

T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN, ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA
ETKİSİNDE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ROLÜ: OTEL
İŞLETMELERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Doktora Tezi

Hazırlayan
Çiğdem ÖZKAN

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Mustafa BOZ

T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN, ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİNDE
KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ROLÜ: OTELİŞLETMELERİNDE BİR
ARAŞTIRMA

Doktora Tezi

Hazırlayan

Çiğdem ÖZKAN

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Mustafa BOZ

Bu çalışma, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri kapsamında desteklenmiştir.

Proje No: SDK-2016-660

Çanakkale- 2017

TAAHHÜTNAME

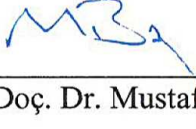
Doktora tezi olarak sunduğum “Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Kişilik Özelliklerinin Rolü: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma ” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlâk ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

24.01/2017

Çiğdem ÖZKAN

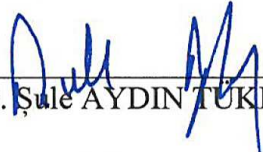


Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne
Çiğdem ÖZKAN' ait Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Kişilik
Özelliklerinin Rolü: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma adlı çalışma, jürimiz tarafından
Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı,
DOKTORA TEZİ olarak oybirliği/oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

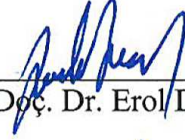


Üye Doç. Dr. Mustafa BOZ

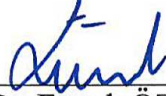
(Danışman)



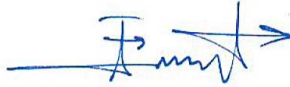
Üye Prof. Dr. Şule AYDIN TÜKELTÜRK



Üye Doç. Dr. Erol DURAN



Üye Doç. Dr. Emrah ÖZKUL



Üye Doç. Dr. Ekrem TUFAN

Tez No : 10125681
Tez Savunma Tarihi: 16.01.2017

ONAY



Doç. Dr. Şerif Korkmaz

Enstitü Müdürü

24.01/2017

ÖZET

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN, ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİNDE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ROLÜ: OTEL İŞLETMELERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Bu çalışmanın amacı; algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin rolünün ortaya çıkarılmasıdır. Bu amaca yönelik olarak geçmiş çalışmalarla ilgili alan yazın taraması yapılmış ve kavramsal bir araştırma modeli oluşturulmuştur. Bu çalışmada frekans analizi, bağımsız örneklem için T-testi, Anova testi, korelasyon analizi, çoklu doğrusal regresyon analizi, doğrulayıcı faktör analizi, yol analizi, yapısal eşitlik modellemesi ve güvenilirlik analizi kullanılmıştır.

Çalışmanın sonucunda elde edilen bulgulara göre; otel işletmesi çalışanları genellikle “Dışadönüklük”, “Uyumluluk”, “Gelişime Açıklık” ve “Sorumluluk” kişilik özelliğine sahip bireylerden oluşmaktadır. Otel işletmelerinde örgütsel destek algısı yüksektir. Örgütsel destek algısı arttıkça çalışanların “Duygusal” ve “Devam” bağlılıkları artmaktadır. Otel işletmesi çalışanlarının “Duygusal” bağlılık düzeyleri yüksektir.

Kişilik özelliklerinin algılanan örgütsel destek üzerinde örgütsel bağlılığa etkisine yönelik sonuçlara göre; “Dışadönüklük” kişilik özelliği algılanan örgütsel destek üzerinden “Duygusal” bağlılık üzerinde dolaylı etkiye sahip iken “Normatif” ve “Devam” bağlılığı üzerinde etkiye sahip değildir. “Sorumluluk”, “Uyumluluk”, “Gelişime Açıklık”, “Negatif Değerlilik” kişilik özellikleri algılanan örgütsel destek üzerinden “Duygusal”, “Normatif” ve “Devam” bağlılıkları üzerinde dolaylı etkiye sahip bulunmuştur.

“Duygusal Tutarsızlık” kişilik özelliği algılanan örgütsel destek üzerinden “Duygusal” ve “Devam” bağlılığı üzerinde dolaylı etkiye sahip iken “Normatif” bağlılık üzerinde dolaylı etkiye sahip bulunmamıştır. Özetle tüm kişilik boyutları algılanan örgütsel destek üzerinden “Duygusal” bağlılık üzerinde dolaylı etkiye sahip bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kişilik Özellikleri, Örgütsel Bağlılık, Algılanan Örgütsel Destek, 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmeleri, Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM), İstanbul

ABSTRACT

THE ROLE OF PERSONAL CHARACTERISTICS IN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT'S, EFFECT TO THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A STUDY IN HOTEL BUSINESSES

The purpose of this study is to reveal the role of personality characteristics in the relationship between organizational support and organizational commitment. For this purpose a review of written literature about previous researches has been conducted and a conceptual research model has been composed. In this research employs frequency analysis, T-Test for independent samples, Anova test, correlation test, multiple linear regression analysis, confirmatory factor analysis, path analysis, structural equation modeling and reliability analysis.

Based on the findings of the research, hotel employees usually consist of personal characteristics of "Extroversion", "Agreeableness", "Openness to Experience", "Conscientiousness".

The perception of organizational support is high in hotel industry. As the perception of organizational support increases, their "Affective", and "Continuance" commitment increases as well. Hotel industry employees have high "Affective" commitment.

According to the results of influence personality characteristics on organizational commitment through perceived organizational support, personal characteristics of "Extroversion" has indirect influence on "Affective" commitment through perceived organizational support. On the other hand, personal characteristics of "Extroversion" has not influence on "Normative" and "Continuance" commitment through perceived organizational support. It has been found that, personal characteristics of "Conscientiousness", "Agreeableness", "Openness to Experience", "Negative Valance" have indirect influence on "Affective", "Normative" and "Continuance" commitment through perceived organizational support.

It has been found that, Personal characteristics of “Neuroticism” has indirect influence on “Affective” and “Continuance” commitment through perceived organizational support. While, personal characteristics of “Neuroticism” has no indirect influence on “Normative” commitment through perceived organizational support.

It has been found that, all personal characteristics have indirect influence on “Affective” commitment through perceived organizational support.

Key Words: Personality Characteristics., Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, 4- and 5-Star Hotel Businesses, Structural Equation Modeling, Istanbul



ÖNSÖZ

Doktora çalışmamın başından sonuna kadar beni devamlı teşvik edip, destekleyen ve çalışmalarımın beni yönlendiren danışman hocam Doç. Dr. Mustafa BOZ'a, akademik hayatıma başladığımdan beri kişiliğini ve akademik yönünü örnek aldığım rehberim, ablam, Prof. Dr. Şule Aydın TÜKELTÜRK'e, tez izleme komitesi üyeleri Doç. Dr. Erol DURAN, Doç. Dr. Ekrem TUFAN, Doç. Dr. Emrah ÖZKUL hocalarıma verdikleri destekten dolayı teşekkürlerimi sunarım.

Bilimsel bir bakış açısı ile özgün bir tez yazmam konusunda bilgi ve tecrübelerini benimle paylaşan, tezimi sıkılmadan eleştirel bir göz ile başından sonuna kadar inceleyerek öneriler getiren, lisans eğitiminden beri daima yanımda olan Prof. Dr. Ali Kemal GÜRBÜZ hocama teşekkürlerimi bir borç bilirim.

Tez verilerimin analizi aşamasında bilgi ve tecrübelerini benimle paylaşan, Yrd. Doç. Dr. Arzu Taşdelen KARÇKAY'a, tezimin en zor aşaması olan analiz sürecinde engin istatistik bilgileri ve tecrübelerini benimle paylaşan ve desteklerini esirgemeyen Öğr. Gör. Bahattin HAMARAT'a ve bölüm arkadaşım, meslektaşım Dr. Erdem TEMELOĞLU'na sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca tezimin yazın klavuzuna uygun düzenlenmesi aşamasında desteklerini benden esirgemeyen Mehmet ÖKSÜZ ve Ali Ender ULUÇ'a minnetlerimi sunarım. Tez yazma sürecimde moral ve motivasyonumu yüksek tutmam konusunda beni desteklendiren Yasin KARADENİZ'e teşekkürlerimi sunarım.

Üzerimdeki emeklerini hiçbir zaman ödeyemeyeceğim, benim bugünlere gelmemi sağlayan, her türlü sıkıntıda her zaman yanımda olan, tezimin tamamlanma sürecinde bana hep moral kaynağı olan aileme ve eşim Gökhan ÖZKAN'a, yorulduğum ve moralimin bozulduğu zamanlarda gülüşleri ve yaşam sevgileri ile bana her şeyi unutturan kızım Irmak ÖZKAN ve oğlum Deniz Mert ÖZKAN'a derin sevgi ve minnet duygularımı sunarım.

Çiğdem ÖZKAN

Çanakkale, 2017

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
KISALTMALAR	xi
TABLolar LİSTESİ	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xviii
GİRİŞ.....	1

BÖLÜM I

PROBLEMİN SUNUMU

1.1. Araştırmanın Önemi	5
1.2. Araştırmanın Amacı	6
1.3. Hipotezler	7
1.4. Kısıtlılıklar.....	10
1.5. Varsayımlar	10
1.6. Kavramlar	10

BÖLÜM II

İLGİLİ ALAN YAZIN

2.1. Kişilik Özellikleri	13
2.1.1. Kişilik Kavramı.....	13
2.1.2. Kişilik Özelliklerinin Önemi	15
2.1.3. Kişilik Özellikleri Modelleri ve Kişilik Tipleri	17
2.1.4. Altı Boyutlu Kişilik Ölçeği.....	19
2.1.4.1. Dışadönüklük	20
2.1.4.2. Uyumluluk.....	20
2.1.4.3. Sorumluluk.....	21
2.1.4.4. Duygusal Dengesizlik	21

2.1.4.5. Gelişime Açıklık	22
2.1.4.6. Negatif Değerlilik.....	22
2.2. Örgütsel Bağlılık	23
2.2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı.....	23
2.2.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi.....	25
2.2.3. Örgütsel Bağlılığın Boyutları.....	27
2.2.3.1. Duygusal Bağlılık.....	27
2.2.3.2. Normatif Bağlılık	28
2.2.3.3. Devam Bağlılığı	28
2.3. Algılanan Örgütsel Destek	29
2.3.1. Algılanan Örgütsel Destek Kavramı.....	29
2.3.2. Algılanan Örgütsel Desteğin Önemi.....	30
2.3.3. Algılanan Örgütsel Desteğin Dayandığı Kuramlar.....	32
2.3.3.1. Örgütsel Destek Kuramı.....	33
2.3.3.2. Karşılıklılık Kuramı	33
2.3.3.3. Kişiselleştirilmiş Örgüt Kuramı	34
2.3.3.4. Sosyal Değişim Kuramı	34
2.4. Kişilik Kavramı Bağlamında Otel İşletmelerine Bakış	35
2.4.1. Otel İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi	35
2.4.2. Otel İşletmelerinde Çalışanların Kişilik Özellikleri	38
2.4.3. Otel İşletmelerinin Bazı Özellikleri ve Kişilik İlişkileri.....	40
2.4.3.1. Otel İşletmelerinin Hizmet İşletmeleri Olma Özelliği	40
2.4.3.2. Otel İşletmelerinin Emek Yoğun Olma Özelliği.....	40
2.4.3.3. Otel İşletmelerinde Çalışan ve Müşterilerin İç İçe Olma Özelliği ve Hizmetlerin Sosyal Ortamda Gerçekleşmesi Özelliği.....	41
2.4.3.4. Otel İşletmelerinin Sabit Maliyet Ağırlıklı İşletmeler Olma Özelliği.....	42
2.4.4. Kişilik ve Otel Ortamı İlişkisinin Genel Değerlendirmesi	42
2.5. İlgili Araştırmalar	43
2.5.1. Kişilik Özellikleri, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Örgütsel Destek Kavramlarının Birbirleriyle İlişkileri Üzerine Olan Çalışmalar	43

2.5.2. İlgili Araştırmaların Genel Bir Değerlendirmesi ve Mevcut Çalışmanın Yaklaşımının Bunlarla Karşılaştırılması.....	54
--	----

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Kapsamı.....	56
3.2. Araştırmanın Kavramsal Modeli ve Hipotezler	56
3.3. Evren Örneklem ve Araştırma Sınırlılıkları	61
3.4. Veri Toplama Yöntemi.....	64
3.4.1. Oluşturulan Ölçeklere İlişkin Bilgi ve Anket Formunun Hazırlanması.....	64
3.4.1.1. Kişilik Özellikleri Ölçeği.....	65
3.4.1.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	65
3.4.1.3. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği.....	66
3.4.2. Ön Test Uygulama ve Anket Formunun Son Şeklini Alması.....	66
3.4.3. Verilerin Toplanması ve Analizi.....	67
3.5. Bulgular ve Değerlendirme	71
3.5.1. Ölçeklerin Geçerliliği ve Güvenirliklerine İlişkin Bulgular	71
3.5.1.1. Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Güvenirliklerine İlişkin Bulgular	73
3.5.1.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Güvenilirliğine İlişkin Bulgular.....	75
3.5.1.3. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Güvenilirliğine İlişkin Bulgular.....	77
3.5.2. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular	78
3.5.3. Örgütsel Bağlılık Boyutlarının Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular	79
3.5.3.1. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular	79
3.5.3.2. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular	79
3.5.3.3. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çalışma Yılına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular	82

3.5.3.4. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular	84
3.5.3.5. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Aylık Kişisel Gelir Durumuna Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular	87
3.5.3.6. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Medeni Durumuna Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular	89
3.5.3.7. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Kişilik Testine Tabii Olmalarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular	90
3.5.4. Algılanan Örgütsel Desteğin Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular	91
3.5.4.1. Katılımcıların Algılanan Örgütsel Destek Düzeyleri ile Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular	91
3.5.4.2. Katılımcıların Algılanan Örgütsel Destek Düzeyleri ile Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular	91
3.5.4.3. Katılımcıların Algılanan Örgütsel Destek Düzeylerinin Çalışma Yılına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular	93
3.5.4.4. Katılımcıların Algılanan Örgütsel Destek Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular	94
3.5.4.5. Katılımcıların Algılanan Örgütsel Destek Düzeylerinin Aylık Kişisel Gelir Durumuna Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular	95
3.5.4.6. Katılımcıların Algılanan Örgütsel Destek Düzeylerinin Medeni Durumuna Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular	96
3.5.4.7. Katılımcıların Algılanan Örgütsel Destek Düzeylerinin Kişilik Testine Tabii Olmalarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular	97
3.5.5. Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) Analizi.....	97
3.5.5.1. Dışadönüklük Kişilik Özelliğinin Örgütsel Bağlılığın Boyutlarına Etkisine Yönelik YEM Analizi	98
3.5.5.2. Sorumluluk Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılığın Boyutlarına Etkisine Yönelik YEM Analizi	101
3.5.5.3. Uyumluluk Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılığın Boyutlarına Etkisine Yönelik YEM Analizi	103
3.5.5.4. Duygusal Tutarsızlık Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılığın Boyutlarına Etkisine Yönelik YEM Analizi	106

3.5.5.5. Gelişime Açıklık Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılığın Boyutlarına Etkisine Yönelik YEM Analizi	108
3.5.5.6. Olumsuz Değerlilik Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılığın Boyutlarına Etkisine Yönelik YEM Analizi	111
3.5.5.7. Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılığın Boyutları Arasındaki İlişkilere Yönelik YEM Analizi	113
3.5.5.8. Dışadönüklük Kişilik Özellikleri ile Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkilere Yönelik YEM Analizi	116
3.5.5.9. Sorumluluk Kişilik Özellikleri Boyutu ile Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkilere Yönelik YEM Analizi.....	118
3.5.5.10. Uyumluluk Kişilik Özellikleri Boyutu ile Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkilere Yönelik YEM Analizi.....	120
3.5.5.11. Duygusal Tutarsızlık Kişilik Özellikleri Boyutu ile Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkilere Yönelik YEM Analizi	122
3.5.5.12. Gelişime Açıklık Kişilik Özellikleri Boyutu ile Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkilere Yönelik YEM Analizi.....	124
3.5.5.13. Olumsuz Değerlilik Kişilik Özellikleri Boyutu ile Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkilere Yönelik YEM Analizi.....	126
3.5.5.14. Dışadönüklük Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Duygusal Bağlılığa Etkisine Yönelik YEM Analizi	128
3.5.5.15. Dışadönüklük Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Devam Bağlılığı Üzerindeki Etkisi Yönelik YEM Analizi	133
3.5.5.16. Sorumluluk Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Normatif Bağlılığı Üzerindeki Etkisi Yönelik YEM Analizi	138
3.5.5.17. Sorumluluk Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Devam Bağlılığı Üzerindeki Etkisi Yönelik YEM Analizi	141
3.5.5.18. Uyumluluk Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisi Yönelik YEM Analizi	143
3.5.5.19. Uyumluluk Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Normatif Bağlılık Üzerindeki Etkisine Yönelik YEM Analizi.....	146
3.5.5.20. Uyumluluk Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Devam Bağlılığı Üzerindeki Etkisine Yönelik YEM Analizi	148

3.5.5.21. Duygusal Tutarsızlık Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisine Yönelik YEM Analizi	151
3.5.5.22. Duygusal Tutarsızlık Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Normatif Bağlılık Üzerindeki Etkisine Yönelik YEM Analizi	153
3.5.5.23. Duygusal Tutarsızlık Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Devam Bağlılığı Üzerindeki Etkisine Yönelik YEM Analizi	156
3.5.5.24. Gelişime Açıklık Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisine Yönelik YEM Analizi.....	158
3.5.5.25. Gelişime Açıklık Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Normatif Bağlılık Üzerindeki Etkisine Yönelik YEM Analizi.....	161
3.5.5.26. Gelişime Açıklık Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Devam Bağlılığı Üzerindeki Etkisine Yönelik YEM Analizi	163
3.5.5.27. Olumsuz Değerlilik Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisine Yönelik YEM Analizi	166
3.5.5.28. Olumsuz Değerlilik Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Normatif Bağlılık Üzerindeki Etkisine Yönelik YEM Analizi	168
3.5.5.29. Olumsuz Değerlilik Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Devam Bağlılığı Üzerindeki Etkisine Yönelik YEM Analizi	171
SONUÇ VE ÖNERİLER	174
KAYNAKÇA	185
EKLER	208

KISALTMALAR

α	: Cronbach Alfa Katsayısı
ANOVA	: Varyans Analizi
AMOS	: Analysis of Moment Structures
AOD	: Algılanan Örgütsel Destek
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
DDK	: Dışadönüklük
DB	: Duygusal Bağlılık
DEB	: Devam Bağlılığı
DTK	: Duygusal Tutarsızlık
F	: Frekans
f	: Varyans Değeri
GAK	: Gelişime Açıklık
LİSREL	: Linear Structural Relations
N	: Denek sayısı
NB	: Normatif Bağlılık
ODK	: Olumsuz Değerlilik
P	: Olasılık Değeri
R ²	: Belirtme Katsayısı
R	: Pearson Korelasyon Katsayısı
SOK	: Sorumluluk
SPSS	: Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı
UYK	: Uyumluluk
Vd	: Ve diğerleri
YEM	: Yapısal eşitlik Modellemesi
\bar{X}	: Aritmetik Ortalama

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 2. 1 Altı Boyutlu Kişilik Ölçeğinin Unsurları ve Özellikleri	23
Tablo 2. 2 Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılık Boyutları Arasındaki İlişki	53
Tablo 3. 1 Turizm İşletme ve Yatırım Belgesi 4 ve 5 Yıldızlı Oteller ve Yatak Kapasiteleri	62
Tablo 3. 2 Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Boyutları ve Boyutlara Ait Sorular.....	65
Tablo 3. 3 Örgütsel Bağlılık Ölçeği Boyutları ve Boyutlara Ait Sorular	66
Tablo 3. 5 Kişilik Özellikleri Boyutlarına İlişkin Güvenirlik Sonuçları	73
Tablo 3. 6 Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Güvenirlikleri.....	76
Tablo 3. 7 Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	78
Tablo 3. 8 Demografik Özelliklere İlişkin Frekans ve Yüzde Analizi Sonuçları.....	78
Tablo 3. 9 Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Boyutları ile Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin t-Testi Sonuçları	79
Tablo 3.10 Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Yaş Gruplarına ilişkin Homojenlik Testi Sonuçları.....	80
Tablo 3. 11 Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Sonuçları	80
Tablo 3.12 Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yaş Grubuna Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Scheffe Sonuçları	81
Tablo 3.13 Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Çalışma Yılına ilişkin Homojenlik Testi Sonuçları.....	82
Tablo 3.14 Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çalışma Yılına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Sonuçları	83
Tablo 3.15 Katılımcıların Duygusal ve Devam Bağlılık Düzeylerinin Çalışma Yılına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Scheffe Sonuçları	83

Tablo 3.16 Katılımcıların Normatif Bağlılık Düzeylerinin Çalışma Yılına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Welch Sonuçları.....	84
Tablo 3.17 Katılımcıların Normatif Bağlılık Düzeylerinin Çalışma Yılına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Tamhane's Sonuçları.....	84
Tablo 3.18 Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Eğitim Durumuna İlişkin Homojenlik Testi Sonuçları.....	85
Tablo 3.19 Katılımcıların Duygusal ve Devam Bağlılık Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular.....	85
Tablo 3.20 Katılımcıların Duygusal ve Devam Bağlılık Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Scheffe Sonuçları.....	86
Tablo 3.21 Katılımcıların Normatif Bağlılık Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Welch Bulguları.....	86
Tablo 3.22 Katılımcıların Normatif Bağlılık Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Tamhane's Sonuçları.....	87
Tablo 3.23 Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Aylık Kişisel Gelir Durumuna İlişkin Homojenlik Testi Sonuçları.....	87
Tablo 3.24 Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Aylık Kişisel Gelir Durumuna Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Sonuçları.....	88
Tablo 3.25 Katılımcıların Duygusal ve Devam Bağlılık Düzeylerinin Aylık Kişisel Gelir Durumuna Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Scheffe Sonuçları.....	88
Tablo 3.26 Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Medeni Durumuna Göre Karşılaştırılmasına İlişkin t-Testi Sonuçları.....	90
Tablo 3.27 Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Kişilik Testine Tabii Olmalarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin t-Testi Sonuçları.....	90
Tablo 3.28 Katılımcıların Algılanan Örgütsel Destek Düzeyleri ile Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin t-Testi Sonuçları.....	91
Tablo 3.29 Katılımcıların Algılanan Örgütsel Destek Düzeyleri ile Yaş Gruplarına İlişkin Homojenlik Testi Sonuçları.....	91
Tablo 3.30 Katılımcıların Algılanan Örgütsel Destek Düzeylerinin Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Welch Sonuçları.....	92

Tablo 3.31 Katılımcıların Algılanan Örgütsel Destek Düzeylerinin Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Tamhane's Sonuçları.....	92
Tablo 3.32 Katılımcıların Algılanan Örgütsel Destek Düzeyleri ile Çalışma Yılına İlişkin Homojenlik Testi Sonuçları.....	93
Tablo 3.33 Katılımcıların Algılanan Örgütsel Destek Düzeylerinin Çalışma Yılına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Welch Sonuçları.....	93
Tablo. 3.34 Katılımcıların Algılanan Örgütsel Destek Düzeylerinin Çalışma Yılına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Tamhane's Sonuçları.....	93
Tablo 3.35 Katılımcıların Algılanan Örgütsel Destek Düzeyleri ile Eğitim Durumuna İlişkin Homojenlik Testi Sonuçları.....	94
Tablo 3.36 Katılımcıların Algılanan Örgütsel Destek Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Sonuçları.....	94
Tablo 3.37 Katılımcıların Algılanan Örgütsel Destek Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Scheffe Sonuçları.....	95
Tablo 3.38 Katılımcıların Algılanan Örgütsel Destek Düzeyleri ile Aylık Kişisel Gelir Durumuna İlişkin Homojenlik Testi Sonuçları.....	95
Tablo 3.39 Katılımcıların Algılanan Örgütsel Destek Düzeylerinin Aylık Kişisel Gelir Durumuna Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Welch Sonuçları.....	95
Tablo 3.40 Katılımcıların Algılanan Örgütsel Destek Düzeylerinin Aylık Kişisel Gelir Durumuna Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Tamhane's Sonuçları.....	96
Tablo 3.41 Katılımcıların Algılanan Örgütsel Destek Düzeylerinin Medeni Durumuna Göre Karşılaştırılmasına İlişkin t-Testi Sonuçları.....	96
Tablo 3.42 Katılımcıların Algılanan Örgütsel Destek Düzeylerinin Kişilik Testine Tabii Olmalarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin t-Testi Sonuçları.....	97
Tablo 3.43 Dışadönüklük Kişilik Özelliğinin Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Uyum Ölçüleri.....	99
Tablo 3.44 Dışadönüklük Kişilik ile Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına İlişkin Regresyon Yükleri.....	100
Tablo 3.45 Sorumluluk Kişilik Özelliğinin Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Uyum Ölçüleri	101

Tablo 3.46 Sorumluluk Kişilik Özelliği ile Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına İlişkin Regresyon Yükleri.....	102
Tablo 3.47 Uyumluluk Kişilik Özelliğinin Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Uyum Ölçüleri	104
Tablo 3.48 Uyumluluk Kişilik Özelliği ile Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına İlişkin Regresyon Yükleri.....	105
Tablo 3.49 Duygusal Tutarsızlık Kişilik Özelliğinin Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Uyum Ölçüleri.....	106
Tablo 3.50 Duygusal Tutarsızlık Kişilik Özelliği ile Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına İlişkin Regresyon Yükleri.....	107
Tablo 3.51 Duygusal Tutarsızlık Kişilik Özelliğinin Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Uyum Ölçüleri.....	109
Tablo 3.52 Gelişime Açıklık Kişilik Özelliği ile Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına İlişkin Regresyon Yükleri.....	110
Tablo 3.53 Olumsuz Değerlilik Kişilik Özelliğinin Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Uyum Ölçüleri.....	111
Tablo 3.54 Olumsuz Değerlilik Kişilik Özelliği ile Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına İlişkin Regresyon Yükleri.....	112
Tablo 3.55 Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Uyum Ölçüleri ...	114
Tablo 3.56 Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına İlişkin Regresyon Yükleri.....	115
Tablo 3.57 Dışadönük Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Desteğe Etkisinde Uyum Ölçüleri.....	116
Tablo 3.58 Sorumluluk Kişilik Özelliği Boyutunun Algılanan Örgütsel Desteğe Etkisinde Uyum Ölçüleri.....	118
Tablo 3.59 Uyumluluk Kişilik Özelliği Boyutunun Algılanan Örgütsel Desteğe Etkisinde Uyum Ölçüleri.....	120
Tablo 3.60 Duygusal Tutarsızlık Kişilik Özelliği Boyutunun Algılanan Örgütsel Desteğe Etkisinde Uyum Ölçüleri.....	122
Tablo 3.61 Gelişime Açıklık Kişilik Özelliği Boyutunun Algılanan Örgütsel Desteğe Etkisinde Uyum Ölçüleri.....	124

Tablo 3.62 Olumsuz Değerlilik Kişilik Özelliği Boyutunun Algılanan Örgütsel Desteğe Etkisinde Uyum Ölçüleri	126
Tablo 3.63 Dışadönüklük Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Desteğe ve Duygusal Bağlılığa Etkisinde Uyum Ölçüleri	128
Tablo 3.64 Dışadönüklük Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Desteğe ve Normatif Bağlılığa Etkisinde Uyum Ölçüleri	131
Tablo 3.65 Dışadönüklük Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Desteğe ve Devam Bağlılığına Etkisinde Uyum Ölçüleri	134
Tablo 3.66 Sorumluluk Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Desteğe ve Duygusal Bağlılığına Etkisinde Uyum Ölçüleri	136
Tablo 3.67 Sorumluluk Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Desteğe ve Normatif Bağlılığına Etkisinde Uyum Ölçüleri	139
Tablo 3.68 Sorumluluk Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Desteğe ve Devam Bağlılığına Etkisinde Uyum Ölçüleri	141
Tablo 3.69 Uyumluluk Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Desteğe ve Duygusal Bağlılığına Etkisinde Uyum Ölçüleri	144
Tablo 3.70 Uyumluluk Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Desteğe ve Normatif Bağlılığına Etkisinde Uyum Ölçüleri	146
Tablo 3.71 Uyumluluk Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Desteğe ve Devam Bağlılığına Etkisinde Uyum Ölçüleri	149
Tablo 3.72 Duygusal Tutarsızlık Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Desteğe ve Duygusal Bağlılığına Etkisinde Uyum Ölçüleri	151
Tablo 3.73 Duygusal Tutarsızlık Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Desteğe ve Normatif Bağlılığa Etkisinde Uyum Ölçüleri	154
Tablo 3.74 Duygusal Tutarsızlık Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Desteğe ve Normatif Bağlılığa Etkisinde Uyum Ölçüleri	156
Tablo 3.75 Gelişime Açıklık Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Desteğe ve Duygusal Bağlılığına Etkisinde Uyum Ölçüleri	159
Tablo 3.76 Gelişime Açıklık Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Desteğe ve Normatif Bağlılığa Etkisinde Uyum Ölçüleri	161

Tablo 3.77 Gelişime Açıklık Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Desteğe ve Devam Bağlılığına Etkisinde Uyum Ölçüleri 164

Tablo 3.78 Olumsuz Değerlilik Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Desteğe ve Duygusal Bağlılığa Etkisinde Uyum Ölçüleri 166

Tablo 3.79 Olumsuz Değerlilik Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Desteğe ve Normatif Bağlılığa Etkisinde Uyum Ölçüleri..... 169

Tablo 3.80 Olumsuz Değerlilik Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Desteğe ve Devam Bağlılığına Etkisinde Uyum Ölçüleri 171



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 3. 1 Araştırmannın Modeli	58
Şekil 3. 2 Dışadönüklük Kişilik Özelliği ile Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına Yönelik İlişkiler Modeli	99
Şekil 3. 3 Sorumluluk Kişilik Özelliği ile Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına Yönelik İlişkiler Modeli	102
Şekil 3. 4 Uyumluluk Kişilik Özelliği ile Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına Yönelik İlişkiler Modeli	104
Şekil 3. 5 Duygusal Tutarsızlık Kişilik Özelliği ile Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına Yönelik İlişkiler Modeli	107
Şekil 3. 6 Gelişime Açıklık Kişilik Özelliği ile Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına Yönelik İlişkiler Modeli	109
Şekil 3. 7 Olumsuz Değerlilik Kişilik Özelliği ile Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına Yönelik İlişkiler Modeli	112
Şekil 3. 8 Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına Yönelik İlişkiler Modeli	114
Şekil 3. 9 Dışadönük Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Desteğe Yönelik İlişkiler Modeli.....	117
Şekil 3.10 Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına İlişkin Regresyon Yükleri.....	117
Şekil 3. 11 Sorumluluk Kişilik Özellikleri Boyutunun Algılanan Örgütsel Destekle Olan İlişkisine Yönelik İlişkiler Modeli.....	119
Şekil 3.12 Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına İlişkin Regresyon Yükleri.....	119
Şekil 3. 13 Uyumluluk Kişilik Özellikleri Boyutunun Algılanan Örgütsel Destekle Olan İlişkisine Yönelik İlişkiler Modeli.....	121
Şekil 3.14 Uyumluluk Kişilik Özellikleri Boyutunun Algılanan Örgütsel Destekle Olan İlişkisine Yönelik Regresyon Yükleri	121

Şekil 3. 15 Uyumluluk Kişilik Özellikleri Boyutunun Algılanan Örgütsel Destekle Olan İlişisine Yönelik İlişkiler Modeli.....	123
Şekil 3.16 Uyumluluk Kişilik Özellikleri Boyutunun Algılanan Örgütsel Destekle Olan İlişisine Yönelik Regresyon Yükleri	123
Şekil 3. 17 Gelişime Açıklık Kişilik Özellikleri Boyutunun Algılanan Örgütsel Destekle Olan İlişisine Yönelik İlişkiler Modeli.....	125
Şekil 3.18 Gelişime Açıklık Kişilik Özellikleri Boyutunun Algılanan Örgütsel Destekle Olan İlişisine Yönelik Regresyon Yükleri.....	125
Şekil 3. 19 Olumsuz Değerlilik Kişilik Özellikleri Boyutunun Algılanan Örgütsel Destekle Olan İlişisine Yönelik İlişkiler Modeli.....	127
Şekil 3.20 Olumsuz Değerlilik Kişilik Özellikleri Boyutunun Algılanan Örgütsel Destekle Olan İlişisine Yönelik Regresyon Yükleri.....	127
Şekil 3.21 Dışadönüklük Kişilik Özellikleri Boyutunun Algılanan Örgütsel Destek Üzerinden Duygusal Bağlılığa Etkisine Yönelik Regresyon Yükleri	129
Şekil 3. 22 Dışadönüklük Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Duygusal Bağlılığa Etkisi	129
Şekil 3.23 Dışadönüklük Kişilik Özellikleri Boyutunun Algılanan Örgütsel Destek Üzerinden Normatif Bağlılığa Etkisine Yönelik Regresyon Yükleri.....	132
Şekil 3.24 Dışadönüklük Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Normatif Bağlılığa Etkisine Yönelik İlişkiler Modeli	132
Şekil 3.25 Dışadönüklük Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Desteğe ve Devam Bağlılığına Etkisine Yönelik Regresyon Yükleri	134
Şekil 3.26 Dışadönüklük Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Devam Bağlılığına Etkisine Yönelik İlişkiler Modeli	135
Şekil 3.27 Sorumluluk Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Desteğe ve Duygusal Bağlılığa Etkisine Yönelik Regresyon Yükleri	137
Şekil 3. 28 Sorumluluk Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Duygusal Bağlılığa Etkisi	137
Şekil 3.29 Sorumluluk Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Desteğe ve Normatif Bağlılığına Etkisine Yönelik Regresyon Yükleri	139

Şekil 3.30 Sorumluluk Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Normatif Bağlılığa Etkisi	140
Şekil 3.31 Sorumluluk Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Devam Bağlılığına Etkisine Yönelik Regresyon Yükleri	142
Şekil 3. 32 Sorumluluk Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Devam Bağlılığına Etkisi	142
Şekil 3.33 Uyumluluk Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Duygusal Bağlılığa Etkisine Yönelik Regresyon Yükleri	144
Şekil 3.34 Uyumluluk Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Duygusal Bağlılığa Etkisi	145
Şekil 3.35 Uyumluluk Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Normatif Bağlılığa Etkisine Yönelik Regresyon Yükleri	147
Şekil 3.36 Uyumluluk Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Normatif Bağlılığa Etkisi	147
Şekil 3.37 Uyumluluk Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Devam Bağlılığa Etkisine Yönelik Regresyon Yükleri	149
Şekil 3.38 Uyumluluk Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Devam Bağlılığa Etkisi	150
Şekil 3.39 Duygusal Tutarsızlık Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Duygusal Bağlılığa Etkisine Yönelik Regresyon Yükleri	152
Şekil 3.40 Duygusal Tutarsızlık Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Duygusal Bağlılığa Etkisine Yönelik Model	152
Şekil 3.41 Duygusal Tutarsızlık Kişiliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Normatif Bağlılığa Etkisine Yönelik Regresyon Yükleri	154
Şekil 3.42 Duygusal Tutarsızlık Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Normatif Bağlılığa Etkisi	155
Şekil 3.43 Duygusal Tutarsızlık Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Devam Bağlılığına Etkisine Yönelik Regresyon Yükleri	157
Şekil 3.45 Gelişime Açıklık Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Duygusal Bağlılığa Etkisine Yönelik Regresyon Yükleri	159

Şekil 3.46 Gelişime Açıklık Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Duygusal Bağlılığa Etkisine Yönelik Model	160
Şekil 3.47 Gelişime Açıklık Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Normatif Bağlılığa Etkisine Yönelik Regresyon Yükleri	162
Şekil 3.48 Gelişime Açıklık Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Normatif Bağlılığa Etkisi	162
Şekil 3.49 Gelişime Açıklık Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Devam Bağlılığına Etkisine Yönelik Regresyon Yükleri	164
Şekil 3.50 Gelişime Açıklık Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Devam Bağlılığına Etkisi	165
Şekil 3.51 Olumsuz Değerlilik Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Duygusal Bağlılığa Etkisine Yönelik Regresyon Yükleri	167
Şekil 3.52 Olumsuz Değerlilik Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Duygusal Bağlılığa Etkisi	167
Şekil 3.53 Olumsuz Değerlilik Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Normatif Bağlılığa Etkisine Yönelik Regresyon Yükleri	169
Şekil 3.54 Olumsuz Değerlilik Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Normatif Bağlılığa Etkisi	170
Şekil 3.55 Olumsuz Değerlilik Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Devam Bağlılığına Etkisine Yönelik Regresyon Yükleri	172
Şekil 3.56 Olumsuz Değerlilik Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Devam Bağlılığına Etkisi	172

GİRİŞ

İşletmelerde başarı, büyük ölçüde etkin ve verimli çalışanın varlığına bağlıdır. Etkin çalışanın işe alım sürecinde belirlenmesi, işletmeler açısından ayrıca önem teşkil etmektedir. İşletmelerin insan kaynakları bölümü, personel seçiminde bazı yöntemler izlemektedir. Bunlardan biri de kişilik özelliklerini belirlemeye yönelik testlerdir. Bu testler vasıtasıyla kişinin kişilik özellikleri ile ilgili fikir sahibi olunmaktadır.

Kişilik özellikleri, örgütsel davranış alanında 1990'lı yıllardan bu yana çalışılmakta ve günümüzde de çalışılan önemli konuların başında gelmektedir. Kişilik özellikleri, örgütlerde kişiler arası ilişkileri, işe yaklaşım biçimini, motivasyonu, gelişime önem verip vermeme gibi durumları etkilediğinden işletmeler için önem arz etmektedir. Bununla beraber bazı kişilik özelliklerine sahip bireylerin bazı iş kollarında daha başarılı olduğuna dair bulgulara rastlanmaktadır (Mount ve Barrick 1998: 850). Örneğin; ciddiyet, sorumluluk sahibi olma, öfke kontrolü yapabilme, enerjik, düzenli ve titiz, kurallara uyan, güvenilir ve dürüst, uyumlu kişilerin otel işletmelerinde aranan özelliklere sahip kişiler olduğu bilinmektedir (Olalı 1973: 551-552; Oral 2005: 305). Bu nedenle işletmelerin insan kaynakları bölümünün personel seçiminde ve personelin iş yaşamındaki davranışlarını anlamada kişilik özelliklerini dikkate almaları gerektiği ileri sürülebilir. Böylece insan kaynakları bölümü, temel fonksiyonları arasında yer alan “işletmeye yararlı olacak kişileri bulmak ve seçmek” (Erdoğan ve Hepkul 2014:153; Oral 2005: 298; Olalı 1973) fonksiyonunu yerine getirmiş olacaktır.

Bununla beraber; Gomez-Mejia vd. (2001) personel seçiminde kişilik testlerinin çalışan performansını tahmin etmede iyi bir araç olabileceğini ifade etmektedir. Bandura (1977: 191) yaptığı çalışmada kişi ya da kişilerin potansiyel performansının, geçmişte gösterdiği performansa kıyasla daha doğru tahmin edilebileceği sonucuna ulaşmıştır. İşletmeler için işe alınacak kişinin performansına ilişkin önceden veri elde edilmesi, işletme verimliliği açısından önemli olabileceği ifade edilebilir. Benzer şekilde örgütsel bağlılık ile kişilik özellikleri ve kişilik özellikleri ile algılanan örgütsel desteğin birbiri ile ilişkili kavramlar olduğuna dair alan yazınında çalışmalara rastlanmaktadır.

Daha önceki çalışmalarda örgütsel bağlılığın yönetimsel ve örgütsel sonuçlarına odaklanıldığı görülmektedir. Örneğin; örgütsel bağlılığı yüksek çalışanın örgütteki başarısı

ve etkinliğinin yüksek olduğu, örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmasında daha etkin çalıştığına dair bulgulara rastlandığı ifade edilmektedir (Elloy 2005: 120). Örgütsel bağlılık sonucunda verimliliğin arttığına dair çok sayıda çalışma mevcuttur (Meyer ve Allen 1997; Mowday, Porter ve Steers 1982; Rhoades ve Eisenberger 2002: 698). Bu nedenle çalışanın örgüte bağlılığının işletmeler için en önemli konuların başında geldiği ileri sürülmektedir.

Örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörler arasında bazı kişilik özellikleri yer almaktadır. Bu nedenle işletmelerin amaç ve hedeflerine ulaşabilmesi için öncelikle doğru kişinin işe alınması gerekmektedir (Johnson 2000; Tütüncü ve Demir 2003: 147; Erdoğan ve Hepkul 2014: 137). İşe alma sürecinde titiz davranılması sonucu, personel eğitim maliyetlerinde azalma olabileceği ve personel seçimi sürecinde en başta titiz davranılması gerektiği ifade edilmektedir (Oral 2005: 309-310).

Çalışmaya konu olan diğer kavram ise algılanan örgütsel destektir. Algılanan örgütsel destek, çalışanın kurum ve yöneticiler tarafından kendisine değer verilmesi ve mutluluğunun önemsenmesine yönelik bir algılama biçimidir (Eisenberger vd. 1986). Çalışmaya konu olan örgütsel bağlılık ve kişilik özelliklerinin, algılanan örgütsel destek konusu ile ilişkili olduğu alandan yapılan çalışmalarda ifade edilmektedir. Örneğin; örgütsel bağlılık ile algılanan örgütsel destek arasında güçlü bir ilişki olduğu ileri sürülmektedir (Özdevecioğlu 2003:113; Kaplan ve Ögüt 2012: 387; Eisenberger vd. 1990; Shore ve Tetrick 1991). Algılanan örgütsel desteğin en önemli sonuçlarından birisinin örgütsel bağlılığa yaptığı olumlu katkı olduğu ifade edilmektedir (Özdevecioğlu 2003:113; Kaplan ve Ögüt 2012: 387; Eisenberger vd. 1990; Shore ve Tetrick 1991). Bağlılığı yüksek çalışanın kişisel performansında artış gözlenirken (Elloy 2005: 120; Lee 2007: 3), personel maliyetlerinin azalmasını sağladığı da ifade edilmektedir (Mowday, Porter ve Steers 1982).

Kişinin, kişilik özellikleri ile işe ilişkin davranış ve tutumları arasında güçlü bir ilişki olduğu ifade edilmektedir (Barrick ve Mount 1991; Judge, Heller ve Mount 2002; Tett, Jackson ve Rothstein 1991). Yapılan çalışmalarda algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık boyutları, örgütsel bağlılık ile kişilik özellikleri, kişilik özellikleri ile algılanan örgütsel destek arasında ilişki olduğu belirtilmektedir. Gerek işletmelerin personele destek sağlaması gerekse de işe alım sürecinde doğru personelin seçiminde, kişilik özelliklerinin önemsenmesinin örgütsel bağlılığı olumlu anlamda etkileyeceği ifade edilmektedir.

Örgütsel bağlılık, kişilik özellikleri ve algılanan örgütsel destek ilişkilerinin belirlenmesinde, ortamın rolünün bulunmadığını peşinen varsayamayız. Örneğin, otel işletmelerinde geçerli olan sonuçların çimento fabrikasında da geçerli olduğu ifade edilemez. İkinci husus, otel işletmelerinin faaliyetleri genel olarak insana dayandığından örgütsel bağlılık, kişilik özellikleri, algılanan örgütsel destek gibi kavramlar otellerde daha önemli hâle gelmektedir. Bu nedenle bu çalışma otel işletmelerinde yapılmaktadır. Otel işletmelerinde personel maliyetleri, en önemli maliyet kalemini oluşturmaktadır (yaklaşık % 40) (Oral 2005: 301). Personel maliyetlerinin aza düşürülmesinde; personelin etkin ve verimli çalışması, bağlılığın yüksek olması, personel devir hızının düşük tutulması gibi faktörlerin etkili olacağı belirtilmektedir. Bu nedenle henüz işin başında iken uygun personelin işe alınması işletmeye maliyet avantajı sağlayabilir. Turizm sektöründe en fazla personel istihdamının olduğu otel işletmelerinde (Oral 2005: 301) yapılan bu çalışma işgörenlerin kişilik özellikleri hakkında bilgi sahibi olunması açısından önemli bir veri niteliği taşıyabilir.

Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide, kişilik özelliklerinin etkili bir nedensel faktör olabileceği düşünülmektedir. Kişilik özelliklerini değerlendirmek amacıyla birçok test geliştirildiği de görülmektedir. Bu çalışmada kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla Türk kültür yapısı ve diline uygun biçimde Gencöz ve Öncül (2012) tarafından geliştirilen kişilik özellikleri ölçeğinden yararlanılması uygun bulunmuştur.

Bu araştırmanın sorunu, otel işletmelerindeki işgücünün kişilik özellikleri, örgütsel bağlılık ve algılanan örgütsel destek ilişkilerinin belirlenmesidir. Daha önce kişilik özelliklerinin, algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkideki rolünü inceleyen bir çalışmaya rastlanmamış olması bu çalışmanın yapılmasındaki en önemli unsurdur. Çalışanların kişilik özellikleri, örgütsel bağlılık ve algılanan örgütsel destek ilişkilerinin incelenmesi, temel olarak üç safhada gerçekleştirilmiştir. İlk olarak, incelenecek olan ilişkilerin üç boyutu (kişilik, örgütsel bağlılık, algılanan örgütsel destek) ile ilgili olarak ayrıntılı bir yazın araştırması yapılmış ve daha önce konu ile ilgili yapılan araştırmalar ve bulgular özetlenmiştir. Daha sonra ilgili alandaki yazın doğrultusunda; otel işletmelerinde kişilik, örgütsel bağlılık ve algılanan örgütsel destek ilişkisinin belirlenebilmesi amacıyla bir anket formu geliştirilmiştir. Geliştirilen anket formunun anlaşılır, geçerli ve güvenilir olup olmadığını belirlemek amacıyla ön test yapılmış ve

anket formuna son şekli verilmiştir. Son olarak anket formuyla elde edilen veriler değerlendirmeye alınmış ve otel işletmelerinde çalışanların kişilik özellikleri, örgütsel bağlılık ve algılanan örgütsel destek ilişkisi ortaya konulmaya çalışılmıştır.



BÖLÜM I

PROBLEMİN SUNUMU

1.1. Araştırmanın Önemi

Bu araştırma, aşağıda belirtilen nedenlerden dolayı önemlidir:

1. Kişilik özellikleri, örgütsel bağlılık ve algılanan örgütsel destek kavramlarının örgütsel alanda önemli konular arasında yer alması;
2. Alan yazını incelendiğinde otel işletmelerinde kişilik özellikleri, örgütsel bağlılık ve algılanan örgütsel desteği birlikte inceleyen çalışmalara rastlanmaması;
3. Türkiye’de kişilik özellikleri, örgütsel bağlılık ve algılanan örgütsel desteği birlikte inceleyen bir çalışmaya rastlanmaması;
4. Çalışmanın, çalışan performansının örgüt performansını büyük ölçüde etkilediği bir hizmet sektörü işletmesi olan otel işletmelerine yönelik olarak yapılması ve doğrudan konu ile ilgili bu alanda yapılmış bir çalışmaya rastlanmaması;
5. Örgütsel bağlılık ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkiyi etkileyebilecek bir aracı unsurun ele alınacak olması;
6. Otel işletmesi çalışanların kişilik özelliklerini ortaya çıkarılarak alan yazınına katkı sağlayabilecek olması.

Bu çalışma, emek yoğun özelliğe sahip olması nedeniyle personelin çalışmalarının hizmet kalitesini yakından etkilediği otel işletmelerine yöneliktir. Otel işletmelerinde işletme performansı örgütsel bağlılıktan yoğun biçimde etkilenmektedir. Bu noktadan hareketle çalışan bağlılığını etkileyen önemli bir etken olarak algılanan örgütsel destek ve kişilik özelliklerine yönelik bu araştırma ve bu araştırmadan elde edilecek bulgular, otel işletmelerinde çalışan bağlılığının artırılmasına önemli katkılar sağlayabilecektir. Aynı zamanda bu araştırma; kişilik özelliklerinin, algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılığa etkilerine yönelik bulguları, otel işletmeleri tarafından kişilik özellikleri dikkate alınarak görev ve pozisyonların belirlenmesine ve algılanan örgütsel desteğin öneminin kavranarak

örgütsel bağlılığın artırılmasını sağlayabilecektir. Örgütsel bağlılığın yüksek olmasının, örgütlerin amaçlarına ulaşmasında önemli olduğu belirtilmektedir.

Ayrıca bu araştırmada, algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin yönünün otel sektörü özelinde araştırılması ve bunu yaparken kişilik özelliklerinin rolünün ortaya çıkarılması plânlanmaktadır. Bu amaca dayanarak algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin rolü hakkında bilgi sahibi olunması ve bu bilginin yaygınlaşması ile turizm işletmeleri için personel ve istihdam politikaları açısından bazı çıkarımları beraberinde getirebilir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada amaç; örgütsel bağlılık ile algılanan örgütsel destek arasında ilişki olup olmadığını otel sektörü özelinde incelemek ve bunu yaparken her kişilik boyutuna göre algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin değişip değişmediğini ortaya çıkarmaktır. Bu amaca dayanarak dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışanlar için bir model geliştirilmesi plânlanmaktadır. Bu model uygulanabilirse otel işletmelerinin istihdam ve personel politikaları açısından bazı çıkarımlar elde edilebilir. Bunun yanı sıra otel işletmelerinde örgütsel bağlılığı arttırmak için örgütün üzerine düşen örgütsel desteğin sağlanması yönünde öneriler geliştirilmesi plânlanmaktadır. Ayrıca otel işletmeleri insan kaynakları bölümü ve yöneticileri açısından kişilik özelliklerinin önemini kavranması plânlanmaktadır. Bu kapsamda bu çalışmadaki altı amaç aşağıdaki şekilde tanımlanabilir.

Bu tez çalışmasında;

1. İstanbul ilindeki otel işletmelerinde çalışanların demografik değişkenleri ile kişilik özellikleri, algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir.
2. Bu tez çalışmasında; kişilik özelliklerinin, algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığa etkisi üzerindeki rolü incelenmiştir;
3. Bu tez çalışmasında; otel işletmelerinde çalışanların kişilik özellikleri hakkında fikir elde edilmiştir;
4. Bu tez çalışmasında; algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir.

1.3. Hipotezler

Bu tez çalışmasının hipotezleri aşağıdaki şekildedir.

Kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılığın alt boyutlarına ilişkin hipotezler:

H₁: İşgörenlerde; dışadönüklük kişilik özelliği artarken duygusal bağlılık da artar.

H₂: İşgörenlerde; dışadönüklük kişilik özelliği artarken normatif bağlılık azalır.

H₃: İşgörenlerde; dışadönüklük kişilik özelliği artarken devam bağlılığı artar.

H₄: İşgörenlerde; sorumluluk kişilik özelliği artarken duygusal bağlılık da artar.

H₅: İşgörenlerde; sorumluluk kişilik özelliği artarken normatif bağlılık azalır.

H₆: İşgörenlerde; sorumluluk kişilik özelliği artarken devam bağlılık da artar.

H₇: İşgörenlerde; uyumluluk kişilik özelliği artarken duygusal bağlılık da artar.

H₈: İşgörenlerde; uyumluluk kişilik artarken normatif bağlılık azalır.

H₉: İşgörenlerde; uyumluluk kişilik özelliği artarken devam bağlılığı artar.

H₁₀: İşgörenlerde; duygusal tutarsızlık kişilik özelliği artarken duygusal bağlılık azalır.

H₁₁: İşgörenlerde; duygusal tutarsızlık kişilik özelliği artarken normatif bağlılık da artar.

H₁₂: İşgörenlerde; duygusal tutarsızlık kişilik özelliği artarken devam bağlılığı da azalır.

H₁₃: İşgörenlerde; gelişime açıklık kişilik özelliği artarken duygusal bağlılık da artar.

H₁₄: İşgörenlerde; gelişime açıklık kişilik özelliği artarken normatif bağlılık azalır.

H₁₅: İşgörenlerde; gelişime açıklık kişilik özelliği artarken devam bağlılığı azalır.

H₁₆: İşgörenlerde; olumsuz değerlilik kişilik özellikleri artarken duygusal bağlılık azalır.

H₁₇: İşgörenlerde; olumsuz değerlilik kişilik özellikleri artarken normatif bağlılık da artar.

H₁₈: İşgörenlerde; olumsuz değerlilik kişilik özellikleri artarken devam bağlılığı azalır.

Algılanan örgütsel destek ile örgütse bağlılığın alt boyutlarına ilişkin hipotezler:

H₁₉: Algılanan örgütsel destek artarken duygusal bağlılık da artar.

H₂₀: Algılanan örgütsel destek artarken normatif bağlılık azalır.

H₂₁: Algılanan örgütsel destek artarken devam bağlılığı da artar.

Kişilik özellikleri ile algılanan örgütsel desteğe ilişkin hipotezler:

H₂₂: İşgörenlerde; dışadönüklük kişilik özelliği artarken algılanan örgütsel destek de artar.

H₂₃: İşgörenlerde; sorumluluk kişilik özelliği artarken algılanan örgütsel destek de artar.

H₂₄: İşgörenlerde; uyumluluk kişilik özelliği artarken algılanan örgütsel destek de artar.

H₂₅: İşgörenlerde; duygusal tutarsızlık kişilik özelliği artarken algılanan örgütsel destek azalır.

H₂₆: İşgörenlerde; gelişime açıklık kişilik özelliği artarken algılan örgütsel destek de artar.

H₂₇: İşgörenlerde; olumsuz değerlilik kişilik özelliklerinde artış gözlenirken algılanan örgütsel destek azalır.

Kişilik özelliklerinin, algılanan örgütsel destek üzerinden örgütsel bağlılığa etkisine yönelik hipotezler:

H₂₈: İşgörenlerde; dışadönüklük kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, örgütsel duygusal bağlılık üzerinde etkiye sahiptir.

H₂₉: İşgörenlerde; dışadönüklük kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, normatif bağlılık üzerinde etkiye sahiptir.

H₃₀: İşgörenlerde; dışadönüklük kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, devam bağlılığı üzerinde etkiye sahiptir.

H₃₁: İşgörenlerde; sorumluluk kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, duygusal bağlılık üzerinde etkiye sahiptir.

H₃₂: İşgörenlerde; sorumluluk kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, normatif bağlılık üzerinde etkiye sahiptir.

H₃₃: İşgörenlerde; sorumluluk kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, örgütsel devam bağlılık üzerinde etkiye sahiptir.

H₃₄: İşgörenlerde; uyumluluk kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, duygusal bağlılık üzerinde etkiye sahiptir.

H₃₅: İşgörenlerde; uyumluluk kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, normatif bağlılık üzerinde etkiye sahiptir.

H₃₆: İşgörenlerde; uyumluluk kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, devam bağlılığı üzerinde etkiye sahiptir.

H₃₇: İşgörenlerde; duygusal tutarsızlık kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, duygusal bağlılık üzerinde etkiye sahiptir.

H₃₈: İşgörenlerde; duygusal tutarsızlık kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, normatif bağlılık üzerinde etkiye sahiptir.

H₃₉: İşgörenlerde; duygusal tutarsızlık kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, devam bağlılığı üzerinde etkiye sahiptir.

H₄₀: İşgörenlerde; gelişime açıklık kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, duygusal bağlılık üzerinde etkiye sahiptir.

H₄₁: İşgörenlerde; gelişime açıklık kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, normatif bağlılık üzerinde etkiye sahiptir.

H₄₂: İşgörenlerde; gelişime açıklık kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, devam bağlılığı üzerinde etkiye sahiptir.

H₄₃: İşgörenlerde; olumsuz değerlilik kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, duygusal bağlılık üzerinde etkiye sahiptir.

H₄₄: İşgörenlerde; olumsuz değerlilik kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, normatif bağlılık üzerinde etkiye sahiptir.

H₄₅: İşgörenlerde; olumsuz değerlilik kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, devam bağlılığı üzerinde etkiye sahiptir.

1.4. Kısıtlılıklar

Bu tez çalışmasının kuramsal çerçevesi, ulaşılabilen alan yazın-görgül uygulaması ise otel işletmeleri çalışanları ile sınırlıdır. Aynı zamanda bu araştırma; evrenin oldukça geniş bir alana yayılması, zaman ve maliyet tasarrufu, araştırmaya katılım konusunda istekleri ve araştırmanın yapıldığı dönemde de faaliyetlerine devam etmeleri nedeniyle evren olarak seçilen İstanbul'daki dört ve beş yıldızlı otel işletmeleriyle sınırlı tutulmuştur.

1.5. Varsayımlar

Araştırmanın amacına uygun olarak ve kişilik özellikleri, örgütsel bağlılık ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik hazırlanan anket formunun, araştırmaya katılarak destek veren otel işletmesi personeli tarafından içtenlikle ve dürüst bir şekilde yanıtlandığı varsayılmıştır. Araştırmada kullanılan kişilik özellikleri ölçeğinin; katılımcıların kişilik özelliklerini örgütsel bağlılık ölçeğinin katılımcılarının bağlılık düzeylerini ve algılanan örgütsel destek ölçeğinin katılımcıların örgütsel destek algılarını ölçtüğü varsayılmaktadır.

1.6. Kavramlar

Bu kısımda, tez çalışmasında literatür kısmında detaylı olarak incelenecek kavramlar okuyuculara kolaylık sağlaması açısından kısaca açıklanmaktadır.

Otel İşletmeleri: Uluslararası Turizm Akademisi tarafından yapılan tanıma göre “Otel insanların seyahat boyunca ücret karşılığında konaklayabildikleri ve muttat (alışılmış) beslenme ihtiyaçlarını devamlı olarak karşılayabildikleri işletmelerdir” (Olalı ve Korzay 1989: 25).

Örgütsel bağlılık: Örgütün hedef ve değerlerini benimsemek, örgütün bir parçası olmak için çaba göstermek ve güçlü bir aile üyesi gibi hissetmek olarak tanımlanmaktadır (Steers 1977: 46). Bu çalışmada, örgütsel bağlılık üç boyutu ile ele alınmaktadır.

Duygusal Bağlılık: İşletmede çalışan bireyin duygusal olarak kendi tercihleri ile işletmede kalma arzusu olarak tanımlanmaktadır.

Normatif Bağlılık: Çalışanların ahlaki bir görev duygusuyla ve işletmeden ayrılmamaları gerektiğine inandıkları için kendilerini örgüte bağlı hissetmeleri olarak tanımlanabilir (Meyer ve Allen 1997: 11). Bireyi örgüte bağlayacak unsurlar arasında

bireyin kişilik özellikleri ve içinde bulunulan ortamın özelliklerinin olduğu ifade edilmektedir (Özdevecioğlu 2003: 114).

Devam Bağlılığı: Çalışanların işletmeden ayrılmasının beraberinde getireceği maliyeti ve olumsuzlukları dikkate alması sonucunda zorunluluk olarak işletmeye devam etmesidir (Commeiras ve Fournier 2001).

Kişilik Özellikleri: Kişilik, bireyin tüm psikolojik bütünlüğü içinde çevresine uyumunu sağlayan devamlılığı olan özellikler bütünüdür (Allport 1937: 48). Kişilik özelliklerini belirlemek için alanda birçok sınıflandırma yapıldığı görülmektedir. Bu alanda yapılan çalışmalar incelendiğinde en yaygın sınıflandırmanın beş boyutlu kişilik özellikleri sınıflandırması olduğu ifade edilebilir. Kişilik özellikleri boyutları: Dışadönüklük, uyumluluk, gelişime açıklık, duygusal dengesizlik ve sorumluluk biçiminde beş boyuta ayrılmıştır (McCrae ve Costa 1999). Tanımlanan her bir faktör çalışanın kişilik özelliklerini belirlemede kullanılır. Gencöz ve Öncül (2012: 194) tarafından Türk insanının kişilik özelliklerini belirlemeye yönelik yapılan çalışmada altı boyuttan söz edilmektedir. Söz konusu beş boyutun yanı sıra Gencöz ve Öncül (2012: 194) tarafından yapılan sınıflandırmada negatif değerlilik boyutunun da eklendiği görülmektedir.

Dışa dönüklük: Kişilik yapısının ilk boyutu dışa dönüklüktür. Dışadönük bireyler, bulunduğu ortamda diğer bireylerle kolay iletişim kurabilen bireylerdir. Dışadönük bireylerin, dış dünyaya açık, kendini ifade edebilen sosyal bireyler olduğu ifade edilebilir (Soysal 2008: 10).

Uyumluluk: Kişilik yapısının ikinci boyutu uyumluluktur. Uyumluluk düzeyi yüksek kişiler, güvenilir, yumuşak başlı, açık sözlü, fedakâr, alçak gönüllü olarak tanımlanmaktadır. (Tabak vd. 2010: 543- 544).

Duygusal Dengesizlik: Kişilik yapısının üçüncü boyutu duygusal dengesizliktir. Duygusal olarak dengeli kişiler kolay üzülmezler ve duygusal olarak daha az tepki vermektedirler. Sakindirler, istikrarlıdırlar ve kalıcı olumsuz duygulardan uzak durmaktadırlar (Cook 2005: 3).

Sorumluluk: Kişilik yapısının dördüncü boyutu sorumluluktur. Güven, düzen, sorumluluğu bilme, başarmak için uğraşma, ihtiyatlı olma gibi kişilik özelliklerini içermektedir (Soysal 2008: 10).

Gelişime Açıklık: Kişilik yapısının beşinci boyutu ise gelişime açıklıktır. Bu boyut beş faktör kişilik yapısı içinde bilişsel yönü en çok olan özellik olarak görülmektedir. Bu açıdan bakıldığında yüksek seviyede gelişime açıklık özelliğine sahip olan bireyler, hayal kuran, maceracı, orijinal, yaratıcı, meraklı, kendi düşünce ve duygularına yönelen kişiliklere sahiptirler (Tabak vd. 2010: 543).

Negatif Değerlilik: Negatif değerlilik, içsel ruh hâlinin iyi olmama durumu olarak ifade edilmektedir (Durrett ve Trull 2005). Negatif değerlilik kişinin kaygılı olması anlamına gelmektedir (Gencöz ve Öncül 2012: 210).

Algılanan Örgütsel Destek: Algılama, bireyin çevreden kendisine doğru akan bilgileri alma, düzenleme ve yorumlama sürecidir (Erdoğan 1996:2). Örgütsel destek; çalışanın, kurum ve yöneticiler tarafından kendisine değer verilmesi ve mutluluğunun önemsenmesine yönelik bir algılama biçimi olarak kabul edilmektedir (Eisenberger vd. 1986).

BÖLÜM II

İLGİLİ ALAN YAZIN

2.1. Kişilik Özellikleri

Bu kısımda kişilik ve kişilik özellikleri, kişilik özelliklerinin örgütsel davranış alanındaki gelişimi ve kişilik özelliklerinin otel işletmeleri açısından önemi ile ilgili alan yazın incelemesine yer verilmektedir.

2.1.1. Kişilik Kavramı

“Kişilik nedir?” sorusuna birçok açıdan yaklaşmak mümkündür. Birey açısından kişilik, kişinin iletişim hâlindeyken sergilemiş olduğu davranış özelliklerine yapılan değerlendirme olarak tanımlanmaktadır. Psikologlar açısından kişilik, bir kişinin gelişim ve ilerlemesinde yer alan psikolojik bir süreç olarak tanımlanmaktadır. İnsanların gerek fiziksel yapıları gerekse de tutum ve davranışları birbirinden farklıdır. Aynı aileden gelen benzer kültürel özelliklere sahip kişilerin olaylar karşısından gösterdikleri tutum ve davranışlar farklı olabilmektedir. Bunun nedeni ise insanlara benlik kazandıran özelliklerin hem doğuştan hem de yaşantı sonucu elde edildiği bulgusuna dayanmaktadır (Güney 2008: 183-184).

Kişilik kavramı, farklı teorik bakış açılarına göre tanımlanmakta ve özetlenmektedir (John, Hampson ve Goldberg 1991: 348; McAdams 1995: 365). Bu nedenle alan yazında birçok kişilik tanımı bulunmaktadır ve bu tanımlar kişilik kuramları çerçevesinde oluşturulmuş tanımlardır. Alan yazınında kişilik ile ilgili tanımlar incelendiğinde bazı tanımların yetersiz olduğu görülse de ortak noktalar bulunmaktadır. Kişilik doğrudan doğruya gözlenemez. Bu nedenle gözlemlenebilen ve ölçülebilen davranışlardan yola çıkılarak bu davranışların temelindeki yapıyı, süreçleri keşfetmek kişilik psikolojisi alanında kuramsal ve deneysel çalışmaların amacıdır.

Kişiliğin tanımı Gordon Allport tarafından yaklaşık seksen yıl önce yapılmıştır. Allport (1937: 48)’a göre kişilik “bireyin tüm psikolojik bütünlüğü içinde çevresine uyumunu sağlayan devamlılığı olan özellikler bütünüdür”. Güney (2008: 184)’e göre

kişilik, “bireyin davranış ve düşünce biçimlerinin, ilgi alanlarının, yeteneklerinin, ruh hâlinin bütünleşmiş durumu” olarak tanımlanmaktadır.

Kişilik, “bir insanın bütün ilgilerinin, tutumlarının, yeteneklerinin konuşma tarzının, dış görünüşünün ve çevresine uyum biçiminin niteliklerini kapsayan bir kavramdır” (Baymur 1985: 255). “Kişilik, bir anda oluşmayan aniden değişmeyen kişiye özel davranışsal özellikler bütünüdür.” diğerk bir tanıma göre kişilik, “Bireylerin çeşitli durumlardaki özel davranımlarda ifade bulan yapısal ve dinamik özelliklerin tümüdür.” (Özkalp vd. 2003: 242). Kişilik, Bovee vd. (1995: 122) tarafından bireyin çeşitli durumlara verdiği tutarlı tepki, Johnson (1997: 74) tarafından kişilik; bireyi diğerk bireylerden ayıran davranışları, duyguları ve düşünceleri, Morgan (1984: 311) tarafından bireyin başkalarına karşı gösterdiği davranış özellikleri olarak tanımlanmaktadır. Kişilik, bireyin yaşamı boyunca edindiği davranışları kapsar (Güney 2008: 15). Diğerk bir tanıma göre “Kişilik, zamanın insanlara birer biyolojik ve sosyal özellikler olarak yüklediği ve belirli bir zaman içerisinde de sürekliliğini koruyan psikolojik davranışlardaki farklılıkların ve ortaklıkların hepsini belirleyen eğilim ve karakterlerin tamamına verilen addır.” (Hellriegel, Slocum ve Woodman 1989: 38). Kişilik; bir insanın duyuş, düşünüş ve davranış biçimlerini etkileyen faktörlerin dışı vurumudur (Yelboğa 2006: 198). Kişilik “Kişilerin diğerklerine olan davranışlarının toplamıdır.” (Robbins 1996: 53). Mizaç ve karakter özelliklerinin bütünü kişiliği oluşturmaktadır (Mısırlı 2010: 6). Günlük hayatta kişilik yerine birçok farklı kavram kullanılmakta ve kişilik kavramı (karakter, mizaç gibi) kavramlarla karıştırılmaktadır. Bunlardan bazıları kişiliğin ana unsurlarını oluşturmaktadır. Kişiliği oluşturan üç ana unsur karakter, yetenek ve mizaçtır.

Karakter, “Bireye ait davranışlar bütünü olup, insanın bedensel, duygusal ve zihinsel etkinliğine çevrenin verdiği değerdir” (Güney 2008: 193). Allport’a göre karakter, insanın içinde yaşadığı çevrede geçerli olan değer yargılarını ve ahlak kurallarını kullanım biçimidir. Bruyer’e göre karakter, “İnsanın içinde yaşadığı çevrede geçerli olan ahlak kuralları karşısında ortaya çıkan ruhsal özelliklerin tümüdür” (Güney 2008: 193).

Kişiliğin ikinci yönünü mizaç (huy) oluşturmaktadır. Mizaç, karakterin bir kısmını oluşturur. Mizaç, kalıtsal özellik taşıır ve devamlılık göstermektedir. Mizaç, bireye ait temel ve ayırt edici özelliklerin ifade edilmesini sağlar (Güney 2008: 196; Mısırlı 2010: 6). Mizaç, doğuştan gelir ve pekiştirme yöntemiyle yapılacak değişikliklerden etkilenmemektedir (Kazdin 2015: 62).

Kişiliğin üçüncü yönünü ise yetenek oluşturmaktadır. Yetenek; bireyin belirli ilişkileri kavrayabilme, analiz edebilme, çözümleyebilme, sonuca ulaşma gibi zihinsel bedensel özelliklerin tümüdür (Güney 2008: 197). Yetenek; eğitimle, tecrübeyle ve çalışmayla elde edilebilir. Bu nedenle yirmi yaşındaki bir kişinin var olan bir yeteneği önceki yaşlarında -örneğin; on yaşında- olmayabilir. İnsanlar aldıkları eğitime göre de yetenek geliştirebilir (Erdoğan 1983: 82).

Kişilik ile ilgili alanda birçok tanım yapıldığı görülmektedir. Bu tanımların ortak ve farklı yönleri bulunmasına rağmen hepsinin kişiliği açıklamaya çalıştığı görülmektedir. Kişilik tanımlarında davranış; birey, tepki, düşünce, ruh hâli, değişebilme, fiziksel çevre gibi kavramların sıklıkla kullanıldığı görülmektedir. Tüm bu tanımların ışığında kişilik, bireye özgü olan bireyleri hem birbirinden ayıran hem de ortak noktalarının belirlenmesini sağlayan, sosyal yaşamda kişiyi bilinir kılan özellikler bütünüdür.

2.1.2. Kişilik Özelliklerinin Önemi

Kişilik özellikleri ve önemi temel yönleriyle insan hayatında yeni bir alan değildir. Bireyin sahip olduğu kişilik özelliklerinin, yaşamında birçok alanı etkilediği bilinmektedir. Kişilik özellikleri; bireyin başkalarına davranışını, örgüt içerisinde iletişimini etkilemektedir (Olivares 2003; Cooper 2003: 41). Kişileri birbirinden ayıran temel farklılıklarının kişilik özellikleri olduğu ifade edilmektedir. Kişinin eğilimleri, özellikleri, tutumları kişinin belirli bir davranış sergilemesini sağlamaktadır (Mahdiuona, Ghahramanib, Sharif 2010: 179). Kişilik özellikleri; -kabaca- düşünsel, davranışsal ve duygusal açıdan kişileri birbirinden ayıran yönleri olarak tanımlanabilir (McCrae ve Costa 1997). Kişilerin kişisel özelliklerini belirleyebilmek ve anlayabilmek için kişilik özellikleri ölçekleri önemli bir kaynak olarak kullanılmaktadır (John, Srivastava 1999: 2). Bu nedenle örgütsel davranış alanında kişilik özellikleri ölçeklerinden yararlanıldığı bilinmektedir. Kişilik özellikleri ile işe ilişkin tutum ve davranışlar arasında güçlü bir ilişkinin olduğu birçok çalışmada vurgulanmaktadır (Barrick ve Mount 1991; Receptoğlu vd. 2013: 603; Erhart 2006: 193; Erdheim, Wang ve Zickar 2006: 959; Gelade, Dobson ve Gilbert 2006: 542; Allen ve Meyer 1996: 252; Mowday Porter ve Steers 1982; Tandırverdi 2012: 189; Panaccio ve Vandenberghe 2012: 647).

Alan yazın incelendiğinde kişilik özellikleri ile iş performansı alanında sistematik bir ilişki olduğu ifade edilmektedir (Goldberg 1993: 31). Örneğin; Barrick ve Mount (1991: 21) yaptıkları çalışmada sorumluluk sahibi olmak ile iş performansı arasında güçlü bir

ilişki olduğunu ifade etmektedir. Kişilik özellikleri, örgütsel davranış alanında çalışan seçiminde kullanılmaktadır (Sears ve Rowe 2003). Kişilik özellikleri ile örgütsel davranış konuları arasındaki ilişkileri ölçmeye yönelik yapılan çalışmalara göre “kişilik özellikleri kişinin örgütteki davranışlarını tahmin etmede önemlidir” (Penney, Davit ve Witt 2011: 297).

Kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık arasında güçlü bir ilişkinin olduğu birçok çalışmanın sonucu olarak sunulmaktadır. Eğer kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılık üzerinde bir etkisi mevcutsa bu olgunun kişilik özelliklerinin incelenmesinin önemini artıran bir neden olduğunu söyleyebiliriz. Nitekim bazı bilim insanları da bu konu üzerinde durmuşlardır (Barrick ve Mount 1991; Receptoğlu vd. 2013: 603; Erhart 2006: 193; Erdheim, Wang ve Zickar 2006: 959; Allen ve Meyer 1996: 252; Mowday Porter ve Steers 1982; Tandırverdi 2012: 189; Panaccio ve Vandenberghe 2012: 647). Bunun yanı sıra -örneğin; Smith ve Canger (2004)- kişilik özellikleri ile iş performansı, işten ayrılma niyeti ve bağlılık arasında güçlü bir ilişkinin varlığına vurgu yapmaktadır. Bu nedenle kişinin, kişilik özelliklerinin bilinmesi onun uygun işe yerleştirilmesi veya bulunduğu çevreye uyum sağlaması açısından önemli olabilir (Güney 2008: 15). Yapılan birçok çalışmada olumsuz kişilik özelliklerinin birçok olumsuz duygulanıma sebep olduğu ve bunların davranışlara yansıdığı ifade edilmektedir. Örneğin; korku, kaygı, depresyon, üzgün olmak gibi olumsuz duygulanımların olumsuz kişilik özellikleri nedeniyle ortaya çıktığı vurgulanmaktadır (Eysenck 1967). Bazı kişilik özelliklerinin ise değişmediği belirtilmektedir. Örneğin; içe kapanıklık, dışadönüklük gibi kişilik özellikleri zaman içerisinde değişmeyen istikrarlı özelliklerdendir (Kazdin 2015: 62).

Smith ve Williams (1992) ise kişilik ile ruh sağlığı arasında bir ilişkinin olduğunu ve bunun da kişinin işyerindeki performansını etkilediğini vurgulamaktadır. Çalışanların tutum ve davranışlarının kaliteli hizmet sunabilmelerinde etkili olduğu ve bu nedenle de kişiliğin oldukça önemli olduğu belirtilmektedir (Kuşlivan vd. 2010).

Yapılan çalışmalardan anlaşıldığı gibi işletmeler açısından bazı kişilik özelliklerine sahip kişilerin işe alınırken önemli bir belirleyici olarak sunulduğu görülmektedir. Bazı kişilik özelliklerine sahip kişilerin otel işletmelerinde daha başarılı olacağı düşünülmektedir. Örneğin; ciddiyet, sorumluluk sahibi olma, öfke kontrolü yapabilme, enerjik, düzenli, kurallara uyan kişilerin otel işletmelerinde aranana özelliklere sahip kişiler olduğu bilinmektedir (Olalı 1973: 551-552). Bu nedenle insan kaynakları departman

yöneticileri, bir örgüte eleman almadan önce kişilik özelliklerini de dikkate almaya başlamışlardır (Sears ve Rowe 2003).

