

**KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN İŞ DEĞERLERİNE VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
ÜZERİNE ETKİSİ:
HASTANE ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA**

Doç.Dr. Haluk TANRIVERDİ*

Özet

Bu araştırma; hastane çalışanların kişilik özelliklerinin işlerine verdikleri değere ve örgütlerine olan bağlılıkları üzerindeki etkilerinin araştırılması amacıyla gerçekleştirilmiştir. Amaç doğrultusunda; beş faktör kişilik testi, iş değerleri ve örgütsel bağlılık testlerinden oluşan anket formu, İstanbul ilinde özel statüdeki altı hastanede faaliyet gösteren 340 kişiye uygulanmıştır. Anketlerden elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 17.0 istatistik programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Araştırmaya katılanların kişilik özellikleri ile iş değerleri ve örgüte bağlılıkları arasında ilişkinin belirlenmesinde korelasyon analizinden, çalışanların kişilik özellikleri iş değerlerine ve örgütlerine olan bağlılıklarına etkisini incelemek için regresyon analizinden faydalanılmıştır. Araştırma sonucunda; hastane çalışanlarının dışa dönüklük ve sorumluluk kişilik özelliklerine sahip olma düzeylerinin işlerine verdikleri değer düzeylerine olumlu etki yaptığı, duygusal dengesizlik kişilik özelliğine sahip olma düzeylerinin ise işlerine verdikleri değer düzeyine olumsuz etki yaptığı belirlenmiştir. Araştırmada ayrıca; hastane çalışanlarının kişilik özelliklerinden geçimlilik ve sorumluluk düzeylerinin örgütlerine olan bağlılık düzeylerini pozitif olarak etkilediği, diğer kişilik özellikleri olan, dışa dönüklük, duygusal dengesizlik ve açıklık düzeylerinin ise örgütlerine olan bağlılık düzeylerinden bağımsız olduğu saptanmıştır.

***Anahtar Kelimeler:* Kişilik özellikleri, iş değeri, örgütsel bağlılık**

* Sakarya Meslek Yüksekokulu , halukt@sakarya.edu.tr,

**DETERMINING THE EFFECT OF PERSONALITY CHARACTERISTICS
ON WORK VALUES AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A
RESEARCH ON HOSPITAL EMPLOYEES.**

Abstract

This research was carried out to investigate the effects of personality characteristics of hospital employees' on their organizational commitment and work values. With this aim, the five factor personality test, work values and organizational commitment questionnaire consisting of tests was conducted on 340 employees working in 6 private hospitals in Istanbul.

The data obtained from questionnaires were analyzed using SPSS 17.0 statistical program. In determining the relationship between the participants' personality traits and their work values and organizational commitment, correlation analysis was used; in examining the effect of employees' personality traits on work values and organizational commitment, regression analysis was used.

As a result of research, levels of hospital staff's personality traits of extraversion and responsibility had a positive effect on the level of value placed on their work; on the other hand, levels of emotional instability personality had a negative effect on the level of value placed on their work. Further, in the research, the hospital staff's personality characteristics and responsibility levels of agreeableness were found to positively affect the level of commitment to organizations; on the other hand, other personality characteristics which are extraversion, emotional instability, and openness were found to be independent of the level of commitment to the organizations.

Key Words: *Personality characteristics, work values, organizational commitment*

GİRİŞ

İş yaşamında en önemli üretim faktörü emek, yani insan gücüdür. İyi ürün ve hizmet üretiminin gerçekleştirilmesi için üretilecek ürün ve hizmet için gerekli donanımına sahip ve işini isteyerek yapan insan gücüne gereksinim duyulmaktadır. Doğru işe doğru eleman seçmemenin örgütlere maliyeti ağır olmaktadır. Bu ağır maliyetten kurtulmak isteyen örgütler uzmanlara başvurmakta, uzmanlarda iş görüşmelerinde gözlemlere güvenmekle birlikte bireylerin kişiliği ile başvurdukları iş uygunluğunu belirlemek amacıyla kişilik ve yeterlilikle ilgili testlere başvurmamaktadır. Bu konuda genel düşünce; kişinin işi ile kişiliği arasında tam bir bağlantı kurulamayacağı, çalışanın kişilik özelliklerini ortaya çıkarmadan da işini başarı ile yerine getirebileceğidir. Ancak bu varsayım gerçeklerle örtüşmemektedir, çünkü insan sosyal bir varlıktır ve iş yerinde iş arkadaşları, üstleri ve astları ile sık sık iletişimde bulunması nedeniyle, kişilik özelliklerini işine ve iş arkadaşlarına yansıtmaktadır. İşe uygun kişilik özellikleri olmayan çalışan, yaptığı işten hoşnut olmayacak, işinden memnun olmayarak mutsuz olacaktır. Bu durum ise çalıştığı örgütün performansına olumsuz yansımaları olacaktır.

Günümüzde insan ve insana verilen değer ön plana çıkmakta ise de, örgütlerin “insana uygun iş” anlayışıyla hareket etmeleri mümkün değildir. Bu yüzden örgütler “işe uygun insan” anlayışını benimsemektedirler. Bu uygunluğun ölçümünde ise kişilik büyük önem taşımaktadır. Kişilik araştırmacılarının gösterdiği gibi, bireysel özelliklerin anlaşılır tanımlarından biri de beş temeldir. Adı geçen bu beş temel faktör: dışadönüklük, geçimlilik, sorumluluk, duygusal dengesizlik, gelişime açıklık olarak sıralanmaktadır.

Dışadönüklük boyutu topluluğu sevme, girişkenlik, heyecan arama, sıcaklık ve aktiviteyi işaret etmekte, geçimlilik- yumuşak başlılık boyutu; kibarlık, esneklik, güven, işbirliğine açıklık, affetme, merhametlilik, empati, yumuşak kalplilik ve hoşgörü olarak ifade edilmektedir. Sorumluluk boyutu ile ilgili kişilik özelliklerinin hem güvenilirliği (dikkatli, titiz, sorumluluk, organizasyon, planlı, iş bilir) hem de iradeyi (sıkı çalışma, başarıya odak-

lanma, azim) yansıttığı bilinmektedir. Duygusal dengesizlik boyutu ise; bir kişinin yaşadığı endişe, kızgınlık, sıkıntı, düşünmeden hareket etme, güvensizlik ve depresyonu işaret etmektedir. Açıklık (gelişime-deneyime açıklık) boyutu ile ilgili kişilik özellikleri ise hayal gücü, merak, özgünlük, fikirlere açıklık ve sanata duyarlılık olarak belirtilmiştir (Costa ve McCrae, 1992).

