü kısımda araştırmada kullanılan likert tipli ölçek sorularına verilen yanıtlara ait betimsel istatistikler yer alırken bir sonraki bölümde likert tipli ölçek sorularının ortalamasından elde edilen ölçek ve boyut betimsel istatistikleri ile normal dağılım test istatistikleri bulunmaktadır. Değişkenler ile yapılan normal dağılım testleri sonucunda değişkenlerin normal dağılıma uymadığı görülmesine rağmen çarpıklık katsayıları incelendiğinde değişkenlerin normale yakın dağıldığı ve manidar bir çarpıklığa sahip olmadığı görüldüğünden sonraki bölümde araştırma hipotezlerinin cevaplanması amacıyla normale yakın dağılım altında daha güvenilir oldukları bilinen parametrik test tekniklerinden faydalanılmıştır (Karagöz, 2016).

Gruplar arası farklılıkların incelenmesini içeren hipotezlerin cevaplanması için ANOVA testi ve Bağımsız Örneklem T-Testi kullanılmıştır. Bağımsız örneklem t-testi iki grup arasındaki farkların tespitine dayalı soruların cevaplanması; ANOVA testi ise ikiden fazla grup arasındaki farkların tespitine dayalı soruların cevaplanması için kullanılmıştır.

Bağımsız örneklem T-testine yönelik alternatif ve sıfır hipotezler şunlardır:

$H_0: \mu_1 = \mu_2$  (istatistiksel olarak iki grubun ortalamaları arasında önemli bir fark yok.)

$H_1: \mu_1 \neq \mu_2$  (istatistiksel olarak iki grubun ortalamaları arasında önemli bir fark var.)

Hesaplanan t-testi istatistiği (t) anlamlılık değeri (p) seçilen anlamlılık düzeyi (%5) ile karşılaştırıldığında  $p > 0.05$  durumunda  $H_1$  hipotezi reddedilerek,  $H_0$  hipotezi kabul edilirken, aksi durumda  $H_1$  hipotezinin kabul edilmesi gerekmektedir. Test neticesinde istatistiksel yönden anlamlı bir farkın belirlenmesi durumunda grup ortalamaları mukayese edilerek hangi grubun daha yüksek olduğu belirlenebilir (Karagöz, 2016: 383-391).

ANOVA testi için sıfır ve alternatif hipotezler şu şekildedir:

$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \dots = \mu_m$  (istatistiksel olarak m adet grup ortalaması arasında önemli bir farklılık bulunmamaktadır)

$H_1: \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \dots \neq \mu_m$  (istatistiksel olarak m adet grup ortalamasından en az biri diğerlerinden önemli bir düzeyde farklılık göstermektedir.)

Bağımsız örneklem t-testi ile benzer şekilde hesaplanan ANOVA testi istatistiği (F) anlamlılık değeri (p) seçilen anlamlılık düzeyi (%5) ile karşılaştırıldığında  $p > 0.05$

durumunda  $H_1$  hipotezi reddedilerek,  $H_0$  hipotezi kabul edilirken, aksi durumda  $H_1$  hipotezinin kabul edilmesi gerekmektedir (Karagöz, 2016: 419).

Sürekli değişkenler olan ölçekler arasındaki ilişkilerin incelenmesi sırasında ise çoklu doğrusal regresyon modellerinden faydalanılmıştır. Regresyon analizleri sırasında açıklayıcı değişkenler arasındaki ilişkiler korelasyon analizleri ile incelenerek yüksek dereceli ilişkiye sahip değişkenlerin aynı regresyon modelinde açıklayıcı değişken olarak tanımlanması durumunda ortaya çıkabilecek tama yakın çoklu doğrusal bağıntı sorunundan kaçınılmıştır. Regresyon analizi temel varsayımları Otokorelasyonsuzluk, sabit varyans ve hata terimlerinin sıfır ortalama ile normal dağılımı da inceleyerek varsayım ihlalleri durumunda HAC-NEWKEY WEST dirençli standart hatalar (Robust) kullanılmıştır (Gujarati & Porter, 2009).

#### 4.5.1. Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde anket verilerinin analizi sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

##### 4.5.1.1. Veri Toplama Araçlarına Ait Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi

Bu kısımda ölçeklere ait güvenilirlik ve geçerlilik düzeyleri denetlenmiştir. Ölçek ve ölçek alt boyutlarının güvenilirlik düzeylerinin belirlenmesi amacıyla Cronbach's Alpha güvenilirlik analizleri yapılmıştır.

Bir ölçekte yer alan soruların varyanslarının toplamının, genel varyansa bölünmesiyle elde edilen Cronbach's Alpha katsayısıyla bir ölçekte yer alan soruların, belirli gruplar halinde, türdeş bir yapıyı oluşturup oluşturmadıkları tespit edilmeye çalışılmaktadır. Alpha katsayısı 0 ile 1 arasında bir değer almaktadır. Bu değer negatif çıkması, güvenilirliğin bozulduğunu ifade etmektedir. Sosyal bilimlerde Cronbach's Alpha katsayısı için genel olarak Tablo 4.1 de gösterilen aralıklar kullanılmaktadır.

**Tablo 4.1.** Cronbach's Alpha Referans Değerleri

Aralık	Güven Düzeyi
Alpha <0.50	Yetersiz Güvenirlik Düzeyi
0.50<Alpha<0.70	Genel Kabul Gören Güvenirlik Düzeyi
0.70<Alpha<0.80	İyi Derecede Güvenilir
0.80<Alpha<0.90	Çok İyi Derecede Güvenilir
0.90<Alpha	Mükemmel Derecede Güvenilir

**Kaynak:** (Özdamar K. , 2016: 114)

Ölçek ve alt boyutları için hesaplanan Cronbach's Alpha Güvenirlilik katsayıları Tablo 4.2'deki gibidir

**Tablo 4.2.** Ölçek ve Alt Boyut Cronbach's Alpha Güvenirlilik Analizi Bulguları

Değişken	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
Gerçekçi Kişilik Tipi Boyutu	5	0,807
Girişimci Kişilik Tipi Boyutu	5	0,746
Araştırmacı Kişilik Tipi Boyutu	5	0,787
Sosyal Kişilik Tipi Boyutu	5	0,817
Sanatçı Kişilik Tipi Boyutu	5	0,809
Geleneksel Kişilik Tipi Boyutu	5	0,804
Duygusal Bağlılık Boyutu	6	0,913
Devam Bağlılık Boyutu	6	0,682
Normatif Bağlılık Boyutu	6	0,712
<b>Örgütsel Bağlılık Ölçeği</b>	<b>18</b>	<b>0,844</b>
Diğerkâmlık Vatandaşlık Boyutu	5	0,776
Sivil Erdem Boyutu	4	0,773
Centilmen Vatandaşlık Boyutu	4	0,686
Nezaket	3	0,788
Vicdanlı Vatandaşlık Boyutu	3	0,581
<b>Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği</b>	<b>19</b>	<b>0,920</b>

Tablo incelendiğinde tüm değişkenlilerin kabul edilebilir düzey ve üzerinde güvenilir oldukları görülmektedir.

Ölçeklere ait geçerlilik düzeylerinin belirlenmesinde öncelikle Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik istatistiklerinden yararlanılmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin İstatistiği veri setindeki örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygunluğunu gösteren bir katsayıdır. KMO katsayısı 0 ile 1 arasında değer almaktadır. KMO değerleri için genel kabul gören referans aralıkları aşağıdadır.

KMO > 0,90 Mükemmel

0,80 < KMO <= 0,90 Çok iyi

0,70 < KMO <= 0,80 İyi

0,60 < KMO <= 0,70 Orta

KMO < 0,60 Kötü

KMO İstatistiği sonucunda bulunan ölçek değerleri 0,60 'dan düşük çıktığı takdirde örneklem büyüklüğünün yetersiz olduğu ve veri setinin faktör analizine uygun olmadığı söylenebilir. Bartlett Küresellik İstatistiği ise ölçek değişkenleri arasında ilişki olup olmadığı gösteren bir değerdir. Bartlett değerinin ( $p < 0,05$ ) olması değişkenlerin birbiriyle ilişkisi olduğunu göstermektedir. Bu araştırmaya ait ölçekler ile ilgili yapılan Kaiser-Meyer-Olkin ve

Bartlett testi sonucunda Örgütsel Bağlılık ölçeğinin KMO değeri 0,909 ve Bartlett değeri ( $p=0,000<0,05$ ) , Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçeğinin KMO değeri 0,934 ve Bartlett değeri ( $p=0,000<0,05$ ) olarak hesaplanmıştır. Bu değerlere göre veri setinin örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu ve değişkenler arasında ilişki olduğu kabul edilmiştir.

#### 4.5.1.2. Tanımlayıcı Bulgular

Tablo 4.3'te araştırmaya katılan örnekleme ait tanımlayıcı bulgular yer almıştır.

**Tablo 4.3.** Tanımlayıcı İstatistikler

Özellik Kategorisi		Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	316	98,4
	Kadın	5	1,6
	<b>Toplam</b>	<b>321</b>	<b>100,0</b>
Yaş	18-21	1	,3
	22-25	38	11,8
	26-29	140	43,6
	30-33	96	29,9
	34-37	24	7,5
	38 Yaş ve Üzeri	22	6,9
	<b>Toplam</b>	<b>321</b>	<b>100,0</b>
	Eğitim Düzeyi	Ortaokul	12
Lise		134	41,7
Ön Lisans		67	20,9
Lisans		98	30,5
Yüksek Lisans		10	3,1
<b>Toplam</b>		<b>321</b>	<b>100,0</b>
Statü	Yönetici/Fonksiyonel İşgücü	103	32,1
	Vasıflı/İlk İşgücü	218	67,9
	<b>Toplam</b>	<b>321</b>	<b>100,0</b>
Kurumda Çalışma Süresi(Kıdem Yılı)	1-4 Yıl	95	29,6
	5-8 Yıl	129	40,2
	9-12 Yıl	45	14,0
	13-16 Yıl	27	8,4
	17-20 Yıl	10	3,1
	21 Yıl ve Üzeri	15	4,7
	<b>Toplam</b>	<b>321</b>	<b>100,0</b>

Tablo 4.3 incelendiğinde katılımcıların cinsiyete göre dağılımı şu şekildedir; %98,4 erkek (n=316), %1.6 kadın (n=5).

Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımları incelendiğinde şu sonuçlara ulaşılmıştır: %0,3 18-21 yaş arası (n=1), %11,8 22-25 yaş arası (n=38), %43,6 26-29 yaş arası (n=140), %29,9 30-33 yaş arası (n=96), %7,5 34-37 yaş arası (n=24), %6,9 38 yaş üzeri (n=22).

Katılımcıların eğitim durumuna göre dağılımları incelendiğinde şu sonuçlara ulaşılmıştır; %3,7 ortaokul (n=12), %41,7 lise (n=134), %20,9 ön lisans (n=67), %30,5 lisans (n=98), %3,1 yüksek lisans (n=10)

Katılımcıların mesleki statülerine göre dağılımı şu şekildedir; %32,1 yönetici/fonksiyonel işgücü(n=103), %67,9 vasıflı/ilk işgücü (n=218).

Katılımcıların mesleki kıdem yılı sürelerine göre dağılımı ise şu şekildedir; %29,6 1-4 yıl arası (n=95), %40,2 5-8 yıl arası (n=129), %14,9-12 yıl arası (n=45), %8,4 13-16 yıl arası (n=27), %3,1 17-20 yıl arası (n=10), %4,7 21 yıl üzeri (n=15).

#### 4.5.1.3. Madde Analizleri

Araştırmanın bu kısmında veri toplama aracında kullanılan ölçek maddelerine verilen yanıtlara ait frekans dağılımları sunulmuştur.

##### 4.5.1.3.1. Holland Mesleki Kişilik Envanteri Ölçeği Madde Analizleri

Holland tipi kişilik özellikleri ölçeği gerçekçi kişilik özellikleri boyutu madde betimsel istatistikleri Tablo 4.4'te gibidir.

**Tablo 4.4.** Gerçekçi Kişilik Tipi Boyutu Madde Betimsel İstatistikleri

Madde	N	Min.	Maks.	$\bar{X}$	S.S.
Elektronik aletleri tamir etmeyi severim.	321	1,000	9,000	6,349	2,850
Evde bozulan ev eşyalarını tamir etmekten hoşlanırım.	321	1,000	9,000	7,078	2,486
Araba tamiriyle ilgilenirim.	321	1,000	9,000	5,782	2,971
Marangozluk işleriyle uğraşmaktan hoşlanırım.	321	1,000	9,000	6,380	2,802
İş makinelerinin nasıl kullanıldığını merak ederim.	321	1,000	9,000	6,922	2,535
<b>Gerçekçi Kişilik Tipi Boyutu</b>	<b>321</b>	<b>1,000</b>	<b>9,000</b>	<b>6,502</b>	<b>2,054</b>

"Elektronik aletleri tamir etmeyi severim." maddesi 1-9 değerleri arasında 2,85 standart sapma değeriyle 6,349 ortalama etrafında değişmektedir.

"Evde bozulan ev eşyalarını tamir etmekten hoşlanırım." maddesi 1-9 değerleri arasında 2,486 standart sapma değeriyle 7,078 ortalama etrafında değişmektedir.

"Araba tamiriyle ilgilenirim." maddesi 1-9 değerleri arasında 2,971 standart sapma değeriyle 5,782 ortalama etrafında değişmektedir.

"Marangozluk işleriyle uğraşmaktan hoşlanırım." maddesi 1-9 değerleri arasında 2,802 standart sapma değeriyle 6,38 ortalama etrafında değişmektedir.

"İş makinelerinin nasıl kullanıldığını merak ederim." maddesi 1-9 değerleri arasında 2,535 standart sapma değeriyle 6,922 ortalama etrafında değişmektedir.

Gerçekçi kişilik tipi boyutu 1-9 değerleri arasında 2,054 standart sapma değeri ile 6,502 ortalama etrafında değişmektedir.

Holland tipi kişilik özellikleri ölçeği girişimci kişilik özellikleri boyutu madde betimsel istatistikleri Tablo 4.5'teki gibidir.

**Tablo 4.5.** Girişimci Kişilik Tipi Boyutu Madde Betimsel İstatistikleri

Madde	N	Min.	Maks.	$\bar{X}$	S.S.
Döviz ve altın kurunu takip ederim.	321	1,000	9,000	6,551	2,817
Borsayı takip etmekten hoşlanırım.	321	1,000	9,000	4,713	3,141
Pazarlama ile ilgili kitap ve dergilerini takip ederim.	321	1,000	9,000	4,421	2,754
İş dünyasıyla ilgili yenilikleri takip ederim.	321	1,000	9,000	6,065	2,610
İş adamlarının öz geçmişlerini takip etmekten hoşlanırım.	321	1,000	9,000	4,826	2,931
<b>Girişimci Kişilik Tipi Boyutu</b>	<b>321</b>	<b>1,000</b>	<b>9,000</b>	<b>5,315</b>	<b>2,012</b>

“Döviz ve altın kurunu takip ederim.” maddesi 1-9 değerleri arasında 2,817 standart sapma değeriyle 6,551 ortalama etrafında değişmektedir.