2.1.3. Kişilik Özellikleri Modelleri ve Kişilik Tipleri

Kişilik araştırmalarındaki ilk tartışmanın; kişilik özelliklerinin kalıtsal mı yoksa çevresel faktörlerden mi etkilenerek oluştuğu ile ilgili olduğu görülmektedir. Kişilik doğuştan itibaren belirli midir yoksa çevresel faktörlerden mi etkilenmektedir? Açıkçası bu sorunun net bir açıklaması yoktur. Kişilik, her ikisinin bir sonucu olarak görülmektedir. Hatta üçüncü bir faktör de vardır. Buna göre yetişkin kişiliği; genellikle çevre, kalıtsal ve durumsal faktörler tarafından yönetilmektedir (Robbins 1996: 53). Bireysel farklılıklar sınırsızdır, buna rağmen bu farklılıklar kişinin günlük ilişkilerinde diğer insanlarla etkileşiminde önemsizdir (Goldberg 1990: 1216). Kişilik farklılıklarını temel hipotezler biçiminde tanımlayan ilk kişi Francis Galton'dur. Kişilik ve özellikleri bu sayede bazı dünya dillerinde basit ifadelerle tanımlanabilmiştir. Galton (1884: 181'den aktaran Goldberg, 1990: 1216) kişiliğin en belirgin yönlerini en uygun kelimelerle tanımlamaya çalışmış ve kişilik sıfatlarını bin kelimeyle ifade etmiştir. Kişiliğin ne olduğuna dair alan yazında genel kabul gören bir tanım olmadığı gibi, kişilik özelliklerini belirlemeye yönelik birçok kişilik ölçeği kullanılmaktadır. Kişilik özelliklerinin boyutlarını belirlemeye yönelik birçok çalışma yapılmakta ve kişilik özellikleri boyutlarının beş ile yedi arasında değiştiği görülmektedir (Salgado, Viswesvaran ve Ones 2001).

“Kişilik” ve “Karakter” konusunu ilk olarak William McDougall 1932 yılında iki dilde incelemiş ve yeni bir dergide yayımlatmıştır. Bu makalenin sonucunda William McDougall ilginç bir hipotez ortaya atmıştır, buna göre “Kişilik beş faktör’e ayrılıp geniş biçimde incelenmesi sonucunda verim elde edilebileceğidir. Kişiliğin ayrılabilen beş faktörü ise zekâ, karakter, mizaç, eğilim, huydur. Sözkonusu bu faktörler, oldukça karmaşık olmakla beraber birçok değişkeni kapsamaktadır.” (-sayfa 15'ten aktarım-Digman 1990: 417). McDougall kişiliğe “faktör” adını vermesine rağmen kişilik terimini kullanan diğer araştırmacılar; kişiliği tutarlı bir yapı içinde ifade etmek için neredeyse yarım yüzyıl çalışmıştır (Digman 1990: 418). Kişilik kavramını açıklama çabalarında Alman psikologlar Klages (1926) ve Boumgarten (1933) görünmesine rağmen Allport ve Odbert (1936) kişiliği belirlemede, özellikler yaklaşımından söz edilebileceğini ileri sürmüşlerdir. Galton'un (1884) kişiliğe ilişkin öngördüğü ifadeler, Allport ve Odbert (1936) tarafından azaltılmış ve “Webster's Unabridged Dictionary of the English

Language” adlı sözlüğün ikinci baskısında yayınlaştırmıştır (Goldber 1990: 1216). Allport ve Odbert sözlüğün üçüncü baskısında kişilik özellikleri listesinin yenilenmiş hâlini yayınlaştırmışlardır. Allport ve Odbert (1936) 17 bin 953 özelliği, her birinde 4 bin 500 ifade bulunan dört alfabetik listeye ayırmış ve bu sayede kişilik özelliklerini kategorize etmiştir. Cattell (1943: 476) Allport ve Odbert’in hazırladığı listeyi kullanarak 171 soruluk ölçek oluşturmuştur. Raymond B. Cattell, kişiliğin aşamalı sınıflandırmasını yapmak için amprik bir çalışmaya başvuran bir araştırmacıdır (Goldberg 1990: 1216). Cattell’in değişkenleri analiz edildiğinde sadece beş faktör tarafından temsil edildiği görülmektedir (Digman ve Takemoto-Chock, 1981: 149; Fiske, 1949: 329; Norman 1963: 574; Tupes ve Christal 1961:1). Daha sonra Digman ve Inouye (1986) ve McCrae ve Costa (1985, 1987) tarafından beş faktörlü kişilik yapısını destekleyen çalışmalar yapılmıştır. Kişilik testlerinde beş boyuta indirgenebilen beş faktörlü kişilik özellikleri, dışadönüklük (sosyal, içe dönük), uyumluluk (işbirlikçi, rekabetçi), sorumlu (planlı, özenli, plansız, dikkatsiz), duygusal denge (duygusal istikrar, duygusal istikrarsızlık), gelişime açıklık (entelektüel merak, gelişime açık olmama) dır (Goldberg 1990: 1217; Costa ve McCrae 1989; Judge vd. 1999). Kültürlerarası psikoloji, ruhbilimi, bilişsel teori ve psikolojinin diğer alanları kişilik kavramının teorik yapısını olgunlaştırmıştır (Digman 1990: 418). “Büyük Beş” ifadesini, alan yazınında ilk kullanan kişi Goldberg dir (Golgberg 1981: 159; Digman 1990: 425).

Son otuz yıldır beş boyutlu kişilik özellikleri ölçeği, kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla farklı ve birçok bilim insanı tarafından yaygın biçimde kullanılmaktadır (Digman 1990; Goldberg 1993). Özellikle beş faktörlü kişilik özellikleri ölçeği, kişilerin dikkat çekici yönlerini ortaya çıkarmak amacıyla yaygın olarak kullanılmaktadır (Digman 1990; Goldberg 1993; Judge, Heller ve Mount 2002). Beş boyutlu kişilik özellikleri ölçeği farklı disiplinlerde, kültürlerde ve teorik alanlarda, mesleklerde kullanılmış ve geçerliliği kanıtlanmıştır ve örgütsel davranış alanında sıkça kullanılmaktadır (Digman 1989; McCrae ve Costa 1986; Goldberg 1981; Barrick ve Mount 1991; Cui 2010; Receptoğlu vd. 2013: 603; Erdheim vd. 2006: 959; Tanrıverdi 2012: 189; Naquin ve Holton 2002: 357; Judge, Heller ve Moun 2002; Tett, Jackson ve Rothstein 1991; Erhart 2006: 193; Gelade, Dobson ve Gilbert 2006: 542; De Raad ve Doddema-Winsemius 1999; Liao ve Chuang 2004; Matzler ve Renzl 2007).

Bunun aksine (Gencöz ve Öncül (2012: 199) farklı kültür ve dilde hazırlanmış kişilik özellikleri ölçeğini Türk kültürüne adapte etmek yerine farklı kültürler için de geliştirilebileceğini ifade etmektedirler. Bunun için üç aşamalı bir çalışma ile Türk insanının dil yapısına ve Türk kültürüne uygun temel kişilik özellikleri ölçeği geliştirmişlerdir. Yapılan çalışmada faktör analizleri sonucu altı boyutlu kişilik özellikleri ölçeği ortaya çıkmıştır. Çalışma sonucu ortaya çıkan kişilik boyutları ve alfa değerleri şöyledir:

1. Dışadönüklük:0.85
2. Sorumluluk Sahibi Olmak: 0.74
3. Uyumluluk: 0.83
4. Duygusal dengesizlik: 0.81
5. Gelişime açıklık: 0.65
6. Negatif Değerlilik: 0.69 (Gencöz ve Öncül 2012: 200).

2.1.4. Altı Boyutlu Kişilik Ölçeği

Gencöz ve Öncül (2012: 194) “Türk Kişilik Özelliklerinin Belirlenmesi: Temel Kişilik Özellikleri Ölçeği Geliştirilmesi” adlı çalışmalarında Türk kültürüne uygun kişilik özellikleri ölçeği geliştirilmesini amaçlamışlardır. Bu amaca dayanarak üç aşamalı bir çalışma ile Türk kültürünü yansıtan altı faktörlü kişilik özellikleri ölçeği geliştirmişlerdir. Bu tez çalışmasında, otel işletmelerinde çalışanların kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla yapılan ilk ön test çalışmada Goldberg (1981) tarafından geliştirilen beş faktörlü kişilik özellikleri ölçeği kullanılmıştır. Yapılan ön test çalışması sonucunda, ölçeğin alfa değerleri ve alt boyutlar ile ilgili sorunlar ortaya çıkmıştır. Bu nedenle ölçeğin yeniden değerlendirmesine ihtiyaç duyulmuştur. Özellikle çalışanlar sorularında yer alan ifadeleri algılamada sorun yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Bu nedenle Gencöz ve Öncül (2012) tarafından Türk kültür yapısına ve diline uygun üç aşamada geliştirilen ölçeğin kullanılmasına karar verilmiştir. Beş boyutlu kişilik özellikleri ölçeğinin her kültür yapısına uygun bir ölçek olmadığı ifade edilmektedir.

Gencöz ve Öncül (2012) tarafından geliştirilen altı boyutlu kişilik özellikleri ölçeğinde; ifadelerin kısa ve anlaşılır bir biçimde ifade edildiği görülmektedir. Boyutlar anlamında ilk beş boyutun beş faktörlü kişilik özellikleri ile benzer olduğu altıncı boyutun “Negatif Değerlilik” yapılan faktör analizleri sonucunda ortaya çıkan bir boyut olduğu belirtilmektedir. Geliştirilen ölçek gerek katılımcının kolay anlayabilmesi gerekse de kısa

sürede cevaplanabilme özelliği ve en önemlisi Türk insanının anlayabileceği şekilde olması nedeniyle bu çalışmada kişilik özellikleri ölçek amacıyla tercih edilmemiştir.

Kişilik özellikleri ölçeğinin boyutları ve özellikleri aşağıdaki gibi özetlenebilir.

2.1.4.1. Dışadönüklük

Kişilik yapısının ilk boyutu dışadönüklüktür. Dışadönük bireyler, grup içindeki diğer bireylerle kolay iletişim kurmakta ve kendilerini rahat bir şekilde ifade edebilmektedir. Kısaca dışadönük bireylerin, dış dünyaya açık bireyler olduğu ifade edilebilir. Bu boyutun tam karşıtı ise, “içe dönüklük” tür (Soysal 2008: 10).

Dışadönük kişiler sosyal becerilere sahip kişiler olarak ifade edilmektedir. Dışadönüklük, duygu temelli davranış boyutu olarak ifade edilmektedir (Watson, Clark ve Tellegen 1988). Dışadönüklük ölçüsü yüksek çıkan insanlar; kendilerine güvenen, risk alabilen ve grup çalışmasına yatkın kişiler olarak bilinir (Costa ve McCrae 1989). Dışa dönük kişileri diğer kişilerden ayıran ön önemli özellik yüksek risk alabilmeleridir (Liebert ve Spiegler 1990). Erhart (2006) ve Bozionelos (2004: 71) a göre dışadönük bireyler; kendine güvenen, olumlu duygulanım ve deneyimleri arttıkça işbirliği ve sosyalleşmeye uygun bireylerdir. Duygulanım araştırmalarında, olumlu duygular dışadönüklüğün merkezi olarak kabul edilir (Erdheim, Wang ve Zickar 2006; Watson, Clark ve Tellegen 1988). Dışadönük kişiler kendilerini olumlu duygularla ifade etme eğiliminde olup içe dönük kişiler ise bunun tam aksine kendilerini olumsuz duygularla ifade etme eğilimindedirler. Duygusal bağlılığın temelinde çalışanların örgüt için olumlu duygular sergilemeleri vardır (Cropanzano, James ve Konovsky 1993; Thoresen vd. 2003; Williams, Gavin ve Williams 1996).

2.1.4.2. Uyumluluk

Kişilik yapısının ikinci boyutu uyumluluktur. Uyumluluk düzeyi yüksek kişiler; güvenilir, yumuşak başlı, açık sözlü, fedakâr, alçak gönüllü olarak tanımlanmaktadır. Bunların aksine, uyumluluk düzeyi düşük kişiler ise düşmanca tavırlı, yarışmayı seven, güvenilmez, inatçı, kaba ve şüpheli kişilik özellikleriyle bağdaştırılmaktadır (Tabak vd. 2010: 543- 544).

Dışadönük kişiler gibi uyumlu kişiler de çok farklı kişilik yapısına sahip kişilerle iletişime geçebilen kişiler olarak ifade edilmektedir. Uyumlu kişiler, etkileşim gücü

yüksek kişiler olarak ifade edilmektedir. Uyumlu kişiler birleştirici, diğerlerinin geleneklerine saygılı olma eğiliminde ve güvenilirlerdir (Liebert ve Spiegler 1990; Costa ve McCrae 1985; Detrick 2015). Uyumlu kişiler, insanlarla işbirliği içinde olma, fedakâr davranma ve empati kurma gibi davranış özellikleri sergilerler (Costa ve McCrae 1985). Bununla birlikte uyumlu insanlar, başkalarına yardım etme ve başkalarını korumaya yönelik davranışlar sergilerler (Erhart 2006: 199; Bozionelos 2004: 71). Uyumluluk “başkalarıyla memnuniyet ve tatmin edici ilişkiler içinde iyi geçinmeyi kapsar” (Organ ve Lingl 1995: 340).

2.1.4.3. Sorumluluk

Kişilik yapısının üçüncü boyutu sorumluluktur. Güven, düzen, sorumluluğu bilme, başarmak için uğraşma, ihtiyatlı olma gibi kişilik özelliklerini içermektedir. Sorumluluk, güdülerimizi kontrol ettiğimiz, düzenlediğimiz ve yönettiğimiz durum ile ilgilidir. Bu boyut, başarı ihtiyacı denilen faktörü içermektedir (Perry 2003: 9). Sorumluluk sahibi bireylerin her türlü görevde başarı kazanma olasılıklarının kuvvetli olduğu ifade edilmektedir. Özellikle yöneticiler ile sorumluluk sahibi olmak arasında olumlu yönlü ve yüksek düzeyde ilişki olduğu belirtilmektedir (Soysal 2008: 10).

Sorumluluk sahibi kişiler iş ve özel hayatlarında sorumluluğunu bilen, fiziksel kapasitelerini sorumluluk duyduğu işlerde kullanabilen kişilerdir (Costa ve McCrae 1985; Detrick 2015; Liebert ve Spiegler 1990). Sorumluluk boyutunun özünde güvenilirlik yatmaktadır. Sorumlu kişilerin görev odaklı hareket eden, organize olmuş ve verimli olma duygusuna sahip olma eğiliminde olduğu ifade edilmektedir (Costa ve McCrae 1985; Erhart 2006: 200; Bozionelos 2004: 72).

2.1.4.4. Duygusal Dengesizlik

Kişilik yapısının dördüncü boyutu duygusal dengesizliktir. Duygusal olarak dengeli kişiler kolay üzülmezler ve duygusal olarak daha az tepki vermektedirler. Sakindirler, istikrarlıdır ve kalıcı olumsuz duygulardan uzak durmaktadırlar. Bunun aksine duygusal dengesizlik yaşayan kişiler; endişe, öfke, kin, depresyon, düşüncesizce hareket etme, hassaslık gibi özellikleri içermektedir (Cook 2005: 3).

Duygusal dengesizlik, kişilik özellikleri ölçeğinde en önemli kişilik özelliklerinden biridir. Duygusal dengesizlik, duygusal istikrar ile zıttır. Alan yazında nevrotiliklik olarak da bilinen duygusal dengesizlik ölçütü yüksek çıkan insanlar; duygusal kararsızlık,

utangaçlık, suçluluk, düşük özsaygı, korku, endişe, kaygı bozukluğu, nefret gibi duygulara eğilimlidir (Costa ve McCrae 1985; Detrick 2015). Duygusal dengesizlik yaşayan kişiler, duygusal istikrarsızlık nedeniyle tartışma yaşadıkları için olayları olumsuz açıdan ele alma eğilimindedirler. Bu kişiler aşırı endişeli, düşük özgüven sahibi ve karamsardırlar (Bozionelos 2004: 70) ayrıca strese girmeleri hâlinde kaygı, depresyon ve sinirlilik duygularını yoğun yaşarlar (Costa vd. 2001: 322).

2.1.4.5. Gelişime Açıklık

Kişilik yapısının beşinci boyutu ise gelişime açıklıktır. Bu boyut beş faktör kişilik yapısı içinde bilişsel yönü en çok olan özellik olarak görülmektedir. Bu açıdan bakıldığında yüksek seviyede gelişime açıklık özelliğine sahip olan bireyler, hayal kuran, maceracı, orijinal, yaratıcı, meraklı, kendi düşünce ve duygularına yönelen kişiliklere sahiptirler (Tabak vd. 2010: 543). Gelişime açıklık boyutu düşük olan kişiler ise daha sınırlı ve genel ilgi alanlarına yönelmektedirler. Kolay anlaşılır ve sade olmayı tercih etmekte, karmaşık, şüpheli ve gizli şeylerden kaçınmaktadırlar. Sanat ve bilime şüphe ile bakarlar ve bu tür çabaları anlaşılabilir olarak değerlendirirler. Açıklığı kapalı olan kişiler alışılmışı, yeniliğe tercih ederler, muhafazakâr ve değişime karşıdırlar (Ehrler 2005: 2).

Gelişime açık olan kişilerin hayal sahibi, duygularını yoğun yaşayan, farklı olmayı beceren kişiler olduğu bilinmektedir (Liebert ve Spiegler 1990). Gelişime açık kişiler örgütte farklı fikirler geliştiren, entelektüel yeteneklere sahip, meraklı ve yaratıcı kişilerdir (Detrick 2015; Erhart 2006: 200; Bozionelos 2004: 71; Costa ve McCrae 1985). Gelişime açık kişiler, amaçları olan ve bu amaçları gerçekleştirmek için kendisini geliştiren kişilerdir (Bozionelos 2004: 71).

2.1.4.6. Negatif Değerlilik

Kişilik özellikleri ölçeğinin altıncı boyutu olan negatif değerlilik, içsel ruh hâlinin iyi olmama durumu olarak ifade edilmektedir (Durrett ve Trull 2005). Negatif değerlilik, kişinin kaygılı olması anlamına gelmektedir (Gencöz ve Öncül 2012: 210). Negatif değerlilik, adından da anlaşılacağı üzere olumsuz anlamlar içeren bir kişilik özelliği boyutudur. Negatif değerlilik düzeyi yüksek kişinin olumsuz duygulanım içerisinde olduğu ifade edilebilir. Olumsuz duygulanımlar, kişinin çalışma hayatını olumsuz anlamda etkileyebilmektedir. Bu nedenle kişinin etkin ve verimli çalışmasını beklemek doğru olmayabilir.

Bu kısımda kişilik boyutları ile kişiye yüklenen sıfatlar üzerinde yapılan açıklamalara yer verilmiştir. Aşağıdaki 2.1 tablo; konu ile ilgili çalışmalardan yararlanılarak (Philips ve Prieto 2011: 432; Barrick ve Mount 1991; Erdheim, Wang ve Zickar 2006; Watson ve Clark 1997; Goldberg 1993; Ciavarella vd. 2004; Bazinelos 2004; Gencöz ve Öncül 2012) oluşturulmuştur.

Tablo 2. 1 Altı Boyutlu Kişilik Ölçeğinin Unsurları ve Özellikleri

KİŞİLİK BOYUTLARI	ÖZELLİKLERİ
Dışadönüklük	Sosyal, kendine güvenen, risk alabilen, grup çalışmasına yatkın, işbirliğine yatkın, konuşkan, arkadaş canlısı,
Uyumluluk	İletişim becerisi yüksek, birleştirici, saygılı, empatik, fedakâr, sosyal açıdan sorumlu
Sorumluluk	Güvenilir, görev odaklı, organize olabilen, yararlı olma duygusu gelişmiş, çalışkan, verimli, sorun çözebilen
Duygusal Dengesizlik	Kaygılı, utangaç, sorumluluğu düşük, nefret duygusu gelişmiş, kararsız
Gelişime Açıklık	Hayalperest, entelektüel, meraklı, yaratıcı, farklı, hassas
Negatif Değerlilik	Karamsar, olumsuz duygulanım, kaygılı olmak

Tablo 2. 1 incelendiğinde her bir kişilik boyutunun özelliklerinin birbirinden farklı olduğu görülmektedir. Kişilik özellikleri boyutlarından dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk ve gelişime açıklık; kişilik boyutlarının olumlu kişilik özelliklerini tanımladığı görülmektedir. Bunun tam tersi negatif değerlilik ve duygusal dengesizlik boyutunun ise olumsuz kişilik özelliklerini tanımladığı görülmektedir.

2.2. Örgütsel Bağlılık

Çalışmanın bu kısmında örgütsel bağlılık kavramı, örgütsel bağlılığın önemi, boyutları ve örgütsel bağlılığın sonuçları üzerine yapılan çalışmalara yer verilecektir.

2.2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan çalışmalar, 1960'lı yıllara kadar dayanmaktadır. Bu konuda, Becker (1960), Etzioni (1961), Mowday, Steers ve Porter (1979), O'Reilly ve

Chatman (1986), Allen ve Meyer (1996: 252) alan yazınına katkı sağlayan bazı araştırmacılar. Birçok kavramda olduğu gibi örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili de tanım birliğine rastlanmamaktadır. Becker (1960), örgütsel bağlılığı; bireyin bulunduğu örgütten fayda sağlaması ve bunu tutarlı faaliyetlerle bütünleştirmesi biçiminde tanımlamaktadır. Mowday, Porter ve Steers (1982: 27) ise örgüt ve bireyin zaman içerisinde bütünleşmesi olarak ifade etmektedir. Gaertner ve Nollan (1989) ise kişinin örgütün amaçları ile maddi kaygı gütmekten bütünleşmesi ve örgütte kalma isteği duyması biçiminde ifade etmektedir. Başka bir tanıma göre personelin örgütte kalmak istemesi ve başarılı olması için çaba göstermesidir (Bayram 2005). “Örgütsel bağlılık, belirli bir örgütle kişinin özdeşleşmesi ve göreceli katılım gücü” (Mowday, Porter ve Steers 1982: 27; Lincoln ve Kalleberg 1990: 48) ve “bir çalışanın örgütten gönüllü ayrılmasını engelleyen, çalışan ile örgüt arasındaki psikolojik bağ” (Allen ve Meyer 1996: 252; Becker 1992) biçiminde tanımlanır. Bunun yanı sıra Allen ve Meyer (1991: 67) örgütsel bağlılığı, kişi ve örgüt arasındaki ilişkileri, duygu ve inanışları içeren psikolojik veya düşünsel durum olarak da ifade etmektedirler. Allen ve Meyer (1991) yaptıkları araştırmada, örgütsel bağlılığı kavramsal olarak “istek ve arzular”, “algılanan maliyet” ve “zorunluluk” olmak üzere üç tema çerçevesinde gruplandırılacağını ifade ederek örgütsel bağlılığı üç boyutta ifade eden bir model geliştirmiştir (Taşkın ve Dilek 2010: 39). Söz konusu maddeler şöyledir: Arzu ve isteklilik temeline dayanan “duygusal bağlılık”, algılanan maliyet temeline şekillenen “devamlılık bağlılığı” ve zorunluluk temeline dayalı olan “normatif bağlılık” şeklinde gruplandırılmıştır.

Örgütsel bağlılık, örgütsel amaç ve hedeflerin benimsenmesi ve bütünleşmesi, örgütün başarısı için çaba gösterme, kendi yararına olacağını düşündüğü durumlarda bile duygusal ve ahlaki değerleri göz önüne alarak örgütü bırakmamasıdır (Perçin ve Özkul 2008: 23). Örgütsel bağlılığın özünde kişinin her ne olursa olsun örgütten ayrılmaması vardır (Balay 2000: 55).

Örgütsel bağlılık alanında yapılan çalışmalar incelendiğinde araştırmacıların örgütsel bağlılık kavramı üzerinde tam anlamıyla ortak bir tanım birliğine ulaşamadıkları görülmektedir. Bu çalışma kapsamında örgütsel bağlılık, çalışanların kendisini örgütün bir parçası olarak görmesi sonucunda örgütün amaç ve hedeflerine ulaşması için motive olması ve bu yönde çaba göstermesi şeklinde tanımlanabilir.

Örgütsel bağlılık kavramına yönelik çeşitli bakış açılarının olması bu kavramın sınıflandırılması konusunu da etkilemekte ve alan yazında ön plana çıkmış sınıflandırma çalışmalarının genel olarak üç kategori altında toplandığı görülmektedir.

Bu çalışmada, örgütsel bağlılık alanında yaygın kabul gören Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık sınıflandırmasından yararlanılacaktır.

Allen ve Meyer, 1984 yılında örgütsel bağlılığı ilk olarak duygusal ve devam bağlılığı olarak ikiye ayırmaktadır. Daha sonra, Meyer ve Allen (1991) Wiener (1982)'in öne sürdüğü normatif bağlılık kavramını da modellerine ekleyerek örgütsel bağlılığı duygusal, normatif ve devam bağlılığı olmak üzere üç boyutta ele almışlardır.

2.2.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Son yirmi yıldır örgütsel bağlılık konusu, işe ilişkin tutum ve davranış çalışmalarında ortaya çıkmaktadır (Meyer ve Allen 1991; Mathieu ve Zajac 1990). Örgütsel bağlılık ile örgüt çıktıları arasında güçlü ilişkinin bulunması sonucunda örgütsel psikoloji alanında çalışan araştırmacıların konuya olan ilgisini arttığı düşünülmektedir (Gelade vd. 2006: 542). Gerçekleşen işgören devir hızı ile hedeflenen işgören devir hızı ile örgütsel bağlılık arasında güçlü bir ilişki olduğu vurgulayan çalışmalar nedeniyle örgütsel bağlılık konusuna olan ilgi artmaktadır (Allen ve Meyer 1996: 252). Örgütsel bağlılığın iş memnuniyetini etkilediğine dair güçlü kanıtlar vardır (Tett ve Meyer 1993: 293). Önceki araştırmalarda, örgütsel bağlılığı yüksek çalışanın örgütsel başarıya daha fazla katkı sağladığı ve daha etkin çalıştığı sonucuna ulaşılmıştır (Lee ve Peccei 2007: 3). Örgütsel bağlılık ile çalışan-ışveren ilişkilerinde anahtar role sahip olduğu yaygın bir şekilde kabul görmektedir ((Papinczak 2012: 954).

Çalışanların örgüte bağlılığı, kişisel ve örgütsel açıdan önemlidir. Kişisel açıdan ait olma, güvenlik, kariyer gelişimi ve içsel ödülleri gelişir. Örgütsel açıdan ise çalışanların işinde kalması, eğitim, işçi bulma maliyetlerinin azalmasına ve örgütsel verimliliğin artmasına katkı sağlar (Mowday, Porter ve Steers 1982).

Örgütsel bağlılık ile iş bırakma, devamsızlık, iş arama, iş doyumu, işe karşı sorumluluk, yaş, cinsiyet, eğitim, hizmet süresi gibi değişkenler arasında ilişki vardır (Balay 2000:1).

Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanın işe bağlı olduğu, işten ayrılma niyetinin düşük olduğu, iş memnuniyeti ve verimliliğinin yüksek olduğu ve daha etkin çalıştığı teori ve

pratikte tartışılmaktadır (Chow 1994). Hizmet sektöründe örgütsel bağlılık, yüksek verimlilik açısından anahtar bir role sahiptir.

Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanın düşük çalışana kıyasla, işyerinde pozitif davranışlar içerisinde olduğu (Meyer ve Allen 1997), yenilikçi ve yaratıcı davranışlar sergilediği vurgulanmaktadır (Mathieu ve Zajac 1990). Örgütle özdeşleşmiş kişi, örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için sahip olduğu yeteneklerle katkı sağlar bu nedenle örgütler bu tip kişilere oldukça önem vermektedir (Elliot 2014: 14). Duygusal bağlılık ile işletme performansı arasında olumlu bir ilişki olduğu vurgulanmaktadır (Rhoades ve Eisenberger 2002: 698).

İşverenler çalışanlarından -genellikle- sadakat ve işe bağlılık beklerler. Örgüte karşı duygusal bağ hisseden çalışan; yüksek performans gösterir, daha az devamsızlık yapar ve işe ilişkin olumsuz duygularından arınır (Meyer ve Allen 1997; Mowday Poerter ve Steers 1982).

Örgüt ve çalışanlar arasındaki ilişkiyi etkileyen değişkenlerin başında örgütsel bağlılığın geldiği ifade edilmektedir. Bağlılığı yüksek çalışanın yüksek sadakat, daha verimli ve istekli çalışma, sorumluluklarını yerine getirmede gönüllü olduğu yönünde yaygın bir kanı vardır (Lee 2007: 37). Bağlılığı yüksek çalışanın düşük çalışana kıyasla örgüte pozitif anlamda katkı sunduğu ve örgütte yenilikçi ve yaratıcı davranış sergilediği ifade edilmektedir (Mathieu ve Zajac 1990).

Çalışanların örgüte bağlılık dereceleriyle ilişkili olarak olumlu birçok örgütsel ve bireysel sonuç bulunmaktadır. Yapılan bazı çalışmalarda çalışanların örgüte bağlılık duygularının artması sonucunda; örgütün hedefleri ve değerleri ile çalışanların kişisel hedefleri ve değerleri arasında uyumluluğun oluşmasına, iş performansının artmasına, işe devamsızlık davranışlarının azalmasına ve işgücü devrinin azalmasına neden olabilmektedir (Becker vd. 1996; Tett ve Meyer 1993: 293; Balay 2000:1). Bunun aksi olarak çalışanların örgüte bağlılık düzeylerinin azalması sonucunda devamsızlık oranında artış, çalışan memnuniyetsizliği, iş performansının azalması gibi sonuçların olacağı ifade edilebilir.

Örgütsel bağlılık ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkileri araştıran birçok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmaların sonuçları incelendiğinde algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında ilişkinin olduğu görülmektedir.

2.2.3. Örgütsel Bağlılığın Boyutları

Örgütsel bağlılığın çeşitli boyutları olduğu ileri sürülmektedir. Bu konuda, Allen ve Meyer'in saptamalarından söz edebiliriz.

Allen ve Meyer (1996); örgütsel bağlılığı üç boyuta ayırarak alan yazına önemli katkı sağlamaktadır. Allen ve Meyer'in (1996) teorik modeli, üç boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; normatif bağlılık (örgütte kalmayı zorunlu hissetme), devam bağlılığı (işletmeye maddi temelde bağlanma isteği) ve duygusal bağlılık (örgütte kalmak için istek ve arzu duyma) boyutudur.

2.2.3.1. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık, örgütle özdeşleşme, örgüte bağlanma ve örgütle bütünleşmeyi ifade etmektedir (Allen ve Meyer 1990: 1; Panaccio ve Vandenberg 2009: 225). Diğer bir tanıma göre duygusal bağlılık, örgüte karşı olumlu duygulara sahip olmayı ifade etmektedir (Watson ve Clark 1997). Bu nedenle duygusal bağlılığı yüksek çalışan; örgütte kalmayı çok fazla istemektedir (Allen ve Meyer 1996: 253). Duygusal bağlılık; örgütsel amaç ve hedeflerin kabulü, örgüt adına hareket etmek için çaba sarfetme ve örgütün bir üyesi olmaya devam etmek için güçlü bir istek duyma ve motive olmak biçiminde tanımlanmaktadır (Meyer vd. 2002; Mowday, Porter ve Steers 1979; 1982). Duygusal bağlılık, çalışanların işletmeye karşı tutumunu ve duygusal bağını ifade eder ve çalışanın işe ilişkin çaba ve ilgisini belirlemede önemli bir etken olarak kabul edilmektedir (Papinczak 2012: 953). Duygusal bağlılığın, olumlu duyguları ifade eden dışadönüklük ile ilişkili olduğu belirtilmektedir (Watson ve Clark 1997). Yapılan çalışmalarda olumlu duygulanımla duygusal bağlılık arasında güçlü bir ilişkinin olduğu vurgulanmaktadır (Williams, Gavin ve Williams 1996).

Duygusal bağlılık, geniş bir çalışma alanına sahiptir; çalışan memnuniyeti, çalışan devamlılığı ile duygusal bağlılık düzeyi arasında güçlü bir ilişki olduğu vurgulanmaktadır (Meyer vd. 2002; Hartman ve Bambacas 2000). Duygusal bağlılık ile motivasyon, öznel iyi oluş, performans ve devamlılık arasında ilişki olduğu ifade edilmektedir (Hartman 2000; Meyer vd. 2002). Bunun yanı sıra duygusal bağlılık ile düşük performans devir oranı arasında da ilişki olduğu yapılan çalışmalarda ortaya çıkan bir bulgudur (Allen ve Meyer 1990; Meyer ve Allen 1997). Duygusal bağlılık, kişinin bir örgüte duygusal açıdan bağlanma düzeyini ölçer (Steers 1977). Duygusal bağlılık, çalışanın örgüte girdikten sonra

örgütsel değer ve amaçları içselleştirerek bireysel tatmini sağlamasından kaynaklanır (Usta ve Küçükaltan 2012: 80).

Çalışanlar örgütte olmaktan dolayı memnuniyet duyarken örgütün hedeflerine ulaşmasına gönüllü olarak destek olurlar (Wiener 1982: 423-424). Duygusal bağlılık, örgütte kalmak için gönüllü istek duymayı yani “Örgütte kalmak istiyorum.” ifadesini içermektedir (Allen 2003: 513). Duygusal bağlılığın, olumlu iş deneyimi sayesinde gelişeceği ve böylece işgörenin örgüte karşı duygusal bağlılık hissedeceği ifade edilmektedir (Meyer, Irving ve Allen 1998). Buna sosyal değişim teorisi denmektedir (Blau 1964). Çalışanın sosyo-duygusal ihtiyaçları giderildiğinde (saygı görme, onaylanma, kabul edilme gibi) örgüte katkı noktasında duygusal bağlılığı gelişir (Rhoades ve Eisenberger 2002).

2.2.3.2. Normatif Bağlılık

Normatif bağlılıkta ise kişinin örgütte kalması için kendini zorunlu hissetmesidir (Wiener 1982; Meyer vd. 2002). Allen ve Meyer (1990)’ e göre bir çalışanın bağlılık boyutları farklı yoğunlukta olabilmektedir. Çalışanın örgüte karşı bazı kişisel nedenlerle bağlılık hissetmesidir (Meyer Allen ve Gellatly 1990: 712). Normatif bağlılık, çalışanların amaçlara giden yolda devam etme zorunluluğuna sahip olması biçiminde tanımlanmaktadır (Meyer ve Herscovitch 2001: 316). Normatif bağlılık “Bu örgütte kalmalıyım.” zorunluluk ifadesini içermektedir (Allen 2003: 513). Normatif bağlılığa sahip kişiler, örgüte karşı sadakat normlarıyla hareket ederek uygun davranış sergileme ve örgüt için iyi olanı yapma motivasyonu taşımaktadır (Meyer vd. 2002). Normatif bağlılık, çalışanın işten ayrılırsa kendini suçlu hissedeceği duygusu yaşamasıdır.

2.2.3.3. Devam Bağlılığı

Devam bağlılığı, bir çalışanın iş değiştirme maliyetleri nedeniyle, kişisel zaman ve kaynaklarını bir örgüte yönlendirerek örgütte kalma çabası biçiminde ifade edilmektedir (Commeiras ve Fournier 2001). Devam bağlılığı, kişinin bir örgütte kalmasının istekten ziyade maddi nedenlerle olması durumu olarak belirtilebilir. Diğer bir ifadeyle, devam bağlılığı çalışanların örgütte kalmaya ihtiyaç duymaları sonucunda gelişmektedir (Meyer vd. 2002).

Devam bağlılığı, insanların örgüte girerken yaşam alternatiflerini fark etmelerini sağlayabilmektedir. Kişisel özelliklerin bu tür bağlılığın bir formu olduğu tartışılabilir bir

konudur çünkü çalışkan ve hırslı insanlar diğer iş alternatiflerini denemek isteyebilirler (Woods vd. 2010: 114). Bu bağlılık türünde çalışanlar örgüte yaptığı yatırımların karşılığını almak, istenmeyen maliyetlerden kaçmak için örgütte kalmaktadır.

Devam bağlılığı iki temel bileşene ayrılır. Bunlar; “yüksek özveri” ve “alternatiflerin azlığı”dır. Alternatiflerden yoksun olması algısı; kişinin, yüksek özveri ile çalışmasını beraberinde getirmektedir (Meyer, Allen ve Gellatly 1990: 226).

2.3. Algılanan Örgütsel Destek

Tez çalışmasının bu kısmında; algılanan örgütsel desteğin tanımı, çalışanlar ve işletme açısından önemi ve algılanan örgütsel desteğin dayandığı kuramlar açısından alan yazınına yer verilmesi plânlanmaktadır.

2.3.1. Algılanan Örgütsel Destek Kavramı

Algılama, bireyin çevreden gelen bilgileri alma, yorumlama ve düzenleme süreci olarak tanımlanmaktadır (Erdoğan 1996: 2). Bireyin çevreden gelen uyarıcıları algılama biçimleri, yaşam biçimine, kültüre, inanç sistemlerine, değerlere ve kişilik özelliklerine göre değişmekte olduğu ifade edilmektedir (Özdevecioğlu 2003: 116).

Örgütsel destek, örgütün değerlerinin çalışanların refahını dikkate alma ve artırıcı nitelik taşımamasını ifade etmektedir (Eisenberger vd. 1986: 501). Algılanan örgütsel destek, çalışanların kendilerini güvende hissetmeleri biçiminde tanımlanmaktadır (Özdevecioğlu 2003: 116). Algılanan örgütsel destek, çalışanların çalıştıkları örgüt tarafından hangi düzeyde önemsendiklerine, sosyo-duygusal ihtiyaçlarının ne derece karşılandığına ve kendilerine ne kadar değer verildiğine yönelik inanç ve düşünce ve duyguları ifade eder (Eisenberger vd. 1986: 500).

Çalışanın, örgütün tutumlarına yönelik olarak geliştirdiği bu inançları ise çalıştığı örgüte karşı davranışlarına yön verir. Yapılan çalışmalar da (Meyer vd. 1990; Özdevecioğlu 2003; Zhang vd. 2012: 422) yüksek örgütsel destek algısı olan çalışanların organizasyonlarına fayda sağlayacak davranışlar gösterdiklerini; performanslarının, motivasyonlarının ve örgüte bağlılıklarının arttığını ortaya koymuştur.

Örgütsel destek kuramına göre çalışanların sosyo-duygusal ihtiyaçlarının karşılanması ve örgütün ödül vermeye hazır olması neticesinde çalışanlar; örgütün kendilerine değer verdiğini, işe ilişkin çabalarına olumlu katkı sağlayacağı ile ilgili

evrensel düşünceler geliştirirler (Eisenberger vd. 1986 ve Eisenberger vd. 2002). Örgütsel destek sayesinde çalışan, işe ilişkin olumlu duygulanım geliştirirken öğrenme çabası, performans ve işe katılım artar (Eisenberger vd. 1986).

Bir işletmede yöneticiler; işletmenin bir yansıması, temsilcisi olarak görülmektedir. Bunun yanı sıra yöneticiler bir işletmede çalışanların performanslarını değerlendirme ve yönlendirmede sorumludurlar. Çalışanlar, yöneticilerinin kendileri hakkında olumlu ya da olumsuz yönelimlerini örgütsel desteğin bir göstergesi olarak görürler (Eisenberger vd. 1986). Algılanan örgütsel destek; işletme tarafından değer görme, önemsenme algısı yaratacağından çalışanın rolünü önemsemesi ve işletmeyi özümsemesine katkı sağlayacağı, güven duygusu yaratacağı ifade edilmektedir (Eisenberger, Fasolo ve Davis-LaMastro 1990).

2.3.2. Algılanan Örgütsel Desteğin Önemi

Algılanan örgütsel desteğin, çalışanlar ve örgüt bazında bazı olumlu ve olumsuz sonuçlara neden olduğu yapılan çalışmalarda ifade edilmektedir. Örgütsel destek teorisine göre örgütün gönüllü olarak sağladığı olumlu iş olanakları, algılanan örgütsel desteğe doğrudan katkı sağlamaktadır. Örgütün sağladığı ödüller, yönetici desteği örgütsel desteğe etki eden unsurlardır ve bu unsurlar, örgütsel bağlılık düzeyini biçimlendirmektedir. Çalışanlar, iş koşulları iyi olduğunda bunu açık biçimde ifade etmekte ve bu ifadeler örgütsel destek olarak yorumlanmaktadır (Rhoades, Eisenberger ve Armali 2001: 833). Algılanan örgütsel destek arttıkça çalışanlarda da olumlu davranışların arttığı, örgüt yararını gözetme, örgütün amaçlarına ulaşmasını sağlamada faydalı olacak davranışlar gösterme yükümlülüğünü de oluşturduğu ifade edilmektedir (Fuller vd. 2006: 328-331). Benzer şekilde, çalışanlarda destek hissi arttıkça kararlarda veya faaliyetlerde faydalı olabilecek kişisel katılımları, yenilik ve iyileştirme önerileri daha fazla olmaktadır (Eisenberger vd. 1990: 57).

Birçok çalışma; yüksek düzeyde örgütsel destek algılayan çalışanların devamsızlık oranlarının daha az olduğunu ve iş sorumluklarını yerine yetirmede düşük düzeyde örgütsel destek algılayan çalışanlara göre daha bilinçli olduklarını göstermektedir ((Eisenberger vd. 1986; Eisenberger, Fasolo ve DavisLaMastro1990).

Algılanan örgütsel desteğin bağlılığı güçlendirmesi bazı özgül mekanizmalar yoluyla olmaktadır. Öncelikle algılanan örgütsel destek çalışanda, örgütün iyiliğine katkıda

bulunması ve örgütün amaçlarına ulaşmasına yardımcı olması konusunda bir zorunluluk, yükümlülük duygusu oluşturur. Çalışanlar da örgüte bağlılık gösterip işteki çabalarını artırarak karşılık verirler. İkinci olarak algılanan örgütsel destek onaylanma, saygı, yakınlık gibi sosyo-duygusal ihtiyaçları doyurarak örgüte bağlılığı artırır. Son olarak algılanan örgütsel destek çalışana desteklendiğini ve değer verildiğini hissettirerek çalışanı olumlu bir duygu durumuna sokar. Bu durum çalışanın örgüte olan bağlılığının artması ile sonuçlanır (Stinglhamber ve Vandenberghe 2003).

Algılanan örgütsel destek sayesinde çalışanın, örgütsel amaçlara ulaşmak için daha fazla çaba gösterdiğinde örgütün kendisini ödüllendireceği beklentisinin yükseleceği ifade edilmektedir. Örgütsel desteğin çalışan tarafından algılanması ile övgü ve takdir ihtiyacını karşılanacağı ve bu sayede örgütle olumlu duygusal bağ kuracağı belirtilmektedir (Eisenberger vd. 2002).

Yapılan çalışmalarda, algılanan örgütsel destek ile bağlılık (Eisenberger vd. 1986; Eisenberger, Fasolo ve Davis-LaMastro 1990; Shore ve Wayne 1993; Settoon, Bennett ve Liden 1996; Rhoades, Eisenberger ve Armeli 2001; Allen, Shore ve Griffeth 2003), algılanan örgütsel destek ile iş performansı (Eisenberger 1986; Wayne vd. 1997: 105; Armeli vd. 1998; Eisenberger, Fasolo ve Davis-LaMastro 1990), arasında olumlu anlamda ilişki olduğu belirtilmektedir.

Ersoy (2014: 515) “Algılanan Örgütsel Desteğin Bağlılığa Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma” adlı çalışmasında 150 otel çalışanı ile yüz yüze görüşme yapmış ve algılanan örgütsel desteğin normatif, devam ve duygusal bağlılığı olumlu anlamda etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Destekleyici örgüt ikliminde çalışanların performans ve iş tatmini açısından olumlu etkilendikleri yapılan çalışmalarda ifade edilmektedir. Çalışanların desteklenmesi bireysel ve örgütsel performans üzerinde olumlu etkiler göstermektedir (Luthans vd. 2008: 224-226; Wayne, Shore ve Liden 1997: 107).

Algılanan örgütsel destek sayesinde örgütsel bağlılığın arttığı böylece işe katılım (Blau ve Boal 1987: 288), örgütte kalma isteğinde (Steers 1977: 48) artış, geri çekilme davranışında azalma olduğu ifade edilmektedir (Rhoades ve Eisenberger 2002: 702). Büro çalışanları, öğretmenler ve posta elemanları gibi farklı meslek kollarında çalışan 361 kişi ile yapılan çalışmada, örgütsel destek algılarının işe devamsızlığı azalttığı sonucuna ulaşılmıştır (Eisenberger vd.1986:501).

Eisenberger, Fasolo ve Davis-LaMastro 1990 yılında iki farklı çalışma yürütmüşlerdir. Birinci çalışmada, altı farklı meslek grubu ile çalışılmış ve algılanan örgütsel destek ile işe katılım ve performans arasında olumlu yönlü ilişki bulunmuştur. İkinci çalışmada; imalât sektörü çalışan ve yöneticileri ile çalışılmış ve algılanan örgütsel destek ile bağlılık, performans sonucu beklentileri, örgüte destek olma konusunda gönüllü olma arasında pozitif yönlü ilişki bulunmuştur. George vd. 1993 yılında yaptıkları çalışmada; 256 hemşire üzerinde araştırma yapmış ve olumsuz ruh hâlinin sosyal ve örgütsel destek ile daha aza indirilebileceği sonucuna ulaşmışlardır.

Shore ve Wayne (1993) 383 çalışan ve yönetici ile gerçekleştirdikleri çalışmada; çalışan davranışlarında örgütsel bağlılığın mı yoksa algılanan örgütsel desteğin mi daha çok belirleyici olduğunu araştırmışlardır. Araştırma bulgularına göre algılanan örgütsel desteğin; çalışan davranışları üzerinde daha fazla belirleyici role sahip olduğu bunun yanı sıra algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık ile olumlu yönlü ilişkiye sahip olduğu ifade edilmektedir.

Settoon, Bennett ve Liden (1996); Gouldner'in karşılıklık teorisine göre algılanan örgütsel destek, lider üye etkileşimi ve çalışan tutum ve davranışları ilişkilerini incelemişlerdir. Algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık ile lider-üye etkileşiminin ise örgütsel vatandaşlık ile ilişkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Eisenberger vd. (1997) çeşitli iş kollarında 295 çalışan ile yaptıkları çalışmada olumlu iş koşullarının algılanan örgütsel destek ile olumlu anlamda ilişkili olduğu ifade edilmektedir.

Armeli vd. (1998) sosyo-duygusal ihtiyaçların algılanan örgütsel destek ile iş performansı arasındaki ilişkiye olan etkisini 308 polis çalışan üzerinde araştırma yaparak araştırmışlardır. Çalışma sonucunda sosyo-duygusal ihtiyaçları güçlü olan çalışanlarda algılanan örgütsel destek ve iş performansının da güçlü olduğu, algılanan örgütsel desteğin çeşitli sosyo-duygusal ihtiyaçları karşıladığı bu nedenle çalışanın bu desteğe karşılık verme isteği geliştirdiği ifade edilmektedir. Bu bulgular sosyal değişim teorisi ile paralellik göstermektedir.

2.3.3. Algılanan Örgütsel Desteğin Dayandığı Kuramlar

Bu kısımda algılanan örgütsel desteğin dayandığı kuramlar hakkında alanyazında yer alan bilgilerin özetine yer verilmektedir.

2.3.3.1. Örgütsel Destek Kuramı

Örgütsel destek kuramına göre örgütsel desteğin artması ile çalışanların etkili çalışması arasında olumlu bir ilişki olduğu ifade edilmektedir (Eisenberger vd. 1997). Benzer şekilde örgütsel destek kuramına göre örgütün faaliyetlerine örgütsel destek vasıtasıyla çalışanların inanması sonucunda çalışanlar örgüte bağlılığı zorunlu hisseder ve böylece sosyo-duygusal ihtiyaçlarını tamamlar ve performansında artış meydana gelir (Rhoades ve Eisenberger 2002: 698). Örgütsel destek kuramına göre çalışanların örgüte katkılarının olumlu anlamda değerlendirilmesi; örgütün çalışanların refahını düşünmesi sonucunda çalışanın kendine olan saygısı, örgüte bağlılığı, işyerinde kabul görmenin önemli kaynağını oluşturmaktadır (Armeli vd. 1998: 293).

Örgütsel destek sayesinde çalışanlarla iletişim hâlinde olunacağı ve böylece çalışanların yetenek ve becerilerinin farkında olunacağı bunun sonucunda çalışanların saygı beklentilerinin karşılanacağı ifade edilmektedir (Armeli vd. 1998: 293-294).

2.3.3.2. Karşılıklılık Kuramı

Eisenberger vd. (2001) karşılıklılık kuramında; algılanan örgütsel desteğin çalışanın örgütün iyiliğini önemsemesi ve örgütün amaçlarına ulaşmasına yardımcı olması konusunda zorunluluk hissetmesine neden olacağını ifade etmektedirler. Çalışanların, örgütle olan karşılıklı ilişkilerinde dengeyi sağlamak istediğini belirtmektedirler. Çalışanların, örgüt tarafından değerli görülme ve dikkate alınma algıları, örgüt tarafından istenilen davranışları yaptıkları takdirde örgütün karşılıklılık kuralına uyarak kendilerini ödüllendireceği güvenini geliştirir (Eisenberger vd. 1990). Bu ödüller resmi ya da gayriresmî olabilir (Wayne, Shore ve Liden 1997). Karşılıklılık kuramında, örgütsel destek sayesinde çalışanın örgütün amaçlarını gerçekleştirmede zorunlu hissetmesini de beraberinde getireceği belirtilmektedir. Örgütsel destek ile yükümlülük hissi arasındaki ilişki çalışanın karşılıklılık normunu örgüte uygulamayı kabul etmesi ile artar (Eisenberger vd. 2001: 42). Karşılıklılık normu, bir kişiye ondan elde edilen fayda sayesinde fayda sağlamak anlamına gelmektedir (Molm 2010: 119).

Sonuç olarak karşılıklılık kuramı, bir örgütte destek algısı sayesinde çalışanın kendini iyi hissetmesi, örgütün amaçlarına ulaşmada motive olması ve örgütüne güvenmesi anlamına gelmektedir. Bu kuramda karşılıklı fayda sağlama felsefesi olduğu ifade edilebilir.

2.3.3.3. Kişiselleştirilmiş Örgüt Kuramı

Kișiselleştirme teorisine göre kișiler çeșitli psikolojik ihtiyaçlarını bağlı bulunduğu örgütün çabaları dışında, kișisel çabası ile karşılamaya çalışır böylece hem kiși hem de örgütün çeșitli beklentileri karşılanacağı ifade edilir. Bu süreçte, kiși ve örgüt ilişkilerinde karşılıklı ihtiyaçlar (beklenti ve memnuniyet gibi) karşılanır ki buna kișiselleştirme süreci adı verilmektedir. Bu duruma kiși ve örgüt arasındaki sözleşme de denilmektedir. Kiși, kendini örgütün bir parçası gibi hisseder ve ayı zamanda kiși, örgüt için bir sembol olarak ifade edilmektedir (Levinson 1965: 384).

Kișiselleştirme teorisine göre çalışanlar kișiselleřtirdikleri örgütün kendi çabalarının karşılığının verileceğini, övgü ve onay gibi ihtiyaçlarının karşılanacağını, kendilerinin refahının önemseneceğini düşünürler (Eisenberger vd. 1986: 500-501). Geliştirilen bu düşünceler, örgüte karşı geliştirilen olumlu veya olumsuz düşünceleri kapsar (Rhoades ve Eisenberger 2002: 698).

Kișiselleřtirmenin devam etmesiyle karşılıklı beklentiler tamamlanırsa psikolojik anlaşmanın sağlandığı böylece karşılıklı ilişkinin olumlu anlamda katkı sağlanabileceği belirtilmektedir (Levinson 1965: 384).

2.3.3.4. Sosyal Değişim Kuramı

Güçlü örgütsel destek algısına sahip çalışanların; teorik olarak örgüte fayda sağlayan davranışlar göstermek eğiliminde oldukları ifade edilmektedir. Bu yaklaşım ile algılanan örgütsel destek, Blau (1964)'nın sosyal etkileşim teorisine dayalı olarak değerlendirilmektedir. Sosyal değişim teorisine göre işyerindeki başarı, sosyo-duygusal ihtiyaçlar karşılandığında artar (Allen ve Meyer 1990; Eisenberger vd. 1986). Algılanan örgütsel destek sayesinde çeșitli sosyo-duygusal ihtiyaçların karşılanabileceği ifade edilmektedir (Eisenberger vd. 1986). İhtiyaçları karşılanan birey, kendini örgüte karşı sorumlu hisseder ve bu etkileşim sürecinde gerek birey gerekse de örgüt fayda sağlar (Homans 1958: 606). Sosyal değişim kuramında, kișiler arası ilişkiler ve sosyal etkileşim önemli olmaktadır. Kendisine yardım edilen kișinin minnettarlık hissedeceği ve uygun bir durum çıktığında yapılan desteğe karşılık vereceği ifade edilmektedir (Blau 2009: 4).

Sosyal değişim teorisine göre örgütler, çalışanları gözettiğinde sosyal ilişkiler gelişir ve böylece yararlı sonuçlara ulaşılabilir. Diğer bir ifadeyle güçlü sosyal ilişkiler sayesinde; yararlı ve adil değiş tokuşlar meydana gelebilir ve böylece etkili iş davranışları ve olumlu

çalışan tutumları ortaya çıkabilir. Sosyal değişim kuramının bir ilkesine göre ilişkiler; güven, sadakat ve bağlılık içerisinde zaman içerisinde zaman içerisinde gelişmelidir (Cropanzano ve Mitchell 2005: 882). Sosyal değişim kuramında taraflar karşılıklı olarak ilişkiye değer katarlar (Meeker 1971: 488).

2.4. Kişilik Kavramı Bağlamında Otel İşletmelerine Bakış

Çalışmanın bu kısmında otel işletmelerinde insan kaynakları yönetimi, kişilik özellikleri ile otel işletmeleri özellikleri arasındaki ilişkinin yönü üzerinde durulacaktır.

2.4.1. Otel İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi

İşletmelerin amaçlarına ulaşabilmeleri için gerekli olan işlevleri gerçekleştirebilecek yeterli sayıda ve vasıfta elemanın işe alınması, eğitim verilmesi, motive edilmesi ve performanslarının değerlendirilmesi işlemleri insan kaynakları departmanının temel görevleri arasındadır (Kozak 2008: 58). Otel işletmelerinde istihdam yapısı, istihdam edilen personelin nitelikleri ve işin nitelikleri ile verimlilik arasında sıkı ilişkinin olduğu belirtilmektedir (Oral 2005: 301). İşin nitelikleri ile personelin nitelikleri ilişkisinde; personelin ihtiyaçlarının belirlenmesi, işin nitelikleri, personelde aranacak nitelikler, personelin tedariki gibi konular ortaya çıkmaktadır. Genel anlamda insan kaynakları departmanının temel görevleri arasında; işe uygun personel tedarik edilmesi (Oral 2005: 301), personelin işletmenin önemli bir unsuru olduğuna inandırması, personelin işletmeye olan ilgisini artırması ve böylece verimliliğini artırması yer almaktadır (Olalı 1973: 544). Başka bir ifade ile otel işletmelerinde insan kaynakları bölümü; işletme amaç ve politikalarına uygun personeli seçmek ve personelin sözkonusu amaç ve politikaları doğrultusunda etkin ve verimli çalışmasını sağlamak (Erdoğan ve Hepkul 2014: 173; Ünsalan ve Şimşek 2010: 42) ile görevli bir bölüm olduğu ifade edilmektedir. Otel işletmeleri söz konusu olduğunda insan kaynakları yönetimi ile işlevlerin yerine getirilmesinin biraz daha önem kazanmaya başladığı ifade edilmektedir.

İnsan kaynakları yönetiminin etkin ve verimli personeli işletmeye kazandırmasının yanı sıra bazı işlevleri yerine getirmesi gerekmektedir. Bu işlevler şöyledir; insan kaynakları plânlaması, iş tanımlarının yapılması, başvuru sırasında uygun adayı belirlenmesi, işe alınması, eğitim ve geliştirilmesi, ücretlendirme, performans yönetimi, çalışanların motivasyonu ve ödül yönetimi, çalışan sağlığı ve iş güvenliği, endüstri (iş) ilişkileri (Rocco ve Andrew 1994: 285-286; Erdoğan ve Hepkul 2014: 173; Ünsalan ve

Şimşeker 2010: 59). İnsan kaynakları yönetiminin işlevleri arasında yer alan işe alma işleminde; çalışan seçim araçları arasında yer alan kişilik testlerinin işe uygun personelin seçiminde önemli bir araç olduğu ifade edilmektedir. Örgütlerin boşa zaman ve para harcamalarına engel olan en önemli faktörlerden biri doğru personelin bulunması olarak belirtilmektedir (ec.europa.eu). Böylece insan kaynakları yönetimi, işletmelerin yeni ürün veya hizmet geliştirme, maliyet azaltma ve aynı zamanda rekabetçi personel yapısı sayesinde sürdürülebilir rekabet avantajı elde edebilir (Itika 2011: 1; Erdoğan ve Hepkul 2014: 173).

Günümüzde küresel iş piyasasında personel önemli kârlılık kaynaklarından biri olarak görülmektedir. Özellikle hizmetler sektöründe kârlılığın büyük ölçüde personele bağlı olduğu ifade edilmektedir (Evants vd. 2003: 71). Bir hizmet işletmesi olan otel işletmelerinde; çalışanlar, örgütsel çıktılar üzerinde (rekabet edilebilirlik gibi) doğrudan etkide bulunmaktadır ve bu nedenle çalışanlar, otel işletmelerinin bel kemiğini oluşturmaktadır (Kuşluvan vd. 2010). Turizm sektöründe yer alan işletmeler emek yoğun işletmeler biçiminde ifade edilmektedir. Bu nedenle işletmelerin hayatta kalabilmelerinin ve rekabet avantajı elde edebilmelerinin büyük ölçüde verimliliği yüksek personele bağlı olduğu belirtilmektedir (Amaah ve Baum 1997: 5). Doğru personelin işe alınması turizm sektöründe çalışan ve müşterilerin doğrudan ilişkileri nedeniyle daha önemli bir hâl alacağı ileri sürülebilir. Diğer işletmelerle kıyaslandığında insan gücünün yaygın bulunduğu işletme türü, otel işletmeleridir (Olalı 1973: 544; Oral 2005: 301). Otel işletmeleri, fonksiyonların insana en çok dayandığı, diğer üretim faktörlerine oranla insan gücünün yoğun bulunduğu işletme türü olarak ifade edilmektedir. Bu nedenle otel işletmelerinde personelin işletme amaçları doğrultusunda yönlendirilmesi ve düzenli bir şekilde çalışmasının sağlanması çok kolay gerçekleşmeyebilir (Olalı 193: 544). Otel işletmelerinde personel bir üretim faktörüdür. Bu nedenle bu üretim faktörünün; daha işin başındayken iyi seçilmesi gerektiği belirtilmektedir (Olalı 1973: 545).

Bunun yanı sıra doğru personelin işe alınması; artan verimlilik, yüksek kâra geçiş gibi iş hayatında olumlu etkilere sahiptir. Bu nedenle turizm sektöründe işe alım sürecinde işletmenin kültürü, ne tip kişilerin işletmeye uygun olduğu, işin özelliklerinin dikkate alınması gerekmektedir (ec.europa.eu). İşletmelerin tüm düzeylerde başarısı personele bağlıdır ve bu nedenle doğru personelin seçilerek çalışma ekibinin oluşturulmasının

işletmeler ve işletmelerin insan kaynakları yönetimi açısından da önemli olduğu ifade edilmektedir (Civil Service Branch 1995).

Otel işletmelerinde personel politikalarının amacı; iş gücünden en iyi şekilde yararlanmak, işletmede çalışma ilişkilerini işveren ve çalışan yararına olarak en iyi biçimde düzenlemek olarak ifade edilmektedir (Olalı 1973: 551). Bazı özelliklerine sahip kişilerin otel işletmelerinde daha başarılı olacağı düşünülmektedir. Örneğin; ciddiyet, sorumluluk sahibi olma, öfke kontrolü yapabilme, enerjik, düzenli ve titiz, kurallara uyan, sabırlı, uyumlu, dürüst kişilerin otel işletmelerinde aranan özelliklere sahip kişiler olduğu bilinmektedir (Olalı 1973: 551-552; Oral 2005: 305). Bu nedenle kişilik özelliklerini belirlemek için çalışan performansı hangi hakkında güçlü ön bilgi verebilen, kişinin diğer çalışanlarla uyumlu olup olmayacağına dair ipuçları verebilen kişilik testlerine başvurulabilir.

İşletmeler bir pozisyonu doldurmak için uygun kişiyi seçmeden önce o pozisyon için gerekli olan yetenek ve becerilerini tanımlamakta ve daha sonra görüşmelere başlamaktadır (Lee 2007:1). Daha sonra işletmeler, başvurular arasından doğru kişiyi nasıl seçeceğine ilişkin bilgiye ihtiyaç duymaktadır. İnsan kaynakları departmanının personel seçiminde çeşitli adımları izlemesi gerekmektedir. Bunların ilki, ihtiyaç analizi olarak belirtilebilir. İhtiyaç analizinde, işin özellikleri ve bu iş için gerekli olan kişinin özelliklerinin ne olması gerektiği tanımlanır. İkincisi işe alımdır; bunun için iç ve dış kaynaklardan araştırma yapılır. Üçüncüsü ön seçimdir; gelen başvurularda işe uygun özelliklere sahip kişiler belirlenir, daha sonra bunlar görüşmeye çağrılır. Dördüncüsü ise personel seçme testleridir; personel seçme testleri, turizm işletmelerinde hızlı ve net bilgiye kısa sürede ulaşmamızı sağlayan, çalışanın yeteneklerini, becerilerini, kişilik özelliklerini ölçmeye yarayan testlerdir (ec.europa.eu, Olalı 1973: 549). Çalışan seçiminde kişilik testleri, çalışacak kişinin kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla kullanılmaktadır (Kozak 2008: 69). Personel seçiminde kullanılan testlerden biri de kişilik testleri olarak ifade edilmektedir (Oral 2005: 317). Örgütsel davranış alanında kişilik özelliklerinin önemi 1990'lı yıllardan itibaren kavranmaya başlamış ve çalışılmalara konu olmaya başlamıştır (Mount ve Barrick 1998). Bununla birlikte aynı yıllarda işletmelerin çalışacak kişilerin seçiminde kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla kişilik özellikleri ölçeklerinden yararlanmaya başladığı ifade edilmektedir (Sears ve Rowe 2003).

Birçok otel işletmesi işe uyguna adayı belirlemek için basit iş başvuru formlarından yararlanmaktadır. Bu başvuru formlarında adaya ilişkin kimlik bilgileri, iş tecrübeleri, becerileri, referans, eğitim durumu gibi kısa bilgilerin yer aldığı görülmektedir (Rocco ve Andrew 1994: 294). İlk aşamayı geçen aday, görüşmeye alınarak işe uygun olup olmadığı görüşmecilerin değerlendirmesi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Görüşmelerde kişinin kişilik özelliklerini belirlemeye yönelik soruların da yer aldığı bilinmektedir (Rocco ve Andrew 1994: 294-295).

Otel işletmelerinin mevsimsellik özelliği, kadın personel kullanması, evlenme ile işten ayrılma gibi nedenlerle personel miktarında aşırı dalgalanmalar görülebilmektedir. Bunun yanı sıra çalışma saatlerinin uzunluğu, otel işletmelerinde çalışan personelin sık sık iş değiştirmesine neden olmaktadır (Olalı 1973: 549). Çalışanın işten ayrılmasına alan yazınında “personel devri” denmektedir. Personel devri, bir örgütte meydana gelen ayrılma ve katılma hareketleri olarak ifade edilir (Tütüncü ve Demir 2002: 39). Personel devrinin yüksek olmasının işletmelere olan maliyeti oldukça yüksektir. Bu maliyetler; yeni işe alma, duyuru yapma, eğitim gibi giderlerden oluşmaktadır (DeConinck ve Bachmann 2002: 142). Türkiye’de konaklama işletmeleri, personel devir oranı yüksek işletmeler biçiminde ifade edilmektedir (Mucuk 1998; Oral 2005: 299). Tütüncü ve Demir (2002: 142) Muğla ve çevresindeki kıyı otellerinde yaptıkları bir çalışmada, personel devir oranı ortalamasını % 49,79 bulmuşlardır. Personel devir oranının yüksek olması, işletmeleri doğrudan ve dolaylı maliyetler bakımından etkilemektedir (Philips 1990: 61). Personel devir oranının yüksek olması durumunda, çalışmaların verimliliğin düştüğü ve bu nedenle üretim kapasitesinin azaldığı belirlenmiştir (Taştan 2002; Tambay 2006).

2.4.2. Otel İşletmelerinde Çalışanların Kişilik Özellikleri

Günümüzde küresel iş piyasasında personel, en önemli kârlılık kaynaklarından biri olarak görülmektedir (Evans, Stonehouse ve Campbell 2012: 71). Turizm sektöründe yer alan otel işletmeleri, hizmet işletmeleri olduğundan çalışanların kişiliğinin müşteri memnuniyeti ve dolayısı ile otel işletmeleri açısından önemli olduğu vurgulanmaktadır (Pelit, Türkmen ve Yarmacı 2010: 9). Bu nedenle otel işletmelerinde ne tip kişilik özelliğine sahip kişilerin işletmeye yararlı olacağının bilinmesi, işletmeler açısından son derece önemli bir bilgidir. Turizm sektöründe çalışanların kişilik yapılarının hem çalışma arkadaşları, hem yöneticiler hem de müşteriler üzerinde etkili olabileceği vurgulanmaktadır (Pelit, Türkmen ve Yarmacı 2010: 15). Bu nedenle işe alım sürecinde kişilik özelliklerinin

belirlenmesi; işletmeye uygunluğun belirlenmesi açısından önemli olmaktadır. Örneğin; bir görüşe göre otel işletmelerinde çalışanların yaratıcılıktan ve sorumluluktan zevk alan kişiler oldukları ileri sürülmektedir (Olalı 1973: 548). Dikkat edilirse burada, işin niteliği ve gerekleri ile kişilik arasında bir bağlantıya vurgu yapılmaktadır.

Otelcilik alanında en yararlı personelin niteliklerini saptamak için ciddi bir bilimsel araştırma yapılmamıştır. Genellikle otel yöneticileri kendi görgü ve tecrübeleri ve ön yargılarına göre personeli işe alır. Fakat başarılı olacağı düşünülen personelin her açıdan kişiliğini belirleyecek örnek bir tablo hazırlanabilir. Yetenekli, sorumluluk sahibi, emir kumanda zincirinden çıkmayan; öfke kontrolü, yardımsever, enerjik, titiz, düzenli, istikrarlı, dürüst ve içten olmak gibi özelliklere sahip kişilerin otel işletmelerinde çalışması işletmenin yapısı açısından uygun olacağı ifade edilmektedir (Olalı 1973: 551-553). Örneğin; uyumlu kişi, bir otelde ne tür davranışların arandığını veya istenmediğini bilen kişi olarak tanımlanabilir. Yer silmek, bardak taşımak gibi işleri yaparken gıcunmaz yani verilen işe göre hareket etmekten tereddüt etmez. İstikrarlı kişi, işe zamanında gelir. Düzenli kişi, bir otel işletmesinde, kişisel eşyalarını daima yerine bırakır, tertipli olur, kişisel veya işe ilişkin eşyaları kaybetmez. Enerjik kişi, zamanını en iyi şekilde değerlendirir ve enerjiktir. Öfke kontrolüne sahip kişi, misafire, çalışma arkadaşına ve yöneticisine karşı anında sinirlenmez, öfkesi kontrol altındadır ve nadiren sinirlenir. Sorumluluk sahibi kişi, kendi işi bitince başka kişilerin işlerini de yapan ve başka işlerin de nasıl yapılacağını bilen kişidir. Böylelikle boşlukları doldurabilir (Olalı 1973: 553). Bununla birlikte turizm işletmelerinde çalışan yöneticilerin, tarafsız ve adil olması, kendine güvenmesi, yaratıcı ve zeki olması, sorumluluk sahibi olması gerektiği ifade edilmektedir (Akat 2000: 148-149). Turizm sektöründe çalışanların kişilik özelliklerini belirlemeye yönelik yapılan çalışmada turizm sektöründe çalışanların genelde A tipi kişilik yapısına sahip olduğu belirtilmektedir (Pelit, Türkmen ve Yarmacı 2010). Bazı yazarlar insan kişiliğini A ve B olarak ayırmışlardır. A tipi kişilik; girgin, sabırsız, işe yönelik olup kısa sürede çok fazla iş yapmak isteyen, zaman yönetiminde aceleci, aynı anda birçok şeyi yapabilen, boşa zaman harcamayı sevmeyen, özellikler göstermektedir (Aytaç 2001). B tipi kişilik ise dengeli, zamanla çatışma hâlinde olmayan, kararlı, kendine güvenen özelliklere sahiptir (Aytaç 2001). Turizm işletmelerinde çalışanların genelde A tipi kişiliğe yatkın olduğu ileri sürülmektedir.

2.4.3. Otel İşletmelerinin Bazı Özellikleri ve Kişilik İlişkileri

Bu kısımda otel işletmelerinin bazı özellikleri ve bu özelliklerin çalışanların kişilik tipleri ile ilişkileri incelenecektir.

2.4.3.1. Otel İşletmelerinin Hizmet İşletmeleri Olma Özelliği

Otel işletmelerinde üretimin, çoğunlukla hizmet ağırlıklı yapıldığı ifade edilmektedir (Kozak 2008: 11; Çolak 2012: 27). Bu nedenle hizmetlerin başarılı bir şekilde gerçekleşmesi için personeller arasındaki koordinasyon önemli hâle gelmektedir (Çolak 2012: 27).

Otel işletmelerinde personel, bir üretim faktörüdür. Bu nedenle bu üretim faktörünün daha işin başındayken iyi seçilmesi gerektiği belirtilmektedir (Olalı 1973: 545). Otel işletmelerinin hizmet işletmesi olması nedeniyle işletme başarısının çoğunlukla çalışanların kişisel özelliklerine bağlı olduğu ifade edilmektedir (Kuşluyan vd. 2010).

2.4.3.2. Otel İşletmelerinin Emek Yoğun Olma Özelliği

Dünya genelinde otel işletmeleri, emek yoğun işletmeleri biçiminde tanımlanmaktadır (Themduangkhae 2002; Kozak 2008: 11). Otel işletmeleri, fonksiyonlarını yerine getirirken büyük ölçüde insan gücünden yararlanır (Çolak 2012: 26). Odaların temizlenmesi, misafirlerin karşılanması, servisin hazır hâle getirilmesi, servis yapılması gibi birçok hizmet, bizzat insan tarafından yapılmaktadır. Bu nedenle işletmelerin varlığını devam ettirebilmelerinin verimliliği yüksek personele bağlı olduğu ifade edilmektedir (Amoah ve Baum 1997: 15; Çolak 2012: 26). Pelit, Türkmen ve Yarmacı (2010: 15); otel işletmelerinde çalışanların kişilik özelliklerini belirlemeye yönelik yaptıkları çalışmada otel işletmelerinde çalışanların A tipi kişilik yapısına uygun olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

A tipi davranış özellikleri; acele konuşmak, beklemekten nefret etmek, zamanın elverdiğinden daha fazla etkinlikle dolu bir programa sahip olmak, zamanı boşa harcamaktan nefret etmek, aynı anda birçok şeyi yapmaya çalışmak, çok yavaş insanlara karşı sabırsızlık, dinlenme, dostluk veya zevk verici şeyler için çok az zaman ayırmak biçiminde ifade edilmektedir (Güçlü 2001: 97).

2.4.3.3. Otel İşletmelerinde Çalışan ve Müşterilerin İç İçe Olma Özelliği ve Hizmetlerin Sosyal Ortamda Gerçekleşmesi Özelliği

Otel işletmelerinde temel hizmetler ve birçok hizmet (servis, animasyon, ön büro hizmetleri gibi); müşteri ile iç içe iken ve sosyal ortamda gerçekleşmektedir (Kozak 2008: 11). Otel işletmelerinde kişiler arası iletişim oldukça yoğundur (Kuşluvan vd. 2010; Themduangkhae 2002; Richardson 2008). Bu nedenle müşterilerle yüz yüze iletişimde bulunan çalışanların; gülyüzlü ve yumuşakbaşlı kişiler olmaları gerektiği (Costen ve Barrash 2006) belirtilmektedir. Benzer şekilde; otel işletmelerinde çalışan kişilerin sosyal olabilmeleri, dışadönük ve uyumlu kişilik özelliğine sahip olmaları gerektiği ifade edilebilir. Dışadönük kişilik özellikleri; sosyal, kendine güvenen, risk alabilen, grup çalışmasına ve işbirliğine yatkın, konuşkan, arkadaş canlısı biçiminde ifade edilmektedir (Soysal 2008: 10). Uyumlu kişilik özelliğine sahip kişiler ise iletişim becerisi yüksek, birleştirici, saygılı, empatik, fedakâr, sosyal açıdan sorumlu kişiler olarak tanımlanmaktadır. Örneğin; ön büro departmanında çalışan kişilerin sıcak, dostane, iletişim becerisi yüksek, paylaşımcı sosyal, öğrenme isteği yoğun olan, sorumluluk sahibi kişi olması gerektiği vurgulanmaktadır (Kantarıcı 2009: 51).

Otel işletmelerinde müşteri ve çalışan arasındaki ilişkilerin yoğun olduğu göz önüne alındığında, bu ilişkide “kişinin kişilik özelliklerinin, bireyin diğerleriyle kurduğu ilişkileri etkilediğinden”, çalışanlar ve müşteriler arasındaki ikili ilişkilerin kalitesini de etkilediği ifade edilmektedir (Ekinci ve Dawes 2009). Bu nedenle hizmet çalışanın müşteri memnuniyetinde önemli rol üstlendiğinden söz edilebilir. Özellikle konaklama ve yiyecek-içecek işletmelerinde tüketicilerle yüz yüze iletişimde bulunan ön büro ve servis çalışanın öneminin oldukça büyük olduğu görülmektedir (Ünüvar ve Başoda 2012). Ön büro departmanında çalışacak kişinin, titiz, dikkatli, yardımsever, cana yakın dürüst, inisiyatif kullanabilen, sorumluluk duygusu yüksek, bakımlı, sevgi dolu, grup çalışmasına yatkınlık gibi özelliklere sahip olması gerektiği ifade edilmektedir (Kantarıcı 2009: 55).

Otel işletmelerinde hizmetlerin anlık sunulması nedeniyle çalışan kişilerin; anlık problemlerin çözme yeteneğinin olması da aranan özellikler içerisinde yer alabilir. Kişilik özelliklerinden biri olan sorumluluk alabilme becerisi ile çalışan, anlık problemlerin çözümüne katkı sağlayabilir (Costa ve McCrae 1985; Erhart 2006: 200; Bozionelos 2004: 72). Kişilik özelliklerinden biri olan dışadönüklük özelliğine sahip kişinin risk alabildiği ve

bu sayede sorunun çözümü için yaratıcı davranabildiği ifade edilmektedir (Costa ve McCrae 1985).

Otel işletmelerinde üretim ve tüketim eş zamanlı gerçekleşmektedir. Bu nedenle personelin sorumluluk sahibi olması ve yaratıcı davranıp sorunu anında çözebilme kabiliyetine sahip olması gerekir (Olahı 1973: 549).