Kişilik faktörleri eleman seçiminde önem taşımaya rağmen tek başlarına yetersiz kalmaktadırlar. Kişilik faktörleri bize genel bir çerçeve vermekte fakat olaylar karşısındaki davranışları öngörememektedir. Bu yüzden tek başına kişilik testleri sadece “problemsiz” eleman seçmeyi sağlamakta fakat uygunlukla ilgili net bir bilgi verememektedir. Bu nedenle araştırmalar çalışanların işlerine verdikleri değeri de araştırmaya başlamışlardır. İş değerleri araştırmacılar tarafından bazen kültürel değerler içinde, bazen ise kişisel değerler içerisinde yer aldığını düşünmüşlerdir. Değerler, düşünce ve hareket doğuran ölçütler veya standartlar olarak sunulan bir takım güdüler olarak tanımlanmaktadır. İş değerleri ise “bir iş değeri bireyin iş ortamında edinilen kesin çıktılara verdiği önem” (Özcan, 2008: 27) olarak tanımlanmıştır.

Ülkemizde yapılan araştırmalarda bireylerin kişilik özellikleri ile iş değerleri arasında anlamlı ilişkilerin olduğu saptanmıştır (Kubat ve Kuruüzüm, 2010, Tomrukçu, 2008).

Kişilik özellikleri ve iş değerleri, kişinin iş yaşamına bakış açısıyla ilgili bilgi sağlamaktadır. Bu bakış açısı eğer örgüt kültürü ile uyumluysa örgütsel bağlılığın oluşması için uygun bir zemin oluşturabilir.

Bağlılık; bir kişiye, bir düşünceye ya da bir kuruma karşı gösterilen ve yerine getirmek zorunda olunan bir yükümlülüğü ifade etmektedir (Balay, 2000). Örgüte bağlılık gösteren bir çalışan; “Örgütle arasındaki ilişki, nasıl olursa olsun orada kalan, işe düzenli gelen, günün tümünü çalışarak geçiren, şirketin varlığını koruyan ve şirketin hedeflerini paylaşan biri” şeklinde ifade edilmektedir (Meyer ve Allen, 1997). Çalışanın, örgüte bağlılık gösterebilmesi için; örgütteki uygulamaların, değerler hiyerarşisinin ve örgüt kültürünün, bireyin bakış açısıyla uyumlu olması gerektiği öngörülmüştür. Kişilik özellikleri, iş değerleri ve örgütsel bağlılık birbirlerini etkileyen faktörlerdir. Birbirlerini nasıl etkilediklerinin araştırılması eleman seçimi yönünden önemli görülmüş ve bu araştırma; çalışanların kişilik

özelliklerinin işlerine verdikleri değere ve örgütlerine olan bağlılıkları üzerindeki etkilerinin araştırılması amacıyla gerçekleştirilmiştir.

KİŞİLİK VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

Kişilik kavramı, insanın sosyal yaşantısının bir parçası olarak yüzyıllar boyunca ilgi görmüştür. Buna rağmen bilimsel gelişimine 1930'lu yıllarda kişilik psikolojisinin diğer sosyal bilim alanlarından ayrı bir bilimsel disiplin olarak ortaya çıkmasıyla başlamıştır (Yelboğa, 2006: 198).

Kişilik teriminin kökeni Latince'deki kişi "persona" sözcüğünden gelmektedir. "Persona" sözcüğünün asıl anlamı Latin dilinde, tiyatro oyuncularının kullandığı "maske"dir. Oyun sırasında konuşma ya da şarkıların yüz maskenin altından çıkması sebebiyle "persona" sözcüğü ile kişiler arasındaki fark anlatılmak istenmiştir (Pelit, Türkmen ve Yarmacı, 2010: 10).

Literatürde kişilik kavramına ilişkin farklı tanımlar bulunmaktadır. Dubrin (1994) kişiliği; bireyin yaşama biçimi olarak tanımlarken (Akt: Pelit, Türkmen ve Yarmacı, 2010: 10), Eroğlu (2000: 139) kişiliği psikolojik olarak ele alarak bireyin bütün özelliklerini anlatan bir kavram olarak tanımlamıştır. Kişilik bireyin özel ve ayırıcı yanlarını içeren bir kavramdır. Kişilik özeldir, çünkü bireyin sıklıkla yaptığı ya da tipik davranışlarını temsil etmektedir. Kişilik ayırt edici bir özelliğe sahiptir. Çünkü bireyi başkalarından ayırmaktadır. Kısacası psikologlar kişilikten söz ettiklerinde genellikle bireysel farklılıklarla ilgilenmektedirler (Morgan, 1999: 311).

Kişiliğin özelliklerini Eren (2004: 83-84) şu şekilde sıralamıştır;

- Kişilik doğuştan var olan ve sonradan edinilen eğilimlerin bütününden meydana gelmiştir.
- Kişilik kazanılan bu eğilimlerin düzenlenmesidir. Böylece eğilimlerin oluşturduğu bir yapıdan söz edilir.
- Her insanın kişisel özelliğini diğerlerinden ayıran bir takım farklılıklar vardır. Yeryüzünde kişilik kavramı sayılamayacak tipi içermektedir.
- Kişilik bireylerin eğilimlerini çevreye uydurur. Yani aynı birey farklı çevresel koşullar altında farklı tutum ve davranışların ortaya çıkmasına neden olan bir sosyal uyum kavramı olarak ortaya çıkar.

- Her kişiliğin doğuştan kazanılmış bir tek karakteri vardır ve karakter kişiliğin vazgeçilmez bir unsurudur.

Kişilik, bu özellikler açısından incelendiğinde, bir etkiler sürecinin ortaya koyduğu “benlik bütünleşmesi” olarak karşımıza çıkmaktadır. Kişinin özelliklerini ortaya koyan hususların tümünün oluşturduğu bir sistemdir. Birey sahip olduğu özelliklere dayanarak kendini başkalarından ayırt eden öğeleri ortaya koymaktadır. Kişilik her insanın bir tek olduğunu belirtmektir (Eren, 2004: 83- 84).