“Borsayı takip etmekten hoşlanırım.” maddesi 1-9 değerleri arasında 3,141 standart sapma değeriyle 4,713 ortalama etrafında değişmektedir.

“Pazarlama ile ilgili kitap ve dergilerini takip ederim.” maddesi 1-9 değerleri arasında 2,754 standart sapma değeriyle 4,421 ortalama etrafında değişmektedir.

“İş dünyasıyla ilgili yenilikleri takip ederim.” maddesi 1-9 değerleri arasında 2,61 standart sapma değeriyle 6,065 ortalama etrafında değişmektedir.

“İş adamlarının öz geçmişlerini takip etmekten hoşlanırım.” maddesi 1-9 değerleri arasında 4.826 ortalama etrafında 2.931 standart sapma değeriyle dağılmaktadır.

Girişimci kişilik tipi boyutu 1-9 değerleri arasında 2,012 standart sapma değeri ile 5,315 ortalama etrafında dağılmaktadır.

Holland tipi kişilik özellikleri ölçeği araştırmacı kişilik özellikleri boyutu madde betimsel bulguları Tablo 4.6' daki gibidir.

**Tablo 4.6.** Araştırmacı Kişilik Tipi Boyutu Madde Betimsel İstatistikleri

Madde	N	Min.	Maks.	$\bar{X}$	S.S.
Mikroorganizmaların yaşam koşullarını incelemekten hoşlanırım.	321	1,000	9,000	4,975	2,787
İlaçların nasıl yapıldığını bilmek isterim.	321	1,000	9,000	5,981	2,734
Tedavisi olmayan bir hastalık için tedavi yöntemi geliştirmek isterim.	321	1,000	9,000	7,165	2,586
Laboratuvar ortamında deneyler yapmak isterim.	321	1,000	9,000	6,109	2,849
Gök cisimlerinin hareketlerini incelemek isterim.	321	1,000	9,000	5,729	2,978
<b>Araştırmacı Kişilik Tipi Boyutu</b>	<b>321</b>	<b>1,000</b>	<b>9,000</b>	<b>5,992</b>	<b>2,050</b>

“Mikroorganizmaların yaşam koşullarını incelemekten hoşlanırım.” maddesi 1-9 değerleri arasında 2,787 standart sapma 4,975 ortalama etrafında değeriyle değişmektedir.

“İlaçların nasıl yapıldığını bilmek isterim.” maddesi 1-9 değerleri arasında 2,734 standart sapma değeriyle 5,981 ortalama etrafında değişmektedir.

“Tedavisi olmayan bir hastalık için tedavi yöntemi geliştirmek isterim.” maddesi 1-9 değerleri arasında 2,586 standart sapma değeriyle 7,165 ortalama etrafında değişmektedir.

“Laboratuvar ortamında deneyler yapmak isterim.” maddesi 1-9 değerleri arasında 2,849 standart sapma değeriyle 6,109 ortalama etrafında değişmektedir.

“Gök cisimlerinin hareketlerini incelemek isterim.” maddesi 1-9 değerleri arasında 2,978 standart sapma değeriyle 5,729 ortalama etrafında değişmektedir.

Araştırmacı kişilik tipi boyutu 1-9 değerleri arasında 2,05 standart sapma değeri ile 5,992 ortalama etrafında değişmektedir.

Holland tipi kişilik özellikleri ölçeği sosyal kişilik özellikleri boyutu madde betimsel istatistikleri Tablo 4.7’deki gibidir.

**Tablo 4.7.** Sosyal Kişilik Tipi Boyutu Madde Betimsel İstatistikleri

<b>Madde</b>	<b>N</b>	<b>Min.</b>	<b>Maks.</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>S.S.</b>
İnsanların sorunlarını çözmelerine yardım etmek isterim.	321	1,000	9,000	7,863	2,011
Başkalarının acılarını ve mutluluklarını paylaşmaktan hoşlanırım.	321	1,000	9,000	7,287	2,440
Başka insanların duygu ve düşüncelerini önemserim	321	1,000	9,000	7,449	2,327
İnsanların çeşitli durumlarda neler hissettiklerini merak ederim.	321	1,000	9,000	6,751	2,394
Arkadaş toplantıları ve diğer sosyal etkinliklere katılmaktan hoşlanırım.	321	1,000	9,000	7,324	2,221
<b>Sosyal Kişilik Tipi Boyutu</b>	<b>321</b>	<b>1,000</b>	<b>9,000</b>	<b>7,335</b>	<b>1,736</b>

“İnsanların sorunlarını çözmelerine yardım etmek isterim.” maddesi 1-9 değerleri arasında 2,011 standart sapma değeriyle 7,863 ortalama etrafında değişmektedir.

“Başkalarının acılarını ve mutluluklarını paylaşmaktan hoşlanırım.” maddesi 1-9 değerleri arasında 2,44 standart sapma değeriyle 7,287 ortalama etrafında değişmektedir.

“Başka insanların duygu ve düşüncelerini önemserim.” maddesi 1-9 değerleri arasında 2,327 standart sapma değeriyle 7,449 ortalama etrafında değişmektedir.

“İnsanların çeşitli durumlarda neler hissettiklerini merak ederim.” maddesi 1-9 değerleri arasında 2,394 standart sapma değeriyle 6,751 ortalama etrafında değişmektedir.

“Arkadaş toplantıları ve diğer sosyal etkinliklere katılmaktan hoşlanırım.” maddesi 1-9 değerleri arasında 2,221 standart sapma değeriyle 7,324 ortalama etrafında değişmektedir.

Sosyal kişilik tipi boyutu 1-9 değerleri arasında 1,736 standart sapma değeri ile 7,335 ortalama etrafında değişmektedir.

Holland tipi kişilik özellikleri ölçeği sanatçı kişilik özellikleri boyutu madde betimsel istatistikleri Tablo 4.8'deki gibidir.

**Tablo 4.8.** Sanatçı Kişilik Tipi Boyutu Madde Betimsel İstatistikleri

Madde	N	Min.	Maks.	$\bar{X}$	S.S.
Kendimi bir müzik grubunun içerisinde hayal ederim.	321	1,000	9,000	4,150	2,821
Bir melodi duyduğum zaman eşlik etmekten hoşlanırım.	321	1,000	9,000	6,439	2,523
Bir müzik aleti çalmak isterim.	321	1,000	9,000	7,262	2,441
Şiir ve şarkılar dinler, bunları yorumlamaktan hoşlanırım.	321	1,000	9,000	6,153	2,591
Tiyatro oyunlarında rol almak isterim.	321	1,000	9,000	5,081	3,044
<b>Sanatçı Tipi Kişilik Boyutu</b>	<b>321</b>	<b>1,000</b>	<b>9,000</b>	<b>5,817</b>	<b>2,028</b>

“Kendimi bir müzik grubunun içerisinde hayal ederim.” maddesi 1-9 değerleri arasında 2,821 standart sapma değeriyle 4,15 ortalama etrafında değişmektedir.

“Bir melodi duyduğum zaman eşlik etmekten hoşlanırım.” maddesi 1-9 değerleri arasında 2,523 standart sapma değeriyle 6,439 ortalama etrafında değişmektedir.

“Bir müzik aleti çalmak isterim.” maddesi 1-9 değerleri arasında 2,441 standart sapma değeriyle 7,262 ortalama etrafında değişmektedir.

“Şiir ve şarkılar dinler, bunları yorumlamaktan hoşlanırım.” maddesi 1-9 değerleri arasında 2,591 standart sapma değeriyle 6,153 ortalama etrafında değişmektedir.

“Tiyatro oyunlarında rol almak isterim.” maddesi 1-9 değerleri arasında 3,044 standart sapma değeriyle 5,081 ortalama etrafında değişmektedir.

Sanatçı tipi kişilik boyutu 1-9 değerleri arasında 2,028 standart sapma değeriyle 5,817 ortalama etrafında değişmektedir.

Holland tipi kişilik özellikleri ölçeği geleneksel kişilik özellikleri boyutu madde betimsel bulguları Tablo 4.9'deki gibidir.

**Tablo 4.9.** Geleneksel Kişilik Tipi Boyutu Madde Betimsel İstatistikleri

Madde	N	Min.	Maks.	$\bar{X}$	S.S.
Sık sık notlar alırım.	321	1,000	9,000	6,290	2,457
Alışveriş listemi önceden hazırlarım.	321	1,000	9,000	6,900	2,588
Haftalık yapacağım işleri planlamaktan hoşlanırım.	321	1,000	9,000	7,069	2,303
Dosyalarımı, tarih, yıl ve konulara göre düzenlemekten hoşlanırım	321	1,000	9,000	6,573	2,665
Gelecekte neler yapacağımı ayrıntıları ile planlamaktan hoşlanırım.	321	1,000	9,000	7,246	2,323
<b>Geleneksel Kişilik Tipi Boyutu</b>	<b>321</b>	<b>1,000</b>	<b>9,000</b>	<b>6,816</b>	<b>1,850</b>

“Sık sık notlar alırım.” maddesi 1-9 değerleri arasında 2,457 standart sapma değeriyle 6,29 ortalama etrafında değişmektedir.

“Alışveriş listemi önceden hazırlarım.” maddesi 1-9 değerleri arasında 2,588 standart sapma değeriyle 6,9 ortalama etrafında değişmektedir.

“Haftalık yapacağım işleri planlamaktan hoşlanırım.” maddesi 1-9 değerleri arasında 2,303 standart sapma değeriyle 7,069 ortalama etrafında değişmektedir.

“Dosyalarımı, tarih, yıl ve konulara göre düzenlemekten hoşlanırım.” maddesi 1-9 değerleri arasında 2,665 standart sapma değeriyle 6,573 ortalama etrafında değişmektedir.

“Gelecekte neler yapacağımı ayrıntıları ile planlamaktan hoşlanırım.” maddesi 1-9 değerleri arasında 2,323 standart sapma değeriyle 7,246 ortalama etrafında değişmektedir.

Geleneksel kişilik tipi boyutu 1-9 değerleri arasında 1,85 standart sapma değeri ile 6,816 ortalama etrafında değişmektedir.

#### 4.5.1.3.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Madde Analizleri

Örgütsel vatandaşlık ölçeği diğerkâmlık boyutu madde betimsel istatistikleri bulguları Tablo 4.10’ daki gibidir.

**Tablo 4.10.** Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Diğerkâmlık Boyutu Madde Betimsel İstatistikleri

Madde	N	Min	Mak	$\bar{X}$	S.S.
Günlük izin alan bir çalışanın o günkü işlerini ben yaparım.	32	1,00	5,00	3,32	1,13
	1	0	0	4	0
Yeni işe başlayan birisinin işi öğrenmesine yardımcı olurum.	32	1,00	5,00	4,57	0,78
	1	0	0	3	0
İşle ilgili problemlerde elimde bulunan malzemeleri diğerleri ile paylaşmaktan kaçınmam.	32	1,00	5,00	4,38	0,86
	1	0	0	9	3
İş esnasında sorunla karşılaşan kişilere yardım etmek için gerekli zamanı ayırırım.	32	1,00	5,00	4,25	0,86
	1	0	0	5	4
Aşırı iş yükü ile uğraşan bir kurum çalışanına yardım ederim.	32	1,00	5,00	4,02	0,99
	1	0	0	5	0
<b>Diğerkâmlık Boyutu</b>	<b>32</b>	<b>1,00</b>	<b>5,00</b>	<b>4,11</b>	<b>0,67</b>
	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>8</b>

“Günlük izin alan bir çalışanın o günkü işlerini ben yaparım.” maddesi 1-5 değerleri arasında 1,13 standart sapma değeriyle 3,324 ortalama etrafında değişmektedir.

“Yeni işe başlayan birisinin işi öğrenmesine yardımcı olurum.” maddesi 1-5 değerleri arasında 0,78 standart sapma değeriyle 4,573 ortalama etrafında değişmektedir.

“İşle ilgili problemlerde elimde bulunan malzemeleri diğerleri ile paylaşmaktan kaçınmam.” maddesi 1-5 değerleri arasında 0,863 standart sapma değeriyle 4,389 ortalama etrafında değişmektedir.

“İş esnasında sorunla karşılaşan kişilere yardım etmek için gerekli zamanı ayırıyorum.” maddesi 1-5 değerleri arasında 0,864 standart sapma değeriyle 4,255 ortalama etrafında değişmektedir.

“Aşırı iş yükü ile uğraşan bir kurum çalışanına yardım ederim.” maddesi 1-5 değerleri arasında 0,99 standart sapma değeriyle 4,025 ortalama etrafında değişmektedir.

Diğerkamlık Boyutu 1-5 değerleri arasında 4,113 ortalama etrafında 0,678 standart sapma değeriyle değişmektedir.

Örgütsel vatandaşlık ölçeği sivil erdem boyutu madde betimsel istatistikleri bulguları Tablo 4.11’deki gibidir.

**Tablo 4.11.** Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Sivil Erdem Boyutu Madde Betimsel İstatistikleri

<b>Madde</b>	<b>N</b>	<b>Min.</b>	<b>Maks</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>S.S</b>
Kurum yapısında yapılan değişimlere destek olurum.	321	1,000	5,000	3,779	1,080
Her türlü geliştirici faaliyet icra eden araştırma ve proje gruplarının içerisinde yer alırım.	321	1,000	5,000	3,769	1,114
Üst yönetimce yayımlanan duyuru, mesaj, prosedür ya da kısa notları okurum ve ulaşabileceğim bir yerde bulundururum.	321	1,000	5,000	4,143	0,931
Kurumun sosyal faaliyetlerine kendi isteğimle katılırım.	321	1,000	5,000	3,935	1,033
<b>Sivil Erdem Boyutu</b>	<b>321</b>	<b>1,000</b>	<b>5,000</b>	<b>3,907</b>	<b>0,804</b>

“Kurum yapısında yapılan değişimlere destek olurum.” maddesi 1-5 değerleri arasında 1,08 standart sapma değeriyle 3,779 ortalama etrafında değişmektedir.

“Her türlü geliştirici faaliyet icra eden araştırma ve proje gruplarının içerisinde yer alırım.” maddesi 1-5 değerleri arasında 1,114 standart sapma değeriyle 3,769 ortalama etrafında değişmektedir.

“Üst yönetimce yayımlanan duyuru, mesaj, prosedür ya da kısa notları okurum ve ulaşabileceğim bir yerde bulundururum.” maddesi 1-5 değerleri arasında 0,931 standart sapma değeriyle 4,143 ortalama etrafında değişmektedir.