2.4.3.4. Otel İşletmelerinin Sabit Maliyet Ağırlıklı İşletmeler Olma Özelliği

Otel işletmeleri turizm işletmeleri arasında, sabit maliyeti yüksek işletmeler olarak ifade edilmektedir. Sermayenin önemli bölümü; otel, faaliyete başlamadan önce sabit değerlere bağlanmaktadır (Çolak 2012: 27). Değişken masraflar önemsiz düzeyde olduğundan sabit maliyetler, adı üzerinde sabit olduklarından, yöneticiler dikkatlerini ve çabalarını maliyetlerden ziyade “müşteri” ve “gelir” konularına ayırmaktadırlar. Bu da “insan ilişkileri” unsurunu bu işletmelerde daha önemli kılar. Otel işletmelerinde yöneticilerin sınırlı zamanlarını çeşitli günlük işler arasında tahsis ederken müşteriler ve fiyatlamayla ilgili konulara daha çok ağırlık verdikleri, işletme içi konulara daha az zaman ayırdıkları (yani içe dönük olmayıp dışadönük yöneticiler oldukları) bilinmektedir (Gürbüz 1998: 98-99).

Görüldüğü gibi otellerin maliyet yapısı yönetici ve personelin (her personel kendi biriminde bir çeşit alt yönetici sayılabilir) davranışlarına etki etmekte, onları dışadönük olmaya yöneltmektedir. Dışadönük (A tipine yakın) karakterde olmayanların ise sektörde çok verimli olamayacakları söylenebilir.

2.4.4. Kişilik ve Otel Ortamı İlişkisinin Genel Değerlendirmesi

Kişilik özellikleri ve bir hizmet işletmesi olan otel işletmeleri özellikleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde çalışan seçiminde otel işletmelerine has olan bazı özellikler nedeniyle kişilik özelliklerinin dikkate alınması gerektiği görülmektedir. Otel işletmeleri yıldız sayılarına göre üç ile oniki arasında sınıfa ayrılmaktadır. Her bir departmanın kendi içerisinde bir takım hususi özellikleri olduğu bilinmektedir. Örneğin; ön büro, müşterilerin ilk karşılandığı ve uğurlandığı bölümdür. Müşterilerin otel hakkında ilk izlenimleri bu bölümde gerçekleşmektedir. İnsan ilişkisinin yoğun olduğu bir departmandır. Bu nedenle bu bölümde çalışan kişinin; özenle seçilmesi, otel işletmesinin verimliliği ve müşteri memnuniyeti açısından önem arz etmektedir. Ön büro departmanında çalışan kişinin ilk olarak sosyal bir kişilik yapısına sahip olması gerekmektedir. Bunun yanı sıra güleryüzlü,

grup çalışmasına yatkın, empati kurabilen, sorumluluk alabilen, dışadönük, uyumlu ve gelişime açık kişilik özelliklerine sahip bireylerin ön büro departmanında daha başarılı olacağı ifade edilebilir.

Otel işletmelerinde hizmetlerin sosyal ortamda gerçekleşmesine en iyi örnek yiyecek içecek bölümüdür. Müşteriler otelde kaldığı sürece en fazla zamanı yiyecek içeceklerin sunulduğu alanlarda geçirmektedirler. Bu nedenle buralarda çalışan kişiler ile müşteriler daima iç içe olmaktadır. Yiyecek içecek bölümü çalışanlarının hizmetleri ve sunumu, müşterinin otelde geçirdiği zaman hakkındaki düşüncelerini etkilemektedir. Sunulan yiyecek veya içeceğin kalitesi kadar nasıl sunulduğu da işletmenin kalitesi hakkında fikir sahibi olmayı sağlayan önemli bir unsurdur. Sunumun kalitesini, çalışan kişiler belirlediği için bu bölümde çalışanların kişilik özelliklerinin önceden belirlenmesi ve işe alım sürecinde önemli bir faktör olarak ortaya konması önemlidir. Yiyecek içecek bölümünde çalışanların; dışadönük, güleryüzlü, konuşkan, yardımsever, çözüm odaklı, gelişime açık, sosyal, sorumluluk sahibi, uyumlu kişilik özelliklerine sahip olması gerektiği birçok çalışmada vurgulanmaktadır.

Otel işletmelerinde temel departmanlardan biri de kat hizmetleri departmanıdır. Müşteriler, kaldığı odanın öncelikle temiz ve düzenli olmasını beklemektedir. Bunun yanı sıra beklenti düzeyine göre konfor beklentisinin de olabileceği ifade edilebilir. Kat hizmetleri departmanı, otel işletmelerinde temel gelir kaynaklarından biridir. Müşteri kaldığı odanın beklentilerini karşılamasını istemektedir. Bu bölümde çalışan kişinin öncelikle sorumluluğunu bilen, titiz, düzenli kişilik özelliklerine sahip olması gerektiği ifade edilebilir.

2.5. İlgili Araştırmalar

Bu kısımda kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık, kişilik özellikleri ile algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkileri araştıran çalışmalara yer verilmektedir.

2.5.1. Kişilik Özellikleri, Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Örgütsel Destek Kavramlarının Birbirleriyle İlişkileri Üzerine Olan Çalışmalar

Alan yazında kişilik özellikleri ile işe ilişkin tutum ve davranışlar arasında güçlü ilişkinin olduğunu vurgulayan birçok çalışma bulunmaktadır (Recepoğlu vd. 2013: 603; Erdheim vd. 2006: 959; Tanrıverdi 2012: 189; Naquin ve Holton 2002: 357; Barrick ve

Mount 1991; Judge vd. 1999; Tett, Jackson ve Rothstein 1991; Erhart 2006: 193; Gelade, Dobson ve Gilbert 2006: 542). Benzer biçimde kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişki mevcuttur (Barrick ve Mount 1991; Receptoğlu vd. 2013: 603; Erhart 2006: 193; Erdheim, Wang ve Zickar 2006: 959; Allen ve Meyer 1996: 252; Mowday Porter ve Steers 1982; Tandırverdi 2012: 189; Panaccio ve Vandenberghe 2012: 647)

Barrick ve Mount (1991:1) yaptığı çalışmada dışadönüklük, uyumluluk ve sorumluluk sahibi olan kişiler ile iş performansı arasında olumlu bir ilişki olduğunu belirtmektedir. Ayrıca işletmelerde sorumluluk sahibi olmak, işe ilişkin olması gereken sürükleyici bir özellik olarak ifade edilmektedir. Judge vd. (1999) yaptığı çalışmada kariyer sahibi olan kişilerin; sorumluk sahibi, dışadönüklük ve duygusal denge kişilik özelliklerine sahip olduğunu ifade etmektedir. Bunun yanı sıra Morrison (1997) duygusal denge ile kişinin işyerinde kalma niyeti arasında önemli bir ilişki olduğunu vurgulamaktadır. Erhart (2006: 193) “kişi örgüt uyumunda kişilik özellikleri” adlı çalışmasında, kişilik ile işe ilişkin inanışlar arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur.

Receptoğlu vd. (2013: 603) “Öğretim elemanlarının kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki” adlı çalışmasında öğretim elemanlarının kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca duygusal ve normatif bağlılık ile sorumluluk sahibi olmak arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur.

Erdheim vd. (2006: 959) “Beş boyutlu kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki” adlı çalışmada dışadönüklük ile duygusal bağlılık, devam ve normatif bağlılık arasında önemli bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca duygusal denge, gelişime açıklık ile devam bağlılığı arasında önemli bir ilişki olduğu, bunun yanı sıra uyumluluk ile normatif bağlılık arasında önemli bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Tandırverdi (2012: 189) “Kişilik Özelliklerinin İş Değerleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Etkisi: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmasında, hastane çalışanlarının dışadönüklük ve sorumluluk sahibi olma kişilik özellikleri düzeyleri ile işe verdikleri değer arasında olumlu bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca çalışmada kişilerin sorumluluk sahibi olma ve geçimlilik düzeyleri ile örgüte bağlılıkları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu, dışadönüklük, duygusal dengesizlik ve açıklık düzeyleri ile örgüte bağlılık düzeyleri arasında bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Naquin ve Holton (2002: 357) “İşe İlişkin Öğrenme ve Motivasyonun Artmasında Duygusal Durum ve Örgütsel Bağlılık” adlı çalışmada, dışadönüklük ile işe bağlılık ve öğrenme isteği arasında olumlu bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca çalışmada dışadönüklük ile devam bağlılığı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca duygusal dengesizlik ile iş memnuniyeti arasında olumsuz bir ilişkinin olduğu ve uyumluluk ile iş memnuniyeti arasında olumlu bir ilişki olduğu yapılan çalışmalarda ortaya çıkmıştır (Matzler ve Renzl 2007).

Gelade, Dobson ve Gilbert (2006: 542) “Örgütsel Bağlılıkta Ulusal Farklılıklar” adlı çalışmasında 49 ülke vatandaşından veri toplamış ve dışadönük kişilik özelliğine sahip vatandaşları fazla olan ülkede duygusal bağlılık düzeyi yüksek iken nevroitik olma düzeyi yüksek olan ülke vatandaşlarının duygusal bağlılık düzeyi düşük bulunmuştur. Ayrıca duygusal bağlılık düzeyi yüksek ülkelerde yaşayan vatandaşların daha mutlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Panaccio ve Vandenberghe (2012: 647) “ Beş Faktörlü Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Bağlılık: Pozitif ve Negatif Durumların Aralayıcı Etkisi” adlı çalışmada, dışadönüklük ile uyumluluk ve duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca duygusal dengesizlik ile duygusal bağlılık arasında olumsuz yönlü, devam bağlılığı ile pozitif yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler Schwank (1986)’ e göre kişilerin geçmişteki iş yaşantıları, demografik değişkenler ve örgütsel faktörlerdir. Mowday Porter ve Steers (1982)’ e göre örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler ise, kişisel özellikler, rol ve işin özellikleri, iş deneyimleridir. Örgüt ve çalışan arasındaki ilişkiyi etkileyen değişkenlerin başında kişilik özellikleri yer almaktadır. Bağlılığı yüksek çalışanın yüksek sadakatli olduğu, daha verimli çalıştığı, sorumluluklarını yerine getirmede daha istekli olduğu yönünde yaygın bir kanı vardır (Lee 2007: 37). Bu nedenle örgütsel bağlılık ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler araştırmacıların daima ilgisini çekmektedir.

Alan yazınında kişilik özellikleri ile işe ilişkin tutum ve davranışlar ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler, farklı yazarlar tarafından ve farklı iş kollarında çalışılmaktadır. Otel işletmelerinde örgütsel bağlılık ve kişilik özellikleri ile ilgili çalışmaya çok az rastlanmaktadır.

Duygusal bağlılık “Bir örgüte duygusal ya da psikolojik açıdan bağlı olan örgüt üyelerini ifade etmektedir” (Allen ve Meyer 1990:2; Meyer ve Smith 2000: 320). Bu

nedenle duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanın örgütte kalmayı istediği ileri sürülmektedir (Allen ve Meyer 1996: 253). Örneğin; olumlu duygulara sahip kişi kendini işletmeye adanmakta, aidiyet duygusu gelişmekte ve istikrarlı olmaktadır (Meyer vd. 1993: 539). Örgütsel bağlılığın özellikle duygusal bağlılık boyutunda kişilik özelliklerinin önemli bir yordayıcısı olarak ifade edilmektedir (Recepoğlu vd. 2013: 611). Yüksek düzeyde dışadönük olan kişilerin sosyal, konuşkan, aktif, kendinden emin, girişken olduğu ifade edilmektedir (Barrick ve Mount 1991). Dışadönüklük, duygusallık ile ilişkilendirilebilir bu duygu-temelli davranış boyutu biçiminde tanımlanmaktadır (Watson, Clark ve Tellegen 1988). Duygu temelli davranış, bilinç yoluyla yaratılır ki kişilerin yaklaşımı ve anlama kapasiteleri kişisel deneyimleri ve iş hayatındaki değerlendirmelerini etkiler. Olumlu duygulanım deneyimleri olumlu anlama eğilimi iken olumsuz duygulanım deneyimleri olumsuz anlama eğilimde olduğu ifade edilebilir (Naquin ve Holton 2002: 359).

Duygulanım araştırmalarında olumlu duygular dışadönüklüğün merkezi olarak kabul edilmektedir (Erdheim, Wang ve Zickar 2006; Watson ve Clark 1997). Dışadönük kişiler kendilerini olumlu duygularla ifade etme eğiliminde olup içe dönük kişiler ise bunun tam aksine kendilerini olumsuz duygularla ifade etme eğilimindedirler. Duygusal bağlılığın temelinde çalışanların örgüt için olumlu duygular sergilemeleri beklenmektedir (Cropanzano, James ve Konovsky 1993; Williams, Gavin ve Williams 1996). Yapılan çalışmalarda yüksek düzeyde dışadönük olan kişilerin duygusal bağlılığının yüksek olduğu (Recepoğlu vd. 2013:612), düşük düzeyde dışadönük kişilerin duygusal bağlılığının düşük olduğu ifade edilmektedir (Erdheim, Wang ve Zickar 2006: 959; Gelade, Dobson ve Gilbert 2006: 542).

Kişiler arası ilişkilerde önemli bir faktör olan uyumluluk, işbirliği ve güvene dayalı ilişki kaliteli ilişkiler anlamına gelmektedir (DeNeve ve Cooper 1998; Judge vd. 1999). Kişiler, çevresindeki insanları idare etmek için affedici olmak, saygılı olmak ve rahat olmak eğilimine sahiptirler (Cui 2010: 13). Uyumluluk “Başkalarıyla memnuniyet ve tatmin edici ilişkiler içinde iyi geçinmeyi kapsar.” (Organ ve Lingl 1995: 340). Bu nedenle çalışanların makul uyumluluk seviyesinde olması örgütteki uyumluluğunu ve işe karşı bağlılığını arttırabilir ve bu sayede uyumlu kişilerin duygusal bağlılığı daha fazla olabilir (Cui 2010: 14). Yapılan çalışmalarda uyumluluk ile örgütse bağlılık arasında güçlü bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmaktadır (Morrison 1997; Napuin ve Holton 2002). Uyumluluk duygusal bağlılıkta belirleyici bir faktördür (Cui 2010: 73). Öğretim

elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik Receptoğlu vd. (2013: 611) yaptığı çalışmada uyumlu kişilik özelliği ile duygusal ve normatif bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönlü, devam bağlılığı boyutunda ise negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Burke vd. (2006) uyumlu kişiliğe sahip kişilerin meslektaşlarıyla işbirliği içinde çalışma eğiliminde olduğunu ifade etmektedir.

Sorumluluğun temel bileşenleri, güvenilirlik, çalışkanlık ve verimlilik (Ciavarella vd. 2004). Sorumluluk zor işler, başarı hırsı ve sabır gibi gönüllü değişkenlerle ilişkilidir (Goldberg 1990). Yapılan çalışmalarda duygusal bağlılık ile sorumluluk arasında olumlu ilişki olduğu ortaya çıkmaktadır (Erdheim vd. 2006; Matzler ve Renzl 2007; Naquin ve Holton 2002; Receptoğlu vd. 2013: 612).

Dışadönüklük gibi duygusal dengesizlik kişilik özelliklerinde önemli bir değişkendir (Costa ve McCrae 1986; Judge vd. 1999). Duygusal dengesizlik yaşayan kişilerde karamsarlık, aşırı endişe, düşük özgüven ve deneyimlerinde olumsuz duygulara sahip olma eğilimi vardır (Bozinelos 2004). Olumsuz doğaları olduğu için “nevrotik kişiler işlerine karşı olumsuz tutum ve davranış geliştirebilirler” (Bozinelos 2004: 70). Yapılan bir çalışmada duygusal dengesizlik, olumsuz duyguların temel kaynağı olduğu ortaya çıkmaktadır (Judge vd. 1999). Duygusal dengesizlik ile duygusal bağlılık arasında ilişkiyi yönelik yapılan çalışmalarda duygusal bağlılık ile duygusal dengesizlik arasında güçlü ilişki olduğu ortaya çıkmaktadır (Naquin ve Holton 2002). Gelade vd. (2006) yaptıkları çalışma da duygusal bağlılığı yüksek uluslarda duygusal dengesizliğin az olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

“Gelişime açıklık ile yeni fikirlere açıklık, farklı alanlarla ilgilenme, yaratıcılık, yeni fikirler ve amaçlar belirleme ilişkilidir.” (Bozionelos 2004: 71). Diğer beş kişilik özellikleri boyutu olmaksızın, gelişime açıklık ile mesleki çıktılar arasında açık bir biçimde ilişki olduğu görülmektedir (Barrick ve Mount 1991; Matzler ve Renzl 2007). Gelişime açıklık duygusal bağlılıkta belirleyici bir faktördür (Cui 2010: 73). Receptoğlu vd. (2013: 612) yaptığı çalışmada gelişime açıklık ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki bulmuştur. Deneyime açık bireylerin önemli özellikleri arasında, yüksek hayal gücüne ve ileri görüşlülüğe sahip olma sayılabilir (Erdheim vd. 2006).

Receptoğlu vd. (2013: 603) yaptığı çalışmada normatif bağlılık ile sorumluluk sahibi olmak arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ifade etmektedir. Sorumluluk sahibi kişilerin sorumluluk sahibi olmayanlara kıyasla normatif bağlılıkları yüksek olduğu yapılan

çalışmaların önemli çıktıları arasında yer almaktadır. Ayrıca, gelişime açıklık ile normatif ve duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ifade etmektedir.

Önceki çalışmalara göre devam bağlılığı ile çalışanların işletmeye olan maliyet algıları arasında bir ilişki olduğu ifade edilmektedir (Erdheim vd. 2006). Diğer bir deyişle, yüksek devam bağlılığına sahip çalışanlar maddi fayda elde etmeye ihtiyaç duydukları için örgütte çalışmaya devam etmektedir (Meyer vd. 1993). Bu nedenle, çalışanlar mevcut işletmelerinde sunulan maddi imkânlardan daha iyi alternatiflerle karşılaşsa bile işlerini terk etmezler (Cui 2010: 17). Kişilik özellikleri arasında yer alan uyumluluk ve duygusal dengesizlik ile devam bağlılığı arasında güçlü bir ilişki olduğu ifade edilmektedir (Cui 2010: 73).

Sosyal aktivitelere daha fazla katılma eğilimlerinden dolayı dışadönük kişiler, dışadönüklük düzeyi düşük olanlara kıyasla daha fazla sosyal ilişki geliştirebilirler (Erdheim vd. 2006; Zimmerman 2008). Ayrıca dışadönük kişilerin daha fazla iletişim ağına sahip olduğu belirtilmektedir (Wanberg, Kanfer ve Banas 2000). Bu nedenle dışadönük kişilerin örgütün diğer üyeleriyle iletişime geçmek için daha fazla iletişim ağı inşa etmeleri beklenebilir (Zimmerman 2008). Diğer taraftan dışadönük kişiler, içe dönük kişilere kıyasla kurdukları sosyal ağlar sayesinde yeni iş fırsatları yakalayabilirler (Watson ve Clark 1997; Zimmerman 2008). Dışadönük kişilerin daha fazla iş fırsatına sahip olma olasılıklarından dolayı içe dönük kişilere kıyasla devam bağlılığının düşük olduğu varsayımında bulunulabilir (Cui 2010: 18). Naquin ve Holton (2002: 357) “İşe İlişkin Öğrenme ve Motivasyonun Artmasında Duygusal Durum ve Örgütsel Bağlılık” adlı çalışmada, dışadönüklük ile devam bağlılığı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Erdheim, Wang ve Zickar (2006: 962)’a göre yüksek düzeyde uyumlu kişiler, işe ilişkin davranışlarda saygılı ve uyumlu davranış (Örneğin; işbirlikçi, istekli, yardımsever, arkadaşça) sergilediği, bununla beraber uyumlu davranışlar sergilemeyenlerin örgütten ayrılmalarının örgüte bir maliyeti olduğu belirtilmektedir. Bununla beraber, çalışmada uyumluluk ile devam bağlılığı arasında bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Uyumsuz kişiliğe sahip kişinin farklı işletmelerde, farklı iş fırsatları bulma eğiliminde olmasına rağmen kendi isteğiyle iş değiştirmesinin olası olmadığı ifade edilmektedir (Cui 2010: 71). Bunun anlamı uyumsuz kişiler, işletmede kalmak isterler çünkü bunu duygusal

açından (duygusal bağlılık) istemektedirler ve bunun dışında işletmenin sunduğu fırsatlardan (devam bağlılığı) yararlanmaya devam etmek istemektedirler.

Önceki çalışmalarda çıkan sonuçlara göre sorumluluk sahibi kişiler genellikle, sorumluluk gerektiren zor işleri başaran ve başarı odaklı kişiler olarak ifade edilmektedir (Ciavarella vd. 2004). Sorumlu kişilerin rollerine ilişkin olumlu davranışları ile işe bağlanma eğilimleri arasında olumlu bir ilişki kurulabileceği ifade edilmektedir (Cui 2010: 19). Sorumluluk sahibi kişiler, iş ile ilgili resmi (ücret, terfi) ve gayri resmi (kişisel başarıları hissetme, saygı görme, tanınma) ödüllendirmeleri elde etme eğilimindedir (Organ ve Lingl 1995). Hak ettiğini almak eğiliminde olan sorumluluk sahibi kişiler, işten ayrılma maliyetlerini göz önünde bulundurarak yüksek düzeyde devam bağlılığı geliştirebilirler (Cui 2010: 19). Bunun aksine Recepoğlu vd. (2013: 612) yaptığı çalışmada sorumluluk sahibi kişilik özelliği ile devam bağlılığı arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ifade etmektedir.

Yüksek düzeyde duygusal dengesizlik yaşayan kişilerin yüksek düzeyde devam bağlılığı gösterdikleri ifade edilmektedir. Alan yazınında, nevrotiklerin ruh sağlığı faktörleri örneğin; iş güvenliği (devamlı iş), fırsatlar (yıllık izin, hastalık izni), ücret (aldığı maaş miktarı) ve iş koşulları (rahat ve temiz) nedeniyle yüksek düzeyde motive oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Furnham, Forde ve Ferrari 1999). Nevrotik kişiler diğer kişilere kıyasla yaşanan olaylara karşı daha fazla olumsuz tutum sergileme eğiliminde olduğu ifade edilebilir. Nevrotik kişilik özelliği ile devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki olduğu ifade edilmektedir (Recepoğlu vd. 2013: 612).

Gelişime açık kişilik yapısı ile meraklı, yaratıcı, hayalperest, paylaşımcı, çeşitlilikleri seven, geleneksel olmayan özellikler arasında belirli oranda bir ilişki olduğu belirtilmektedir (Goldberg 1993). Gelişime açıklık ile işgücü devir oranı (Salgado 2002) ve kariyer arayışı içinde olmak arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır (Boudreau vd. 2001). Gelişime açık kişiler daha fazla deneyim elde etmek konusunda olumlu bakış açısına sahip oldukları için (Zimmerman 2008) işe bağlılıkları düşük olma eğilimindedir (Cui 2012: 19; Salgado 2002; Recepoğlu vd. 2013: 612). Boudreau vd. (2001) yaptıkları çalışmada yüksek gelişime açıklık düzeyine sahip olan kişilerin düşük olan kişilere kıyasla iş arama konusunda daha istekli oldukları sonucuna ulaşımlardır.

Kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri ortaya koymayı amaçlandığımız bu kısımda örgütsel bağlılık ile kişilik özellikleri boyutları arasında

anlamli düzeyde iliŒki olduğu ifade edilmektedir. KiŒilik ozellikleri ile orgütsel davranıŒ konulari arasındaki iliŒkileri ölçemeye yönelik yapılan çalıŒmalar da kiŒilik ozelliklerinin kiŒinin bir örgütteki davranıŒlarını tahmin etmede çok önemli olduğu vurgulanmaktadır (Penney, David ve Witt 2011: 297).

Yapılan çalıŒmalarda algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında anlamli ve olumlu bir iliŒki olduğu ifade edilmektedir (Güney, Akalın ve İlsev 2007: 189; Buchanan 1974: 553; Özdevecioğlu 2003: 126). Benzer Œekilde örgütsel desteği yüksek düzeyde hisseden çalıŒanın örgütten ayrılmak istemediği ve örgüte sıkı sıkıya bağlı kaldığı ifade edilmektedir. Bunun yanı sıra Özdevecioğlu (2003:126) mobilya sektörü çalıŒanlarına yaptığı çalıŒmada normatif bağlılık ve devam bağlılığı ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif yönlü bir iliŒki olduğu, sonuç itibariyle algılanan örgütsel destek arttıkça tüm boyutlarıyla bağlılık düzeyinin arttığı sonucuna ulaŒmıŒtır.

Kaplan ve ÖĞüt (2012: 387) “Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İliŒkinin Analizi: Otel İŒletmelerinde Bir Uygulama” adlı çalıŒmalarının sonucunda, algılanan örgütsel destek ile normatif ve duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü devam bağlılığı ile negatif yönlü bir iliŒki bulunmuŒtur. Bununla beraber aynı çalıŒmada, örgütsel destek algılarının bağlılık boyutlarını etkilediği bulgusuna ulaŒılmıŒtır. Bununla beraber destekleyici örgütte çalıŒanların ödül beklentisi içerisinde olduğu vurgulanmaktadır. Benzer Œekilde Uçar ve Ökten (2010: 85) beyaz yakalılar üzerine yaptıkları çalıŒmada, algılanan örgütsel destek ile duygusal ve normatif bağlılık arasında pozitif bir iliŒkinin olduğu ancak devam bağlılığı ile negatif iliŒkinin olduğunu ortaya koymuŒlardır. Lamastro (1990: 8-9) öğretmenler üzerinde yaptığı “Algılanan Örgütsel Destek Ve Örgütsel Bağlılık” adlı çalıŒmasında algılanan örgütsel destek ile duygusal ve normatif bağlılık arasında olumlu yönlü, algılanan örgütsel destek ile devam bağlılığı arasında ise negatif yönlü iliŒki olduğu sonucuna ulaŒmıŒtır.

Eisenberger vd. (1990: 51) saat ücreti ile çalıŒan üretim iŒletmesi çalıŒan ve yöneticilerine yaptıkları çalıŒmada algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü bir iliŒki bulmuŒtur. Bu sonuç örgütsel bağlılığın sosyal deĐiŒim teorisi ile uyumlu bir sonuç biçiminde ifade edilmektedir.

Gakovi ve Tetrick (2003: 649) “Algılanan Örgütsel Destek ve Statü: Part Time ve Full Time ÇalıŒan Üniversite ÖĞrencileri Arasında Bir KarŒılaŒtırma” adlı çalıŒmasında, Amerika BirleŒik Devletleri’ndeki öğrencilerin örgütsel destek algılamaları ile bağlılık

düzeylerini incelemiş; algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Benzer şekilde Hochwarter vd. (2003: 438) Amerika Birleşik Devletleri'nde üniversite öğrencileri üzerinde yapmış oldukları, politik algı ve iş çıktıları arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin yordayıcı etkisi adlı araştırmada algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Shore ve Wayne (1993: 774) “Bağlılık ve Çalışan Davranışı: Duygusal ve Devam Bağlılığı ile Algılanan Örgütsel Desteğin Karşılaştırması” adlı çalışmada algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Buna karşın, algılanan örgütsel destek ile devam bağlılığı arasında negatif yönlü, ancak istatistiksel olarak anlamlı olmayan bir ilişki bulgusuna ulaşmışlardır. Wayne vd. (1997: 82) Amerika Birleşik Devletleri'nde büyük bir şirkette çalışan ve en az beş yıllık deneyimi olan çalışanların algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılıkları arasındaki ilişkiyi analiz etmişlerdir. Bulgular, algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğuna işaret etmektedir.

Algılanan örgütsel destek, çalışana desteklendiğini ve değer verildiğini hissettirerek çalışana olumlu bir duygu durumuna sokar. Böylece çalışanın örgüte olan bağlılığının artması ile sonuçlanacağı ifade edilmektedir (Stinglhamber ve Vandenberg 2003).

Rhoades, Eisenberger ve Armali (2001) iş tecrübesi, algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri araştırmak üzere üç farklı çalışma yürütmüşlerdir. Birinci çalışmada, algılanan örgütsel destek ile örgütsel ödüllendirme, şeflerin desteği, örgütsel bağlılık arasında olumlu yönlü ilişki bulunmuştur. İkinci çalışmada perakende sektöründe çalışan birincisi çalışma grubu 33 kişi, ikinci çalışma grubu 226 kişi ile uygulama yapılmıştır. Çalışma sonucunda algılanan örgütsel desteğin, örgütsel bağlılıktaki değişimde olumlu yönde katkı yaptığı ve algılanan örgütsel desteğin beraberinde örgütsel bağlılığı getirdiği sonucuna ulaşılmıştır. Üçüncü çalışmada algılanan örgütsel destek ile gönüllü işten ayrılmalar üzerine 1124'si perakende sektörü, 262'si çiftlik çalışanı ile bir çalışma yürütülmüştür. Çalışma sonucunda, olumlu iş koşulları aracı değişkeni ile algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığı arttıracığı ve çalışanın geri çekilme davranışında azalma görüleceği ifade edilmektedir.

Normatif bağlılık ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif yönlü ilişki olduğu ifade edilmektedir (Maertz vd. 2007; Meyer vd. 2002). Diğer taraftan devam bağlılığı ile

algılanan örgütsel destek arasında negatif yönlü ilişki vardır (Meyer vd. 2002; Rhoades ve Eisenberger 2002). Önceki araştırmalara göre devam bağlılığın belirleyici olan alternatiflerin azlığı ile algılanan örgütsel destek arasında negatif yönlü ilişki var iken, algılanan örgütsel destek ile devam bağlılığını bir diğer belirleyicisi olan yüksek özveri ile olumlu yönlü bir ilişki olduğu ifade edilmektedir (Panaccio ve Vandenberghe 2009: 226). Devam bağlılığın iki belirleyicisi olan “yüksek özveri” ile “alternatiflerin azlığı” birbirine zıt iki oldu olduğu için bunların ayrı ayrı ele alınması gerektiği ifade edilmektedir.

Algılanan örgütsel destek, örgütün çalışanlara değer verdiği ve desteklediği temeline dayanmaktadır. Duygusal bağlılık ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif yönlü, algılanan örgütsel destek ile alternatiflerin azlığı negatif yönlü ilişki olduğu ifade edilmektedir (Panaccio ve Vandenberghe 2009: 226). Allen, Shore ve Griffeth (2003) algılanan örgütsel desteğin öncüllerini araştırmış ve gönüllü işten ayrılmalar üzerindeki rolünü açıklayan bir model geliştirmişlerdir. 215 satış elemanı, 197 sigorta çalışanı ile araştırma yapmış ve algılanan örgütsel desteğin, örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerinde belirleyici rol oynadığı sonucuna ulaşmıştır. Geri çekilme davranışı ile algılanan örgütsel destek arasında negatif yönlü ilişki bulunmuştur. Altınöz vd. (2013:160) büro çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada örgütsel bağlılık ile algılanan örgütsel destek arasında orta kuvvette ilişki olduğu ve örgütsel destek arttıkça örgütsel bağlılığın arttığı sonucuna ulaşmışlardır. Örgütsel bağlılığın oluşmasında algılanan örgütsel desteğin % 30 oranında etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç çalışmamızda ortaya çıkan sonuç ile paralellik göstermektedir.

Kişilik özelliklerinin çalışanın bir örgütteki tutum ve davranışlarını önemli düzeyde etkilediği ve bunun yanı sıra algılanan örgütsel desteğin de etkilendiği ifade edilmektedir (Rhoades ve Eisenberger 2002: 701; Aquino ve Griffeth 1999). Kişilik özelliklerinin, algılanan örgütsel desteğin en önemli belirleyicileri arasında olduğu ifade edilmektedir (Eisenberger vd. 1986). Örneğin; samimi ve arkadaş canlısı davranışa sahip çalışan olumlu duygulanıma sahip olduğu için iş arkadaşları ve yöneticileri ile etkin ilişkiler geliştirebildiği, aksine saldırgan kişilik özelliğine sahip kişi olumsuz duygulanıma sebep olduğu bu durumda algılanan örgütsel destek ve çalışan ilişkilerinde olumlu davranışların gelişimi engelleyebileceği ifade edilmektedir (Rhoades ve Eisenberger 2002: 701). Diğer bir kişilik özelliği olan sorumluluk sahibi olmak ile iş performansı arasında olumlu anlamda ilişkinin olduğu ve bunun yanı sıra sorumluluk sahibi olmak ile iş performansının

artacağı belirtilmektedir. Bu nedenle sorumluluk sahibi olmak işletme tarafından olumlu karşılanan bir özelliktir ve algılanan örgütsel desteğin artmasını sağlayabilir (Rhoades ve Eisenberger 2002: 701). Çalışan kişinin örgütsel desteği yüksek algılaması ile örgütün vazgeçilmez bir parçası hissi veren davranış ve faaliyetler personelin daha çabuk ilerlemesini ve hatta bağımsızlık kazanmasını sağlar (Olalı 1973: 549). Bu çalışmada beş boyutlu kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişkileri özetleyen tablo aşağıdaki gibidir.

Tablo 2. 2 Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılık Boyutları Arasındaki İlişki

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ	ÖRGÜTSEL BAĞLILIK BOYUTLARI		
	DUYGUSAL	NORMATİF	DEVAM
DIŞADÖNÜKLÜK	Erdheim vd. 2006(+) Gelade, Dobson ve Gibert (2006)(+) Panaccio ve Vandenberghe (2012) (+) Recepoğlu vd. (2013)(+)	Erdheim vd. 2006(+)	Erdheim vd.2006(+) Naquin ve Holton 2002(+)
UYUMLULUK	Panaccio ve Vandenberghe (2012) (+) Recepoğlu vd. (2013) (+)	Erdheim vd. 2006(+) Recepoğlu vd.(2013)(+) Panaccio ve Vandenberghe (2012) (+)	Recepoğlu vd. (2013)(-) Cui (2010) (+) Panaccio ve Vandenberghe (2012) (+)
SORUMLULUK	Recepoğlu vd. (2013)(+), Erdheim vd. 2006(+) Matzler ve Renzl (2007)(+) Naquin ve Holton (2002) (+)	Recepoğlu vd. (2013)(+)	Recepoğlu vd.(2013)(-)
DUYGUSAL DENGESİZLİK	Gelade, Dobson ve Gibert (2006)(-) Panaccio ve Vandenberghe (2012) (-)		Panaccio ve Vandenberghe (2012)(+), Cui (2010)(+), Recepoğlu vd. (2013)(+), Erdheim vd. 2006(+)
GELİŞİME AÇIKLIK	Cui (2010)(+) Recepoğlu vd. (2013)(+)	Recepoğlu vd.(2013)(+)	Erdheim vd. 2006(+) Cui (2010)(-) Recepoğlu vd. 2013)(-),

+ (pozitif yönlü ilişkiyi ifade eder), -(negatif yönlü ilişkiyi ifade eder)

Tablo 2. 2 incelendiğinde kişilik özellikleri boyutları olan dışadönüklük ile duygusal, normatif ve devam bağlılığı arasından olumlu yönlü ilişkinin olduğu görülmektedir. Uyumluluk ile duygusal ve normatif bağlılık arasında olumlu, devam bağlılığı ile ise hem olumlu hem olumsuz ilişki olduğunu ifade eden çalışmalara rastlanmaktadır.

Sorumluluk boyutu ile duygusal ve normatif bağlılık arasında olumlu yönlü, devam bağlılığı ile olumsuz yönlü ilişki olduğu belirtilmektedir. Duygusal dengesizlik ile duygusal bağlılık arasında olumsuz yönlü devam bağlılığı ile olumlu yönlü ilişkinin olduğu ifade edilmektedir. Gelişime açıklık ile duygusal ve normatif bağlılık arasında olumlu yönlü ilişki bulunmuş iken devam bağlılığı ile hem olumlu hem de olumsuz ilişkinin olduğunu ifade eden çalışmalara rastlanmaktadır.

2.5.2. İlgili Araştırmaların Genel Bir Değerlendirmesi ve Mevcut Çalışmanın Yaklaşımının Bunlarla Karşılaştırılması

Alan yazını incelendiğinde kişilik özellikleri boyutları ile örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişkileri inceleyen birçok çalışmaya rastlanmaktadır. Yapılan çalışmaların birçok farklı sektörde ve ülkede yapıldığı görülmektedir. Kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık arasında ilişkin düzeyini inceleyen çalışmalarda iki değişkenin alt boyutları arasında güçlü ve anlamlı ilişkinin olduğu görülmektedir. Kişilik özellikleri alan yazına farklı şekillerde boyutlandırılmıştır fakat genelde dört ile altı boyut arasında sınıflandırıldığı görülmektedir. Örgütsel bağlılık ise üç boyut altında toplamaktadır. Bu boyutlar duygusal, normatif ve devam bağlılığı olarak karşımıza çıkmaktadır. Duygusal bağlılık ile dışadönüklük, gelişime açıklık, sorumluluk ve uyumluluk arasında anlamlı ve olumlu ilişkinin olduğu yapılan birçok çalışmanın ortak çıktıları arasında yer almaktadır. Çalışanın dışadönüklük, sorumluluk, gelişime açıklık, uyumluluk kişilik özelliği düzeyi arttıkça duygusal bağlılığa olumlu katkı yapmaktadır. Bunun yanı sıra, duygusal dengesizlik düzeyi arttıkça çalışanın örgütsel bağlılık düzeyi azalmaktadır. Özellikle hizmetler sektöründe çalışan ile müşteri ilişkilerinin yoğun olduğu düşünüldüğünde kişilik özelliklerinin örgüt performansı açısından önemli olduğu belirtilebilir. Çalışmaların sonuçları incelendiğinde olumlu kişilik özelliklerinin özellikle duygusal bağlılığa olumlu katkı yaptığını ifade edilmektedir.

Kişilik özellikleri ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalara alanda çok az rastlanmaktadır. Örgütsel destek algısını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bunlardan biri de kişilik özellikleridir. Fakat kişilik özelliklerinin tek

başına destek algısını ne düzeyde etkilediği değerlendiren çalışmaların az olduğu görülmektedir. Bu nedenle kişilik özelliklerinin tek başına örgütsel destek algısını ne düzeyde etkilediğinin araştırılması alana önemli katkı sağlayacaktır. Bu çalışmada tek başına kişilik özellikleri ile örgütsel destek arasındaki ilişkiler araştırılsa da, çalışmanın esas amacı örgütsel bağlılık ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişki de kişilik özelliklerinin rolünü saptamak olduğundan algılanan örgütsel destek ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler üzerinde daha az durulmaktadır.

Örgütsel bağlılık ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmaların sonuçlarına göre örgütsel bağlılık ile algılanan örgütsel destek arasında güçlü bir ilişki olduğu belirtilmektedir. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler arasında örgütsel faktörler içerisinde örgütsel destek yer almaktadır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Kapsamı

Araştırmada kuramsal çerçeveyi; kişilik özellikleri, örgütsel bağlılık ve algılanan örgütsel destek çalışmalarına ilişkin alan yazınında yer alan kavramlar oluşturmaktadır. Bu kavramlar ile ilgili kuramsal tartışma önceki bölümlerde açıklanmıştır. Bu araştırmanın sorunsalı, otel işletmelerindeki çalışanların kişilik özelliklerinin, örgütsel bağlılık ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkiye etkisinin belirlenmesidir.

Bu araştırmanın çalışma alanı, turizm sektöründe faaliyet gösteren konaklama işletmeleri içerisinde yer alan dört ve beş yıldızlı otel işletmelerindeki çalışanlardır.

3.2. Araştırmanın Kavramsal Modeli ve Hipotezler

Salt kişilik özellikleri, örgütsel bağlılık ve algılanan örgütsel destek ilişkisini bir arada inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bunun yanında kişilik özellikleri-örgütsel bağlılık, kişilik özellikleri-algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık-algılanan örgütsel destek ilişkisine dönük olan çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalarda kişilik boyutları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler, kişilik boyutları ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkiler, örgütsel bağlılık ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkiler ve kişilik özelliklerinin algılanan örgütsel destek üzerinden örgütsel bağlılığa etkisi araştırılmıştır. Receptoğlu vd. (2013: 603) “Öğretim Elemanlarının Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki” adlı çalışmasında öğretim elemanlarının kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlemişlerdir.

Erdheim vd. (2006: 959) tarafından yapılan “Beş Boyutlu Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki” adlı çalışmada dışadönüklük ile duygusal bağlılık, devam ve normatif bağlılık arasında önemli bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca duygusal tutarsızlık, gelişime açıklık ile devam bağlılığı arasında önemli bir ilişki olduğu, bunun yanı sıra uyumluluk ile normatif bağlılık arasında önemli bir ilişki olduğu ifade edilmektedir.

Özdevecioğlu (2003:126) mobilya sektörü çalışanlarına yaptığı çalışmada normatif bağlılık ve devam bağlılığı ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu, algılanan örgütsel destek arttıkça tüm boyutlarıyla bağlılık düzeyinin arttığı sonucuna ulaşmıştır.

Kaplan ve Öğüt (2012: 387) “Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama” adlı çalışmalarının sonucunda; algılanan örgütsel destek ile normatif ve duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü devam bağlılığı ile negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Bununla beraber aynı çalışmada, örgütsel destek algılarının örgütsel bağlılık boyutlarını etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Bununla beraber destekleyici örgütte çalışanların ödül beklentisi içerisinde olduğu vurgulanmaktadır (Kaplan ve Öğüt 2012).

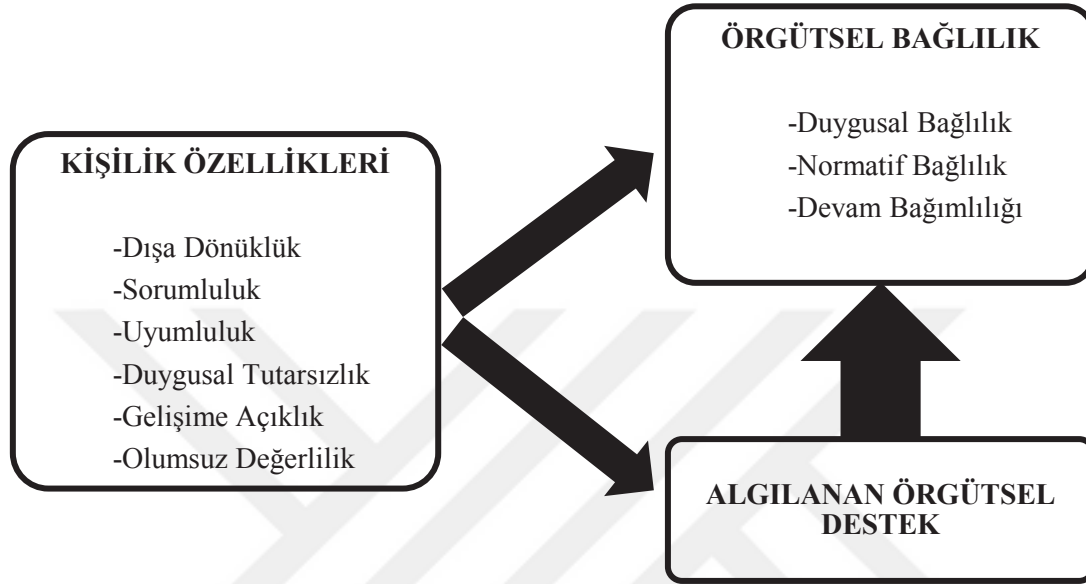
Kişilik özelliklerinin çalışanın bir örgütteki tutum ve davranışlarını önemli düzeyde etkilediği ve bunun yanı sıra algılanan örgütsel desteğin de etkilendiği ifade edilmektedir (Rhoades ve Eisenberger 2002: 701; Aquino ve Griffeth 1999). Kişilik özelliklerinin, algılanan örgütsel desteğin en önemli belirleyicileri arasında olduğu ifade edilmektedir (Eisenberger vd. 1986). Örneğin; samimi ve arkadaş canlısı davranışa sahip çalışan olumlu duygulanıma sahip olduğu için iş arkadaşları ve yöneticileri ile etkin ilişkiler geliştirebildiği, aksine saldırgan kişilik özelliğine sahip kişi olumsuz duygulanıma sebep olduğu bu durumda algılanan örgütsel destek ve çalışan ilişkilerinde olumlu davranışların gelişimi engelleyebileceği ifade edilmektedir (Rhoades ve Eisenberger 2002: 701).

İlgili yazında doğrudan, kişilik özellikleri, örgütsel bağlılık ve algılanan örgütsel destek ilişkisini inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanmamasına rağmen örgütsel bağlılık ve kişilik özellikleri, algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık ve kişilik özellikleri ile algılanan örgütsel destek ilişkisine dönük çalışmalar bulunmaktadır. Dolayısıyla kişilik özelliklerinin algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerinde etkisinin olabileceği öngörülmektedir.

Araştırma modeli, “araştırma amacına uygun ve ekonomik olarak verilerin toplanması ve çözümlenebilmesi için gerekli koşulların düzenlenmesi” olarak tanımlanmaktadır (Karasar 2008: 76). Böylece araştırmanın modeli, “kişilik özellikleri-örgütsel bağlılık”, “algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık” ve “kişilik özellikleri- algılanan örgütsel destek ve kişilik özelliklerinin bu ilişki üzerindeki aracılık etkisini” araştırmak üzere kurulmuştur.

Hipotez; “araştırmayı sonuca götüren çok önemli bir yol gösterici olup, araştırılan konuyla ilgili olarak öne sürülen doğruluğu ve yanlışlığı henüz denenmemiş bir ifade” olarak tanımlanmaktadır (Yüksel ve Yüksel 2004: 36).

Şekil 3. 1 Araştırmanın Modeli



Şekil 3. 1’de gösterilmekte olan araştırmanın modelinin çözümlenmesini sağlayacak araştırma hipotezleri geliştirilmiştir. Aşağıda araştırma modeli çerçevesinde geliştirilen hipotezler gösterilmektedir.

Kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılığın alt boyutlarına ilişkin hipotezler:

H₁: İşgörenlerde; dışadönüklük kişilik özelliği artarken duygusal bağlılık da artar.

H₂: İşgörenlerde; dışadönüklük kişilik özelliği artarken normatif bağlılık azalır.

H₃: İşgörenlerde; dışadönüklük kişilik özelliği artarken devam bağlılığı da artar.

H₄: İşgörenlerde; sorumluluk kişilik özelliği artarken duygusal bağlılık da artar.

H₅: İşgörenlerde; sorumluluk kişilik özelliği artarken normatif bağlılık azalır.

H₆: İşgörenlerde; sorumluluk kişilik özelliği artarken devam bağlılığı da artar.

H₇: İşgörenlerde; uyumluluk kişilik özelliği artarken duygusal bağlılık artar.

H₈: İşgörenlerde; uyumluluk kişilik özelliği artarken normatif bağlılık azalır.

H₉: İşgörenlerde; uyumluluk kişilik özelliği artarken devam bağlılığı da artar.

H₁₀: İşgörenlerde; duygusal tutarsızlık kişilik özelliği artarken duygusal bağlılık azalır.

H₁₁: İşgörenlerde; duygusal tutarsızlık kişilik özelliği artarken normatif bağlılık da artar.

H₁₂: İşgörenlerde; duygusal tutarsızlık kişilik özelliği artarken devam bağlılığı azalır.

H₁₃: İşgörenlerde; gelişime açıklık kişilik özelliği artarken duygusal bağlılık da artar.

H₁₄: İşgörenlerde; gelişime açıklık kişilik özelliği artarken normatif bağlılık azalır.

H₁₅: İşgörenlerde; gelişime açıklık kişilik özelliği artarken devam bağlılığı azalır.

H₁₆: İşgörenlerde; olumsuz değerlilik kişilik özelliği artarken duygusal bağlılık azalır.

H₁₇: İşgörenlerde; olumsuz değerlilik kişilik özelliği artarken normatif bağlılık artar.

H₁₈: İşgörenlerde; olumsuz değerlilik kişilik özelliği artarken devam bağlılığı azalır.

Algılanan örgütsel destek ile örgütse bağlılığın alt boyutlarına ilişkin hipotezler:

H₁₉: Algılanan örgütsel destek artarken duygusal bağlılık artar.

H₂₀: Algılanan örgütsel destek artarken normatif bağlılık azalır.

H₂₁: Algılanan örgütsel destek artarken devam bağlılığı artar.

Kişilik özellikleri ile algılanan örgütsel desteğe ilişkin hipotezler:

H₂₂: İşgörenlerde; dışadönüklük kişilik özelliği artarken algılanan örgütsel destek de artar.

H₂₃: İşgörenlerde; sorumluluk kişilik özelliği artarken algılanan örgütsel destek de artar.

H₂₄: İşgörenlerde; uyumluluk kişilik özelliği artarken algılanan örgütsel destek de artar.

H₂₅: İşgörenlerde; duygusal tutarsızlık kişilik özelliği artarken algılanan örgütsel destek azalır.

H₂₆: İşgörenlerde; gelişime açıklık kişilik özelliği artarken algılan örgütsel destek de artar.

H₂₇: İşgörenlerde; olumsuz değerlilik kişilik özelliklerinde artış gözlenirken algılanan örgütsel destek azalır.

Kişilik özelliklerinin, algılanan örgütsel destek üzerinden örgütsel bağlılığa etkisine yönelik hipotezler:

H₂₈: İşgörenlerde; dışadönüklük kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, duygusal bağlılık üzerinde etkiye sahiptir.

H₂₉: İşgörenlerde; dışadönüklük kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, normatif bağlılık üzerinde etkiye sahiptir.

H₃₀: İşgörenlerde; dışadönüklük kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, devam bağlılığı üzerinde etkiye sahiptir.

H₃₁: İşgörenlerde; sorumluluk kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, duygusal bağlılık üzerinde etkiye sahiptir.

H₃₂: İşgörenlerde; sorumluluk kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, normatif bağlılık üzerinde etkiye sahiptir.

H₃₃: İşgörenlerde; sorumluluk kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, devam bağlılığı üzerinde etkiye sahiptir.

H₃₄: İşgörenlerde; uyumluluk kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, duygusal bağlılık üzerinde etkiye sahiptir.

H₃₅: İşgörenlerde; uyumluluk kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, normatif bağlılık üzerinde etkiye sahiptir.

H₃₆: İşgörenlerde; uyumluluk kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, devam bağlılığı üzerinde etkiye sahiptir.

H₃₇: İşgörenlerde; duygusal tutarsızlık kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, duygusal bağlılık üzerinde etkiye sahiptir.

H₃₈: İşgörenlerde; duygusal tutarsızlık kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, normatif bağlılık üzerinde etkiye sahiptir.

H₃₉: İşgörenlerde; duygusal tutarsızlık kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, devam bağlılığı üzerinde etkiye sahiptir.

H₄₀: İşgörenlerde; gelişime açıklık kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, duygusal bağlılık üzerinde etkiye sahiptir.

H₄₁: İşgörenlerde; gelişime açıklık kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, normatif bağlılık üzerinde etkiye sahiptir.

H₄₂: İşgörenlerde; gelişime açıklık kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, devam bağlılığı üzerinde etkiye sahiptir.

H₄₃: İşgörenlerde; olumsuz değerlilik kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, duygusal bağlılık üzerinde etkiye sahiptir.

H₄₄: İşgörenlerde; olumsuz değerlilik kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, normatif bağlılık üzerinde etkiye sahiptir.

H₄₅: İşgörenlerde; olumsuz değerlilik kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, devam bağlılığı üzerinde etkiye sahiptir.

3.3. Evren Örneklem ve Araştırma Sınırlılıkları

Bilimsel araştırmalarda amaca uygun veriler kullanmak, bu veriler ışığında belirli bulgulara ve sonuçlara ulaşmak ve bu sonuçları araştırma kapsamı içerisinde genelleyebilmek temel hedeftir. Araştırma sonuçlarının genellendiği, araştırma kapsamı içerisinde yer alan ortak özelliklere sahip birimler bütünü evren olarak tanımlanabilmektedir (Ural ve Kılıç 2005: 27).

Bu çerçevede araştırmanın evrenini, İstanbul'da faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı Turizm Bakanlığı belgeli otel işletmelerinde çalışan kişiler oluşturmaktadır. Evrenin İstanbul olarak seçilmesinin nedeni, Türkiye turizmi açısından önemli bir merkez olmasıdır.

Araştırmanın evrenini oluşturan İstanbul ilinde, Kültür ve Turizm Bakanlığı, Yatırım ve İşletmeleri Genel Müdürlüğü internet sitesinden elde edilen verilen doğrultusunda turizm işletme belgeli 158 dört yıldızlı, 120 adet beş yıldızlı otel işletmesi bulunmaktadır (yigm.kulturturizm.gov.tr). İstanbul ilinde faaliyet gösteren turizm işletme belgeli ve turizm yatırım belgeli otellerin yatak kapasiteleri tablo 3. 1'de gösterilmektedir.

Tablo 3. 1 Turizm İşletme ve Yatırım Belgeli 4 ve 5 Yıldızlı Oteller ve Yatak Kapasiteleri

Belge Türü	Sınıfı		Sınıfı	
	5 yıldızlı		4 yıldızlı	
	Otel Sayısı	Yatak Sayısı	Otel Sayısı	Yatak Sayısı
Turizm Yatırımı Belgeli	42	23.143	59	14.483
Turizm İşletmesi Belgeli	78	39.925	99	22.874
TOPLAM	120	63.068	158	37.357

Kaynak: yigm.kulturturizm.gov.tr

Yukarıdaki Tablo 3. 1 incelendiğinde İstanbul’da turizm işletmesi belgeli ve turizm yatırımı belgeli dört yıldızlı otellerde toplam 37.357 yatak, beş yıldızlı otellerde 63.068 adet yatak toplam 100.425 yatak sayısı olduğu belirtilmektedir.

Araştırmada zaman, maliyet ve ulaşılabilirlik sebeplerinden dolayı evrenin tamamına ulaşmak yerine örneklem alınma yoluna gidilmiştir. Evren içerisinde örneklemi belirlemek için “olasılığa dayalı olmayan” örnekleme yöntemlerinden “kolayda örnekleme” yöntemi kullanılmış ve veriler yüzyüze görüşme yöntemiyle elde edilmiştir. “Kolayda örnekleme yönteminde esas, ankete cevap veren herkesin ankete dâhil edilmesidir. Denek bulma işlevi arzu edilen örneklem büyüklüğüne ulaşıncaya kadar devam eder” (Altunışık vd. 2012: 142).

Buna göre araştırmanın amacı ve sınırlılıkları doğrultusunda evren dört yıldızlı otel işletmelerinde çalışanlar ve beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışanlar olmak üzere kendi içinde iki homojen tabakadan oluşmaktadır. Otellerde personel sayısı vermek oldukça zordur. Personel sayısı otelin kalitesine ve hacmine göre değişmektedir. Bununla beraber yapılan bir araştırma sonuçlarına göre beş yıldızlı otellerde, yatak başına 0,59 personel, dört yıldızlı otellerde yatak başına 0,38 personel düşmektedir (Erdem 2004). Bu oran dikkate alınarak dört yıldızlı otellerde 14.195, beş yıldızlı otellerde 37.210 personel çalıştığı varsayılmaktadır.

Araştırmadaki örneklem sayısının belirlenmesinde Ryan’ın (1995) geliştirdiği model uygulanmıştır (Yüksek ve Öztürk 2006). Model aşağıda gösterilmektedir:

$$n = \frac{NP_q}{\frac{(N-1)B^2 + P_q}{Z^2}}$$

Formülde yer alan sembollerin anlamları:

n= Örneklem sayısı

N= Araştırmaya konu olan topluluğu

P= Topluluk oranını veya tahminini

q= 1-P'yi

B= Katlanabilir hata oranını

Z= İstenilen güven aralığını ifade etmektedir.

Örneklem sayısının belirlenmesi için araştırmacının önceden bazı kararlar vermesi gereklidir. Araştırma konusu ile ilgili daha önceden herhangi bir araştırma yapılmamış ise topluluk oranı ve tahminini ifade eden P değeri 0,5 olarak alınır. Örnek sayısının belirlenmesinde katlanılabilir hata oranı Hurst'ün de (1994) ifade ettiği gibi bir matematiksel kavram olup araştırmaya konu olan topluluk ile seçilen kitlenin uyumsuzluğunu gösterir ve araştırmacının bunu önceden tahmin etmesi gerekir. Bu araştırmada katlanılabilir hata oranı, maddi olanaklar ve zaman unsur da dikkate alınarak %5 olarak belirlenmiştir. Bununla birlikte, araştırmalarda yapılan çalışmaların bir güven aralığında olması büyük önem arz etmektedir. Araştırmanın güven aralığı %95'tir. Buna bağlı olarak Z değeri ise 1,96'dır. Tüm bunlara dayalı olarak;

N= 51,405 kişi

P= 0,5

q= 0,5

B= 0,05

Z= 1,96

Buna göre araştırma için gerekli olan örneklem sayısı;

$$n = \frac{51,405 (0,5)(0,5)}{\frac{(152,706 - 1) (0,05)^2 + (0,5) (0,5)}{(1,96)^2}}$$

n= 381 kişi

Tüm bu hesaplamalardan yola çıkarak dört yıldızlı ve beş yıldızlı otellerde çalışan toplam 381 personele anket uygulanması gerektiği ortaya çıkmıştır. Araştırma, İstanbul'daki dört ve beş yıldızlı otellerden araştırmaya katılmak isteyen otellerle, veri toplama aracı olarak kullanılan soru formuna katılımcıların samimi ve doğru yanıtlar verdikleri varsayımıyla sınırlıdır.

3.4. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada, veri toplama tekniği olarak anket kullanılmıştır. Araştırmada anket kullanılmasının sebebi, araştırmanın amacına yönelik çok fazla veri toplanabilmesi, böylece verilerin geçerliliğinin ve güvenilirliğinin artması, bireylerin davranışsal, tutumsal, düşünsel, duygusal, inançsal, güdüsel ve algısal özelliklerine ilişkin bilgilerin sağlanabilmesi, verilere hızlı ulaşma olanağının olması ve sonuçlar üzerinde istatistiki değerlendirmelerin yapılabilmesidir. Söz konusu anket, alan yazın taranarak oluşturulmuş ve ön test çalışması ile uzmanların görüşlerine başvurulmuş olarak düzenlenmiştir. Düzenlenen anket; Aralık- 2015/ Şubat -2016 tarihlerinde uygulanmıştır.

3.4.1. Oluşturulan Ölçeklere İlişkin Bilgi ve Anket Formunun Hazırlanması

Belirlenen araştırma konusu kapsamında geniş bir alanyazın taraması yapılmış, kullanılacak değişkenleri en iyi biçimde ortaya koyabilecek ölçek oluşturulmaya çalışılmıştır.

Anketi oluşturan ölçeklerin hazırlanması için alanyazın araştırması yapılarak benzer çalışmalar incelenmiş, alanyazın taramasında kaynakların güncel olmasına özen gösterilmiştir. Araştırmada veri toplama araçları olarak dört bölümden oluşan bir soru formu kullanılmıştır.

Birinci bölümde otel işletmesi çalışanlarının kişisel özelliklerinin belirlenmesine yönelik sorulardan oluşmaktadır. İkinci bölümde otel işletmesi çalışanlarının kişilik özelliklerinin belirlenmesi amacıyla, Gencöz ve Öncül (2012) tarafından geliştirilen "Kişilik Özellikleri Ölçeği" ne yer verilmiştir. Üçüncü bölüm, Meyer ve Allen (1991)

tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeğine” ilişkin sorulardan oluşmaktadır. Dördüncü bölüm Rhoades ve Eisenberger (2002: 699) tarafından geliştirilen “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” ne ilişkin sorulardan oluşmaktadır.

3.4.1.1. Kişilik Özellikleri Ölçeği

Araştırmaya katılanların kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla Gencöz ve Öncül (2012) tarafından geliştirilen 45 madde ve altı boyuttan oluşan ölçekten yararlanılmıştır. Yeni ölçeğin ön testi yapılmış ve daha geçerli bir yapıya (Crombach alfa=0,748) sahip olduğu belirlenmiştir. Ölçekte yer alan sorular 5’li Likert tipinde (5) Kesinlikle Katılıyorum, (4) Katılıyorum, (3) Kararsızım (2) Katılmıyorum ve (1) Kesinlikle Katılmıyorum, şeklinde düzenlenmiştir. Soru maddelerinde çalışanlara kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla kendilerini en iyi yansıtan ifadeleri işaretlemeleri istenmiştir. Ölçeği oluşturan boyutlar ve boyutlara ait ifadeler Tablo 3. 2’de görülmektedir.

Tablo 3. 2 Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Boyutları ve Boyutlara Ait Sorular

	Boyutlar	Ölçekte Yer Alan İfadeler
1	Dışadönüklük (Extroversion)	4, T6, T7, 14, T24, T32, T38, T39
2	Sorumluluk (Conscientiousness)	12, T21, T22, 25, 42, 43, 44, 45
3	Geçimlilik/ Uyumluluk (Agreeableness)	3,8, 15, 16, 19, 23, 28, 41
4	Duygusal Tutarsızlık (Neuroticism)	1, 11, 18, 27, 29, 33, 35, 37, 40
5	Gelişime Açıklık (Openness To Experience)	5, 9, 10, 17, 20, 36
6	Olumsuz değerlik (Negative Valence)	2, 13, 26, 30, 31, 34

T: Ters Madde

3.4.1.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Araştırmada Örgütsel Bağlılığı ölçmek amacıyla literatürde yer alan ve sıklıkla kullanılan Allen ve Meyer (1991) tarafından geliştirilmiş, örgütsel bağlılığı duygusal, devam ve normatif bağlılık şeklinde sınıflandıran ve Wasti (2002) tarafından Türkiye’de geçerlik ve güvenilirlik analizi yapılmış olan üç boyutlu model kullanılmıştır.

Allen ve Meyer (1991)’in çalışmasında örgütsel bağlılık ölçeğinin alfa katsayıları duygusal bağlılık için 0.82, devamlılık bağlılığı için 0.74 ve normatif bağlılık için 0.83’tür.

Bu çalışmada ölçek 18 sorudan oluşmaktadır. Ölçekte yer alan sorular 5’li Likert tipinde (5) Kesinlikle Katılıyorum, (4) Katılıyorum, (3) Kararsızım (2) Katılmıyorum ve

(1) Kesinlikle Katılmıyorum şeklinde düzenlenmiştir. Soru maddelerinde; çalışanlara kendi kurumlarını göz önüne alarak kurumda çalıştıkları süre içerisinde karşılaştıkları gerçek durumları ve bu durumlar sonucunda onlarda oluşan kanaatleri en iyi yansıtan ifadeleri işaretlemeleri istenmiştir. Ölçek 18 soruda 3 boyutu ölçmek üzere yapılandırılmıştır. Ölçeği oluşturan boyutlar ve boyutlara ait ifadeler Tablo 3. 3' te görülmektedir.

Tablo 3. 3 Örgütsel Bağlılık Ölçeği Boyutları ve Boyutlara Ait Sorular

Boyut Sayısı	Boyutlar	Ölçekte Yer Alan İfadeler
1	Duygusal Bağlılık	1, 2, T3, T4, 5, T6
2	Normatif Bağlılık	7, 8, 9, 10, 11, 12
3	Devam Bağlılığı	T13, 14, 15, 16, 17, 18

T: Ters Madde

3.4.1.3. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

Araştırmada algılanan örgütsel desteği ölçmek amacıyla literatürde yer alan ve sıklıkla kullanılan Rhoades ve Eisenberger (2002: 699) tarafından geliştirilmiş, sekiz ifadeden oluşan geçerlilik ve güvenirlik analizi yapılmış model kullanılmıştır.

Rhoades ve Eisenberger (2002: 699)'in geliştirdiği algılanan örgütsel destek ölçeğini Kaya (2012: 73) tarafından alfa katsayısı 0, 946 olarak elde edilmiştir.

Ölçekte yer alan sorular 5'li Likert tipinde (5) Kesinlikle Katılıyorum, (4) Katılıyorum, (3) Kararsızım (2) Katılmıyorum ve (1) Kesinlikle Katılmıyorum şeklinde düzenlenmiştir. Soru maddelerinde çalışanlara kendi kurumlarını göz önüne alarak kurumda çalıştıkları süre içerisinde karşılaştıkları gerçek durumları ve bu durumlar sonucunda onlarda oluşan kanaatleri en iyi yansıtan ifadeleri işaretlemeleri istenmiştir. Ölçek 8 soru üzerine yapılandırılmıştır. Ölçekte 2, 3, 5, 7 maddelere alt sorular ters madde olup analiz aşamasında değiştirilmiştir.

3.4.2. Ön Test Uygulama ve Anket Formunun Son Şeklini Alması

Araştırmaya ilişkin birinci ön test uygulama, tez çalışmasının uygulama bölümünde kullanılacak olan ölçeklerin cevaplayanlar tarafından anlaşılabilir olduğunun teyit edilmesi ve faktör yapılarıyla güvenirlik düzeylerinin test edilmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla İstanbul ilinde çalışmamıza katılmayı kabul eden 10 otel işletmesi çalışanlarına anket formu ile ön test analizi yapılmıştır.

Otel işletmesi çalışanlarının kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla, öncelikle Amerikalı bir kişilik araştırmacısı olan Goldberg tarafından geliştirilen ve International Personality İtem Pool (<http://ipip.ori.org>) isimli web sayfasında yayınlanan anketten yararlanılmıştır. Bu ölçeğin yapı geçerliliğinin test edilmesi amacıyla ön test uygulanmış ve ön test sonucunda, ölçeğin güvenilirliği ile ilgili kritik değer kabul edilen 0,7'den düşük olduğu ortaya çıkmış ve anket formunun yeniden değerlendirilmesine ihtiyaç duyulmuştur. Özellikle çalışanların bu ölçeğe ait ifadelere yanıt verirken zaman darlığından şikâyet ederek dengesiz işaretlemeler yaptığı ve ölçeğe ait ifadeleri anlamada zorluk yaşadığı belirlenmiştir. Örgütsel bağlılık ve algılanan örgütsel destek ölçeğinin güvenilirliğine ilişkin hem genel değerlendirmede hem de boyutlar için yapılan değerlendirmede güvenilirlik için en sık kullanılan gösterge olan Cronbach's Alpha değeri, kritik değer olarak kabul edilen 0,7'den büyük bulunmuştur. Toplanan 152 adet anket formundaki verilerin istatistiksel analizi ile elde edilen bulgular, neticesinde kişilik özellikleri ölçeğinin değiştirilmesine karar verilmiştir.

İkinci ön test çalışmasında Türk insanı kişilik yapısını ölçmek amacıyla Gencöz ve Öncül (2012) tarafından geliştirilen kişilik özellikleri ölçeği kullanılmıştır. Toplam 97 adet anket formundaki istatistiksel analizler neticesinde Kişilik özellikleri, Örgütsel bağlılık ve Algılanan Örgütsel Destek ölçeğinin güvenilirliğine ilişkin hem genel değerlendirmede hem de boyutlar için yapılan değerlendirmede güvenilirlik için en sık kullanılan gösterge olan Cronbach's Alpha değeri, kritik değer olarak kabul edilen 0,7'den büyük bulunmuştur.

3.4.3. Verilerin Toplanması ve Analizi

Verilerin toplanması aşamasında, araştırma örneklemi kapsamında 4 ve beş yıldızlı otel çalışanlarından veri toplanırken aşağıda belirtilen izlek uygulanmıştır.

Öncelikle otel işletmeleri ile telefon ya da e-mail bağlantısı kurularak araştırma ile ilgili genel bir bilgi verilerek ankete katkı sağlamaları talep edilmiştir. Anket çalışmasına katkı sunacağını ifade eden işletmelerle yüz yüze görüşme ile yalnızca online destek vereceklerini ifade eden işletmelerle ise internet linki doldurularak elde edilmiş anketlerin elimize ulaşması sağlanmıştır. 71 anket online, 320 anket yüzyüze olmak üzere toplam 391 anket analiz aşamasına dâhil edilmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların vermiş oldukları cevaplar doğrultusunda elde edilen veriler, sosyal bilimler için geliştirilmiş olan SPSS 19 (Çanakkale Onsekiz Mart

Üniversitesi Bilgi İşlem Daire Başkanlığı tarafından Lisanslı satın alınan), AMOS 22 (bir aylık ücretsiz kullanımı indirilerek kullanılan) ve LISREL (bir aylık ücretsiz kullanımı indirilerek kullanılan) istatistik paket programlarına aktarılmış ve bu yazılımlar vasıtasıyla analiz edilmiştir.

Araştırmada yüzde analizi, frekans analizi, T-Testi, Anova testi, korelasyon, regresyon, doğrulayıcı faktör, yol ve model uyum indeksleri, yapısal eşitlik modellemesi analizleri kullanılmıştır.

Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) kullanılarak değişkenler arasındaki ilişkiler ve hipotezler test edilmiştir. YEM (Structural Equation Modeling) tek bir istatistik teknikten ziyade, birden fazla istatistiksel tekniğin genel adıdır. YEM’ de, değişkenler arasında kurulan doğrusal ilişkiler, kovaryans ilişkilerinin çözümlenmesi temelinde yapılmaktadır. YEM, belirli bir teoriye dayalı olarak gözlenebilen ve gözlenemeyen değişkenlerin nedensel ve ilişkisel bir model içinde tanımlanmasına dayanan çok değişkenli istatistiksel yöntem olarak tanımlanmaktadır (Byrne 2010). Araştırmacılar veri setini oluştururken direkt gözlenen veya ölçülen değişkenlerin yanında gözlenemeyen değişkenlerle de ilgilenirler. Bu değişkenler direkt gözlenemediğinden doğrudan ölçülemezler. Bu değişkenlere gizil (latent) değişkenler veya faktörler denilir. Yapısal eşitlik modelleri (YEM) gözlenen ve gözlenemeyen (gizil-latent) değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin sınanmasında kullanılan kapsamlı bir istatistiksel tekniktir. YEM gizil değişkenler seti arasında bir nedensellik yapısının var olduğunu ve gizil değişkenlerin gözlenen değişkenler aracılığıyla ölçülebildiğini varsayar (Yılmaz 2004). YEM verilen bir modeldeki gözlenen değişkenlere (hem bağımlı hem bağımsız) ilişkin ölçüm hatalarını açıkça hesaba katan bir yöntemdir. YEM değişkenler arasında doğrudan ve dolaylı etkileri belirleme olanağı sağlayan bir yöntemdir (Yılmaz ve Çelik 2009).

YEM ile yapılan analizler sonucunda “yol şemaları” (path diagrams) elde edilmektedir. Bu şemalar analiz sonuçlarının yorumlanmasını kolaylaştırırken, modelde kurulan ilişkilerin de görsel olarak ifade edilmesini sağlamaktadır. Yol Analizi, iki veya daha çok değişken arasındaki nedensellik ilişkilerinin test edilmesinde, doğrudan ve doğrudan olmayan ilişkilerin karşılaştırılmasında kullanılan, çoklu regresyon ile yakından ilişkisi olan istatistiksel bir tekniktir (Meydan ve Şeşen 2015: 27).

Yapısal eşitlik model testleri, sınanmaya çalışılan modelin, o model içinde toplanmış olan verileri için ne derecede uygun olduğuna dair değerlendirme ölçütleri, başka bir

değişle uyum indeksleri sunar (Hoyle 1995). Yapısal eşitlik model testleri, sınanmaya çalışılan modelin, o model için toplanmış verilerin ne derece uygun olduğuna dair değerlendirme ölçütleri başka bir ifade ile uyum indeksleri sunar (Meydan ve Şeşen 2015: 31). Uyum indekslerin anlamı, özellikleri ve kabul edilebilir değerleri aşağıda açıklanmaktadır:

Ki-Kare Uyum Testi (Chi-Square Goodness of Fit X^2): Veri ile model arasındaki uyumun testidir. X^2 anlamlı olmaması ve 3'den küçük olması modelin uyumunu gösterir (Şimşek 2007). Serbestlik derecesi (SD) ki-kare testinde çok önemli bir ölçüttür. Ki-karenin SD'ye oranı, genel model uyumu için kullanılır ve ki-kare/SD oranının 3'den (bazı yazarlara göre 5'den küçük olması modelin genel uyumunun kabul edilebilir olduğunu göstermektedir (Meydan ve Şeşen 2015: 32).

Normlaştırılmış Uyum İndeksi (Normed Fit Index, NFI): 0,90 üzeri değerler kabul edilebilir, 0,95 ve üzeri değerler ise mükemmel uyumu göstermektedir.

Normlaştırılmamış Uyum İndeksi (Non-Normed fit Index, NNFI): 0,90 üzeri değerler kabul edilebilir, 0,95 ve üzeri değerler ise mükemmel uyumu göstermektedir.

Artırmalı Uyum İndeksi (Incremental Fit Index, IFI): 0,90 üzeri değerler iyi uyumu 0,95 ve üzeri değerler ise mükemmel uyumu göstermektedir.

Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index, CFI): Örneklem büyüklüğüne duyarlı bir testtir. CFI'nın 0,97 ve üzeri değerleri mükemmel uyumu, 0,95 ve üzeri ise iyi uyumu gösterir.

Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation RMSEA): 0 ile 1 değerleri arasında değişir. Sıfıra yakın değerler vermesi beklenmektedir. 0,05'e eşit veya daha küçük olması mükemmel uyum, 0,08'e kadar olan değerler ise kabul edilebilir uyum olduğunu göstermektedir.

İyilik Uyumu İndeksi (Goodness of Fit Index, GFI): 0 ile 1 değerleri arasında değişir. 0,90 ve üzeri iyi uyum, 0,85'in üzerinde ise kabul edilebilir değerler olarak değerlendirilmektedir.

Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi (Adjustment Goodness Of Fit Index-AGFI): 0,90 ve üzeri iyi uyum olarak değerlendirilmektedir.

Sıkı Normlaştırılmış Uyum İndeksleri (Parsimony Normed Fit Index, PNFI) ve Sıkı İyiilik: Uyum İndeksi (Parsimony Goodness Of Fit Index-PGFI): modelin modifiye edilmiş hâlidir. Değerin 1'e yakın olması iyi uyumu göstermektedir.

Ortalama Hataların Karekökü (Root Mean Square Residual, RMR): 0 ile 1 arasında değer alır ve sifıra yakın değer alması modelin iyi uyum gösterdiği ifade eder.

Akaike Bilgi Kriteri (Akaike Information Criterion, AIC): Eldeki veriler ile gerçeğe en yakın model seçmek amacıyla analiz yapılır.

Tutarlı Akaike Bilgi Kriteri (CAIC): Karşılaştırılan modelden küçük CAIC değerine sahip modelin gerçeğe en yakın model olduğu ifade edilmektedir.

Beklenen Çapraz Doğrulama İndeksi (Expected Cross Validation Index, ECVI): karşılaştırılan model içerisinde en küçük ECVI indeks değerine sahip olan modelin gerçeğe en yakın model olduğu ifade edilmektedir (Meydan ve Şeşen 2015: 32-36).

Yapısal eşitlik modeline ilişkin model uyum tablosu aşağıdaki gibidir. Aşağıdaki tabloda uyum analizi sonucunda ortaya çıkan değerler ve bu değerlerin iyi uyum ve kabul edilebilir uyum değerleri verilmiştir.