Sonuç olarak kişilik, bireyi diğer bireylerden farklılaştıran özellikler bütünü olarak insanın bütün yaşantısına etki etmektedir. Bundan dolayı, bireylerin aynı olaylar karşısında farklı algılamalar veya çözümler geliştirmesinin temel sebeplerinden birisinin de sahip olduğu kişilik özellikleri olduğu söylenebilmektedir (Erkuş ve Tabak, 2009: 216).

Özellik yaklaşımı doğrultusunda, kişilik yapısını temsil eden özelliklerin neler olduğuna yönelik yapılan çalışmaların temelini faktör analizleri oluşturmakta ve yapılan çalışmalarda kişiliği genel anlamda açıklayabilen beş faktörlü bir yapının belirtildiği görülmektedir. Belirtilen bu yapının adlandırılması hususunda araştırmacılar arasında fikir ayrılıkları yaşansa da yapılan birçok çalışma, bu yapının kişilerarası farklılıkları ortaya çıkarma anlamında genel kabul gördüğünü göstermektedir (Bazana ve Stelmack, 2004; Costa ve McCrae, 1995; Goldberg, 1990; McCrae ve John, 1992; Mount ve ark., 2005; Schmitt, Allik ve Benet-Martinez, 2007), (Akt: Tabak ve diğerleri, 2010: 543- 544). Bu kişilik yapısı dışa dönüklük, geçimlilik, duygusal dengesizlik, sorumluluk ve açıklık olmak üzere 5 özellik boyutlarını içermektedir

- **Dışadönüklük:** Kişilik yapısının ilk boyutu dışadönüklüktür. Dışa dönük bireyler, grup içindeki diğer bireylerle kolay iletişim kurmakta, kaynakların bulunması ve kullanılmasında öncülük etmektedirler. Kısaca dışa dönük bireylerin, dış dünyaya açık bireyler olduğu ifade edilebilir. Bu boyutun tam karşısı ise, “içe dönüklük” tür (Soysal, 2008: 10).

- **Geçimlilik:** Kişilik yapısının ikinci boyutu geçimliliğdir. Geçimlilik düzeyi yüksek kişiler, güvenilir, yumuşak başlı, açık sözlü, fedakâr, alçak gönüllü olarak tanımlanmaktadır. Bunların aksine, uyumluluk düzeyi düşük kişiler ise, düşmanca, yarışmayı seven, güvenilmez, inatçı, kaba ve

şüpheli kişilik özellikleriyle bağdaştırılmaktadır (Tabak ve diğerleri, 2010: 543- 544).

• **Duygusal dengesizlik:** Kişilik yapısının üçüncü boyutu duygusal dengesizliktir. Kişiliğin bu boyutu endişe, öfke ve kin, depresyon, kendini bilme, düşüncesizce hareket etme, hassaslık gibi özellikleri içermektedir. Duygusal olarak dengeli kişiler kolay üzülmeyen 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. Sorumluluk, güdülerimizi kontrol ettiğimiz, düzenlediğimiz ve yönettiğimiz durum ile ilgilidir. Bu boyut, başarı ihtiyacı denilen faktörü içermektedir (Perry, 2003: 9). Bu boyuttaki özelliklere sahip bireylerin hem otonom hem de hiyerarşik yapı içerisinde her türlü görevde başarı kazanma olasılıkları kuvvetlidir. Bu özellik ile otonom görevlerdeki yöneticilerin başarıları arasında yüksek düzeyde korelasyon tespit edilmiştir (Soysal, 2008: 10)

• **Açıklık:** Kişilik yapısının son boyutu ise açıklıktır. Bu boyut beş faktör kişilik yapısı içinde bilişsel yönü en çok olan özellik olarak görülmektedir. Bu açıdan bakıldığında yüksek seviyede açıklık özelliğine sahip olan bireyler, hayal kuran, maceracı, orijinal, yaratıcı, meraklı, kendi düşünce ve duygularına yönelen kişiliklere sahiptirler (Tabak ve diğerleri, 2010: 543). Açıklık olma 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 bilimle şüphe ile bakarlar ve bu tür çabaları anlaşılmaz olarak değerlendirirler. Açıklığı kapalı olan kişiler alışılmışı, yeniliğe tercih ederler, muhafazakâr ve değişime karşıdırlar (Ehrler, 2005: 2).

İŞ DEĞERLERİ

Değer kavramı, günümüzde gündelik hayatın farklı alanlarda sıkça kullanılan bir kavram olmuştur. Siyasetten iş dünyasına, tıptan akademiye, eğitimden medyaya kadar çok farklı alanlarda insanların üzerinde mutabık

oldukları ya da olmaya çalıştıkları bir terim olarak değer, son birkaç yılın en gözde kavramlarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır (Arslan ve Yaşar, b.t.). Değer en genel ve öz olarak; “belirli bir durumu bir diğerine tercih etme eğilimi” olarak tanımlanmaktadır. Değerler davranışlara kaynaklık eden ve onları yargılamaya yarayan anlayışlar bütünüdür. Ayrıca değerler, bireylerin neyi önemli gördüklerini tanımlayarak istekleri, tercihleri, arzu edilen ve edilmeyen durumları gösterir (Erdem, 2003: 56).

Bolay (2007: 14) ise değerleri; “insanların değer verdiği ve ulaşmak için peşinden koştuğu, elde etmeyi şiddetle arzu ettiği şeyler” olarak tanımlamıştır. Bireyin elde etmek etmeyi arzuladıkları ya maddi ya da manevi şeyler olabilmektedir. Bunlar; mal, mülk, servet, sıhhat gibi değerler olduğu gibi, mutluluk, huzur, Allah sevgisi, vatan sevgisi ve özgürlük gibi tamamen manevî değerler de olabilmektedir.

İş değerlerini ise Vos ve diğerleri (2005), “bireylerin işlerinde ulaşmaya çalıştıkları genel ve göreceli olarak durağan amaçlar” olarak tanımlamışlardır.