“Kurumun sosyal faaliyetlerine kendi isteğimle katılırım.” maddesi 1-5 değerleri arasında 1,033 standart sapma değeriyle 3,935 ortalama etrafında değişmektedir.

Sivil Erdem Boyutu 1-5 değerleri arasında 0,804 standart sapma değeriyle 3,907 ortalama etrafında değişmektedir.

Örgütsel vatandaşlık ölçeği Centilmenlik boyutu madde betimsel istatistikleri bulguları Tablo 4.12’deki gibidir.

**Tablo 4.12.** Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Centilmenlik Boyutu Madde Betimsel İstatistikleri

<b>Madde</b>	<b>N</b>	<b>Min.</b>	<b>Maks.</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>S.S.</b>
Kurum içinde çıkan çatışmaların çözümlenmesinde aktif rol alırım.	321	1,000	5,000	3,586	1,135
Mesai ortamı ile ilgili olarak problemlere odaklanmak yerine olayların pozitif yönünü görmeye çalışırım.	321	1,000	5,000	4,159	0,892
Önemsiz sorunlar için şikâyet ederek vaktimi boşa harcamam.	321	1,000	5,000	4,312	1,014
Mesaide yaşadığım yeni durumlara karşı gücenme ya da kızgınlık duymam.	321	1,000	5,000	3,707	1,028
<b>Centilmenlik Boyutu</b>	<b>321</b>	<b>1,000</b>	<b>5,000</b>	<b>3,941</b>	<b>0,732</b>

“Kurum içinde çıkan çatışmaların çözümlenmesinde aktif rol alırım.” maddesi 1-5 değerleri arasında 1,135 standart sapma değeriyle 3,586 ortalama etrafında değişmektedir.

“Mesai ortamı ile ilgili olarak problemlere odaklanmak yerine olayların pozitif yönünü görmeye çalışırım.” maddesi 1-5 değerleri arasında 0,892 standart sapma değeriyle 4,159 ortalama etrafında değişmektedir.

“Önemsiz sorunlar için şikâyet ederek vaktimi boşa harcamam.” maddesi 1-5 değerleri arasında 1,014 standart sapma değeriyle 4,312 ortalama etrafında değişmektedir.

“Mesaide yaşadığım yeni durumlara karşı gücenme ya da kızgınlık duymam.” maddesi 1-5 değerleri arasında 1,028 standart sapma değeriyle 3,707 ortalama etrafında değişmektedir.

Centilmenlik Boyutu 1-5 değerleri arasında 0,732 standart sapma değeriyle 3,941 ortalama etrafında değişmektedir.

Örgütsel vatandaşlık ölçeği nezaket boyutu madde betimsel istatistikleri bulguları Tablo 4.13’ teki gibidir.

**Tablo 4.13.** Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Nezaket Boyutu Madde Betimsel İstatistikleri

<b>Madde</b>	<b>N</b>	<b>Min.</b>	<b>Maks.</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>S.S.</b>
Beklenmeyen problemler oluştuğunda diğer çalışanları zarar görmemeleri için uyarırım.	321	1,000	5,000	4,477	0,791
Diğer çalışanların hak ve hukukuna saygı gösteririm.	321	1,000	5,000	4,567	0,743
Birlikte görev yaptığım diğer çalışanlar için problem yaratmamaya gayret ederim.	321	1,000	5,000	4,526	0,814
<b>Nezaket Boyutu</b>	<b>321</b>	<b>1,000</b>	<b>5,000</b>	<b>4,523</b>	<b>0,656</b>

“Beklenmeyen problemler oluştuğunda diğer çalışanları zarar görmemeleri için uyarırım.” maddesi 1-5 değerleri arasında 0,791 standart sapma değeriyle 4,477 ortalama etrafında değişmektedir.

“Diğer çalışanların hak ve hukukuna saygı gösteririm.” maddesi 1-5 değerleri arasında 0,743 standart sapma değeriyle 4,567 ortalama etrafında değişmektedir.

“Birlikte görev yaptığım diğer çalışanlar için problem yaratmamaya gayret ederim.” maddesi 1-5 değerleri arasında 0,814 standart sapma değeriyle 4,526 ortalama etrafında değişmektedir.

Nezaket Boyutu 1-5 değerleri arasında 0,656 standart sapma değeriyle 4,523 ortalama etrafında değişmektedir.

Örgütsel vatandaşlık ölçeği vicdanlılık boyutu madde betimsel istatistikleri bulguları Tablo 4.14’ teki gibidir.

**Tablo 4.14.** Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Vicdanlılık Boyutu Madde Betimsel İstatistikleri

<b>Madde</b>	<b>N</b>	<b>Min.</b>	<b>Maks</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>S.S</b>
Zamanımın çoğunu işimle ilgili faaliyetlerde geçiririm.	321	1,000	5,000	4,097	0,814
Kurumum için olumlu imaj yaratacak tüm faaliyetlere katılmak isterim.	321	1,000	5,000	4,333	0,921
Mesai içerisinde kişisel işlerim için zaman harcamam.	321	1,000	5,000	3,773	1,087
<b>Vicdanlılık Boyutu</b>	<b>321</b>	<b>1,000</b>	<b>5,000</b>	<b>4,067</b>	<b>0,699</b>

“Zamanımın çoğunu işimle ilgili faaliyetlerde geçiririm.” maddesi 1-5 değerleri arasında 0,814 standart sapma değeriyle 4,097 ortalama etrafında değişmektedir.

“Kurumum için olumlu imaj yaratacak tüm faaliyetlere katılmak isterim.” maddesi 1-5 değerleri arasında 0,921 standart sapma değeriyle 4,333 ortalama etrafında değişmektedir.

“Mesai içerisinde kişisel işlerim için zaman harcamam.” maddesi 1-5 değerleri arasında 1,087 standart sapma değeriyle 3,773 ortalama etrafında değişmektedir.

Vicdanlılık Boyutu 1-5 değerleri arasında 0,699 standart sapma değeri ile 4,067 ortalama etrafında değişmektedir.

#### **4.5.1.3.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Madde Analizleri**

Örgütsel Bağlılık ölçeği duygusal bağlılık boyutu madde betimsel istatistikleri Tablo 4.15’ teki gibidir.

**Tablo 4.15.** Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Boyutu Madde Betimsel İstatistikleri

Madde	N	Min.	Maks.	$\bar{X}$	S.S.
İş hayatımın geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.	321	1,000	5,000	3,720	1,195
Kurumumun problemlerini gerçekten kendi problemim gibi görüyorum.	321	1,000	5,000	4,062	1,029
Bu kuruma karşı kendimi duygusal olarak bağlı hissediyorum.	321	1,000	5,000	4,087	1,054
Bu kurumda kendimi aileden biri gibi hissediyorum.	321	1,000	5,000	3,720	1,268
Bu kurumun benim için özel bir anlamı var.	321	1,000	5,000	4,187	0,979
Kendimi bu kuruma ait hissediyorum.	321	1,000	5,000	4,034	1,067
<b>Duygusal Bağlılık Boyutu</b>	<b>321</b>	<b>1,000</b>	<b>5,000</b>	<b>3,968</b>	<b>0,921</b>

“İş hayatımın geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.” maddesi 1-5 değerleri arasında 1,195 standart sapma değeriyle 3,72 ortalama etrafında değişmektedir.

“Kurumumun problemlerini gerçekten kendi problemim gibi görüyorum.” maddesi 1-5 değerleri arasında 1,029 standart sapma değeriyle 4,062 ortalama etrafında değişmektedir.

“Bu kuruma karşı kendimi duygusal olarak bağlı hissediyorum.” maddesi 1-5 değerleri arasında 1,054 standart sapma değeriyle 4,087 ortalama etrafında değişmektedir.

“Bu kurumda kendimi aileden biri gibi hissediyorum.” maddesi 1-5 değerleri arasında 1,268 standart sapma değeriyle 3,72 ortalama etrafında değişmektedir.

“Bu kurumun benim için özel bir anlamı var.” maddesi 1-5 değerleri arasında 0,979 standart sapma değeriyle 4,187 ortalama etrafında değişmektedir.

“Kendimi bu kuruma ait hissediyorum.” maddesi 1-5 değerleri arasında standart sapma değeriyle 4,034 ortalama etrafında 1,067 değişmektedir.

Duygusal bağlılık boyutu 1-5 değerleri arasında 0,921 standart sapma değeriyle 3,968 ortalama etrafında değişmektedir.

Örgütsel Bağlılık ölçeği devam bağlılığı boyutu madde betimsel istatistikleri Tablo 4.16'daki gibidir.

**Tablo 4.16.** Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı Boyutu Madde Betimsel İstatistikleri

Madde	N	Min.	Maks.	$\bar{X}$	S.S.
Şu anda kendi isteğimden ziyade mecburiyetten dolayı bu kurumda çalışıyorum.	321	1,000	5,000	2,262	1,220
İşten şimdi ayrılmaya karar verseydim, hayatımda pek çok şey alt üst olurdu.	321	1,000	5,000	3,153	1,327
Bu kurumdan ayrılmak için çok az seçeneğim olduğunu düşünüyorum.	321	1,000	5,000	3,128	1,235
Bu kuruma kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka bir işte çalışmayı düşünebilirdim.	321	1,000	5,000	3,190	1,211
Bu kurumdan ayrılmanın birkaç olumsuz durumundan biri, fazla iş seçeneğimin olmamasıdır.	321	1,000	5,000	2,670	1,216
İstesem bile, bu kurumdan ayrılmam benim için çok zordur.	321	1,000	5,000	3,065	1,272
<b>Devam Bağlılığı Boyutu</b>	<b>321</b>	<b>1,000</b>	<b>5,000</b>	<b>2,911</b>	<b>0,775</b>

“Şu anda kendi isteğimden ziyade mecburiyetten dolayı bu kurumda çalışıyorum.” maddesi 1-5 değerleri arasında 1,22 standart sapma değeriyle 2,262 ortalama etrafında değişmektedir.

“İşten şimdi ayrılmaya karar verseydim, hayatımda pek çok şey alt üst olurdu.” maddesi 1-5 değerleri arasında 1,327 standart sapma değeriyle 3,153 ortalama etrafında değişmektedir.

“Bu kurumdan ayrılmak için çok az seçeneğim olduğunu düşünüyorum.” maddesi 1-5 değerleri arasında 1,235 standart sapma değeriyle 3,128 ortalama etrafında değişmektedir.

“Bu kuruma kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka bir işte çalışmayı düşünebilirdim.” maddesi 1-5 değerleri arasında 1,211 standart sapma değeriyle 3,19 ortalama etrafında değişmektedir.

“Bu kurumdan ayrılmanın birkaç olumsuz durumundan biri, fazla iş seçeneğimin olmamasıdır.” maddesi 1-5 değerleri arasında 1,216 standart sapma değeriyle 2,67 ortalama etrafında değişmektedir.

“İstesem bile, bu kurumdan ayrılmam benim için çok zordur.” maddesi 1-5 değerleri arasında 1,272 standart sapma değeriyle 3,065 ortalama etrafında değişmektedir.

Devam Bağlılığı boyutu 1-5 değerleri arasında 0,775 standart sapma değeriyle 2,911 ortalama etrafında değişmektedir.

Örgütsel Bağlılık ölçeği normatif bağlılık boyutu madde betimsel istatistikleri Tablo 4.17'deki gibidir.

**Tablo 4.17.** Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık Boyutu Madde Betimsel İstatistikleri

<b>Madde</b>	<b>N</b>	<b>Min.</b>	<b>Maks.</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>S.S.</b>
Şu andaki işyerimde kalmak için herhangi bir zorunluluk hissetmiyorum.	321	1,000	5,000	3,165	1,223
Menfaatime olmasa bile, mevcut işimden ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.	321	1,000	5,000	3,741	1,066
Kurumumdan ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.	321	1,000	5,000	3,187	1,300
Bu kurum sadakatimi hak etmektedir.	321	1,000	5,000	3,866	1,103
Çalıştığım kurumdaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için çalıştığım kurumdan şu an ayrılamam.	321	1,000	5,000	3,190	1,198
Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.	321	1,000	5,000	3,788	1,126
<b>Normatif Bağlılık Boyutu</b>	<b>321</b>	<b>1,000</b>	<b>5,000</b>	<b>3,490</b>	<b>0,750</b>

“Şu andaki işyerimde kalmak için herhangi bir zorunluluk hissetmiyorum.” maddesi 1-5 değerleri arasında 1,223 standart sapma değeriyle 3,165 ortalama etrafında değişmektedir.

“Menfaatime olmasa bile, mevcut işimden ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.” maddesi 1-5 değerleri arasında 1,066 standart sapma değeriyle 3,741 ortalama etrafında değişmektedir.

“Kurumumdan ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.” maddesi 1-5 değerleri arasında 1,3 standart sapma değeriyle 3,187 ortalama etrafında değişmektedir.

“Bu kurum sadakatimi hak etmektedir.” maddesi 1-5 değerleri arasında 1,103 standart sapma değeriyle 3,866 ortalama etrafında değişmektedir.

“Çalıştığım kurumdaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için çalıştığım kurumdan şu an ayrılamam.” maddesi 1-5 değerleri arasında 1,198 standart sapma değeriyle 3,19 ortalama etrafında değişmektedir.

“Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.” maddesi 1-5 değerleri arasında 1,126 standart sapma değeriyle 3,788 ortalama etrafında değişmektedir.

Normatif bağlılık boyutu 1-5 değerleri arasında 0,750 standart sapma değeri ile 3,49 ortalama etrafında değişmektedir.

#### 4.5.1.4. Betimsel İstatistikler ve Normal Dağılım Testleri

Çalışmanın bu bölümünde ölçek ve alt boyutlara ait maddelerin ortalamasından elde edilen ölçek ve alt boyut betimsel istatistikleri ile normal dağılım test istatistiklerine yer verilmiştir.

Holland tipi kişilik ölçeği alt boyut betimsel istatistikleri Tablo 4.18'deki gibidir.