Tablo 3. 4 Yapısal Eşitlik Modelinin Uyumuna İlişkin İstatistiksel Değerler

Ölçüm (Uyum İstatistiği)	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
Genel Model Uyumu		
X^2 uyum testi	Anlamlı Olmaması	-
X^2/sd	≤ 3	$\leq 4-5$
Karşılaştırmalı Uyum İndeksleri		
NFI	$\leq 0,95$	0,94-0,90
NNFI	$\leq 0,95$	0,94-0,90
IFI	$\leq 0,95$	0,94-0,90
CFI	$\leq 0,97$	$\leq 0,95$
RMSEA	$\leq 0,05$	0,06-0,08
Mutlak Uyum İndeksleri		
GFI	$\leq 0,90$	0,89-0,85
AGFI	$\leq 0,90$	0,89-0,85
Koruyucu Uyum İndeksleri		
PNFI	$\leq 0,95$	-
PGFI	$\leq 0,95$	-
Artık Temelli Uyum İndeksi		
RMR	$\leq 0,05$	0,06-0,08
Model Karşılaştırma Uyum İndeksleri		
AIC	Karşılaştırılan modelden daha küçük olan değer	
CAIC	Karşılaştırılan modelden daha küçük olan değer	
ECVI	Karşılaştırılan modelden daha küçük olan değer	

Kaynak: Meydan ve Şeşen (2015: 37).

3.5. Bulgular ve Değerlendirme

Araştırmanın bu bölümünde, çalışanların kişilik özellikleri, örgütsel bağlılık ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkiye yönelik, İstanbul ilinde faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı şehir otellerinde çalışanlara yönelik uygulanan anket sonucunda elde edilen bulgulara yer verilerek, araştırmanın amacı doğrultusunda yorumlanması yer almaktadır.

3.5.1. Ölçeklerin Geçerliliği ve Güvenirliklerine İlişkin Bulgular

Geçerlilik; “bir ölçme aracının ölçmek istediği değişkeni ölçüp ölçmediği, ölçüyorsa onu başka değişkenlerden ne derece ayırarak ölçtüğü” olarak tanımlanmaktadır (Aktürk ve Acemoğlu 2012: 316). Başka bir bakış açısı ile geçerlilik, “ölçüm değerindeki gözlemlenen farklılığın, sistematik veya tesadüfi hatadan kaynaklanmaktan ziyade, ölçülen özellikler açısından nesnelere arasındaki gerçek farklılığı belirtme derecesi” olarak tanımlanmaktadır (Altunışık vd. 2012: 123). Bu soruya cevap bulmak amacıyla değişik geçerlilik testleri geliştirilmiştir. Literatürde geçerlilik genel olarak, uygulama geçerliliği, içerik geçerliliği ve yapısal geçerlilik olarak sınıflandırılmaktadır (Ural ve Kılıç 2006: 69).

Bu araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliğiyle ilgili olarak, içerik ve yapısal geçerlilik ölçütlerinden yararlanılmıştır. İçerik geçerliliği; ölçme aracında bulunan soruların ölçme aracına uygun olup olmadığı, ölçülmek istenen alanı temsil edip etmediği sorunu ile ilgili olup, uzman görüşüne göre saptanır. Yapı geçerliliği ise, kullanılan ölçeğin; kuramsal olarak, geçerlik ölçmenin dayandığı temel kuramların geçerliliği ile ilgilidir. Yani önceden kabul edilen neden-sonuç ilişkileri ile ilgili olduğu ifade edilmektedir (Karasar 2008: 151- 152). Araştırmada kullanılan tüm ölçeklerin içerik ve yapısal geçerliliğinin oluşması amacıyla, anketin ön uygulamaya tabi tutulmasından önce, alanında uzman kişilerle görüşülerek anket sorularının içeriği, ifadelerde anlaşılabilirlik gibi konularda görüşler alınarak, anket ön uygulamaya hazır hâle getirilmiştir.

Güvenirlik, “bir testin veya ölçeğin ölçmek istediği şeyi tutarlı ve istikrarlı biçimde ölçme derecesi” biçiminde tanımlanmaktadır (Peter 1979’dan aktaran Altunışık vd. 2012: 124). Bir test veya ölçeğin güvenilirlik derecesi ondan elde edilen verilerin o derece güvenilir olacağını ifade eder (Altunışık vd. 2012: 124).

Bu çalışmanın amacı; algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin rolünün ortaya çıkarılmasıdır. Bu amaca yönelik olarak

geçmiş çalışmalarla ilgili alan yazın taraması yapılmış ve 45 hipotez içeren bir kavramsal araştırma modeli oluşturulmuştur. Oluşturulan hipotezler kapsamında kişilik özellikleri alt boyutları ile örgütsel bağlılık, kişilik özellikleri alt boyutları ile algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık alt boyutları ile algılanan örgütsel destek ve kişilik özelliklerinin algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık ilişkisine etkisi araştırılmıştır. Konuyla ilgili veriler anket yöntemiyle elde edilmiştir.

Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin etkisinin belirlenmesine çalışılan araştırmada öncelikle ankette yer alan ölçeklerin güvenilirlikleri araştırılmıştır. Güvenilirliğin bir ölçüsü olarak Cronbach's Alpha istatistiği temel alınmıştır. Ölçekte, ölçeği bozan bir madde olup olmadığını görebilmek için öncelikle soru bütün korelasyonlara bakılmış ve negatif korelasyona sahip madde olup olmadığı incelenmiştir. Negatif korelasyona sahip maddelerin ölçekten çıkartıldığında güvenilirliği artırıp artırmadığına bakılmıştır. Ayrıca ölçeklerde yer alan maddelerin ölçeği doğrulamayıp doğrulamadığı doğrulayıcı faktör analizi ile kontrol edilmiştir. Buna göre kişilik özellikleri ölçeğinden “Kendimi soğuk biri olarak görüyorum”, “Kendimi çekingen biri olarak görüyorum”, “Kendimi çalışkan biri olarak görüyorum”, “Kendimi tedbirli biri olarak görüyorum”, “Kendimi hoşgörülü biri olarak görüyorum”, “Kendimi agresif (saldırgan) biri olarak görüyorum”, “Kendimi sinirli biri olarak görüyorum”, “Kendimi sabırsız biri olarak görüyorum”, “Kendimi cesur biri olarak görüyorum”, “Kendimi yaratıcı (üretken) biri olarak görüyorum” soruları, örgütsel bağlılık ölçeğinden; “Kariyer hayatımın geriye kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım”, “Bu kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi görüyorum”, “Şu an itibariyle kurumumda kalmam isteğim olduğu kadar da bir gereklilik konusudur”, algılanan örgütsel destek ölçeğinden; “Çalıştığım kurum refahımı gerçekten önemser”, “Çalıştığım kurum benim işimden duyduğum genel tatmini önemser”, “Çalıştığım kurum işimdeki başarılarımdan gurur duyar” ifadelerinin yer aldığı sorular doğrulayıcı faktör analizi neticesinde ölçekten çıkarılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin bilgiler Ek 2’de verilmektedir.

Tüm ölçekler bu üç özellik birlikte ele alınarak, ölçekte yer alan boyutlar incelenmiş ve ölçeklere son hâlleri verilmiştir. Ölçeklerde yer alan maddelerin, birimler tarafından benzer sonuçlar verecek şekilde anlaşılıp anlaşılmadığı, soruların zorluk dereceleri Hotelling T^2 ile araştırılmıştır.

3.5.1.1. Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Güvenirliklerine İlişkin Bulgular

Kişilik özellikleri ölçeğinin boyutlar düzeyinde güvenilirlikleri araştırılmış ve Cronbach' s Alpha istatistiği Tablo 3. 5' de özetlenmektedir.

Tablo 3. 5 Kişilik Özellikleri Boyutlarına İlişkin Güvenirlik Sonuçları

	Ortalama	Std. Sapma	Soru bütün korelasyon	Silindiğinde Alpha		Ortalama	Std. Sapma	Soru bütün korelasyon	Silindiğinde Alpha
DDK	Alpha=0,798; Ölçek Ort=3,858; Ölçek varyans=1,337				SOK	Alpha=0,695 Ölçek Ort=3,997 Ölçek varyans=1,115			
DDK1	3,87	1,082	,518	,775	SOK1	3,81	1,198	,335	,688
DDK2	3,86	1,100	,523	,774	SOK2	3,97	1,221	,410	,662
DDK3	3,85	1,083	,640	,748	SOK3	3,81	1,240	,350	,685
DDK4	4,01	1,232	,555	,767	SOK4	4,04	,882	,542	,624
DDK5	3,80	1,186	,560	,766	SOK5	4,09	,847	,558	,623
DDK6	3,76	1,244	,530	,773	SOK6	4,25	,856	,469	,646
UYK	Alpha=0,82 Ölçek Ort=4,064 Ölçek varyans=,953				DTK	Alpha=0,698 Ölçek Ort=1,712 Ölçek varyans=1,732			
UYK1	3,96	1,076	,407	,825	DTK1	3,32	1,508	,243	,725
UYK2	4,10	,951	,695	,774	DTK2	2,38	1,332	,420	,660
UYK3	4,28	,880	,577	,794	DTK3	2,30	1,222	,502	,636
UYK4	4,16	,912	,731	,769	DTK4	2,29	1,246	,479	,642
UYK5	4,03	,980	,592	,791	DTK5	2,24	1,234	,552	,619
UYK6	3,88	1,105	,516	,806	DTK6	2,61	1,333	,424	,659
UYK7	4,03	,907	,462	,812					
GAK	Alpha=0,738 Ölçek Ort=3,92 Ölçek varyans=1,039				ODK	Alpha=0,724 Ölçek Ort=1,712 Ölçek varyans=0,87			
GAK1	4,12	,947	,472	,549	ODK1	1,67	,992	,248	,638
GAK2	3,23	1,326	,177	,728	ODK2	1,74	,985	,406	,555
GAK3	4,15	,878	,535	,526	ODK3	1,62	,816	,575	,482
GAK4	4,12	,933	,458	,556	ODK4	1,90	,918	,328	,595
GAK5	3,98	,947	,439	,564	ODK5	1,62	,942	,373	,572

Kişilik özellikleri ölçeğinin tüm boyutlar düzeyindeki Cronbach' s Alpha istatistiği 0, 0,695 ve 0, 850 aralığında bulunmuştur, bu ise tüm boyutlar düzeyinde ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

Kişilik özelliklerinden dışadönüklük kişilik özellikleri boyutunun güvenilirlik istatistiği 0,694 olarak bulunmuştur. Ölçeğin ortalaması 3,997 olarak bulunurken en yüksek ortalama 4,01 ile “Kendimi pasif biri olarak görüyorum” ifadesinden elde edilmiştir. Ölçekte yer alan maddelerde soru bütün korelasyonlarda negatif korelasyona rastlanmamıştır. Dolayısıyla ölçekten çıkartılacak soru bulunmamış ve ölçeğin son hâli

verilmiştir. Ölçekte soru ortalamalarının eşit olup olmadığına da Hotelling T^2 ile bakılmış ve tüm maddelerin ortalamalarının farklı olduğuna karar verilmiştir (Hotelling $T^2=16,339$ $p=0,007$). Hotelling T^2 ile ölçekte yer alan maddelerin işgörenlerin farklı farklı özelliklerini ölçtüğünü ve her bir maddenin ölçekte yer alması gerektiğine karar verilmiştir.

Kişilik özelliklerinden sorumluluk kişilik özellikleri boyutunun güvenilirlik istatistiği 0,798 olarak bulunmuştur. Ölçeğin ortalaması 3,858 olarak bulunurken en yüksek ortalama 4,25 ile “Kendimi düzenli biri olarak görüyorum” ifadesinde elde edilmiştir. Ölçekte yer alan maddelerde soru bütün korelasyonlarda negatif korelasyona rastlanmamıştır.

Dolayısıyla ölçekten çıkartılacak soru bulunmamış ve ölçeğin son hâli verilmiştir. Ölçekte soru ortalamalarının eşit olup olmadığına da Hotelling T^2 ile bakılmış ve tüm maddelerin ortalamalarının farklı olduğuna karar verilmiştir (Hotelling $T^2=62,374$ $p=0,0001$). Hotelling T^2 ile ölçekte yer alan maddelerin işgörenlerin farklı farklı özelliklerini ölçtüğünü ve her bir maddenin ölçekte yer alması gerektiğine karar verilmiştir.

Kişilik özelliklerinden uyumluluk kişilik özellikleri boyutunun güvenilirlik istatistiği 0,82 olarak bulunmuştur. Ölçeğin ortalaması 4,064 olarak bulunurken en yüksek ortalama 4,28 ile “Kendimi iyi niyetli biri olarak görüyorum”, ifadesinde elde edilmiştir. Ölçekte yer alan maddelerde soru bütün korelasyonlarda negatif korelasyona rastlanmamıştır. Dolayısıyla ölçekten çıkartılacak soru bulunmamış ve ölçeğin son hâli verilmiştir.

Ölçekte soru ortalamalarının eşit olup olmadığına da Hotelling T^2 ile bakılmış ve tüm maddelerin ortalamalarının farklı olduğuna karar verilmiştir (Hotelling $T^2=60,466$ $p=0,0001$). Hotelling T^2 ile ölçekte yer alan maddelerin işgörenlerin farklı farklı özelliklerini ölçtüğünü göstermiş ve her bir maddenin ölçekte yer alması gerektiğine karar verilmiştir.

Kişilik özelliklerinden duygusal tutarsızlık kişilik özellikleri boyutunun güvenilirlik istatistiği 0,698 olarak bulunmuştur. Ölçeğin ortalaması 2,522 olarak bulunurken en yüksek ortalama 3,32 ile “kendimi aceleci biri olarak görüyorum”, ifadesinde elde edilmiştir. Ölçekte yer alan maddelerde soru bütün korelasyonlarda negatif korelasyona rastlanmamıştır.

Dolayısıyla ölçekten çıkartılacak soru bulunmamış ve ölçeğin son hâli verilmiştir. Ölçekte soru ortalamalarının eşit olup olmadığına da Hotelling T^2 ile bakılmış ve tüm maddelerin ortalamalarının farklı olduğuna karar verilmiştir (Hotelling $T^2=194,024$

$p=0,0001$). Hotelling T^2 ile ölçekte yer alan maddelerin işgörenlerin farklı farklı özelliklerini ölçtüğünü göstermiş ve her bir maddenin ölçekte yer alması gerektiğine karar verilmiştir.

Kişilik özelliklerinden gelişime açıklık kişilik özellikleri boyutunun güvenilirlik istatistiği 0,738 olarak bulunmuştur. Ölçeğin ortalaması 3,92 olarak bulunurken en yüksek ortalama 3,23 ile “kendimi geniş rahat biri olarak görüyorum”, gözlenen değişkeninde elde edilmiştir. Ölçekte yer alan maddelerde soru bütün korelasyonlarda negatif korelasyona rastlanmamıştır. Dolayısıyla ölçekten çıkartılacak soru bulunmamış ve ölçeğin son hâli verilmiştir.

Ölçekte soru ortalamalarının eşit olup olmadığına da Hotelling T^2 ile bakılmış ve tüm maddelerin ortalamalarının farklı olduğuna karar verilmiştir (Hotelling $T^2=171,545$ $p=0,0001$). Hotelling T^2 ile ölçekte yer alan maddelerin işgörenlerin farklı farklı özelliklerini ölçtüğünü göstermiş ve her bir maddenin ölçekte yer alması gerektiğine karar verilmiştir.

Kişilik özelliklerinden olumsuz değerlilik kişilik özellikleri boyutunun güvenilirlik istatistiği 0,724 olarak bulunmuştur. Ölçeğin ortalaması 1,712 olarak bulunurken en yüksek ortalama 1,90 ile “kendimi terbiyesiz biri olarak görüyorum” ifadesinde elde edilmiştir. Ölçekte yer alan maddelerde soru bütün korelasyonlarda negatif korelasyona rastlanmamıştır. Dolayısıyla ölçekten çıkartılacak soru bulunmamış ve ölçeğin son hâli verilmiştir.

Ölçekte soru ortalamalarının eşit olup olmadığına da Hotelling T^2 ile bakılmış ve tüm maddelerin ortalamalarının farklı olduğuna karar verilmiştir (Hotelling $T^2=35,325$ $p=0,0001$). Hotelling T^2 ile ölçekte yer alan maddelerin işgörenlerin farklı farklı özelliklerini ölçtüğünü göstermiş ve her bir maddenin ölçekte yer alması gerektiğine karar verilmiştir.

3.5.1.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Güvenilirliğine İlişkin Bulgular

Örgütsel bağlılık boyutunun güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 3. 6’da verilmiştir.

Tablo 3. 6 Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Güvenirlikleri

	Ortalama	Std. Sapma	Soru bütün korelasyon	Silindiğinde Alpha
DB	Alpha=,80 Ölçek Ort=3,66 Ölçek varyans=1,817			
DB1	3,75	1,405	,597	,753
DB2	3,83	1,270	,684	,712
DB3	3,29	1,400	,496	,803
DB4	3,76	1,312	,673	,715
NB	Alpha=,784 Ölçek Ort=2,918 Ölçek varyans=1,944			
NB1	3,10	1,402	,493	,777
NB2	2,73	1,429	,649	,726
NB3	2,82	1,378	,709	,707
NB4	3,08	1,383	,510	,772
NB5	2,86	1,377	,501	,774
DEB	Alpha=,792 Ölçek Ort=3,172 Ölçek var.=1,922			
DEB1	3,09	1,444	,076	,856
DEB2	3,24	1,350	,478	,765
DEB3	2,87	1,439	,708	,706
DEB4	3,32	1,346	,663	,720
DEB5	3,23	1,359	,673	,717
DEB6	3,29	1,376	,699	,710

Örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılık ölçeğinin güvenilirlik istatistiği 0,80 olarak bulunmuştur. Ölçeğin ortalaması 3,66 olarak bulunurken en yüksek ortalama 3,83 ile “bu kuruma karşı duygusal bir bağ hissetmiyorum” ifadesinde elde edilmiştir. Ölçekte yer alan maddelerde soru bütün korelasyonlarda negatif korelasyona rastlanmamıştır. Dolayısıyla ölçekten çıkartılacak soru bulunmamış ve ölçeğin son hâli verilmiştir. Ölçekte soru ortalamalarının eşit olup olmadığına da Hotelling T^2 ile bakılmış ve tüm maddelerin ortalamalarının farklı olduğuna karar verilmiştir (Hotelling $T^2=61,80$ $p=0,0001$). Hotelling T^2 ile ölçekte yer alan maddelerin işgörenlerin farklı farklı özelliklerini ölçtüğünü göstermiş ve her bir maddenin ölçekte yer alması gerektiğine karar verilmiştir.

Örgütsel bağlılık boyutlarından normatif bağlılık ölçeğinin güvenilirlik istatistiği 0,792 olarak bulunmuştur. Ölçeğin ortalaması 2,918 olarak bulunurken en yüksek ortalama 3,10 ile “Şu an itibariyle kurumumda kalmam isteğim olduğu kadar da bir gereklilik konusudur” ifadesinde elde edilmiştir. Ölçekte yer alan maddelerde soru bütün korelasyonlarda negatif korelasyona rastlanmamıştır. Dolayısıyla ölçekten çıkartılacak soru

bulunmamış ve ölçeğin son hâli verilmiştir. Ölçekte soru ortalamalarının eşit olup olmadığına da Hotelling T^2 ile bakılmış ve tüm maddelerin ortalamalarının farklı olduğuna karar verilmiştir (Hotelling $T^2=34,038$ $p=0,0001$). Hotelling T^2 ile ölçekte yer alan maddelerin işgörenlerin farklı farklı özelliklerini ölçtüğünü göstermiş ve her bir maddenin ölçekte yer alması gerektiğine karar verilmiştir.

Örgütsel bağlılık boyutlarından devam bağlılığı ölçeğinin güvenilirlik istatistiği 0,784 olarak bulunmuştur. Ölçeğin ortalaması 3,172 olarak bulunurken en yüksek ortalama 3,32 ile “Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor” ifadesinde elde edilmiştir. Ölçekte yer alan maddelerde soru bütün korelasyonlarda negatif korelasyona rastlanmamıştır. Dolayısıyla ölçekten çıkartılacak soru bulunmamış ve ölçeğin son hâli verilmiştir.

Ölçekte soru ortalamalarının eşit olup olmadığına da Hotelling T^2 ile bakılmış ve tüm maddelerin ortalamalarının farklı olduğuna karar verilmiştir (Hotelling $T^2=61,686$ $p=0,0001$). Hotelling T^2 ile ölçekte yer alan maddelerin işgörenlerin farklı farklı özelliklerini ölçtüğünü göstermiş ve her bir maddenin ölçekte yer alması gerektiğine karar verilmiştir.

3.5.1.3. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Güvenilirliğine İlişkin Bulgular

Algılanan örgütsel destek ölçeğinin güvenilirlik istatistiği 0,906 olarak bulunmuştur. Ölçeğin ortalaması 3,625 olarak bulunurken en yüksek ortalama 3,73 ile “Çalıştığım kurum beni önemsemez” ifadesinde elde edilmiştir. Ölçekte yer alan maddelerde soru bütün korelasyonlarda negatif korelasyona rastlanmamıştır. Dolayısıyla ölçekten çıkartılacak soru bulunmamış ve ölçeğin son hâli verilmiştir.

Ölçekte soru ortalamalarının eşit olup olmadığına da Hotelling T^2 ile bakılmış ve tüm maddelerin ortalamalarının farklı olduğuna karar verilmiştir (Hotelling $T^2=15,256$ $p=0,005$). Hotelling T^2 ile ölçekte yer alan maddelerin işgörenlerin farklı farklı özelliklerini ölçtüğünü göstermiş ve her bir maddenin ölçekte yer alması gerektiğine karar verilmiştir. Algılanan örgütsel destek boyutunun güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 3. 7’de verilmiştir.

Tablo 3. 7 Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Güvenirlik Analizi Sonuçları

AOD	Alpha=,906 Ölçek Ort=3,625 Ölçek varyans=1,696			
AOD1	3,59	1,348	,722	,895
AOD2	3,52	1,335	,782	,881
AOD3	3,65	1,300	,740	,890
AOD4	3,63	1,320	,819	,873
AOD5	3,73	1,203	,762	,886

3.5.2. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Bu bölümde, araştırma kapsamındaki katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulguların frekans ve yüzde dağılımları tablo ile verilmektedir. Tablo 3. 8’de araştırmaya katılanların demografik ve sosyo-kültürel özellikleri görülmektedir.

Tablo 3. 8 Demografik Özelliklere İlişkin Frekans ve Yüzde Analizi Sonuçları

Kontrol Değişkenleri		f	%
Cinsiyet	Kadın	179	45,8
	Erkek	212	54,2
Yaş	30 ve altı	155	39,6
	31- 40	118	30,2
	41- 50	84	21,5
	51 ve üstü	34	8,7
Çalışma Yılı	1 -5	164	41,9
	6-10	108	27,6
	11-15	81	20,7
	16 yıl ve üstü	38	9,7
Eğitim	İlköğretim	85	21,7
	Lise	124	31,7
	Önlisans/Lisans	145	37,1
	Lisansüstü	37	9,5
Aylık Kişisel Gelir Seviyesi	0-1000 TL	37	9,5
	1001-2000	160	40,9
	2001-3000	122	31,2
	3001 ve üstü	72	18,4
Medeni Durum	Evli	194	49,6
	Bekar	197	50,4
Kişilik Testine Tabii Tutulup Tutulması	Evet	109	27,9
	Hayır	282	72,1

Tablo 3. 8’e göre araştırmaya katılanların çoğunluğunun erkek (%54,2) ve 30 ve altı yaşında (%39,6) buldukları görülmektedir. Araştırmaya katılan otel işletmesi çalışanlarının %37,7’si Önlisans-Lisans mezunu olduğu görülmektedir. Çalışma süreleri açısından bir değerlendirme yapıldığında, çalışanların çoğunlukla (%41,9) bir beş yıl

aralığında bir çalışma süresinde bulunmaktadır. Kişisel gelir seviyesi bakımından (%40,9) 1001-2000 TL aralığındadır. Bununla beraber, çalışanların (%50,4)'ü bekar olup, işe alınırken büyük çoğunluğunun (%72,1'i) kişilik testine tabii tutulmadığı görülmektedir.

3.5.3. Örgütsel Bağlılık Boyutlarının Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu kısmında, otel işletmesi çalışanlarının örgütsel bağlılık boyutlarının (duygusal, normatif, devam) demografik özelliklerine göre (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, aylık kişisel gelir, işe başlarken kişilik testine tabii tutulma) karşılaştırılmasına ilişkin Levene, Welch, t-testi ve ANOVA sonuçları yer almaktadır.

3.5.3.1. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Tablo 3. 9'da örgütsel bağlılık alt boyutlarının çalışanların cinsiyetlerine göre karşılaştırılmasına ilişkin t-testi yer almaktadır.

Tablo 3. 9 Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Boyutları ile Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin t-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	n	\bar{X}	s.s.	t	p
Duygusal Bağlılık	Kadın	179	3,64	1,07	-0,195	0,846
	Erkek	212	3,66	1,05		
Normatif Bağlılık	Kadın	179	2,93	1,02	0,221	0,825
	Erkek	212	2,90	1,03		
Devam Bağlılığı	Kadın	179	3,21	0,98	0,730	0,466
	Erkek	212	3,13	0,94		

*: $p < 0,05$ **: $p < 0,01$

Buna göre duygusal bağlılık ($p=0,846 > 0,05$), normatif bağlılık ($p=0,825 > 0,05$), devam bağlılığı ($p=0,466 > 0,05$) cinsiyete göre 0,05 anlamlılık düzeyinde herhangi bir farklılık yoktur.

3.5.3.2. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Araştırmada anova yapılabilmesi için grupların varyansının eşitliği test edilmesidir. Buradaki fark ANOVA yapılabilmesi için grup varyanslarının homojen yani eşit olması şartı aranır. Homojenlik testi bir Levene testi ile yapılır. ANOVA yapılabilmesi için

öncelikle Levene testinde p değerinin 0,05'den büyük olması gerekmektedir. Katılımcıların örgütsel bağlılık boyutlarının yaş gruplarına göre karşılaştırılmasına ilişkin homojenlik testi sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 3.10 Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Yaş Gruplarına İlişkin Homojenlik Testi Sonuçları

Boyutlar	Levene İstatistiği	df1	df2	Sig.
Duygusal Bağlılık	0,062	3	387	,980
Normatif Bağlılık	4,378	3	387	,051
Devam Bağlılığı	1,094	3	387	,351

*: $p > 0,05$

Tablo 3. 10'da görüleceği gibi Levene testinin sonucunda grupların varyansının eşitliği kabul edilmiştir (p değerleri duygusal bağlılık=0, 980 > 0,05; normatif bağlılık =0,051 > 0,05; Devam Bağlılığı= 0, 351 > 0,05'den). Bu durumda Tek Yönlü Varyans Analizi yapılabilmesi için ön şart sağlanmıştır. Tablo 3.11'de örgütsel bağlılık alt boyutlarının katılımcıların yaş gruplarına göre karşılaştırılmasına ilişkin ANOVA sonuçları yer almaktadır.

Tablo 3. 11 Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Yaş	n	\bar{X}	s.s.	F	p	Çoklu Karşılaştırma (Scheffe)
Duygusal Bağlılık	30 ve Altı	155	3,51	1,03	2,852	0,037*	30 ve altı-51 ve üstü
	31-40	118	3,84	1,06			
	41-50	84	3,56	1,05			
	51 ve Üstü	34	3,88	1,08			
Normatif Bağlılık	30 ve Altı	155	2,91	0,94	0,043	0,988	-
	31-40	118	2,94	1,01			
	41-50	84	2,89	1,10			
	51 ve Üstü	34	2,91	1,28			
Devam Bağlılığı	30 ve Altı	155	3,18	0,94	1,167	0,322	-
	31-40	118	3,18	0,90			
	41-50	84	3,03	1,00			
	51 ve Üstü	34	3,38	1,07			

Buna göre duygusal bağlılık ($p=0,037 < 0,01$) katılımcıların yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterirken, normatif bağlılık ($p=0,988 > 0,05$), devam bağlılığı

($p=0,322>0,05$) yaş gruplarına göre 0,05 anlamlılık düzeyinde herhangi bir farklılık göstermemektedir. Örgütsel bağlılık ile yaş grupları arasında farklılığın hangi ikili gruptan kaynaklandığını bulmak için yapılan çoklu karşılaştırma (Scheffe) sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 3.12 Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yaş Grubuna Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Scheffe Sonuçları

Örgütsel Bağlılık Boyutu	Katılımcının Yaş Grubu (I)	Katılımcının Yaş Grubu (J)	Ortalama Farkları (I-J)	Standart Sapma	Sig.
Duygusal Bağlılık	30 ve altı	31-40	-,32659	,12894	,095
		41-50	-,05394	,14299	,986
		51 ve üzeri	-,36784	,19987	,337
	31-40	30 ve altı	,32659	,12894	,095
		41-50	,27265	,15066	,353
		51 ve üzeri	-,04125	,20543	,998
	41-50	30 ve altı	,05394	,14299	,986
		31-40	-,27265	,15066	,353
		51 ve üzeri	-,31390	,21452	,544
	51 ve üzeri	30 ve altı	,36784	,19987	,337
		31-40	,04125	,20543	,998
		41-50	,31390	,21452	,544
Normatif Bağlılık	30 ve altı	31-40	-,03181	,12627	,996
		41-50	,01940	,14003	,999
		51 ve üzeri	-,00539	,19573	1,000
	31-40	30 ve altı	,03181	,12627	,996
		41-50	,05121	,14755	,989
		51 ve üzeri	,02642	,20117	,999
	41-50	30 ve altı	-,01940	,14003	,999
		31-40	-,05121	,14755	,989
		51 ve üzeri	-,02479	,21008	1,000
	51 ve üzeri	30 ve altı	,00539	,19573	1,000
		31-40	-,02642	,20117	,999
		41-50	,02479	,21008	1,000
Devam Bağlılığı	30 ve altı	31-40	,00139	,11740	1,000
		41-50	,15750	,13020	,691
		51 ve üzeri	-,19311	,18198	,771
	31-40	30 ve altı	-,00139	,11740	1,000
		41-50	,15611	,13718	,730
		51 ve üzeri	-,19450	,18704	,782
	41-50	30 ve altı	-,15750	,13020	,691
		31-40	-,15611	,13718	,730
		51 ve üzeri	-,35061	,19533	,360
	51 ve üzeri	30 ve altı	,19311	,18198	,771
		31-40	-,03181	,12627	,996
		41-50	,01940	,14003	,999

Farklılıkların hangi ikili gruptan kaynaklandığını gösteren çoklu karşılaştırma testi (Scheffe) sonuçlarına göre 51 yaş ve üzerinde yer alan çalışanların 30 ve altı yaş grubunda yer alan çalışanlara kıyasla duygusal bağlılık düzeyleri yüksektir. Çalışmanın bulgularına göre katılımcıların yaş grupları arttıkça duygusal bağlılık düzeylerinin de arttığı söylenebilir.

3.5.3.3. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çalışma Yılına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Katılımcıların örgütsel bağlılık boyutlarının çalışma yılına göre karşılaştırılmasına ilişkin homojenlik testi sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 3.13 Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Çalışma Yılına İlişkin Homojenlik Testi Sonuçları

Boyutlar	Levene İstatistiği	df1	df2	Sig.
Duygusal Bağlılık	0,821	3	387	,483
Normatif Bağlılık	7,676	3	387	,000
Devam Bağlılığı	1,444	3	387	,230

Tablo 3.13’de görüleceği gibi Levene testinin sonucunda duygusal ve devam bağlılığı gruplarının varyansının eşitliği kabul edilmiştir (p değerleri duygusal bağlılık=0,483 > 0,05; Devam Bağlılığı= 0,230 > 0,05’den). Bu durumda duygusal ve devam bağlılığı için Tek Yönlü Varyans Analizi ANOVA yapılabilmesi için ön şart sağlanmıştır.

Bununla beraber Normatif Bağlılık=0,000 < 0,05 olduğundan dolayı ANOVA şartı sağlanmamış olup Welch testi yapılmıştır. Bu gibi ANOVA testinin yapılmasının uygun olmadığı durumda alternatif olarak Welch ve Brow-Forsythe testleri uygulanabilir. İki test arasında da Welch testi daha güçlü olup daha sık kullanılmaktadır (Durmuş, Yurtkoru ve Çinko 2013: 133). Tablo 3.14’de örgütsel bağlılık alt boyutlarının katılımcıların çalışma yılına göre karşılaştırılmasına ilişkin ANOVA sonuçları yer almaktadır.

Tablo 3.14 Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çalışma Yılına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Çalışma Yılı	n	\bar{X}	s.s.	F	p
Duygusal Bağlılık	1-5	164	3,55	0,99	2,221	0,085
	6-10	108	3,60	1,09		
	11-15	81	3,91	1,10		
	16 ve Üstü	38	3,71	1,12		
Devam Bağlılığı	1-5	164	3,16	0,90	0,427	0,734
	6-10	108	3,10	0,98		
	11-15	81	3,21	1,03		
	16 ve Üstü	38	3,28	0,98		

Buna göre duygusal bağlılık ($p=0,085>0,05$) ve devam bağlılığı ($p=0,734>0,05$) çalışma yılına göre 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Farklılık olmadığı gösteren çoklu karşılaştırma testi (Scheffe) sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 3.15 Katılımcıların Duygusal ve Devam Bağlılık Düzeylerinin Çalışma Yılına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Scheffe Sonuçları

Örgütsel Bağlılık Boyutu	Katılımcının Çalışma Yılı (I)	Katılımcının Çalışma Yılı (J)	Ortalama Farkları (I-J)	Standart Sapma	Sig.
Duygusal Bağlılık	1-5 Yıl	6-10 Yıl	-,05234	,13105	,999
		11-15 Yıl	-,35866	,14480	,083
		16 Yıl Ve Üstü	-,16528	,19773	,957
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	,05234	,13105	,999
		11-15 Yıl	-,30633	,16162	,309
		16 Yıl Ve Üstü	-,11294	,21036	,995
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	,35866	,14480	,083
		6-10 Yıl	,30633	,16162	,309
		16 Yıl Ve Üstü	,19339	,21919	,944
	16 Yıl Ve Üstü	1-5 Yıl	,16528	,19773	,957
		6-10 Yıl	,11294	,21036	,995
		11-15 Yıl	-,19339	,21919	,944
Devam Bağlılığı	1-5 Yıl	6-10 Yıl	,06071	,11819	,996
		11-15 Yıl	-,05246	,13529	,999
		16 Yıl Ve Üstü	-,12382	,17412	,980
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	-,06071	,11819	,996
		11-15 Yıl	-,11317	,14895	,972
		16 Yıl Ve Üstü	-,18454	,18494	,903
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	,05246	,13529	,999
		6-10 Yıl	,11317	,14895	,972

	1-5 Yıl	6-10 Yıl	,06071	,11819	,996
		11-15 Yıl	-,05246	,13529	,999
		16 Yıl Ve Üstü	-,12382	,17412	,980
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	-,06071	,11819	,996

Tablo 3.16 Katılımcıların Normatif Bağlılık Düzeylerinin Çalışma Yılına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Welch Sonuçları

		Statistic	df1	df2	p
Normatif Bağlılık	Welch	0,415	3	128,212	0,743

** :p<0,01 * :p<0,05

Buna göre katılımcıların normatif bağlılık düzeyleri ($p=0,743>0,05$) çalışma yılına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Farklılık olmadığı gösteren çoklu karşılaştırma testi (Tamhane's) sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 3.17 Katılımcıların Normatif Bağlılık Düzeylerinin Çalışma Yılına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Tamhane's Sonuçları

Örgütsel Bağlılık Boyutu	Katılımcının Çalışma Yılı (I)	Katılımcının Çalışma Yılı (J)	Ortalama Farkları (I-J)	Standart Sapma	Sig.
Normatif Bağlılık	1-5 Yıl	6-10 Yıl	-,12629	,12243	,886
		11-15 Yıl	-,04172	,14718	1,000
		16 Yıl Ve Üstü	,04769	,20997	1,000
	6-10 Yıl	1-5 Yıl	,12629	,12243	,886
		11-15 Yıl	,08457	,16310	,996
		16 Yıl Ve Üstü	,17398	,22142	,968
	11-15 Yıl	1-5 Yıl	,04172	,14718	1,000
		6-10 Yıl	-,08457	,16310	,996
		16 Yıl Ve Üstü	,08941	,23601	,999
	16 Yıl Ve Üstü	1-5 Yıl	-,04769	,20997	1,000
		6-10 Yıl	-,17398	,22142	,968
		11-15 Yıl	-,08941	,23601	,999

3.5.3.4. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Katılımcıların örgütsel bağlılık boyutlarının eğitim durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin homojenlik testi sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 3.18 Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Eğitim Durumuna İlişkin Homojenlik Testi Sonuçları

Boyutlar	Levene İstatistiği	df1	df2	Sig.
Duygusal Bağlılık	0,468	3	387	,705
Normatif Bağlılık	5,926	3	387	,001
Devam Bağlılığı	0,454	3	387	,714

Tablo 3.18’de görüleceği gibi Levene testinin sonucunda duygusal ve devam bağlılığı gruplarının varyansının eşitliği kabul edilmiştir (p değerleri duygusal bağlılık=0,705 > 0,05; Devam Bağlılığı= 0,714 > 0,05’den). Bu durumda duygusal ve devam bağlılıkları için Tek Yönlü Varyans Analizi ANOVA yapılabilmesi için ön şart sağlanmıştır. Normatif bağlılık, $p=0,001 < 0,05$ olarak bulunmuş ve ANOVA yapılabilmesi için ön şart sağlanmamış olup Welch testi yapılmıştır.

Tablo 3.19’da duygusal ve devam bağlılık boyutlarının katılımcıların eğitim durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin ANOVA sonuçları yer almaktadır.

Tablo 3.19 Katılımcıların Duygusal ve Devam Bağlılık Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Boyutlar	Eğitim Düzeyi	n	\bar{X}	s.s.	F	p
Duygusal Bağlılık	İlköğretim	85	3,56	1,11	2,300	0,077
	Lise	124	3,61	1,00		
	Onlisans-Lisans	145	3,64	1,05		
	Lisansüstü	37	4,08	1,10		
Devam Bağlılığı	İlköğretim	85	3,22	0,98	1,087	0,355
	Lise	124	3,11	0,97		
	Onlisans-Lisans	145	3,13	0,92		
	Lisansüstü	37	3,40	0,98		

Buna göre duygusal bağlılık ($p=0,077 > 0,05$) ve devam bağlılığı ($p=0,355 > 0,05$) katılımcıların eğitim düzeylerine göre 0,05 anlamlılık düzeyinde herhangi bir farklılık göstermemektedir. Farklılık durumunu gösteren çoklu karşılaştırma testi (Scheffe) sonuçları aşağıda gösterilmektedir.

Tablo 3.20 Katılımcıların Duygusal ve Devam Bağlılık Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Scheffe Sonuçları

Örgütsel Bağlılık Boyutu	Katılımcının Eğitim Düzeyi (I)	Katılımcının Eğitim Düzeyi (J)	Ortalama Farkları (I-J)	Standart Sapma	Sig.
Duygusal Bağlılık	İlköğretim	Lise	-,04912	,14893	,991
		Önlsans/Lisans	-,08134	,14448	,957
		Lisansüstü	-,51932	,20830	,103
	Lise	İlköğretim	,04912	,14893	,991
		Önlsans/Lisans	-,03222	,12936	,996
		Lisansüstü	-,47019	,19812	,133
	Önlsans/Lisans	İlköğretim	,08134	,14448	,957
		Lise	,03222	,12936	,996
		Lisansüstü	-,43798	,19479	,170
	Lisansüstü	İlköğretim	,51932	,20830	,103
		Lise	,47019	,19812	,133
		Önlsans/Lisans	,43798	,19479	,170
Devam Bağlılığı	İlköğretim	Lise	,11920	,13536	,855
		Önlsans/Lisans	,09838	,13131	,905
		Lisansüstü	-,17599	,18932	,834
	Lise	İlköğretim	-,11920	,13536	,855
		Önlsans/Lisans	-,02082	,11758	,999
		Lisansüstü	-,29519	,18007	,443
	Önlsans/Lisans	İlköğretim	-,09838	,13131	,905
		Lise	,02082	,11758	,999
		Lisansüstü	-,27437	,17705	,494
	Lisansüstü	İlköğretim	,17599	,18932	,834
		Lise	,29519	,18007	,443
		Önlsans/Lisans	,27437	,17705	,494

Tablo 3.21 Katılımcıların Normatif Bağlılık Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Welch Bulguları

		Statistic	df1	df2	p
NB	Welch	1,819	3	129,443	0,147

Buna göre normatif bağlılık ($p=0,147>0,05$) katılımcıların eğitim düzeylerine göre 0,05 anlamlılık düzeyinde herhangi bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 3.22 Katılımcıların Normatif Bağlılık Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Tamhane's Sonuçları

Örgütsel Bağlılık Boyutu	Katılımcının Eğitim Düzeyi (I)	Katılımcının Eğitim Düzeyi (J)	Ortalama Farkları (I-J)	Standart Sapma	Sig.
Normatif Bağlılık	İlköğretim	Lise	,29890	,14440	,234
		Önlisans/Lisans	,28884	,14008	,237
		Lisansüstü	,04903	,20197	,996
	Lise	İlköğretim	-,29890	,14440	,234
		Önlisans/Lisans	-,01006	,12543	1,000
		Lisansüstü	-,24987	,19210	,639
	Önlisans/Lisans	İlköğretim	-,28884	,14008	,237
		Lise	,01006	,12543	1,000
		Lisansüstü	-,23981	,18887	,657
	Lisansüstü	İlköğretim	-,04903	,20197	,996
		Lise	,24987	,19210	,639
		Önlisans/Lisans	,23981	,18887	,657

3.5.3.5. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Aylık Kişisel Gelir Durumuna Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Katılımcıların örgütsel bağlılık boyutlarının aylık kişisel gelir durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin homojenlik testi sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 3.23 Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Aylık Kişisel Gelir Durumuna İlişkin Homojenlik Testi Sonuçları

	Levene İstatistiği	df1	df2	Sig.
Duygusal Bağlılık	0,868	3	387	,457
Normatif Bağlılık	2,190	3	387	,089
Devam Bağlılığı	2,276	3	387	,079

Tablo 3.23'de görüleceği gibi Levene testinin sonucunda grupların varyansının eşitliği kabul edilmiştir (p değerleri duygusal bağlılık=0, 457> 0,05; normatif bağlılık =0,089> 0,05; Devam Bağlılığı= 0, 079 > 0,05'den). Bu durumda Tek Yönlü Varyans Analizi yapılabilmesi için ön şart sağlanmıştır.

Tablo 3.24'da örgütsel bağlılık alt boyutlarının katılımcıların aylık kişisel gelir durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin ANOVA sonuçları yer almaktadır.

Tablo 3.24 Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Aylık Kişisel Gelir Durumuna Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Aylık Kişisel Gelir	n	\bar{X}	s.s.	F	p	Çoklu Karşılaştırma (Scheffe)
Duygusal Bağlılık	0-1000	37	3,39	1,15	3,277	0,021*	0-1000 TL-2001-3000TL/ 0-1000TL-3001 ve üstü/ 1001-2000TL-2001-3000TL/ 1001-2000TL- 3001 ve üstü
	1001-2000	160	3,52	1,01			
	2001-3000	122	3,79	1,06			
	3001 ve Üstü	72	3,86	1,06			
Normatif Bağlılık	0-1000	37	2,96	1,02	2,362	0,071	-
	1001-2000	160	3,05	0,93			
	2001-3000	122	2,86	1,09			
	3001 ve Üstü	72	2,67	1,07			
Devam Bağlılığı	0-1000	37	3,18	0,91	0,312	0,817	-
	1001-2000	160	3,17	0,90			
	2001-3000	122	3,11	1,03			
	3001 ve Üstü	72	3,25	0,98			

Buna göre duygusal bağlılık ($p=0,021<0,05$) katılımcıların aylık kişisel gelir düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterirken, normatif bağlılık ($p=0,071>0,05$), devam bağlılığı ($p=0,817>0,05$) aylık kişisel gelir düzeylerine göre 0,05 anlamlılık düzeyinde herhangi bir farklılık göstermemektedir. Farklılıkların hangi ikili gruptan kaynaklandığını gösteren çoklu karşılaştırma testi (Scheffe) sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 3.25 Katılımcıların Duygusal ve Devam Bağlılık Düzeylerinin Aylık Kişisel Gelir Durumuna Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Scheffe Sonuçları

Örgütsel Bağlılık Boyutu	Katılımcının Aylık Kişisel Gelir (I)	Katılımcının Aylık Kişisel Gelir Durumu (J)	Ortalama Farkları (I-J)	Standart Sapma	Sig.
Duygusal Bağlılık	0-1000 TL	1001-2000	-,12842	,19222	,930
		2001-3000	-,40319	,19776	,247
		3001 Ve Üzeri	-,46922	,21314	,185
	1001-2000 TL	0-1000	,12842	,19222	,930
		2001-3000	-,27477	,12665	,196
		3001 Ve Üzeri	-,34080	,14953	,160
	2001-3000 TL	0-1000	,40319	,19776	,247
		1001-2000	,27477	,12665	,196
		3001 Ve Üzeri	-,06603	,15659	,981
	3001 Ve Üzeri	0-1000	,46922	,21314	,185
		1001-2000	,34080	,14953	,160
		2001-3000	,06603	,15659	,981
Normatif Bağlılık	0-1000 TL	1001-2000	-,08493	,18687	,976
		2001-3000	,09872	,19226	,967

		3001 Ve Üzeri	,28979	,20721	,582
	1001-2000 TL	0-1000	,08493	,18687	,976
		2001-3000	,18365	,12313	,528
		3001 Ve Üzeri	,37472	,14537	,086
	2001-3000 TL	0-1000	-,09872	,19226	,967
		1001-2000	-,18365	,12313	,528
		3001 Ve Üzeri	,19107	,15224	,665
	3001 Ve Üzeri	0-1000	-,28979	,20721	,582
		1001-2000	-,37472	,14537	,086
		2001-3000	-,19107	,15224	,665
Devam Bağlılığı	0-1000 TL	1001-2000	,01385	,17588	1,000
		2001-3000	,06583	,18095	,988
		3001 Ve Üzeri	-,07226	,19502	,987
	1001-2000 TL	0-1000	-,01385	,17588	1,000
		2001-3000	,05198	,11588	,977
		3001 Ve Üzeri	-,08611	,13682	,941
	2001-3000 TL	0-1000	-,06583	,18095	,988
		1001-2000	-,05198	,11588	,977
		3001 Ve Üzeri	-,13809	,14328	,818
	3001 Ve Üzeri	0-1000	,07226	,19502	,987
	0-1000 TL	1001-2000	-,12842	,19222	,930
		2001-3000	-,40319	,19776	,247

Farklılıkların hangi ikili gruptan kaynaklandığını gösteren çoklu karşılaştırma testi (Scheffe) sonuçlarına göre 2001-3000 TL ve 3001 TL ve üzeri aylık kişisel gelir düzeyine sahip olanlar 0-1000 TL ve 1001-2000 TL aylık kişisel gelir düzeyine sahip çalışanlara kıyasla daha fazla duygusal bağlılık hissetmektedirler. Bulgulara göre gelir seviyesi arttıkça duygusal bağlılık düzeylerinin attığı ifade edilebilir.

3.5.3.6. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Medeni Durumuna Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Tablo 3.26'de örgütsel bağlılık alt boyutlarının katılımcıların medeni durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin t-testi testi yer almaktadır.

Tablo 3.26 Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Medeni Durumuna Göre Karşılaştırılmasına İlişkin t-Testi Sonuçları

Boyutlar	Medeni Durum	n	\bar{X}	s.s.	t	p
Duygusal Bağlılık	Evli	194	3,69	1,10	0,771	0,441
	Bekar	197	3,61	1,01		
Normatif Bağlılık	Evli	194	2,96	1,10	0,970	0,333
	Bekar	197	2,86	0,95		
Devam Bağlılığı	Evli	194	3,14	1,02	-0,507	0,612
	Bekar	197	3,19	0,89		

Buna göre duygusal bağlılık ($p=0,441>0,05$), normatif bağlılık ($p=0,333>0,05$), devam bağlılığı ($p=0,612>0,05$) medeni duruma göre 0,05 anlamlılık düzeyinde herhangi bir farklılık göstermemektedir.

3.5.3.7. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Kişilik Testine Tabii Olmalarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Tablo 3.27’de örgütsel bağlılık alt boyutlarının katılımcıların işe alınırken kişilik testine tabii tutulup tutulmamalarına göre karşılaştırılmasına ilişkin t-testi testi yer almaktadır.

Tablo 3.27 Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Kişilik Testine Tabii Olmalarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin t-Testi Sonuçları

Boyutlar	Kişilik Testi	n	\bar{X}	s.s.	t	p
Duygusal Bağlılık	Evet	109	3,75	1,08	1,133	0,258
	Hayır	282	3,61	1,05		
Normatif Bağlılık	Evet	109	2,83	1,01	-	0,342
	Hayır	282	2,94	1,03		
Devam Bağlılığı	Evet	109	3,34	0,92	2,213	0,027*
	Hayır	282	3,10	0,96		

Buna göre devam bağlılığı ($p=0,027<0,05$), katılımcıların işe alınırken kişilik testine tabii tutulup tutulmamalarına göre anlamlı bir farklılık gösterirken, duygusal bağlılık ($p=0,258>0,05$) ve normatif bağlılık ($p=0,342>0,05$), 0,05 anlamlılık düzeyinde herhangi bir farklılık göstermemektedir. Bulgulara göre işe başlamadan önce kişilik testine tabii tutulanların devam bağlılıklarının yüksek olduğu ifade edilebilir. Bulgular incelendiğinde; işe alınmadan önce kişilik testi yapılarak işe alım yapılmasının devam bağlılığına olumlu katkı yaptığı sonucuna varılabilir.

3.5.4. Algılanan Örgütsel Desteğin Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu kısmında, otel işletmesi çalışanlarının örgütsel destek algılarının demografik özelliklerine göre (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, aylık kişisel gelir, işe başlarken kişilik testine tabii tutulma) karşılaştırılmasına ilişkin t-testi ve ANOVA sonuçları yer almaktadır.

3.5.4.1. Katılımcıların Algılanan Örgütsel Destek Düzeyleri ile Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Tablo 3.28 'de katılımcıların örgütsel destek algılarının cinsiyetlerine göre karşılaştırılmasına ilişkin t-testi yer almaktadır.

Tablo 3.28 Katılımcıların Algılanan Örgütsel Destek Düzeyleri ile Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin t-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	n	\bar{X}	s.s.	t	p
Algılanan Örgütsel Destek	Kadın	179	3,62	1,11	-0,036	0,971
	Erkek	212	3,62	1,10		

Buna göre çalışanların örgütsel destek algıları ($p=0,971 > 0,05$) cinsiyete göre 0,05 anlamlılık düzeyinde herhangi bir farklılık yoktur.

3.5.4.2. Katılımcıların Algılanan Örgütsel Destek Düzeyleri ile Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Katılımcıların algılanan örgütsel destek düzeylerinin yaş gruplarına göre karşılaştırılmasına ilişkin homojenlik testi sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 3.29 Katılımcıların Algılanan Örgütsel Destek Düzeyleri ile Yaş Gruplarına İlişkin Homojenlik Testi Sonuçları

Grup	Levene İstatistiği	df1	df2	Sig.
Algılanan Örgütsel Destek	4,316	3	387	,005

Tablo 3.29'de görüleceği gibi Levene testinin sonucunda grupların varyansının eşitliği kabul edilmemiştir (p değerleri $0,005 < 0,05$ 'den). Bu durumda Tek Yönlü Varyans Analizi yapılabilmesi için ön şart sağlanmamıştır. Bu gibi ANOVA testinin yapılmasının uygun olmadığı durumda alternatif olarak Welch ve Brow-Forsythe testleri uygulanabilir.

İki test arasında da Welch testi daha güçlü olup daha sık kullanılmaktadır (Durmuş, Yurtkoru ve Çinko 2013: 133).

Tablo 3.30 Katılımcıların Algılanan Örgütsel Destek Düzeylerinin Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Welch Sonuçları

		Statistic	df1	df2	p	Tamhane's T2
Algılanan Örgütsel Destek	Welch	4,081	3	131,842	0,008*	30 ve altı-31-40 41-50/51 ve üstü

Tablo 3.30 'de katılımcıların örgütsel destek algılarının yaş gruplarına göre karşılaştırılmasına ilişkin Welch sonuçları yer almaktadır. Buna göre algılanan örgütsel destek ($p=0,008<0,05$) katılımcıların yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Farklılıkların hangi ikili gruptan kaynaklandığını gösteren çoklu karşılaştırma testi (Tamhane's) sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 3.31 Katılımcıların Algılanan Örgütsel Destek Düzeylerinin Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Tamhane's Sonuçları

Katılımcının Yaş Grubu (I)	Katılımcının Yaş Grubu (J)	Ortalama Farkları (I-J)	Standart Sapma	Sig.
30 ve altı	31-40	-,11419	,13391	,951
	41-50	,18343	,15674	,813
	51 ve üzeri	-,50243*	,17695	,037
31-40	30 ve altı	,11419	,13391	,951
	41-50	,29762	,16679	,378
	51 ve üzeri	-,38824	,18591	,221
41-50	30 ve altı	-,18343	,15674	,813
	31-40	-,29762	,16679	,378
	51 ve üzeri	-,68585*	,20298	,007
51 ve üzeri	30 ve altı	,50243*	,17695	,037
	31-40	,38824	,18591	,221
	41-50	,68585*	,20298	,007

Farklılıkların hangi ikili gruptan kaynaklandığını gösteren çoklu karşılaştırma testi (Tamhane's) sonuçlarına göre 31 ve 40 yaş grubunda olanlar 30 ve altı yaş grubunda olanlara kıyasla, 51 ve üstü yaş grubunda olanlar 41-50 yaş grubunda olanlara kıyasla daha fazla algılanan örgütsel destek hissetmektedirler.

3.5.4.3. Katılımcıların Algılanan Örgütsel Destek Düzeylerinin Çalışma Yılına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Katılımcıların algılanan örgütsel destek düzeylerinin çalışma yılına göre karşılaştırılmasına ilişkin homojenlik testi sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 3.32 Katılımcıların Algılanan Örgütsel Destek Düzeyleri ile Çalışma Yılına İlişkin Homojenlik Testi Sonuçları

Grup	Levene İstatistiği	df1	df2	Sig.
Algılanan Örgütsel Destek	6,284	3	387	,000

Tablo 3.32’de görüleceği gibi Levene testinin sonucunda grupların varyansının eşitliği kabul edilmemiştir (p değerleri $0,000 < 0,05$ ’den). Bu durumda Tek Yönlü Varyans Analizi yapılabilmesi için ön şart sağlanmamıştır.

Tablo 3.33 ’de katılımcıların örgütsel destek algılarının çalışma yılına göre karşılaştırılmasına ilişkin Welch sonuçları yer almaktadır.

Tablo 3.33 Katılımcıların Algılanan Örgütsel Destek Düzeylerinin Çalışma Yılına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Welch Sonuçları

		Statistic	df1	df2	p
AOD	Welch	2,545	3	137,527	0,059

Buna göre algılanan örgütsel destek ($p=0,059 > 0,05$) katılımcıların çalışma yılına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Çoklu karşılaştırma testi (Tamhane’s) sonuçları aşağıda gösterilmektedir.

Tablo. 3.34 Katılımcıların Algılanan Örgütsel Destek Düzeylerinin Çalışma Yılına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Tamhane’s Sonuçları

Katılımcının Yaş Grubu (I)	Katılımcının Yaş Grubu (J)	Ortalama Farkları (I-J)	Standart Sapma	Sig.
1-5 Yıl	6-10 Yıl	,12430	,14127	,943
	11-15 Yıl	,04652	,15692	1,000
	16 Yıl Ve Üstü	-,37882	,16688	,151
6-10 Yıl	1-5 Yıl	-,12430	,14127	,943
	11-15 Yıl	-,07778	,18017	,999
	16 Yıl Ve Üstü	-,50312	,18891	,054
11-15 Yıl	1-5 Yıl	-,04652	,15692	1,000
	6-10 Yıl	,07778	,18017	,999

	16 Yıl Ve Üstü	-,42534	,20088	,202
16 Yıl Ve Üstü	1-5 Yıl	,37882	,16688	,151
	6-10 Yıl	,50312	,18891	,054
	11-15 Yıl	,42534	,20088	,202

3.5.4.4. Katılımcıların Algılanan Örgütsel Destek Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Katılımcıların algılanan örgütsel destek düzeylerinin eğitim durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin homojenlik testi sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 3.35 Katılımcıların Algılanan Örgütsel Destek Düzeyleri ile Eğitim Durumuna İlişkin Homojenlik Testi Sonuçları

Grup	Levene İstatistiği	df1	df2	Sig.
Algılanan Örgütsel Destek	1,575	3	387	,195

Tablo 3.35’de görüleceği gibi Levene testinin sonucunda grupların varyansının eşitliği kabul edilmiştir (p değerleri $0,195 > 0,05$ ’den). Bu durumda Tek Yönlü Varyans Analizi yapılabilmesi için ön şart sağlanmıştır.

Tablo 3.36 ’da katılımcıların örgütsel destek algılarının eğitim durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin ANOVA sonuçları yer almaktadır.

Tablo 3.36 Katılımcıların Algılanan Örgütsel Destek Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Eğitim Düzeyi	n	\bar{X}	s.s.	F	p
Algılanan Örgütsel Destek	İlköğretim	85	3,45	1,16	1,252	0,291
	Lise	124	3,62	1,15		
	Onlisans-Lisans	145	3,65	1,06		
	Lisansüstü	37	3,85	0,98		

Buna göre çalışanların örgütsel destek algıları ($p=0,291 > 0,05$) eğitim durumuna göre 0,05 anlamlılık düzeyinde herhangi bir farklılık yoktur. Farklılığın olmadığını gösteren çoklu karşılaştırma testi sonuçları aşağıda gösterilmektedir.

Tablo 3.37 Katılımcıların Algılanan Örgütsel Destek Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Scheffe Sonuçları

Katılımcının Eğitim Durumu (I)	Katılımcının Eğitim Durumu (J)	Ortalama Farkları (I-J)	Standart Sapma	Sig.
İlköğretim	Lise	-,17256	,15620	,748
	Önlisans/Lisans	-,20284	,15153	,617
	Lisansüstü	-,40299	,21847	,335
Lise	İlköğretim	,17256	,15620	,748
	Önlisans/Lisans	-,03028	,13568	,997
	Lisansüstü	-,23043	,20779	,746
Önlisans/Lisans	İlköğretim	,20284	,15153	,617
	Lise	,03028	,13568	,997
	Lisansüstü	-,20015	,20431	,811
Lisansüstü	İlköğretim	,40299	,21847	,335
	Lise	,23043	,20779	,746
	Önlisans/Lisans	,20015	,20431	,811

3.5.4.5. Katılımcıların Algılanan Örgütsel Destek Düzeylerinin Aylık Kişisel Gelir Durumuna Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Katılımcıların algılanan örgütsel destek düzeylerinin aylık kişisel gelir düzeylerine göre karşılaştırılmasına ilişkin homojenlik testi sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 3.38 Katılımcıların Algılanan Örgütsel Destek Düzeyleri ile Aylık Kişisel Gelir Durumuna İlişkin Homojenlik Testi Sonuçları

Grup	Levene İstatistiği	df1	df2	Sig.
Algılanan Örgütsel Destek	5,260	3	387	,001

Tablo 3.38’de görüleceği gibi Levene testinin sonucunda grupların varyansının eşitliği kabul edilmemiştir (p değerleri $0,001 < 0,05$ ’den). Bu durumda Tek Yönlü Varyans Analizi yapılabilmesi için ön şart sağlanmamıştır.

Tablo 3.39 Katılımcıların Algılanan Örgütsel Destek Düzeylerinin Aylık Kişisel Gelir Durumuna Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Welch Sonuçları

		Statistic	df1	df2	p	Tamhane’s T2
AOD	Welch	2,714	3	129,273	0,048*	1001-2000TL/3001 ve üzeri

Buna göre çalışanların örgütsel destek algıları ($p=0,048 > 0,05$) aylık kişisel gelir durumuna göre $0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı fark bulunmuştur. Farklılık hangi ikili

gruptan kaynaklandığını bulmak için çoklu karşılaştırma testlerinden (Tamhane's) yararlanılmıştır. Tamhane's sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 3.40 Katılımcıların Algılanan Örgütsel Destek Düzeylerinin Aylık Kişisel Gelir Durumuna Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Tamhane's Sonuçları

Katılımcının Eğitim Durumu (I)	Katılımcının Eğitim Durumu (J)	Ortalama Farkları (I-J)	Standart Sapma	Sig.
0-1000	1001-2000	,02801	,21726	1,000
	2001-3000	-,04160	,23009	1,000
	3001 Ve Üzeri	-,35991	,23043	,547
1001-2000	0-1000	-,02801	,21726	1,000
	2001-3000	-,06961	,13843	,997
	3001 Ve Üzeri	-,38792*	,13900	,035
2001-3000	0-1000	,04160	,23009	1,000
	1001-2000	,06961	,13843	,997
	3001 Ve Üzeri	-,31831	,15830	,245
3001 Ve Üzeri	0-1000	,35991	,23043	,547
	1001-2000	,38792*	,13900	,035
	2001-3000	,31831	,15830	,245

Farklılık hangi ikili gruptan kaynaklandığını bulmak için çoklu karşılaştırma testlerinden (Tamhane's) yararlanılmıştır. Buna göre aylık geliri 3001 ve üzeri olanlar 1001-2000 TL olanlara kıyasla daha fazla örgütsel destek algısına sahiptir.

3.5.4.6. Katılımcıların Algılanan Örgütsel Destek Düzeylerinin Medeni Durumuna Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Tablo 3.41 'da katılımcıların örgütsel destek algılarının medeni duruma göre karşılaştırılmasına ilişkin t-testi yer almaktadır.

Tablo 3.41 Katılımcıların Algılanan Örgütsel Destek Düzeylerinin Medeni Durumuna Göre Karşılaştırılmasına İlişkin t-Testi Sonuçları

Boyutlar	Medeni Durum	n	\bar{X}	s.s.	t	p
Algılanan Örgütsel Destek	Evli	194	3,54	1,15	-1,346	0,179
	Bekar	197	3,69	1,06		

Buna göre çalışanların örgütsel destek algıları ($p=0,179>0,05$) medeni duruma durumuna göre 0,05 anlamlılık düzeyinde herhangi bir farklılık yoktur.

3.5.4.7. Katılımcıların Algılanan Örgütsel Destek Düzeylerinin Kişilik Testine Tabii Olmalarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Tablo 3.42 'de katılımcıların örgütsel destek işe alınırken kişilik testine tabii tutulup tutulmamalarına göre karşılaştırılmasına ilişkin t-testi yer almaktadır.

Tablo 3.42 Katılımcıların Algılanan Örgütsel Destek Düzeylerinin Kişilik Testine Tabii Olmalarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin t-Testi Sonuçları

Boyutlar	Kişilik Testi	n	\bar{X}	s.s.	t	p
Algılanan Örgütsel Destek	Evet	109	3,85	1,02	2,612	0,009**
	Hayır	282	3,53	1,13		

Buna göre çalışanların örgütsel destek algıları ($p=0,009<0,05$) işe alınırken kişilik testine tabii tutulup tutulmamaları durumuna göre 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermektedir. Buna göre işe alınırken kişilik testine tabii olan otel işletmesi çalışanları işe alınırken kişilik testine tabii tutulmayanlara kıyasla örgütsel desteği daha fazla algılamaktadır.

3.5.5. Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) Analizi

Çalışmanın bu kısmında yapılsa eşitlik modellemesi analizleri yardımı ile kişilik özellikleri alt boyutları (Dışadönüklük, Sorumluluk, Uyumluluk, Duygusal Dengesizlik, Gelişime Açıklık ve Olumsuz Değerlilik) ile örgütsel bağlılık alt boyutları (Duygusal Bağlılık, Normatif Bağlılık ve Devam Bağlılığı) ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılacaktır.

Araştırma da otel işletmelerinde İşgörenlerde; algılan örgütsel desteğin, örgütsel bağlılığa etkisinde kişilik özelliklerinin etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. İşgörenlerin kişilik özellikleri altı faktör (boyut) de ele alınmıştır. Örgütsel bağlılık faktörü ise üç boyutta incelenmiştir. Algılanan örgütsel destek ise tek bir boyut olarak ele alınmış ve örgütsel bağlılığa etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Bunun için kişilik boyutlarının her bir alt boyutu nedensel faktör olarak düşünülmüş ve bu nedensel faktörün algılanan örgütsel desteğe ve her bir örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, normatif ve devam bağlılığına olası etkileri belirlenmeye çalışılmıştır. İlişkiler yapısal eşitlik modeli ile araştırılmıştır. Yapısal eşitlik modelinde tüm boyutlar arasındaki ilişkiler tek tek ele alınarak her bir boyutun örgütsel bağlılığa etkileri belirlenmiştir.

Araştırmacılar veri setini oluştururken direkt gözlenen veya ölçülen değişkenlerin yanında gözlenemeyen değişkenlerle de ilgilenirler. Bu değişkenler direkt gözlenemediğinden doğrudan ölçülemezler. Bu değişkenlere gizil (latent) değişkenler veya faktörler denilir. Yapısal eşitlik modelleri (YEM) gözlenen ve gözlenemeyen (gizil-latent) değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin sınanmasında kullanılan kapsamlı bir istatistiksel tekniktir. YEM gizil değişkenler seti arasında bir nedensellik yapısının var olduğunu ve gizil değişkenlerin gözlenen değişkenler aracılığıyla ölçülebildiğini varsayar (Yılmaz 2004). YEM verilen bir modeldeki gözlenen değişkenlere (hem bağımlı hem bağımsız) ilişkin ölçüm hatalarını açıkça hesaba katan bir yöntemdir. YEM değişkenler arasında doğrudan ve dolaylı etkileri belirleme olanağı sağlayan bir yöntemdir (Yılmaz ve Çelik 2009). Yapısal eşitlik modellemesinde, kurulan modele ilişkin yolların anlamlı olup olmadığı, LISREL programında $T > 1,96$ olduğunda 0,05 anlamlılık düzeyinde yol anlamlı iken, $P > 2,56$ olduğunda 0,01 anlamlılık düzeyinde yol anlamlı olmaktadır. Bununla beraber, AMOS programında $Z > 1,96$ olduğunda 0,05 anlamlılık düzeyinde yol anlamlı iken, $Z > 2,58$ olduğunda 0,01 anlamlılık düzeyinde yol anlamlı olmaktadır.

3.5.5.1. Dışadönüklük Kişilik Özelliğinin Örgütsel Bağlılığın Boyutlarına Etkisine Yönelik YEM Analizi

Dışadönüklük kişilik alt boyutunun örgütsel bağlılık alt boyutlarına olası etkisini görebilmek için bir model oluşturulmuş ve bu model AMOS ile sınanmıştır. Sınan modele yönelik kurulan hipotezler ise aşağıdaki gibi kurulmuştur.

H₁: İşgörenlerde; dışadönüklük kişilik özelliği artarken duygusal bağlılık da artar.

H₂: İşgörenlerde; dışadönüklük kişilik özelliği artarken normatif bağlılık azalır.

H₃: İşgörenlerde; dışadönüklük kişilik özelliği artarken devam bağlılığı da artar.

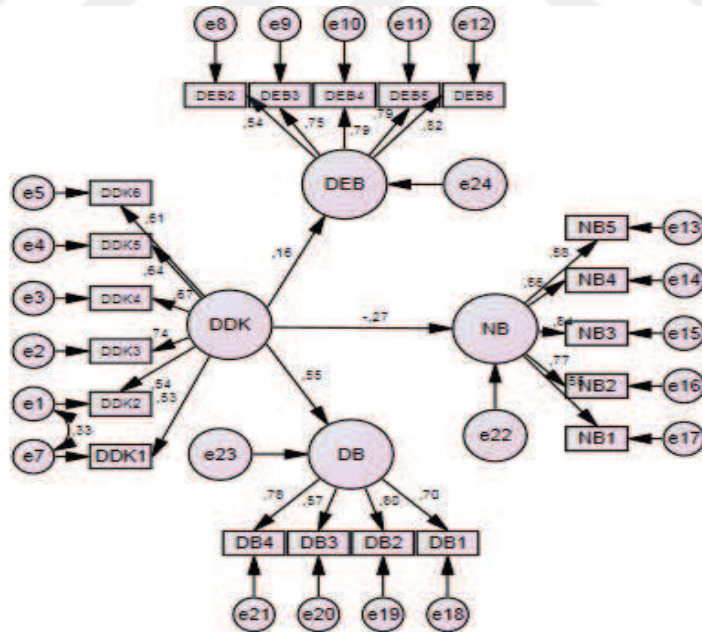
İşgörenlerde; kişilik boyutlarından dışadönüklüğün örgütsel bağlılığın alt boyutları ile olan ilişkilerine yönelik yapısal modelin uyum ölçüleri aşağıdaki tabloda verilmektedir.

Tablo 3.43 Dışadönüklük Kişilik Özelliğinin Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Uyum Ölçüleri

Model 1	Uyum İyiliği Ölçüleri	Aldığı Değer
	χ^2	426,791
	df	166
	χ^2/df	2,571
	RMSEA	0,063
	NFI	0,96
	CFI	0,910
	IFI	0,91
	GFI	0,903
	RMR	0.0871
SRMR	0,054	

Elde edilen uyum ölçüleri, yapısal modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. Modelde DDK1 gözlenen değişkeni ile DDK2 gözlenen değişkeni arasında modifikasyona gidilmiştir. Yapısal eşitlik sonucu elde edilen modelin grafiği Şekil 1’de verilmiştir.

Şekil 3. 2 Dışadönüklük Kişilik Özelliği ile Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına Yönelik İlişkiler Modeli



Şekil 3. 2’ de elde edilen ilişkilerde elde edilen en küçük Z değeri 2,63 hesaplanmıştır. Z değerlerine göre tüm yollara ait ilişkiler anlamlı bulunmuştur. Modele ilişkin Z değerleri aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 3.44 Dışadönüklük Kişilik Özelliği ile Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına İlişkin Regresyon Yükleri

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)						
			Estimate	S.E.	C.R.	P
DEB	<---	DDK	,204	,077	2,630	,009
NB	<---	DDK	-,358	,091	-3,944	***
DB	<---	DDK	,907	,131	6,903	***
DDK2	<---	DDK	1,000			
DDK3	<---	DDK	1,355	,144	9,405	***
DDK4	<---	DDK	1,388	,155	8,949	***
DDK5	<---	DDK	1,282	,147	8,750	***
DDK6	<---	DDK	1,271	,150	8,466	***
DEB2	<---	DEB	1,000			
DEB3	<---	DEB	1,474	,144	10,226	***
DEB4	<---	DEB	1,451	,138	10,491	***
DEB5	<---	DEB	1,468	,140	10,497	***
DEB6	<---	DEB	1,532	,144	10,649	***
NB5	<---	NB	1,000			
NB4	<---	NB	,971	,111	8,731	***
NB3	<---	NB	1,453	,132	11,002	***
NB2	<---	NB	1,370	,128	10,670	***
NB1	<---	NB	,963	,112	8,591	***
DB1	<---	DB	1,000			
DB2	<---	DB	1,028	,079	13,080	***
DB3	<---	DB	,811	,082	9,955	***
DB4	<---	DB	1,032	,080	12,888	***
DDK1	<---	DDK	,965	,101	9,580	***

Buna göre bulunan ilişkiler;

İşgörenlerde; dışadönüklük kişilik özelliği ile duygusal bağlılık arasında aynı yönde 0,55 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre İşgörenlerde; dışa dönüklük kişilik özelliklerinde meydana gelen bir birimlik artış, işgörenlerin duygusal bağlılıklarında 0,55 birim bir artış sağlamaktadır ($Z= 6,903$ $p=0,0001$). Dolayısıyla **H₁ kabul edilmiştir.**

İşgörenlerde; dışadönük kişilik ile normatif bağlılık arasında ters yönde 0,17 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre İşgörenlerde; dışadönüklük kişilik özelliklerinde meydana gelen bir birimlik artış, işgörenlerin normatif bağlılıklarında 0,17 birim bir azalış sağlamaktadır ($Z= -3,944$ $p=0,0001$). Dolayısıyla **H₂ kabul edilmiştir.**

İşgörenlerde; dışadönüklük kişilik özellikleri ile devam bağlılığı arasında aynı yönde 0,16 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre İşgörenlerde; dışadönüklük kişilik özelliklerinde meydana gelen bir birimlik artış, işgörenlerin devam bağlılıklarında 0,16 birim bir artış sağlamaktadır ($Z= 2,630$ $p=0,009$). Dolayısıyla **H₃ kabul edilmiştir.**

3.5.5.2. Sorumluluk Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılığın Boyutlarına Etkisine Yönelik YEM Analizi

Sorumluluk kişilik özelliği alt boyutunun örgütsel bağlılık alt boyutlarına olası etkisini görebilmek için diğer bir model daha oluşturulmuş ve bu model AMOS ile sınanmıştır. Sınan modele yönelik kurulan hipotezler ise aşağıdaki gibi kurulmuştur.

H₄: İşgörenlerde; sorumluluk kişilik özelliği artarken duygusal bağlılık da artar.

H₅: İşgörenlerde; sorumluluk kişilik özelliği artarken normatif bağlılık azalır.

H₆: İşgörenlerde; sorumluluk kişilik özelliği artarken devam bağlılığı da artar.

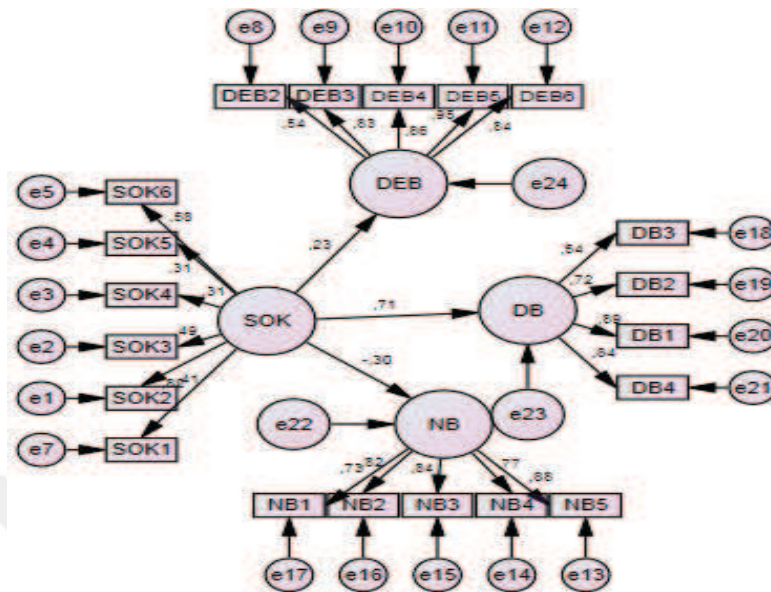
İşgörenlerde; kişilik boyutlarından sorumluluk kişiliğinin örgütsel bağlılığın alt boyutları ile olan ilişkilerine yönelik yapısal modelin uyum ölçüleri aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 3.45 Sorumluluk Kişilik Özelliğinin Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Uyum Ölçüleri

	Uyum İyiliği Ölçüleri	Aldığı Değer
Model 2	χ^2	750,709
	df	166
	χ^2/df	4,522
	RMSEA	0,083
	NFI	0,920
	CFI	0,965
	IFI	0,967
	GFI	0,989
	RMR	0.0661
	SRMR	0,034

Elde edilen uyum ölçüleri, yapısal modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. Yapısal eşitlik sonucu elde edilen modelin grafiği Şekil 3. 3' de verilmiştir.