Kubat ve Karaüzüm, (2010: 488-489) iş değerlerini; “değerlerin bir altkümesi, bireylerin işlerinde aradıkları özellikler, tatmin ve ödüller”, “arzulanan davranış tarzı”, “bireyin işyerinden sağlamak istediği özel bir sonuca verdiği önem derecesi”, “kişinin özel bir göreve karşı hissettikleri dışında genel olarak işe karşı gösterdiği tutum” şeklinde tanımlanmaktadır. Ayrıca iş değerleri işte gerçekleşen şeylere karşı gösterilen önem, değer ve arzu olarak belirtmişlerdir. Sonuç olarak iş, değerleri, farklı kişiler için farklı anlamlara gelmektedir.

İş değerleri, bireylerin iş rollerine katılımının bir sonucu olarak tatmin edilmesi gerektiğine inandıkları değerlerdir. Finansal refah, özgecilik, başarı, sorumluluk iş değerlerine örnektir. Bireyler iş değerlerine ilave olarak işten yaşam rollerinde tatmin edilecek aile gibi çok sayıda başka değerlerde geliştirirler (Brown, 2002).

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Bağlılık, bireyi bir oluşuma veya eyleme bağlayan bir süreç olarak tanımlanabilmektedir. Psikolojik bir kavram olan bağlılık, örgütsel davran-

niş ve örgüt süreçlerinde belirleyici bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. Bağlılığın örgüt ve organizasyonlarda uygulanabilirliği örgütsel bağlılık kavramını ortaya çıkarmıştır. Bu nedenle örgütsel bağlılık ile ilgili birçok araştırma ve çalışma yapılmıştır (Koç, 2009: 201- 202).

Örgütsel bağlılık, “bir işgörenin, örgütünün amaç ve değerlerine taraflı ve etkili bağlılığı” olarak tanımlanmaktadır. Bağlılık duyan bir işgören, örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir biçimde inanmakta, emir ve beklentilere gönülden uymaktadır (Balay, 2000: 16).

O'Reilly ve Chatman (1986: 492-493) ise örgütsel bağlılığı; “bireyin örgütteki araçsal birlikteliğini anlatan bireysel çıkar ve kazanımlara ulaşmayı amaçlayan uyum boyutu, örgütteki diğer bireylerle yakın olma duygusuyla kendini ifade ettiği özdeşleşme boyutu, bireysel ve örgütsel amaç ve değerlerin uygunluğu olan içselleştirme boyutunu içeren ve bireyin örgütle bütünleşme derecesini ifade eden” bir kavram olarak tanımlamıştır.

Dunhan and Grube, (1994:370-380) örgütsel bağlılığı; “bir davranış biçimi, amaçsal davranışlar bütünü, motive edici bir etken veya bir tutum olarak” tanımlamıştır. Örgütsel bağlılık örgütler için son derece önemlidir. Çünkü örgütlerin varlıklarını sürdürmesi, işgörenlerin sahip oldukları bilgi ve becerileri işlerine yoğunlaştırmaları örgütsel bağlılıkla ilişkilidir. Fakat işgörenlerin işlerini yapmak için gösterdikleri çaba ve sahip oldukları yetenek, örgütlerin varlıklarını sürdürmesi için tek başına yeterli değildir. Örgütlerin güçlenerek büyümesi, işgörenlerin örgüte güçlü duygular beslemesine bağlıdır. Bunun için, işin gerektirdiği bilgi ve beceriler kadar, ise ve çalışma alanına ilişkin olumlu tutumlara da sahip olmak gerekmektedir. İşgörenlerin örgüte ilişkin olumlu bir tutuma sahip olmaları, örgütü de o derece güçlenmektedir. Bu açıdan örgütsel bağlılık örgütler için oldukça önemli bir yere sahip olmaktadır (Bolat ve Bolat, 2008: 76).

Örgütler açısından oldukça önemli yere sahip olan çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen pek çok faktör olduğu yapılan araştırmalar sonucunda ortaya konulmuştur. Çalışanların örgütsel bağlılığını örgütün yönetimi, politikaları, insan kaynakları uygulamaları gibi başlıca örgütsel faktörlerin etkilediği gibi çalışanların kişisel ve demografik faktörleri de etkilemektedir. Balay (2000: 55) çalışanların kişisel-demografik

faktörleri ile örgütsel bağlılıkları arasında güçlü ilişkilerin bulunduğunu belirtmektedir.

Literatüre bakıldığında örgütsel bağlılık çalışmalarına duyulan ilginin giderek arttığı gözlenmektedir. Örgütüne bağlılık gösteren işgörenlerin, daha üretken, sadakatlerinin yüksek, verimlilik ve sorumluluk duygularının daha fazla olduğu ileri sürülmektedir.

Örgütsel bağlılık, işten ayrılma, devamsızlık, iş performansı gibi davranışsal, iş doyumunu gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel yapılarla; işgörenin işi ve rolüne ilişkin özellikleriyle yakından ilişkili olduğu görülmektedir. Çalışanların herhangi bir üretim faktörü olmadığının ve kısa dönemde gözden çıkarılmalarının örgüte yarardan çok zarar getireceğinin anlaşılması, ayrıca son yıllarda ortaya çıkan rekabet koşullarıyla başa çıkabilmek için daha nitelikli çalışanlarla birlikte olmak fikri, işgörenlerin örgütsel bağlılığının artırılması gerçeğini ortaya çıkarmıştır (Sarıdede ve Doyuran, 2004: 4).

Son yıllarda örgütsel bağlılık ile ilişkilendirilen bir değişkende bireylerin kişilik özellikleridir. Farklı kişilik özelliklerine sahip bireylerin örgütlerine farklı derecelerde bağlı olabilecekleri düşünülmektedir. Aynı doğrultuda bireylerin kişilik özelliklerinin iş yaşamında belirleyici olduğu yönündeki artan görüşler çerçevesinde kişilik özellikleri ile örgütsel davranış alanında yer alan farklı değişkenler arasındaki ilişkilerinde araştırma konusu olarak belirlendiği görülmektedir. Çalışma konusu kapsamında kişilik özellikleri ile iş değerleri ve örgütsel bağlılık ile ilişkili olan bazı araştırma sonuçlarına yer verilmesi gerekli görülmüştür.