**Tablo 4.18.** Holland Tipi Kişilik Ölçeği Betimsel Ortalamaları

Madde	N	Min.	Maks.	$\bar{X}$	S.S.
Gerçekçi Kişilik Tipi	321	1,000	9,000	<b>6,502</b>	2,054
Girişimci Kişilik Tipi	321	1,000	9,000	5,315	2,012
Araştırmacı Kişilik Tipi	321	1,000	9,000	5,992	2,050
Sosyal Kişilik Tipi	321	1,000	9,000	<b>7,335</b>	1,736
Sanatçı Kişilik Tipi	321	1,000	9,000	5,817	2,028
Geleneksel Kişilik Tipi	321	1,000	9,000	<b>6,816</b>	1,850

Gerçekçi kişilik tipi boyutu 1-9 değerleri arasında 6,502 ortalama etrafında 2,054 standart sapma değeri ile değişmektedir. Girişimci kişilik tipi boyutu 1-9 değerleri arasında 2,012 standart sapma değeri ile 5,315 ortalama etrafında değişmektedir. Araştırmacı kişilik tipi boyutu 1-9 değerleri arasında 2,05 standart sapma değeri ile 5,992 ortalama etrafında değişmektedir. Sosyal kişilik tipi boyutu 1-9 değerleri arasında 1,736 standart sapma değeri ile 7,335 ortalama etrafında değişmektedir. Sanatçı kişilik tipi boyutu 1-9 değerleri arasında

2,028 standart sapma değeri ile 5,817 ortalama etrafında değişmektedir. Geleneksel kişilik tipi boyutu 1-9 değerleri arasında 1,85 standart sapma değeri ile 6,816 ortalama etrafında değişmektedir. Kişilik tipi boyut skor ortalamaları mukayese edildiğinde Girişimci kişilik tipi boyut ortalamasının en düşük boyut ortalaması, Sosyal kişilik tipinin ise en yüksek boyut ortalaması olduğu görülmüştür. Standart sapma değerleri örneklem için değişirliğin bir ölçütüdür. Bu değerler karşılaştırıldığında ise Gerçekçi kişilik tipi boyutunun en yüksek standart sapma değere, Sosyal kişilik tipi boyutunun ise en düşük standart sapma değere sahip olduğu görülmüştür.

Tablo 4.19’ da örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutlarına ait betimsel istatistikler gösterilmiştir.

**Tablo 4.19. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Betimsel Ortalamaları**

Madde	N	Min.	Maks.	$\bar{X}$	S.S.
Duygusal Bağlılık	321	1,000	5,000	3,968	0,921
Devam Bağlılık	321	1,000	5,000	2,911	0,775
Normatif Bağlılık	321	1,000	5,000	3,490	0,750
<b>Örgütsel Bağlılık</b>	<b>321</b>	<b>1,000</b>	<b>5,000</b>	<b>3,456</b>	<b>0,615</b>

Tabloda da görüldüğü üzere 1-5 değerleri arasında normatif bağlılık boyutu 0,75 standart sapma değeriyle 3,49 ortalama etrafında; devam bağlılık boyutu 0,775 standart sapma değeri ile 2,911 ortalama etrafında; duygusal bağlılık boyutu 0,921 standart sapma değeriyle 3,968 ortalama etrafında; örgütsel bağlılık ölçeği 0,615 standart sapma değeri ile 3,456 ortalama etrafında değişmektedir. Ayrıca en yüksek standart sapma değeri duygusal bağlılık, en düşük standart sapma değeri ise örgütsel bağlılık için hesaplanırken; ortalamalar mukayese edildiğinde en düşük ortalamanın Devam Bağlılığı, en yüksek ortalamasının ise Duygusal Bağlılık boyutlarında olduğu görülmektedir.

Tablo 4.20’de örgütsel vatandaşlık ölçeği ve alt boyutlarına ait betimsel istatistikler gösterilmiştir.

**Tablo 4.20. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Betimsel Ortalamaları**

Madde	N	Min.	Maks.	$\bar{X}$	S.S.
Diğerkâmlık	321	1,000	5,000	4,113	0,678
Sivil Erdem	321	1,000	5,000	3,907	0,804
Centilmenlik	321	1,000	5,000	3,941	0,732
Nezaket	321	1,000	5,000	4,523	0,656
Vicdanlılık	321	1,000	5,000	4,067	0,699
<b>Örgütsel Vatandaşlık</b>	<b>321</b>	<b>1,000</b>	<b>5,000</b>	<b>4,110</b>	<b>0,609</b>

Diğerkâmlık boyutu 1-5 değerleri arasında 0,678 standart sapma değeriyle 4,113 ortalama etrafında değişmektedir. Sivil Erdem boyutu 1-5 değerleri arasında 0,804 standart sapma değeriyle 3,907 ortalama etrafında değişmektedir. Centilmenlik boyutu 1-5 değerleri arasında 0,732 standart sapma değeriyle 3,941 ortalama etrafında değişmektedir. Nezaket boyutu 1-5 değerleri arasında 4,523 ortalama etrafında 0,656 standart sapma değeri ile dağılmaktadır. Vicdanlılık boyutu 1-5 değerleri arasında 0,699 standart sapma değeriyle 4,067 ortalama etrafında değişmektedir. Örgütsel Vatandaşlık ölçeği 1-5 değerleri arasında 0,609 standart sapma değeri ile 4,11 ortalama etrafında değişmektedir. Ayrıca en yüksek standart sapma değeri ise Sivil Erdem, en düşük standart sapma değeri ise Nezaket boyutları için hesaplanırken; ortalamalar yönünden en düşük ortalamanın Sivil Erdem boyutunda, en yüksek ortalamanın ise Nezaket boyutunda olduğu görülmektedir.

Araştırmada kullanılan tüm ölçek ve alt boyutlar için hesaplanan normal dağılım test istatistikleri Tablo 4.21'deki gibidir.

**Tablo 4.21.** Değişken Normal Dağılım Test İstatistikleri

Değişken	Kolmogorov-Smirnov		Shapiro-Wilk		Ç	B
	D(321)	p	W(321)	p		
Gerçekçi	0,112	0,000	0,925	0,000	-0,800	0,043
Girişimci	0,053	0,029	0,981	0,000	-0,182	-0,568
Araştırmacı	0,072	0,000	0,958	0,000	-0,548	-0,337
Sosyal	0,175	0,000	0,821	0,000	-1,203	3,015
Sanatçı	0,074	0,000	0,965	0,000	-0,453	-0,499
Geleneksel	0,119	0,000	0,912	0,000	-1,024	0,798
Duygusal Bağlılık	0,159	0,000	0,881	0,000	-1,230	1,470
Devam Bağlılık	0,084	0,000	0,988	0,010	0,180	0,151
Normatif Bağlılık	0,076	0,000	0,972	0,000	-0,491	0,909
Örgütsel Bağlılık	0,089	0,000	0,952	0,000	-0,853	2,210
Diğerkâmlık	0,143	0,000	0,898	0,000	-1,344	2,545
Sivil Erdem	0,126	0,000	0,941	0,000	-0,780	0,691
Centilmenlik	0,115	0,000	0,943	0,000	-0,827	1,060
Nezaket	0,237	0,000	0,741	0,000	-1,362	4,775
Vicdanlılık	0,134	0,000	0,930	0,000	-0,807	1,004
Örgütsel Vatandaşlık	0,081	0,000	0,925	0,000	-1,237	2,667

D: Kolmogorov-Smirnov Test İstatistiği, W: Shapiro- Wilk Test İstatistiği, Ç: Çarpıklık, B: Basıklık (parantez içleri normal dağılım testi serbestlik derecelerini içerir.)

Tabloya göre bütün değişkenler için hesaplanan normal dağılım test istatistiği anlamlılık değerlerinin 0,5'ten küçük olduğu görülmektedir. Bu durumda söz konusu değişkenler için %5 anlamlılık düzeyinde normal dağılım test istatistiklerinin normal dağılıma uymadığı söylenebilir. ( $p < 0,05$ )

Normal dağılım testleri değişkenlerin normal dağılıma uymadığını göstermektedir. Bu nedenle sosyal bilimlerde normal dağılım testleri ile normal dağılımın saptanması ölçekler

yardımla toplanan verilerde oldukça zor olmaktadır. Bu tarz değişkenler için araştırmacılar arpıklık katsayılarının incelenmesini ve Őayet belirgin bir arpıklık yok ise normal dağılım varsayımının sağlandığını dűőünmenin doğru olacağını belirtmektedirler (Tabachnick & Fidell, 2013). Çarpıklık katsayıları bakımından değişkenlere bakıldığında hepsinin mutlak değer yönünden 1,5'ten küçük olduğu görűlmektedir. Dolayısıyla değişkenlerin manidar bir çarpıklıklarının olmadığı belirtilebilir ( $|C| > 1,5$ ) (Hair, 2013). Bu bulgulardan yola çıkarak değişkenlerle yapılacak hipotez testlerinde aynı koşullarda daha güvenilir oldukları bilinen parametrik test tekniklerinden yararlanılmasının daha uygun olacağı ifade edilmiştir (Karagöz, 2016).

#### 4.5.1.5. Hipotez Testleri

Araştırmanın bu kısmında araştırma hipotezlerine cevap aramaya yönelik uygun hipotez testleri kullanılarak söz konusu hipotezler sınanmıştır. Bu kapsamda demografik verilerin kişilik tipleri ile ilişkisine yönelik aşağıdaki hipotezler T testi ve ANOVA Testi ile incelenmiştir.

H<sub>1</sub> Katılımcıların kişilik tipleri statű bakımından farklılık göstermektedir.

H<sub>2</sub> Katılımcıların kişilik tipleri yaş grupları bakımından farklılık göstermektedir.

H<sub>3</sub> Katılımcıların kişilik tipleri eğitim seviyesi bakımından farklılık göstermektedir.

H<sub>4</sub> Katılımcıların kişilik tipleri kıdem yılı (alışma süresi) bakımından farklılık göstermektedir.

Farklı statűye sahip örneklemler arasında Holland Kişilik Tipi özellikleri ortalamalarını karşılaştıran Bağımsız örnekleme T-Testi bulguları Tablo 4.22'deki gibidir.

**Tablo 4.22.** Statű Bakımından Kişilik Tipi Farklarını İnceleyen Bağımsız Örnekleme T-Testi Bulgular

Değişken	Statű	N	$\bar{X}$	S.S	t(319)	p
Gerçekçi	Yönetici/Fonksiyonel İşgücü	103	6,658	1,900	0,936	0,350
	Vasıflı/İlk İşgücü	218	6,428	2,123		
Girişimci	Yönetici/Fonksiyonel İşgücü	103	5,600	1,843	1,749	0,081
	Vasıflı/İlk İşgücü	218	5,181	2,077		
Araştırmacı	Yönetici/Fonksiyonel İşgücü	103	6,258	1,741	1,604	0,110
	Vasıflı/İlk İşgücü	218	5,866	2,173		
Sosyal	Yönetici/Fonksiyonel İşgücü	103	7,654	1,326	<b>2,284</b>	<b>0,023</b>
	Vasıflı/İlk İşgücü	218	7,183	1,883		
Sanatçı	Yönetici/Fonksiyonel İşgücü	103	6,330	1,699	<b>3,161</b>	<b>0,002</b>
	Vasıflı/İlk İşgücü	218	5,574	2,127		
Geleneksel	Yönetici/Fonksiyonel İşgücü	103	7,285	1,483	<b>3,502</b>	<b>0,001</b>
	Vasıflı/İlk İşgücü	218	6,594	1,964		

Gerçekçi kişilik tipi bakımından istatistiksel olarak Yönetici/Fonksiyonel İşgücü (6,658±1,900) ve Vasıflı/İlk İşgücü (6,428±2,123) statüsünde görev yapmakta olan çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde önemli bir farklılık yoktur. (t(319)=0,936, p>0,05).

Girişimci kişilik tipi bakımından istatistiksel olarak Yönetici/Fonksiyonel İşgücü (5,600±1,843) ve Vasıflı/İlk İşgücü (5,181±2,077) statüsünde görev yapmakta olan çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde önemli bir farklılık yoktur. (t(319)=-1,749, p>0,05).

Araştırmacı kişilik tipi bakımından istatistiksel olarak Yönetici/Fonksiyonel İşgücü(6,258±1,741) ve Vasıflı/İlk İşgücü (5,866±2,172) statüsünde görev yapmakta olan çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde önemli bir farklılık yoktur. (t(319)=1,604, p>0,05).

Sosyal kişilik tipi bakımından istatistiksel olarak Yönetici/Fonksiyonel İşgücü (7,654±1,326) ve Vasıflı/İlk İşgücü (7,183±1,883) statüsünde görev yapmakta olan çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde önemli bir farklılık vardır. (t(319)=2,284 p<0,05). Ortalamalar karşılaştırıldığında farkın Yönetici/Fonksiyonel İşgücü statüsünde görev yapmakta olan çalışanlar lehine olduğu görülmektedir. Daha açık bir ifade ile Yönetici/Fonksiyonel İşgücü statüsünde görev yapmakta olan çalışanların sosyal tipi kişilik düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

Sanatçı kişilik tipi bakımından istatistiksel olarak Yönetici/Fonksiyonel İşgücü (6,330±1,699) ve Vasıflı/İlk İşgücü (5,574±2,127) statüsünde görev yapmakta olan çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde önemli bir farklılık vardır. (t(319)=3,161, p<0,05). Ortalamalar karşılaştırıldığında farkın Yönetici/Fonksiyonel İşgücü statüsünde görev yapmakta olan çalışanlar lehine olduğu görülmektedir. Daha net bir ifadeyle Yönetici/Fonksiyonel İşgücü statüsünde görev yapmakta olan çalışanların sanatçı tipi kişilik düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

Geleneksel kişilik tipi bakımından istatistiksel olarak Yönetici/Fonksiyonel İşgücü (7,285±1,483) ve Vasıflı/İlk İşgücü (6,594±1,964) statüsünde görev yapmakta olan çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde önemli bir farklılık olduğu belirlenmiştir. (t(319)=3,502, p<0,05). Ortalamalar incelendiğinde farkın Yönetici/Fonksiyonel İşgücü statüsünde görev yapan çalışanlar lehine olduğu görülmektedir. Daha net bir ifadeyle Yönetici/Fonksiyonel İşgücü statüsünde görev yapan çalışanların geleneksel kişilik tipi düzeyinin Vasıflı/İlk İşgücü statüsünde görev yapmakta olan çalışanlardan daha yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

Holland kişilik tipi için yaş grupları bakımından farkların sınanması esnasında grup üye sayıları arasındaki dengesizlikleri gidermek amacıyla ardışık yaş gruplarının birleştirilmesine gerek duyulmuştur.

Farklı yaş gruplarındaki çalışanlar arasında Holland Kişilik Tipi özellikleri ortalamalarını karşılaştıran ANOVA Testi bulguları Tablo 4.23'teki gibidir.

**Tablo 4.23.** Yaş Grupları Bakımından Kişilik Tipi Farklarını İnceleyen ANOVA Testi Bulguları

Değişken	Yaş	N	$\bar{X}$	S.S	F(2, 318)	p
Gerçekçi	25 Yaş ve Altı	39	6,908	1,805	0,882	0,415
	26-29 Yaş	140	6,423	1,969		
	30 Yaş ve Üzeri	142	6,469	2,197		
Girişimci	25 Yaş ve Altı	39	5,374	1,981	0,090	0,914
	26-29 Yaş	140	5,261	1,999		
	30 Yaş ve Üzeri	142	5,352	2,046		
Araştırmacı	25 Yaş ve Altı	39	6,308	1,755	0,809	0,446
	26-29 Yaş	140	5,856	2,104		
	30 Yaş ve Üzeri	142	6,039	2,072		
Sosyal	25 Yaş ve Altı	39	7,441	1,386	0,366	0,694
	26-29 Yaş	140	7,241	1,811		
	30 Yaş ve Üzeri	142	7,397	1,753		
Sanatçı	25 Yaş ve Altı	39	6,426	1,827	2,257	0,106
	26-29 Yaş	140	5,649	2,064		
	30 Yaş ve Üzeri	142	5,815	2,026		
Geleneksel	25 Yaş ve Altı	39	6,754	1,710	1,607	0,202
	26-29 Yaş	140	6,627	1,892		
	30 Yaş ve Üzeri	142	7,018	1,836		

Gerçekçi kişilik tipi bakımından istatistiksel olarak 25 Yaş ve Altı ( $6,908 \pm 1,805$ ), 26 ile 29 yaş arası ( $6,423 \pm 1,969$ ), 30 yaş ve üzeri ( $6,469 \pm 2,197$ ) yaş gruplarında yer alan çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde önemli bir farklılık yoktur. ( $F(2, 318)=0,882$ ,  $p>0,05$ ).