Şekil 3. 3 Sorumluluk Kişilik Özelliği ile Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına Yönelik İlişkiler Modeli



Şekil 3. 3’de elde edilen ilişkilerde elde edilen en küçük Z değeri 4,494 hesaplanmıştır. Z değerlerine göre tüm yollara ait ilişkiler anlamlı bulunmuştur. Modele ilişkin Z değerleri aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 3.46 Sorumluluk Kişilik Özelliği ile Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına İlişkin Regresyon Yükleri

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P
DEB	<---	SOK	,390	,083	4,694	***
NB	<---	SOK	-,887	,152	-5,833	***
DB	<---	SOK	,958	,125	7,695	***
SOK2	<---	SOK	1,000			
SOK3	<---	SOK	1,154	,137	8,422	***
SOK4	<---	SOK	,373	,074	5,042	***
SOK5	<---	SOK	,340	,076	4,494	***
SOK6	<---	SOK	,666	,087	7,646	***
DEB2	<---	DEB	1,000			
DEB3	<---	DEB	1,607	,101	15,897	***
DEB4	<---	DEB	1,550	,103	15,103	***
DEB5	<---	DEB	1,709	,124	13,789	***
DEB6	<---	DEB	1,514	,111	13,643	***
NB5	<---	NB	1,000			
NB4	<---	NB	,842	,043	19,428	***
NB3	<---	NB	,881	,033	26,692	***
NB2	<---	NB	,897	,038	23,438	***
NB1	<---	NB	,876	,050	17,413	***
DB3	<---	DB	1,000			
DB2	<---	DB	1,584	,118	13,401	***
DB1	<---	DB	2,167	,161	13,418	***
DB4	<---	DB	1,909	,139	13,761	***
SOK1	<---	SOK	2,403	,277	8,689	***

Modele yönelik ilişkiler;

İşgörenlerde; sorumluluk kişilik özellikleri ile duygusal bağlılık arasında aynı yönde 0,71 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre İşgörenlerde; sorumlu kişiliklerde meydana gelen bir birimlik artış, işgörenlerin duygusal bağlılıklarında 0,71 birim bir artış sağlamaktadır ($Z= 7,695$ $p=0,0001$). Dolayısıyla **H₄ kabul edilmiştir.**

İşgörenlerde; sorumluluk kişilik özellikleri ile normatif bağlılık arasında ters yönde 0,30 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre İşgörenlerde; sorumlu kişiliklerde meydana gelen bir birimlik artış, işgörenlerin normatif bağlılıklarında 0,30 birim bir azalış sağlamaktadır ($Z= -5,833$ $p=0,0001$). Dolayısıyla **H₅ kabul edilmiştir.**

İşgörenlerde; sorumluluk kişilik özellikleri ile devam bağlılığı arasında aynı yönde 0,23 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre İşgörenlerde; sorumlu kişiliklerde meydana gelen bir birimlik artış, işgörenlerin devam bağlılıklarında 0,23 birim bir artış sağlamaktadır ($Z= 4,694$ $p=0,0001$). Dolayısıyla **H₆ kabul edilmiştir.**

3.5.5.3. Uyumluluk Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılığın Boyutlarına Etkisine Yönelik YEM Analizi

Uyumluluk kişilik özellikleri alt boyutunun örgütsel bağlılık alt boyutlarına olası etkisini görebilmek için diğer bir model daha oluşturulmuş ve bu model AMOS ile sınanmıştır. Sınan modele yönelik kurulan hipotezler ise aşağıdaki gibi kurulmuştur.

H₇: İşgörenlerde; uyumluluk kişilik özellikleri artarken duygusal bağlılık da artar.

H₈: İşgörenlerde; uyumluluk kişilik özellikleri artarken normatif bağlılık azalır.

H₉: İşgörenlerde; uyumluluk kişilik özellikleri artarken devam bağlılığı da artar.

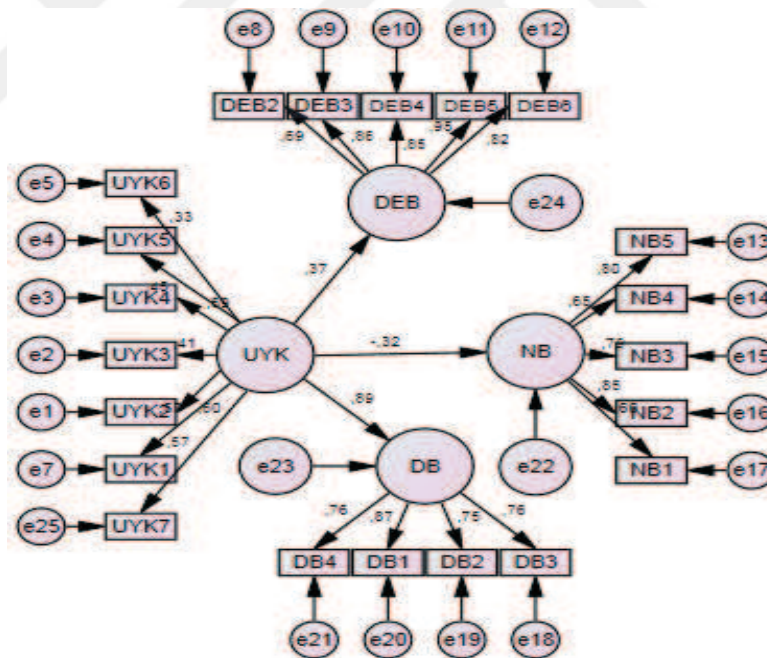
İşgörenlerde; kişilik boyutlarından uyumluluk kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılığın alt boyutları ile olan ilişkilerine yönelik yapısal modelin uyum ölçüleri aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 3.47 Uyumluluk Kişilik Özelliğinin Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Uyum Ölçüleri

Model 3	Uyum İyiliği Ölçüleri	Aldığı Değer
	χ^2	900,598
	df	186
	χ^2/df	4,842
	RMSEA	0,089
	NFI	0,910
	CFI	0,950
	IFI	0,950
	GFI	0,942
	RMR	0.013
SRMR	0,078	

Elde edilen uyum ölçüleri, yapısal modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. Yapısal eşitlik sonucu elde edilen modelin grafiği Şekil 3 4’de verilmiştir.

Şekil 3. 4 Uyumluluk Kişilik Özelliği ile Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına Yönelik İlişkiler Modeli



Şekil 3. 4’ de elde edilen ilişkilerde elde edilen en küçük Z değeri 6,802 hesaplanmıştır. Z değerlerine göre tüm yollara ait ilişkiler anlamlı bulunmuştur.

Tablo 3.48 Uyumluluk Kişilik Özelliği ile Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına İlişkin Regresyon Yükleri

			Estimate	S.E.	C.R.	P
DEB	<---	UYK	,787	,106	7,452	***
NB	<---	UYK	-,845	,124	-6,802	***
DB	<---	UYK	2,009	,201	10,000	***
UYK2	<---	UYK	1,000			
UYK3	<---	UYK	,564	,060	9,478	***
UYK4	<---	UYK	,997	,078	12,834	***
UYK5	<---	UYK	,826	,076	10,856	***
UYK6	<---	UYK	,795	,103	7,739	***
DEB2	<---	DEB	1,000			
DEB3	<---	DEB	1,332	,060	22,232	***
DEB4	<---	DEB	1,242	,055	22,761	***
DEB5	<---	DEB	1,332	,061	21,833	***
DEB6	<---	DEB	1,165	,051	22,834	***
NB5	<---	NB	1,000			
NB4	<---	NB	,774	,047	16,475	***
NB3	<---	NB	,955	,034	28,093	***
NB2	<---	NB	1,090	,041	26,695	***
NB1	<---	NB	,799	,050	15,826	***
DB3	<---	DB	1,000			
DB2	<---	DB	,968	,042	23,003	***
DB1	<---	DB	1,196	,048	25,030	***
DB4	<---	DB	1,039	,043	23,975	***
UYK1	<---	UYK	1,138	,097	11,758	***
UYK7	<---	UYK	,855	,077	11,113	***

Modele yönelik ilişkiler;

İşgörenlerde; uyumluluk kişilik özellikleri ile duygusal bağlılık arasında aynı yönde 0,89 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre İşgörenlerde; uyumlu kişiliklerde meydana gelen bir birimlik artış, işgörenlerin duygusal bağlılıklarında 0,89 birim bir artış sağlamaktadır ($Z= 10,00$ $p=0,0001$). **Dolayısıyla H_7 kabul edilmiştir.**

İşgörenlerde; uyumluluk kişilik özellikleri ile normatif bağlılık arasında ters yönde 0,32 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre İşgörenlerde; uyumlu kişiliklerde meydana gelen bir birimlik artış, işgörenlerin normatif bağlılıklarında 0,32 birim bir azalış sağlamaktadır ($Z= -6,802$ $p=0,0001$). **Dolayısıyla H_8 kabul edilmiştir.**

İşgörenlerde; uyumluluk kişilik özellikleri ile devam bağlılığı arasında aynı yönde 0,37 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre İşgörenlerde; uyumlu kişiliklerde meydana gelen bir birimlik artış, işgörenlerin devam bağlılıklarında 0,37 birim bir artış sağlamaktadır ($Z= 7,452$ $p=0,0001$). **Dolayısıyla H_9 kabul edilmiştir.**

3.5.5.4. Duygusal Tutarsızlık Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılığın Boyutlarına Etkisine Yönelik YEM Analizi

Duygusal tutarsız kişilik alt boyutunun örgütsel bağlılık alt boyutlarına olası etkisini görebilmek için diğer bir model daha oluşturulmuş ve bu model AMOS ile sınanmıştır. Sınanan modele yönelik kurulan hipotezler ise aşağıdaki gibi kurulmuştur.

H₁₀: İşgörenlerde; duygusal tutarsız kişilik artarken duygusal bağlılık azalır.

H₁₁: İşgörenlerde; duygusal tutarsız kişilik artarken normatif bağlılık da artar.

H₁₂: İşgörenlerde; duygusal tutarsız kişilik artarken devam bağlılığı azalır.

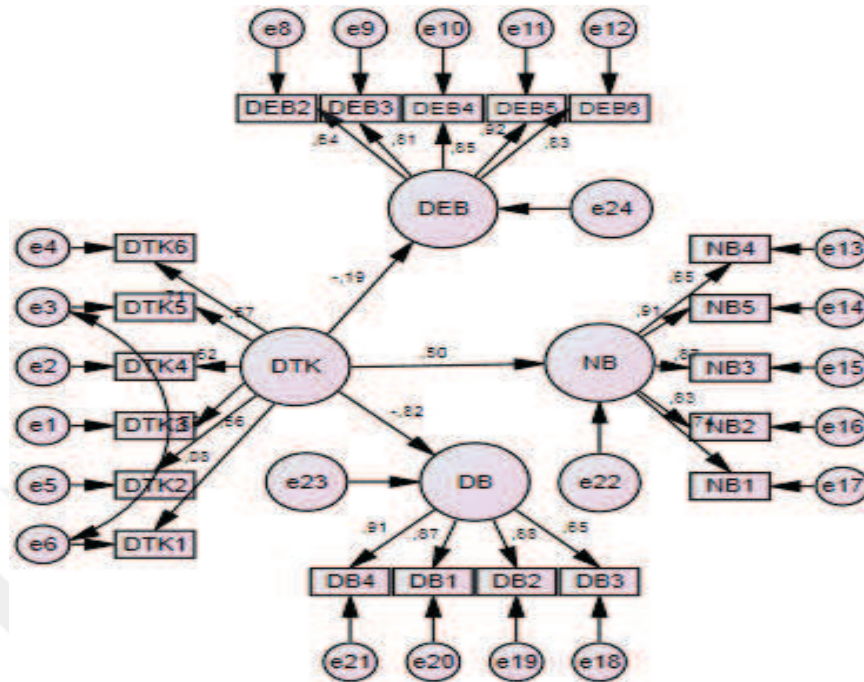
İşgörenlerde; kişilik boyutlarından duygusal tutarsız kişiliğin örgütsel bağlılığın alt boyutları ile olan ilişkilerine yönelik yapısal modelin uyum ölçüleri aşağıdaki tabloda özetlenmektedir.

Tablo 3. 49 Duygusal Tutarsızlık Kişilik Özelliğinin Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Uyum Ölçüleri

	Uyum İyiliği Ölçüleri	Aldığı Değer
Model 4	χ^2	589,095
	df	164
	χ^2/df	3,592
	RMSEA	0,082
	NFI	0,77
	CFI	0,821
	IFI	0,823
	GFI	0,917
	RMR	0,112
	SRMR	0,068

Elde edilen uyum ölçüleri, yapısal modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. Modelde DTK1 ile DTK5 gözlenen değişkenleri arasında modifikasyona gidilmiştir. Yapısal eşitlik sonucu elde edilen modelin grafiği Şekil 3. 5’de verilmiştir.

Şekil 3. 5 Duygusal Tutarsızlık Kişilik Özelliği ile Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına Yönelik İlişkiler Modeli



Şekil 3. 5’de elde edilen ilişkilerde elde edilen en küçük Z değeri 4,190 hesaplanmıştır. Z değerlerine göre tüm yollara ait ilişkiler anlamlı bulunmuştur.

Tablo 3.50 Duygusal Tutarsızlık Kişilik Özelliği ile Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına İlişkin Regresyon Yükleri

		Estimate	S.E.	C.R.	P
DEB	<--- DTK	-,243	,058	-4,190	***
NB	<--- DTK	,694	,072	9,616	***
DB	<--- DTK	-1,009	,083	-12,174	***
DTK3	<--- DTK	1,000			
DTK4	<--- DTK	1,216	,080	15,134	***
DTK5	<--- DTK	1,069	,070	15,256	***
DTK6	<--- DTK	1,422	,099	14,300	***
DEB2	<--- DEB	1,000			
DEB3	<--- DEB	1,364	,062	22,095	***
DEB4	<--- DEB	1,328	,064	20,743	***
DEB5	<--- DEB	1,431	,069	20,611	***
DEB6	<--- DEB	1,308	,064	20,345	***
NB4	<--- NB	1,000			
NB5	<--- NB	1,453	,084	17,244	***
NB3	<--- NB	1,343	,063	21,326	***
NB2	<--- NB	1,275	,065	19,521	***
NB1	<--- NB	1,252	,072	17,298	***
DB3	<--- DB	1,000			
DB2	<--- DB	1,408	,072	19,492	***
DB1	<--- DB	1,480	,079	18,744	***
DB4	<--- DB	1,424	,071	20,170	***
DTK2	<--- DTK	1,466	,100	14,625	***
DTK1	<--- DTK	,207	,096	2,157	,031

Modele yönelik ilişkiler;

İşgörenlerde; duygusal tutarsızlık kişilik özellikleri ile duygusal bağlılık arasında ters yönde 0,82 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre İşgörenlerde; duygusal tutarsız kişiliklerde meydana gelen bir birimlik artış, işgörenlerin duygusal bağlılıklarında 0,82 birim bir azalış meydana getirmektedir ($Z = -12,174$ $p=0,0001$).

Dolayısıyla H_{10} kabul edilmiştir.

İşgörenlerde; duygusal tutarsızlık kişilik özellikleri ile normatif bağlılık arasında aynı yönde 0,50 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre İşgörenlerde; duygusal tutarsız kişiliklerde meydana gelen bir birimlik artış, işgörenlerin normatif bağlılıklarında 0,50 birim bir artış gerçekleştirmektedir ($Z = 9,616$ $p=0,0001$). **Dolayısıyla H_{11} kabul edilmiştir.**

İşgörenlerde; duygusal tutarsız kişilik özellikleri ile devam bağlılığı arasında ters yönde 0,19 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre İşgörenlerde; duygusal tutarsız kişiliklerde meydana gelen bir birimlik artış, işgörenlerin devam bağlılıklarında 0,19 birim bir azalış sağlamaktadır ($Z = -4,190$ $p=0,0001$). Dolayısıyla **H_{12} kabul edilmiştir.**

3.5.5.5. Gelişime Açıklık Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılığın Boyutlarına Etkisine Yönelik YEM Analizi

Gelişime açıklık kişilik özellikleri alt boyutunun örgütsel bağlılık alt boyutlarına olası etkisini görebilmek için diğer bir model daha oluşturulmuş ve bu model AMOS ile sınanmıştır. Sınanan modele yönelik kurulan hipotezler ise aşağıdaki gibi kurulmuştur.

H_{13} : İşgörenlerde; gelişime açıklık kişilik özelliği artarken duygusal bağlılık da artar.

H_{14} : İşgörenlerde; gelişime açıklık kişilik özelliği artarken normatif bağlılık azalır.

H_{15} : İşgörenlerde; gelişime açıklık kişilik özelliği artarken devam bağlılığı azalır.

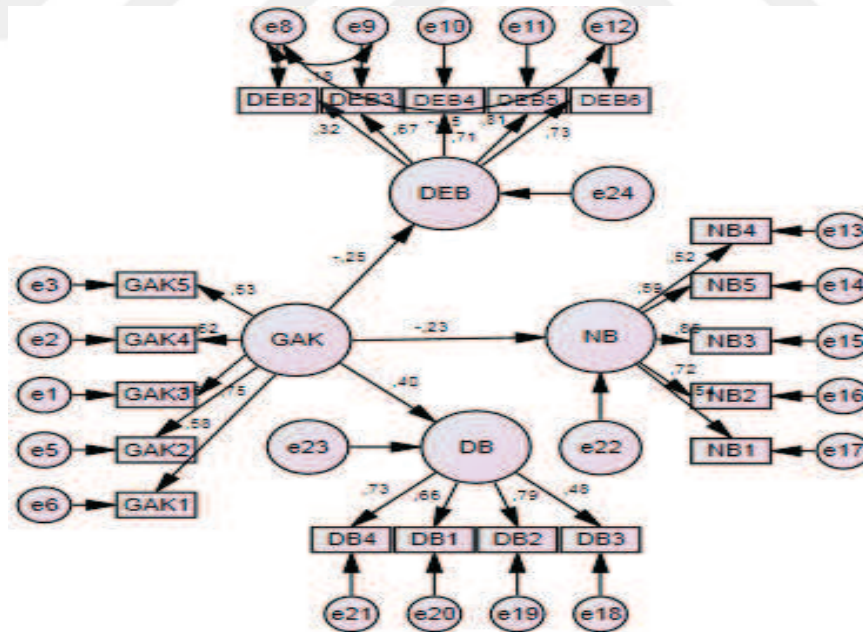
İşgörenlerde; kişilik boyutlarından gelişime açık kişiliğin örgütsel bağlılığın alt boyutları ile olan ilişkilerine yönelik yapısal modelin uyum ölçüleri aşağıdaki tabloda özetlenmektedir.

Tablo 3.51 Duygusal Tutarsızlık Kişilik Özelliğinin Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Uyum Ölçüleri

Model 5	Uyum İyiliği Ölçüleri	Aldığı Değer
	χ^2	363,392
	df	147
	χ^2/df	2,472
	RMSEA	0,061
	NFI	0,95
	CFI	0,961
	IFI	0,961
	GFI	0,980
	RMR	0,045
SRMR	0,041	

Elde edilen uyum ölçüleri, yapısal modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. Modelde DEB8 ile DED12 arasında ve DEB8 ile DED9 gözlenen değişkenleri arasında modifikasyona gidilmiştir. Yapısal eşitlik sonucu elde edilen modelin grafiği Şekil 3. 6' da verilmiştir.

Şekil 3. 6 Gelişime Açıklık Kişilik Özelliği ile Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına Yönelik İlişkiler Modeli



Şekil 3. 6'da elde edilen ilişkilerde hesaplanan en küçük Z değeri 2,647 hesaplanmıştır. Z değerlerine göre tüm yollara ait ilişkiler anlamlı bulunmuştur.

Tablo 3.52 Gelişime Açıklık Kişilik Özelliği ile Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına İlişkin Regresyon Yükleri

			Estimate	S.E.	C.R.	P
DEB	<---	GAK	-,146	,055	-2,647	,008
NB	<---	GAK	-,236	,080	-2,933	,003
DB	<---	GAK	,337	,084	3,984	***
GAK3	<---	GAK	1,000			
GAK4	<---	GAK	,831	,096	8,638	***
GAK5	<---	GAK	,736	,096	7,652	***
DEB2	<---	DEB	1,000			
DEB3	<---	DEB	2,199	,429	5,123	***
DEB4	<---	DEB	2,108	,432	4,876	***
DEB5	<---	DEB	2,660	,550	4,833	***
DEB6	<---	DEB	2,156	,458	4,712	***
NB4	<---	NB	1,000			
NB5	<---	NB	1,233	,167	7,366	***
NB3	<---	NB	1,715	,202	8,503	***
NB2	<---	NB	1,510	,180	8,406	***
NB1	<---	NB	1,114	,153	7,281	***
DB3	<---	DB	1,000			
DB2	<---	DB	1,809	,256	7,070	***
DB1	<---	DB	1,586	,239	6,628	***
DB4	<---	DB	1,690	,235	7,208	***
GAK2	<---	GAK	,329	,130	2,526	,012
GAK1	<---	GAK	,803	,099	8,119	***

Modele yönelik ilişkiler;

İşgörenlerde; gelişime açık kişilik ile duygusal bağlılık arasında aynı yönde 0,40 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre İşgörenlerde; gelişime açık kişiliklerde meydana gelen bir birimlik artış, işgörenlerin duygusal bağlılıklarında 0,40 birim bir artış meydana getirmektedir ($Z= 3,984$ $p=0,0001$). Dolayısıyla **H₁₃ kabul edilmiştir.**

İşgörenlerde; gelişime açık kişilik ile normatif bağlılık arasında ters yönde 0,23 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre İşgörenlerde; gelişime açık kişiliklerde meydana gelen bir birimlik artış, işgörenlerin normatif bağlılıklarında 0,23 birim bir azalış gerçekleştirmektedir ($Z= -2,933$ $p=0,0001$). Dolayısıyla **H₁₄ kabul edilmiştir.**

İşgörenlerde; gelişime açık kişilik ile devam bağlılığı arasında ters yönde 0,25 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre İşgörenlerde; gelişime açık kişiliklerde meydana gelen bir birimlik artış, işgörenlerin devam bağlılıklarında 0,19 birim bir azalış sağlamaktadır ($Z= -2,647$ $p=0,0001$). **Dolayısıyla H₁₅ kabul edilmiştir.**

3.5.5.6. Olumsuz Değerlilik Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılığın Boyutlarına Etkisine Yönelik YEM Analizi

Olumsuz değerlere sahip kişilik alt boyutunun örgütsel bağlılık alt boyutlarına olası etkisini görebilmek için son bir model oluşturulmuş ve bu model AMOS ile sınanmıştır. Sınanan modele yönelik kurulan hipotezler ise aşağıdaki gibi kurulmuştur.

H₁₆: İşgörenlerde; olumsuz değerlilik kişilik özellikleri artarken duygusal bağlılık azalır.

H₁₇: İşgörenlerde; olumsuz değerlilik kişilik özellikleri artarken normatif bağlılık da artar.

H₁₈: İşgörenlerde; olumsuz değerlilik kişilik özellikleri artarken devam bağlılığı azalır.

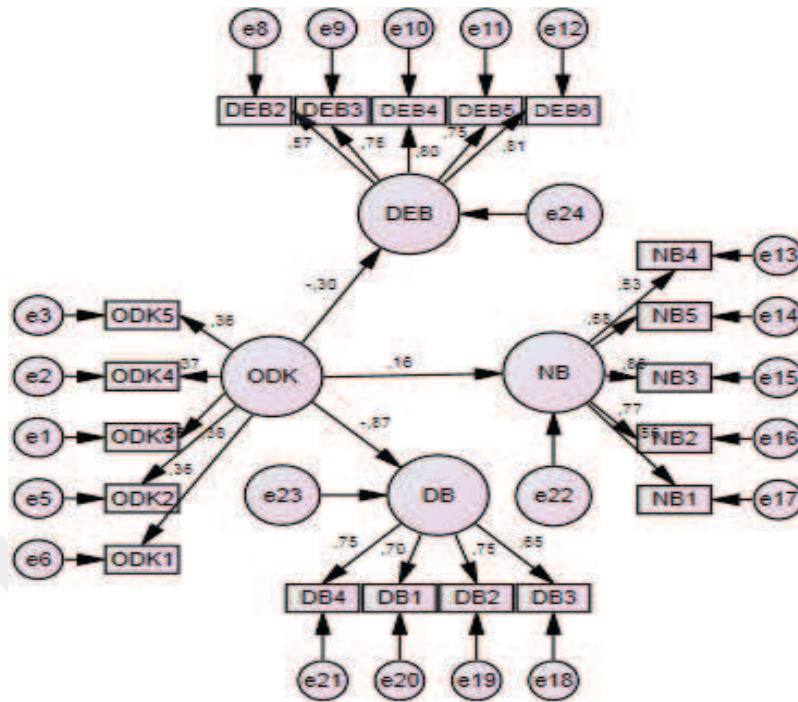
İşgörenlerde; kişilik boyutlarından olumsuz değerlilik kişilik özelliği ile örgütsel bağlılığın alt boyutları ile olan ilişkilerine yönelik yapısal modelin uyum ölçüleri aşağıdaki tabloda özetlenmektedir.

Tablo 3.53 Olumsuz Değerlilik Kişilik Özelliğinin Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Uyum Ölçüleri

	Uyum İyiliği Ölçüleri	Aldığı Değer
Model 6	χ^2	382,119
	df	149
	χ^2/df	0,063
	RMSEA	0,061
	NFI	0,940
	CFI	0,971
	IFI	0,971
	GFI	0,952
	RMR	0,011
	SRMR	0,066

Elde edilen uyum ölçüleri, yapısal modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. Yapısal eşitlik sonucu elde edilen modelin grafiği Şekil 3. 7' de verilmiştir.

Şekil 3. 7 Olumsuz Değerlilik Kişilik Özelliği ile Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına Yönelik İlişkiler Modeli



Şekil 3. 7'de elde edilen ilişkilerde hesaplanan en küçük Z değeri 3,216 hesaplanmıştır. Z değerlerine göre tüm yollara ait ilişkiler anlamlı bulunmuştur.

Tablo 3.54 Olumsuz Değerlilik Kişilik Özelliği ile Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına İlişkin Regresyon Yükleri

			Estimate	S.E.	C.R.	P
DEB	<---	ODK	-.473	.095	-5.003	***
NB	<---	ODK	.199	.062	3.216	.001
DB	<---	ODK	-2.041	.257	-7.934	***
ODK3	<---	ODK	1.000			
ODK4	<---	ODK	.721	.098	7.378	***
ODK5	<---	ODK	.809	.103	7.844	***
DEB2	<---	DEB	1.000			
DEB3	<---	DEB	1.479	.145	10.187	***
DEB4	<---	DEB	1.454	.139	10.442	***
DEB5	<---	DEB	1.477	.141	10.470	***
DEB6	<---	DEB	1.538	.145	10.607	***
NB4	<---	NB	1.000			
NB5	<---	NB	1.015	.116	8.783	***
NB3	<---	NB	1.482	.138	10.725	***
NB2	<---	NB	1.393	.134	10.421	***
NB1	<---	NB	.966	.115	8.369	***
DB3	<---	DB	1.000			
DB2	<---	DB	1.276	.123	10.341	***
DB1	<---	DB	1.251	.128	9.777	***
DB4	<---	DB	1.306	.127	10.310	***
ODK2	<---	ODK	.758	.104	7.266	***
ODK1	<---	ODK	.520	.099	5.267	***

Modele yönelik ilişkiler;

İşgörenlerde; olumsuz değerlilik kişilik özelliği ile duygusal bağlılık arasında ters yönde 0,87 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre İşgörenlerde; olumsuz değerlere sahip kişiliklerde meydana gelen bir birimlik artış, işgörenlerin duygusal bağlılıklarında 0,87 birim bir azalma meydana getirmektedir ($Z= -7,934$ $p<0,0001$). Dolayısıyla **H₁₆ kabul edilmiştir.**

İşgörenlerde; olumsuz değerlilik kişilik özelliği ile normatif bağlılık arasında aynı yönde 0,16 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre İşgörenlerde; olumsuz değerlere sahip kişiliklerde meydana gelen bir birimlik artış, işgörenlerin normatif bağlılıklarında 0,16 birim bir artış gerçekleştirmektedir ($Z= 3,216$ $p<0,001$). **Dolayısıyla H₁₇ kabul edilmiştir.**

İşgörenlerde; olumsuz değerlilik kişilik özelliği ile devam bağlılığı arasında ters yönde 0,30 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre İşgörenlerde; olumsuz değerlere sahip kişiliklerde meydana gelen bir birimlik artış, işgörenlerin devam bağlılıklarında 0,30 birim bir azalış sağlamaktadır ($Z= -5,003$ $p<0,0001$). Dolayısıyla **H₁₈ kabul edilmiştir.**

3.5.5.7. Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılığın Boyutları Arasındaki İlişkilere Yönelik YEM Analizi

Algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığın alt boyutlarına etkisine yönelik ilişkileri belirlemek amacıyla bir model oluşturulmuş ve bu model AMOS ile sınanmıştır. Sınanan modele yönelik kurulan hipotezler ise aşağıdaki gibi kurulmuştur.

H₁₉: Algılanan örgütsel destek artarken duygusal bağlılık da artar.

H₂₀: Algılanan örgütsel destek artarken normatif bağlılık azalır.

H₂₁: Algılanan örgütsel destek artarken devam bağlılığı da artar.

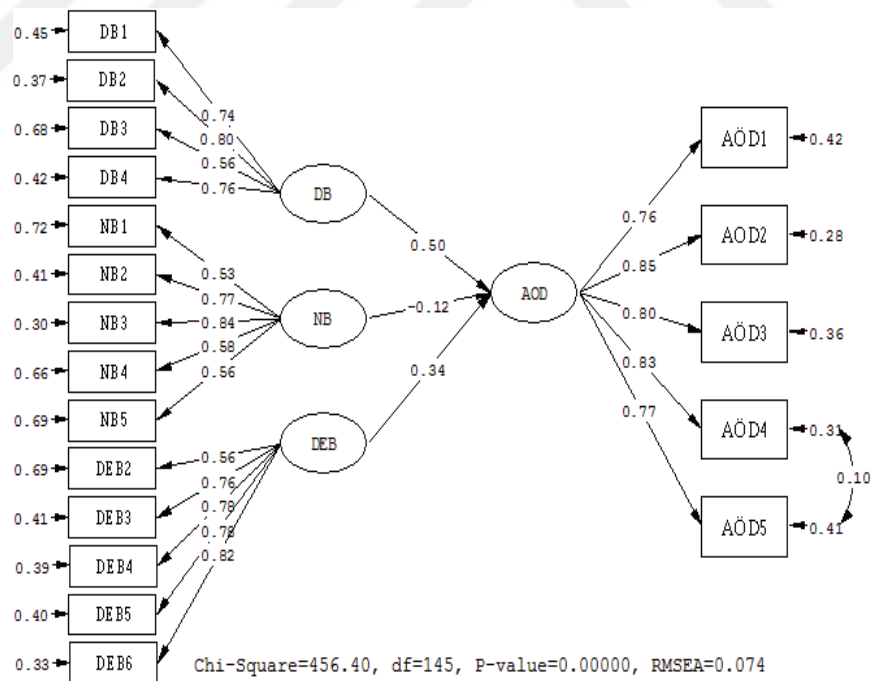
İşgörenlerde; örgütsel destek algısı ile örgütsel bağlılığın alt boyutları ile olan ilişkilerine yönelik yapısal modelin uyum ölçüleri aşağıdaki tabloda özetlenmektedir.

Tablo 3.55 Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Uyum Ölçüleri

Model 7	Uyum İyiliği Ölçüleri	Aldığı Değer
	χ^2	456,40
	df	145
	χ^2/df	3,147
	RMSEA	0,074
	NFI	0.94
	NNFI	0.95
	PNFI	0.79
	CFI	0.96
	IFI	0.96
	GFI	0.89
	RMR	0.13
	SRMR	0.071

Elde edilen uyum ölçüleri, yapısal modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. Yapısal eşitlik sonucu elde edilen modelin grafiği Şekil 3.7' de verilmiştir.

Şekil 3. 8 Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına Yönelik İlişkiler Modeli



Şekil 3. 8'de elde edilen ilişkilerde hesaplanan en küçük Z değeri 2,523 hesaplanmıştır. Z değerlerine göre tüm yollara ait ilişkiler anlamlı bulunmuştur.

Tablo 3.56 Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına İlişkin Regresyon Yükleri

			Estimate	S.E.	C.R.	P
AÖD	<---	DEB	,545	,095	5,757	***
AÖD	<---	DB	,606	,077	7,887	***
AÖD	<---	NB	-,167	,066	-2,523	,012
DEB2	<---	DEB	1,000			
DEB3	<---	DEB	1,526	,144	10,587	***
DEB4	<---	DEB	1,556	,159	9,786	***
DEB5	<---	DEB	1,542	,159	9,709	***
DEB6	<---	DEB	1,662	,167	9,946	***
NB4	<---	NB	1,000			
NB5	<---	NB	1,002	,112	8,931	***
NB3	<---	NB	1,436	,131	10,936	***
NB2	<---	NB	1,371	,129	10,621	***
NB1	<---	NB	,960	,112	8,540	***
DB3	<---	DB	1,000			
DB2	<---	DB	1,045	,091	11,516	***
DB1	<---	DB	1,145	,108	10,595	***
DB4	<---	DB	1,052	,093	11,348	***
AOD1	<---	AÖD	1,000			
AOD2	<---	AÖD	1,041	,057	18,228	***
AOD3	<---	AÖD	,948	,057	16,767	***
AOD4	<---	AÖD	1,030	,057	18,139	***
AOD5	<---	AÖD	,866	,053	16,262	***
DEB1	<---	DEB	,185	,114	1,622	,105

Modele yönelik ilişkiler;

İşgörenlerde; algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında doğru yönde 0,50 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre İşgörenlerde; örgütsel destek algısında meydana gelen bir birimlik artış, işgörenlerin duygusal bağlılıklarında 0,50 birimlik bir artış meydana getirmektedir ($Z= 7,887$ $p<0,0001$). **Dolayısıyla H₁₉ kabul edilmiştir.**

İşgörenlerde; algılanan örgütsel destek ile normatif bağlılık arasında ters yönde -0,12 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre İşgörenlerde; örgütsel destek algısında meydana gelen bir birimlik artış işgörenlerin normatif bağlılıklarında -0,12 birimlik bir azalış meydana getirmektedir ($Z= -2,523$ $p<0,001$). **Dolayısıyla H₂₀ kabul edilmiştir.**

İşgörenlerde; algılanan örgütsel destek ile devam bağlılık arasında doğru yönde 0,34 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre İşgörenlerde; örgütsel destek algısında meydana gelen bir birimlik artış, işgörenlerin devam bağlılıklarında 0,34 birimlik bir artış meydana getirmektedir ($Z= 5,757$ $p<0,0001$). Dolayısıyla **H₂₁ kabul edilmiştir.**

3.5.5.8. Dışadönüklük Kişilik Özelliği ile Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkilere Yönelik YEM Analizi

Dışadönüklük kişilik alt boyutunun algılanan örgütsel desteğe olası etkisini görebilmek için model oluşturulmuş ve bu model LISREL ile sınanmıştır. Sınanan modele yönelik kurulan hipotezler ise aşağıdaki gibi kurulmuştur.

H₂₂: İşgörenlerde; dışadönüklük artarken algılanan örgütsel destek de artar.

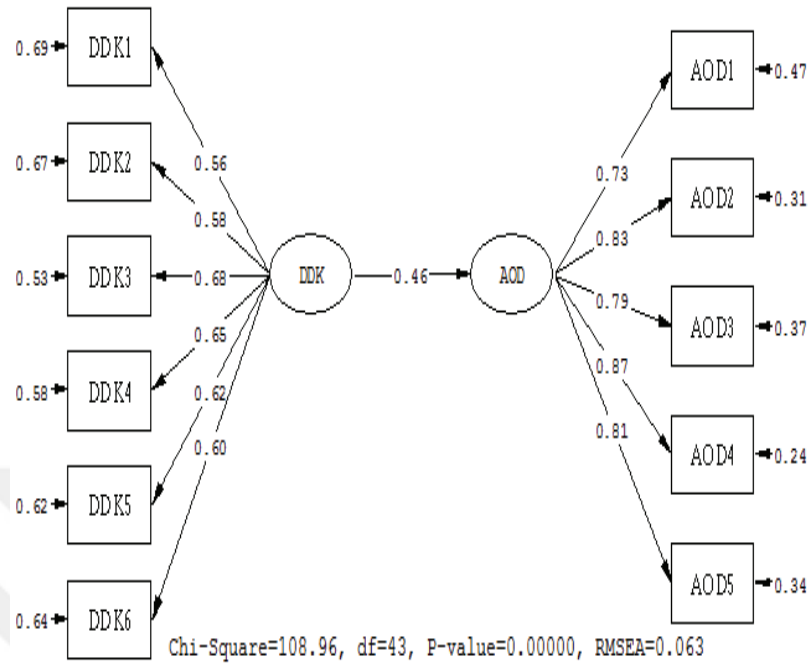
İşgörenlerde; kişilik boyutlarından dışa dönük kişiliğin örgütsel desteğe olası etkisini yönelik yapısal modelin uyum ölçüleri aşağıdaki tabloda özetlenmektedir.

Tablo 3.57 Dışadönük Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Desteğe Etkisinde Uyum Ölçüleri

Model 8	Uyum İyiliği Ölçüleri	Aldığı Değer
		χ^2
	df	43
	χ^2/df	2,53
	RMSEA	0,063
	NFI	0.97
	NNFI	0.97
	CFI	0.98
	IFI	0.98
	GFI	0.95
	RMR	0.061
	SRMR	0.043

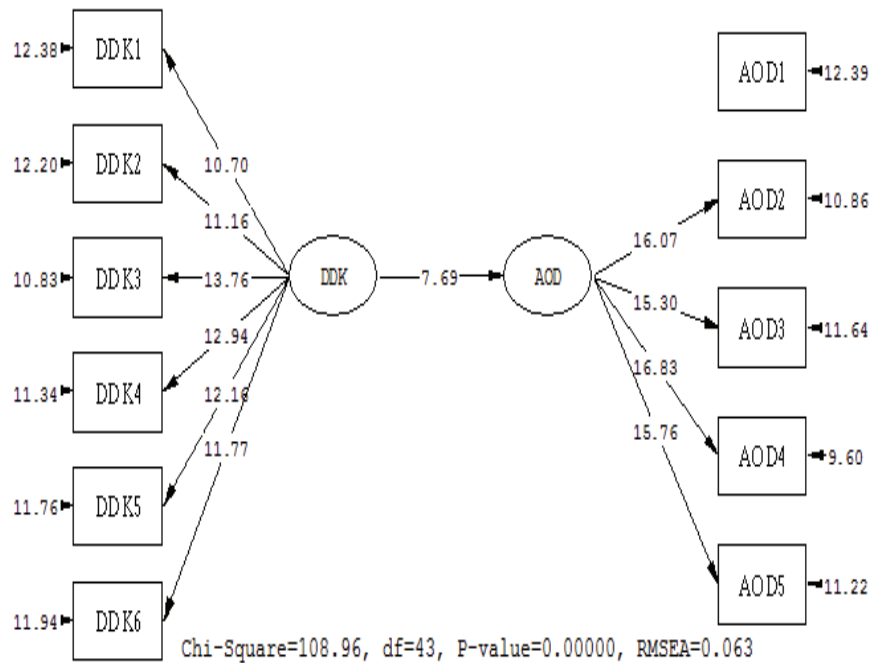
Elde edilen uyum ölçüleri, yapısal modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. Yapısal eşitlik sonucu elde edilen modelin grafiği Şekil 3. 9'da verilmiştir.

Şekil 3. 9 Dışadönüklük Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Desteğe Yönelik İlişkiler Modeli



Şekil 3. 9’ da elde edilen ilişkilerde en küçük t değeri 7,69 hesaplanmıştır. t değerlerine göre tüm yollara ait ilişkiler anlamlı bulunmuştur. Modele ilişkin regresyon yükleri aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Şekil 3.10 Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına İlişkin Regresyon Yükleri



Buna göre bulunan ilişkiler;

İşgörenlerde; dışadönük kişilik ile algılanan örgütsel destek arasında aynı yönde 0,46 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre İşgörenlerde; dışadönük kişiliklerde meydana gelen bir birimlik artış, İşgörenlerde; algılanan örgütsel destek algılamalarında 0,46 birim bir artış sağlamaktadır ($t=7,69$ $p<0,0001$). **Dolayısıyla H₂₂ kabul edilmiştir.**

3.5.5.9. Sorumluluk Kişilik Özellikleri Boyutu ile Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkilere Yönelik YEM Analizi

Sorumlu kişilik alt boyutunun algılanan örgütsel desteğe olası etkisini görebilmek için bir diğer model oluşturulmuş ve bu model LISREL ile sınanmıştır. Sınanan modele yönelik kurulan hipotezler ise aşağıdaki gibi kurulmuştur.

H₂₃: İşgörenlerde; sorumlu kişilik artarken algılanan örgütsel destek de artar.

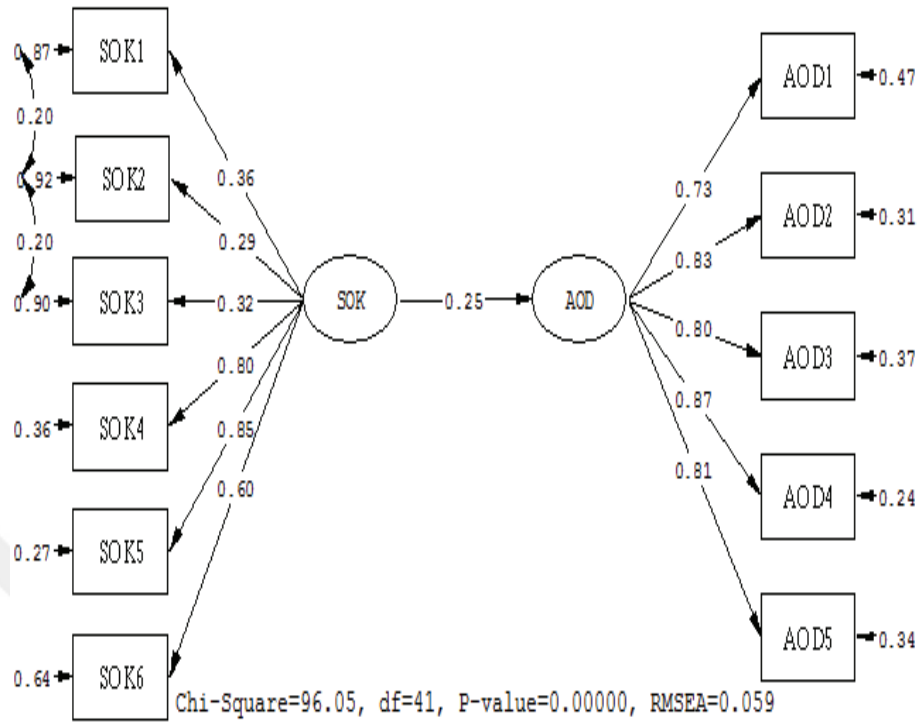
İşgörenlerde; kişilik boyutlarından sorumlu kişiliğin örgütsel desteğe olası etkisini yönelik yapısal modelin uyum ölçüleri aşağıdaki tabloda özetlenmektedir.

Tablo 3.58 Sorumluluk Kişilik Özelliği Boyutunun Algılanan Örgütsel Desteğe Etkisinde Uyum Ölçüleri

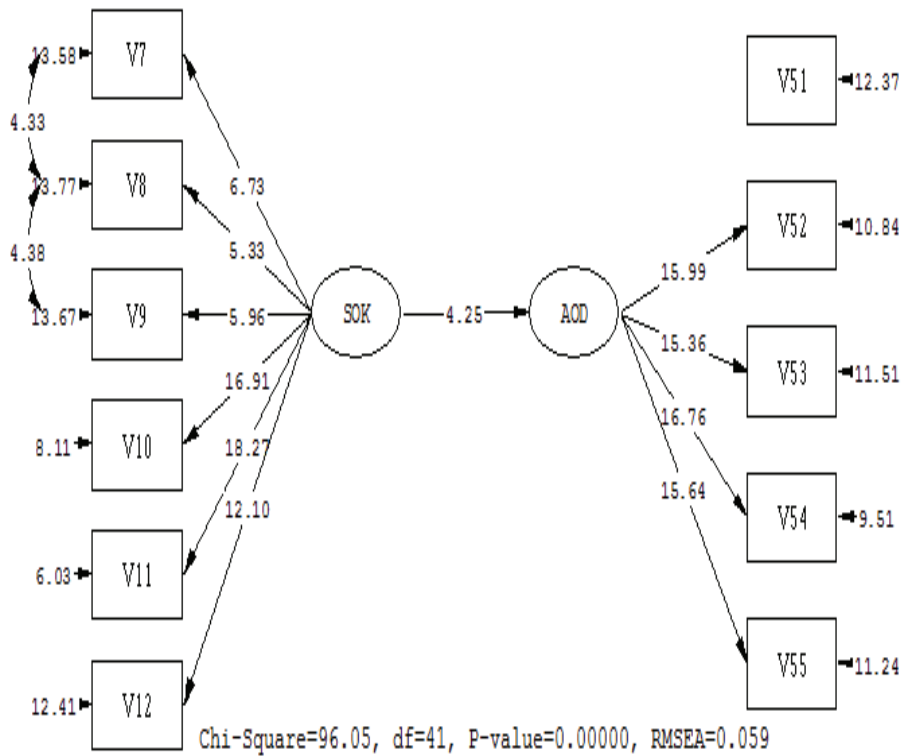
	Uyum İyiliği Ölçüleri	Aldığı Değer
Model 9	χ^2	96,05
	df	41
	χ^2/df	2,34
	RMSEA	0,059
	NFI	0.96
	NNFI	0.97
	CFI	0.98
	IFI	0.98
	GFI	0.96
	RMR	0.086
	SRMR	0.058

Elde edilen uyum ölçüleri, yapısal modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. Modelde SOK1 ile SOK2 ve SOK2 ile SOK3 gözlenen değişkenleri arasında modifikasyona gidilmiştir. Yapısal eşitlik sonucu elde edilen modelin grafiği Şekil 3.11'de verilmiştir.

Şekil 3. 11 Sorumluluk Kişilik Özellikleri Boyutunun Algılanan Örgütsel Destekle Olan İlişisine Yönelik İlişkiler Modeli



Şekil 3.12 Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarına İlişkin Regresyon Yükleri



Şekil 3.12’de elde edilen ilişkilerde en küçük t değeri 4,25 hesaplanmıştır. t değerlerine göre tüm yollara ait ilişkiler anlamlı bulunmuştur. Buna göre bulunan ilişkiler;

İşgörenlerde; sorumlu kişilik ile algılanan örgütsel destek arasında aynı yönde 0,25 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre İşgörenlerde; sorumlu kişiliklerde meydana gelen bir birimlik artış, İşgörenlerde; algılanan örgütsel destek üzerinde 0,25 birimlik bir artış sağlamaktadır ($t=4,25$ $p<0,001$). **Dolayısıyla H₂₃ kabul edilmiştir.**

3.5.5.10. Uyumluluk Kişilik Özellikleri Boyutu ile Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkilere Yönelik YEM Analizi

Uyumluluk kişilik alt boyutunun algılanan örgütsel desteğe olası etkisini görebilmek için bir diğer model oluşturulmuş ve bu model LISREL ile sınanmıştır. Sınanan modele yönelik kurulan hipotezler ise aşağıdaki gibi kurulmuştur.

H₂₄: İşgörenlerde; uyumluluk kişilik özelliği artarken algılanan örgütsel destek de artar.

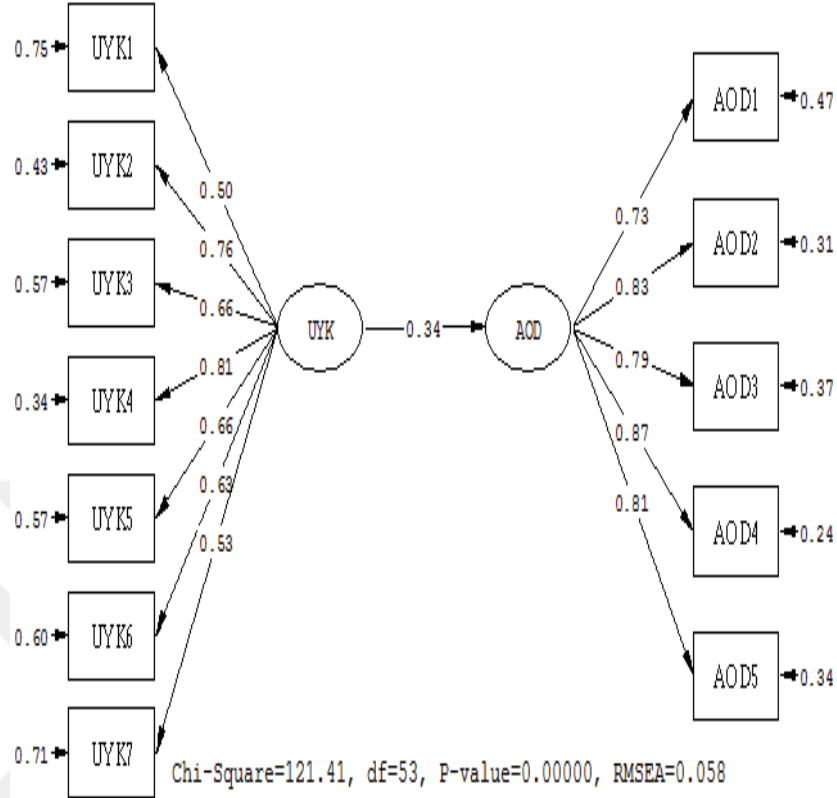
İşgörenlerde; kişilik boyutlarından uyumlu kişiliğin örgütsel desteğe olası etkisini yönelik yapısal modelin uyum ölçüleri aşağıdaki tabloda özetlenmektedir.

Tablo 3.59 Uyumluluk Kişilik Özelliği Boyutunun Algılanan Örgütsel Desteğe Etkisinde Uyum Ölçüleri

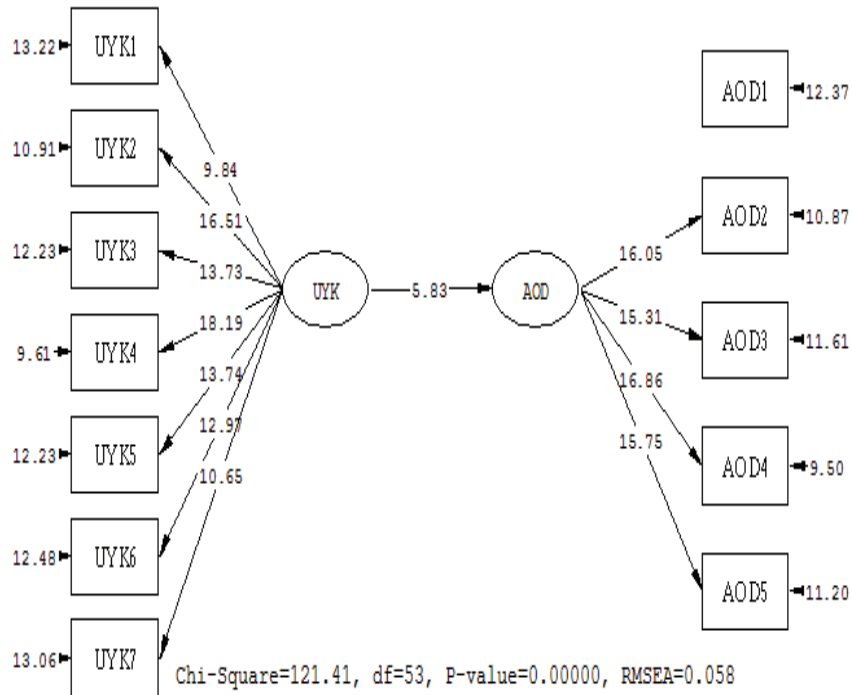
	Uyum İyiliği Ölçüleri	Aldığı Değer
Model 10	χ^2	121,41
	df	53
	χ^2/df	2,29
	RMSEA	0,058
	NFI	0.97
	NNFI	0.98
	CFI	0.98
	IFI	0.98
	GFI	0.95
	RMR	0.068
	SRMR	0.055

Elde edilen uyum ölçüleri, yapısal modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. Yapısal eşitlik sonucu elde edilen modelin grafiği Şekil 3.13’de verilmiştir.

Şekil 3. 13 Uyumluluk Kişilik Özellikleri Boyutunun Algılanan Örgütsel Destekle Olan İlişisine Yönelik İlişkiler Modeli



Şekil 3.14 Uyumluluk Kişilik Özellikleri Boyutunun Algılanan Örgütsel Destekle Olan İlişisine Yönelik Regresyon Yükleri



Şekil 3.14’de elde edilen ilişkilerde en küçük t değeri 5,83 hesaplanmıştır. Hesaplanan t değerlerine göre tüm yollara ait ilişkiler anlamlı bulunmuştur. Buna göre

İşgörenlerde; uyumlu kişilik ile algılanan örgütsel destek arasında aynı yönde 0,34 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre İşgörenlerde; uyumlu kişiliklerde meydana gelen bir birimlik artış, İşgörenlerde; algılanan örgütsel destek algılamalarında 0,34 birimlik bir artış sağlamaktadır ($t=5,83$ $p<0,001$). **Dolayısıyla H_{24} kabul edilmiştir.**

3.5.5.11. Duygusal Tutarsızlık Kişilik Özellikleri Boyutu ile Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkilere Yönelik YEM Analizi

Duygusal tutarsız kişilik alt boyutunun algılanan örgütsel desteğe olası etkisini görebilmek için bir diğer model oluşturulmuş ve bu model LISREL ile sınanmıştır. Sınanan modele yönelik kurulan hipotez aşağıdaki gibi kurulmuştur.

H_{25} : İşgörenlerde; duygusal tutarsız kişilik artarken algılanan örgütsel destek azalır.

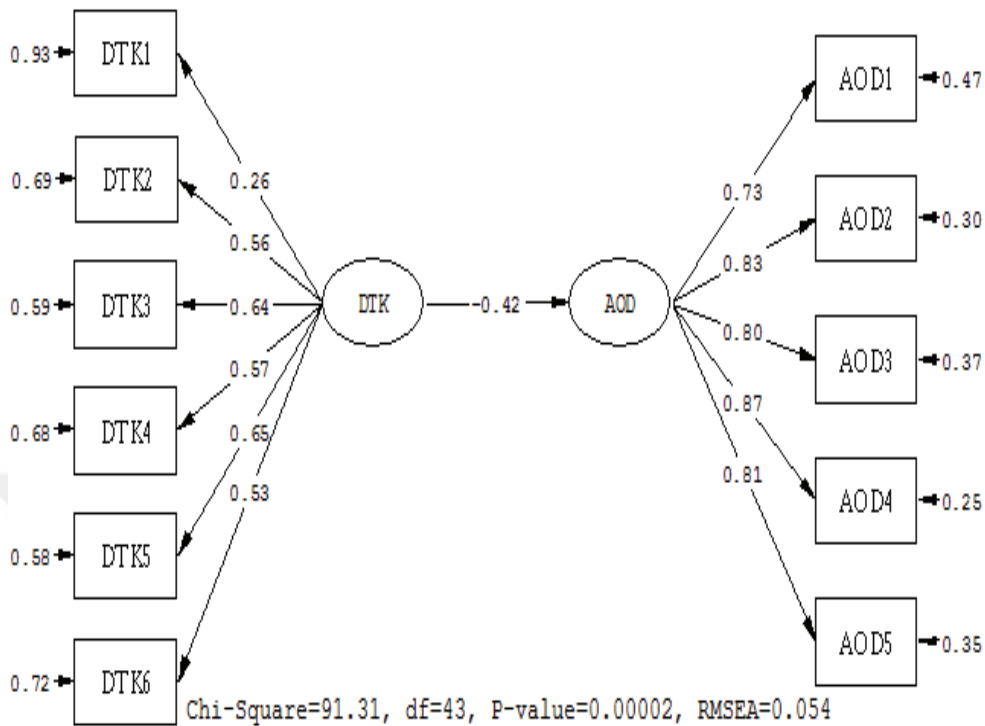
İşgörenlerde; kişilik boyutlarından duygusal tutarsız kişiliğin örgütsel desteğe olası etkisini yönelik yapısal modelin uyum ölçüleri aşağıdaki tabloda verilmektedir.

Tablo 3.60 Duygusal Tutarsızlık Kişilik Özelliği Boyutunun Algılanan Örgütsel Desteğe Etkisinde Uyum Ölçüleri

	Uyum İyiliği Ölçüleri	Aldığı Değer
Model 11	χ^2	91,31
	df	43
	χ^2/df	2,12
	RMSEA	0,054
	NFI	0.97
	NNFI	0.98
	CFI	0.98
	IFI	0.98
	GFI	0.96
	RMR	0.073
	SRMR	0.040

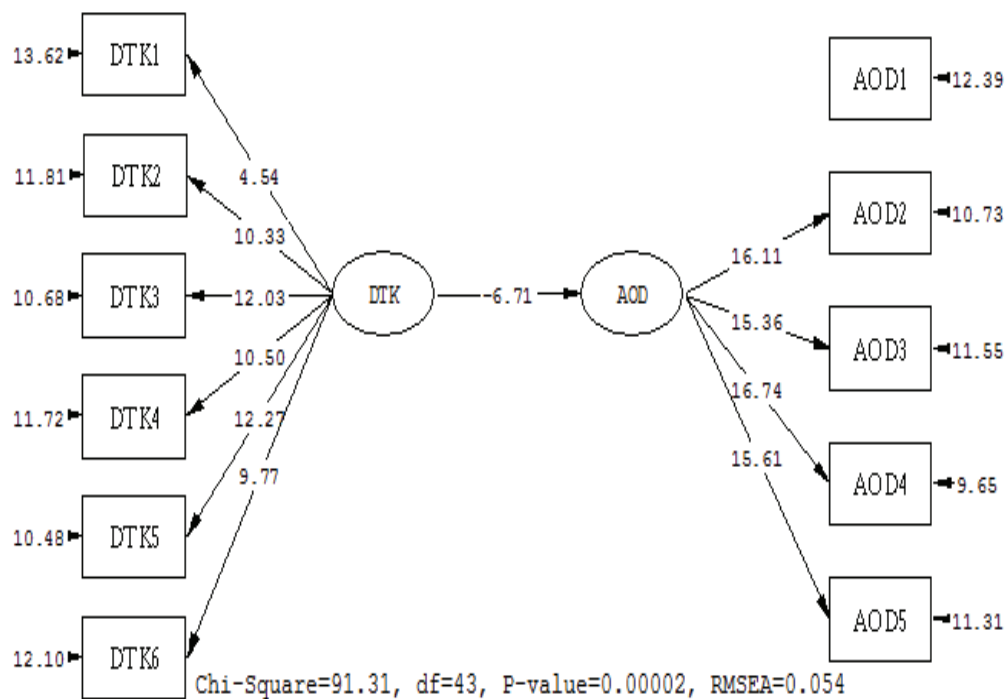
Elde edilen uyum ölçüleri, yapısal modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. Yapısal eşitlik sonucu elde edilen modelin grafiği Şekil 3.15’de verilmiştir.

Şekil 3. 15 Uyumluluk Kişilik Özellikleri Boyutunun Algılanan Örgütsel Destekle Olan İlişisine Yönelik İlişkiler Modeli



Modele ilişkin regresyon yükleri aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Şekil 3.16 Uyumluluk Kişilik Özellikleri Boyutunun Algılanan Örgütsel Destekle Olan İlişisine Yönelik Regresyon Yükleri



Şekil 3.16'da elde edilen ilişkilerde en küçük t değeri 6,71 hesaplanmıştır. Hesaplanan t değerlerine göre tüm yollara ait ilişkiler anlamlı bulunmuştur.

Buna göre

İşgörenlerde; duygusal tutarsız kişilik ile algılanan örgütsel destek arasında ters yönde 0,42 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre İşgörenlerde; duygusal tutarsız kişiliklerde meydana gelen bir birimlik artış, İşgörenlerde; algılanan örgütsel destek algılamalarında 0,42 birimlik bir azalış sağlamaktadır ($t=-6,71$ $p<0,001$). **Dolayısıyla H_{25} kabul edilmiştir.**

3.5.5.12. Gelişime Açıklık Kişilik Özellikleri Boyutu ile Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkilere Yönelik YEM Analizi

Gelişime açıklık kişilik özellikleri alt boyutunun algılanan örgütsel desteğe olası etkisini görebilmek için bir diğer model oluşturulmuş ve bu model LISREL ile sınanmıştır. Sınanan modele yönelik kurulan hipotez aşağıdaki gibi kurulmuştur.

H_{26} : İşgörenlerde; gelişime açık kişilik artarken algılanan örgütsel destek de artar.

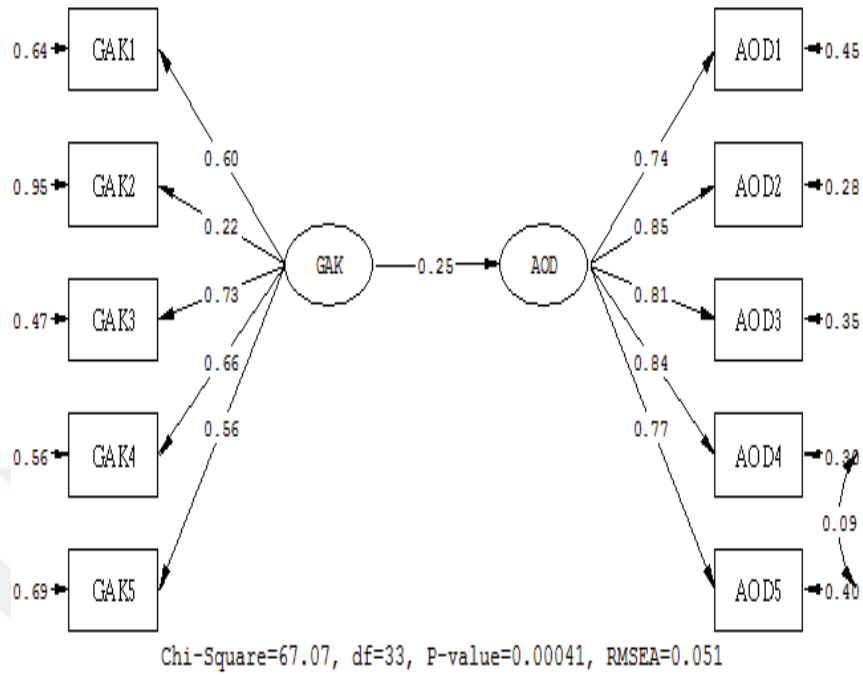
İşgörenlerde; kişilik boyutlarından gelişime açık kişiliğin örgütsel desteğe olası etkisini yönelik yapısal modelin uyum ölçüleri aşağıdaki tabloda özetlenmektedir.

Tablo 3.61 Gelişime Açıklık Kişilik Özelliği Boyutunun Algılanan Örgütsel Desteğe Etkisinde Uyum Ölçüleri

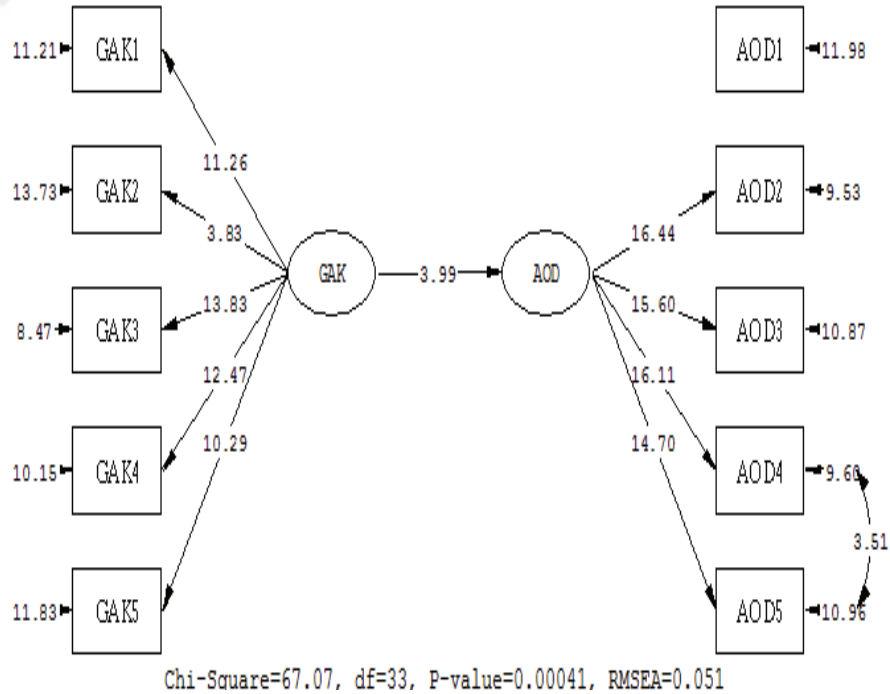
	Uyum İyiliği Ölçüleri	Aldığı Değer
Model 12	χ^2	67,07
	df	33
	χ^2/df	2,03
	RMSEA	0,051
	NFI	0,97
	NNFI	0,98
	CFI	0,98
	IFI	0,98
	GFI	0,97
	RMR	0,058
	SRMR	0,045

Elde edilen uyum ölçüleri, yapısal modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. Modelde AOD4 ile AOD5 arasında modifikasyona gidilmiştir. Yapısal eşitlik sonucu elde edilen modelin grafiği Şekil 3.17'de verilmiştir.

Şekil 3. 17 Gelişime Açıklık Kişilik Özellikleri Boyutunun Algılanan Örgütsel Destekle Olan İlişisine Yönelik İlişkiler Modeli



Şekil 3.18 Gelişime Açıklık Kişilik Özellikleri Boyutunun Algılanan Örgütsel Destekle Olan İlişisine Yönelik Regresyon Yükleri



Şekil 3.18’de elde edilen ilişkilerde en küçük t değeri 3,99 hesaplanmıştır. Hesaplanan t değerlerine göre tüm yollara ait ilişkiler anlamlı bulunmuştur. Buna göre

İşgörenlerde; gelişime açık kişilik ile algılanan örgütsel destek arasında aynı yönde 0,25 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre İşgörenlerde; gelişime açık kişiliklerde meydana gelen bir birimlik artış, İşgörenlerde; algılanan örgütsel destek algılamalarında 0,25 birimlik bir artma sağlamaktadır ($t=3,99$ $p<0,01$). **Dolayısıyla H_{26} kabul edilmiştir.**

3.5.5.13. Olumsuz Değerlilik Kişilik Özellikleri Boyutu ile Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkilere Yönelik YEM Analizi

Olumsuz değerlilik kişilik özellikleri alt boyutunun algılanan örgütsel desteğe olası etkisini görebilmek için son bir diğer model daha oluşturulmuş ve bu model LISREL ile sınanmıştır. Sınanan modele yönelik kurulan hipotez aşağıdaki gibi kurulmuştur.

H_{27} : İşgörenlerde; Olumsuz değerlere sahip kişilik artarken algılanan örgütsel destek azalır.

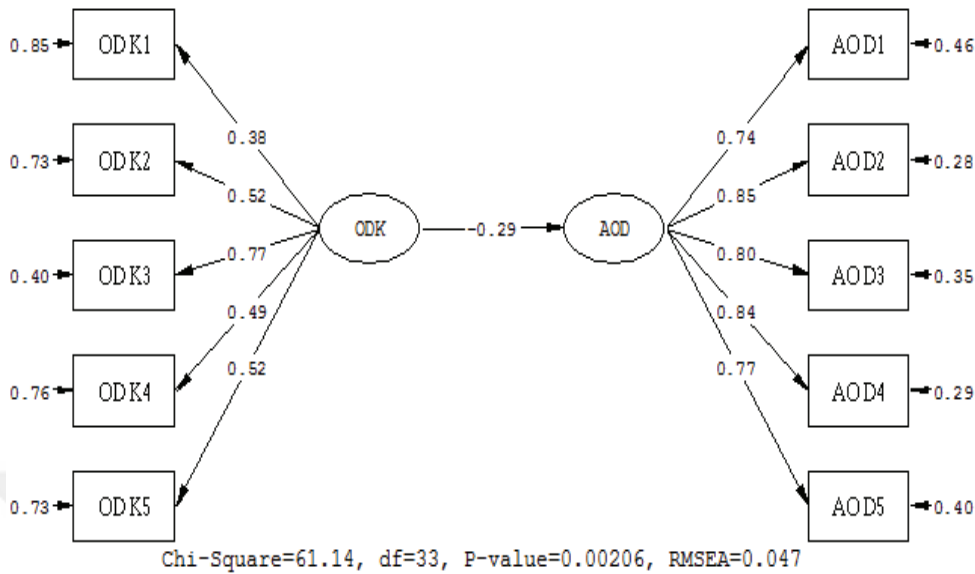
İşgörenlerde; kişilik boyutlarından olumsuz değerlere sahip kişiliğin örgütsel desteğe olası etkisini yönelik yapısal modelin uyum ölçüleri aşağıdaki tabloda özetlenmektedir.

Tablo 3.62 Olumsuz Değerlilik Kişilik Özelliği Boyutunun Algılanan Örgütsel Desteğe Etkisinde Uyum Ölçüleri

	Uyum İyiliği Ölçüleri	Aldığı Değer
Model 13	χ^2	61,14
	df	33
	χ^2/df	1,85
	RMSEA	0,047
	NFI	0.97
	NNFI	0.98
	CFI	0.98
	IFI	0.98
	GFI	0.97
	RMR	0.062
	SRMR	0.051

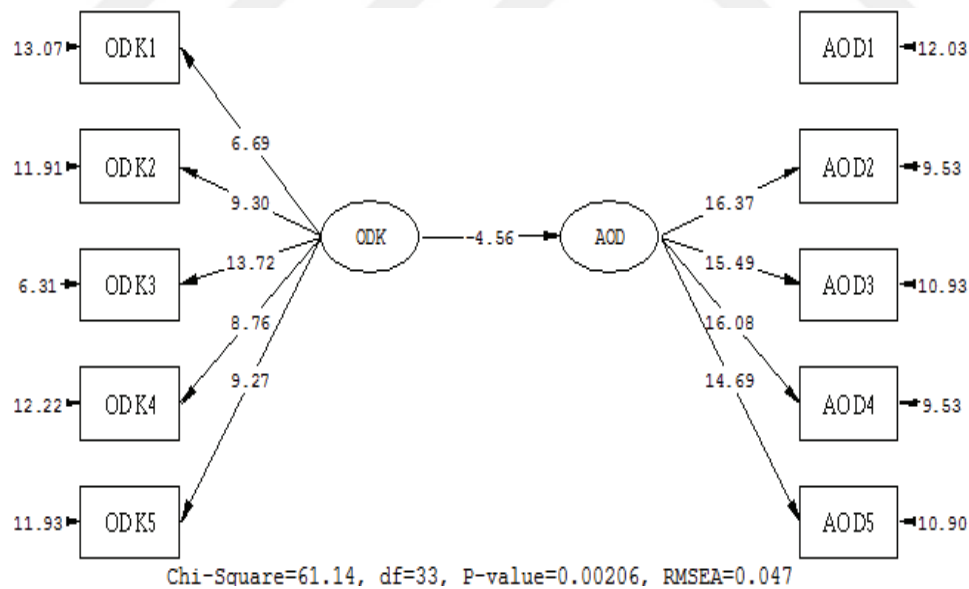
Elde edilen uyum ölçüleri, yapısal modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. Yapısal eşitlik sonucu elde edilen modelin grafiği Şekil 3.19'da verilmiştir.

Şekil 3.19 Olumsuz Değerlilik Kişilik Özellikleri Boyutunun Algılanan Örgütsel Destekle Olan İlişisine Yönelik İlişkiler Modeli



Modele ilişkin regresyon yükleri aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Şekil 3.20 Olumsuz Değerlilik Kişilik Özellikleri Boyutunun Algılanan Örgütsel Destekle Olan İlişisine Yönelik Regresyon Yükleri



Şekil 3.20’de elde edilen ilişkilerde en küçük t değeri 4,56 hesaplanmıştır. Hesaplanan t değerlerine göre tüm yollara ait ilişkiler anlamlı bulunmuştur. Buna göre

İşgörenlerde; olumsuz değerlere sahip kişilik ile algılanan örgütsel destek arasında ters yönde 0,29 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre İşgörenlerde; olumsuz değerlere sahip kişiliklerde meydana gelen bir birimlik artış, örgütsel destek

algılamalarında 0,29 birimlik bir azalma sağlamaktadır ($t=4,56$ $p<0,001$). **Dolayısıyla H_{27} kabul edilmiştir.**

3.5.5.14. Dışadönüklük Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Duygusal Bağlılığa Etkisine Yönelik YEM Analizi

Araştırma da ilk olarak kişilik boyutlarından dışadönüklük boyutunun algılanan örgütsel desteğe ve duygusal bağlılığa olası etkisi araştırılmıştır. Bu etkileri görebilmek için kurulan hipotezler aşağıda verildiği gibidir.

H_{22} : İşgörenlerde; dışadönüklük kişilik özelliği artarken algılanan örgütsel destek da artar.

H_1 : İşgörenlerde; dışadönüklük kişilik özelliği artarken duygusal bağlılık da artar.

H_{19} : Algılanan örgütsel destek artarken duygusal bağlılık da artar.

H_{28} : İşgörenlerde; dışadönüklük kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, örgütsel duygusal bağlılık üzerinde etkiye sahiptir.

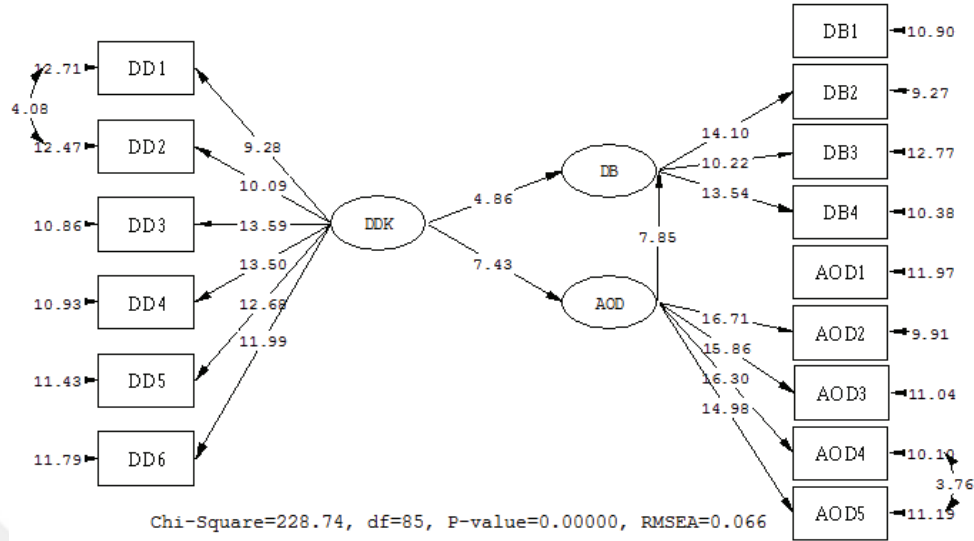
İşgörenlerde; kişilik boyutlarından dışadönüklüğün algılanan örgütsel desteğe ve duygusal bağlılığa olan etkisinin belirlendiği ilk yapısal modelde uyum ölçüleri aşağıdaki tabloda verilmektedir.