Kubat ve Kuruüzüm (2010) iş değerleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla imalat sektöründe gerçekleştirdikleri araştırmalarının sonucunda “sorumluluk”, “gelişime açıklık” ve “yumuşak başlılık” kişilik özellikleri ile 19 boyutta ele aldıkları iş değerlerinin 11 boyutu arasında zayıf ile orta düzeyli ilişkiler olduğunu belirlemişlerdir. Tomrukçu (2008) araştırmasında; Türkiye’de özel sektör kuruluşlarında mavi yakalı çalışanların iş değerleri ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler incelemiş ve anlamlı ilişkiler saptamıştır. Şeker (2011) ise

kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık ve işgören performansı arasındaki ilişkileri sağlık çalışanları üzerinde araştırmış, araştırmasının sonucunda çalışanların kişilik özellikleri ile örgütlerine olan bağlılıkları arasında anlamlı ilişkiler olduğunu belirlemiştir.

Yılmaz Koca'nın (2009) ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirdiği araştırmasında ise öğretmenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında ilişki olmadığını saptamıştır. Yapılan araştırma sonuçlarından gözlemlendiği üzere, değişkenler arasında farklı sonuçlar ortaya konulmuştur.

Ancak yapılan araştırmalar genellikle kişilik özellikleri ile ya iş değerleri veya örgütsel bağlılık arasındaki ikili ilişkiler üzerine odaklanmıştır. Bu araştırmada ise farklı olarak çalışanların kişilik özelliklerinin işlerine verdikleri değere ve örgütlerine olan bağlılıkları üzerindeki etkisi araştırılmaktadır.

YÖNTEM

1.1. Araştırmanın Modeli

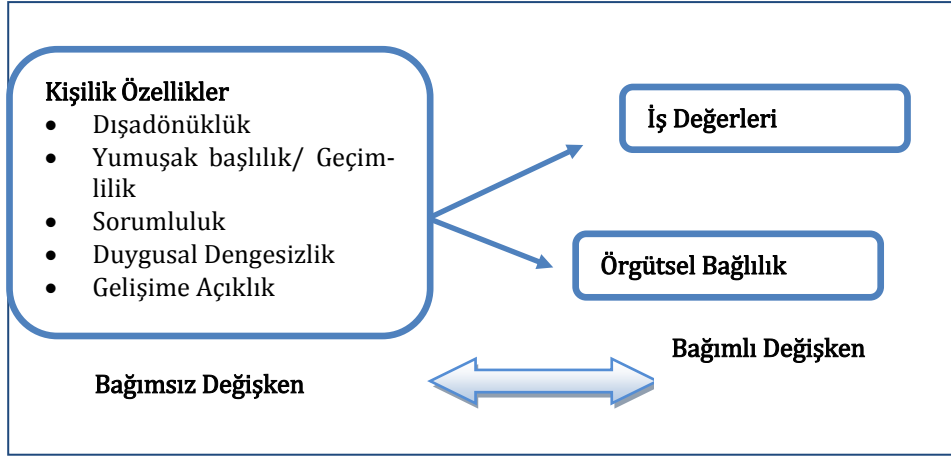
Araştırma tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Tarama modeli, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan bir araştırma yaklaşımıdır.

Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları, herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilemez.

Bilmek istenen şey vardır ve oradadır. Önemli olan, onu uygun bir biçimde "gözleyip" belirleyebilmektir (Karasar, 2009: 77).

Araştırmanın modeli şekil 5'de görülmektedir.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



Araştırmanın Modeli

1.2. Evren ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini İstanbul'da faaliyet gösteren tüm özel hastane çalışanları, örneklemini ise İstanbul ilinde faaliyet gösteren özel statüdeki toplam altı hastanenin 340 çalışanı oluşturmaktadır.

1.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler anket yöntemiyle toplanmıştır. Dört bölümden oluşan anketin ilk bölümünde hastane çalışanların tanımlayıcı özelliklerini (yaş, cinsiyet, medeni durum vs. gibi) belirlemek amacıyla yedi soru bulunmaktadır. Anketin ikinci bölümünde Goldberg'in beş faktör kişilik testi yer almaktadır. Üçüncü bölümünde ise Furnham tarafından geliştirilen iş değerleri testi yer almaktadır.

Anketin son bölümünde ise Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği bulunmaktadır.

Beş Faktör Kişilik Testi: İnsan kişiliğini tanımlayabilmek için İngiliz dilinde en az 4000 kelime mevcuttur. Kişilik psikologları semantik benzerlikler gösteren insandan insana değişen kişilik özellikleri tanımlarının çoğunluğunun büyük bir çoğunluğunu beş temel boyuta indirgeyebilmişlerdir; bu beş faktör kişilik özelliklerinin boyutları Dışadönüklük, Yumuşak başlılık/Geçimlilik, Sorumluluk, Duygusal Dengesizlik ve Gelişime Açıklıktır. Beş faktör kişilik testinde; cevap verenler katılma ya da katılmama derece-

sini kendilerini tasvir derecelerine göre değerlendiren 42 sözcük içerir. Yanıtlar, 1'den 5'e doğru, Kesinlikle Katılmıyorum, Katılmıyorum, Kısmen Katılıyorum, Katılıyorum, Kesinlikle Katılıyorum olarak derecelendirilmiştir.

İş Değerleri Ölçeği: Araştırmada çalışanların işlerine verdikleri değer düzeyi Kurum çalışanlarının iş değerleri düzeyi Furnham ve diğerleri tarafından Geliştirilmiş olan ve Tomrukçu'nun (2008) Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İş Değerleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme başlıklı çalışmasında kullandığı ölçek ile belirlenmeye çalışılmıştır. İş değerleri Ölçeği 36 iş ilişkili değerden oluşan beş önemli noktada derecelendirilmiş olup çalışanların işte hissettiklerini ölçmektedir. Katılımcılara verilen direktifler şu şekilde olmuştur: Lütfen aşağıda verilen ifadelerini okuyarak bu ifadelerden her birinin sizi işinizde ne kadar mutlu kıldığını karşınızdaki verilen ölçek üzerinde gösteriniz, İş değerlerinin değerlendirmesinde yanıtlar Hiç, Çok az, Az, Çok, Pek çok olmak üzere 1'den 5'e doğru derecelendirilmiştir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Araştırmada çalışanların örgütlerine olan bağlılıkları Allen ve Meyer tarafından (1990) geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği uygulanarak belirlenmeye çalışılmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye adaptasyon çalışmaları Yıldırım (2002) tarafından yapılmış; ayrıca daha birçok araştırmacı tarafından yapılmış ve kullanılmıştır. Ankette 24 soru yer almaktadır. Anket soruları beşli likert tipi hazırlanmış olup; "Kesinlikle Yanlış, Yanlış, Kararsızım, Doğru ve Kesinlikle Doğru olmak üzere 1'den 5'e doğru derecelendirilmiştir.