Girişimci kişilik tipi bakımından istatistiksel olarak 25 Yaş ve Altı ( $5,374 \pm 1,981$ ), 26 ile 29 yaş arası ( $5,261 \pm 1,999$ ), 30 yaş ve üzeri ( $5,352 \pm 2,046$ ) yaş gruplarında yer alan çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde önemli bir farklılık yoktur. ( $F(2, 318)=0,09$ ,  $p>0,05$ ).

Araştırmacı kişilik tipi bakımından istatistiksel olarak 25 Yaş ve Altı ( $6,308 \pm 1,755$ ), 26 ile 29 yaş arası ( $5,856 \pm 2,104$ ), 30 yaş ve üzeri ( $6,039 \pm 2,072$ ) yaş gruplarında yer alan çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde önemli bir farklılık yoktur. ( $F(2, 318)=0,809$ ,  $p>0,05$ ).

Sosyal kişilik tipi bakımından 25 Yaş ve Altı (7,441±1,386), 26 ile 29 yaş arası (7,241±1,811), 30 yaş ve üzeri (7,397±1,753) yaş gruplarında yer alan çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak önemli bir farklılık yoktur. (F(2, 318)=0,366, p>0,05).

Sanatçı kişilik tipi bakımından istatistiksel olarak 25 Yaş ve Altı (6,426±1,827), 26 ile 29 yaş arası (5,649±2,064), 30 yaş ve üzeri (5,815±2,026) yaş gruplarında yer alan çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde önemli bir farklılık yoktur. (F(2, 318)=2,257, p>0,05).

Geleneksel kişilik tipi bakımından istatistiksel olarak 25 Yaş ve Altı (6,754±1,71), 26 ile 29 yaş arası (6,627±1,892), 30 yaş ve üzeri (7,018±1,836) yaş gruplarında yer alan çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde önemli bir farklılık yoktur. (F(2, 318)=1,607, p>0,05).

Holland kişilik tipi için eğitim bakımından farkların sınanması esnasında grup üye sayıları arasındaki dengesizlikleri gidermek amacıyla yakın eğitim seviyesindeki örneklemelerin birleştirilmesine gerek duyulmuştur.

Farklı eğitim seviyesindeki çalışanlar arasında Holland Kişilik Tipi özellikleri ortalamalarını karşılaştıran ANOVA Testi bulguları Tablo 4.24' teki gibidir.

**Tablo 4.24.** Eğitim Seviyesi Bakımından Kişilik Tipi Farklarını İnceleyen ANOVA Testi Bulguları

Değişken	Eğitim	N	$\bar{X}$	S.S	F(2, 318)	p	P.H
Gerçekçi	Lise Ve Altı	146	6,392	2,208	0,526	0,591	-
	Ön Lisans	67	6,490	2,056			
	Lisans Ve Üzeri	108	6,659	1,833			
Girişimci	Lise Ve Altı	146	5,105	2,069	1,465	0,233	-
	Ön Lisans	67	5,472	2,169			
	Lisans Ve Üzeri	108	5,502	1,815			
Araştırmacı	Lise Ve Altı	146	5,788	2,206	2,183	0,114	-
	Ön Lisans	67	5,907	2,154			
	Lisans Ve Üzeri	108	6,320	1,716			
Sosyal	Lise Ve Altı	146	7,173	1,947	2,412	0,091	-
	Ön Lisans	67	7,209	1,809			
	Lisans Ve Üzeri	108	7,631	1,314			
Sanatçı	Lise Ve Altı	146	5,482	2,153	<b>3,812</b>	<b>0,023</b>	3>1
	Ön Lisans	67	6,009	2,109			
	Lisans Ve Üzeri	108	6,150	1,728			
Geleneksel	Lise Ve Altı	146	6,466	2,005	<b>7,159</b>	<b>0,001</b>	3>1
	Ön Lisans	67	6,743	1,910			
	Lisans Ve Üzeri	108	7,333	1,446			

Gerçekçi kişilik tipi bakımından istatistiksel olarak lise ve altı (6,392±2,208), ön lisans (6,49±2,056), lisans ve üzeri (6,659±1,833) eğitim seviyesine sahip çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde önemli bir farklılık yoktur. (F(2, 318)=0,526, p>0,05).

Girişimci kişilik tipi bakımından istatistiksel olarak lise ve altı (5,105±2,069), ön lisans (5,472±2,169), lisans ve üzeri (5,502±1,815) eğitim seviyesine sahip çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde önemli bir farklılık yoktur. (F(2, 318)=1,465, p>0,05).

Araştırmacı kişilik tipi bakımından lise ve altı (5,788±2,206), ön lisans (5,907±2,154), lisans ve üzeri (6,32±1,716) eğitim seviyesine sahip çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmamaktadır. (F(2, 318)=2,183, p>0,05).

Sosyal kişilik tipi bakımından istatistiksel olarak lise ve altı (7,173±1,947), ön lisans (7,209±1,809), lisans ve üzeri (7,631±1,314) eğitim seviyesine sahip çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde önemli bir farklılık yoktur. (F(2, 318)=2,412, p>0,05).

Sanatçı kişilik tipi bakımından istatistiksel olarak lise ve altı (5,482±2,153), ön lisans (6,009±2,109), lisans ve üzeri (6,15±1,728) eğitim seviyesine sahip çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde önemli bir fark ya da farklar bulunmaktadır. (F(2, 318)=3,812, p<0,05). Fark veya farkın kaynağı olan grupların belirlenmesi için yapılan Post Hoc testi bulguları şu şekildedir; Lisans ve üzeri bir eğitim seviyesinde olan çalışanların sanatçı kişilik özellikleri lise ve altı düzeyde eğitime sahip çalışanlardan daha yüksek düzeydeyken diğer çalışanlar arasında bu bakımdan önemli bir farklılık yoktur.

Geleneksel kişilik tipi bakımından istatistiksel olarak lise ve altı (6,466±2,005), ön lisans (6,743±1,91), lisans ve üzeri (7,333±1,446) eğitim seviyesine sahip çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde önemli bir fark ya da farklar bulunmaktadır. (F(2, 318)=7,159, p<0,05). Fark veya farkın kaynağı olan grupların belirlenmesi için gerçekleştirilen Post Hoc testi bulguları şu şekildedir; Lisans ve üzeri bir eğitim seviyesinde olan çalışanların geleneksel kişilik özellikleri lise ve altı düzeyde eğitime sahip çalışanlardan daha yüksek düzeydeyken diğer çalışanlar arasında bu yönden önemli bir farklılık yoktur.

Holland kişilik tipi için kıdem yılı bakımından farkların sınanması esnasında grup üye sayıları arasındaki dengesizlikleri gidermek amacıyla grup birleştirmelerine duyulmuştur.

Farklı kıdem yılına sahip çalışanlar arasında Holland Kişilik Tipi özellikleri ortalamalarını karşılaştıran ANOVA Testi bulguları Tablo 4.25' teki gibidir.

**Tablo 4.25.** Kıdem Yılı Bakımından Kişilik Tipi Farklarını İnceleyen ANOVA Testi Bulguları

Değişken	Kıdem	N	$\bar{X}$	S.S	F(2, 318)	p	P.H
Gerçekçi	1-4 Yıl	95	6,741	1,789	0,919	0,400	-
	5-8 Yıl	129	6,416	2,203			
	9 ve Üzeri	97	6,384	2,092			
Girişimci	1-4 Yıl	95	5,562	1,971	1,061	0,347	-
	5-8 Yıl	129	5,177	2,076			
	9 ve Üzeri	97	5,258	1,962			
Araştırmacı	1-4 Yıl	95	6,404	1,789	4,485	0,012	1>2 ve 3
	5-8 Yıl	129	5,603	2,275			
	9 ve Üzeri	97	6,105	1,896			
Sosyal	1-4 Yıl	95	7,493	1,396	0,990	0,373	-
	5-8 Yıl	129	7,175	1,965			
	9 ve Üzeri	97	7,392	1,710			
Sanatçı	1-4 Yıl	95	6,139	1,917	4,505	0,012	1>2 ve 3
	5-8 Yıl	129	5,409	2,140			
	9 ve Üzeri	97	6,043	1,904			
Geleneksel	1-4 Yıl	95	6,829	1,564	1,805	0,166	-
	5-8 Yıl	129	6,608	2,036			
	9 ve Üzeri	97	7,078	1,831			

Gerçekçi kişilik tipi bakımından istatistiksel olarak 1 ile 4 yıl arası (6,741±1,789), 5 ile 8 yıl arası (6,416±2,203), 9 yıl ve üzeri (6,384±2,092) mesleki kıdeme sahip çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde önemli bir farklılık yoktur. (F(2, 318)=0,919, p>0,05).

Girişimci kişilik tipi bakımından istatistiksel olarak 1 ile 4 yıl arası (5,562±1,971), 5 ile 8 yıl arası (5,177±2,076), 9 yıl ve üzeri (5,258±1,962) mesleki kıdeme sahip çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde önemli bir farklılık yoktur. (F(2, 318)=1,061, p>0,05).

Araştırmacı kişilik tipi bakımından 1 ile 4 yıl arası (6,404±1,789), 5 ile 8 yıl arası (5,603±2,275), 9 yıl ve üzeri (6,105±1,896) mesleki kıdeme sahip çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak önemli bir fark veya farklar bulunmaktadır. (F(2, 318)=4,485, p<0,05). Post Hoc testi bulguları doğrultusunda 1 ile 4 yıl arasında mesleki kıdeme sahip çalışanların araştırmacı kişilik tipi düzeylerinin diğer tüm çalışanlardan yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

Sosyal kişilik tipi bakımından istatistiksel olarak 1 ile 4 yıl arası (7,493±1,396), 5 ile 8 yıl arası (7,175±1,965), 9 yıl ve üzeri (7,392±1,71) mesleki kıdeme sahip çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde önemli bir farklılık yoktur. (F(2, 318)=0,99, p>0,05).

Sanatçı kişilik tipi bakımından istatistiksel olarak 1 ile 4 yıl arası (6,139±1,917), 5 ile 8 yıl arası (5,409±2,14), 9 yıl ve üzeri (6,043±1,904) mesleki kıdeme sahip çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde önemli fark veya farklar saptanmıştır. (F(2, 318)=4,505, p<0,05).

Post Hoc testi bulguları doğrultusunda 1 ile 4 yıl arasında mesleki kıdeme sahip çalışanların sanatçı kişilik tipi düzeylerinin diğer tüm çalışanlardan yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

Geleneksel kişilik tipi bakımından istatistiksel olarak 1 ile 4 yıl arası (6,829±1,564), 5 ile 8 yıl arası (6,608±2,036), 9 yıl ve üzeri (7,078±1,831) mesleki kıdeme sahip çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde önemli bir farklılık yoktur. (F(2, 318)=1,805, p>0,05).

Araştırmanın beşinci hipotezini cevaplamak amacıyla örgütsel bağlılık bağımlı değişken, Kişilik tipleri ise bağımsız değişken olarak tanımlanmış ve çoklu doğrusal regresyon modeli ile sınanmıştır.

H<sub>5</sub> Örgütsel bağlılık üzerinde katılımcıların kişilik tiplerinin anlamlı bir etkisi vardır.

Regresyon modeli bulguları Tablo 4.26'daki gibidir.

**Tablo 4.26.** Kişilik Tipi Düzeylerinin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Bulguları

<b>Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık</b>						
<b>Değişken</b>	<b>Standartlaştırılmamış</b>		<b>Standartlaştırılmış</b>	<b>t</b>	<b>p</b>	<b>VIF</b>
	<b>β</b>	<b>S.H<sup>Robust</sup></b>	<b>B</b>			
(Sabit)	2,617	0,150	-	17,411	0,000	-
Gerçekçi	0,003	0,021	0,011	0,155	0,877	1,739
Girişimci	0,037	0,022	0,121	<b>2,697</b>	<b>0,041*</b>	1,779
Araştırmacı	-0,015	0,024	-0,052	-0,640	0,523	2,267
Sosyal	0,075	0,028	0,212	<b>2,666</b>	<b>0,008*</b>	2,212
Sanatçı	0,009	0,021	0,030	0,427	0,670	1,746
Geleneksel	0,016	0,027	0,048	0,592	0,554	2,341
<b>Tanısal İstatistikler</b>						
<b>Breusch-Pagan Değişen Varyans Testi</b>			F(6, 314)=3,430	p=0,003		
<b>Durbin Watson Otokorelasyon Testi</b>			D.W=1,790			
<b>F Testi</b>			F(6, 314)=5,947	p=0,000		
<b>Determinasyon</b>			R <sup>2</sup> =0,102	D.R <sup>2</sup> =0,085		

\*(%5) anlamlılık düzeyine istatistiksel anlamlılığı ifade eder, S.H: Standart Hata, Robust üst imi: HAC Newey-West Dirençli Standart Hataları ifade eder, VIF: Varyans Enflasyon Faktörü, F: F test istatistiği, (parantez içleri test serbestlik derecelerini içerir.) Modele ait formül  $Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{i1} + \beta_2 X_{i2} + \dots + \beta_p X_{ip} + e_i$  ;  $i = 1, 2, 3, \dots, n$ ,  $Y_i = \text{Bağımlı Değişken}$ ,  $X_{i1} = \text{Bağımsız Değişken}$ ,  $e_i = \text{Hata Değeri}$ ,  $\beta_0 = \text{Katsayılar}$   
**Örgütsel Bağlılık**=  $\beta_0 + \beta_1 \text{Gerçekçi} + \beta_2 \text{Girişimci} + \beta_3 \text{Araştırmacı} + \beta_4 \text{Sosyal} + \beta_5 \text{Sanatçı} + \beta_6 \text{Geleneksel} + e_i$

Tabloda regresyon modeli tanısal istatistiklere bakıldığında Breusch-Pagan değişen varyans testi bulgularına göre istatistiksel olarak modelde %5 anlamlılık düzeyinde önemli bir değişen varyans problemi olduğu ( F(6, 314)=3,430, p<0,05), diğer taraftan Durbin Watson istatistiğinin 2 değerine yakın olduğu görüldüğünden modelde ciddi bir otokorelasyon problemi olmadığı ifade edilebilir (D.W=1,790≈2)

Modeldeki değişen varyans sorunundan kaynaklanabilecek parametre etkinlik kayıplarının önlenmesi için model HAC Newey-West dirençli standart hatalarla tahmin

edilmiştir. Tahmin edilen modelin %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir model olduğu görülmektedir. ( $F(6, 314)=5,947, p<0,05$ ). Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerinde yaklaşık %8 civarında varyans açıklayıcılığı olduğu görülmektedir. ( $D.R^2=0,085$ )

Modelde tahmin edilen katsayılara bakıldığında;

İstatistiksel olarak gerçekçi kişilik tipi düzeyinin örgütsel bağlılık üzerinde %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir etkisinin saptanmadığı görülmüştür. ( $\beta=0,003, p>0,05$ )

Girişimci kişilik tipinin örgütsel bağlılık düzeyi üzerinde istatistiksel olarak %5 anlamlılık düzeyinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu ( $\beta=0,037, p<0,05$ ), daha net bir ifadeyle çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin girişimci kişilik özelliklerine paralel olarak arttığı ifade edilebilir.