Tablo 3.63 Dışadönüklük Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Desteğe ve Duygusal Bağlılığa Etkisinde Uyum Ölçüleri

Model 14	Uyum İyiliği Ölçüleri	Aldığı Değer
	χ^2	228,74
	df	85
	χ^2/df	2,69
	RMSEA	0,066
	NFI	0,96
	NNFI	0,97
	CFI	0,97
	IFI	0,97
	GFI	0,93
	RMR	0,089
	SRMR	0,054

Elde edilen uyum ölçüleri, yapısal modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

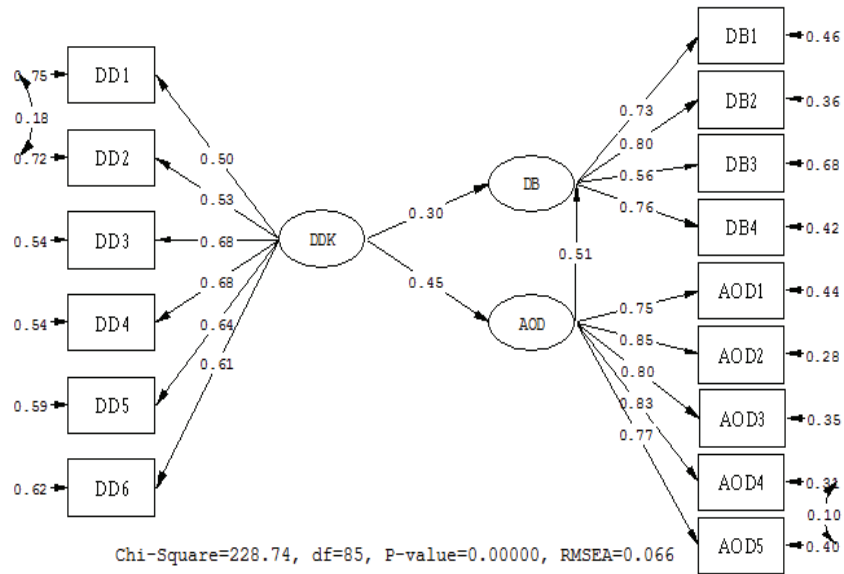
Şekil 3.21 Dışadönüklük Kişilik Özellikleri Boyutunun Algılanan Örgütsel Destek Üzerinden Duygusal Bağlılığa Etkisine Yönelik Regresyon Yükleri



Hipotezler LISREL ile sınanmış ve en küçük t değeri 4,86 olarak hesaplanmıştır. Dolayısıyla Şekil 21’de tüm yollar anlamlıdır.

Yapısal eşitlik sonucu elde edilen modelin grafiği Şekil 22’de verilmiştir.

Şekil 3. 22 Dışadönüklük Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Duygusal Bağlılığa Etkisi



Şekil 22’ye göre

İşgörenlerde; dışadönük kişilik özelliği ile algılanan örgütsel destek arasında aynı yönde 0,45 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. İşgörenlerin dışadönük kişilik özelliklerinde

gerçekleşen bir birimlik artış algılanan örgütsel destek üzerinde 0,45 birimlik bir artış sağlamaktadır. Dolayısıyla **Hipotez 22 kabul edilmiştir.** ($t=7,43$ $p<0,01$).

Diğer bir ifade ile Otel işletmeleri çalışanlarının dışadönüklük kişilik özelliğine sahip olma düzeyleri arttıkça örgütsel destek algıları artmaktadır.

İşgörenlerde; dışadönük kişilik ile duygusal bağlılık arasında aynı yönde 0,30 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. İşgörenlerin dışadönük kişilik özelliklerinde gerçekleşen bir birimlik artış duygusal bağlılıklarında 0,30 birimlik bir artış sağlamaktadır. Dolayısıyla **Hipotez 1 kabul edilmiştir.** ($t=4,86$ $p<0,01$). Otel işletmeleri çalışanlarının dışadönüklük kişilik özelliğine sahip olma düzeyleri arttıkça duygusal bağlılıkları artmaktadır.

Algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında aynı yönde 0,51 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Algılanan örgütsel destek üzerinde gerçekleşen bir birimlik artış duygusal bağlılıklarında 0,51 birimlik bir artış sağlamaktadır. Dolayısıyla **Hipotez 19 kabul edilmiştir.** ($t=7,85$ $p<0,01$). Diğer bir ifade ile otel işletmesi çalışanlarının duygusal bağlılık düzeyleri arttıkça örgütsel destek algıları artmaktadır.

Araştırma da hipotez 22 ve hipotez 19 desteklendiğinden, İşgörenlerde; dışadönüklük kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, duygusal bağlılık üzerine dolaylı etkiye sahiptir. Dolayısıyla **Hipotez 28 kabul edilmiştir.**

Yapısal eşitlik modelleri araştırmacıya gizil değişkenler arasındaki ilişkileri verdiği gibi gözlenen değişken ile gizil değişken arasındaki ilişkileri de vermektedir. Gizil değişken ile gözlenen değişkenler arasındaki korelasyonu yüksek olan değişkende gizil değişkenin daha fazla ilişkilendiği bir diğer ifade ile gözlenen değişkenin varyansını daha çok açıkladığını göstermektedir. Örneğin; dışadönük kişilik gizil değişkeninde en yüksek korelasyon 0,68 birimle DD3 ve DD4 gözlenen değişkenlerinde elde edilmiştir. Bu korelasyonların karesi $0,68^2=0,4624$ gizil değişken DDK'nın DD3 ve DD4 gözlenen değişkenlerde ilişkilenen varyansı göstermektedir. Bu varyanslar hata terimlerinin 1'den çıkartılmasıyla da hesaplanabilmektedir. DD3 için $1-0,54=0,46$ 'dır. Diğer gizil değişkenler ile gözlenen değişkenler arasındaki ilişkiler de benzer şekilde açıklanabilir. Araştırmanın amacı bu ilişkileri ya da varyansları açıklamak olmadığından okuyucuya bırakılmıştır.

3.5.6.14. Dışadönüklük Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Normatif Bağlılık Üzerindeki Etkisine Yönelik YEM Analizi

Araştırma da kişilik boyutlarından dışadönüklük boyutunun algılanan örgütsel desteğe ve normatif bağlılığa olası etkisi araştırılmıştır. Bu etkileri görebilmek için kurulan hipotezler aşağıda verildiği gibidir.

H₂: İşgörenlerde; dışadönüklük kişilik özelliği artarken normatif bağlılık azalır.

H₂₀: Algılanan örgütsel destek artarken normatif bağlılık azalır.

H₂₉: İşgörenlerde; dışadönüklük kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, normatif bağlılık üzerinde etkiye sahiptir.

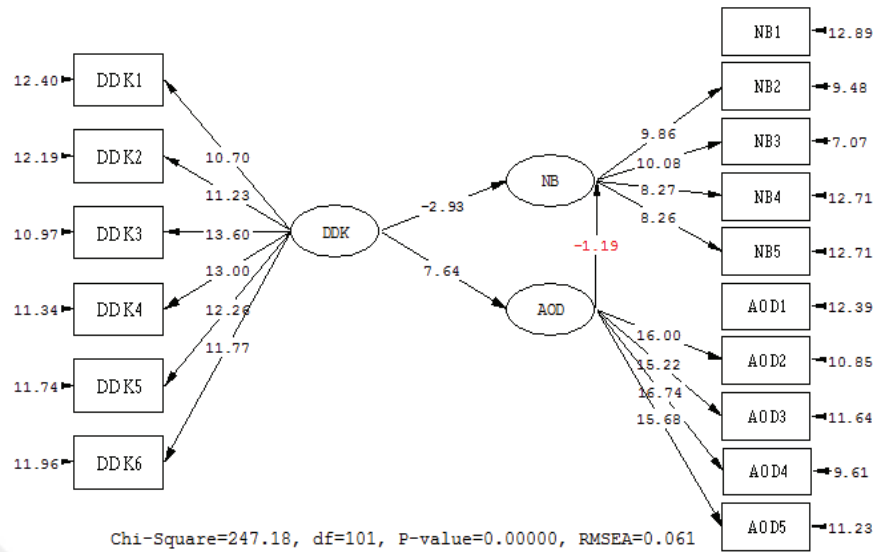
İşgörenlerde; kişilik boyutlarından dışadönüklüğün algılanan örgütsel desteğe ve normatif bağlılığa olan etkisinin belirlendiği yapısal modelde uyum ölçüleri aşağıdaki tabloda verilmektedir.

Tablo 3.64 Dışadönüklük Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Desteğe ve Normatif Bağlılığa Etkisinde Uyum Ölçüleri

	Uyum İyiliği Ölçüleri	Aldığı Değer
Model 15	χ^2	247,18
	df	101
	χ^2/df	2,45
	RMSEA	0,061
	NFI	0,95
	NNFI	0,96
	CFI	0,97
	IFI	0,97
	GFI	0,93
	RMR	0,091
	SRMR	0,056

Elde edilen uyum ölçüleri, yapısal modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

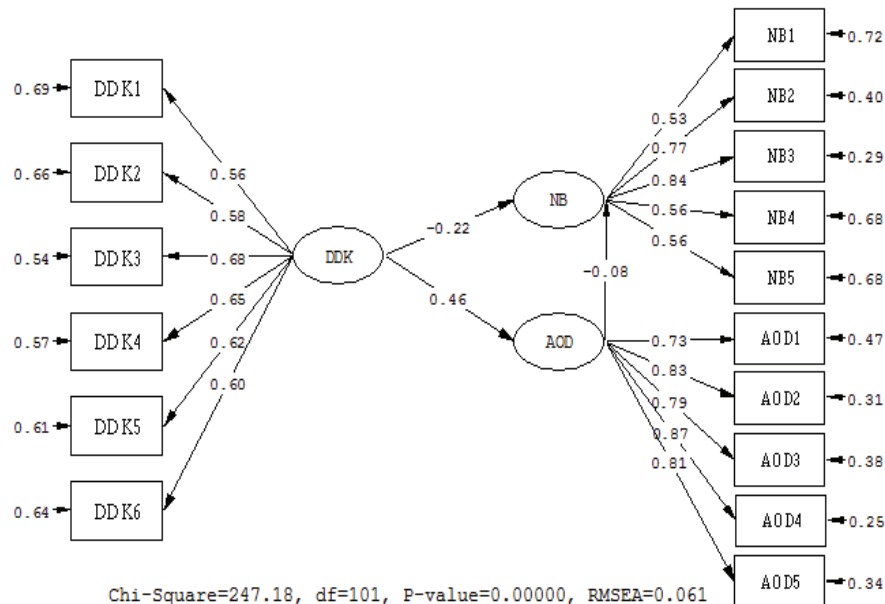
Şekil 3.23 Dışadönüklük Kişilik Özellikleri Boyutunun Algılanan Örgütsel Destek Üzerinden Normatif Bağlılığa Etkisine Yönelik Regresyon Yükleri



Şekil 3.23’de yer alan yollara ait en küçük t istatistiği -1,19 ve 2,93 olarak elde edilmiştir. AOD ile NB arasında elde edilen $t=-1,19$ istatistiğine göre bu yol anlamlı bulunmaz iken diğer yollar anlamlı bulunmuştur.

Yapısal eşitlik sonucu elde edilen modelin grafiği Şekil 24’de verilmiştir.

Şekil 3.24 Dışadönüklük Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Normatif Bağlılığa Etkisine Yönelik İlişkiler Modeli



Şekil 3. 24’ye göre

İşgörenlerde; dışadönük kişilik ile algılanan örgütsel destek arasında aynı yönde 0,46 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. İşgörenlerin dışadönük kişilik özelliklerinde gerçekleşen bir birimlik artış algılanan örgütsel destek üzerinde 0,46 birimlik bir artış sağlamaktadır. Dolayısıyla **Hipotez 22 tekrar kabul edilmiştir** ($t=7,64$ $p<0,01$).

İşgörenlerde; dışadönük kişilik ile normatif bağlılık arasında ters yönde 0,22 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. İşgörenlerin dışadönük kişilik özelliklerinde gerçekleşen bir birimlik artış örgüte normatif bağlılıklarında 0,22 birimlik bir azalış sağlamaktadır. Dolayısıyla **Hipotez 2 kabul edilmiştir** ($t=-2,93$ $p<0,01$).

Diğer bir ifadeyle otel işletmesi çalışanlarının dışadönüklük kişilik özelliği arttıkça normatif bağlılıkları azalmaktadır. Ortaya çıkan bu bulgunun aksine Kılıç ve Bozkaya (2014: 153) kamu çalışanlarına uyguladıkları araştırmada, dışadönüklük kişilik özelliği ile normatif bağlılık arasında olumlu yönlü ilişki bulmuştur.

Algılanan örgütsel destek ile normatif bağlılık arasında ters yönde 0,08 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişki istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,19$ $p>0,05$). Dolayısıyla **Hipotez 20 red edilmiştir**.

Dışadönüklük kişilik özellikleri aracı değişken olduğundan kurulan modelde hipotez **20 red edilmiştir**.

Araştırma da hipotez 22 desteklenirken hipotez 20 desteklenemediğinden, İşgörenlerde; dışadönüklük, algılanan örgütsel destek üzerinden, normatif bağlılık üzerine dolaylı etkiye sahip bulunmamıştır. Dolayısıyla **Hipotez 29 red edilmiştir**.

3.5.5.15. Dışadönüklük Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Devam Bağlılığı Üzerindeki Etkisi Yönelik YEM Analizi

Kişilik boyutlarından dışadönüklük boyutunun algılanan örgütsel desteğe ve devam bağlılığına olası etkisi araştırılmıştır. Bu etkileri görebilmek için kurulan hipotezler aşağıda verildiği gibidir.

H₃: İşgörenlerde; dışadönüklük kişilik özelliği artarken devam bağlılığı da artar.

H₂₁: Algılanan örgütsel destek artarken devam bağlılığı da artar.

H₃₀: İşgörenlerde; dışadönüklük kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, devam bağlılığı üzerine dolaylı etkiye sahiptir.

İşgörenlerde; kişilik boyutlarından dışadönüklüğün algılanan örgütsel desteğe ve devam bağlılığı olan etkisinin belirlendiği yapısal modelde uyum ölçüleri aşağıdaki tabloda verilmektedir.

Tablo 3.65 Dışadönüklük Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Desteğe ve Devam Bağlılığına Etkisinde Uyum Ölçüleri

Model 16	Uyum İyiliği Ölçüleri	Aldığı Değer
	χ^2	207,596
	df	99
	χ^2/df	2,097
	RMSEA	0,053
	NFI	0,90
	NNFI	0,95
	CFI	0,95
	IFI	0,95
	GFI	0,96
	RMR	0,099

Elde edilen uyum ölçüleri, yapısal modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

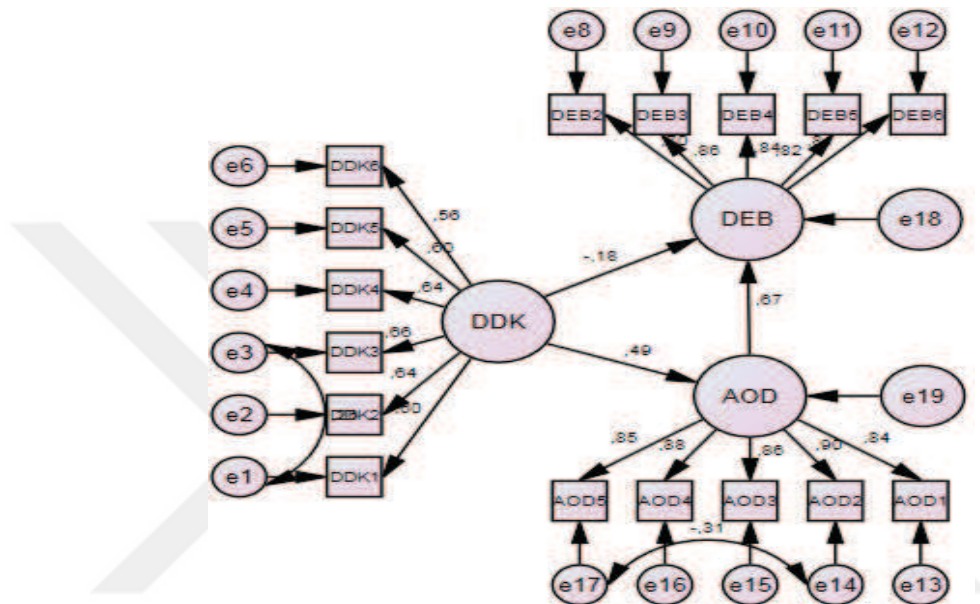
Şekil 3.25 Dışadönüklük Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Desteğe ve Devam Bağlılığına Etkisine Yönelik Regresyon Yükleri

Asymptotically Distribution-free Estimates						
Regression Weights: (Group number 1 - Default model)						
			Estimate	S.E.	C.R.	P
AOD	<---	DDK	,886	,144	6,146	***
DEB	<---	AOD	,576	,053	10,854	***
DEB	<---	DDK	-,276	,091	-3,019	,003
DD1	<---	DDK	1,000			
DD3	<---	DDK	1,157	,112	10,294	***
DD4	<---	DDK	1,007	,105	9,556	***
DD5	<---	DDK	1,223	,157	7,772	***
DD6	<---	DDK	1,126	,133	8,464	***
DD7	<---	DDK	1,097	,130	8,451	***
AOD1	<---	AOD	1,000			
AOD2	<---	AOD	1,072	,042	25,738	***
AOD3	<---	AOD	,985	,043	23,121	***
AOD5	<---	AOD	1,036	,040	25,886	***
AOD7	<---	AOD	,892	,040	22,310	***
DEB2	<---	DEB	1,000			
DEB3	<---	DEB	1,347	,079	17,019	***
DEB4	<---	DEB	1,181	,072	16,463	***
DEB5	<---	DEB	1,183	,076	15,622	***
DEB6	<---	DEB	1,176	,075	15,730	***

Tablo 3.65'in elde edilmesinde AMOS hazır yazılımından yararlanılmıştır. Şekil 3.25'de yer alan yollara ait en küçük Z istatistiği -3,019 olarak elde edilmiştir. Dolayısıyla tüm yollar anlamlı bulunmuştur.

Yapısal eşitlik sonucu elde edilen modelin grafiği Şekil 3.26' da verilmiştir.

Şekil 3.26 Dışadönük Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Devam Bağlılığına Etkisine Yönelik İlişkiler Modeli



Şekil 3.26'ya göre

İşgörenlerde; dışadönük kişilik ile algılanan örgütsel destek arasında aynı yönde 0,49 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. İşgörenlerin dışadönük kişilik özelliklerinde gerçekleşen bir birimlik artış algılanan örgütsel destek üzerinde 0,49 birimlik bir artış sağlamaktadır. Dolayısıyla **Hipotez 22 kabul edilmiştir** ($Z=6,146$ $p<0,01$).

İşgörenlerde; dışadönük kişilik ile devam bağlılığı arasında ters yönde 0,18 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. İşgörenlerin dışadönük kişilik özelliklerinde gerçekleşen bir birimlik artış devam bağlılıklarında 0,18 birimlik bir azalış sağlamaktadır. Dolayısıyla **Hipotez 3 red edilmiştir** ($Z=-3,019$ $p=0,003$). Kurulan model de algılanan örgütsel destek değişkeni olduğundan hipotez 3 burada desteklenmemiştir.

İşgörenlerde; algılanan örgütsel destek ile devam bağlılığı arasında aynı yönde 0,67 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. İşgörenlerin algılanan örgütsel destek algılamalarında

gerçekleşen bir birimlik artış örgütsel devam bağlılığında 0,67 birimlik bir artış sağlamaktadır ($Z=10,854$ $p<0,01$). Dolayısıyla **Hipotez 21 kabul edilmiştir.**

Araştırma da hipotez 22 ve hipotez 21 desteklendiğinden, İşgörenlerde; dışadönüklük kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, devam bağlılığı üzerine dolaylı etkiye sahip bulunmuştur. Dolayısıyla **Hipotez 30 kabul edilmiştir.**

3.5.6.16. Sorumluluk Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisi Yönelik YEM Analizi

Kişilik boyutlarından sorumluluk boyutunun algılanan örgütsel desteğe ve duygusal bağlılığa olası etkisi araştırılmıştır. Bu etkileri görebilmek için kurulan hipotezler aşağıda verildiği gibidir.

H₂₃: İşgörenlerde; sorumluluk kişilik özelliği artarken algılanan örgütsel destek de artar.

H₄: İşgörenlerde; sorumluluk kişilik özelliği artarken duygusal bağlılık da artar.

H₁₉: Algılanan örgütsel destek artarken duygusal bağlılık artar.

H₃₁: İşgörenlerde; sorumluluk kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, duygusal bağlılık üzerine dolaylı etkiye sahiptir.

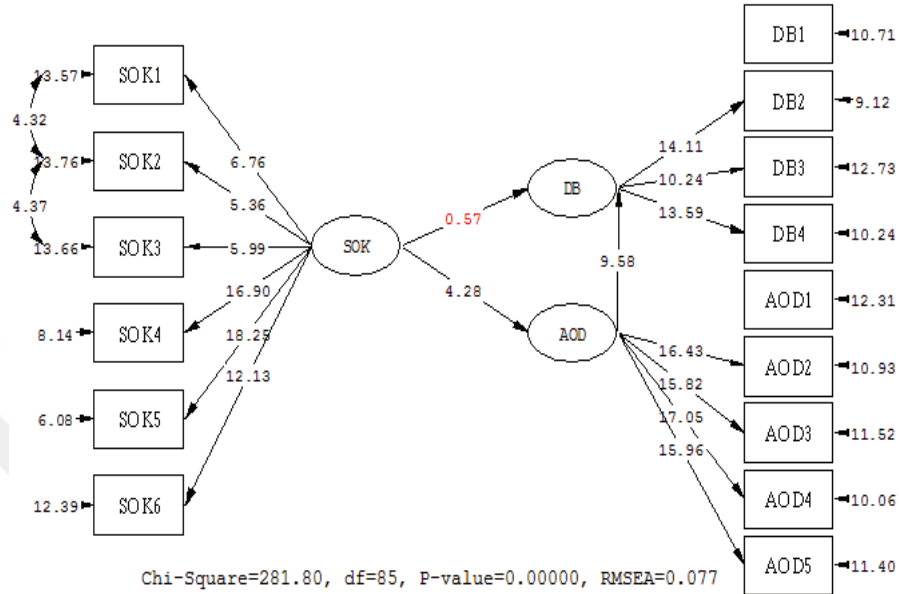
İşgörenlerde; kişilik boyutlarından sorumlu kişilik özelliğinin, algılanan örgütsel desteğe ve duygusal bağlılığa olan etkisinin belirlendiği yapısal modelde uyum ölçüleri hesaplanmış ve aşağıdaki tabloda özetlenmektedir.

Tablo 3.66 Sorumluluk Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Desteğe ve Duygusal Bağlılığına Etkisinde Uyum Ölçüleri

	Uyum İyiliği Ölçüleri	Aldığı Değer
Model 17	χ^2	281,80
	df	85
	χ^2/df	85
	RMSEA	0,077
	NFI	0,94
	NNFI	0,94
	CFI	0,95
	IFI	0,95
	GFI	0,91
	RMR	0,12
	SRMR	0,078

Elde edilen uyum ölçüleri, yapısal modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

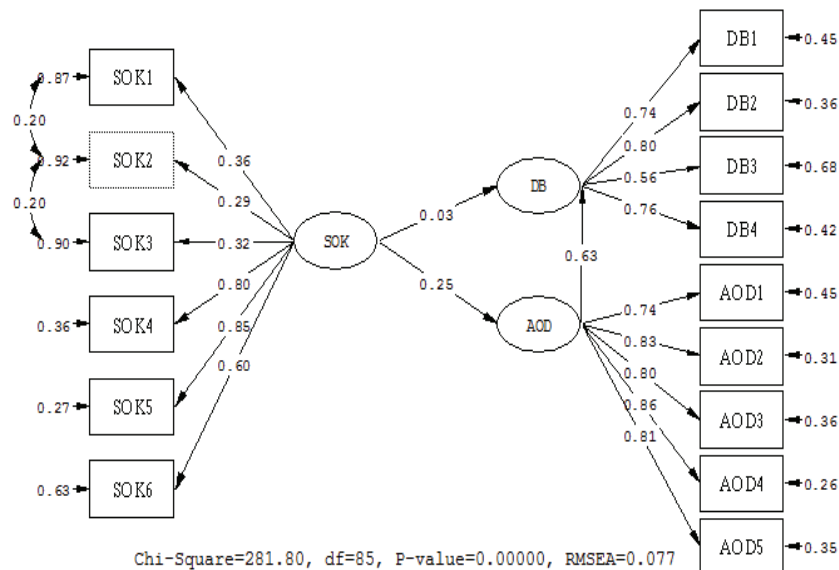
Şekil 3.27 Sorumluluk Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Desteğe ve Duygusal Bağlılığa Etkisine Yönelik Regresyon Yükleri



Şekil 3.27’de yer alan yollara ait en küçük t istatistiği 0,57 olarak elde edilmiştir. Dolayısıyla bir yol hariç diğer yollar anlamlı bulunmuştur.

Yapısal eşitlik sonucu elde edilen modelin grafiği Şekil 3.28’de verilmiştir. Şekil 3.28’in elde edilmesinde LISREL hazır yazılımından yararlanılmıştır.

Şekil 3. 28 Sorumluluk Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Duygusal Bağlılığa Etkisi



Şekil 3.28'ye göre

İşgörenlerde; sorumluluk kişilik özelliği ile algılanan örgütsel destek arasında aynı yönde 0,25 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre işgörenlerin sorumlu kişiliklerinde gerçekleşen bir birimlik artış, algılanan örgütsel destek üzerinde 0,25 birimlik bir artış sağlamaktadır ($t=4,28$ $p<0,01$). Dolayısıyla **hipotez 23 kabul edilmiştir**.

İşgörenlerde; sorumluluk kişilik özelliği ile duygusal bağlılık arasında aynı yönde 0,03 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişki istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($t=0,57$ $p>0,05$). Dolayısıyla **hipotez 4 red edilmiştir**. Kurulan bu modelde algılanan örgütsel destek değişkeni olduğundan hipotez 4 desteklenmemiştir.

Algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında aynı yönde 0,63 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen ilişkiye göre işgörenlerin algılanan örgütsel destek algılamasında gerçekleşen bir birimlik artış, örgütsel duygusal bağlılıklarında 0,63 birimlik bir artış sağlamaktadır ($t=9,58$ $p<0,01$). Dolayısıyla **hipotez 19 tekrar kabul edilmiştir**.

Araştırma da hipotez 23 ve hipotez 19 desteklendiğinden İşgörenlerde; sorumluluk kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, duygusal bağlılık üzerine dolaylı etkiye sahiptir. Dolayısıyla **hipotez 31 kabul edilmiştir**.

3.5.5.16. Sorumluluk Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Normatif Bağlılığı Üzerindeki Etkisi Yönelik YEM Analizi

Kişilik boyutlarından sorumluluk boyutunun algılanan örgütsel desteğe ve normatif bağlılığa olası etkisi araştırılmıştır. Bu etkileri görebilmek için kurulan hipotezler aşağıda verildiği gibidir.

H₅: İşgörenlerde; sorumlu kişilik özelliği artarken normatif bağlılık azalır.

H₃₂: İşgörenlerde; sorumlu kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, normatifbağlılık üzerine dolaylı etkiye sahiptir.

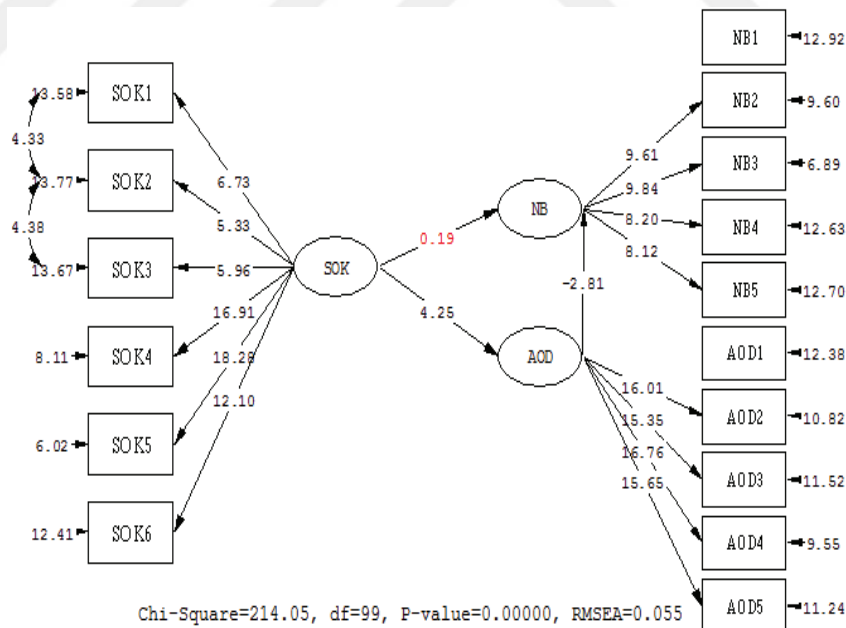
İşgörenlerde; kişilik boyutlarından sorumlu kişilik algılamasının, algılanan örgütsel desteğe ve normatif bağlılığa olan etkisinin belirlendiği yapısal modelde uyum ölçüleri hesaplanmış ve aşağıdaki tabloda özetlenmektedir.

Tablo 3.67 Sorumluluk Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Desteğe ve Normatif Bağlılığına Etkisinde Uyum Ölçüleri

Model 18	Uyum İyiliği Ölçüleri	Aldığı Değer
	χ^2	214,05
	df	99
	χ^2/df	2,16
	RMSEA	0,055
	NFI	0,94
	NNFI	0,96
	CFI	0,97
	IFI	0,97
	GFI	0,94
	RMR	0,92
	SRMR	0,057

Elde edilen uyum ölçüleri, yapısal modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

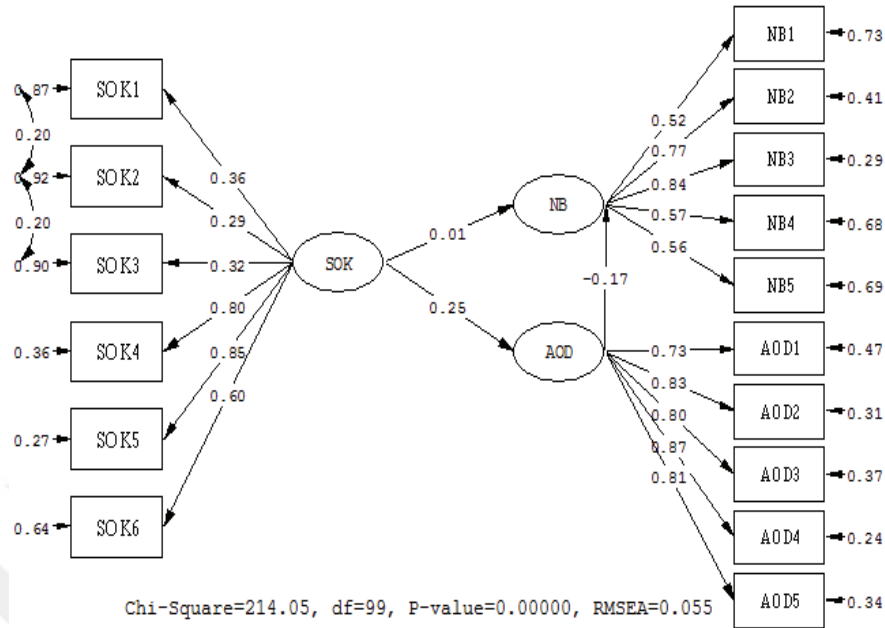
Şekil 3.29 Sorumluluk Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Desteğe ve Normatif Bağlılığına Etkisine Yönelik Regresyon Yükleri



Şekil 3.29'da yer alan yollara ait en küçük t istatistiği 0,19 olarak elde edilmiştir. Dolayısıyla bir yol hariç diğer yollar anlamlı bulunmuştur.

Yapısal eşitlik sonucu elde edilen modelin grafiği Şekil 3.30'da verilmiştir. Şekil 3.30'un elde edilmesinde LISREL hazır yazılımından yararlanılmıştır.

Şekil 3.30 Sorumluluk Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Normatif Bağlılığa Etkisi



Şekil 3.30'a göre İşgörenlerde; sorumluluk kişilik özelliği ile algılanan örgütsel destek arasında aynı yönde 0,25 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre işgörenlerin sorumluluk kişilik özelliklerinde gerçekleşen bir birimlik artış, algılanan örgütsel destek üzerinde 0,25 birimlik bir artış sağlamaktadır ($t=4,25$ $p<0,01$). Dolayısıyla **hipotez 23 tekrar kabul edilmiştir.**

İşgörenlerde; sorumluluk kişilik özelliği ile normatif bağlılık arasında aynı yönde 0,01 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişki istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($t=0,19$ $p>0,05$). Dolayısıyla **hipotez 5 red edilmiştir.** Kurulan bu modelde algılanan örgütsel destek değişkeni olduğundan hipotez 5 desteklenmemiştir.

Algılanan örgütsel destek ile normatif bağlılık arasında ters yönde 0,17 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen ilişkiye göre işgörenlerin algılanan örgütsel destek algılamasında gerçekleşen bir birimlik artış, örgütsel normatif bağlılıklarında 0,17 birimlik bir azalış sağlamaktadır ($t=-2,81$ $p<0,01$). Dolayısıyla **hipotez 20 tekrar kabul edilmiştir.**

Araştırma da hipotez 23 ve hipotez 20 desteklendiğinden İşgörenlerde; sorumlu kişilik, algılanan örgütsel destek üzerinden, normatif bağlılık üzerine dolaylı etkiye sahiptir. Dolayısıyla **hipotez 32 kabul edilmiştir.**

3.5.5.17. Sorumluluk Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Devam Bağlılığı Üzerindeki Etkisi Yönelik YEM Analizi

Kişilik boyutlarından sorumluluk boyutunun algılanan örgütsel desteğe ve devam bağlılığına olası etkisi araştırılmıştır. Bu etkileri görebilmek için kurulan hipotezler aşağıda verildiği gibidir.

H₆: İşgörenlerde; sorumlu kişilik artarken örgütsel devam bağlılığı da artar.

H₃₃: İşgörenlerde; sorumlu kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, örgütsel devam bağlılığı üzerine dolaylı etkiye sahiptir.

İşgörenlerde; kişilik boyutlarından sorumlu kişilik özelliğinin, algılanan örgütsel desteğe ve devam bağlılığına olan etkisinin belirlendiği yapısal modelde uyum ölçüleri hesaplanmış ve aşağıdaki tabloda özetlenmektedir.

Tablo 3.68 Sorumluluk Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Desteğe ve Devam Bağlılığına Etkisinde Uyum Ölçüleri

	Uyum İyiliği Ölçüleri	Aldığı Değer
Model 19	χ^2	214,05
	df	99
	χ^2/df	2,16
	RMSEA	0,055
	NFI	0,94
	NNFI	0,96
	CFI	0,97
	IFI	0,97
	GFI	0,94
	RMR	0,92
	SRMR	0,057

Elde edilen uyum ölçüleri, yapısal modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

Şekil 3.31 Sorumluluk Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Devam Bağlılığına Etkisine Yönelik Regresyon Yükleri

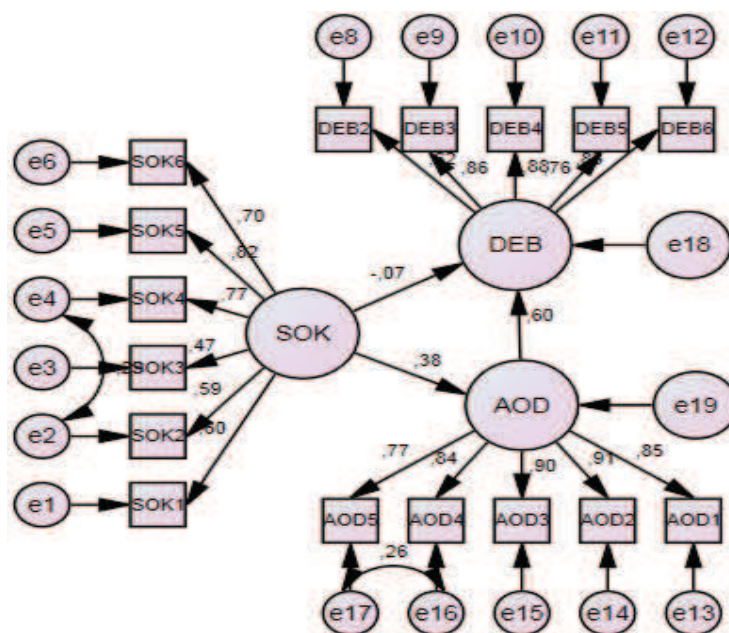
Asymptotically Distribution-free Estimates
Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate	S.E.	C.R.	P
AOD	<--- SOK	,634	,082	7,693	***
DEB	<--- AOD	,456	,041	11,024	***
DEB	<--- SOK	-,084	,056	-1,507	,132
SOK1	<--- SOK	1,000			
SOK2	<--- SOK	,977	,097	10,123	***
SOK3	<--- SOK	,815	,095	8,561	***
SOK4	<--- SOK	,880	,082	10,744	***
SOK5	<--- SOK	,878	,081	10,870	***
SOK6	<--- SOK	,732	,079	9,269	***
AOD1	<--- AOD	1,000			
AOD2	<--- AOD	1,022	,038	26,980	***
AOD3	<--- AOD	1,004	,046	21,890	***
AOD4	<--- AOD	,971	,034	28,471	***
AOD5	<--- AOD	,776	,037	21,027	***
DEB2	<--- DEB	1,000			
DEB3	<--- DEB	1,524	,095	15,991	***
DEB4	<--- DEB	1,420	,089	15,929	***
DEB5	<--- DEB	1,213	,083	14,638	***
DEB6	<--- DEB	1,309	,089	14,747	***

Şekil 3.31’da yer alan yollara ait en küçük Z istatistiği -1,507 olarak elde edilmiştir. Dolayısıyla bir yol hariç diğer yollar anlamlı bulunmuştur.

Yapısal eşitlik sonucu elde edilen modelin grafiği Şekil 3.32’de verilmiştir. Şekil 3.32’nin elde edilmesinde AMOS hazır yazılımından yararlanılmıştır.

Şekil 3. 32 Sorumluluk Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Devam Bağlılığına Etkisi



Şekil 3.32'ye göre İşgörenlerde; sorumlu kişilik özelliği ile algılanan örgütsel destek arasında aynı yönde 0,38 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre işgörenlerin sorumlu kişiliklerinde gerçekleşen bir birimlik artış, algılanan örgütsel destek algılamasında 0,38 birimlik bir artış sağlamaktadır ($t=7,693$ $p<0,01$). Dolayısıyla **hipotez 23 tekrar kabul edilmiştir.**

İşgörenlerde; sorumlu kişilik özelliği ile devam bağlılık arasında ters yönde 0,07 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişki istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,507$ $p>0,05$). Dolayısıyla hipotez 6 desteklenememiştir. Kurulan bu modelde algılanan örgütsel destek değişkeni olduğundan **hipotez 6 red edilmiştir.**

İşgörenlerde; algılanan örgütsel destek ile devam bağlılığı arasında aynı yönde 0,60 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen ilişkiye göre işgörenlerin algılanan örgütsel destek üzerinde gerçekleşen bir birimlik artış, örgütsel devam bağlıklarında 0,60 birimlik bir artış sağlamaktadır ($t=11,024$ $p<0,01$). Dolayısıyla **hipotez 21 tekrar kabul edilmiştir.**

Araştırma da hipotez 23 ve hipotez 21 desteklendiğinden İşgörenlerde; sorumlu kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, devam bağlılığı üzerine dolaylı etkiye sahiptir. Dolayısıyla **hipotez 33 kabul edilmiştir.**

3.5.5.18. Uyumluluk Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisi Yönelik YEM Analizi

Kişilik boyutlarından uyumluluk boyutunun algılanan örgütsel desteğe ve duygusal bağlılığa olası etkisi araştırılmıştır. Bu etkileri görebilmek için kurulan hipotezler aşağıda verildiği gibidir.

H₂₄: İşgörenlerde; uyumluluk kişilik özelliği artarken algılanan örgütsel destek de artar.

H₇: İşgörenlerde; uyumluluk kişilik özelliği artarken duygusal bağlılık da artar.

H₃₄: İşgörenlerde; uyumluluk kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, duygusal bağlılık üzerine dolaylı etkiye sahiptir.

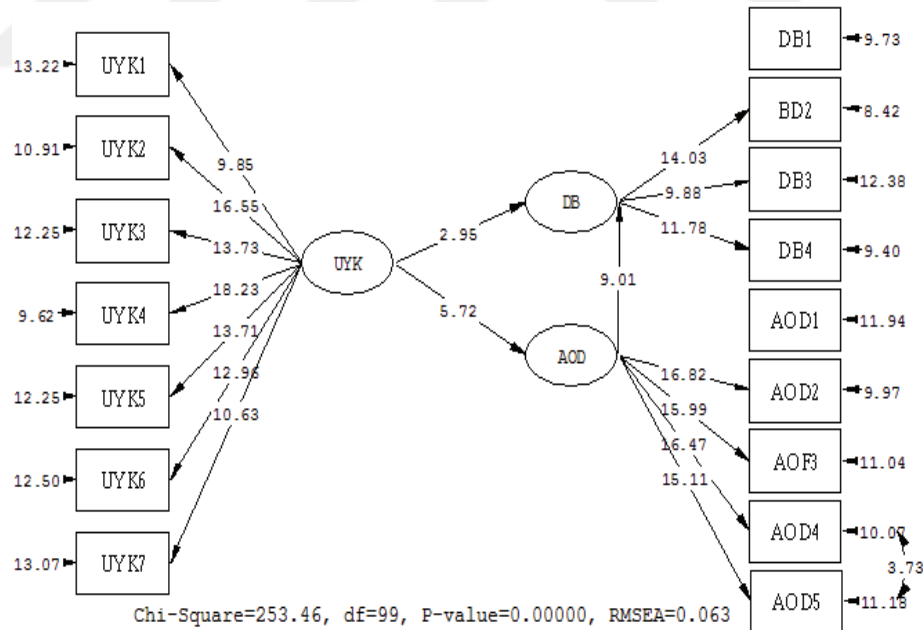
İşgörenlerde; kişilik boyutlarından uyumlu kişilik özelliğinin, algılanan örgütsel desteğe ve duygusal bağlılığa olan etkisinin belirlendiği yapısal modelde uyum ölçüleri hesaplanmış ve aşağıdaki tabloda özetlenmektedir.

Tablo 3.69 Uyumluluk Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Desteğe ve Duygusal Bağlılığa Etkisinde Uyum Ölçüleri

Model 20	Uyum İyiliği Ölçüleri	Aldığı Değer
	χ^2	253,46
	df	99
	χ^2/df	2,56
	RMSEA	0,063
	NFI	0,96
	NNFI	0,97
	CFI	0,97
	IFI	0,97
	GFI	0,92
	RMR	0.092
	SRMR	0,064

Elde edilen uyum ölçüleri, yapısal modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

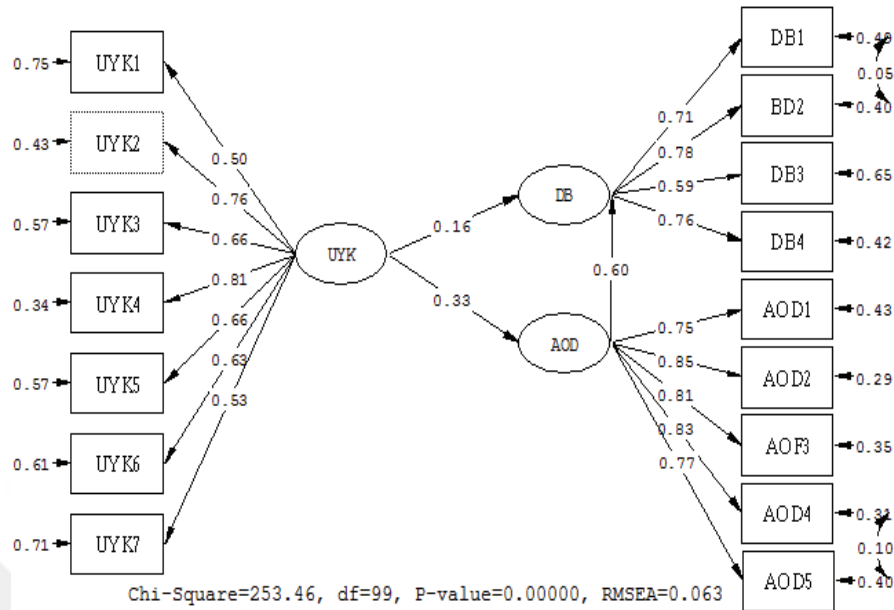
Şekil 3.33 Uyumluluk Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Duygusal Bağlılığa Etkisine Yönelik Regresyon Yükleri



Şekil 3.33'de yer alan yollara ait en küçük t istatistiği 2,95 olarak elde edilmiştir. Dolayısıyla yollar anlamlı bulunmuştur.

Yapısal eşitlik sonucu elde edilen modelin grafiği Şekil 3.33'de verilmiştir. Şekil 3.33'ün elde edilmesinde LISREL hazır yazılımından yararlanılmıştır.

Şekil 3.34 Uyumluluk Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Duygusal Bağlılığa Etkisi



Şekil 3.34'e göre İşgörenlerde; uyumluluk kişilik özelliği ile algılanan örgütsel destek arasında aynı yönde 0,33 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre işgörenlerin uyumluluk kişilik özelliklerinde gerçekleşen bir birimlik artış, algılanan örgütsel destek üzerinde 0,33 birimlik bir artış sağlamaktadır ($t=5,72$ $p<0,01$). Dolayısıyla **hipotez 24 kabul edilmiştir.**

İşgörenlerde; uyumluluk kişilik özelliği ile duygusal bağlılık arasında aynı yönde 0,16 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre işgörenlerin uyumlu kişiliklerinde gerçekleşen bir birimlik artış, duygusal bağlılıklarında 0,16 birimlik bir artış sağlamaktadır ($t=2,95$ $p>0,01$). Dolayısıyla **hipotez 7 kabul edilmiştir.**

Algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında aynı yönde 0,60 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen ilişkiye göre algılanan örgütsel destek üzerinde gerçekleşen bir birimlik artış, duygusal bağlılıklarında 0,60 birimlik bir artış sağlamaktadır ($t=9,01$ $p<0,01$). Dolayısıyla **hipotez 19 tekrar kabul edilmiştir.**

Araştırma da hipotez 24 ve hipotez 19 desteklendiğinden İşgörenlerde; uyumlu kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, duygusal bağlılık üzerine dolaylı etkiye sahiptir. Dolayısıyla **hipotez 34 kabul edilmiştir.**

3.5.5.19. Uyumluluk Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Normatif Bağlılık Üzerindeki Etkisine Yönelik YEM Analizi

Kişilik boyutlarından uyumluluk boyutunun algılanan örgütsel desteğe ve normatif bağlılığa olası etkisi araştırılmıştır. Bu etkileri görebilmek için kurulan hipotezler aşağıda verildiği gibidir.

H₈: İşgörenlerde; uyumluluk kişilik özelliği artarken normatif bağlılık azalır.

H₃₅: İşgörenlerde; uyumluluk kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, normatif bağlılık üzerine etkiye sahiptir.

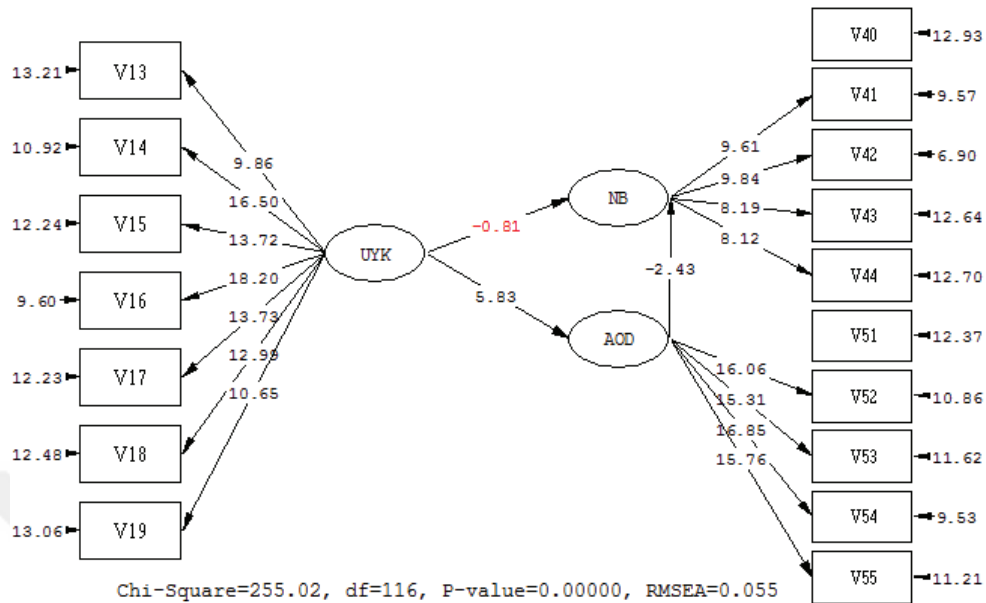
İşgörenlerde; kişilik boyutlarından uyumluluk kişilik özelliğinin, algılanan örgütsel desteğe ve normatif bağlılığa olan etkisinin belirlendiği yapısal modelde uyum ölçüleri hesaplanmış ve aşağıdaki tabloda özetlenmektedir.

Tablo 3.70 Uyumluluk Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Desteğe ve Normatif Bağlılığına Etkisinde Uyum Ölçüleri

	Uyum İyiliği Ölçüleri	Aldığı Değer
Model 21	χ^2	255,02
	df	116
	χ^2/df	2,20
	RMSEA	0,055
	NFI	0,95
	NNFI	0,96
	CFI	0,97
	IFI	0,97
	GFI	0,93
	RMR	0,085
	SRMR	0,058

Elde edilen uyum ölçüleri, yapısal modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

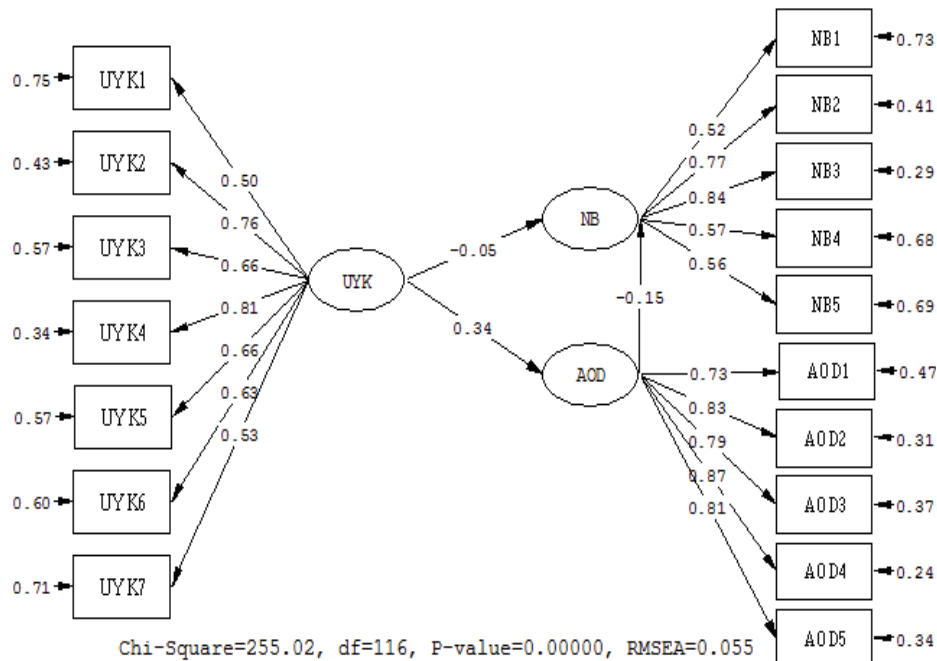
Şekil 3.35 Uyumluluk Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Normatif Bağlılığa Etkisine Yönelik Regresyon Yükleri



Şekil 3.35’de yer alan yollara ait en küçük t istatistiği -0,81 olarak elde edilmiştir. Dolayısıyla bir yol hariç diğer yollar anlamlı bulunmuştur.

Yapısal eşitlik sonucu elde edilen modelin grafiği Şekil 3.36’da verilmiştir.

Şekil 3.36 Uyumluluk Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Normatif Bağlılığa Etkisi



Şekil 3.36'ya göre İşgörenlerde; uyumlu kişilik özelliği ile algılanan örgütsel destek arasında aynı yönde 0,34 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre işgörenlerin uyumlu kişiliklerinde gerçekleşen bir birimlik artış, algılanan örgütsel destek üzerinde 0,34 birimlik bir artış sağlamaktadır ($t=5,83$ $p<0,01$). Dolayısıyla **hipotez 24 tekrar kabul edilmiştir.**

İşgörenlerde; uyumlu kişilik özelliği ile normatif bağlılık arasında ters yönde 0,05 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Buna göre uyumlu kişilik özelliğinde gerçekleşen bir birimlik artış, normatif bağlılık üzerinede 0,05 birimlik azalışa neden olmaktadır.

Algılanan örgütsel destek ile normatif bağlılık arasında ters yönde 0,15 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen ilişkiye göre algılanan örgütsel destek'de gerçekleşen bir birimlik artış, normatif bağlılık üzerinde 0,15 birimlik bir azalış sağlamaktadır ($t=-2,43$ $p<0,05$). Dolayısıyla **hipotez 20 kabul edilmiştir.**

Araştırma da hipotez 24 ve hipotez 20 desteklendiğinden İşgörenlerde; uyumlu kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, normatif bağlılık üzerine dolaylı etkiye sahiptir. Dolayısıyla **hipotez 35 kabul edilmiştir.**

3.5.5.20. Uyumluluk Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Devam Bağlılığı Üzerindeki Etkisine Yönelik YEM Analizi

Kişilik boyutlarından uyumluluk kişilik boyutunun algılanan örgütsel desteğe ve devam bağlılığı olası etkisi araştırılmıştır. Bu etkileri görebilmek için kurulan hipotezler aşağıda verildiği gibidir.

H₉: İşgörenlerde; uyumluluk kişilik özelliği artarken devam bağlılığı da artar.

H₃₆: İşgörenlerde; uyumluluk kişilik, algılanan örgütsel destek üzerinden, devam bağlılığı üzerine etkiye sahiptir.

İşgörenlerde; kişilik boyutlarından uyumluluk kişilik özelliğinin, algılanan örgütsel desteğe ve devam bağlılığına olan etkisinin belirlendiği yapısal modelde uyum ölçüleri hesaplanmış ve aşağıdaki tabloda özetlenmektedir.

Tablo 3.71 Uyumluluk Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Desteğe ve Devam Bağlılığına Etkisinde Uyum Ölçüleri

Model 22	Uyum İyiliği Ölçüleri	Aldığı Değer
	χ^2	255,02
	df	116
	χ^2/df	2,20
	RMSEA	0,055
	NFI	0,95
	NNFI	0,96
	CFI	0,97
	IFI	0,97
	GFI	0,93
	RMR	0,085
	SRMR	0,058

Elde edilen uyum ölçüleri, yapısal modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

Şekil 3.37 Uyumluluk Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Devam Bağlılığına Etkisine Yönelik Regresyon Yükleri

Generalized Least Squares Estimates

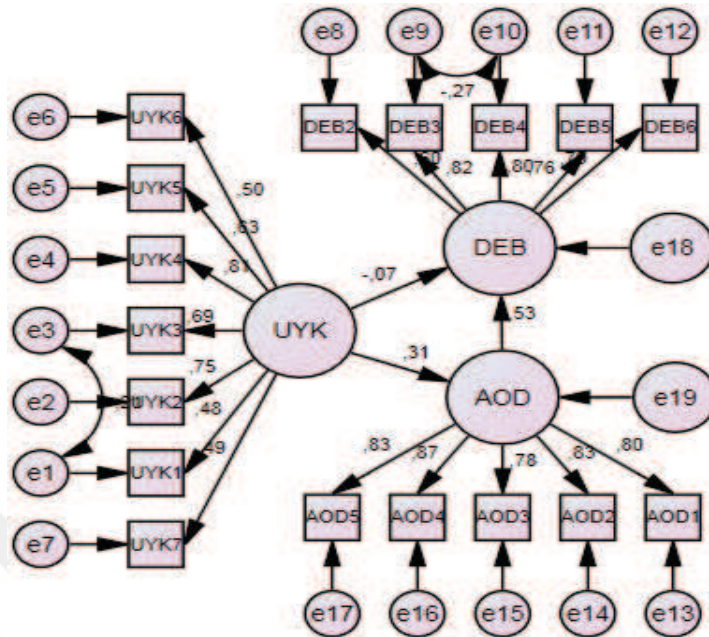
Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate	S.E.	C.R.	P
AOD	<--- UYK	,630	,149	4,217	***
DEB	<--- AOD	,410	,054	7,606	***
DEB	<--- UYK	-,113	,093	-1,218	,223
UYK1	<--- UYK	1,000			
UYK2	<--- UYK	1,381	,167	8,281	***
UYK3	<--- UYK	1,169	,159	7,331	***
UYK4	<--- UYK	1,399	,170	8,242	***
UYK5	<--- UYK	1,167	,155	7,555	***
UYK6	<--- UYK	1,000	,154	6,485	***
AOD1	<--- AOD	1,000			
AOD2	<--- AOD	1,039	,061	16,919	***
AOD3	<--- AOD	,944	,064	14,694	***
AOD4	<--- AOD	1,085	,064	17,072	***
AOD5	<--- AOD	,914	,059	15,547	***
DEB2	<--- DEB	1,000			
DEB3	<--- DEB	1,458	,131	11,161	***
DEB4	<--- DEB	1,282	,123	10,439	***
DEB5	<--- DEB	1,268	,121	10,445	***
DEB6	<--- DEB	1,313	,127	10,320	***
UYK7	<--- UYK	,835	,131	6,357	***

Şekil 3.37'de yer alan yollara ait en küçük Z istatistiği -1,218 olarak elde edilmiştir. Dolayısıyla bir yol hariç diğer yollar anlamlı bulunmuştur.

Yapısal eşitlik sonucu elde edilen modelin grafiği Şekil 3.38'de verilmiştir.

Şekil 3.38 Uyumluluk Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Devam Bağlılığına Etkisi



Şekil 3.38'e göre İşgörenlerde; uyumluluk kişilik özelliği ile algılanan örgütsel destek arasında aynı yönde 0,31 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre işgörenlerin uyumlu kişiliklerinde gerçekleşen bir birimlik artış, algılanan örgütsel destek üzerinde 0,31 birimlik bir artış sağlamaktadır ($t=4,217$ $p<0,01$). Dolayısıyla **hipotez 24 tekrar kabul edilmiştir.**

İşgörenlerde; uyumlu kişilik özelliği ile devam bağlılığı arasında ters yönde -0,07 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($Z=-1,218$ $p>0,05$). Dolayısıyla **hipotez 9 red edilmiştir.** Kurulan bu modelde algılanan örgütsel destek değişkeni olduğundan hipotez 9 desteklenmemiştir.

Algılanan örgütsel destek ile devam bağlılığı arasında aynı yönde 0,53 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen ilişkiye göre işgörenlerin algılanan örgütsel destek üzerinde gerçekleşen bir birimlik artış, işgörenlerin devam bağlılıklarında 0,53 birimlik bir artış sağlamaktadır ($Z=7,606$ $p<0,01$). Dolayısıyla **hipotez 21 tekrar kabul edilmiştir.**

Araştırma da hipotez 24 ve hipotez 21 desteklendiğinden İşgörenlerde; uyumlu kişilik, algılanan örgütsel destek üzerinden, devam bağlılığı üzerine dolaylı etkiye sahiptir. Dolayısıyla **hipotez 36 kabul edilmiştir.**

3.5.5.21. Duygusal Tutarsızlık Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisine Yönelik YEM Analizi

Kişilik boyutlarından duygusal tutarsızlık boyutunun algılanan örgütsel desteğe ve duygusal bağlılığa olası etkisi araştırılmıştır. Bu etkileri görebilmek için kurulan hipotezler aşağıda verildiği gibidir.

H₂₅: İşgörenlerde; duygusal tutarsızlık artarken algılanan örgütsel destek azalır.

H₁₀: İşgörenlerde; duygusal tutarsızlık artarken duygusal bağlılığı azalır.

H₃₇: İşgörenlerde; duygusal tutarsızlık kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, duygusal bağlılık üzerine dolaylı etkiye sahiptir.

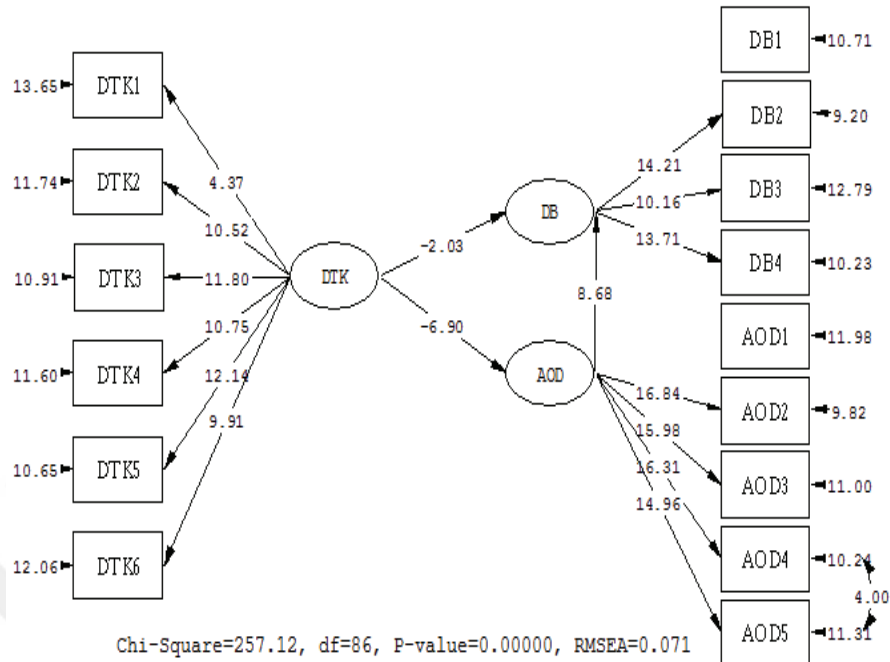
İşgörenlerde; kişilik boyutlarından duygusal tutarsızlık kişilik özelliğinin, algılanan örgütsel desteğe ve duygusal bağlılığa olan etkisinin belirlendiği yapısal modelde uyum ölçüleri hesaplanmış ve aşağıdaki tabloda özetlenmektedir.

Tablo 3.72 Duygusal Tutarsızlık Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Desteğe ve Duygusal Bağlılığına Etkisinde Uyum Ölçüleri

Model 23	Uyum İyiliği Ölçüleri	Aldığı Değer
	χ^2	257,12
	df	86
	χ^2/df	2,98
	RMSEA	0,071
	NFI	0,94
	NNFI	0,95
	CFI	0,96
	IFI	0,96
	GFI	0,92
	RMR	0,11
	SRMR	0,061

Elde edilen uyum ölçüleri, yapısal modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

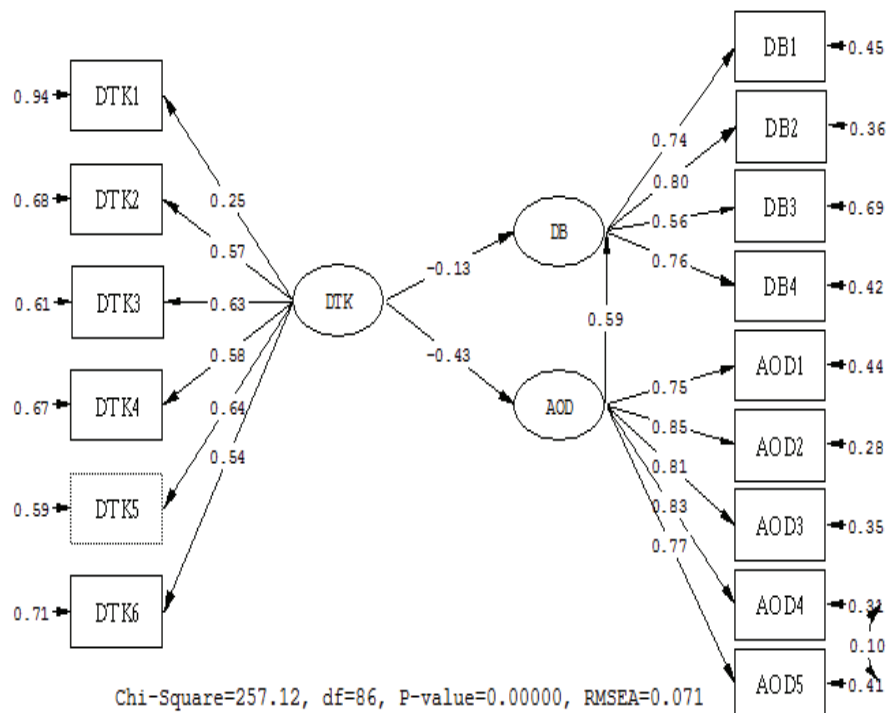
Şekil 3.39 Duygusal Tutarsızlık Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Duygusal Bağlılığa Etkisine Yönelik Regresyon Yükleri



Şekil 3.39’da yer alan yollara ait en küçük t istatistiği -2,03 olarak elde edilmiştir. Dolayısıyla tüm yollar anlamlı bulunmuştur.

Yapısal eşitlik sonucu elde edilen modelin grafiği Şekil 3.40’da verilmiştir.

Şekil 3.40 Duygusal Tutarsızlık Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Duygusal Bağlılığa Etkisine Yönelik Model



Şekil 3.40'a göre İşgörenlerde; duygusal tutarsızlık kişilik özelliği ile algılanan örgütsel destek arasında ters yönde 0,43 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre işgörenlerin duygusal tutarsızlık kişilik özelliğinde gerçekleşen bir birimlik artış, algılanan örgütsel destek üzerinde 0,43 birimlik bir azalış sağlamaktadır ($t=-6,90$ $p<0,01$). Dolayısıyla **hipotez 25 kabul edilmiştir**.

İşgörenlerde; duygusal tutarsız kişilik özelliği ile duygusal bağlılık arasında ters yönde -0,13 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre işgörenlerin duygusal tutarsız kişiliklerinde gerçekleşen bir birimlik artış, duygusal bağlılıklarında 0,13 birimlik bir azalma meydana getirmektedir ($t=-2,03$ $p<0,05$). Dolayısıyla **hipotez 10 tekrar kabul edilmiştir**.

Algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında aynı yönde 0,59 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen ilişkiye göre algılanan örgütsel destek üzerinde gerçekleşen bir birimlik artış, duygusal bağlılıklarında 0,59 birimlik bir artış sağlamaktadır ($t=8,68$ $p<0,01$). Dolayısıyla **hipotez 19 tekrar kabul edilmiştir**.

Araştırma da hipotez 25 ve hipotez 19 desteklediğinden İşgörenlerde; duygusal tutarsız kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, duygusal bağlılık üzerine dolaylı etkiye sahiptir. Dolayısıyla **hipotez 37 kabul edilmiştir**.

3.5.5.22. Duygusal Tutarsızlık Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Normatif Bağlılık Üzerindeki Etkisine Yönelik YEM Analizi

Kişilik boyutlarından duygusal tutarsızlık boyutunun algılanan örgütsel desteğe ve normatif bağlılığa olası etkisi araştırılmıştır. Bu etkileri görebilmek için kurulan hipotezler aşağıda verildiği gibidir.

H₁₁: İşgörenlerde; duygusal tutarsızlık artarken normatif bağlılığı da artar.

H₃₈: İşgörenlerde; duygusal tutarsızlık kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, normatif bağlılık üzerine dolaylı etkiye sahiptir.

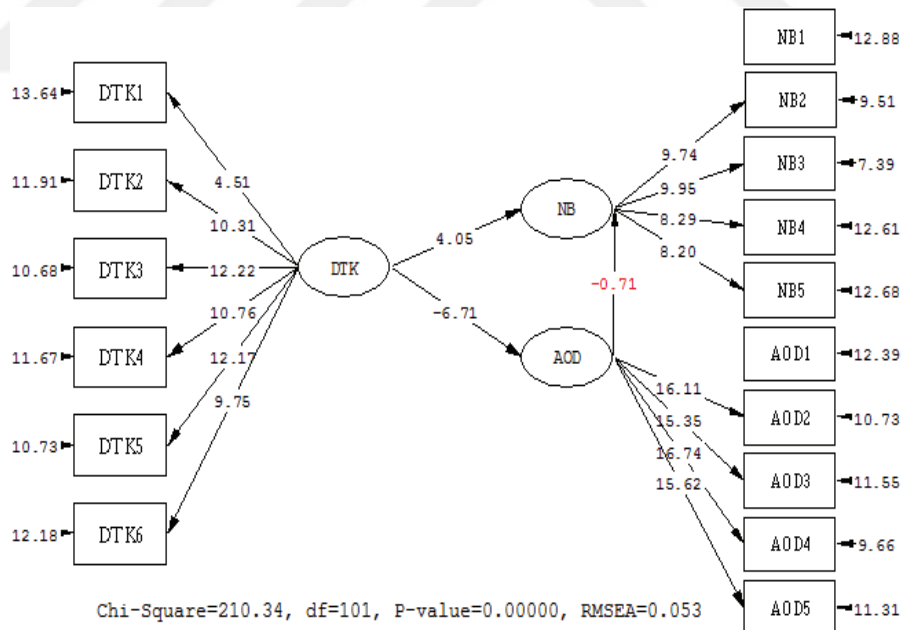
İşgörenlerde; kişilik boyutlarından duygusal tutarsızlık kişilik özelliğinin, algılanan örgütsel desteğe ve normatif bağlılığa olan etkisinin belirlendiği yapısal modelde uyum ölçüleri hesaplanmış ve aşağıdaki tabloda özetlenmektedir.

Tablo 3.73 Duygusal Tutarsızlık Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Desteğe ve Normatif Bağlılığa Etkisinde Uyum Ölçüleri

Model 24	Uyum İyiliği Ölçüleri	Aldığı Değer
	χ^2	210,34
	df	101
	χ^2/df	2,08
	RMSEA	0,053
	NFI	0,94
	NNFI	0,96
	CFI	0,97
	IFI	0,97
	GFI	0,92
	RMR	0,091
	SRMR	0,051

Elde edilen uyum ölçüleri, yapısal modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

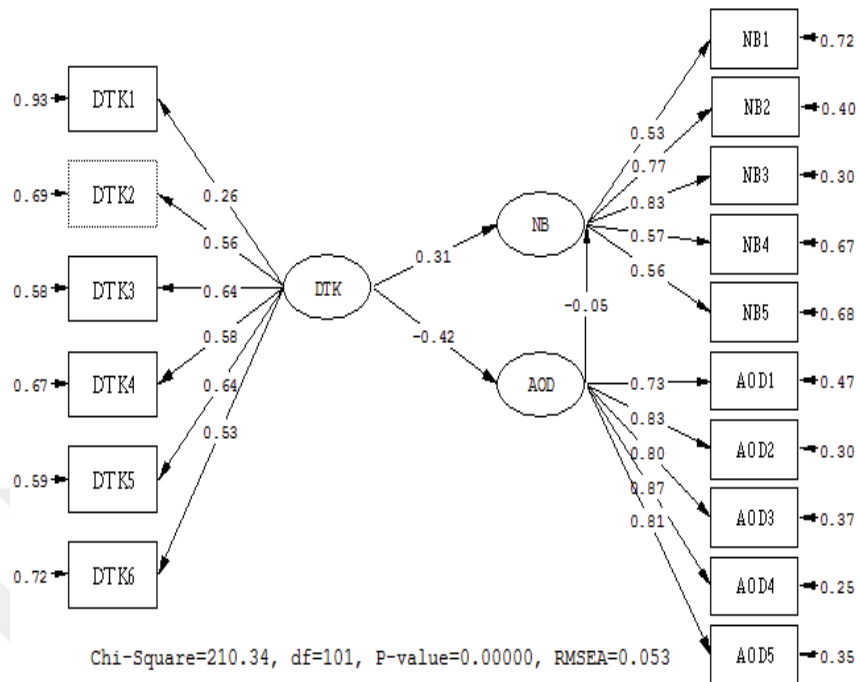
Şekil 3.41 Duygusal Tutarsızlık Kişiliğın, Algılanan Örgütsel Destek ve Normatif Bağlılığa Etkisine Yönelik Regresyon Yükleri



Şekil 3.41’da yer alan yollara ait en küçük t istatistiği -0,71 olarak elde edilmiştir. Modelde bir yol hariç diğer yollar anlamlı bulunmuştur.

Yapısal eşitlik sonucu elde edilen modelin grafiği Şekil 3.42’de verilmiştir.

Şekil 3.42 Duygusal Tutarsızlık Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Normatif Bağlılığa Etkisi



Şekil 3.42'ye göre İşgörenlerde; duygusal tutarsızlık kişilik özelliği ile algılanan örgütsel destek arasında ters yönde 0,42 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre işgörenlerin duygusal tutarsızlık kişilik özelliklerinde gerçekleşen bir birimlik artış, algılanan örgütsel destek üzerinde 0,42 birimlik bir azalış sağlamaktadır ($t=-6,90$ $p<0,01$). Dolayısıyla **hipotez 25 tekrar kabul edilmiştir.**

İşgörenlerde; duygusal tutarsız kişilik özelliği ile normatif bağlılık arasında aynı yönde 0,31 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre işgörenlerin duygusal tutarsız kişiliklerinde gerçekleşen bir birimlik artış, normatif bağlılıklarında 0,31 birimlik bir artma meydana getirmektedir ($t=4,05$ $p<0,01$). Dolayısıyla **hipotez 11 kabul edilmiştir.**

Algılanan örgütsel destek ile normatif bağlılık arasında ters yönde 0,05 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişki istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($t=-0,71$ $p>0,05$). Dolayısıyla **hipotez 20 red edilmiştir.** Geliştirilen bu model de duygusal tutarsızlık aracı değişken olduğundan hipotez 20 desteklenmemiştir.

Araştırma da hipotez 25 desteklenirken, hipotez 20 desteklenemediğinden **hipotez 38 red edilmiştir.** Dolayısıyla, İşgörenlerde; duygusal tutarsız kişilik özelliğinin, algılanan

örgütsel destek üzerinden, normatif bağlılık üzerine dolaylı etkiye sahip olduğu söylenemez.