1.4. Verilerin İstatistiksel Analizi

Çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizler için SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 17.0 programı kullanılmıştır.

Çalışma verileri değerlendirilirken hastane çalışanlarının tanımlayıcı özelliklerinin belirlenmesinde frekans ve yüzde istatistiklerinden faydalanılmıştır. Hastane çalışanlarını kişilik özellikleri, işlerine verdikleri değer düzeyi ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesinde korelasyon analizinden, kişilik özelliklerinin işlerine verdikleri değer ve örgütlerine olan bağlılıkları üzerindeki etkilerinin belirlenmesine ise regresyon analizinden faydalanılmıştır.

BULGULAR

Araştırmada öncelikle hastane çalışanlarının hangi tanımlayıcı özelliklerde oldukları incelenmiştir. Çıkan veriler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Hastane çalışanlarının tanımlayıcı özellikleri

	Değişkenler	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Bay	172	50,6
	Bayan	168	49,4
	Toplam	340	100,0
Medeni durum	Evli	124	36,5
	Bekar	166	48,8
	Boşanmış-Dul	50	14,7
	Toplam	340	100,0
Yaş	20-24	24	7,1
	25-34	193	56,8
	35-44	101	29,7
	45-54	22	6,5
	Toplam	340	100,0
Eğitim durumu	Lise	16	4,7
	Yüksekokul/Üniversite	217	63,8
	Lisansüstü	88	25,9
	Doktora	19	5,6
	Toplam	340	100,0
Toplam çalışma süresi	2 yıldan az	36	10,6
	3-5 yıl	51	15,0
	6-10 yıl	111	32,6
	11-15 yıl	93	27,4
	16 yıldan fazla	49	14,4
	Toplam	340	100,0
Bu hastanede çalışma süresi	2 yıldan az	124	36,5
	3-5 yıl	113	33,2
	6-10 yıl	54	15,9
	11-15 yıl	26	7,6
	16 yıldan fazla	23	6,8
	Toplam	340	100,0
Gelir düzeyi	1001 - 2000 TL	104	30,6
	2001 - 3000 TL	72	21,2
	3001 - 4000 TL	60	17,6
	4001 - 5000 TL	26	7,6
	5000 TL' den fazla	78	22,9
	Toplam	340	100,0

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN İŞ DEĞERLERİNE VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ:
HASTANE ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Tablo 1'de görüldüğü üzere; araştırmaya katılanların 172'si (% 50,6) bay, 168'i (% 49,4) bayanlardan oluşmakta olup, 124'ü (% 36,5) evli, 166'sı (% 48,8) bekar, 50'si (% 14,7) boşanmış-duldur.

araştırmaya katılan hastane çalışanlarının; 24'ü (% 7,1) 20-24, 193'ü (% 56,8) 25-34, 101'i (% 29,7) 35-44, 22'si (% 6,5) 45-54 aralığında olup, 16'sı (% 4,7) lise, 217'si (% 63,8) yüksekokul/üniversite, 88'i (% 25,9) lisansüstü, 19'u (% 5,6) ise doktora eğitim düzeyindedir.

Ayrıca araştırmaya katılan hastane çalışanlarının 36'sı (% 10,6) 2 yıldan az, 51'i (% 15,0) 3-5 yıl, 111'i (% 32,6) 6-10 yıl, 93'ü (% 27,4) 11-15 yıl, 49'u (% 14,4) 16 yıldan fazla toplam çalışma süresine sahipken, araştırma yapılan hastanede ise 124'ü (% 36,5) 2 yıldan az, 113'ü (% 33,2) 3-5 yıl, 54'ü (% 15,9) 6-10 yıl, 26'sı (% 7,6) 11-15 yıl, 23'ü (% 6,8) 16 yıldan fazla çalışma süresine sahiptir.

Araştırmaya katılan hastane çalışanlarının 104'ü (% 30,6) 1001 - 2000 TL, 72'si (% 21,2) 2001 - 3000 TL, 60'ı (% 17,6) 3001 - 4000 TL, 26'sı (% 7,6) 4001 - 5000 TL, 78'i (% 22,9) 5000 TL' den fazla aylık ortalama gelire sahiptirler.

Araştırmaya katılan hastane çalışanlarının kişilik özellikleri ile iş değerleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiler korelasyon analizi yardımıyla belirlenmiştir. Analiz sonucunda ortaya çıkan ilişkiler Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Kişilik özellikleri ile iş değerleri ve örgüte bağlılık arasındaki ilişki

		İş değerleri	Örgüte bağlılık
Dışa dönüklük	r	0,177	0,079
	p	0,001	0,144
	N	340	340
Geçimlilik	r	-0,016	0,037
	p	0,773	0,499
	N	340	340
Duygusal dengesizlik	r	0,007	0,037
	p	0,896	0,497
	N	340	340
Sorumluluk	r	0,207	0,115
	p	0,000	0,034
	N	340	340
Açıklık	r	0,168	0,020
	p	0,002	0,717
	N	340	340
	N	340	340

Tablo 2’de görüldüğü üzere; hastane çalışanlarının kişilik özelliklerinden dışa dönüklük ile iş değerleri arasında %17,7 pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,177$; $p=0,001<0,05$). Sorumluluk kişilik özelliği ile iş değerleri arasında %20,7 pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,207$; $p=0,000<0,05$). Açıklık kişilik özelliği ile de iş değerleri arasında %16,8 pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,168$; $p=0,002<0,05$). Buna göre hastane çalışanlarının dışa dönüklük, sorumlu-

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN İŞ DEĞERLERİNE VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ:
HASTANE ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

luk ve açıklık kişilik özelliklerine sahip olma düzeyleri arttıkça işlerine verdikleri değer düzeyi de yükselmektedir. Hastane çalışanlarını işlerine verdikleri değer düzeyi, Geçimlilik ve Duygusal dengesizlik kişilik özelliklerinden bağımsızdır. ($p>0,05$). Hastane çalışanlarının kişilik özelliklerinden sorumluluk dışında kalan özellikleri ile örgütlerine olan bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmamıştır ($p>0,05$). Sorumluluk kişilik özelliklerine sahip olma düzeyleri ile örgütlerine olan bağlılık düzeyleri arasında %11,5 pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,115$; $p=0,034<0,05$). Buna göre hastane çalışanlarının sorumluluk kişilik özelliğine sahip olma düzeyleri arttıkça örgütlerine olan bağlılıkları da yükselmektedir.