Araştırmacı kişilik tipi düzeyinin istatistiksel olarak örgütsel bağlılık üzerinde %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir etkisinin saptanmadığı görülmüştür. ( $\beta=-0,015, p>0,05$ )

Sosyal kişilik tipinin örgütsel bağlılık düzeyi üzerinde %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu ( $\beta=0,075, p<0,05$ ) daha net bir ifadeyle çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin sosyal kişilik özelliklerine paralel olarak arttığı ifade edilebilir.

Sanatçı kişilik tipi düzeyinin örgütsel bağlılık üzerinde %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin saptanmadığı görülmüştür. ( $\beta=0,009, p>0,05$ )

Geleneksel kişilik tipi düzeyinin örgütsel bağlılık üzerinde istatistiksel olarak %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir etkisinin saptanmadığı görülmüştür. ( $\beta=0,016, p>0,05$ )

Araştırmanın altıncı hipotezini cevaplamak amacıyla örgütsel vatandaşlık davranışı bağımlı değişken, kişilik tipleri ise bağımsız değişken olarak tanımlanmış ve çoklu doğrusal regresyon modeli ile sınanmıştır.

$H_6$  örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde katılımcıların kişilik tiplerinin anlamlı bir etkisi vardır.

Regresyon modeli bulguları Tablo 4.27'deki gibidir.

**Tablo 4.27.** Kişilik Tipi Düzeylerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Bulguları

Değişken	Bağımlı Değişken: Örgütsel Vatandaşlık		t	p	VIF
	Standartlaştırılmamış	Standartlaştırılmış			
	$\beta$	S.H <sup>Robust</sup>			
(Sabit)	2,684	0,133	20,224	0,000	
Gerçekçi	0,021	0,019	0,072	1,142	1,739
Girişimci	-0,013	0,019	-0,044	-0,690	1,779
Araştırmacı	-0,016	0,021	-0,053	-0,742	2,267
Sosyal	0,119	0,025	0,338	<b>4,769</b>	<b>0,000*</b>
Sanatçı	0,039	0,019	0,132	<b>2,088</b>	<b>0,038*</b>
Geleneksel	0,052	0,024	0,157	<b>2,158</b>	<b>0,032*</b>
Tanısal İstatistikler					
<b>Breusch-Pagan Değişen Varyans Testi</b>		F(6, 314)=8,913		p=0,000	
<b>Durbin Watson Otokorelasyon Testi</b>		D.W=1,766			
<b>F Testi</b>		F(6, 314)=20,926		p=0,000	
<b>Determinasyon</b>		R <sup>2</sup> =0,286		D.R <sup>2</sup> =0,272	

\*(%5) anlamlılık düzeyine istatistiksel anlamlılığı ifade eder, S.H: Standart Hata, Robust üst imi: HAC Newey-West Dirençli Standart Hataları ifade eder, VIF: Varyans Enflasyon Faktörü, F: F test istatistiği, (parantez içleri test serbestlik derecelerini gösterir) Modele ait formül  $Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{i1} + \beta_2 X_{i2} + \dots + \beta_p X_{ip} + e_i$ ;  $i = 1, 2, 3, \dots, n$ ,  $Y_i =$  Bağımlı Değişken,  $X_{i1} =$  Bağımsız Değişken,  $e_i =$  Hata Değeri,  $\beta_0 =$  Katsayılar **Örgütsel Vatandaşlık Davranışı**=  $\beta_0 + \beta_1$ Gerçekçi +  $\beta_2$ Girişimci +  $\beta_3$ Araştırmacı +  $\beta_4$ Sosyal +  $\beta_5$ Sanatçı +  $\beta_6$ Geleneksel +  $e_i$

Tanısal istatistiklere bakıldığında Breusch-Pagan değişen varyans testi bulgularına göre istatistiksel olarak %5 anlamlılık düzeyinde önemli bir değişen varyans problemi olduğu ( F(6, 314)=8,913, p<0,05), buna karşın Durbin Watson istatistiğinin 2 değerine yakın olduğundan modelde ciddi bir otokorelasyon sorunu olmadığı söylenebilir. (D.W=1,766≈2)

Modeldeki değişen varyans probleminden kaynaklanabilecek etkinlik kayıplarının önlenmesi için model HAC Newey-West dirençli standart hatalarla tahmin edilmiştir. Tahmin edilen modelin %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir model olduğu görülmektedir. (F(6, 314)=520,926, p<0,05). Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerinde yaklaşık %27 civarında varyans açıklayıcılığı olduğu görülmektedir. (D.R<sup>2</sup>=0,272)

Modelde tahmin edilen katsayılara bakıldığında;

Örgütsel vatandaşlık üzerinde gerçekçi kişilik tipi düzeyinin istatistiksel olarak %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir etkisinin saptanmadığı görülmüştür. ( $\beta=0,021$ , p>0,05)

Girişimci kişilik tipi düzeyinin örgütsel vatandaşlık üzerinde %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin saptanmadığı görülmüştür. ( $\beta=-0,013$ , p>0,05)

Araştırmacı kişilik tipi düzeyinin örgütsel vatandaşlık üzerinde istatistiksel olarak %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir etkisinin saptanmadığı görülmüştür. ( $\beta=-0,016$ , p>0,05)

Sosyal kişilik tipinin örgütsel vatandaşlık düzeyi üzerinde %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu ( $\beta=0,119$ ,  $p<0,05$ ), daha net bir ifadeyle örgütsel vatandaşlık düzeylerinin çalışanların sosyal kişilik özelliklerine paralel olarak arttığı ifade edilebilir.

Örgütsel vatandaşlık düzeyi üzerinde sanatçı kişilik tipinin istatistiksel olarak %5 anlamlılık düzeyinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. ( $\beta=0,039$ ,  $p<0,05$ ). Daha net bir ifadeyle çalışanların örgütsel vatandaşlık düzeylerinin sanatçı kişilik özelliklerine paralel olarak arttığı ifade edilebilir.

Örgütsel vatandaşlık düzeyi üzerinde geleneksel kişilik tipinin istatistiksel olarak %5 anlamlılık düzeyinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu ( $\beta=0,052$ ,  $p<0,05$ ), daha net bir ifadeyle çalışanların örgütsel vatandaşlık düzeylerinin geleneksel kişilik özelliklerine paralel olarak arttığı ifade edilebilir.

Yapılan analizler sonucunda araştırma hipotezlerine ait kabul ve ret durumları Tablo 4.28' de gösterilmiştir.

**Tablo 4.28.** Hipotez Sonuçları

H <sub>1</sub>	Katılımcıların kişilik tipleri statü bakımından farklılık göstermektedir.	KABUL
H <sub>2</sub>	Katılımcıların kişilik tipleri yaş grupları bakımından farklılık göstermektedir.	RET
H <sub>3</sub>	Katılımcıların kişilik tipleri eğitim seviyesi bakımından farklılık göstermektedir.	KISMEN KABUL
H <sub>4</sub>	Katılımcıların kişilik tipleri kıdem yılı (çalışma süresi) bakımından farklılık göstermektedir.	KISMEN KABUL
H <sub>5</sub>	Katılımcıların kişilik tiplerinin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	KABUL
H <sub>6</sub>	Katılımcıların kişilik tiplerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	KABUL

## 5. SONUÇ

Kariyer basamaklarının ilk aşamalarından biri olan meslek seçimi, bireyin hayatında aldığı önemli kararlardan biridir. Birey vermiş olduğu karar ile hayatının ilerleyen bölümünü şekillendirecek, yine kararı doğrultusunda birçok olumlu ve olumsuz neticeler ile karşılaşacak ve bu karardan dolayı kendisiyle birlikte ailesini ve toplumu da etkileyebilecektir. Birey-meslek uyumunun ne kadar önemli olduğu literatürdeki araştırma sonuçları incelendiğinde öne çıkmaktadır. Meslek seçimi konusunda açıklama sağlayan ve bilimsel bakış açısı getiren birçok teori mevcuttur. Bu çalışmanın da temelini oluşturan ve birey kariyer seçimi konusunda oldukça popüler olan Holland Tipoloji Kuramı bunlardan biridir. Holland Tipoloji Kuramı esas itibarıyla kişi- çevre uyumuna odaklanan ve meslek seçimini bireyin kişiliğinin iş yaşamına yansımış hali olarak belirten John Holland, bireylerin kişilik tiplerini ve meslek çevrelerini Geleneksel (Conventional), Girişimci (Enterprising), Sosyal (Social), Sanatçı (Artistic), Araştırmacı (Investigative), Gerçekçi (Realistic) olarak altı model üzerinde tanımlamıştır (Demirkol & Aslan, 2021). John Holland, farklı tip ve özelliklere sahip altı kişilik ve çevre modeli önermiş olsa da insanların bu tiplerden yalnızca birini yansıttığını görmek nadirdir (Demirkol & Aslan, 2021: 1135). Tipik olarak, meslekler ve insanlar, yukarıda listelenen altı kişilik tipi ve modelin birkaçından oluşur. Bu nedenle Holland, araştırmasında bireysel çevre modelini daha iyi temsil etmek için üçlü kodlar kullanmıştır (Holland J. L., 1973). Çünkü beceriler ve kişisel yeteneklerin dışında temas kurdukları ortamlar ve çevrede bulunan diğer bireyler sayesinde de çeşitli yetenekler geliştirilebilir. Bu nedenle insanlarda birden fazla kişilik özelliği bir arada bulunabilir (Demirkol & Aslan, 2021). Kişi-çevre uyumu daha önce de bahsedildiği üzere Holland Kuramının temelini oluşturmaktadır (Perkmen & Tezci, 2015). Kişi-çevre uyumunun sağlandığı durumda, daha açık bir ifade ile kişisel özellikler ile mesleki çevre tutarlı ve birbirini tamamlıyor ise, kişinin o meslek çevresinde daha çok başarı göstermesi, daha fazla gayret sarf etmesi ve yaptığı işten daha fazla doyum elde etmesi beklenmektedir (Demirkol & Aslan, 2021: 1133). Aksine kişi-çevre uyumu sağlanamamış bir ortamda memnuniyetsizlik, yetersiz performans ve istikrarsız meslek yaşamı ortaya çıkmaktadır (Holland J. L., 1973).

Bu bölümde çalışma öncesinde üçlü harf kodları (RIC) Gerçekçi (R), Araştırmacı (I) ve Geleneksel/Düzenli (C) kişilik tipi olarak tanımlanan katılımcılardan elde edilen verilerin analizi sonucunda katılımcı grubun yansıtmış olduğu belirgin kişilik tipleri ortaya konmuş ve katılımcılara ait çeşitli demografik bilgiler ile kişilik tipleri arasındaki farklılıklar incelenmiştir. Katılımcıların puan ortalamalarının analizinde ortalamanın en yüksek olduğu

tiplerin sırasıyla Sosyal (S), Geleneksel (C) ve Gerçekçi (R) kişilik tipleri olduğu belirlenmiştir. Araştırma öncesinde belirlenen Gerçekçi(R)-Araştırmacı(I)-Geleneksel(C) (RIC) tip ile grubun genel kişilik tipini ortaya koyan Gerçekçi(R)-Sosyal(S)-Geleneksel(C) (RSC) tip incelendiğinde, gerçekçi ve geleneksel kişilik tiplerinin ortalama değerlerinin beklentiler doğrultusunda olduğu ancak araştırmacı kişilik tipi yerine sosyal kişilik tipinin en yüksek ortalamaya sahip olduğu gözlemlenmiştir. Her ne kadar Holland altıgenine göre Gerçekçi (R), Geleneksel(C) kişilik tipleri ile Sosyal (S) kişilik tipi arasındaki uzaklık nedeniyle uyum zayıf olsa da katılımcıların gerçekleştirdikleri faaliyetlerinde zamanlarının büyük bölümünü kişilerle iletişim kurarak harcamalarından dolayı bu kişilik tipinin ortaya çıkması normal karşılanmıştır. Nitekim Gencür (2011) tarafından yapılan bir çalışmada Holland'ın kişilik kuramına göre ilköğretim matematik öğretmenliği bölümündeki öğrencilerin kişilik özellikleriyle bölümden memnun olma durumları arasındaki ilişki araştırılmış ve matematik öğretmenliği için Holland Kişilik Kuramı doğrultusunda SIA S(Sosyal)- I(Araştırmacı)-A(Sanatçı)) kodlarının olacağı tahmin edilmiş ancak araştırma sonucunda ön plana çıkan kişilik tiplerinin SCA S(Sosyal), C(Geleneksel) ve A(Sanatçı) kişilik tipleri olduğu görülmüştür. Bu durumun Matematik öğretmenlerinin çalıştıkları ortam ve koşullardan kaynaklandığı açıklanmıştır.

Katılımcıların çeşitli demografik bilgileri ile kişilik tipi arasındaki fark yada farkların tespit edilmesi için Bağımsız Örneklem T-Testi ve ANOVA Testi yapılmıştır. Kişilik tipinin, katılımcı statülerine göre farklılık gösterip göstermediğini anlamak için yapılan analiz sonucunda gerçekçi tip, araştırmacı tip, girişimci tiplerde statü ile anlamlı bir fark bulunamamıştır. Sanatçı, sosyal ve geleneksel kişilik tipinde Yönetici/Fonksiyonel İşgücü ve Vasıflı/İlk İşgücü statüsünde görev yapmakta olan çalışanlar arasında istatistiksel olarak önemli bir fark saptanmıştır. Ortalamalar incelendiğinde farkın Yönetici/Fonksiyonel İşgücü statüsünde görev yapan çalışanlar lehine olduğu görülmüştür. Yönetici/Fonksiyonel İşgücü statüsünde görev yapan çalışanların sanatçı, sosyal ve geleneksel kişilik tipi düzeyinin Vasıflı/İlk İşgücü statüsünde görev yapmakta olan çalışanlardan daha yüksek düzeyde olduğu gözlemlenmiştir.