3.5.5.23. Duygusal Tutarsızlık Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Devam Bağlılığı Üzerindeki Etkisine Yönelik YEM Analizi

Kişilik boyutlarından duygusal tutarsızlık boyutunun algılanan örgütsel desteğe ve devam bağlılığına olası etkisi araştırılmıştır. Bu etkileri görebilmek için kurulan hipotezler aşağıda verildiği gibidir.

H₂₁: İşgörenlerde; duygusal tutarsızlık kişilik özelliği artarken devam bağlılığı da artar.

H₃₉: İşgörenlerde; duygusal tutarsızlık kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, devam bağlılığı üzerine dolaylı etkiye sahiptir.

İşgörenlerde; kişilik boyutlarından duygusal tutarsızlık kişilik özelliğinin, algılanan örgütsel desteğe ve devam bağlılığına olan etkisinin belirlendiği yapısal modelde uyum ölçüleri hesaplanmış ve aşağıdaki tabloda özetlenmektedir.

Tablo 3.74 Duygusal Tutarsızlık Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Desteğe ve Normatif Bağlılığa Etkisinde Uyum Ölçüleri

	Uyum İyiliği Ölçüleri	Aldığı Değer
Model 25	χ^2	201,798
	df	99
	χ^2/df	2,038
	RMSEA	0,052
	NFI	0,927
	NNFI	
	CFI	0.961
	IFI	0.962
	GFI	0,940
	RMR	0.084
	SRMR	0,0467

Elde edilen uyum ölçüleri, yapısal modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

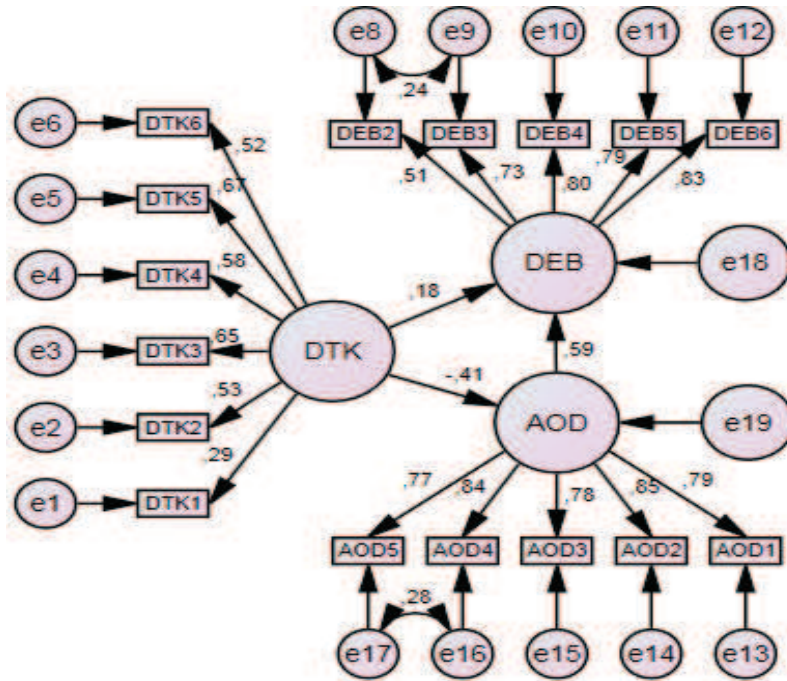
Şekil 3.43 Duygusal Tutarsızlık Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Devam Bağlılığına Etkisine Yönelik Regresyon Yükleri

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P
AOD	<---	DTK	-1,006	,244	-4,121	***
DEB	<---	AOD	,381	,053	7,149	***
DEB	<---	DTK	,276	,116	2,383	,017
DTK1	<---	DTK	1,000			
DTK2	<---	DTK	1,625	,353	4,599	***
DTK3	<---	DTK	1,812	,378	4,790	***
DTK4	<---	DTK	1,672	,356	4,701	***
DTK5	<---	DTK	1,900	,395	4,817	***
DTK6	<---	DTK	1,590	,348	4,573	***
AOD1	<---	AOD	1,000			
AOD2	<---	AOD	1,065	,059	18,010	***
AOD3	<---	AOD	,959	,058	16,408	***
AOD4	<---	AOD	1,049	,059	17,814	***
AOD5	<---	AOD	,875	,055	15,870	***
DEB2	<---	DEB	1,000			
DEB3	<---	DEB	1,532	,146	10,495	***
DEB4	<---	DEB	1,571	,162	9,684	***
DEB5	<---	DEB	1,568	,163	9,640	***
DEB6	<---	DEB	1,672	,170	9,828	***

Şekil 3.43’de yer alan yollara ait en küçük Z istatistiği 2,383 olarak elde edilmiştir. Modelde tüm yollar anlamlı bulunmuştur.

Yapısal eşitlik sonucu elde edilen modelin grafiği Şekil 3.44’de verilmiştir.



Şekil 3.44’de göre İşgörenlerde; duygusal tutarsızlık kişilik özelliği ile algılanan örgütsel destek arasında ters yönde 0,41 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu

ilişkiye göre işgörenlerin duygusal tutarsızlık kişiliklerinde gerçekleşen bir birimlik artış, algılanan örgütsel destek üzerinde 0,41 birimlik bir azalış sağlamaktadır ($Z=-4,121$ $p<0,01$). Dolayısıyla **hipotez 25 tekrar kabul edilmiştir**.

İşgörenlerde; duygusal tutarsız kişilik özelliği ile devam bağlılık arasında aynı yönde 0,18 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre işgörenlerin duygusal tutarsız kişiliklerinde gerçekleşen bir birimlik artış, devam bağlılıklarında 0,18 birimlik bir artma meydana getirmektedir ($Z=2,383$ $p=0,017$). Dolayısıyla **hipotez 12 tekrar kabul edilmiştir**.

Algılanan örgütsel destek ile devam bağlılığı arasında aynı yönde 0,59 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre algılanan örgütsel destek üzerinde gerçekleşen bir birimlik artış devam bağlılığını 0,59 birim artırmaktadır ($Z=7,149$ $p<0,01$). Dolayısıyla hipotez 21 tekrar kabul edilmiştir.

Araştırma da hipotez 25 ve hipotez 21 desteklendiğinden **hipotez 39 kabul edilmiştir**. Dolayısıyla, İşgörenlerde; duygusal tutarsız kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, devam bağlılık üzerine dolaylı etkiye sahiptir.

3.5.5.24. Gelişime Açıklık Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisine Yönelik YEM Analizi

Kişilik boyutlarından gelişime açıklık kişilik özelliğinin algılanan örgütsel desteğe ve duygusal bağlılığa olası etkisi araştırılmıştır. Bu etkileri görebilmek için kurulan hipotezler aşağıda verildiği gibidir.

H_{26} : İşgörenlerde; gelişime açıklık kişilik özelliği artarken algılanan örgütsel destek de artar.

H_{13} : İşgörenlerde; gelişime açıklık kişilik özelliği artarken duygusal bağlılık da artar.

H_{40} : İşgörenlerde; gelişime açıklık kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, duygusal bağlılık üzerine dolaylı etkiye sahiptir.

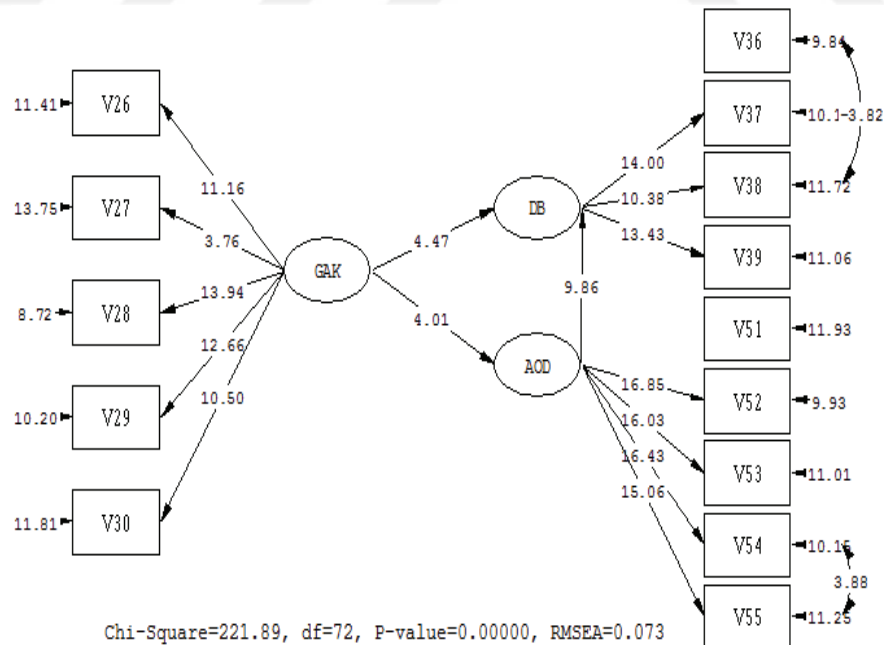
İşgörenlerde; kişilik boyutlarından gelişime açık kişiliğin, algılanan örgütsel desteğe ve devam bağlılığa etkisinin belirlendiği yapısal modelde uyum ölçüleri aşağıdaki tabloda özetlenmektedir.

Tablo 3.75 Gelişime Açıklık Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Desteğe ve Duygusal Bağlılığa Etkisinde Uyum Ölçüleri

Model 26	Uyum İyiliği Ölçüleri	Aldığı Değer
	χ^2	221,89
	df	72
	χ^2/df	3,08
	RMSEA	0,073
	NFI	0,95
	NNFI	0,95
	CFI	0,96
	IFI	0,96
	GFI	0,92
	RMR	0,086
	SRMR	0,057

Elde edilen uyum ölçüleri, yapısal modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

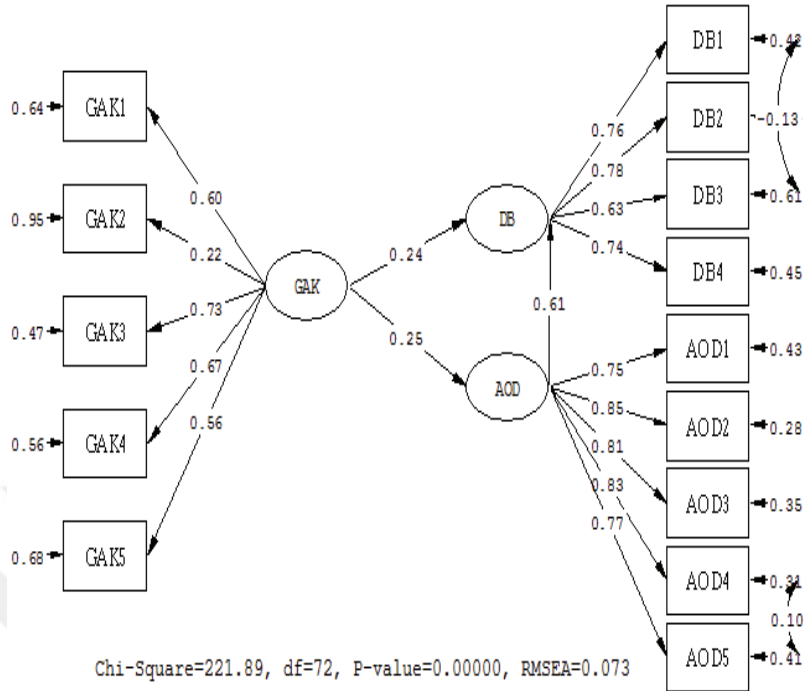
Şekil 3.45 Gelişime Açıklık Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Duygusal Bağlılığa Etkisine Yönelik Regresyon Yükleri



Şekil 3.45’de yer alan yollara ait en küçük t istatistiği 4,01 olarak elde edilmiştir. Modelde tüm yollar anlamlı bulunmuştur.

Yapısal eşitlik sonucu elde edilen modelin grafiği Şekil 3.46’da verilmiştir.

Şekil 3.46 Gelişime Açıklık Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Duygusal Bağlılığa Etkisine Yönelik Model



Şekil 3.46' ya göre

İşgörenlerde; gelişime açıklık kişilik özelliği ile algılanan örgütsel destek arasında aynı yönde 0,25 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre işgörenlerin gelişime açık kişiliklerinde gerçekleşen bir birimlik artış, algılanan örgütsel destek üzerinde 0,25 birimlik bir artış sağlamaktadır ($t=4,01$ $p<0,01$). Dolayısıyla **hipotez 26 kabul edilmiştir.**

İşgörenlerde; gelişime açıklık kişilik özelliği ile duygusal bağlılık arasında aynı yönde 0,24 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre işgörenlerin gelişime açık kişiliklerinde gerçekleşen bir birimlik artış, duygusal örgütsel bağlılıklarında 0,24 birimlik bir artma meydana getirmektedir ($t=4,47$ $p<0,01$). Dolayısıyla **hipotez 13 kabul edilmiştir.**

Gelişime açıklık kişilik özelliği nedensel faktör olduğunda algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında aynı yönde 0,61 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre İşgörenlerde;, algılanan örgütsel destek algılamasında gerçekleşen bir birimlik artış duygusal bağlılıklarını 0,619 birim artırmaktadır ($t=7,149$ $p<0,01$). Dolayısıyla **hipotez 19 tekrar kabul edilmiştir.**

Araştırma da hipotez 26 ve hipotez 19 desteklendiğinden **hipotez 40 kabul edilmiştir**. Dolayısıyla, İşgörenlerde; gelişime açıklık kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, örgütsel duygusal bağlılık üzerinde dolaylı etkiye sahiptir.

3.5.5.25. Gelişime Açıklık Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Normatif Bağlılık Üzerindeki Etkisine Yönelik YEM Analizi

Kişilik boyutlarından gelişime açıklık kişilik ile algılanan örgütsel desteğe ve normatif bağlılığa olası etkisi araştırılmıştır. Bu etkileri görebilmek için kurulan hipotezler aşağıda verildiği gibidir.

H₁₄: İşgörenlerde; gelişime açıklık kişilik özelliği artarken normatif bağlılık azalır.

H₄₁: İşgörenlerde; gelişime açıklık kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, normatif bağlılık üzerine dolaylı etkiye sahiptir.

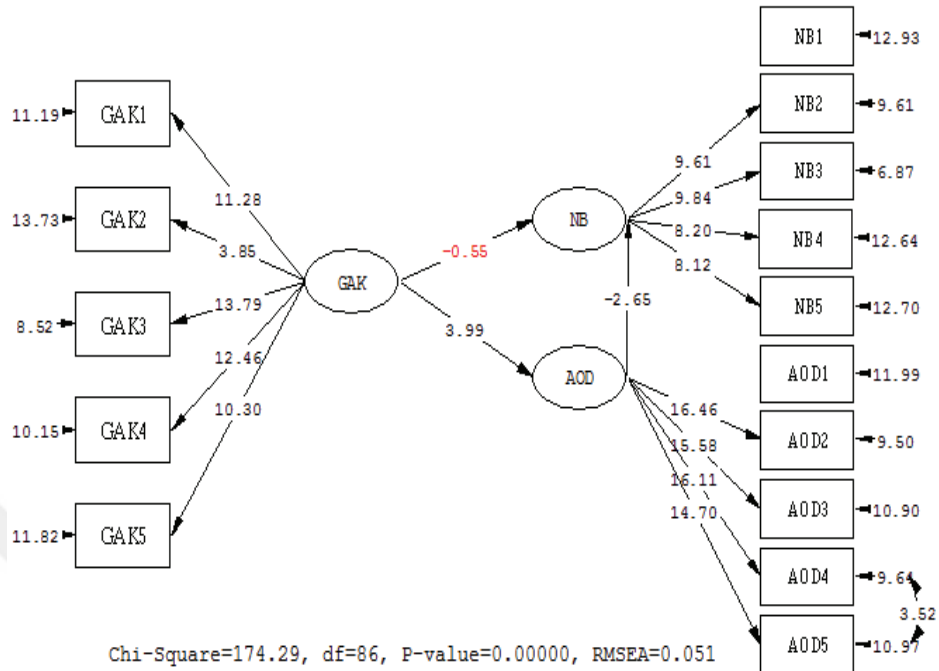
İşgörenlerde; kişilik boyutlarından gelişime açıklık kişiliğin, algılanan örgütsel desteğe ve normatif bağlılığa olan etkisinin belirlendiği yapısal modelde uyum ölçüleri aşağıdaki tabloda özetlenmektedir.

Tablo 3.76 Gelişime Açıklık Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Desteğe ve Normatif Bağlılığa Etkisinde Uyum Ölçüleri

	Uyum İyiliği Ölçüleri	Aldığı Değer
Model 27	χ^2	174,29
	df	86
	χ^2/df	2,03
	RMSEA	0,051
	NFI	0,95
	NNFI	0,97
	CFI	0,97
	IFI	0,97
	GFI	0,94
	RMR	0,084
	SRMR	0,053

Elde edilen uyum ölçüleri, yapısal modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

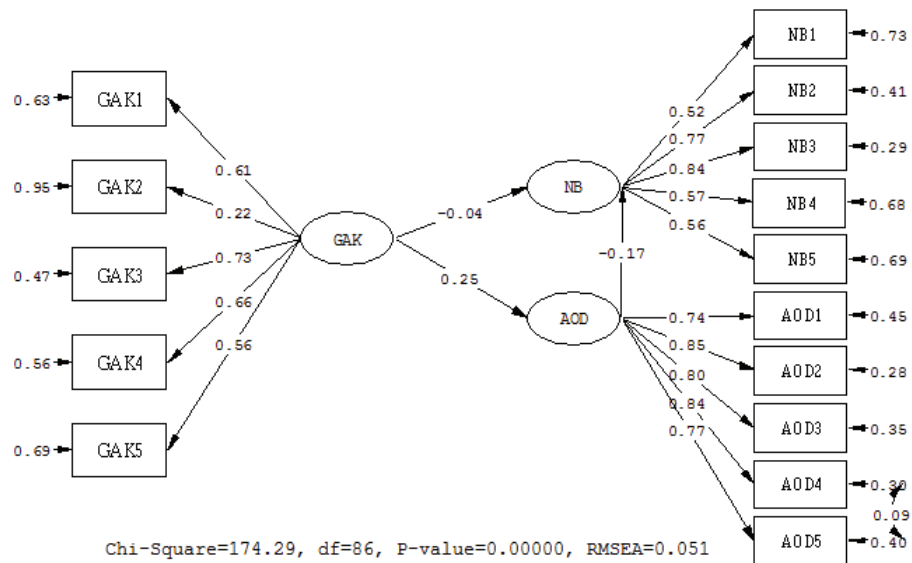
Şekil 3.47 Gelişime Açıklık Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Normatif Bağlılığa Etkisine Yönelik Regresyon Yükleri



Şekil 3.47’de yer alan yollara ait en küçük t istatistiği -2,65 olarak elde edilmiştir. Modelde bir yol hariç diğer yollar anlamlı bulunmuştur.

Yapısal eşitlik sonucu elde edilen modelin grafiği Şekil 3.48’de verilmiştir.

Şekil 3.48 Gelişime Açıklık Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Normatif Bağlılığa Etkisi



Şekil 3.48’e göre

İşgörenlerde; gelişime açıklık kişilik özelliği ile algılanan örgütsel destek arasında aynı yönde 0,25 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre işgörenlerin gelişime açıklık kişiliklerinde gerçekleşen bir birimlik artış, algılanan örgütsel destek algılamasında 0,25 birimlik bir artış sağlamaktadır ($t=3,99$ $p<0,01$). Dolayısıyla **hipotez 26 tekrar kabul edilmiştir.**

İşgörenlerde; gelişime açıklık kişilik özelliği ile normatif bağlılık arasında ters yönde 0,04 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişki istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($t=-0,55$ $p>0,05$). Dolayısıyla **hipotez 14 red edilmiştir.**

Algılanan örgütsel destek ile normatif bağlılık arasında ters yönde 0,17 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre İşgörenlerde;, algılanan örgütsel destek üzerinde gerçekleşen bir birimlik artış normatif bağlılıklarını 0,17 birim azaltmaktadır ($t=-2,65$ $p<0,01$).Dolayısıyla **hipotez 20 tekrar kabul edilmiştir.**

Araştırma da hipotez 26 ve hipotez 20 desteklendiğinden **hipotez 41 kabul edilmiştir.** Dolayısıyla, İşgörenlerde; gelişime açıklık kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, normatif bağlılık üzerine dolaylı etkiye sahiptir.

3.5.5.26. Gelişime Açıklık Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Devam Bağlılığı Üzerindeki Etkisine Yönelik YEM Analizi

Kişilik boyutlarından gelişime açıklık kişilik ile algılanan örgütsel desteğe ve devam bağlılığına olası etkisi araştırılmıştır. Bu etkileri görebilmek için kurulan hipotezler aşağıda verildiği gibidir.

H₁₅: İşgörenlerde; gelişime açıklık kişilik özelliği artarken örgütsel devam bağlılığı azalır.

H₄₂: İşgörenlerde; gelişime açıklık kişilik, algılanan örgütsel destek üzerinden, devam bağlılığın üzerine dolaylı etkiye sahiptir.

İşgörenlerde; kişilik boyutlarından gelişime açıklık kişiliğın, algılanan örgütsel desteğe ve devam bağlılığına olan etkisinin belirlendiği yapısal modelde uyum ölçüleri aşağıdaki tabloda özetlenmektedir.

Tablo 3.77 Gelişime Açıklık Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Desteğe ve Devam Bağlılığına Etkisinde Uyum Ölçüleri

Model 28	Uyum İyiliği Ölçüleri	Aldığı Değer
	χ^2	2,312
	df	83
	χ^2/df	2,312
	RMSEA	0,058
	NFI	0,929
	CFI	0,958
	IFI	0,959
	GFI	0,940
	RMR	0,082
	SRMR	0,0558

Elde edilen uyum ölçüleri, yapısal modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

Şekil 3.49 Gelişime Açıklık Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Devam Bağlılığına Etkisine Yönelik Regresyon Yükleri

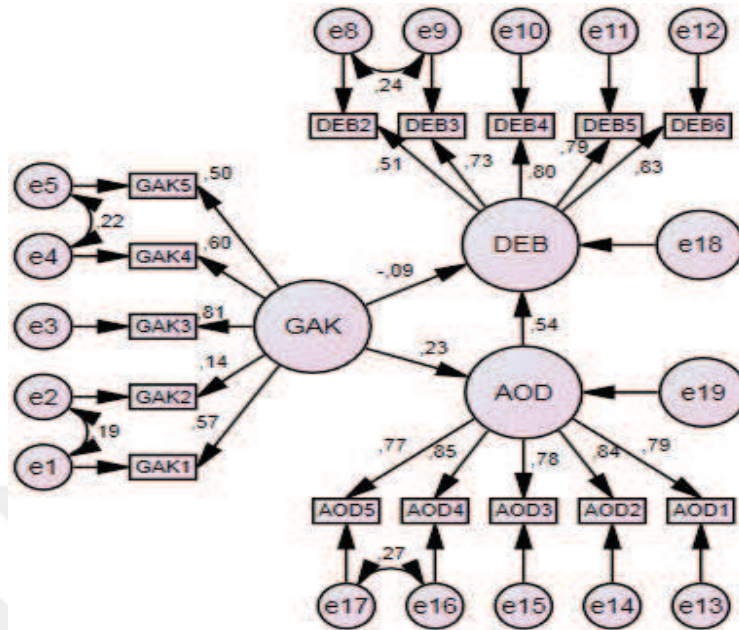
Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate	S.E.	C.R.	P
AOD <---	GAK	,456	,127	3,595	***
DEB <---	AOD	,347	,048	7,180	***
DEB <---	GAK	-,115	,074	-1,551	,121
GAK1 <---	GAK	1,000			
GAK2 <---	GAK	,357	,142	2,513	,012
GAK3 <---	GAK	1,332	,162	8,204	***
GAK4 <---	GAK	1,050	,127	8,242	***
GAK5 <---	GAK	,879	,122	7,184	***
AOD1 <---	AOD	1,000			
AOD2 <---	AOD	1,053	,059	17,933	***
AOD3 <---	AOD	,954	,058	16,459	***
AOD4 <---	AOD	1,049	,058	17,946	***
AOD5 <---	AOD	,872	,055	15,923	***
DEB2 <---	DEB	1,000			
DEB3 <---	DEB	1,532	,146	10,491	***
DEB4 <---	DEB	1,572	,162	9,683	***
DEB5 <---	DEB	1,568	,163	9,635	***
DEB6 <---	DEB	1,672	,170	9,824	***

Şekil 3.49'de yer alan yollara ait en küçük Z istatistiği -1,551 olarak elde edilmiştir. Modelde bir yol hariç diğer yollar anlamlı bulunmuştur.

Yapısal eşitlik sonucu elde edilen modelin grafiği Şekil 3.50'da verilmiştir.

Şekil 3.50 Gelişime Açıklık Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Devam Bağlılığına Etkisi



Buna göre

İşgörenlerde; gelişime açıklık kişilik özelliği ile algılanan örgütsel destek arasında aynı yönde 0,23 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre işgörenlerin gelişime açıklık kişiliklerinde gerçekleşen bir birimlik artış, algılanan örgütsel destek üzerinde 0,23 birimlik bir artış sağlamaktadır ($Z=3,595$ $p<0,01$). Dolayısıyla **hipotez 26 tekrar kabul edilmiştir**.

İşgörenlerde; gelişime açıklık kişilik özelliği ile devam bağlılığı arasında ters yönde 0,09 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişki istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($Z=-1,551$ $p=0,121$). Dolayısıyla **hipotez 15 red edilmiştir**. Bu modelde algılanan örgütsel destek değişkeni olduğundan hipotez 15 red edilmiştir.

İşgörenlerde; algılanan örgütsel destek ile devam bağlılığı arasında aynı yönde 0,54 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre algılanan örgütsel destek üzerinde gerçekleşen bir birimlik artış devam bağlılığı 0,54 birim artırmaktadır. ($Z=7,18$ $p<0,01$). Dolayısıyla **hipotez 21 tekrar kabul edilmiştir**.

Araştırma da hipotez 26 ve hipotez 21 desteklendiğinden **hipotez 42 kabul edilmiştir**. Dolayısıyla, İşgörenlerde; gelişime açıklık kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, devam bağlılığı üzerine dolaylı etkiye sahiptir.

3.5.5.27. Olumsuz Değerlilik Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisine Yönelik YEM Analizi

Kişilik boyutlarından olumsuz değerlere sahip kişilik özelliğinin, algılanan örgütsel desteğe ve duygusal bağlılığa olası etkisi araştırılmıştır. Bu etkileri görebilmek için kurulan hipotezler aşağıda verildiği gibidir.

H₂₇: İşgörenlerde; olumsuz değerlilik kişilik özellikleri artarken duygusal bağlılık azalır.

H₄₃: İşgörenlerde;, olumsuz değerlilik kişilik özelliklerin, algılanan örgütsel destek üzerinden, duygusal bağlılık üzerine dolaylı etkiye sahiptir.

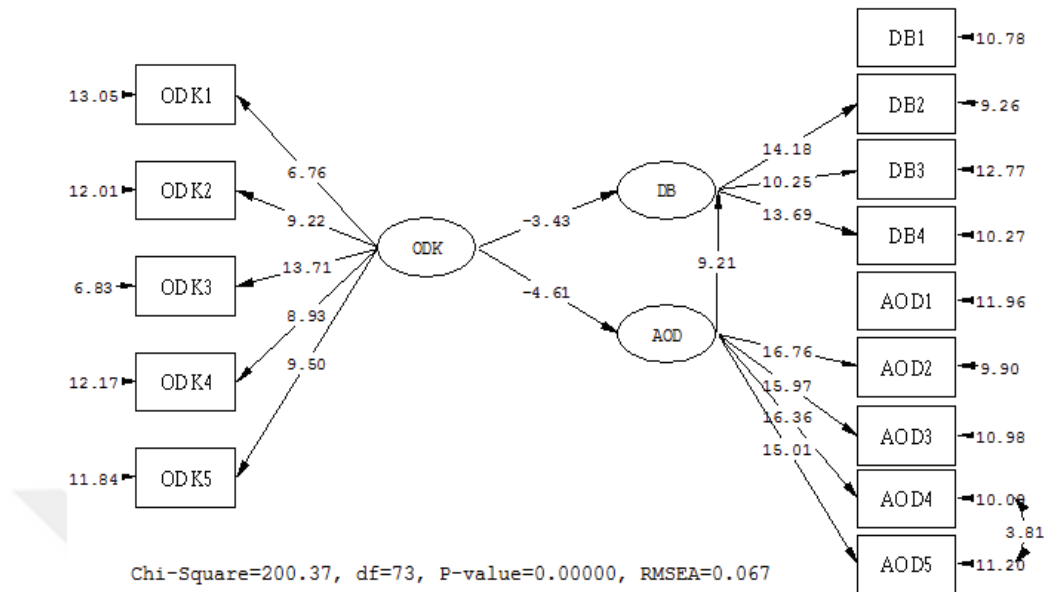
İşgörenlerde; olumsuz değerlilik kişilik davranışlarının algılanan örgütsel desteğe ve duygusal bağlılığa olan etkisinin belirlendiği yapısal modelde uyum ölçüleri hesaplanmış ve aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

Tablo 3.78 Olumsuz Değerlilik Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Desteğe ve Duygusal Bağlılığa Etkisinde Uyum Ölçüleri

	Uyum İyiliği Ölçüleri	Aldığı Değer
Model 29	χ^2	200,37
	df	73
	χ^2/df	2,74
	RMSEA	0,067
	NFI	0,95
	NNFI	0,96
	CFI	0,97
	IFI	0,95
	GFI	0,93
	RMR	0,094
	SRMR	0,062

Elde edilen uyum ölçüleri, yapısal modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

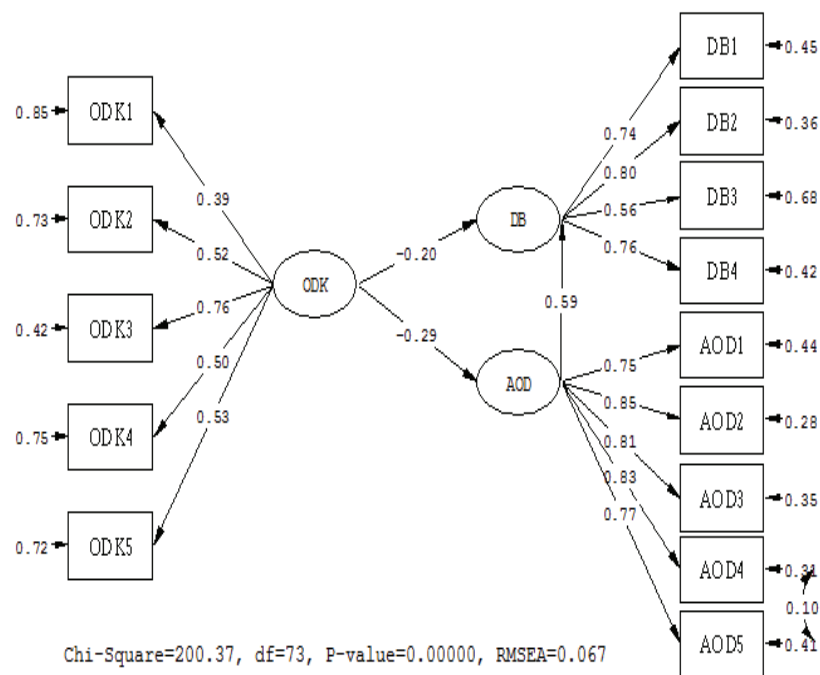
Şekil 3.51 Olumsuz Değerlilik Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Duygusal Bağlılığa Etkisine Yönelik Regresyon Yükleri



Şekil 3.51’de yer alan yollara ait en küçük t istatistiği -3,43 olarak elde edilmiştir. Modelde tüm yollar anlamlı bulunmuştur.

Yapısal eşitlik sonucu elde edilen modelin grafiği Şekil 3.52’de verilmiştir.

Şekil 3.52 Olumsuz Değerlilik Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Duygusal Bağlılığa Etkisi



Buna göre

İşgörenlerde; olumsuz değerlilik kişilik özellikleri ile algılanan örgütsel destek arasında ters yönde 0,29 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre işgörenlerin olumsuz değerlilik kişilik özelliklerinde gerçekleşen bir birimlik artış, algılanan örgütsel desteği 0,29 birim azaltmaktadır ($t=-4,61$ $p<0,01$). Dolayısıyla **hipotez 27 kabul edilmiştir.**

İşgörenlerde; olumsuz değerlilik kişilik özellikleri ile duygusal bağlılık arasında ters yönde 0,20 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre işgörenlerin olumsuz değerlilik kişilik özelliklerinde gerçekleşen bir birimlik artış duygusal bağlılıklarında 0,20 birim azalış meydana getirmektedir ($t=-3,43$ $p<0,01$). Dolayısıyla **hipotez 16 kabul edilmiştir.**

İşgörenlerde; algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında aynı yönde 0,59 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre algılanan örgütsel destek üzerinde gerçekleşen bir birimlik artış duygusal bağlılığı 0,59 birim artırmaktadır. ($t=9,21$ $p<0,01$). Dolayısıyla **hipotez 19 tekrar kabul edilmiştir.**

Araştırma da hipotez 27 ve hipotez 19 desteklendiğinden **hipotez 43 kabul edilmiştir.** Dolayısıyla, İşgörenlerde; olumsuz değerlilik kişilik özellikleri, algılanan örgütsel destek üzerinden, duygusal bağlılık üzerine dolaylı etkiye sahiptir.

3.5.5.28. Olumsuz Değerlilik Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Normatif Bağlılık Üzerindeki Etkisine Yönelik YEM Analizi

Kişilik boyutlarından olumsuz değerlilik kişilik özelliklerinin algılanan örgütsel desteğe ve normatif bağlılığa olası etkisi araştırılmıştır. Bu etkileri görebilmek için kurulan hipotezler aşağıda verildiği gibidir.

H₁₇: İşgörenlerde; olumsuz değerlilik kişilik özellikleri artarken normatif bağlılık da artar.

H₄₄: İşgörenlerde; olumsuz değerlilik kişilik özellikleri, algılanan örgütsel destek üzerinden, normatif bağlılık üzerine dolaylı etkiye sahiptir.

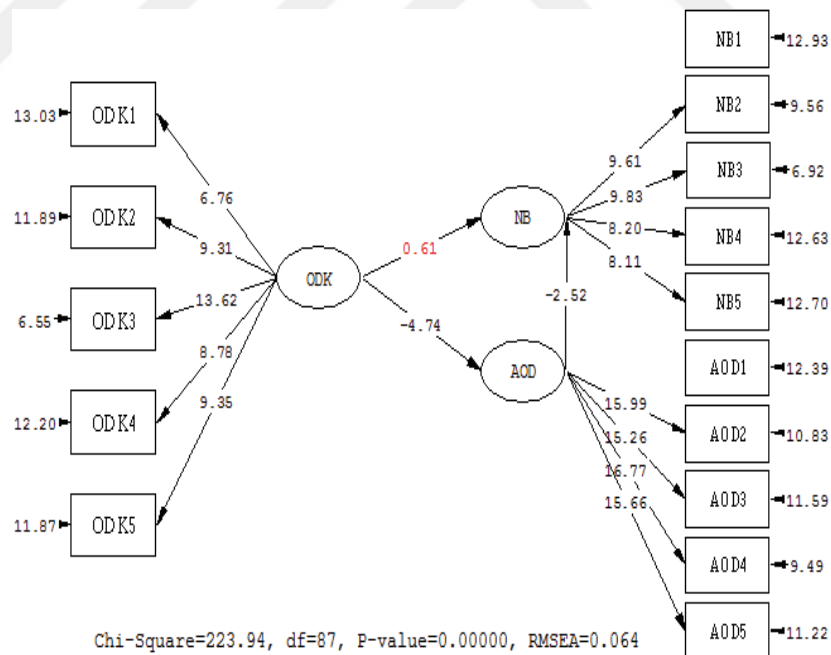
İşgörenlerde; olumsuz değerlilik kişilik davranışlarından algılanan örgütsel desteğe ve normatif bağlılığa olan etkisinin belirlendiği yapısal modelde uyum ölçüleri hesaplanmış ve aşağıdaki tabloda özetlenmektedir.

Tablo 3.79 Olumsuz Değerlilik Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Desteğe ve Normatif Bağlılığa Etkisinde Uyum Ölçüleri

Model 30	Uyum İyiliği Ölçüleri	Aldığı Değer
	χ^2	223,94
	df	87
	χ^2/df	2,57
	RMSEA	0,064
	NFI	0,93
	NNFI	0,95
	CFI	0,95
	IFI	0,95
	GFI	0,93
	RMR	0,091
	SRMR	0,062

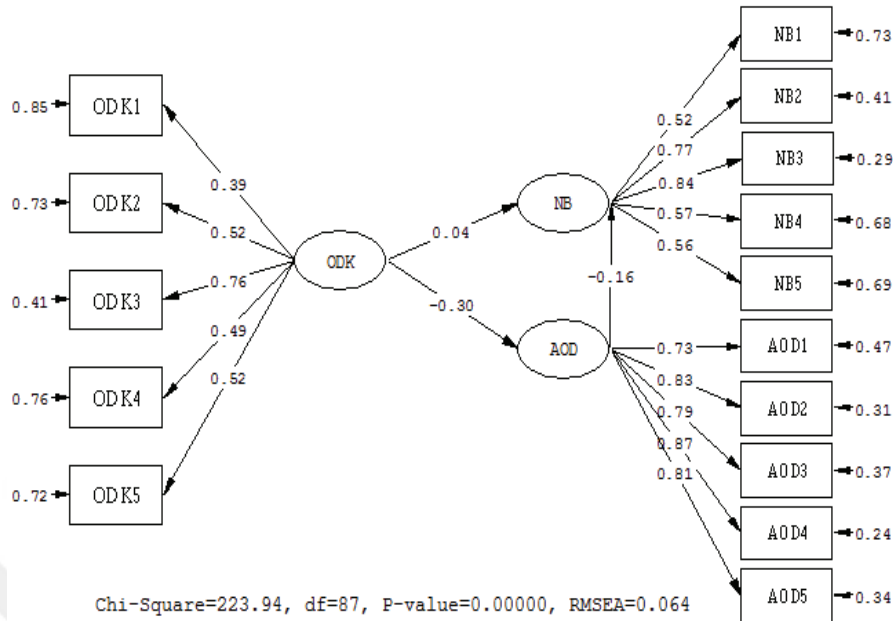
Elde edilen uyum ölçüleri, yapısal modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

Şekil 3.53 Olumsuz Değerlilik Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Normatif Bağlılığa Etkisine Yönelik Regresyon Yükleri



Şekil 3.53'de yer alan yollara ait en küçük t istatistiği 0,61 olarak elde edilmiştir. Modelde bir yol hariç diğer yollar anlamlı bulunmuştur.

Şekil 3.54 Olumsuz Değerlilik Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Normatif Bağlılığa Etkisi



Buna göre

İşgörenlerde; olumsuz değerlilik kişilik özellikleri ile algılanan örgütsel destek arasında ters yönde 0,30 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre işgörenlerin olumsuz değerlilik kişilik özelliklerinde gerçekleşen bir birimlik artış, algılanan örgütsel desteği 0,30 birim azaltmaktadır ($t=-4,74$ $p<0,01$). Dolayısıyla **hipotez 27 tekrar kabul edilmiştir.**

İşgörenlerde; olumsuz değerlilik kişilik özellikleri ile normatif bağlılık arasında aynı yönde 0,20 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($t=0,61$ $p>0,05$). Dolayısıyla **hipotez 17 red edilmiştir.**

İşgörenlerde; algılanan örgütsel destek ile normatif bağlılık arasında ters yönde 0,16 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre İşgörenlerde;, algılanan örgütsel destek üzerinde gerçekleşen bir birimlik artış normatif bağlılığı 0,16 birim azaltmaktadır. ($t=-2,52$ $p<0,05$). Dolayısıyla **hipotez 20 tekrar kabul edilmiştir.**

Araştırma da hipotez 27 ve hipotez 20 desteklendiğinden **hipotez 44 kabul edilmiştir.** Dolayısıyla, İşgörenlerde; olumsuz değerlilik kişilik özellikler algılanan örgütsel destek üzerinden, normatif bağlılık üzerine dolaylı etkiye sahiptir.

3.5.5.29. Olumsuz Değerlilik Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Devam Bağlılığı Üzerindeki Etkisine Yönelik YEM Analizi

Kişilik boyutlarından olumsuz değerlere sahip kişilik ile algılanan örgütsel desteğe ve devam bağlılığına olası etkisi araştırılmıştır. Bu etkileri görebilmek için kurulan hipotezler aşağıda verildiği gibidir.

H₁₈: İşgörenlerde; olumsuz değerlilik kişilik özellikleri artarken devam bağlılığı azalır.

H₄₅: İşgörenlerde; olumsuz değerlilik kişilik özellikleri, algılanan örgütsel destek üzerinden, devam bağlılığının üzerine dolaylı etkiye sahiptir.

İşgörenlerde; olumsuz değerlere sahip kişilik davranışlarından algılanan örgütsel desteğe ve normatif bağlılığa olan etkisinin belirlendiği yapısal modelde uyum ölçüleri hesaplanmış ve aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

Tablo 3.80 Olumsuz Değerlilik Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Desteğe ve Devam Bağlılığına Etkisinde Uyum Ölçüleri

	Uyum İyiliği Ölçüleri	Aldığı Değer
Model 31	χ^2	209,986
	df	85
	χ^2/df	2,47
	RMSEA	0,061
	NFI	0,80
	CFI	0.868
	IFI	0.871
	GFI	0,921
	RMR	0.135
	SRMR	0,0877

Elde edilen uyum ölçüleri, yapısal modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

Şekil 3.55 Olumsuz Değerlilik Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Devam Bağlılığına Etkisine Yönelik Regresyon Yükleri

Asymptotically Distribution-free Estimates

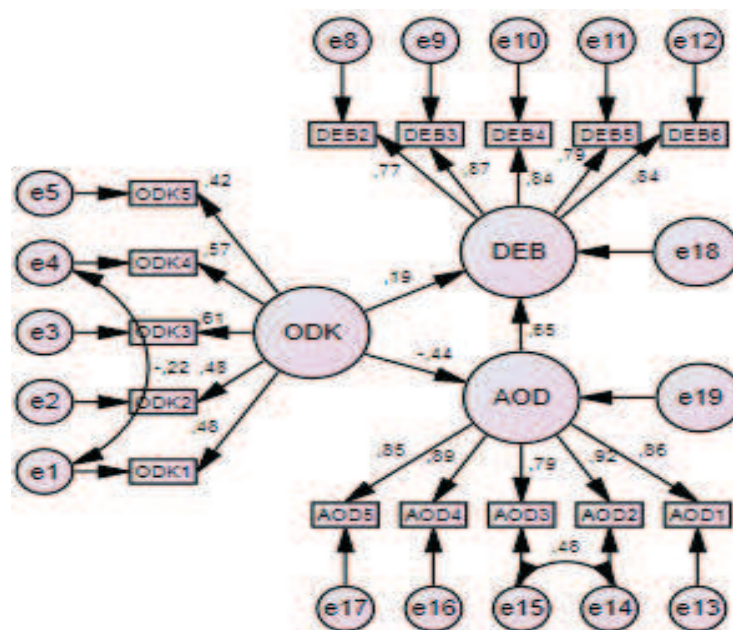
Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P
AOD	<---	ODK	-1,045	,214	-4,892	***
DEB	<---	AOD	,597	,050	12,047	***
DEB	<---	ODK	,414	,140	2,968	,003
ODK1	<---	ODK	1,000			
ODK2	<---	ODK	,870	,153	5,684	***
ODK3	<---	ODK	,855	,153	5,574	***
ODK4	<---	ODK	1,049	,184	5,707	***
ODK5	<---	ODK	,575	,130	4,415	***
AOD1	<---	AOD	1,000			
AOD2	<---	AOD	1,081	,039	28,060	***
AOD3	<---	AOD	,871	,041	21,395	***
AOD4	<---	AOD	,980	,034	28,612	***
AOD5	<---	AOD	,834	,037	22,849	***
DEB2	<---	DEB	1,000			
DEB3	<---	DEB	1,188	,060	19,884	***
DEB4	<---	DEB	1,033	,050	20,507	***
DEB5	<---	DEB	1,036	,059	17,528	***

Şekil 3.55’de yer alan yollara ait en küçük Z istatistiği 2,968 olarak elde edilmiştir. Modelde Tüm yollar anlamlı bulunmuştur.

Yapısal eşitlik sonucu elde edilen modelin grafiği Şekil 3.56’da verilmiş ve AMOS hazır yazılımında elde edilmiştir.

Şekil 3.56 Olumsuz Değerlilik Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Devam Bağlılığına Etkisi



Buna göre

İşgörenlerde; olumsuz değerlilik kişilik davranışları ile algılanan örgütsel destek arasında ters yönde 0,44 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre işgörenlerin olumsuz değerlilik kişilik davranışlarında gerçekleşen bir birimlik artış, algılanan örgütsel desteği 0,44 birim azaltmaktadır ($Z=-4,892$ $p<0,01$). Dolayısıyla **hipotez 27 tekrar kabul edilmiştir.**

İşgörenlerde; olumsuz değerlilik kişilik davranışları ile devam bağlılık arasında aynı yönde 0,19 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre İşgörenlerde; olumsuz değerlere sahip kişili davranışlarında gerçekleşen bir birimlik artış, örgütsel devam bağlılığında 0,19 birimlik bir artış gerçekleştirmektedir ($Z=2,968$ $p<0,01$). Dolayısıyla **hipotez 18 red edilmiştir.** Kurulan bu model de algılanan örgütsel destek değişkeni olduğundan hipotez 18 red edilmiştir.

İşgörenlerde; algılanan örgütsel destek ile devam bağlılığı arasında aynı yönde 0,65 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre algılanan örgütsel destek üzerinde gerçekleşen bir birimlik artış devam bağlılığında 0,65 birim artış sağlamaktadır ($Z=-2,52$ $p<0,01$). Dolayısıyla **hipotez 21 tekrar kabul edilmiştir.**

Araştırma da hipotez 27 ve hipotez 21 desteklendiğinden **hipotez 45 kabul edilmiştir.** Dolayısıyla, İşgörenlerde; olumsuz değerlilik kişilik davranışları, algılanan örgütsel destek üzerinden, devam bağlılığı üzerine dolaylı etkiye sahiptir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Hizmetler sektörü içerisinde yer alan turizm sektörü gerek istihdam yaratma kapasitesi bakımından gerekse de dış ödemeler bilançosu içerisinde döviz gelirleri kısmına yaptığı olumlu katkı nedeniyle ülkemiz açısından önemli bir sektör olduğu ifade edilebilir. Turizm sektörü içerisinde yer alan otel işletmeleri istihdam yaratma kapasitesi yüksek işletmelerdir. Otel işletmelerinde personel departmanının birçok işlevi bulunmaktadır. Bu işlevlerden biri ve belki de en önemlisi işletmeye uygun personelin bulunması ve işletmede uzun süre kalmasının sağlanmasıdır. İşe alınacak personelin otel işletmesine uygun olması (örgüt-kişi uyumu) örgütsel bağlılığı olumlu anlamda etkileyen bir faktördür. Bu nedenle henüz işin başında iken seçimin doğru yapılması işletme verimliliğini olumlu anlamda etkilemektedir. Uygun kişinin işe alınmasında birçok faktör dikkate alınırken bunlardan biri de kişilik özellikleridir. Kişilik özellikleri kişinin iş yapış biçimini işe uyumunu etkileyen bir faktör olarak bilinmektedir. Kişilik özelliklerinin belirlenmesinde kullanılan birçok kişilik testi bulunmaktadır. Örgütsel davranış alanında kişilik özellikleri ölçekleri 1990'lı yıllardan bu yana örgütler tarafından kullanılan sıkça kullanılmaya başlanmıştır. Yapılan görüşmelerde kurumsal kimliğe önem veren otel işletmelerinin kişilik özelliklerini dikkate alarak alım yaptığı belirtilmektedir.

Bu çalışmada kullanılan bir diğer kavram olan algılanan örgütsel destek örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler içerisinde yer almaktadır. Bu nedenle örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörler içerisinde yer alan kişilik özellikleri ile örgütsel faktörler içerisinde yer alan algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin rolünün ortaya konmaya çalışması bu çalışmanın özgün kısmını oluşturmaktadır.

Bu noktadan hareketle; çalışmada otel işletmelerinde çalışanların kişilik özelliklerinin algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkideki rolünün ortaya çıkarılması amacıyla İstanbul ilinde faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan 391 kişi üzerinde araştırma gerçekleştirilmiştir.

Çalışmamızın genel amacı otel işletmelerinde algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin rolü olmakla birlikte, bu değişkenlerin her biri kendi içerisinde birçok alt değişkene de (bir anlamda ayrıntılara da) indirgenerek konu bunların herbiri açısından ayrı ayrı ele alınabilir. Nitekim bazı sonuçların farklı ayrıntılara (yaş grupları, cinsiyet, örgütsel bağlılık boyutları, vb.) göre de az ya da çok

farklılaşabildiği gözlenmektedir. Bunlarında okuyucunun ilgisini çekebilecek değerli bilgiler olabileceği düşüncesiyle ilk olarak, “çeşitlilik arzeden” bütün sonuçları aşağıda – başka çalışmaların sonuçlarıyla da birlikte ele alınarak- özetlemeye çalışacağız. Bunun ardından ise ayrıntıları bir anlamda göz ardı ederek, çalışmamızın verdiği “bütüncül mesajı” ifade eden genel ve özlü bir sonuç üretmeye çalışacağız.

Araştırma bulgularının yazına katkılarını şu şekilde özetlemek mümkündür:

Araştırmaya katılan otel işletmesi çalışanlarının dışadönüklük, uyumluluk, gelişime açıklık ve sorumluluk kişilik özelliğine sahip bireylerden oluştuğu, bunun aksine negatif değerlilik kişilik özelliğine sahip bireylerin az olduğu ortaya çıkmaktadır. Benzer şekilde Receptoğlu vd. (2013) yaptıkları çalışmada öğretim elemanlarının, en yüksek ortalama ile uyumluluk, en düşük ortalama ile nevroitiklik kişilik özelliklerine sahip olduğunu ifade etmektedir. Otel işletmesi çalışanlarının dışadönük, uyumlu, gelişime açık ve sorumlu bireylerden oluşması gerektiği yapılan birçok çalışmada vurgulanmaktadır (Kantarıcı 2009: 51; Costen ve Barrash 2006; Soysal 2008: 10).

Araştırmaya katılan otel işletmesi çalışanlarının, duygusal bağlılık düzeyi yüksek bireylerden oluştuğu ortaya çıkmaktadır. Receptoğlu vd. (2013) akademisyenler üzerinde yaptıkları araştırmada, öğretim elemanlarının duygusal bağlılık düzeylerinin, normatif ve devam bağlılık düzeylerine göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu bulgu Boylu vd. (2007) araştırma sonuçları ile örtüşmektedir. Duygusal bağlılık örgütlerde en fazla istenilen bağlılık türü olarak ifade edilmektedir (Durma ve Eren 2005; Gürbüz 2006). Brown (2003) örgütlerde çalışanların öncelikle duygusal bağlılık düzeylerinin önemsenmesi gerektiğini ifade etmektedir. Otel işletmesi çalışanlarının duygusal bağlılık düzeylerinin yüksek olması olumlu bir bulgu olarak değerlendirilebilir. Duygusal bağlılığı yüksek çalışanın örgütsel amaçlara ulaşmada daha istekli olduğu ve katkı sağlaması beklenmektedir (İnce ve Gül 2005; Mert 2008). Bunun yanı sıra duygusal bağlılık ile algılanan örgütsel destek arasında olumlu yönlü ilişkinin olduğu ifade edilmektedir ki böylece algılanan örgütsel desteğe de olumlu katkı sunacağı ifade edilebilir.

Araştırmaya katılan otel işletmesi çalışanlarının örgütsel destek algılarının 3, 625 ortalama ile yüksek olduğu ifade edilebilir. Örgütsel destek teorisyenlerine göre, yüksek örgütsel destek, çalışanlarda etkili ve verimli çalışma davranışlarını ortaya çıkarır (Eisenberger vd. 1997). Algılanan örgütsel destek, örgüt çalışanlarının kendilerini güvende hissetmeleri ve arkasında örgütün varlığını hissetmeleridir (Özdevecioğlu 2003: 116). Otel

işletmeleri çalışanlarının örgütsel destek algılarının yüksek olması işletmeler ve çalışanlar açısından olumlu bir bulgu olarak değerlendirilebilir.

Çalışmada, otel işletmesi çalışanlarının örgütsel bağlılık boyutları (duygusal, normatif, devam) demografik özelliklerine göre (yaş, cinsiyet, çalışma yılı, medeni durum, eğitim düzeyi, aylık kişisel gelir, işe başlarken kişilik testine tabii tutulma) karşılaştırılmıştır. Karşılaştırma sonuçlarına göre, tüm bağlılık boyutları ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Benzer şekilde, Baysal vd. (2014) ve Bozkurt ve Yurt (2013: 133) akademik personel üzerinde yaptıkları araştırma da cinsiyet ile örgütsel bağlılık boyutları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ağca ve Ertan (2008: 151) otel işletmesi çalışanlarına yönelik yaptıkları araştırma da duygusal bağlılık ile cinsiyet arasında herhangi bir farklılık bulunmamıştır. Ortaya konan bu sonuç, çalışmamızın sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Diğer taraftan, Eroğlu, Adıgüzel ve Öztürk (2011:118) tekstil sektöründe çalışanlar üzerinde yaptıkları araştırmada erkeklerin bayanlara göre duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Benzer şekilde, Gülova ve Demirsoy (2012: 72) sigorta şirketi çalışanlarına yaptıkları araştırmada erkeklerin kadınlara göre duygusal bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Öte yandan, Küçüközkan (2015: 30-31) sağlık çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada, kadınların erkeklere göre duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu, erkeklerin kadınlara göre devam bağlılığının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Katılımcıların çalışma yılına göre örgütsel bağlılık boyutları karşılaştırıldığında, çalışma yılı ile örgütsel bağlılık boyutları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Baysal vd. (2014) akademisyenlere yönelik yaptığı çalışmada çalışma yılı ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönde ancak zayıf bir ilişki bulunmuştur.

Bozkurt ve Yurt (2013: 133-136) akademisyenler üzerinde yaptıkları çalışmada çalışma yılı ile normatif bağlılık arasında anlamlı fark bulunmuştur. İşe yeni başlayanların uzun yıllar çalışanlara kıyasla normatif bağlılıkları yüksek bulunmuştur. Normatif bağlılık, toplumsal kurallar, bireysel değerler neticesinde kurumdan ayrılmamak gerektiği inancı olarak tanımlanmaktadır. İşe yeni başlayanların toplumsal değerlere daha fazla önem vermesi neticesinde işten ayrılmak istemedikleri ifade edilebilir.

Duygulu, Çıraklar ve Mohan (2008: 124) akademisyenler üzerinde yaptıkları çalışmada, çalışma süresi arttıkça normatif bağlılık düzeylerinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde, Küçüközkan (2015: 31) sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada çalışma süresi arttıkça normatif bağlılık düzeylerinin arttığı sonucuna ulaşmıştır. Gülova ve Demirsoy (2012: 72) sigorta şirketi çalışanlarına yaptıkları çalışmada çalışma yılı arttıkça devam bağlılığının arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bu çalışmada örgütsel bağlılık boyutlarının yaş gruplarına göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; 51 yaş ve üzerinde yer alan çalışanların 30 ve altı yaş grubunda yer alan çalışanlara kıyasla duygusal bağlılık düzeyleri yüksektir. Bunun yanı sıra, yaş grupları ile normatif ve devam bağlılıkları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Çalışmanın bulgularına göre; katılımcıların yaş grupları arttıkça duygusal bağlılık düzeylerinin de arttığı söylenebilir.

Ortaya konan bu sonuç, Eroğlu, Adıgüzel ve Öztürk (2011: 120), Duygulu, Çıraklar ve Mohan (2008: 118) ve Küçüközkan (2015: 31) yaptıkları çalışmanın sonuçları ile paralellik göstermektedir. Baysal vd. (2014) akademik personel üzerinde yaptıkları araştırma da yaş ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ve zayıf bir ilişki bulunmuş ve yaş arttıkça örgütsel bağlılığın arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öte yandan, Bozkurt ve Yurt (2013: 133-134) akademisyenlere yönelik yaptıkları çalışmada duygusal ve normatif bağlılık düzeyleri ile yaş arasında fark bulunmamıştır. 25 yaşın altında olanların 25-31 yaş aralığında olanlara kıyasla devam bağlılığı daha yüksek olduğu, 32 yaş ve üstü olanların devam bağlılığının düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Eroğlu, Adıgüzel ve Öztürk (2011: 118-120) tekstil sektöründe çalışanlara yönelik yaptıkları çalışmada yaş ile bağlılık düzeyleri arasında anlamlı fark bulunmuştur. 36- 45 yaş aralığında olanların 18- 25 yaş aralığında olanlara kıyasla devam ve normatif bağlılık düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. 26- 35 yaş aralığında olanların duygusal bağlılığı diğer yaş gruplarında olanlara kıyasla daha yüksek bulunmuştur. Duygulu, Çıraklar ve Mohan (2008: 118) akademisyenler üzerinde yaptıkları çalışmada duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile yaş arasında doğru yönlü, normatif bağlılık ile yaş arasında ters yönlü ilişki bulunmuştur.

Ayrıca eğitim seviyesi ve medeni durumu göre örgütsel bağlılık düzeyleri karşılaştırıldığında, örgütsel bağlılık boyutları ile eğitim seviyesi arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Benzer şekilde, Ağca ve Ertan'ın (2008: 151) beş yıldızlı otel işletmesinde

çalışanlara yönelik yaptığı çalışmada örgütsel bağlılık düzeyleri ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Küçüközkan (2015) sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada eğitim seviyesi arttıkça duygusal bağlılığın arttığı sonucuna ulaşmıştır. Altınöz vd. (2013: 160) büro çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada eğitim seviyesi yüksek çalışanın örgütsel bağlılık düzeylerinin daha düşük olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Benzer şekilde Ağca ve Ertan (2008: 151) beş yıldızlı otel işletmesi çalışanlarına yaptığı çalışmada medeni durum ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında herhangi bir fark olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Küçüközkan (2015: 31) sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada bekarların evlilere kıyasla normatif bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bozkurt ve Yurt (2013: 133-134) akademisyenler üzerinde yaptığı çalışmada evli olanların bekar olanlara kıyasla daha fazla duygusal bağlılık geliştirdikleri, devam ve normatif bağlılık düzeyleri ile medeni durum arasında herhangi bir fark bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Aylık kişisel gelir düzeyleri ile örgütsel bağlılık boyutları karşılaştırıldığında, aylık kişisel gelir düzeyi ile duygusal bağlılık arasında anlamlı farklılık var iken normatif ve devam bağlılıkları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Buna göre, otel işletmesi çalışanlarının gelir seviyesi arttıkça duygusal bağlılığın arttığı ifade edilebilir.

Katılımcıların işe alınırken kişilik testine tabii tutulup tutulmamalarına göre örgütsel bağlılık düzeyleri karşılaştırıldığında, işe başlamadan önce kişilik testine tabii tutulanların devam bağlılıklarının yüksek olduğu ifade edilebilir. Tüm bu sonuçlara göre, otel işletmeleri devam bağlılığı yüksek personel ile çalışmak için, kişilik testini önemsemesi gerektiği ifade edilebilir. Bunun yanı sıra işe alınırken kişilik özelliklerinin belirlenmesi ne tip kişilik özelliklerine sahip bireylerin bağlılık düzeylerinin yüksek olduğunun tespit edilerek alım yapılması devam bağlılığına olumlu katkı yapacağı ifade edilebilir.

Çalışmada otel işletmesi çalışanlarının örgütsel destek algılarının demografik özelliklerine göre (yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışma yılı, eğitim düzeyi, aylık kişisel gelir, işe başlarken kişilik testine tabii tutulma) karşılaştırılmıştır.

Karşılaştırma sonuçlarına göre; Otel işletmesi çalışanlarının yaş grupları ile algılanan örgütsel bağlılık düzeyleri karşılaştırıldığında, yaş grubu arttıkça örgütsel destek algılarının

arttığı ifade edilebilir. Ayrıca Candan ve Kaya (2015: 319) kamu çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada yaş grupları ile algılanan örgütsel destek arasında herhangi bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Katılımcıların çalışma yılı, cinsiyet, eğitim ve gelir seviyeleri ile algılanan örgütsel destek düzeyleri karşılaştırıldığında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Aylık kişisel gelir ile örgütsel destek algıları karşılaştırıldığında, gelir düzeyi arttıkça örgütsel destek algılarının arttığı ifade edilebilir.

Altınöz vd. (2013: 160) büro çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada çalışma yılı bir yıldan az olanların örgütsel destek algılarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bunun aksine Kartal, Yirci ve Özdemir (2015: 477) öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada çalışma yılı ile algılanan örgütsel destek arasında herhangi bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Kartal, Yirci ve Özdemir (2015: 477) öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada algılanan örgütsel destek ile cinsiyet arasında anlamlı farklılığın olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Candan ve Kaya (2015: 320) kamu çalışanlarına yönelik yaptığı çalışmada eğitim ile algılanan örgütsel destek arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşmışlardır ve bu sonuç bizim çalışmamızdan elde ettiğimiz sonuç ile benzerlik göstermektedir.

Öte yandan Altınöz vd. (2013: 160) büro çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada eğitim seviyesi yüksek çalışanın örgütsel destek algılarının daha düşük olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

İşe alınırken kişilik testine tabii tutulup tutulmamalarına göre algılanan örgütsel destek karşılaştırıldığında, kişilik testine tabii tutulanların tutulmayanlara kıyasla örgütsel destek algılarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sonuçlar değerlendirildiğinde, İşe alınırken kişilik testinin yapılması otel işletmeleri açısından verimli bir faaliyet olacağı ifade edilebilir.

Algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığa etkisinde kişilik özelliklerinin rolünün belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmada, kişilik özellikleri boyutları (Dışadönüklük, Sorumluluk, Uyumluluk, Duygusal Tutarsızlık, Gelişime Açıklık, Negatif Değerlilik) ile örgütsel bağlılık boyutları (Duygusal, Normatif, Devam) arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulan YEM modellerine göre;

Otel işletmesi çalışanlarının, dışadönüklük kişilik özelliği ile duygusal normatif ve devam bağlılığı arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Dışadönük kişilik özelliği yüksek otel çalışanın duygusal de devam bağlılık düzeyleri de yüksek iken, normatif bağlılığı düşük olmaktadır.

Benzer şekilde, Kılıç ve Bozkaya (2014: 153) kamu kurumu çalışanlarına uyguladıkları araştırmada, dışadönüklük kişilik özelliği ile duygusal bağlılık arasında olumlu yönlü ilişki bulmuşlardır. Receptoğlu vd. (2013) yaptığı araştırmada dışadönüklük ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bunun aksine Receptoğlu vd. (2013) yaptıkları çalışmada ise normatif bağlılık ile dışadönüklük arasında ilişki bulamamıştır. Erdheim vd. (2006: 959) yaptığı çalışmada dışadönüklük ile duygusal devam ve normatif bağlılık arasında önemli bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Naquin ve Holton (2002: 357) dışadönüklük ile devam bağlılığı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Panaccio ve Vandenberghe (2012: 647) yaptıkları çalışmada, dışadönüklük ve duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Otel işletmesi çalışanlarının, sorumluluk kişilik özelliği ile duygusal normatif ve devam bağlılığı arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Sorumluluk kişilik özelliği arttıkça, duygusal ve devam bağlılıkları artarken, normatif bağlılıkları azalmaktadır. Benzer şekilde Receptoğlu vd. (2013: 603) duygusal ve normatif bağlılık ile sorumluluk sahibi olmak arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yapılan çalışmalarda duygusal bağlılık ile sorumluluk arasında olumlu ilişki olduğu ortaya çıkmaktadır (Erdheim vd. 2006; Matzler ve Renzl 2007; Naquin ve Holton 2002; Receptoğlu vd. 2013: 612).

Uyumluluk kişilik özelliği ile duygusal ve devam bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü, normatif bağlılık ile uyumluluk arasında negatif yönlü ilişki bulunmuştur. Otel işletmesi çalışanın uyumlu kişilik özelliği arttıkça duygusal ve devam bağlılıkları artmakta iken, normatif bağlılık düzeyleri azalmaktadır. Erdheim vd. (2006: 959) yaptıkları çalışmada uyumluluk ile normatif bağlılık arasında önemli bir ilişki olduğu bulunmuştur. Panaccio ve Vandenberghe (2012: 647) yaptıkları çalışmada, uyumluluk ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Receptoğlu vd. (2013: 611) yaptığı çalışmada uyumlu kişilik özelliği ile duygusal ve normatif bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönlü, devam bağlılığı boyutunda ise negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Çalışmadaki bir diğer kişilik özelliği duygusal tutarsızlıktır. Otel işletmesi çalışanlarının duygusal tutarsızlık kişilik özelliği arttıkça, örgüte kaşı duygusal bağlılıkları azalırken, normatif ve devam bağlılıkları artmaktadır. Duygusal açıdan kaygı durumu yüksek endişeli, gergin bireylerin buldukları örgüte karşı duygusal de devam bağlılığı geliştirememeleri duygusal bağlılığın doğası ile uyumludur. Erdheim vd. (2006: 959) yaptıkları çalışmada duygusal tutarsızlık ile devam bağlılığı arasında önemli bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Benzer şekilde, Panaccio ve Vandenberghe (2012: 647) yaptıkları çalışmada, duygusal dengesizlik ile duygusal bağlılık arasında negatif yönlü, devam bağlılığı ile pozitif yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Otel işletmesi çalışanlarının gelişime açıklık kişilik özelliği arttıkça, örgüte kaşı duygusal bağlılık düzeyleri artarken, normatif ve devam bağlılık düzeyleri azalmaktadır. Erdheim vd. (2006: 959) yaptıkları çalışmada gelişime açıklık ile devam bağlılığı arasında önemli bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Recepoğlu vd. (2013: 612) yaptıkları çalışmada gelişime açıklık ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki bulmuştur. Gelişime açık kişiler daha fazla deneyim elde etmek konusunda olumlu bakış açısına sahip oldukları için (Zimmerman 2008) işe bağlılıkları düşük olma eğilimindedir (Cui 2012: 19; Salgado 2002; Recepoğlu vd. 2013: 612). Boudreau vd. (2001) yaptıkları çalışmada yüksek gelişime açıklığına sahip olan kişilerin düşük olan kişilere kıyasla iş arama konusunda daha istekli oldukları sonucuna ulaşmışlardır.

Otel işletmesi çalışanlarının olumsuz değerlilik kişilik özelliği arttıkça, örgüte kaşı duygusal ve devam bağlılık düzeyleri azalırken, normatif bağlılık düzeyleri artmaktadır.

Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık boyutları arasındaki (duygusal, normatif, devam) ilişkileri belirlemeye yönelik kurulan YEM ilişkin verilere göre; otel işletmesi çalışanlarının örgütsel destek algıları arttıkça duygusal ve devam bağlılıkları artarken, normatif bağlılık düzeyleri azalmaktadır.

Yapılan çalışmalarda algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu ifade edilmektedir (Güney, Akalın ve İlsev 2007: 189; Buchanan 1974: 553; Özdevecioğlu 2003: 126). Özdevecioğlu (2003: 123) mobilya fabrikası çalışanlarına yönelik yaptığı çalışmada, duygusal, normatif ve devam bağlılığı ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif yönlü ilişki bulunmuştur. Duygulu, Çıkralar ve Mohan (2008: 120) akademisyenler üzerinde yaptıkları çalışmada, algılanan örgütsel destek arttıkça duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinin arttığı sonucuna ulaşmışlardır.

Bunun aksine, Kaplan ve Öğüt (2012: 387) yaptıkları çalışmada algılanan örgütsel destek ile normatif ve duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü devam bağlılığı ile negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Kişilik özellikleri alt boyutları ile (Dışadönüklük, Sorumluluk, Uyumluluk, Duygusal Tutarsızlık, Gelişime Açıklık, Negatif Değerlilik) algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkiler belirlemeye yönelik kurulan YEM'e göre; otel işletmesi çalışanlarının Dışadönüklük, Sorumluluk, Uyumluluk, Gelişime Açıklık kişilik özellikleri arttıkça örgütsel destek algıları artmaktadır. Bunun yanı sıra, otel işletmesi çalışanlarının Duygusal Tutarsızlık, Negatif Değerlilik kişilik özellikleri arttıkça örgütsel destek algıları azalmaktadır. Diğer bir ifade ile olumlu kişilik özelliklerine sahip bireylerin örgütsel destek algıları yüksek iken, olumsuz kişilik özelliklerine sahip bireylerin örgütsel destek algıları düşük olmaktadır.

Kişilik özellikleri alt boyutlarının (Dışadönüklük, Sorumluluk, Uyumluluk, Duygusal Tutarsızlık, Gelişime Açıklık, Negatif Değerlilik) algılanan örgütsel destek üzerinden örgütsel bağlılık alt boyutlarına (duygusal, normatif, devam) etkisine yönelik kurulan YEM'ine göre;

Otel işletmesi çalışanlarının dışadönüklük kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden duygusal ve devam bağlılığı üzerinde dolaylı etkiye sahip iken, normatif bağlılık üzerinde dolaylı etkiye sahip bulunmamıştır. Kişilik özelliklerinin bir boyutu olan dışadönük kişilik algılanan örgütsel desteğe ve dolaylı olarak da duygusal ve devam bağlılığına yaptığı olumlu katkı çalışmamızda ortaya çıkan önemli bir bulgudur.

Çalışmadan ortaya çıkan diğer bir bulgu ise, sorumluluk kişilik özelliği, algılanan destek üzerinden örgütsel duygusal, normatif ve devam bağlılığı üzerinde dolaylı bir etkiye sahiptir. Sorumluluk sahibi birey algılanan örgütsel destek üzerinden örgütsel bağlılığı etkilemektedir.

Otel işletmesi çalışanın Uyumluluk kişilik özelliği algılanan örgütsel destek üzerinden duygusal, normatif ve devam bağlılığı üzerinde dolaylı etkiye sahiptir. Diğer bir ifade ile uyumlu birey algılanan örgütsel destek üzerinden örgütsel bağlılığı etkilemektedir.

Otel işletmesi çalışanın Duygusal tutarsızlık kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden duygusal ve devam bağlılığı üzerinde dolaylı etkiye sahip iken, normatif bağlılık üzerinde dolaylı etkiye sahip bulunmamıştır.

Otel işletmesi çalışanın Gelişime Açıklık kişilik özelliği nedensel faktör olduğunda, algılanan örgütsel destek üzerinden duygusal, normatif ve devam bağlılıkları üzerinde dolaylı etkiye sahiptir.

Otel işletmesi çalışanın Negatif Değerlilik kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden duygusal, normatif ve devam bağlılıkları üzerinde dolaylı etkiye sahiptir.

Tüm bu ayrıntıların yanısıra, çalışmanın bütününden çıkartılabilecek genel yorumlarımızı şu şekilde özetlemek mümkündür:

Otel işletmelerinde çalışanlar genellikle dışadönük, uyumlu, gelişime açık ve sorumluluk kişilik yapısına uygun bireylerden oluşmaktadır. Literatürde de bu özellikler otel işletmesi personeline aranan özelliklerdir ve bu durumun, otel yöneticilerinin işe elaman alırken buna özellikle dikkat etmelerinin sonucu olduğu söylenebilir.

İşe alınmadan önce kişilik testine tabii tutulan çalışanların algılanan örgütsel destek düzeyleri ve devam bağlılık düzeyleri yüksek çıkmıştır. Otel işletmelerinin bu sonucu dikkate alarak işe alımlarda kişilik özelliklerini belirlemeye yönelik testleri kullanmalarının işletmeler açısından olumlu olacağı ifade edilebilir.

Otel işletmelerinde örgütsel destek algısı genellikle yüksek çıkmıştır. Örgütsel destek algısı arttıkça, örgütsel bağlılık -özellikle duygusal ve devam bağlılığı- artmaktadır. Diğer bir bağlılık türü olan normatif bağlılığın “Kendini örgütte kalmaya mecbur hissetme” gibi olumsuz bir faktörle tanımlandığı hatırlanacak olursa, destek algısı arttıkça normatif bağlılığın azalması da diğer bağlılık türleri lehine bir olgu olarak düşünülebilir ve işletme açısından “olumlu” olarak yorumlanabilir.

Otel işletmelerinde örgütsel destek algısının yüksek çıkması, bu işletmelerde genellikle dışadönük, uyumlu, sorumlu ve gelişime açık kişilerin çalıştığı gerçeği göz önüne alındığında bir anlamda, bu tür kişilik yapısına sahip bireylerin örgüt desteğini algılamaya daha açık olmasıyla izah edilebilir. Belki de, otellerde bu tür kişileri istihdam etme eğiliminin altında yatan başlıca sebep budur.

Otel çalışanları genel olarak özellikle duygusal bağlılığı yüksek bireylerden oluşmaktadır (ki kanımızca en önemli bağlılık türüdür). Bu olguyu örgütsel destekten

bağımsız olarak ele alıp dışadönük-uyumlu kişilik yapısının bir sonucu olarak görmek de bir anlamda mümkündür. Bir ortamda genelde dışadönük-uyumlu kişiler varsa, aynı zamanda örgütsel bağlılığı yüksek kişiler var demektir” gibi bir yorumla, “algılanan örgütsel destek” kavramını dışında tutmak mümkündür. Fakat sözkonusu olgunun algılanan örgütsel destekten tamamen bağımsız olmadığını düşünmek içinde sebepler vardır. Bu da yukarıda belirttiğimiz, otel işletmelerinde algılanan örgütsel destek arttıkça, örgütsel bağlılığın arttığı yönündeki saptamamızdır. Bu iki yorumun sentezini yapamak gerekirse, otel işletmelerinde çalışan personelin gerek destek algısına açık olmasının, gerekse bunun karşılığını –örgütsel bağlılık olarak- vermeye hazır oluşunun sözkonusu türdeki kişiliğe (dışadönük-uyumlu, geçimli gibi) sahip olmasıyla mümkün olduğu söylenebilir.

Acaba otel işletmelerinde başka tip kişilikteki bireyler çalışsaydı, benzer sonuç elde edilebilir miydi? Başka bir deyişle, kişilik özelliği ne olursa olsun, algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığa etkisi acaba her halükarda olumlu çıkar mıydı? Bu sorulara bir sonraki çalışmalarda araştırılabilecek sorular olarak karşımıza çıkmaktadır. Fakat en azından, bu çalışma, özellikle otel işletmelerinde sözkonusu kişilik özelliği veri iken örgütsel bağlılık ve algılanan örgütsel destek üzerinde olumlu etkinin geçerli olduğunu desteklemektedir.

Bunun yanı sıra çalışmamızın uygulama kısmı İstanbul ilinde faaliyet gösteren otel işletmelerinde gerçekleşmiştir. Acaba sayfiye otellerinde de algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek çıkacak mıdır? Ayrıca sayfiye otellerinde çalışanların kişilik özellikleri hakkında benzer sonuçlar elde edebilecek miyiz? Bu sorular da bir sonraki çalışmalarda araştırılabilecek sorular olarak karşımıza çıkmaktadır.