Hastane çalışanlarının kişilik özelliklerinin işlerine verdikleri değere ve örgütlerine olan bağlılık düzeylerine etkileri regresyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucunda ortaya çıkan etkiler Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Kişilik özelliklerinin iş değerlerine ve örgüte bağlılık düzeyleri üzerine etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Katsayı		t	p	F	Model (p)	R ²
		β	S. hata					
İş değerleri	Sabit	3,390	0,308	11,015	0,000	7,028	0,000	0,082
	Dışa dönüklük	0,118	0,037	3,215	0,001			
	Geçimlilik	0,063	0,046	1,371	0,171			
	Duygusal dengesizlik	-0,129	0,052	-2,453	0,015			
	Sorumluluk	0,162	0,039	4,197	0,000			
	Açıklık	0,024	0,051	0,477	0,634			
Örgüte bağlılık	Sabit	2,564	0,421	6,084	0,000	2,337	0,042	0,019
	Dışa dönüklük	0,098	0,050	1,958	0,051			
	Geçimlilik	0,128	0,063	2,043	0,042			
	Duygusal dengesizlik	-0,013	0,072	-0,180	0,857			
	Sorumluluk	0,140	0,053	2,638	0,009			
	Açıklık	-	0,069	-1,132	0,259			

		0,078						
--	--	-------	--	--	--	--	--	--

İş değerleri düzeyinin kişilik özelliklerinden etkilenme durumunu test etmek için yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır ($F=7,028$; $p=0,000<0,05$). Dışa dönüklük kişilik özelliğine sahip olma düzeyleri 1 birim arttığında işlerine verdikleri değer düzeyi 0,118 birim artmaktadır ($\beta=0,118$; $t=3,215$; $p=0,001<0,05$). Duygusal dengesizlik 1 birim arttığında işlerine verdikleri değer düzeyi -0,129 birim azalmaktadır ($\beta=-0,129$; $t=-2,453$; $p=0,015<0,05$). Sorumluluk kişilik özelliğine sahip olma düzeyleri 1 birim arttığında işlerine verdikleri değer düzeyi 0,162 birim artmaktadır. ($\beta=0,162$; $t=4,197$; $p=0,000<0,05$).

Geçimlilik kişilik özelliğine sahip olma düzeyleri işlerine verdikleri değer düzeyini istatistiksel olarak etkilememektedir ($t=1,371$; $p=0,171>0,05$). Açıklık kişilik özelliğine sahip olma düzeyleri işlerine verdikleri değer düzeyini istatistiksel olarak etkilememektedir ($t=0,477$; $p=0,634>0,05$). İş değerlerini etkileyen faktörler içerisinde Dışa dönüklük, Duygusal dengesizlik, Sorumluluk, İş değerlerini 0,082 oranında açıklamaktadır ($R^2=0,082$).

Örgüte bağlılık düzeyinin kişilik özelliklerinden etkilenme durumunu test etmek için yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır ($F=2,337$; $p=0,042<0,05$).

Hastane çalışanlarının geçimlilik kişilik özelliğine sahip olma düzeyleri 1 birim arttığında Örgüte olan bağlılık düzeyleri 0,128 birim artmaktadır ($\beta=0,128$; $t=2,043$; $p=0,042<0,05$). Sorumluluk kişilik özelliğine sahip olma düzeyleri 1 birim arttığında Örgüte olan bağlılık düzeyleri 0,140 birim artmaktadır ($\beta=0,140$; $t=2,638$; $p=0,009<0,05$). Dışa dönüklük kişilik özelliğine sahip olma düzeyleri örgüte olan bağlılık düzeylerini istatistiksel olarak etkilememektedir ($t=1,958$; $p=0,051>0,05$).

Duygusal dengesizlik kişilik özelliğine sahip olma düzeyleri örgüte olan bağlılık düzeylerini istatistiksel olarak etkilememektedir ($t=-0,180$; $p=0,857>0,05$). Açıklık kişilik özelliğine sahip olma düzeyleri örgüte olan bağlılık düzeylerini istatistiksel olarak etkilememektedir ($t=-1,132$; $p=0,259>0,05$).

Örgüte bağlılığını etkileyen faktörler içerisinde Geçimlilik ve Sorumluluk Örgüte bağlılıklarını 0,019 oranında açıklamaktadır ($R^2=0,019$).

SONUÇ

Hastane çalışanların kişilik özelliklerinin işlerine verdikleri değere ve örgütlerine olan bağlılıkları üzerindeki etkilerinin araştırılması amacıyla gerçekleştirilen araştırmada öncelikle değişkenler arasındaki ilişkiler korelasyon analizi yardımıyla sorgulanmıştır. Analiz sonucunda; Hastane çalışanlarının kişilik özellikleri ile iş değerleri arasındaki ilişkinin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkilerden daha fazla olduğu belirlenmiştir. Hastane çalışanlarının dışa dönüklük, açıklık ve sorumluluk kişilik özellikleri ile işlerine verdikleri değer düzeyi arasında istatistiksel açıdan pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenirken, hastane çalışanlarının sadece sorumluluk kişilik özellikleri ile örgütlerine olan bağlılıkları arasında anlamlı ilişki belirlenmiştir. Sorumluluk dışında kalan diğer dışa dönüklük, geçimlilik, açıklık ve duygusal dengesizlik kişilik özellikleri ile örgütlerine olan bağlılıkları arasında anlamlı ilişkilerin olmadığı saptanmıştır.

Hastane çalışanlarının kişilik özelliklerinin işlerine verdikleri değer düzeyine ve örgütlerine olan bağlılıklarını etkileyip etkilememeye durumunu belirlemek amacıyla regresyon analizi uygulanmıştır.