Katılımcıların kişilik tiplerinin yaş gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini anlamak için yapılan analiz sonucunda altı kişilik tipinde de anlamlı bir fark bulunamamıştır. Yaşın, kişilik tipleri üzerinde etkili olmadığı sonucuna varılmıştır. Literatür incelendiğinde bu sonuçlar ile paralel çalışmaların olduğu görülmektedir. Şener (2021) tarafından yapılan ve

Lise öğrencilerinin Holland Tipi kişilik tipleri ile mesleki olgunluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada yaş ile kişilik tipleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Farklı eğitim seviyelerindeki katılımcıların eğitim düzeyleri ile kişilik tiplerine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığına yönelik yapılan analiz sonuçlarına göre gerçekçi tip, araştırmacı tip, sosyal tip, girişimci tipler üzerinde eğitim düzeyinin anlamlı bir farkı bulunmadığı görülmüştür. Sanatçı ve Geleneksel kişilik tipleri üzerinde ise anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Grup üye sayıları arasındaki dengesizliğin giderilmesi için yapılan düzenleme sonrası elde edilen bulgulara göre fark ya da farkların kaynağı olan grupların belirlenmesi için gerçekleştirilen Post Hoc testi bulgularına göre; Lisans ve üzeri bir eğitim seviyesinde olan çalışanların sanatçı ve geleneksel kişilik özellikleri lise ve altı düzeyde eğitime sahip çalışanlardan daha yüksek düzeyde iken diğer çalışanlar arasında bu bakımdan önemli bir farklılık görülmemiştir.

Çalışanların kurumda çalışma süreleri (kıdem yılı) ile kişilik tipleri arasında anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığına yönelik yapılan test sonuçlarına göre gerçekçi tip, sosyal tip, girişimci tip ve geleneksel kişilik tipleri üzerinde kurumda çalışma süresinin (kıdem yılı) anlamlı bir farkı bulunmadığı görülmüştür. Araştırmacı ve sanatçı kişilik tipleri üzerinde ise 1 ile 4 yıl arasında mesleki kıdeme sahip çalışanların kişilik tipi düzeylerinin diğer tüm çalışanlardan yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

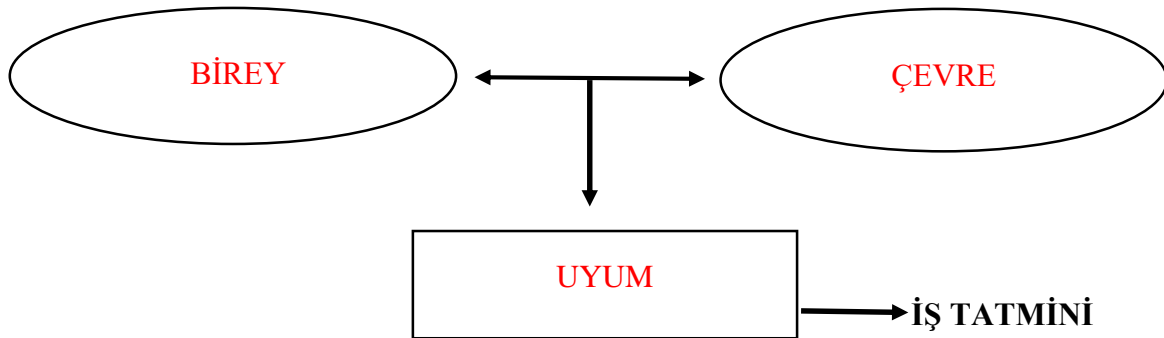
Örgütsel bağlılık ile ilgili bulgular bu kısımda değerlendirilecektir. Örgütsel bağlılık, işgörenlerin çalışma ortamlarındaki verimlilikleri ve işten ayrılma niyetleri ile ilişkisi açısından popüler bir kavram olmuştur (Wasti, 2000). Örgütsel bağlılık, örgütsel aidiyet ya da örgütsel sadakat araştırmacılar tarafından farklı farklı şekillerde tanımlanmış ve üzerinde fikir birliğine varılmış tek bir tanım yapılmamıştır. Örgütsel bağlılık genel olarak çalışanların örgütsel hedef ve ilkelere inanması ve benimsemesi, örgütte kalma isteğinin derecesidir (Meyer & Allen, 1991). Örgütsel bağlılık ve alt boyutlarına yönelik betimsel ortalamalar mukayese edildiğinde en yüksek ortalamanın duygusal bağlılık, en düşük ortalamanın ise devam bağlılığı boyutlarında olduğu görülmüştür. Duygusal bağlılığın yüksek, devam bağlılığının ise düşük ortalamaya sahip olması, katılımcı çalışanların meslekleri itibarıyla kurumları ile bütünleşik ve memnuniyet seviyelerinin yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

Kişilik tipi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla Holland mesleki kişilik tiplerinin bağımsız değişken olarak, örgütsel bağlılık ölçeğinin ise bağımlı değişken olarak tanımlandığı çoklu doğrusal regresyon modeli kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlara

göre Holland'ın kişilik tiplerinin örgütsel bağlılığa ilişkin yaklaşık %8'lik bir açıklayıcı varyansa sahip olduğu belirlenmiştir.

Modelde tahmin edilen katsayılar kontrol edildiğinde; sanatçı, araştırmacı, gerçekçi ve geleneksel kişilik tiplerinin örgütsel bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi belirlenmemiştir. Sosyal ve girişimci kişilik tiplerinin ise pozitif etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Daha net bir ifadeyle çalışanların sosyal ve girişimci kişilik özelliklerine paralel olarak örgütsel bağlılık düzeyleri de artış göstermektedir.

Araştırma bulgularına göre genel itibariyle katılımcıların kişi-iş uyumundan bahsedebileceğimiz bu çalışmada Holland kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılık üzerinde düşük seviyede olsa da etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılığın yüksek olması çalışan açısından iş tatmini ve memnuniyet geliştirir iken organizasyon açısından da düşük işgücü devir oranı, düşük işe devamsızlık gibi organizasyon verimliliğine pozitif etki sağlayan çıktılar doğurur. Şekil 5.1 'de kişi-iş uyumunun sonucu gösterilmiştir.



**Şekil 5.1.** Kişi-İş Uyumu

**Kaynak:** (Perkmen & Tezci, 2015: 188)

Holland tipoloji kuramına göre kişinin iş tatminini etkileyen faktörlerden birisi meslek kişiliğidir. Holland'ın bakış açısına göre kişilik özellikleri çevrenin şartlarına uygun olmalıdır (Perkmen & Tezci, 2015). Araştırma bulguları kapsamlı bir şekilde değerlendirildiğinde Holland kuramına paralel bir sonuç elde edilmiştir.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile ilgili bulgular bu kısımda değerlendirilecektir. Organizasyonlar için örgütsel bağlılık kadar örgütsel vatandaşlık davranışı sergilenmesi de oldukça önem kazanan bir kavram olarak popülerliğini sürdürmektedir. Örgütsel vatandaşlık

davranışı, örgüt içerisinde standart rutinlerin dışında, örgütün etkin işleyişine katkı sunan ve işgörenler tarafından gönüllülük esasına göre yerine getirilen, yapılmadığı takdirde herhangi bir cezai yaptırım ya da sorumluluk gerektirmeyen bireysel davranışlar olarak tanımlanabilir. Yapılan birçok araştırma sonucuna göre örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde çalışanların kişilik özelliklerinin de etkili olduğunu ortaya koymuştur (Çimen, 2016). Bu araştırma kapsamında katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları ile ilgili yapılan betimsel ortalama analizinde genel örgütsel vatandaşlık davranışı ortalamasının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

Katılımcıların kişilik tipleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki Holland tipi kişilik tiplerinin bağımsız değişken, örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin ise bağımlı değişken olarak tanımlandığı çoklu doğrusal regresyon modeli kurularak çözümlenmiştir. Araştırma bulgularına göre Holland kişilik tiplerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili olarak yaklaşık %27'lik bir açıklayıcı varyans değerine sahip olduğu gözlemlenmiştir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde araştırmacı, girişimci ve gerçekçi kişilik tiplerinin istatistiksel olarak anlamlı bir etkileri bulunmamıştır. Fakat örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde geleneksel, sanatçı ve sosyal kişilik tiplerinin istatistiksel olarak anlamlı ve olumlu etkileri olduğu belirlenmiştir. Daha net bir ifadeyle çalışanların geleneksel, sanatçı ve sosyal kişilik tiplerinin kişisel nitelikleri arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışını sergileme düzeyi de artmaktadır denilebilir.

Sonuç olarak Holland Tipoloji Kuramının odağında yürütülen bu çalışmada öncelikle katılımcıların Holland mesleki kişilik kodlaması belirlenmiş ve istatistiki analizler sonucu elde edilen kişilik tipleri bu kodlama ile karşılaştırılmıştır. Araştırma kapsamında katılımcı grubun çalışma öncesinde belirlenen harf kodlarına benzer sonuçlara sahip olduğu, sadece araştırmacı kişilik tipinin aksine sosyal kişilik tipinin üçüncü harf kodu olarak ortaya çıktığı görülmüştür. Sosyal kişilik tipinin yüksek ortalamaya sahip olması, katılımcıların meslekleri itibarıyla diğer insanlarla sürekli iletişim halinde olması, insanların problemlerini çözmeye yönelik çalışmalarda bulunması gibi iş ortamından kaynaklandığı düşünülmüştür. Araştırma bulgularına göre katılımcıların örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Kişilik tipleri ile mesleki çevrenin uyumlu olduğu bu çalışma grubunda çalışanların kurum değerlerine bağlı olduğu ve kurum değerlerini benimsedikleri ve kurum ile özdeşleştikleri düşünülebilir. Nitekim kendilerini kurumlarına duygusal olarak bağlı gören çalışanların kurumda mecburiyetten dolayı kaldıkları beklenemez. Devam bağlılığı ortalamasının düşük seviyede çıkması bu ifadeyi doğrular

niteliktedir. Mesleki kişilik tiplerinin örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde pozitif anlamlı bir etkiye sahip olması kişilik tipi ile meslek uyumunun katkısını ortaya koymuştur.

Toparlamak gerekir ise organizasyon içerisinde var olan çalışanların organizasyon hedef ve ilkelerine uygun olarak ve kendi kişisel özelliklerine göre dâhil oldukları yapı içerisinde bu uyumun örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür. Bu nedenle insan kaynakları planlaması aşamasında çalışan seçim sürecinde işe en uygun kişilerin tespiti için kişilik testleri ve benzeri uygulamaların yapılması hem çalışan için hem de organizasyon için büyük bir fayda sağlayabilir. Çalışan açısından kişilik özelliklerine ve yeteneklerine uygun bir ortamda meslek icra etmek hem kendisine tatmin sağlar hem de organizasyon beklentilerini karşılamaya yönelik etkinlik sağlar.

Sonraki dönemde yapılacak çalışmalar için; bu araştırmanın farklı meslek gruplarına göre uygulanması Holland Tipoloji Kuramı konusunda çeşitliliği artıracaktır. Ayrıca eğitim sürecinde Mesleki Kişilik Envanterlerinin özellikle lise döneminde uygulanması, öğrencilerin kendilerine uygun bölümlere yönelmelerini sağlayabileceğinden önerilmektedir.

## KAYNAKÇA

- Allport, G. W.** (1937). *Personality a Psychological Interpretation*. Henry Hold and Company.
- Arslan, A.** (2018). *Eğitim Fakóltesi Öğrencilerinin Mesleki Kişilik Tipleri ile Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki*. İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Aslan, E.** (2017). *Otel İşletmelerinde Çalışanların Kişiliközelliklerinin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerine Etkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aslan, Ş.** (2015). *Yönetim ve Ekonomi*, 15(2), 163-178.
- Atlı, A. ve Kaya, M.** (2017). Üniversite Öğrencilerinin Mesleki Kişilik Tipleri. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(14), 331-342.
- Atlı, A. ve Keldal, G.** (2017). Mesleki Kişilik Tipleri Envanterinin Geliştirilmesi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), 73-93. DOI: 10.17494/ogusbd.330743
- Avcı, A.** (2017). Örgütsel Bağlılık: Kavramsal Çerçevesi ve Eğitim Örgütleri Açısından Etkileri. *Turkish Studies*, 12(6), 55-76.
- Aydoğdu, M.** (2016). *Spor Yapan Bireylerin Kinestetik Zekâ Algı Düzeyleri ile Holland Kişilik Tipleri Arasındaki İlişkinin Araştırılması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Basım, H. N. ve Şeşen, H.** (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61(4), 83-101.
- Bayram, L.** (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma:Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, (59), 125-139.
- Bozkurt, Ö.** (2007). Girişimcilik Eğiliminde Kişilik Özelliklerinin Önemi. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1(2), 93-111.
- Bulut, M. B. ve Yıldız, M.** (2020). Üniversite Öğrencilerinin Kişilik Özelliklerinin Yaşam Doyumlarına Etkisi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 24(2), 397-412.
- Burger, J. M.** (t.y.). *Personality*. Thomson Wadsworth Co.

- Choi, D., Oh, I. S. ve Colbert, A. E.** (2015). Understanding Organizational Commitment: A Meta-Analytic Examination of the Roles of the Five-Factor Model of Personality and Culture. *Journal of Applied Psychology*, 100(5), 1542-1567.
- Cihangiroğlu, N.** (2009). *Örgütsel Bağlılığın Belirleyicileri Olarak Örgütsel Adalet ve Kararlara Katılım*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Cüceloğlu, D.** (2012). *İnsan ve Davranışı: Psikolojinin Temel Kavramları*. Remzi Kitabevi.
- Çelik, G.** (2013). *Türk İnşaat Sektörü Çalışanlarının Kişilik Özelliklerinin, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini ile İlişkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Adana.
- Çevik Tekin, İ.** (2019). *Psikolojik Güçlendirmenin Yenilikçi İş Davranışına Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü: Türkiye Otomotiv Üreticileri Araştırması*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Çevik Tekin, İ. ve Akgemci, T.** (2019). Örgütsel Bağlılığın Yenilikçi İş Davranışına Etkisi. *BMIJ*, 7(4), 1709-1739.
- Çevik, B. ve Perkmen, S.** (2010). Relationship Between Pre-Service Music Teachers' Personality and Motivation for Computer-Assisted Instruction. *Music Education Research*, 12(4), 415-425.
- Çimen, M.** (2016). Yönetimde Yeni Yaklaşımlar: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1-5.
- Çıta, K.** (2021). *Holland'ın Kişilik Tipolojisine Göre Motivatörler: Bir Kamu Üniversitesinde Araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Çöl, G.** (2004). Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(2), 40-60.
- Demirci, A.** (2017). *Holland'ın Mesleki Tipleri ile Beş Faktörlü Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü, Konya.

- Demirkol, A. ve Aslan, S.** (2021). Holland'ın Tipolojisi, Bağlanma ve Beş Faktör Kişilik Kuramı Üzerine Bir Derleme Çalışması. *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(3).
- Dinçer, E.** (2021). *Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinde Yetenek Yönetiminin Aracılık Rolünün İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Doğan, S. ve Kılıç, S.** (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personelgüçlendirmenin Yeri ve Önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (29), 37-61.
- Dolu, B.** (2011). *Bankacılık Sektöründe Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma*. (Tezsiz Yüksek Lisans Bitirme Projesi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Durmaz, Y.** (2020). *Vakıf Üniversitelerinde Okuyan Öğrencilerin Kişilik Özelliklerinin İçgüdesel Satın Alma Davranışları Üzerindeki Etkisinin Yapısal Eşitlik Modeli ile Belirlenmesi*. Üsküdar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Edinsel, S.** (2018). *Kişiliğin ve Örgütsel Kariyer Planlamanın Bireysel Kariyer Planlama ile Kariyer Memnuniyeti Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Y Kuşağı Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Er, M.** (2016). *Sağlık Sektöründe Örgütsel Aidiyet Sorunsalı: Kamu ve Özel Hastanelerde Karşılaştırmalı Araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Erdoğan, F. B.** (2019). *Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Görgül Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Erkasap, A.** (2020). *Çalışanların Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Demokrasi Algularının Örgütsel Muhalefet Davranışları ve Örgütsel Sessizlikleri Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Et Oltulu, E.** (2021). *Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Doyumuna Etkisi, Kamu Sağlık Kuruluşlarında Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Gencür, A. S.** (2011). *İlköğretim Matematik Öğretmen Adaylarının Kişilikleriyle Bölüm Memnuniyetleri Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Balıkesir.
- Gujarati, D. ve Porter, D. C.** (2009). *Basic Econometrics* (5. Baskı). McGraw-Hill Education.
- Güçel, C.** (2013). Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi Örgütsel Adaletin Aracılık Rolü: İmalat İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 173-190.
- Gül, H.** (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış*, 2(1), 37-55.
- Gülova, A. A. ve Demirsoy, Ö.** (2012). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki:Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 49-76.
- Gülücü, H.** (2017). *Üniversite Öğrencilerinin Meslek ve Kariyer Seçimi ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Güney, S.** (2020). *Örgütsel Davranış*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Gürbüz, S.** (2007). *Yöneticilerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İş Tatmini ve Algıladıkları Örgütsel Adalet ile İlişkisi*. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F.** (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Seçkin.
- Gürbüz, S., Sert, M. ve Ayhan, Ö.** (2014). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi:Türkiye’de Yapılan Araştırmalar Üzerinden Bir Meta Analizi. *İş ve İnsan Dergisi*, 1(1), 3-20.
- Gürer, A. C.** (2019). *Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Yerel Yönetimlerde Bir Araştırma Bursa Büyükşehir Belediyesi*

- Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Hair, F.** (2013). *Multivariate Data Analysis*. Pearson Education Limited.
- Harper, P. J.** (2015). Exploring Forms of Organizational Citizenship Behaviors (OCB): Antecedents and Outcomes. *Journal of Management and Marketing Research*, 1-16.
- Holland, J.** (1959). A Theory of Vocational Choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6, 35-45. [Erişim: 22.01.2022, [https://archive.org/details/sim\\_journal-of-counseling-psychology\\_spring-1959\\_6\\_1/page/40/mode/1up?view=theater](https://archive.org/details/sim_journal-of-counseling-psychology_spring-1959_6_1/page/40/mode/1up?view=theater)]
- Holland, J. L.** (1966). The psychology of vocational choice: A theory of personality types and model environments. *Blaisdell*. [Erişim: 22.01.2022, <https://archive.org/details/psychologyofvoca00holl/page/1/mode/1up?view=theater>]
- Holland, J. L.** (1973). Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments. Prentice-Hall. [Erişim: 22.01.2022, <https://archive.org/details/makingvocational00holl/page/1/mode/1up?view=theater>]
- İbicioğlu, H.** (2000). Örgütsel Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun Yeri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 15(1), 13-22.
- İlan, İ.** (2019). *John Holland Kişilik Envanteri Bakış Açısıyla Çalışan Kişiliği ve Kariyer Seçimi Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme: Şanlıurfa İli Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- İnce, M. ve Gül, H.** (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Çizgi Yayıncılık.
- Kamaşak, R. ve Bulutlar, F.** (2010). Kişilik, Mesleki Tercih ve Performans İlişkisi: Akademik Personel Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 119-126.
- Kanter, R. M.** (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499-517.
- Kaplan, T.** (2008). *İşgörenlerin Kişilik Tiplerinin Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi: Bursa'da Mobilya Sektöründe Uygulama Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

- Kaplan, V.** (2020). *Öğretmelerin Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi (Kayseri İli Örneği)*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri, Ankara.
- Karaaslan, A., Ergun Özler, D. ve Kulaklıoğlu, A. S.** (2009). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 135-160.
- Karagöz, Y.** (2016). *SPSS ve AMOS Uygulamalı İstatistiksel Analizler*. Nobel.
- Karaman, A. ve Aylan, S.** (2012). Örgütsel Vatandaşlık. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 35-48.
- Karaman, H.** (2021). Stres ve Kişilik, D. Şarlak (Ed.), *Stres ve Stresle Başa Çıkma Yolları*, Eğitim Yayınevi, Konya, s. 51-65.
- Karayol, M.** (2016). *Merkezi Spor Yönetiminde Çalışanların Kişilik Özellikleri ile İş Değerlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Göre İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- Kaya vd., A.** (2012). Öğretmenlerin Alternatif Ölçme ve Değerlendirme Tekniklerine İlişkin Bilme, Uygulama ve Eğitim İhtiyacı Düzeyleri. *International Journal of Human Sciences*, 9(2), 1229-1259.
- Kılıç, S.** (2012). Örnek Büyüklüğü, Güç Kavramları ve Örnek Büyüklüğü Hesaplaması. *Journal of Mood Disorders*, 2(3), 140-142.
- Koçel, T.** (2020). *İşletme Yöneticiliği*. Nobel Yayınevi.
- Köse, O.** (2014). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Kamu Kurumunda Alan Araştırması*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Krishnamurthy, K.** (2018). Historical Perspectives on Personality – The Past and Current Concept: The Search is Not Yet Over. *Archives of Medicine and Health Sciences*, 180-186.
- Mercurio, Z. A.** (2015). Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment: An Integrative Literature Review. *Human Resource Development Review*, 14(4), 389-414.

- Meyer, J. P. ve Allen, N. J.** (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 61-89.
- Meyer, J. P. ve Herscovitch, L.** (2001). Commitment in the Workplace: Toward a General Model. *Human Resource Management Review*, 11, 299-326.
- Nayır, S.** (2020). *İnsan Kaynaklarının Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgüt Kültürü Alguları Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Arel Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Noora, R., Bahrami, M., Montazer, R. ve Mosavi, M.** (2015). Relationship Between Organizational Commitment and Ethical Decision Making among Health Care Managers in Yazd Province. *World Journal of Medical Sciences*, 12(3), 236-247.
- Norşenli, F.** (2021). *Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Nystrom, P. C.** (1993). Organizational Cultures, Strategies and Commitments in Healty Care Organizations. *Healty Care Management Review*, 18(1), 43-49.
- Organ, D. W.** (1988). *Organizational Citizenship Behavior-The Good Soldier Syndrome*. (1. Baskı). D.C. Heath and Co, Lexington, Massachusetts/Toronto.
- Özdamar, K.** (2016). *Ölçek ve Test Geliştirme*. Nisan Yayın Evi.
- Öztürk, F.** (2010). *Determinants of Organizational Behaviors Among Knowledge Workers: The Role of Job Characteristics, Job Satisfaction and Organizational Commitment*. Middle East Technical University.
- Özdemir, H.** (2021). Örgütsel Bağlılık, M. Ak (Ed.), *Örgütsel Davranış Üzerine Literatürel Analiz ve Ölçekler*. Nobel Yayınevi, Ankara, s. 227-249.
- Özsoy, E.** (2021). Örgütlerde Kişilik Tipleri, E. B. Şekerli (Ed.), *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*, Eğitim Yayınevi, Konya, s. 64-97.
- Özsoy, E. ve Yıldız, G.** (2013). Kişilik Kavramının Örgütler Açısından Önemi: Bir Literatür Taraması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 1-12.
- Öztürk, M.** (2021). *Kurumsal Girişimciliğin Firma Performansı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Aracı Rolü: Adana'Da Faaliyet Gösteren Kobiler*

- Üzerine Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.*
- Özutku, H., Ağca, V. ve Cevrioğlu, E.** (2008). Lider-Üye Etkileşim Teorisi Çerçevesinde, Yönetici-Ast Etkileşimi ile Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Ampirik Bir İnceleme. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 193-210.
- Özyer, K., Orhan, U. ve Dönmez Orhan, D.** (2012). Demografik Özelliklerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt Boyutları ile İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(1), 181-204.
- Penley, L. E. ve Gould, S.** (1988). Tzoni's Model of Organizational Involvement: A Perspective for Understanding Commitment to Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 9(1), 43-59.
- Perkmen, S. ve Dağistanlı, Ö.** (2012). *Kimler Bilişim Teknolojileri Öğretmeni Olmalı? Meslek Kişiliği Yaklaşımı. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Balıkesir.*
- Perkmen, S. ve Şahin, S.** (2013). Who Should Study Instructional Technology? Vocational Personality Approach. *British Journal of Educational Technology*, 44(1), 54-65.
- Perkmen, S. ve Tezci, E.** (2015). Holland Teorisinin Işığında Meslek Kişiliğinin Ölçülmesi. *Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi*, 184-204.
- Perkmen, S., Çevik, B., Alkan, M. ve Shelley.** (2013). Pre-Service Music Teachers' Satisfaction: Person-Environment Fit Approach. *British Journal of Music Education*, 29(3), 371-385.
- Pervin, L.** (1996). *The Science of Personality*. John Wiley & Sons Inc.
- Polat Dede, N.** (2019). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Kuramsal Bir Çalışma. *Ekonomi, İşletme ve Maliye Araştırmaları Dergisi*, 1(3), 294-304.
- Podsakoff, P. M., vd.** (1990). Transformational Leader Behaviors and Their Effects on Followers' Trust in Leader, Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviors. *Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.

- Porter L. W., vd.** (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A.** (2019). Organizational Behavior (14.Basımdan Çeviri b.). (İ. Erdem, Çev.) Nobel Akademik Yayıncılık.
- Salant, P. ve Dillman, D.** (1994). *How To Conduct Your Own Survey*. John Wiley & Sons. Inc.
- Sarıboğa, M.** (2017). *Nepotizmin Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumuna Etkisi ve Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Doğuş Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Schultz, D. ve Schultz, S. A.** (2015). *Theories of Personality*. Cengage Learning.
- Soysal, M. R.** (2021). *Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Subrahmanian, M. ve Al-Hazi, M.** (2017). Examining the Factors of Organizational Citizenship Behavior with Reference to Corporate Sectors in Sultanate of Oman. *International Review of Management and Marketing*, 7(1), 413-422.
- Susan Nolen-Hoeksema B. F., vd.** (2009). *Atkinson & Hilgard's Introduction to Psychology* (15. Baskı). Cengage Learning.
- Sürücü, L. ve Maşlakçı, A.** (2018). Örgütsel Bağlılık Üzerine Kavramsal İnceleme. *International Journal of Management and Administration*, 2(3), 49-65.
- Şener, N.** (2021). *Lise Öğrencilerinin Holland Kişilik Tipleri ile Mesleki Olgunluk Düzeyleri Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ahi Evran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S.** (2013). *Using Multivariate Statistics*. California: Pearson.
- Tangal, A. R.** (2019). *Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Öğrencilerinin Kişilik Tipleri ile Bölüm Memnuniyetleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Taş, Ö.** (2012). *Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Arasındaki İlişki: Özel Bir Hastane Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Taymur, İ. ve Türkçapar, M.** (2012). Kişilik: Tanımı, Sınıflaması ve Değerlendirmesi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4(2), 154-177.
- Temur, Ö. F.** (2012). *Öğretmen Algılarına Göre Yöneticilerin Karar Vermestillerinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi (Rize İli Örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rize.
- Tözeniş, E.** (2015). *Holland Mesleki Kariyer Envanteri Yaratıcı ve Sosyal Kişilik Özelliklerinin Karşılaştırılması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Üsküdar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Türkçe Sözlük**, (2015). *Türk Dil Kurumu Yayınları*, Ankara
- Urgan, S. ve Erdoğan, P.** (t.y.). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. Örgütsel Davranış Üzerine Literatürel Analiz ve Ölçekler*. Nobel Yayın.
- Ünal, Ş.** (2014). *Matematik Öğretmen Adaylarının Mesleki Kişilikleri ve Matematik Öğretmenliğini Seçme Nedenleri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Boğaziçi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Ünver, E.** (2021). *Makyavelist Eğilimler ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi Üzerinde Örgüt Kültürünün İlimlaştırıcı Etkisi: Bir Telekomünikasyon Şirketinde Uygulama*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Kütahya.
- Vergili, A.** (2015). *Mesleki Kişilik Özelliklerinin Bireysel Kariyer Planlaması Üzerine Etkisi: Sağlık Yönetimi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Wasti, S. A.** (2000). *Örgütsel Bağlılığı Belirleyen Evrensel ve Kültürel Etmenler: Türk Kültürüne Bir Bakış, Türkiye’de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları*. Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 201-224.
- Wasti, S. A.** (2000). Meyer ve Allen’in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi. 8. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 401-410.
- Yıldırım, G.** (2015). *Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Yıldırım, Z.** (2016). *İlköğretim Matematik Öğretmen Adaylarının Mesleki Önemleri ile Bölüm Memnuniyetleri Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Balıkesir.
- Yılmaz, O.** (2011). *Mesleki İlgi Envanteri'nin Geliştirilmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yorgancıoğlu Tarcan, G., Yeşilaydın, G. ve Karahan, A.** (2019). Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İncelenmesi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 22(1), 157-180.
- Yücekaya, P.** (2017). *Nepotizmin, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: İş Görenlerin Mülkiyet Sahipliği Yoluyla ve Özel Girişimlere Devir Şeklinde Özelleştirilen İşletmelerde Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Kastamonu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu.
- Yücel, M. Y.** (2020). *Çalışanlarda Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini ve Örgütsel Sınızmile İlişkisinin İncelenmesi (Şanlıurfa Organize Sanayibölgesinde Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Yüceler, A.** (2009). Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, 445-458.
- Zel, U.** (2021). *Kişilik ve Liderlik*. Nobel Akademik Yayıncılık.