KAYNAKÇA

- Ağça, Veysel; Hayrettin Ertan. “Duygusal Bağlılık İçsel Motivasyon İlişkisi: Antalya’da Beş Yıldızlı Otellerde Bir İnceleme”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt: 10,Sayı: 2, 2008.
- Akat, Ömer. *Turizm İşletmeciliği*, 2. Baskı, Ekin Kitapevi, Bursa, 2000.
- Aktürk, Zekeriya; Hamit Acemoğlu. “Tıbbi Araştırmalarda Güvenilirlik ve Geçerlilik”, *Dicle Tıp Dergisi*, Cilt:39, Sayı 2, 2012, 316-319.
- Allport, Gordon W. *Personality: A Psychological Interpretation*. New York: Holt, Rinehart and Watson. 1937.
- Allport, Gordon. W.; Odbert, H. S. “Trait-names: A Psycho-Lexical Study”, *Psychological Monographs*, Vol:47, No:1,1936.
- Allen, Natalie. J. “Commentary Examining Organizational Commitment in China”, *Journal of Vocational Behavior*, 62, 2003, 511–515.
- Allen, D.G.; Shore, L.M.; Griffeth, R. W. “The Role of Perceived Organizational Support and supportive Human Resorurce Practices in The Turnover Process”, *Journal of Management*, Vol. 29. No: 1, 2003, 99-118.
- Allen, Natalie J.; John P. Meyer. “Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity”. *Journalof Vocational Behavior*, 49, 1996, 252-276.
- Allen, Natalie J.; John P. Meyer. “Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment”, *Human Resourch Management Review*, Vol: 1, No: 1, 1991, 61-89.
- Allen, Natalie J.; John P. Meyer. “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organisation”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol.63, 1990, 1–18.
- Altınöz Mehmet; Serdar Çöp, Demet Çakıroğlu; Ferda Kervancı; Nuray Keskin. “Algılanan Örgütsel Desteğin Büro Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Bir Alan Araştırması”, “*Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 1.Büro Yönetimi Özel Sayısı*”,Vol:1, 2013,149-163.

- Altunışık Remzi, Coşkun Recai, Bayraktaroğlu Serkan. *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemi*, Sakarya Yayıncılık, Adapazarı, 2012.
- Amoah, V.A.; Baum, T. “Tourism Education: Policy Versus Practice”, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol: 9, No:1, 1997, 5-12.
- Armeli, Stephe; Robert Eisenberger; Peter Fasolo; Patrick Lynch. “Perceived Organizational Support and Police Performance: The Moderating Influence of Socioemotional Needs”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 83, No. 2, 1998, 288-297.
- Aquino, K. ; Griffeth, R. W. “An Exploration of the Antecedents and Consequences of Perceived Prganizational Support: A Longitudinal Study”, *Unpublished manuscript, University of Delaware and Georgia State University*, 1999.
- Altunışık, Remzi; Recai Coşkun; Serkan Bayraktaroğlu; Engin Yıldırım. *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, 7. Baskı, Sakarya Yayıncılık, 2012.
- Aytaç, Serpil. “Örgütsel Davranış Açısından Kişiliğin Önemi”, *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt.3, Sayı: 1. 2001.
- Balay, Refik. *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2000.
- Bandura, Albert. “Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change”, *Psychological Review*, Vol:84 No:2, 1977, 191-215.
- Barrick, Murray. R.; Mount, M. K. “The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: a Meta-Analysis”, *Personnel Psychology*, Vol:44, 1991, 1-26.
- Bayram, L. “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık”, *Sayıştay Dergisi*, 59, 2005.
- Baymur, Feriha. *Genel Psikoloji*, İstanbul, 1985.
- Baysal, İsmet Anık; Gültekin Baysal; Gökhan Aksu, Nurşah Aksu, “Presenteeism (İşte Varolmama Sorunu) İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Adnan Menderes Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Uygulama”, *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 2014.

- Becker, H. S. "Notes On the Concept of Commitment", *American Journal of Sociology*, 66, 1960, 32-42.
- Becker, Thomas. E. "Foci And Bases of Commitment: Are They Distinctions Worth Making?", *Academy of Management Journal*. Vol. 35. No.1, 1992, 232-244.
- Becker, T., Billings, E., Eveleth, D., ve Gilbert, N. "Foci and Bases of Employee Commitment: Implications for Job Performance", *Academy of Management Journal*, Vol:39, Vo:.2, 1996, s.464-482.
- Blau, P.M. *Exchange and Power in social Life*, New Brunswick, New Jarsey, 1964.
- Blau, J. Gary; Kimberly Boal B. "Conceptualizing How Job Involvement and Organizational vommitment Affect Turnover and Absenteeism" *The Academy of Management Review*, Vol: 12, No: 2, 1987, 288-300.
- Boudreau, John W.; Boswell Wendy R.; Judge Timothy A.; Bretz Robert D. "Personality and Cognitive Ability as Predictors of Job Search Among Employed Managers", *Cornell University ILR School*, Vol:54, No:1, 2001, 25-50.
- Bozionelos, N. "The Big Five of Personality and Work Involvement", *Journal of Managerial Psychology*, Vol: 19, No:1, 2004, 69 – 81.
- Brown, B. B. "Employees Organizational Commitment and Their Perception of Supervisors' Relations-Oriented and Task-Oriented Leadership Behaviors", *Retrieved from ProQuest Dissertations and Thesis Database*, (UMI No. 3082584), 2003.
- Bovee, C.L.; Houston M. J.; Thill J. V. "Marketing", Second Edition, McGraw Hill. 1995.
- Baumgarten, F. (1933). 'Die Charktereigenschaften'. [The character traits]. In: Beitrage zur Charakter- und Persoenlichkeitsforschung (Whole No. 1). A. Francke, Bern, Switzerland.
- Bozkurt, Öznur; İrfan Yurt, "Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 11, Sayı: 22, 121-139, 2013.
- Boylu, Yasin; Pelit E.; Güçer E. "Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Bir Araştırma", *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, Vol: 44, 2007, 55-74.

- Buchanan, Bruce, "Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations", *Administrative Science Quarterly*, Vol:19, No:4, 1974, 533-546.
- Burke, Ronald. J.; Matthiesen Stig. Berge; Pallesen Stale. "Personality Correlates of Workaholism" *Personality and Individual Differences*, 40, 2006, 1223-1233.
- Byrne, B. M. *Structural Equation Modeling With LISREL, PRELIS and SIMPLIS: Basic Concepts, Applications and Programming*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2010.
- Candan, Hakan; Kaya Tuba Perihan, "İhbarcılık (Whistleblowing) ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Kamu Kurumunda Araştırma", *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 2, 2015, 305-330.
- Cattell, R. B. "The Description of Personality: Basic Traits Resolved into Clusters", *Journal of Abnormal and Social Psychology*, Vol:38, 1943, 476-506.
- Chow, Irene, Hau- Siu. "Organizational Commitment and Career Development of Chinese Managers in Hong Kong and Taiwan", *International Journal of Career Management*, Vol: 6, No:4,1994, 3-9.
- Ciavarella, M. A.; Buchholtz A. K.; Riordan C. M.; Gatewood R. D.; Stokes G. S. "The Big Five and venture Survival: Is There a Linkage?" *Journal of Business Venturing*, 19, 2004, 465-483.
- Civil Service Branch, *Human Research Management*, Management Information Systems The Way Ahead, 1995, <http://panosa.org/wp-content/uploads/2015/01/resource1.pdf>
- Commeiras, N.; Fournier C. "Protocol Evaluation of Porter et al.'s Organizational Commitment Questionnaire: Implications for Researchers", *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 31, 2001, 239-245.
- Costen, W. M.; Barrash, D. I. "ACE-Ing The Hiring Process: A Customer Service Orientation Model", *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, Vol: 5 No:1, 2006, 35-49.

- Cropanzano, R.; James K.; Konovsky Mary A. "Dispositional Affectivity as a Predictor of Work Attitudes and Job Performance", *Journal of Organizational Behaviour*. Vol:14, No:6. 1993, 595-606.
- Cropanzano, R.; Mitchell M.S. " Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review" *Journal of Management*, Vol: 31, No: 6, 2005, 874- 900.
- Cui, C. The Relationship Among Personality Traits, Job Design Characteristics and Organizational Commitment: an Empirical Study of Organizations in China. A thesis Submitted in Partial Fulfillment of The Requirements for The Degree of Master of Applied Psychology at The University of Waikato, China, 2010."
- Cook, V. D. An Investigation of The Construct Validity of The Big Five Construct of Emotional Stability in Relation to Job Performance, Job Satisfaction an Career Satisfacion, The University of Tennessee, (Phd Dissertation) , Knoxville, UMI, 2005.
- Costa, Paul T.; Catherine M. Busch; Alan B. Zonderman; Robert R. McCrae, "Correlations of Mmpi Factor Scales With Measures Of The Five Factor Model of Personality", *Journal Of Personality Assessment*, Vol: 50, No:4, 1986, 640-650.
- Costa, Paul T.; McCrae Robert. R. *The NEO Personality Inventory Manuel*, Psychological. Assessment Resources, 1985.
- Costa, P. T., Jr.; McCrae, R. R. *The NEO-PI/NEO-FFI Manual Supplement*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources,1989.
- Çolak, Gökhan, *Ön büro Hizmetleri*, Murathan Yayınları, Ankara, 2012.
- Cooper, D. "Psychology, Risk & Safety: Understanding How Personality & Perception Can Influence Risk Taking", *Professional Safety*, 48,2003, 39-46.
- De Raad, B.; Doddema-Winsemius M. "Instincts and Personality", *Personality and Individual Differences*, 27, 1999, 293-305.
- DeConinck, J.; Bachmann D. "An Analysis of Turnover among Reail Buyers", *Journal ve Business Reseaerch*, Vol:58, 2005, 874-882.
- DeNeve, K. M.; Cooper, H. "The Happy Personality: A Meta-Analysis of 137 Personality Traits and Subjective Well-Being", *Psychological Bulletin*, Vol: 124, 1998, 197-229.

- Detrick, P. “(NEO Personality Inventory-Revised (NEO PI-R)). http://lib.post.ca.gov/Publications/PsycScreeningManual/NEO_PI-R.pdf. 2015.
- Digman, J. M. “Personality Structure: Emergence of the Five-Factor Model”, *Annual Review of Psychology*, Vol: 41, 1990, 417-440.
- Digman, J. M. “Five Robust Trait Dimensions: Development, Stability, and Utility”, *Journal of Personality*, Vol: 57, 1989, 195–214.
- Digman, J. M.; Takemoto-Chock N. K. “Factors in the Natural Language of Personality: Re-analysis and Comparison of Six Major Studies”, *Multivariate Behavioral Research*, Vol: 16, 1981, 149-170.
- Durrett, Christine; Trull Timothy J. “An Evaluation of Evaluative Personality Terms: A Comparison of the Big Seven and Five-Factor Model in Predicting Psychopathology”, *Psychological Assessment*, Vol 17, No:3, 2005, 359-368.
- Durna, U.; Eren V. “Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Vol: 6, No: 2, 2005, 210- 219.
- Durmuş, Beril; Yurtkoru Serra; Çinko Murat. *Sosyal Bilimlerde Spss’le Veri Analizi*, Beta Yayıncılık, 5.Baskı, İstanbul, 2013.
- Duygulu, Ethem; Çıraklar Nurcan; Mohan Yeliz, “Algılanan Örgütsel Destek, İşe Bağlılık ve İş Doyumunun Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi”, *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 6, 2008.
- Ehrler, J. D. “An Investigation into the Relation Between Five Factor Model of Personality and Academic Achievement in Children”, The College of Education Georgia State University, (PhD Dissertation), Atlanta, Georgia, UMI. 2005.
- Elloy, F. “Davit The İnfluence of Superleader Behaviours on Organization Commitment, Job Satisfaction and Organization Self-Esteem in a Self-Managed Work Team” , *Leadership and Organization Development Journal*, Vol: 26 No: 1, 2005, 120-127.
- Elliot, Lynn. “A Study Of How Family-Work Conflict and Type A Personality May Moderate The Relationship Between Obsessive Passion And Organizational Commitment”. A Dissertation Presented to The George Herbert Walker School of Business and Technology Webster University In Partial Fulfillment of the Requirements Of the Doctor of Management Degree, 2014.

- Eisenberger, Robert; Huntington, R.; Hutchison S.; Sowa D. "Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, Vol:71, No: 3, 1986, 500-507.
- Eisenberger, Robert, Peter Fasolo; Valerie Davis-LaMastro. "Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 75, No. 1, 1990, 51-59.
- Eisenberger, Robert; Cummings Jim; Armeli Stephen; Patrick Lynch. "Perceived Organizational Support, Discretionary treatment and innovation", *Journal of Applied Psychology*, 82, 1997, 812-820.
- Eisenberger, Robert.; Armeli, S.; Rexwinkel, B.; Lynch P. D.; Rhoades, L. "Reciprocation of Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, Vol: 86, No: 1, 2001, 42-51.
- Eisenberger, Robert; Stinglhamber F.; Vandenberghe C.; Sucharski I.L.; Rhoades L. "Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention", *Journal of Applied Psychology*, Vol: 87, No:3, 2002, 565-573.
- Ekinci, Y.; Dawes P. L. "Consumer Perceptions of Frontline Service Employee Personality Traits, Interaction Quality, and Consumer Satisfaction", *The Service Industries Journal*, Vol:107, No:125, 2009, 503-521.
- Erdem, Barış. "Otel İşletmelerinde İnsan Kaynakları Plânlamasının Yeri ve Önemi", *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Yıl: 2004/ Cilt: 6 Sayı: 1 Sıra: 3 / No: 196.
- Erdheim, J.; Wang M.; Zickar M. J. Linking the Big Five Personality Constructs to Organizational Commitment, *Personality and Individual Differences*, Vol: 41, No:5, 2006, 959-970.
- Erdoğan, İlhan. *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İstanbul: İşletme Fakültesi Yayını, 1996.
- Erdoğan, Z.; Hepkul A. (Ed.) *Genel İşletme*, Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Yayınları, 2014.
- Erhart, K. H. "Job Characteristics Beliefs and Personality as Antecedents of Subjective Person-Job Fit", *Journal of Business and Psychology*, Vol: 21, No: 2, 2006, 193-226.

- Eroğlu, Ahmet Hüsrev; Adıgüzel Orhan; Öztürk Umut Can “Sessizlik Girdabı ve Bağlılık İkilemi: İşgören Sessizliği İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi ve Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Yayınları*, Cilt:16, Sayı: 2, 2011, 97-124.
- Ersoy, Aslı. “The Effect of Perceived Organizational Support on Organizational commitment: Evidence From The Hotel Industry”, *International Journal of business and Management Studies*, Vol: 3, No:1, 2014, 515-524.
- Etzioni, A. *Complex Organizations: A Sociological Reader*, New York: Holt, Rinehart and Winston, 1961.
- Evans, N.; Campbell, D.; Stonehouse, G. *Strategic Management for Travel and Tourism*. Oxford, Butterworth-Heinemann, 2012.
- Eysenck, H. J. *The Biological Basis of Personality*, Springfield, IL: Charles C. Thomas, 1967.
- Fiske, D. W. “Consistency of The Factorial Structures of Personality Ratings from Different Sources”, *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 44, 1949, 329-344.
- Fuller, Jerry Brian; Hester Kim; Barnett Tim; Frey Len; Relyea Clint. “Perceived Organizational Support and Perceived External Prestige: Predicting Organizational Attachment for University Faculty, Staff, and Administrators”, *The Journal of Social Psychology*, Vol: 146, No:3, 2006, 327– 347.
- Furnham, Adrian; Eracleous Andreas; Chamorro-Premuzic Tomas. “Personality, Motivation and Job Satisfaction: Herzberg Meets the Big Five”, *Journal of Managerial Psychology*, Vol: 24, No:8, 2009, 765-779.
- Gaertner, K. N.; Nollan S.D. *Career Experiences, Perceptions of Employment Practice and Psychological Commitment to the Organization*, *Human Relations*, Vol: 42, 1989, 975-991.
- Gakovic, Anika; Lois E. Tetrick, “Perceived Organizational Support and Work Status: A Comparison of the Employment Relationships of Part-Time and Full-time Employees Attending University Classes”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol: 24, 2003, 649-666.

- Gelade, G. A.; Dobson, P.; Gilbert, P. "National Differences in Organizational Commitment: Effect of Economy, Product of Personality or Consequence of Culture?", *Journal of Cross-Cultural Psychology*, Vol: 37 No:5, 2006, 542-556.
- Gencöz, Tülin; Öncül Öznur. "Examination of Personality Characteristics in a Turkish Sample: Development of Basic Personality Traits Inventory", *The Journal of General Psychology*, Vol: 139, No:3, 2012, 194–216.
- George, J. M.; Reed T. F.; Ballard K. A.; Colin, F. ; Fielding J. "Contact with AIDS Patients As a Source of Work-Related Distress: Effects of Organizational and Social Support" *Academy of Management Journal*, Vol: 35, No: 1, 1993, 157-171.
- Goldberg, Lewis. R. Language and Individual Differences: The Search for Universals in Personality Lexicons, *In Review of Personality and Social Psychology*, 1981.
- Goldberg, Lewis. R. "The Structure of Phenotypic Personality Traits", *American Psychologist*, Vol: 48, 1993, 26-34.
- Goldber, Lewis R. "An Alternative "Description of Personality": The Big-Five Factor Structure", *Journal of Personality and Social Psychologs*, Vol: 59, No: 6, 1990, 1216-1229.
- Gomez-Mejia, L. R.; Balkin D. B.; Cardy R. L. *Managing Human Resources*, (3. ed.), Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall, 2001.
- Güney, Salih. *Davranış Bilimleri*, Nobel Yayın Dağıtım. 4. Baskı. Ankara, 2008.
- Güçlü, Nezahat. "Stres Yönetimi", *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt: 21, Sayı:1, 2001.
- Güney, Semra; Akalın Çisil; İlsev Arzu, "Duygusal Bağlılık Örgütsel Gelişim ve Algılanan Örgütsel Destek ve Örgüt Temelli Öz Saygı", *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Vol: 25, No:2, 2007, 189-211.
- Gülova, Asena Altın; Özge Demirsoy, "Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma". *Business and Economics Research Journal*, Vol: 3, No: 3, 2012, 49-76,
- Gürbüz, Ali Kemal. 1998, *Turizmin Ekonomik Analizi*, Alem Basım-Yayım, Balıkesir, 1998.

- Gürbüz, S. “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1),2006, s. 48-75.
- Hartman, Linley C.; Bambacas Mary. “Organisational Commitment: A Multi-Method Scale Analysis and Test of Effects”, *International Journal of Organizational Analysis*, Vol:8, No: 1, 2000, 99–108.
- Hochwarter, Wayne A.; Charles Kacmar; Pamela L. Perrewe; Diane Johnson. “Perceived Organizational Support as A Mediator of The Relationship Between Politics Perceptions and Work Outcomes”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol: 63, No:3, 2003, 438-456.
- Hellriegel, D., Slocum, J.W; Woodman, R.W. *Organizational Behaviour* (5. Ed). St. Paul: West Publishing Company, 1989.
- Homans, G.G. “Social Behaviour as Exchange”, *Amerikan Journal of Sociology*, Vol. 63, No. 6, 1958, 597-606.
- Hoyle, R. H., *The Structural Equation Modeling Approach: Basic Concept and Fundamentals Issues*. (Edi.: R.H. Hoyle), *Structural Equations Modeling: Concepts, Issues and Applications*, Newbury Park, CA: Sage Publications, 1995.
- Itika, Josephat S. *Fundamental Human Research Management: Emerging Experiences from Africa*, African Studies Centre, 2011.
- İnce, M.; Gül H. *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Çizgi Yayıncılık, Konya, 2005.
- Johnson, John. “Units of Analysis for The Description and Explanation of Personality”, *Handbook of Personality Psychology*, San Diego, CA: Academic Press, 1997.
- John, Oliver P.; Srivastava Sanjay. *The Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives*. *Handbook of Personality: Theory and Research* (2nd ed.). New York: Guilford (in press), 1999.
- John, Oliver P.; Hampson S. E.; Goldberg Lewis. R. “Is There a Basic Level of Personality Description?” *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol: 60, 1991, 348-361.

- John, Oliver P; Angleitner, Alois.; Ostendorf, Fritz. "The Lexical Approach to Personality: a Historical Review of Trait Taxonomic Research". *European Journal of Personality*, Vol: 2, No: 3, 1988.
- Johnson, E. "Who Are You Hiring? Pre-Employment Screenings Help You Find Out. Retrieved" http://www.hotel-online.com/Neo/Trends/EI/EI_PreScreenings.htm, 2000.
- Judge, T. A.; Higgins C. A.; Thoresen C. J.; Barrick M. R. "The Big Five Personality Traits, General Mental Ability, and Career Success Across The Life Span". *Personnel Psychology*, Vol: 52, No:3, 1999, 621-652.
- Mert, Kaya Yasemin. Yükseköğretim Kurumlarında Çalışan Akademisyenlerin Çalışma Biçimlerinin Örgütsel Bağlılıklarına ve İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi).2008.
- Kantarci, Kemal. *Konaklama İşletmelerinde Ön büro İşlemleri ve Yönetimi*, 2.Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara, 2009.
- Kaplan, M. ve Öğüt A. "Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Vol: 17, No: 1, 2012, s.387-401.
- Karasar, Niyazi. *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, 10. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2008.
- Kartal, Seçil Eda; Yirci, Ramazan Ve Özdemir Tuncay Yavuz. "Öğretmenlerde Algılanan Örgütsel Destek Düzeyi İle Yaşam Memnuniyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt: 24, 2015, 477-504.
- Kaya, Burcu. Algılanan Örgütsel Destek Düzeyinin ve Çalışanların Kariyer Tatminlerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi. 2012.
- Kazdin, Alan E. *A'dan Z'ye Pozitif Çocuk Yetiştirmek*, Yakamoz Kitap, İstanbul, 2015.
- Kaplan, M. ve Öğüt A. "Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Vol: 17, No: 1, 2012, s.387-401.

- Keleş, Çiğdem, "The Relation Between Sevtor Features, Pricing Behaviour And The Concept Of Social Responsibility: An Example Of Accommodation Sector", 5. International Symposium On Business Administartion, Çanakkale, Türkiye, 22-23 Mayıs 2008, 517-524.
- Kılıç, Recep; Bozkaya Engin. "Örgüt Çalışanlarının Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:2, Sayı: 20, 2014.
- Klages, Ludwig. *The Science of Character*, London: Allen & Unwin, 1926.
- Kozak, Metin. (Ed.), *Otel İşletmeciliği*, 2. Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara, 2008.
- Kotas, Richards. *Market Orientation In The Hotel and Catering Industry*, London: Surrey University Press, 1975.
- Kuşluvan, Salih; Kuşluvan Z.; İlhan İ.; Buyruk L. "The Human Dimension: A Review of Human Resources Management Issues in the Tourism and Hospitality Industry", *Cornell Hospitality Quarterly*, Vol:51, No:2, 2010, 171-214.
- Küçüközkan, Yasemin. "Örgütsel Bağlılık ile Cinsiyet Arasındaki İlişki: Hastanelerde Çalışan Sağlık Personeli Üzerinde Bir Araştırma", *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1, 2015.
- Lamastro, Valerie. "Commitment and Perceived Organizational Support", *National Forum of Applied Educational Research Journal*, Vol:12, No: 3, 1999,
- Lee, Hui-Fang, *The Relationships Among Personality Traits, Self-Efficacy, and Organizational Commitment in Fitness Center Staff*, A Dissertation Submitted to the Faculty of the College of Education Spalding University,(in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Education). 2007.
- Lee, J.; Peccei R. "Perceived Organizational Support and Affective Commitment: the Mediating Role of Organization-Based Self-Esteem in the Context of Job Insecurity", *Journal of Organizational Behavior*, 28, 2007, 661–685.
- Levinson, Harry. "Reciprocation: The Relationship between Man and Organization", *Administrative Science Quarterly*, Vol: 9, No:4, 1965, 370-390.

- Liao, H.; Chuang, A. "A Multilevel Investigation of Factors Influencing Employee Service Performance and Customer Outcomes", *Academy of Management Journal*, Vol:47, No:1, 2004, 41-58.
- Liebert, Robert M.; Sriegler Michael D. *Personality: Strategies and Issues*, Eight Edition Specific Grove, Book/ Cole Publishing Company, 1990.
- Lincoln, J. R.; Kalleberg A. L. "The Future of Jobs, Work, and Careers", *Training and Development Journal*, Vol: 42, 1990, 48-54.
- Luthans, F.; Norman S. M.; Avolio B. J.; Avey J. B. "The Mediating Role of Psychological Capital in The supportive Organizational Climate- Employee Performance Relationship", *Journal of Organizational Behaviour*, Vol: 28, 2008, 219-238.
- Maertz, C.P.; Jr., Griffeth R. W.; Campbell N. S.; Allen D. G. "The Effect of Perceived Organizational Support and Perceived Supervisor Support on Employee Turnover", *Journal of Organizational Behaviour*, Vol: 28. 2007, 1059-1075.
- Mahdiuona, R.; Ghahramanib M.; Sharif Ali R. "Explanation of Organizational Citizenship Behavior with Personality", *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2010, 178–184.
- Mathieu, J. E.; Zajac, D. "A Review and Meta-Analysis of The Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment", *Psychological Bulletin*, Vol:108,1990, 171–194.
- Matzler, K.; Renzl, B. "Personality Traits, Employee Satisfaction and Affective Commitment", *Total Quality Management & Business Excellence*, Vol:18, No:5, 2007.
- McAdams, D. P. "What do We Know When We Know a Person?" *Journal of Personality*, 63, 1995, 365-396.
- McDougall, W. "Of the Words Character and Personality", *Character and Personality*. Vol: 1, 1932, 3-16.
- McCrae, R. R.; Costa, P. T. "Updating Norman's "Adequate Taxonomy": Intelligence and Personality Dimensions in Natural Languages and Questionnaires", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol: 49, 1985, 710-721.

- McCrae, R. R.; Costa P. T. *A Five-Factor Theory of Personality*, In L. A. Pervin ve O. P. John (Ed.), *Handbook of Psychology* (2nd. ed.). New York: The Guilford Press, 1999, 339-359.
- McCrae, R. R.; Costa P. T. "Validation of the Five-Factor Model of Personality Across Instruments and Observers" *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol: 52, 1987, 81–90.
- McCrae, R. R.; Costa P. T. Personality Trait Structure as Universal. *American Psychologist*, Vol: 52, 1997, 509-516.
- Meeker, B. F. "Decisions and Exchange", *Amerikan Sociological Review*, Vol:36, No:3, 1971, 485-495.
- Meydan, Cem Harun; Şeşen Harun. *Yapısal Eşitlik Modellemesi Amos Uygulamaları*, 2. Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara, 2015.
- Meyer, John; Allen N. *Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application*. Newbury Park, CA: Sage Publications, 1997.
- Meyer, John P.; Stanley D. J, Herscovitch L.; Topolnytsky L. "Affective Continuance and Normative Commitments to the Organisation: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates and Consequences", *Journal Vocational Behaviour*, Vol: 61, No:1, 2002, 20–52.
- Meyer, John; P., Herscovitch Lynne. "Commitment in the Workplace Toward a General Model", *Human Resource Mangement Review*, Vol: 11, No: 3, 2001, 299-326.
- Meyer, J.P.; Smith C.A. "HRM "Practices and Organizational Commitment: Test of a Mediating Model", *Canadian Journal of Administrative Sciences*, Vol. 17 No. 4, 2000, 319-331.
- Meyer, John P.; Irving George P.; Allen Natalie. J. "Examination of the Combined Effect of Work Value and Early Work Experiences on Organizational Commitment", *Journal of organizational Behaviour*. Vol: 19, No: 1, 1998, 29-52.
- Meyer, John P.; Natelie J. Allen. *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*, Sage Publications, Vol: 2, 1997.

- Meyer, J. P.; Allen N. J.; Smith C. A. "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of A Three-Component Conceptualization", *Journal of Applied Psychology*, Vol:78, No:4, 1993, 538-551.
- Meyer, J. P.; Allen N. J. "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resource Management Review*, 1, 1991, 61–89.
- Meyer, J. P.; Allen N. J.; Gellatly I. R. "Affective and Continuance Commitment to the Organization: Evaluation of Measure and Analysis of Concurrent and Time-Lagged Relations", *Journal of applied Pyschology*, 75, 1990, 710-720.
- Meyer, John P.; Allen, Natalie .J. "Testing the Side-bet Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations", *Journal of Applied Psychology*, Vol:69, No: 3, 1984, 372-378.
- Mısırlı, İrfan. *Sosyal Davranış ve Protokol Bilgisi*, 2. Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara, 2010.
- Molm, Linda D. "The Structure of Reciprocity", *Social Psychology Quarterly* Vol: 73, No: 2, 2010, 119–131.
- Molm, Linda D. "Structure, Action, and Outcomes: The Dynamics of Power in Social Exchange", *American Sociological Review*, Vol: 55, No: 3, 1990, 427-447.
- Morgan, C.T. *Psikolojiye Giriş*, (Çev. Hüsnu Arıcı ve Orhan Aydın), Meteksan, Ankara. 1984.
- Morrison, K. A. "How Franchise Job Satisfaction and Personality Affects performance, organizational commitment, franchisor relations, and intention to remain", *Journal of Small Business Management*, Vol:35, No:3, 1997, 39-67.
- Mount, Michael K.; Barrich Murray R. "Five reasons why the "Big Five" article has been frequently cited", *Personnel Psychology*. Vol:51, No:4, 1998, 849-857.
- Mowday, R.; Porter, L.; Steers, R. *Employee Organizations: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York, Academic Press.1982.
- Mowday, R.; Porter L.; Steers R. *The Measure of Organizational Commitment*, *Journal of Vocational Behavior*, Vol: 14, No:2, 1979, 224-247.
- Mucuk, İsmet. *Modern İşletmecilik*, 9.Basım, Türkmen Kitabevi, İstanbul, 1998.

- Naquin, S. N.; Holton E. F. “The Effects of Personality, Affectivity, and Work Commitment on Motivation to Improve Work Through Learning”, *Human Resource Development Quarterly*, Vol:13, No:4, 2002, 357-376.
- Norman, W. T. “Toward an Adequate Taxonomy of Personality Attributes: Replicated Factor Structure in Peer Nomination Personality Ratings”, *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66, 1963, 574- 583.
- Olalı, Hasan. *Otel İşletmeciliği ve Yönetimi*, Ege Üniversitesi Matbaası, Bornova İzmir, 1973.
- Olalı, Hasan; Korzay M., *Otel İşletmeciliği*, Yön Ajans, İşletme Fakültesi Yayın No: 214, İstanbul,1989.
- Olivares, O. J. “Selecting for Safety”, *Occupational Health & Safety*, <http://www.ohsonline.com>. Vol:7, No:9, 2003, 46-48.
- Oral, Saime. *Otel İşletmeleri ve Verimlilik Analizi*, 5. Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara. 2005.
- Organ, D. W.; Lingl A. “Personality, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior”, *The Journal of Social Psychology*, Vol:135, 1995, 339-350.
- O’Reilly, C. A.; Chatman J.; Caldwell P. “Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance Identification and Internalization on Prosocial Behavior”, *Journal of Applied Psychology*, Vol:71, No: 3, 1986, 492-499.
- Özdevecioğlu, Mahmut. “Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik bir Araştırma”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve idari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:18, Sayı:2, 2003, 113-130.
- Özkalp, E., Arıcı H.; Bayraktar R.; Aydın O.; Erkal B.; Uzunöz A. *Davranış Bilimlerine Giriş*, 2. Baskı, Anadolu Üniversitesi Yayınları, No.1355, Eskişehir, 2003.
- Panaccio, Alexandra; Vandenberghe C. “Five-Factor Model of Personality and Organizational Commitment: The Mediating Role of Positive and Negative Affective States”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol: 80, 2012, 647–658.
- Panaccio, Alexandra; Vandenberghe Christian. “Perceived Organization Support, Organizational Commitment and Psychological Well-Being: A Longitudinal Study”,

Academy of Management Annual Meeting Proceedings, Vol: 5, No:2, 2009, s. 224-236 · 2009.

Papinczak, T. “Perceptions of Job Satisfaction Relating to Affective Organisation Commitment”, *Medical Education*, Vol: 46, 2012, 953-962.

Pelit, Elbeyi; Türkmen Fatih; Yarmacı Nihan. Turizm Sektöründeki İşgörenlerin Kişilik Özelliklerini Değerlendirmeye Yönelik Bir Araştırma, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*. Cilt: 2, Sayı: 1, 2010.

Penney, L. M.; David, E.; Witt, L. A. “A Review of Personality and Performance: Identifying Boundaries, Contingencies, and Future Research Directions”, *Human Resource Management Review*, Vol: 21, 2011, p. 297–310.

Perçin, N. Şahin; Özkul Emrah. “Turizm İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık Bölümü”. Sabuncuoğlu Zeyyad.(Ed.). *Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış*, MKM Yayınları, Bursa, 2009.

Perry, S. R. Big Five Personality Traits and Work Drive as Predictors of Adolescent Academic Performance, (The University of Tennessee, PhD Dissertation), Knoxville, UMI. 2003.

Philips, D. J.; Andrew Vladimir N. “The Price Tag on Turnover”, *Personnel Journal*, 1990, 58-61.

Phipps, Simone T. A; Prieto Leon C. “International Journal of Leadership Studies”, *School of Global Leadership & Entrepreneurship, Regent University* Vol: 6 No:3, 2011.

Recepoğlu, E.; Kılınç A. Ç.; Şahin F.; Er E. “Öğretim Elemanlarının Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki”, *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, Vol: 8, No:6, 2013, 603-617.

Rhoades, Linda; Eisenberger Robert; Armeli S. “Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organization Support”, *Journal of applied Psychology*, Vol: 86, 2001, 825- 836.

- Rhoades, Linda; Eisenberger Robert. "Perceived Organizational Support: A Review of The Literature", *Journal of Applied Psychology*, Vol: 87, No: 4, 2002, 698-714.
- Richardson, S. "Undergraduate Tourism and Hospitality Students' Attitudes Toward a Career in the Industry: A Preliminary Investigation", *Journal of Teaching in Travel and Tourism*, Vol:8, No:1, 2008, 23-46.
- Robbins, Stephen P. *Organization Behaviour*, Third Edition, Prentice Hall International Inc., 1996.
- Rocco, Angela M.; Andrew Vladimir "An Introduction to Hospitality Today, American Hotel and Motel Association", *Managing Human Resources*, Second Edition, 1994.
- Salgado, J.F.; Viswesvaran C.; Ones D.S. *Predictors Used for Personnel Selection: An Overview of Constructs, Methods and Techniques*, In N. Anderson, D.S. Ones, H.K. Sinangil & C. Viswesvaran (Ed.), *Handbook of Industrial Work and Organizational Psychology*, London, SAGE Publication, Vol.1, 2001, 165-199.
- Salgado, J. F. "The Big Five Personality Dimensions and Counterproductive behaviors", *International Journal of Selection and Assessment*, 2002, Vol:10, No:1/2, 2002, 117-125.
- Schwenk, C. R. "Information, Cognitive Biases and Commitment to a Course of Action", *Academy of Management Review*, Vol:11, No: 2, 1986.
- Sears, G. J.; Rowe P. M. "A Personality-Based Similar-to-me Effect in the Employment Interview: Conscientiousness, Affect-Versus Competence-Mediated Interpretations, and the Role of Job Relevance". *Canadian Journal of Behavioural Science*, Vol: 35, No:1, 2003, 13-24.
- Settoon, R.P.; Bennett N.; Liden, R.C. "Social Exchange in Organizations: Perceived Organization Support, Leader-Member Exchange and Employee Reciprocity", *Journal of Applied Psychology*, Vol: 81, No: 3, 1996, 219-227.
- Shore, L. M.; Tetrick L. E. "A Construct Validity of The Survey of Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76, No.5, 1991, 637-643.
- Shore, Lynn McFarlane; Sandy J. Wayne. "Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment with Perceived

- Organizational Support”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, No. 5, 1993, 774-780.
- Smith, T. W.; Williams P. G. “Personality and Health: Advantages and Limitations of the Five-Factor Model” *Journal of Personality*, Vol:60, No:2, 1992, 395-423.
- Soysal, A. “Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması”, *Çimentoİşverenler Dergisi*, Vol:22, No: 1, 2008, 4- 18.
- Steers, R. M. “Antecedents and Outcome of Organizational Commitment”, *Administrative Science Quarterly*, Vol: 22, No:1, 1977, 46-56.
- Stinglhamber, F.; Vandenberghe C. “Organizations and Supervisors as Sources of Support and Targets of Commitment: A Longitudinal Study”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol: 24, 2003, 251-270.
- Tabak, Akif; Basım Nejat; Tatar İlker; Çetin Fatih. “İzlenim Yönetimi Taktiklerinde Beş Aktör Kişilik Özelliklerinin Rolü: Savunma Sanayinde Bir Araştırma”, *Ege Akademik Bakış*, Cilt:10, Sayı:2, 2012, 539-557.
- Tambay, Ahmet. “İşgören Devrinin Yönetimine İlişkin Tekstil Sektöründe Yapılan Bir Araştırma”, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme ABD, (Yükseklisan Tezi), 2006.
- Tanrıverdi, Hâluk. “Kişilik Özelliklerinin İş Değerlerine Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt:16, Sayı: 2, 2012, s.189-210.
- Taşkın F., Dilek R. “Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 1, 2010, 37-46.
- Taştan, Seçil. “İnsan Kaynakları Performans Kriterleri”, *İş, güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:4, Sayı: 2 (5), 2002.
- Tett, R. P.; Meyer, J. P. “Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover”, *Personnel Psychology*, 46, 1993, p.259–293.
- Tett, R. P.; Jackson D. N.; Rothstein M. “Personality Measures as Predictors of Job Performance: A Meta-Analytic Review”, *Personnel Psychology*, Vol:44, 1991, 703-742.

- Themduangkhae, Wunporn. What Motivates Senior Students to Work in Hospitality and Tourism Industry: A Case Study of Senior Students in Hospitality and Tourism Program at UW-Stout. (Master of Science Degree) University Of Wisconsin-Stout, Menomonie, 2002.
- Tupes, E. Cc; Christal, R. E. *Recurrent Personality Factors Based on Trait Ratings* (Technical Report No. ASD-TR-61-97). Lackland Air Force Base, TX: U.S. Air Force, 1961.
- Tütüncü, Özkan; Demir Mahmut. “Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Kapsamında İşgücü Devir Hızının Analizi ve Muğla Bölgesi Örneği”, *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cit: 5 Sayı:2, 2003.
- Tütüncü, Özkan; Demir Mahmut. *Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi ve İşgücü Hareketlerinin Analizi*, Turhan Kitapevi, Ankara, 2002.
- Uçar D.; Ötken A. Begüm. “Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Mediating Role of Organization Based Self-Esteem”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:25, Sayı:2, 2010, 85-105.
- Ural, Ayhan; Kılıç, İbrahim, *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*, 2. Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara, 2006.
- Usta, Işıl; Küçüklatan, Derman. “Ödüllendirmenin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: İstanbul’daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt:1, Sayı:2, 2012.
- Ünsalan, E.; Şimşeker B. *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 3. Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara., 2010.
- Ünüvar, Ş.; Başoda, A. “Algılanan Hizmet Verme Yatkınlığının Müşteri Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma”, *SOİD Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, Cilt:9, Sayı:1, 2012, 46-64.
- Zimmerman, R. D. “Understanding the Impact of Personality Traits on Individuals' Turnover Decisions: A Meta-Analytic Path Model”, *Personnel Psychology*, Vol: 61, 2008, 309-348.

- Wanberg, C. R.; Kanfer R.; Banas J. “Predictors and Outcomes of Networking Intensity Among Unemployed Job Seekers”, *Journal of Applied Psychology*, Vol: 85, 2000, 491-503.
- Wasti, S. A.; Önder, Ç. “Commitment Across Cultures: Progress, Pitfalls, and Propositions”, In H. J. Klein, T. E. Becker, & J. P. Meyer (Eds.) *Commitment in organizations: Accumulated Wisdom and New directions* 2009, 309-343.
- Wasti, S. A. “Affective and Continuance Commitment to the Organization: Test of an Integrated Model in the Turkish Context”, *International journal of International Relations*, Vol: 26, 2002, 290-308.
- Watson, D.; Clark L. A.; Tellegen A. “Development and Validation of Brief Measures of Positive and Negative Affect: The PANAS Scales”, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol: 54, 1988, 1063-1070.
- Watson, David; Clark, Lee Anna. *Handbook of personality psychology* Hogan, Robert (Ed); Johnson, John A. (Ed); Briggs, Stephen R. (Ed). San Diego, CA, US: Academic Press, 1997, 767-793.
- Wayne, Sandy J.; Lynn M.; Shore; Robert C. Liden. “Perceived Organizational Support and Leader-member Exchange: A Social Exchange Perspective”, *Academy of Management Journal*, Vol: 40, No:1, 1997, 82-111.
- Wiener, Y. “Commitment in Organizations: A Normative View”. *Academy of Management Review*, Vol: 7, 1982, 418-428.
- Williams, L. J.; Gavin, M. B.; Williams, M. L. “Measurement and Nonmeasurement Processes With Negative Affective and Employee Attitudes”, *Journal of Applied Psychology*, Vol: 81, 1996, 88-101.
- Woods, Stephen. A.; West, Michael. A. *The Psychology Of Work And Organizations*, Thomas Rennie, 2010.
- Yelboğa, Atilla. “Kişilik Özellikleri Ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 8, Sayı:2, 2006.
- Yılmaz, Veysel; H. Eray Çelik. *LISREL ile Yapısal Eşitlik Modellemesi – 1*, Pegem Yayınevi, Ankara, 2009.

Yılmaz, Veysel. “ LISREL ile Yapısal Eşitlik Modelleri: Tüketici Şikayetlerine Uygulanması,” *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 4, Sayı:1, 2004, 77-90.

Yüksel, Atila; Yüksel Füsün. *Turizmde Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Turhan Kitabevi, Ankara, 2004.

Tanrıverdi, Hâluk. “Kişilik Özelliklerinin İş Değerlerine Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, *TSA* , Cilt: 16, Sayı:2, 2012.

Zhang, Yan; Farh Jiing-Lih; Wang Hui. “Organizational Antecedents of Employee Perceived Organizational Support in China: A Grounded Investigation”, *The International Journal of Human Resource Management*, Vol:23, No: 2, 2012, 422–446.

İNTERNET KAYNAKLARI

<<http://www.istanbulkulturturizm.gov.tr/TR,92428/istanbul-turizm-istatistikleri---2014.html>> (09.08.2015)

<http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/tourism/tourism-business-portal/documents/toolstutorials/management/choose_employee.pdf> (08.08.2016)

<http://www.psychology.uh.edu/faculty/Eisenberger/files/SPOS_8.pdf> 26.05.2015

<http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/tourism/tourism-business-portal/toolstutorials/management/employee/index_en.htm.> (16.08.2016)

<<http://www2.unwto.org/>> (25.05.2016)

<<http://www.aktob.org.tr/pdf/aktob.turizm.verileri.pdf>> (28.11.2015)

<<http://yigm.kulturturizm.gov.tr/TR,9854/sinir-giris-cikis-istatistikleri.html>> (11.11.2015)

<<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do;jsessionid=t2syW3BK7wHFLqv8S5WTsMGhnmnb1QxWn8hbQkQL5RD7C3LmSKTp!193412087?id=18665>> (16.08.2015).

<<http://yigm.kulturturizm.gov.tr/TR,9860/turizm-belgeli-tesisler.html>> (23.11.2015)

<<http://ipip.ori.org/>> (28.11.2015)

<http://classweb.uh.edu/eisenberger/perceived-organizational-support/> (08.08.2015)



EKLER

EK 1. Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu anket formu “**Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılığa Etkisinde, Kişilik Özelliklerinin Rolü: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma**” konulu Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi’nde yürütülen doktora tez çalışması için hazırlanmıştır. Çalışmanın başarısı büyük ölçüde sizin değerli katkılarınıza bağlı olacaktır. Bu nedenle soruların dikkatle cevaplanması, sonuçların geçerliliği ve anlamlılığı açısından büyük önem taşımaktadır. Anket sonuçları sadece akademik amaçlarla kullanılacak olup, verilen cevaplar gizli tutulacaktır.

Değerli vaktinizi ayırarak çalışmaya yapacağınız katkılardan dolayı şimdiden teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar diler, saygılar sunarız.

Doç. Dr. Mustafa Boz
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Turizm Fakültesi
mustafaboz@comu.edu.tr

Öğr. Gör. Çiğdem ÖZKAN,
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
cigdemozkan@comu.edu.tr

I.BÖLÜM

Cinsiyet	Yaşınız	Kurumunuzdaki Çalışma Yılı	Eğitim	Kişisel Aylık Gelir Seviyeniz	Medeni Durumunuz
<input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek	<input type="checkbox"/> 30 ve altı <input type="checkbox"/> 31- 40 <input type="checkbox"/> 41- 50 <input type="checkbox"/> 51 ve üstü	<input type="checkbox"/> 1- 5 <input type="checkbox"/> 6-10 yıl <input type="checkbox"/> 11-15 yıl <input type="checkbox"/> 16 yıl ve üstü	<input type="checkbox"/> İlköğretim <input type="checkbox"/> Orta Öğretim <input type="checkbox"/> Lise <input type="checkbox"/> Önlisans/Lisans <input type="checkbox"/> Lisansüstü	<input type="checkbox"/> 0- 1000 TL <input type="checkbox"/> 1001- 2000 TL <input type="checkbox"/> 2001- 3000 TL <input type="checkbox"/> 3001 ve üstü	<input type="checkbox"/> Evli <input type="checkbox"/> Bekar
İşe alınırken kişilik testine tabii tutulduunuz mu? <input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır					

II. BÖLÜM

Sayın Katılımcı, aşağıdaki kişilik özelliklerine ilişkin ifadeleri okuyup sizin kişiliğinize uygun gelen şıkkı işaretleyiniz.					
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Kendimi aceleci biri olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
2. Kendimi yapmacık biri olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
3. Kendimi duyarlı biri olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
4. Kendimi konuşkan biri olarak görüyorum.	1	2	3	4	5

5. Kendimi kendine güvenen biri olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
6. Kendimi soğuk biri olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
7. Kendimi utangaç biri olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
8. Kendimi paylaşımcı biri olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
9. Kendimi geniş-rahat biri olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
10. Kendimi cesur biri olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
11. Kendimi agresif (saldırgan) biri olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
12. Kendimi çalışkan biri olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
13. Kendimi içten pazarlıklı biri olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
14. Kendimi girişken biri olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
15. Kendimi iyi niyetli biri olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
16. Kendimi içten biri olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
17. Kendimi kendinden emin biri olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
18. Kendimi huysuz biri olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
19. Kendimi yardımsever biri olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
20. Kendimi kabiliyetli biri olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
21. Kendimi üşengeç biri olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
22. Kendimi sorumsuz biri olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
23. Kendimi sevecen biri olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
24. Kendimi pasif biri olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
25. Kendimi disiplinli biri olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
26. Kendimi açgözlü biri olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
27. Kendimi sinirli biri olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
28. Kendimi cana yakın biri olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
29. Kendimi kızgın biri olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
30. Kendimi sabit fikirli biri olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
31. Kendimi görgüsüz biri olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
32. Kendimi durgun biri olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
33. Kendimi kaygılı biri olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
34. Kendimi terbiyesiz biri olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
35. Kendimi sabırsız biri olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
36. Kendimi yaratıcı (üretken) biri olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
37. Kendimi kaprisli biri olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
38. Kendimi içine kapanık biri olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
39. Kendimi çekingen biri olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
40. Kendimi alıngan biri olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
41. Kendimi hoşgörülü biri olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
42. Kendimi düzenli biri olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
43. Kendimi titiz biri olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
44. Kendimi tedbirli biri olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
45. Kendimi azimli biri olarak görüyorum.	1	2	3	4	5

III. BÖLÜM

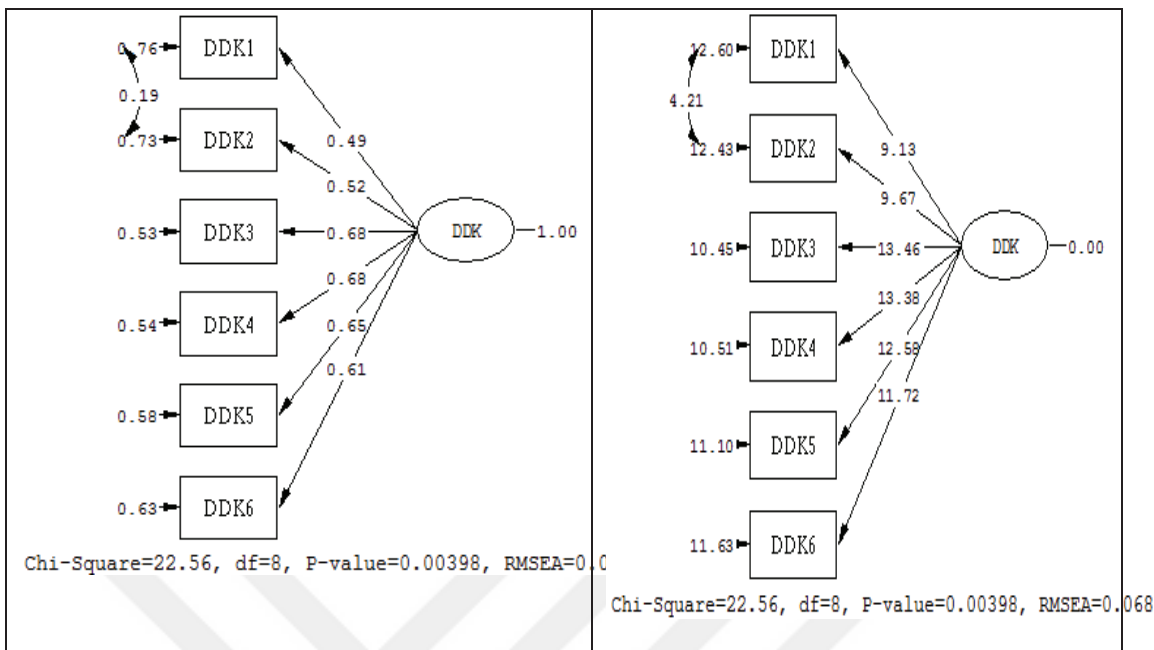
Sayın Katılımcı, çalıştığınız kuruma ilişkin görüşlerinizi, ilgili rakamı işaretleyerek belirtiniz.	Kesinlikle	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle
1. Kariyer hayatımın geriye kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.	1	2	3	4	5
2. Bu kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi görüyorum.	1	2	3	4	5
3. Bu kurumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissetmiyorum.	1	2	3	4	5

4. Bu kuruma karşı duygusal bir bağ <u>hissetmiyorum.</u>	1	2	3	4	5
5. Bu kurumun benim için çok büyük kişisel bir anlamı var.	1	2	3	4	5
6. Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu <u>hissetmiyorum.</u>	1	2	3	4	5
7.Şu an itibariyle kurumumda kalmam isteğim olduğu kadar da bir gereklilik konusudur.	1	2	3	4	5
8. İstesem bile şu an için bu kurumu bırakmak benim için zor olacaktır.	1	2	3	4	5
9. Eğer bu kurumdan şimdi ayrılmaya karar verirsem hayatımın büyük bir bölümünü alt üst etmiş olacağım.	1	2	3	4	5
10. Bu kurumdan ayrılmak için değerlendirebileceğim çok az seçeneğim olduğunu hissediyorum.	1	2	3	4	5
11. Bu kuruma kendimden çok fazla şey katmamış olsaydım, başka bir yerde çalışmayı değerlendirebilirdim.	1	2	3	4	5
12. Bu kurumdan ayrılmanın birkaç olumsuz sonuçlarından birisi de mevcut alternatiflerin azlığıdır.	1	2	3	4	5
13. Şu anki işverenimle birlikte devam etmek için herhangi bir zorunluluk <u>hissetmiyorum.</u>	1	2	3	4	5
14. Benim avantajıma olacak olsa bile kurumumdan şu an ayrılmanın doğru olacağını hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
15. Eğer bu kurumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissedeceğim.	1	2	3	4	5
16. Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	1	2	3	4	5
17. Buradaki insanlara yükümlülük hissettiğim için şu anda kuruluşumdan ayrılamam.	1	2	3	4	5
18. Bu kuruluşa karşı çok şey borçluyum.	1	2	3	4	5

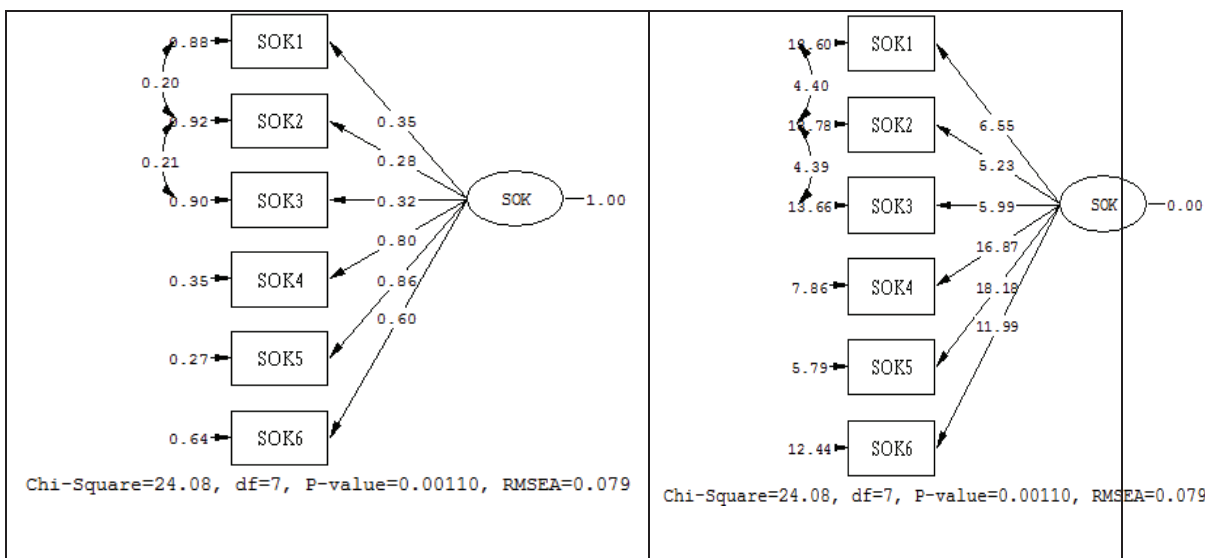
IV. BÖLÜM

Sayın Katılımcı, çalıştığınız kuruma ilişkin görüşlerinizi, ilgili rakamı işaretleyerek belirtiniz.					
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Çalıştığım kurum, kurumun iyiliğine yaptığım katkılara değer verir.	1	2	3	4	5
2. Çalıştığım kurum gösterdiğim ekstra çabaları <u>taktir etmez.</u>	1	2	3	4	5
3. Çalıştığım kurum şikâyetlerimi <u>dikkate almaz.</u>	1	2	3	4	5
4. Çalıştığım kurum refahımı gerçekten önemser.	1	2	3	4	5
5. İşimi en iyi biçimde yaparsam, çalıştığım kurum bunu <u>farketmez.</u>	1	2	3	4	5
6. Çalıştığım kurum benim işimden duyduğum genel tatmini önemser.	1	2	3	4	5
7. Çalıştığım kurum beni <u>önemsemez.</u>	1	2	3	4	5
8. Çalıştığım kurum işimdeki başarılarımdan gurur duyar.	1	2	3	4	5

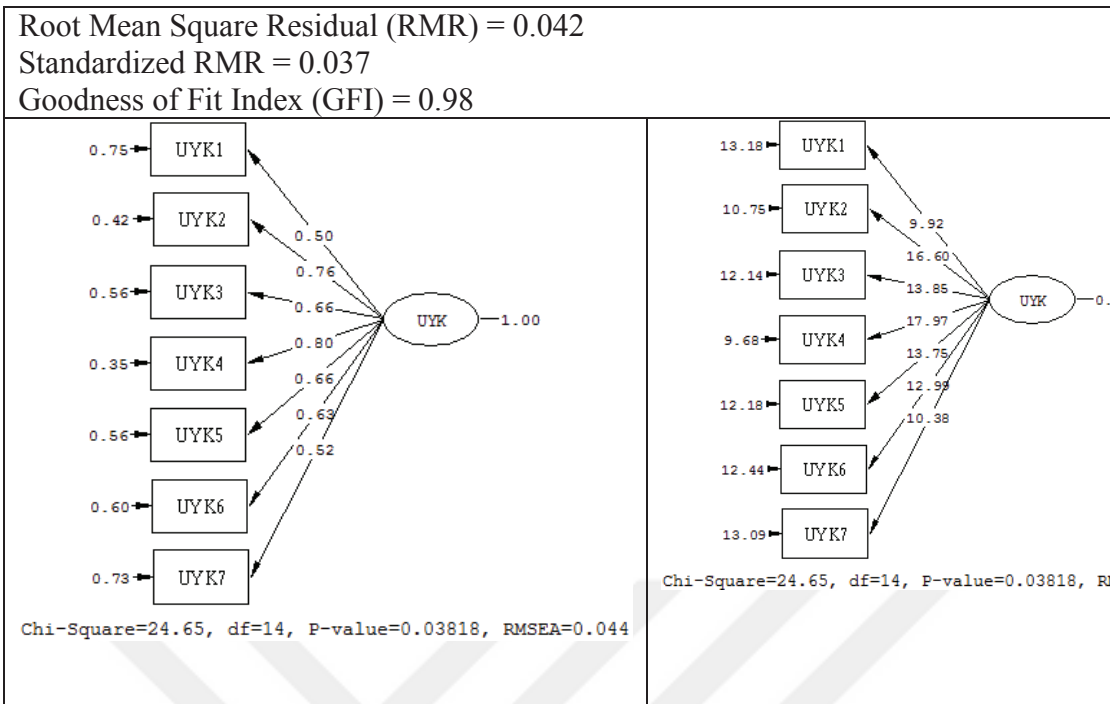
EK 2. Güvenirliklere İlişkin DFA



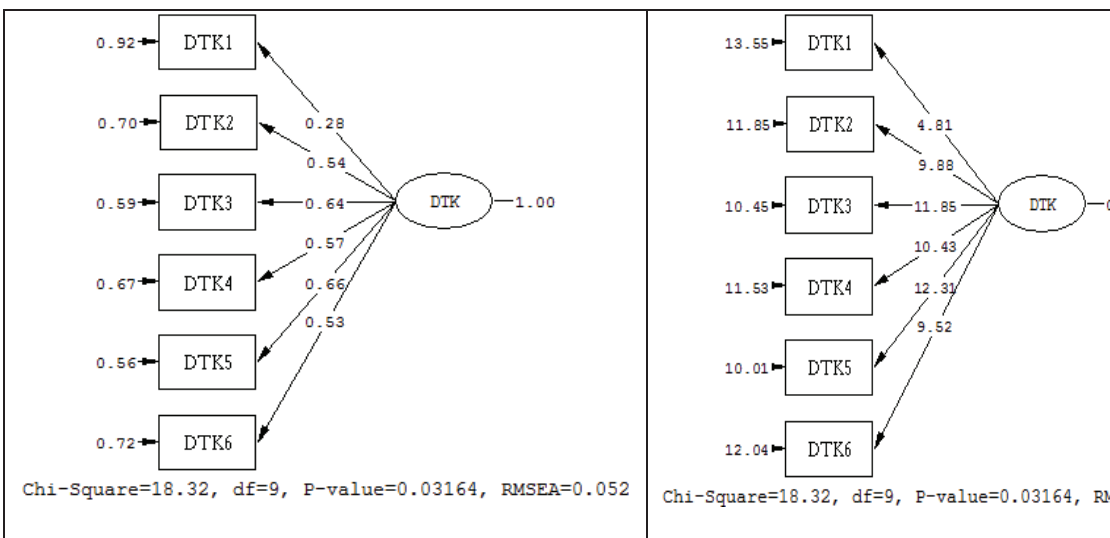
Normed Fit Index (NFI) = 0.97
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.97
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.98
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.98
 Root Mean Square Residual (RMR) = 0.043
 Standardized RMR = 0.033
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.98



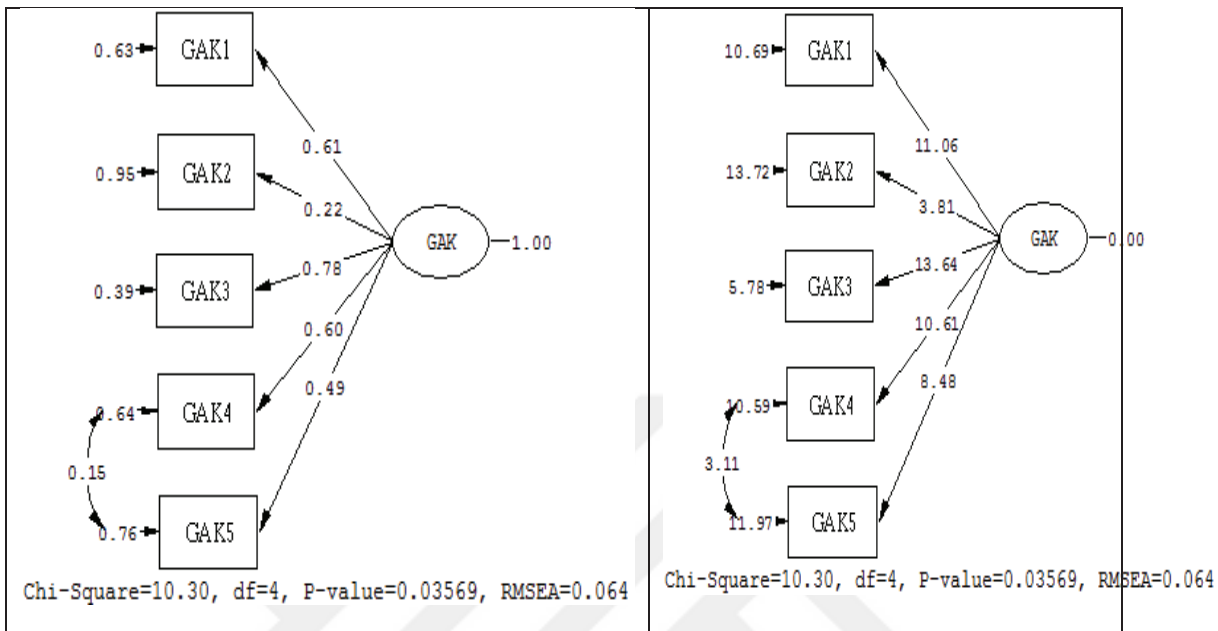
Normed Fit Index (NFI) = 0.96
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.94
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.97
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.97



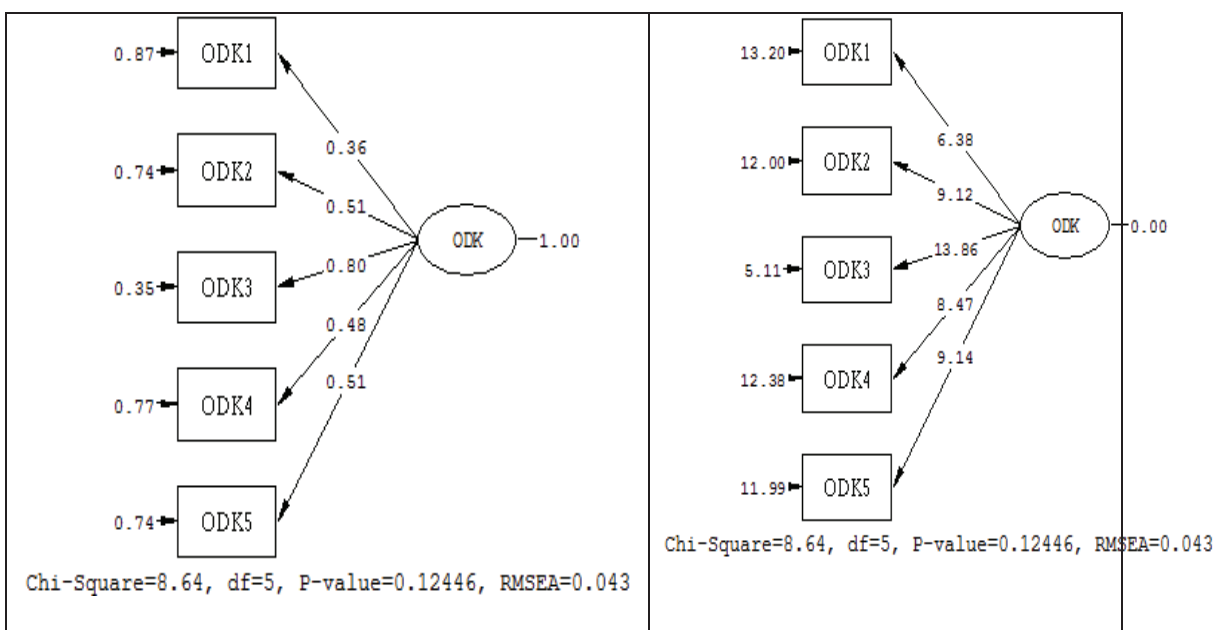
Normed Fit Index (NFI) = 0.98
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.99
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.99
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.99
 Root Mean Square Residual (RMR) = 0.029
 Standardized RMR = 0.029
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.98



Normed Fit Index (NFI) = 0.97
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.97
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.98
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.98
 Root Mean Square Residual (RMR) = 0.061
 Standardized RMR = 0.034
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.98

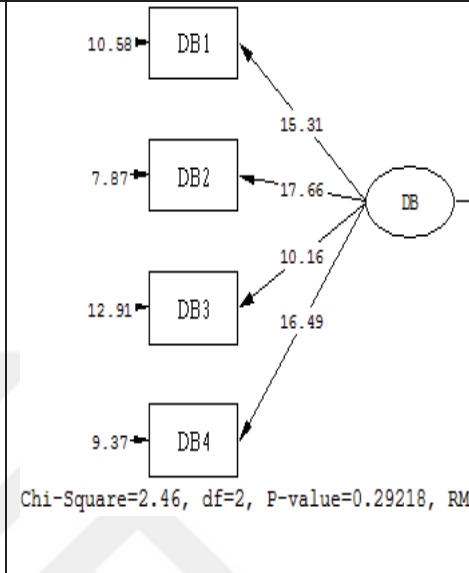
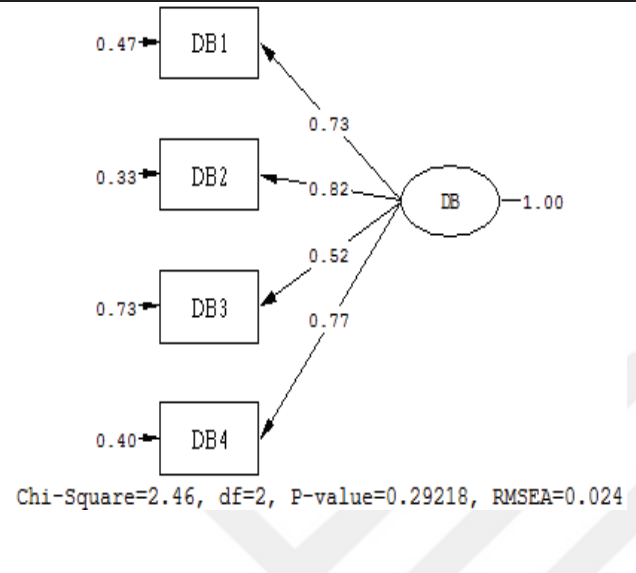


Normed Fit Index (NFI) = 0.98
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.96
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.99
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.99
 Root Mean Square Residual (RMR) = 0.038
 Standardized RMR = 0.030
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.99

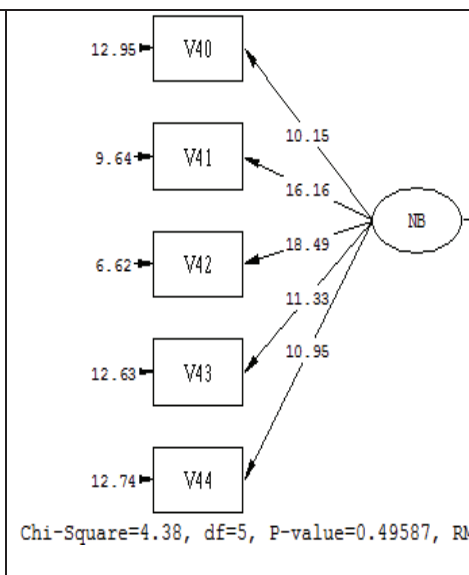
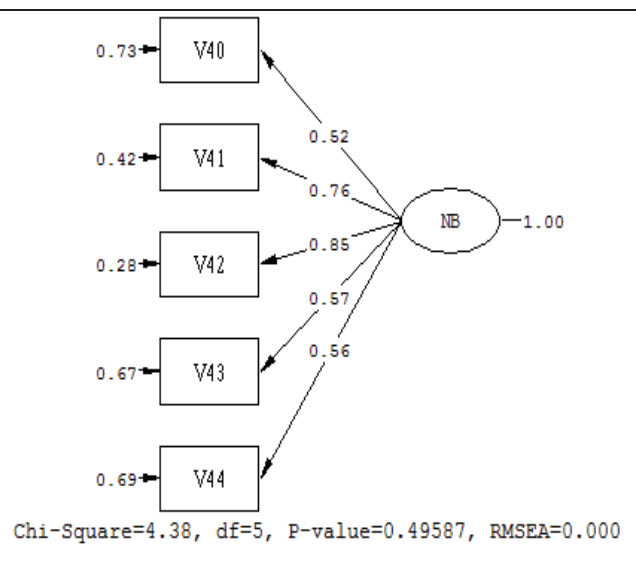


Normed Fit Index (NFI) = 0.98

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.96
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.99
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.99
 Root Mean Square Residual (RMR) = 0.038
 Standardized RMR = 0.030
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.99

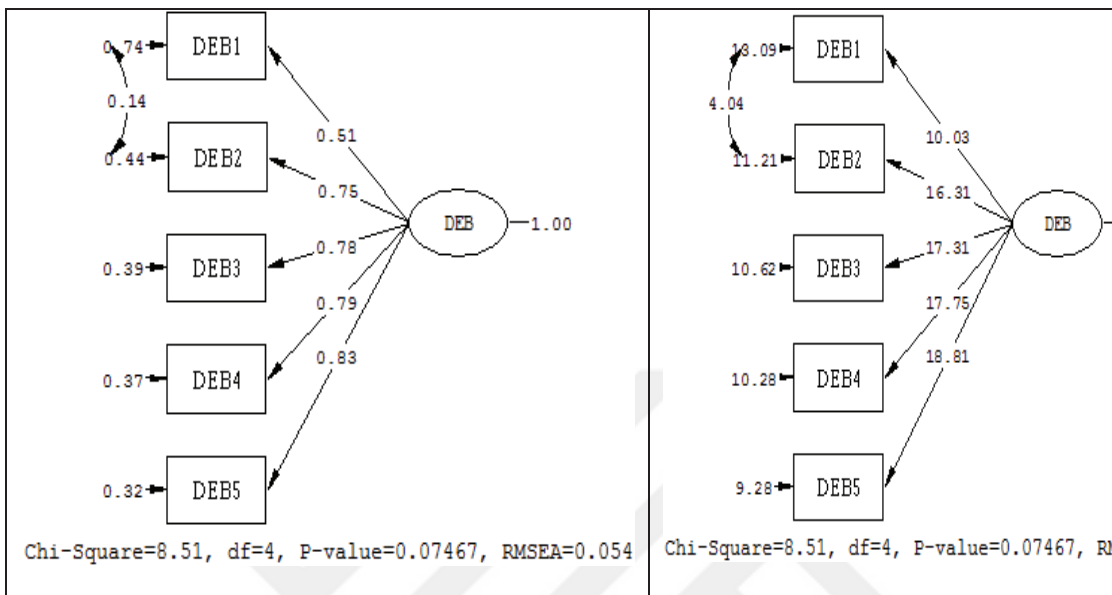


Normed Fit Index (NFI) = 1,0
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1,0
 Comparative Fit Index (CFI) = 1,0
 Incremental Fit Index (IFI) = 1,0
 Root Mean Square Residual (RMR) = 0.026
 Standardized RMR = 0.014
 Goodness of Fit Index (GFI) = 1,0

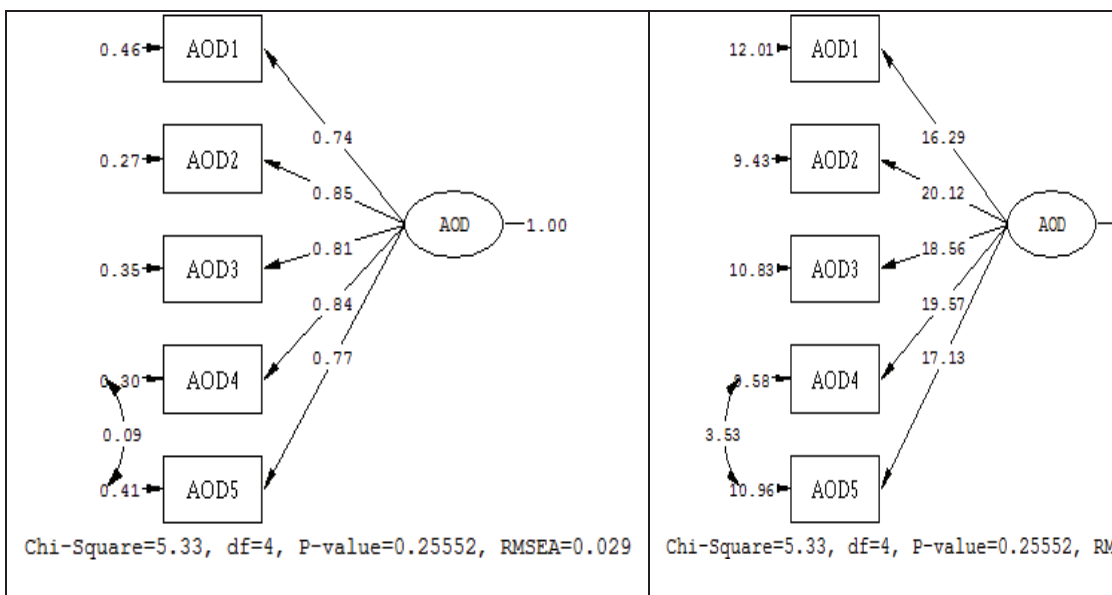


Normed Fit Index (NFI) = 0,99
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1,0
 Comparative Fit Index (CFI) = 1,0

Incremental Fit Index (IFI) = 1,0
 Root Mean Square Residual (RMR) = 0.033
 Standardized RMR = 0.017
 Goodness of Fit Index (GFI) = 1,0



Normed Fit Index (NFI) = 0,99
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0,99
 Comparative Fit Index (CFI) = 1,0
 Incremental Fit Index (IFI) = 1,0
 Root Mean Square Residual (RMR) = 0.033
 Standardized RMR = 0.018
 Goodness of Fit Index (GFI) = 1,0



Normed Fit Index (NFI) = 1,0
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1,0
 Comparative Fit Index (CFI) = 1,0

Incremental Fit Index (IFI) = 1,0
Root Mean Square Residual (RMR) = 0.020
Standardized RMR = 0.012
Goodness of Fit Index (GFI) = 0,99