Analiz sonucunda; hastane çalışanlarının dışa dönüklük ve sorumluluk kişilik özelliklerine sahip olma düzeylerinin işlerine verdikleri değer düzeylerine olumlu etki yaptığı, duygusal dengesizlik kişilik özelliğine sahip olma düzeylerinin ise işlerine verdikleri değer düzeyine olumsuz yani negatif olarak etki yaptığı saptanmıştır.

Diğer bir ifade ile hastane çalışanlarının dışa dönüklük ve sorumluluk kişilik özelliklerine sahip olma düzeyleri arttıkça işlerine verdikleri değer artmakta, duygusal dengesizlik düzeyleri arttıkça işlerine verdikleri değer azalmaktadır.

Hastane çalışanlarının kişilik özelliklerinden geçimlilik ve sorumluluk düzeylerinin örgütlerine olan bağlılık düzeylerini pozitif olarak etkilediği, diğer kişilik özellikleri olan, dışa dönüklük, duygusal dengesizlik ve

açıklık düzeylerinin örgüte olan bağlılıklarından bağımsız olduğu saptanmıştır. Diğer bir ifade ile hastane çalışanlarının geçimlilik ve sorumluluk kişilik özelliğine sahip olma düzeyleri arttıkça örgütlerine olan bağlılık düzeyleri de aynı doğrultuda artmakta, diğer kişilik özelliklerine sahip olma düzeyleri ise örgütlerine bağlılık düzeylerini etkilememektedir.

Çalışma hayatında yer alan tüm örgütler; çalışanlarının işlerine değer vermelerini, örgütlerine yüksek düzeyde bağlı olmalarını ve olumlu kişilik özelliklerine sahip olmalarını beklerler. Bu özelliklere sahip çalışanların ile yüksek performansa ulaşılabilir. Bunun için örgütlerin çalışanlarının, bu özelliklerinin belirlenmesine yönelik belirli aralıklarla anketler uygulamaları ve bunların sonuçlarına göre hizmetiçi eğitimler gibi örgütlerini geliştirici etkinlikler düzenlemeleri önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- ARSLAN, Z. Ş. ve YAŞAR, F. (b.t.). "Yükselen "Değer" Kavramı Üzerine Eleştirel Bir Yaklaşım", *DEM Dergisi*,(1), 8-11.
- BALAY, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Nobel Yayın Dağıtım: Ankara.
- BARUTÇUGİL, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, Kariyer Yayınevi: İstanbul.
- BOLAT, O. İ. ve BOLAT, T. (2008). "Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi", *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,11 (19), 75-94.
- BOLAY, S.H. (2007). "Değerlerimiz ve Günlük Hayat", *DEM Dergisi*,(1), 12-19.
- BROWN, D. (2002). "The Role of Work and Culturel Values in Occupational Choice Satisfaction, and Success: a Theoretical Statement", *Journal of Counselling and Development*, 80 (1), 48-56.
- COOK, V. D. (2005). 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
- COSTA, P.T. ve McCrae, R. R. (1992). "Four Ways Five Factors are Basic", *Personality and Individual Differences*, 13, 653-665.

- DUNHAM, R.B. ve GRUBE, J.A. (1994). "Organizational commitment: the utility of an integrative definition", *Journal of Applied Psychology*, 79, 370-380.
- EHLER, J. D. (2005). 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.
- ERDEM, A. R. (2003). "Üniversite Kültüründe Önemli Bir Unsur: Değerler", *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1(4), 55-72.
- EREN, E. (2004). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Genişletilmiş 8. Baskı, Beta Yayınları: İstanbul.
- EROĞLU, F. (2000). *Davranış Bilimleri*, Beta Basım A.Ş.: İstanbul.
- KARASAR, N. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Nobel Yayınları: Ankara.
- KOÇ, H. (2009). "Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi," *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (28), 200- 211
- KUBAT, U. ve KURUÜZÜM, A. (2010). "İş Değerleri İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Yapısal Denklem Modelleme Yaklaşımı", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15 (3), 487-505.
- MEYER, J. P. ve ALLEN, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace, Theory, Research and Application*. London: Sage Publications Inc
- MORGAN, C.T. (1999). *Psikolojiye Giriş*, 13. Baskı, Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü Yayınları: Ankara.
- O'REILLY C. ve J. CHATMAN. (1986). "Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behaviour", *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 492-499.
- ÖZCAN, E. B. (2008). *Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki: Adana İlinde Bir İnceleme*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- PELİT, E., TÜRKMEN, F. ve YARMACI, N. (2010). "Turizm Sektöründeki İşgörenlerin Kişilik Özelliklerini Değerlendirmeye Yönelik Bir Araştırma", *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2 (1), 9- 16.

- PERRY, S. R. (2003). Big Five Personality Traits and Work Drive as Predictors of Adolescent Academic Performance, *The University of Tennessee*, PhD Dissertation, Knoxville, UMI
- SARIDEDE, U. ve DOYURAN, Ş. (2004). Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, 6-9 Temmuz 2004 İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya, 1- 13.
- SOYSAL, A. (2008). “Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması”, *Çimento İşverenler Dergisi*, 22 (1), 4- 18.
- ŞEKER, M. (2011). *Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı Arasındaki İlişkiler ve Kayseri Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- TABAK, A. ve diğerleri, (2010). “İzlenim Yönetimi Taktiklerinde Beş Aktör Kişilik Özelliklerinin Rolü: Savunma Sanayiinde Bir Araştırma”, *Ege Akademik Bakış*, 10 (2), 539-557.
- TOMRUKÇU, B. (2008). *Beş faktör kişilik özellikleri ile iş değerleri arasındaki ilişki üzerine bir İnceleme*, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- VOS, A., BUYENS, D. ve SCHALK, R. (2005). “Making Sense of a New Employment Relationship: Psychological Contract-Related Information Seeking and The Role of Work Values and Locus Control”, *International Journal of Selection and Assessment*, 13 (1), 41-52.
- YALÇIN, A. ve İPLİK, F. N. (2007). “A Grubu Seyahat Acentalarında Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (18), 485-486.
- YELBOĞA, A. (2006). “Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8 (2), 196- 211.
- YILMAZ KOCA, S. (2009). *Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi.