

Türk İnşaat Sektörü Çalışanlarının Kişilik Özelliklerinin, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini ile İlişkisi

Gözde TANTEKİN ÇELİK^{*1}, Emel LAPTALI ORAL¹
¹Çukurova Üniversitesi, Müh. Mim. Fak., İnşaat Müh. Bölümü, Adana

Özet

Bu çalışmada, Türk inşaat sektörü çalışanlarının iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarının araştırılması amacıyla kamu ve özel sektörde çalışan mimar ve inşaat mühendislerine anket çalışması yapılmıştır. Mimar ve inşaat mühendislerinin kişilik özellikleri, iş tatmini, mesleğe bağlılık ve örgütsel bağlılık düzeyleri belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İnşaat sektörü, Kişilik, İş tatmini, Örgütsel bağlılık, Mesleğe bağlılık

Relationship Between Personality Traits, Organizational Commitment and Job Satisfaction of Turkish Construction Industry Professionals

Abstract

In this study, a questionnaire survey has been conducted to architects and civil engineers in order to investigate job satisfaction and organizational commitment of Turkish construction industry professionals. Personality traits, job satisfaction, professional commitment and organizational commitment levels of architects and civil engineers have been determined.

Key Words: Construction industry, Personality, Job satisfaction, Organizational commitment, Professional commitment

* Yazışmaların yapılacağı yazar: Gözde TANTEKİN ÇELİK, Çukurova Üniversitesi, Mühendislik Mimarlık Fakültesi, İnşaat Müh. Böl., Adana, gtantekin@cu.edu.tr

1. GİRİŞ

İşletme, sosyoloji ve psikoloji gibi pek çok bilim dalının keşitdikleri bir noktada yer alan iş tatmini ve örgütsel bağlılık konuları, pek çok sektör ile ilgili araştırma konusu olmalarına rağmen eğitim sektöründe yapılan çalışmalar da ön plana çıkmaktadır [1-9]. İnşaat sektöründe çalışanların kişilik, mesleğe bağlılık, iş tatmini ve/veya örgütsel bağlılıkları ile ilgili ise az sayıda çalışma vardır [10-16]. Bu nedenle bu çalışmada, Türk inşaat sektöründe çalışan mimar ve inşaat mühendislerinin iş tatminleri ve örgütsel bağlılıklarının belirlenmesi ve bu konuda ilgili literatüre katkı yapılması amaçlanmıştır.

1.1. Kişilik

Latince'deki "persona" kavramına dayanan kişilik kavramı farklı araştırmacılar tarafından birçok farklı şekilde tanımlanmaktadır [17-26].

Fakat, tanımlarda ortaya çıkan en belirgin ortak özellik, kişiliğin bireylere özgü ayırt edici yön olarak ele alınmasıdır. Dolayısıyla kişilik, bireyleri birbirinden ayıran bedensel, zihinsel ve ruhsal özellikler bütünü olarak görülmektedir [17-29]. Türk Dil Kurumu kişiliği "bir kimseye özgü belirgin özellik, manevi ve ruhsal niteliklerinin bütünü, şahsiyet" olarak tanımlamaktadır [30]. Farklı araştırmacılar farklı kişilik tanımlarının yanı sıra farklı kişilik kuramları da geliştirmişlerdir. Bu kuramların bazıları kişiliğin oluşum biçiminden; bazıları ise kişiliğin görünüş biçiminden hareket ederek oluşturulmuştur [27]. Bu çalışmada inşaat sektörü çalışanlarının kişilik özelliklerini ölçmek amacıyla Mc Crea ve Costa'nın [31] geliştirdiği Beş Faktör Kişilik Özellikleri kuramı (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nörotizm ve deneyime açıklık) temel alınmıştır (Çizelge 1). Çizelge 1'deki özellikler kişiliğin temel boyutlarını oluşturmaktadır. Yani araştırmacılar, kişiliği oluşturan temel bileşenlerin evrensel olduğunu varsaymışlardır.

Çizelge 1. Beş faktör kişilik özellikleri (Burger: McCrea ve Costa'dan, [32, 33]).

Faktör	Özellikler
Dışadönüklük	Sosyal ya da çekingen
	Eğlenceyi seven ya da ciddi
	Şefkatli ya da mesafeli
Uyumluluk	Yumuşak kalpli ya da katı
	Güvenen ya da şüphe duyan
	Yardımcı ya da işbirliği yapmayan
Sorumluluk	Düzenli ya da düzensiz
	Dikkatli ya da dikkatsiz
	Kendini disipline edebilen ya da zayıf iradeli
Nörotizm	Kaygılı ya da sakin
	Güvensiz ya da güvenli
	Kendine acıma ya da kendinden memnuniyet
Deneyime Açıklık	Hayalci ya da gerçekçi
	Çeşitlilik ya da sıradanlık
	Bağımsız ya da tutucu

1.2. İş Tatmini

Bireyin işine karşı duyduğu duyguların toplamına iş tatmini (iş doyumunu) ya da moral denilmektedir. İş tatmini bireyin işini ya da iş deneyimlerini değerlendirmesi sonucu elde ettiği memnuniyet ya da olumlu duygusal durum olarak da tanımlanmaktadır [34]. Kişilik kuramlarında olduğu gibi iş tatmini konusunda da farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Bu çalışmada 3 alt boyuttan (iç tatmin, dış tatmin, genel tatmin) oluşan Minnesota İş Tatmini Modeli temel alınmıştır. İç tatmin, işin kendisine ve kişinin işi yaparken ne hissettiğine odaklanmakta; dış tatmin, işle dolaylı olarak bağlantılı olan boyutları içermekte; genel iş tatmini ise, genel fiziksel iş koşulları ve kişinin birlikte çalıştığı iş arkadaşlarıyla uyumu ile açıklanmaktadır [35-37].

1.3. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık bireyin kendini, çalıştığı örgüt ve onun amaçlarıyla özdeşleştirilmesi ve o örgütte üyeliğini sürdürme istekliliğidir [34]. Bu çalışmada birçok örgütsel bağlılık modeli arasında en fazla uygulanan Meyer ve Allen'in üç bileşenli örgütsel bağlılık modeli [38] (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) temel alınmıştır. Duygusal bağlılıkta, çalışanın örgüte olan duygusal veya hissi bağlanması söz konusudur. Devam bağlılığı çalışanın örgütten ayrılma maliyeti hesapları üzerine odaklanmaktadır ve bu bağlılığın oluşmasını sağlayan iki önemli faktör vardır. Bunlar; yatırımlar (çalışanın örgütte çalıştığı süre içinde sarf ettiği emek, zaman, çaba, edindiği statü vs.) ve alternatif iş fırsatlarının yokluğudur. Normatif bağlılık ise çalışanın örgütün amaç ve çıkarlarına hizmet etmenin doğru ve ahlaki yol olduğunu düşünmeleri ve bunun yarattığı içsel baskı sonucunda ortaya çıkan bağlılık türü olarak tanımlanmaktadır [39].

1.4. Mesleğe Bağlılık

Mesleğe bağlılık, bireyin mesleğini yaşamında önemli olarak algılaması (Bakan: Greenhouse'dan), mesleğin birey açısından

giderek daha önemli hale gelmesi [40, 41], bireyin mesleği ile güçlü bir şekilde özdeşleşmesi (Bakan: Morrow ve Wirth'dan) [40, 42] ve bireyin bağlandığı meslekte kendisine verilen rolü en iyi şekilde yapmak için sahip olduğu güdünün gücüdür (Bakan: Hall; Blau'dan) [40, 43, 44].

2. MATERYAL VE METOT

2.1. Materyal

Çalışmanın örneklemini Türkiye genelinde veya yurtdışında çalışan mimar ve inşaat mühendisleri oluşturmaktadır. Veri toplamak amacıyla düzenlenmiş olan anket Türkiye çapında geniş bir örnekleme ulaşabilmek amacıyla www.surveymonkey.com [45] sitesinde online hale getirilmiş ve Ocak 2011-Temmuz 2011 tarihleri arasında Yapı Endüstri Merkezi ile aracılığı ile 16.000 kişiye ulaştırılmıştır. Çalışma sonucunda değerlendirmeye uygun 922 adet geri dönüşüm sağlanmıştır.

2.2. Metot

Veri toplamak amacı ile oluşturulan anket 6 bölümden oluşmaktadır. Bunlar; sırası ile demografik özellikler (1. bölüm), kişilik özellikleri (2. bölüm), iş tatmini (3. bölüm), örgütsel bağlılık (4. ve 5. bölüm) ve mesleğe bağlılık (6. bölüm) konu başlıkları altında toplanmışlardır.

Anketin demografik özellikler ile ilgili 1. bölümü 17 sorudan oluşmaktadır. Soruların amacı ankete cevap verenlerin yaş, cinsiyet, medeni durum, meslek, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, çocuk sayısı, çalıştığı şehir, şu ana kadar çalıştığı toplam işyeri sayısı, mevcut pozisyonu, meslekte, kurumda, mevcut pozisyonda ve yurtdışındaki tecrübesi, sektör türü, kadro şekli, çalışılan örgütün büyüklüğü gibi özellikler ile ilgili veri toplanmasıdır.

Anketin diğer bölümlerinde Beş Faktör Kişilik özelliklerini (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nörotizm, deneyime açıklık) ölçmek amacıyla, John ve arkadaşları [46] tarafından geliştirilen 44 soruluk Big Five Inventory (BFI) – Büyük Beş Envanteri [47]; iş tatminini ölçmek

amacıyla Weiss ve arkadaşları [37] tarafından geliştirilen Minnesota İş Tatmini Anketi'nin 20 soruluk kısa hali; mesleğe bağlılığı ölçmek amacıyla Cohen'den [48] elde edilen, Blau ve arkadaşları'nın [49] kariyer bağlılığı anketinden yararlanılarak oluşturulan 4 soru; örgütsel bağlılığı ölçmek amacıyla Meyer ve Allen [38] tarafından geliştirilen 24 soruluk örgütsel bağlılık anketi ve işe bağlı kalmayı etkileyen etmenleri ölçmek amacıyla bağımsız olarak hazırlanan 12 soru kullanılmıştır [48]. 1. bölüm dışındaki tüm bölümlerde sorular Likert tipi ölçeğe göre cevaplandırılacak şekilde oluşturulmuştur.

Çalışma kapsamında ölçeklerin güvenilirliği Cronbach Alpha katsayıları hesaplanarak incelenmiş, örneklemin kişilik, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılıklarına ait ortalama değerler hesaplanmış ve yorumlanmıştır.

Beş faktör kişilik özellikleri, iş tatmini, örgütsel bağlılık, mesleğe bağlılık ve örgütsel bağlılık ek soruları arasındaki ilişkiler incelenirken, her bir boyuta ait soru sayısının farklı olması sebebiyle, her bir boyuta ait sorulara verilen puanların oluşturduğu ham puanlar soru sayısına bölünüp, her bir boyutun ortalaması bulunarak standardizasyon yapılmıştır.

Böylece tüm boyutların değeri 1-5 arasında ifade edilmiştir. Boyutlar dışında her bir soruya verilen cevapların karşılaştırıldığı durumlarda Likert ölçeğine dayalı olarak hesaplanan aritmetik ortalama sonuçlarının değerlendirilebilmesi için değerlendirme kriter puan aralık genişliği ve puan aralıkları belirlenmiştir. Puan aralık genişliği için Gökdaş ve Tekin'in [50, 51] önerdiği formül kullanılmıştır (eşitlik 1).

$$\text{Aralık Genişliği} = \frac{(\text{Dizi Genişliği})}{(\text{Yapılacak Grup Sayısı})} \quad (1)$$

Yukarıdaki formülde görülen dizi genişliği Likert ölçekte kullanılan en düşük derece ile en yüksek derece arasındaki farkı yani sorunun alabileceği değerlerin aralığını ifade etmektedir. Grup sayısı ise Likert ölçekte kullanılan derecenin sayısını (bu çalışma için 5) ifade etmektedir.

Bu durumda formülden yararlanarak, $4/5 = 0,80$ olarak puan aralıkları belirlenmiş, cevaplara karşılık gelen puan aralıkları Çizelge 2'de verilmiştir. Çizelge 3'de ise değerlendirme sırasında kullanılacak puan aralıklarına karşılık gelen değerlendirme kriterleri verilmiştir.

Çizelge 2. Anketlerin değerlendirilmesinde kullanılan puan aralıkları

Likert Ölçeği	Anketler (Ölçekler)				Puan Aralıkları	
	BFI	Örgütsel Bağlılık Anketi	Mesleğe Bağlılık Anketi	İş tatmini Anketi		
1	Kesinlikle katılmıyorum			Beni hiç tatmin etmiyor	Hiç etkili değil	1,00 – 1,79
2	Katılmıyorum			Beni pek tatmin etmiyor	Etkili değil	1,80 – 2,59
3	Kararsızım			Kararsızım	Kararsızım	2,60 – 3,39
4	Katılıyorum			Beni oldukça tatmin ediyor	Etkili	3,0 – 4,19
5	Kesinlikle katılıyorum			Beni tamamiyle tatmin ediyor	Tamamen etkili	4,20 – 5,00

Çizelge 3. Anketlerin değerlendirilmesinde kullanılan değerlendirme kriterleri

Puan Aralıkları	Değerlendirme Kriterleri
1,00 – 1,79	Çok az düzeyde
1,80 – 2,59	Az düzeyde
2,60 – 3,39	Orta düzeyde
3,40 – 4,19	Yüksek düzeyde
4,20 – 5,00	Çok yüksek düzeyde

3. ARAŞTIRMA BULGULARI

Kişilik, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve mesleğe

bağlılık ölçeklerinin tümü ve her bir alt boyutu için hesaplanan Cronbach Alpha değerleri Çizelge 4’de verilmiştir. Cronbach Alpha değerlerinin 0,6’nın üzerinde olması, anketlerin “oldukça güvenilir” olduğunu göstermektedir [52].

Örnekleme 482 (%52) mimar ve 440 (%48) inşaat mühendisi olmak üzere toplam 922 kişiden oluşmaktadır (Çizelge 5).

Çizelge 5’deki veriler incelendiğinde ankete katılan mimar ve inşaat mühendislerinin oranlarının her iki sektörde ve toplamda birbirine yakın olduğu görülmektedir. Fakat genel katılım anlamında 720 kişi (%78) ile ankete katılımın ağırlıklı olarak özel sektör

Çizelge 4. Kullanılan anketlerin güvenilirlikleri

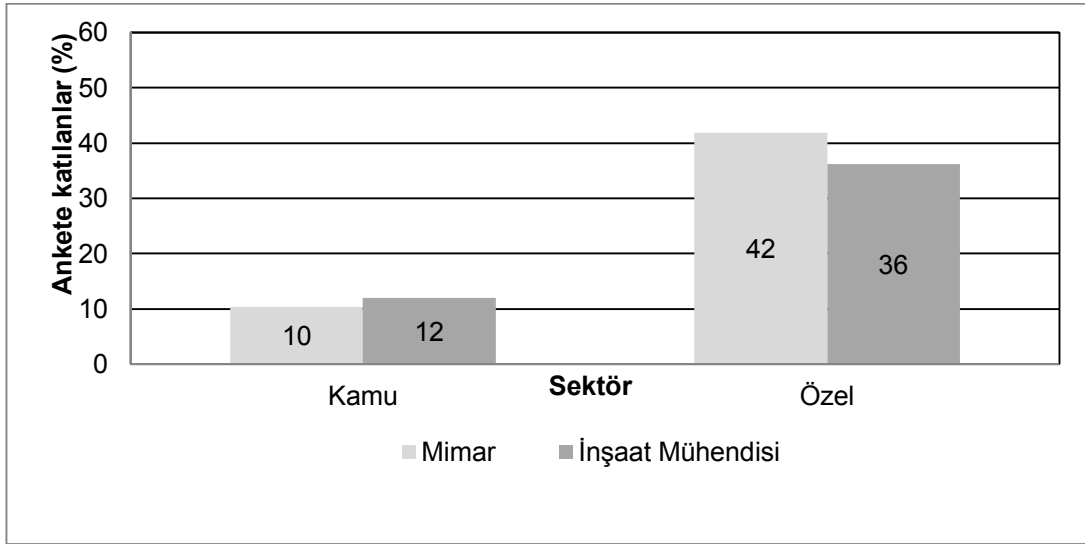
Anket (Ölçek)	Cronbach Alpha Katsayısı
Kişilik (Tümü)	0,750
Dışadönüklük Boyutu	0,790
Uyumluluk Boyutu	0,626
Sorumluluk Boyutu	0,742
Nörotizm Boyutu	0,799
Deneyime Açıklık Boyutu	0,802
İş Tatmini (Tümü)	0,936
İç Tatmin Boyutu	0,911
Dış Tatmin Boyutu	0,855
Örgütsel Bağlılık (Tümü)	0,814
Duygusal Bağlılık Boyutu	0,849
Devam Bağlılığı Boyutu	0,787
Normatif Bağlılık Boyutu	0,730

Çizelge 5. Katılımcıların mesleki profili

Profil	Kamu		Özel		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Mimar	96	48	386	54	482	52
İnşaat Mühendisi	106	52	334	46	440	48
Toplam	202	100	720	100	922	100

çalışanlarından olduğu, kamu sektöründen ise 202 kişinin (%22) anketi cevapladığı görülmektedir (Şekil 5).

Türk inşaat sektörü beş faktör kişilik özellikleri, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık ortalama sonuçları Çizelge 6'da verilmiştir.



Şekil 5. Katılımcıların mesleki dağılımı

Çizelge 6'daki sonuçlar incelendiğinde Türk inşaat sektöründe çalışan mimar ve inşaat mühendislerinin dışadönük, uyumlu, sorumluluk sahibi ve deneyime açık bireyler ($\bar{X} > 3,39$) olmalarına rağmen "orta" ($\bar{X} = 2,84 > 2,59$) düzeyde nörotik oldukları görülmektedir. Kamu ve özel sektör çalışanlarının (mimar ve inşaat mühendisi) dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklık boyut değerleri birbirine yakın ve "yüksek" düzeyde çıkmış, nörotizm boyutu ise her iki sektör çalışanları için de "orta" düzeyde çıkmıştır. Mimar ve inşaat mühendisleri ayrı ayrı ele alındığında ise dışa dönüklük, uyumluluk,

sorumluluk ve deneyime açıklık boyutları "yüksek" düzeyde, nörotizm boyutu ise "orta" düzeyde çıkmıştır. Mimar ve inşaat mühendislerinin iç tatminleri "yüksek" ($\bar{X} = 3,48$), dış ($\bar{X} = 3,20$) ve genel ($\bar{X} = 3,37$) iş tatminleri ise "orta" düzeydedir. İş tatmini sektörel olarak incelediğinde özel sektör sonuçlarının tüm iş tatmini boyutlarında kamu sektöründen yüksek olduğu görülmektedir. Özel sektör çalışanlarının iç tatminleri "yüksek" ($\bar{X} = 3,51$) düzeyde, kamu çalışanlarının ise "orta" ($\bar{X} = 3,38$) düzeydedir. Kamu ve özel sektör çalışanlarının dış tatminleri ise "orta"

Çizelge 6. İnşaat sektörü çalışanlarının beş faktör kişilik özellikleri, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık sonuçları

Cevap Sayısı	Tüm Örneklem		Kamu		Özel		Mimar		İnşaat Mühendisi	
	σ	\bar{X} 922	σ	\bar{X} 202	σ	\bar{X} 720	σ	\bar{X} 482	σ	\bar{X} 440
Değişkenler										
Beş Faktör Kişilik Özellikleri										
Dışadönüklük	3,45	0,60	3,47	0,59	3,44	0,61	3,44	0,61	3,45	0,59
Uyumluluk	3,81	0,46	3,87	0,45	3,80	0,46	3,82	0,46	3,80	0,46
Sorumluluk	3,94	0,51	3,96	0,48	3,93	0,52	3,93	0,52	3,94	0,51
Nörotizm	2,84	0,67	2,92	0,70	2,82	0,65	2,89	0,69	2,79	0,63
Deyime Açıklık	3,95	0,48	3,92	0,43	3,96	0,49	4,03	0,45	3,86	0,49
İş Tatmini										
İç Tatmin	3,48	0,79	3,38	0,77	3,51	0,79	3,44	0,83	3,53	0,73
Dış Tatmin	3,20	0,80	2,99	0,78	3,26	0,80	3,20	0,84	3,19	0,77
Genel Tatmin	3,37	0,75	3,22	0,71	3,41	0,76	3,35	0,79	3,39	0,71
Örgütsel Bağlılık										
Duygusal Bağlılık	3,25	0,83	3,04	0,76	3,31	0,83	3,24	0,86	3,27	0,79
Devam Bağlılığı	3,06	0,75	3,14	0,79	3,04	0,73	3,09	0,77	3,03	0,72
Normatif Bağlılık	2,90	0,64	2,76	0,61	2,94	0,65	2,83	0,63	2,98	0,65
Mesleğe Bağlılık										
Mesleğe Bağlılık	3,73	0,98	3,78	0,93	3,71	0,99	3,90	0,93	3,54	0,99

($\bar{X} > 2,59$) düzeydedir. İç tatmin ve dış tatmin sonuçları doğrultusunda özel sektör çalışanlarının genel iş tatminleri “yüksek” ($\bar{X}=3,41$) düzeydeyken, kamu sektörü çalışanlarınınki ise “orta” ($\bar{X}=3,22$) düzeydedir. Bu sonuçlar sektörel farklılıkların çalışanların tatmin düzeylerinde etkili olduğunu göstermektedir. Çalışanlar mimar ve inşaat mühendisleri olarak gruplandırıldığında ise iş tatminlerinde önemli bir fark bulunmamaktadır.

Mimar ve inşaat mühendislerinin “yüksek” ($\bar{X} > 3,39$) düzeyde iç tatmine, “orta” ($\bar{X} > 2,59$) düzeyde dış tatmine ve “orta” ($\bar{X} > 2,59$) düzeyde genel iş tatminine sahip olduğu görülmektedir.

Türk inşaat sektörü çalışanlarının örgütsel bağlılığı ise tüm boyutlar için “orta” ($2,59 < \bar{X} < 3,40$) düzeyde çıkmıştır. Üç boyut arasında en yüksek değere sahip olan duygusal bağlılık boyutudur

($\bar{X}=3,25$). Çalışanların normatif bağlılığı ise diğer bağlılıklardan daha düşük düzeyde ($\bar{X}=2,90$) çıkmıştır. Tüm örgütsel bağlılık boyutları için standart sapma değerleri ise yüksek çıkmıştır. Bu da verilen cevapların ağırlıklı olarak tek bir seçenekte toplanmadığını göstermektedir. Kamu sektörü çalışanları için puan sıralaması; devam bağlılığı, duygusal bağlılık ve normatif bağlılıkken ($\bar{X}=3,14; 3,04; 2,76$), özel sektör çalışanları için sıralamada duygusal bağlılık en yüksek puanı almış, onu devam bağlılığı ve normatif bağlılık (sırasıyla, $\bar{X}=3,31; 3,04; 2,94$) izlemiştir.

Mimar ve inşaat mühendislerinin örgütsel bağlılık sonuçları karşılaştırıldığında bu iki grup için bağlılık değerleri birbirine yakın ve “orta” ($2,59 < \bar{X} < 3,40$) düzeyde çıkmıştır. Her iki meslek grubu için de duygusal bağlılık en yüksek puanlamayı almış iken, devam bağlılığı ikinci ve normatif bağlılık en son sıradadır. Anket sonuçlarından Türk inşaat sektörü çalışanlarının

“yüksek” ($3,39 < \bar{X} < 4,20$) düzeyde mesleğe bağlı oldukları ($\bar{X} = 3,73$) görülmektedir. Çizelge 7’de, Türk inşaat sektörü çalışanlarının işe bağlı kalmayı etkileyen etmenlere verdikleri yanıtlar özetlenmiştir. Türk inşaat sektörü çalışanları için ilk olarak “önemli bir iş yapıyor olma” ($\bar{X} = 3,74$), ikinci olarak “eğitim fırsatı ve kendini geliştirme imkânı” ($\bar{X} = 3,55$) ve üçüncü olarak da “çalışma saatleri” ($\bar{X} = 3,48$) etmenlerinin işe bağlı kalmayı “yüksek” düzeyde etkilediği, diğer etmenlerin ise (çalışan-örgüt amaç uyumluluğu, piyasadaki işsizlik, iş güvenliği, sosyal sağlık güvencesi, adaletli iş bölümü, motive edici araçların olması, alternatif iş imkanları, adaletli terfi politikaları ve ödüller) “orta” ($2,59 < \bar{X} < 3,40$) düzeyde etkili olduğu görülmektedir. “Adaletli terfi politikaları” son

ikinci sırada, “ödüller” ise en son sırada yer almaktadır. Alt sektör olarak bakıldığında ise kamu sektörü için sırasıyla “çalışma saatleri”, “sosyal sağlık güvencesi”, “eğitim fırsatı ve kendini geliştirme imkânı”, piyasadaki işsizlik”, “önemli bir iş yapıyor olma”, “iş güvenliği” maddeleri, özel sektör için de sırası ile “önemli bir iş yapıyor olma”, “eğitim fırsatı ve kendini geliştirme imkânı” ve “çalışan-örgüt amaç uyumluluğu” nun işe bağlı kalmayı “yüksek” düzeyde etkilediği görülmektedir. Mimar ve inşaat mühendisleri ayrı ayrı ele alındığında ise, işe bağlı kalmada etkili olan ilk beş unsur aynı çıkmıştır. Bunlar sırası ile “önemli bir iş yapıyor olma”, “eğitim fırsatı ve kendini geliştirme imkanı”, “çalışma saatleri”, “çalışan-örgüt amaç uyumluluğu”, ve “piyasadaki işsizlik” tir. İlk üç unsuru her iki meslek grubu da diğer iki unsuru ise sadece mimarlar “yüksek” düzeyde etkili bulmaktadırlar.

Çizelge 7. İnşaat sektörü çalışanlarının işe bağlı kalmalarını etkileyen etmenlere ait sonuçlar

Etmenler	Tüm Örneklem		Kamu		Özel		Mimar		İnşaat Mühendisi	
	\bar{X}	σ	\bar{X}	σ	\bar{X}	σ	\bar{X}	σ	\bar{X}	σ
Piyasadaki işsizlik	3,35	1,23	3,54	1,22	3,29	1,23	3,40	1,20	3,29	1,26
Sosyal sağlık güvencesi	3,24	1,27	3,82	1,07	3,08	1,28	3,22	1,29	3,26	1,26
Ödüller	2,66	1,30	2,55	1,28	2,68	1,30	2,69	1,31	2,62	1,29
Adaletli terfi politikaları	2,90	1,37	2,64	1,39	2,97	1,35	2,89	1,37	2,90	1,37
İş güvenliği	3,26	1,27	3,52	1,23	3,19	1,28	3,28	1,31	3,24	1,24
Çalışma saatleri	3,48	1,28	3,89	1,09	3,36	1,31	3,54	1,31	3,40	1,26
Alternatif iş imkanları	3,13	1,21	2,99	1,15	3,17	1,23	3,19	1,22	3,06	1,21
Motive edici araçların olması	3,16	1,28	2,90	1,30	3,23	1,26	3,21	1,28	3,10	1,27
Önemli bir iş yapıyor olma	3,74	1,12	3,54	1,21	3,80	1,08	3,72	1,16	3,76	1,06
Eğitim fırsatı ve kendini geliştirme imkanı	3,55	1,24	3,55	1,26	3,55	1,24	3,58	1,27	3,51	1,22
Çalışan - örgüt amaç uyumluluğu	3,38	1,22	3,13	1,27	3,45	1,19	3,43	1,23	3,32	1,21
Adaletli iş bölümü	3,22	1,27	2,87	1,35	3,32	1,23	3,28	1,28	3,15	1,25

4. TARTIŞMA VE SONUÇLAR

Çalışmada kullanılan ölçeklerin Cronbach Alpha katsayılarının "oldukça güvenilir" çıkması, ölçeklerin Türkçe çevirilerinin örneklem grubu tarafından anlaşıldığını göstermektedir.

Çalışmanın kişilik özellikleri ile ilgili sonuçları mimarların inşaat mühendislerinden daha deneyime açık olduğunu göstermektedir ve bu sonuç Giritli ve Civan'ın sonuçlarıyla paraleldir [16].

Kişilik özelliklerinin alt sektöre göre değişimi incelendiğinde ise kamuda çalışanların özel sektörde çalışanlara göre daha uyumlu kişilik yapısı sergilediği görülmektedir. Benzer bir çalışmada Özdevecioğlu [53] da kamu sektöründe çalışanlar arasında daha az çatışma olduğunu ve takım ruhunun özel sektöre göre daha gelişmiş olduğunu belirtmiştir. Özel sektördeki yükselme istediği ve rekabet, kişisel çıkarları ön plana çıkarabilmekte ve kişinin çevresiyle uyumunu etkileyebilmektedir.

Mimar ve inşaat mühendislerinin, yükselme olanakları, işletme politikaları ve uygulamaları, ücret ve onaylanma gibi örgütlerin sağladığı olanaklarla ilgili konularda orta düzeyde tatmin olduğu, yani elde ettiklerinin beklentilerini orta düzeyde karşıladığı ve dış tatminin orta düzeyde olmasının genel iş tatminini de etkilediği gözlenmiştir. Kasapoğlu'nun [12] mimarlar üzerinde yaptığı çalışma da benzer sonuçlar vermiştir. Bu durumda inşaat sektörü çalışanlarının iş tatminlerinin yükseltilmesi için örgütlerin öz-değerlendirme yaparak örgüt politikalarında iyileştirme yapmaları gerektiği ortaya çıkmaktadır. Bu gereklilik özellikle kamu sektörü için geçerlidir. Bunun nedeni ise özel sektörde çalışan mimar ve inşaat mühendislerinin iş tatminlerinin tüm boyutlar için kamu sektöründe çalışanlardan daha yüksek olmasıdır.

Literatür bulgularına [29, 54] ve bu çalışmadaki iş tatmini bulgularına hem paralel hem de beklenen bir sonuç olarak özel sektör çalışanlarının duygusal ve normatif bağlılıkları kamu çalışanlarından daha

yüksek çıkmıştır. Kamu çalışanlarının hem işle ilgili hem de çalıştıkları örgütle aralarında bir mesafe olduğu, duygusal ve normatif bağın daha düşük, işten ayrılma maliyetine bağlı olarak devam bağlılığının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar bir kez daha, kamu sektöründe çalışanların, iş tatminlerini arttırmaya yönelik politikaların kuruluşa bağlılığın artırılması açısından da öncelikli gerekliliğine işaret etmektedir.

Kamu sektörü için sırasıyla çalışma saatleri, sosyal sağlık güvencesi, eğitim fırsatı ve kendini geliştirme imkânı, piyasadaki işsizlik, önemli bir iş yapıyor olma, iş güvenliği maddeleri, özel sektör için de sırası ile önemli bir iş yapıyor olma, eğitim fırsatı ve kendini geliştirme imkânı ve çalışan-örgüt amaç uyumluluğu maddeleri yüksek düzeyde işe bağlı kalmayı etkilemektedir. Kamu sektörü çalışanları için işe bağlı kalmayı etkileyen etmenler incelendiğinde, devam bağlılığına sebep olacak etmenlerin ön plana çıktığı görülmektedir.

Çalışma sonucunda Türk mimar ve inşaat mühendislerinin mesleğe bağlılıklarının yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu da sektör çalışanlarının genelinin sahip olduğu meslekten memnun olduğu ve mesleklerini isteyerek icra ettikleri anlamına gelmektedir.

İnşaat sektörü çalışanlarının kişilik özellikleri birbirine yakın olmakla beraber meslekten kaynaklı küçük farklılıklar gösterdiği bununla beraber her iki meslek grubunun da mesleğe bağlı oldukları tespit edilmiştir. Mimar ve inşaat mühendislerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarının özellikle alt sektöre göre farklılaştığı, çalışanların önceliklerine bağlı olarak duydukları tatmin ve bağlılık da değişmektedir.

Çalışma sonucunda, çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarını arttırmak için kişilik özellikleri göz önünde tutularak, sektöre özel motive edici politikaların geliştirilmesi önerilmektedir. İleriki çalışmalarda mimar ve inşaat mühendislerinin hangi kişilik boyutlarının iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarını daha fazla etkilediği araştırılarak çalışma detaylandırılabilir.

5. KAYNAKLAR

1. Uyan, G., 2002. Öğretmenlerin İş Değerleri, Kişilik Özellikleri ve İş Tatminleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: MEB'na Bağlı Resmi ve Özel Eğitim Kurumlarında Gerçekleştirilen Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 194s.
2. Bogler, R., Somech, A., 2004. Influence of Teacher Empowerment on Teachers' Organizational Commitment, Professional Commitment and Organizational Citizenship Behavior in Schools, *Teaching and Teacher Education* 20, 277-289.
3. Sönmezer, M.G., 2007. Milli Eğitim Bakanlığı'nda Çalışan Öğretmenler ile Milli Eğitim Bakanlığı'nda Emeklilik veya İstifa Nedeniyle Özel Eğitim Kurumlarında Çalışanların İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılmalı Analizi, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 197s.
4. Kumaş, V., 2008. Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri ile Stres Düzeyleri Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 142s.
5. Tak, B., Çiftçioğlu, B.A., 2008. Mesleki Bağlılık ile Çalışanların Örgütte Kalma Niyeti Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma, Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, (4), Cilt:63, 155-178.
6. Hulpia, H., Devos, G., Rosseel, Y., 2010. The Relationship Between the Perception of Distributed Leadership in Secondary Schools and Teachers' and Teacher Leaders' Job Satisfaction and Organizational Commitment, School Effectiveness and School Improvement, (20), (3), 291-317.
7. Cengiz, A.A., 2001. Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir'de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 184s.
8. Sevimli, F., İşcan, Ö.F., 2005. Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. Ege Üniversitesi Ekonomi, İşletme, Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimleri Dergisi. 5 (1), 55-64.
9. Coşkun, S., Yertutan, C., 2009. Kurum Ev İdaresi Alanında Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarının İncelenmesi, Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 27, (2),1-18.
10. Suveren, B., 1998. İnşaat Sektöründe İş Özellikleri ve İş Tatmini İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 69s.
11. Yılmaz, B., 1999. Mimari Bürolarda Organizasyonel Yapı ve İş Tatmini İlişkisi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 91 s.
12. Kasapoğlu, E., 2000. Tasarım Bürolarında, İşten Doyumsuzluk, İşten Ayrılma Eğilimi İlişkileri, Doktora Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 159 s.
13. Memiş, M., 2002. Proje Takımlarını Güçlendirmenin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli, 175s.
14. Leung, M.Y., Chong, A., NG S.T., Cheung, M.C.K., 2004. Demystifying Stakeholders' Commitment and its Impacts on Construction Projects, *Construction Management and Economics*, 22: 7, 701 - 715.
15. Lingard, H., Lin, J., 2004. Career, Family and Work Environment Determinants of Organizational Commitment among Women in the Australian Construction Industry, *Construction Management and Economics*, 22, 409-420.
16. Giritli, H., Civan, I., 2008. Personality Study of Construction Professionals in the Turkish Construction Industry, *Journal of Construction Engineering and Management*, 134:(8), 630-634.
17. Allport, G.W., 1937. Personality-a Psychological Interpretation, New York: Henry Holt and Company.

18. Mackinnon, D.W., 1944. The Structure of Personality, (In J., McVicker Hunt, Editor) Personality and the Behavior Disorders, (1), San Diego, CA: Academic Press, 3-48.
19. Guilford, J.P., 1959. Personality, McGraw-Hill, New York, 562s.
20. Norman, W.T., 1963. Toward an Adequate Taxonomy of Personality Attributes: Replicated Factor Structures in Peer Nomination Personality Ratings, Journal of Abnormal and Social Psychology, 66: 571-583.
21. Köknel, Ö., 1985. Kaygıdan Mutluluğa Kişilik, Nobel Tıp Kitapevi, İstanbul.
22. Şimşek, Ş., Akgemei T., Ve Çelik T., 1998. Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, Nobel Yayın, Ankara, 262s.
23. Hogan, R., Smither, R., 2008. Personality: Theories and Applications, Hogan Assessment Systems, 343s.
24. İnanç, B.Y., Yerlikaya, E.E., 2008. Kişilik Kuramları, Pegem Akademi, Ankara, 348s.
25. Kaşlı M., 2009. Otel İşletmelerinde İşgörenlerin Kişilik Özellikleri, Lider-Üye Etkileşimi ve Tükenmişlik İlişkinin İncelenmesi, Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 118s.
26. Eroğlu, F., 2010. Davranış Bilimleri, Beta Yayın, İstanbul, 540s.
27. Güney, S., 2000. Davranış Bilimleri, Nobel Yayın, Ankara, 568s.
28. Barrick, M.R., Ryan, A.M., 2003. Personality and Work: Reconsidering the Role of Personality in Organizations, Jossey-Bass.
29. Özcan, E.D., 2011. Kişilik Bakış Açısından Örgüt Yapısı ve İş Tatmini, Beta Yayın, İstanbul, 168s.
30. Türk Dil Kurumu, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5031f96fcc2bf9.85217375, Erişim: 20.08.2012.
31. MCCrea, R.R., Costa, P.T., 2003. Personality in Adulthood, Newyork: Guildford Press.
32. Burger, J.M., 2006. Kişilik, Kaknüs Yayınları, İstanbul, 796s.
33. MCCrea, R.R., Costa, P.T., 1986. Clinical Assessment can Benefit from Recent Advances in Personality Psychology, American Psychologist, 41: 1001-1003.
34. Can, H., Aşan, Ö., Aydın, E.M., 2006. Örgütsel Davranış, Arıkan Yayın, İstanbul, 469s.
35. Şengül, C.M., 2008. Örgüt Çalışanlarının Kişilik, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Doktora Tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa, 152s.
36. Spector, P.E., 1997. Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequences. London: Sage Publications.
37. Weiss, D.J., Davis, R.V., England, G.W., and Lofquist, L.H., 1967. Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire, Minnesota Studies Vocational Rehabilitations: xxii, Department of Health, Education and Welfare, Washington, 119s.
38. Meyer, P.J., Allen, N.J., 1991. A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. Human Resource Management Review, 1, 61-89.
39. Wiener, Y., 1982. Commitment in organizations: A Normative View, Academy of Management Review, 7, 418-428.
40. Bakan, İ., 2011. Örgütsel Stratejilerin Temeli, Örgütsel Bağlılık, Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar, Gazi Kitabevi, Ankara, 343s.
41. Greenhaus, J.H., 1971. An Investigation of The Role of Career Saliency in Vocational Behavior, Journal of Vocational Behavior, 1: 209-216.
42. Morrow, P., Wirth, R., 1989. Work Commitment Among Salaried Professionals, Journal of Vocational Behavior, 34: 40-56.
43. Hall, D.T., 1971. A Theoretical Model of Career Subidentity Development in Organizational Settings, Organizational Behavior and Human Performance, 6:50-76.
44. Blau, G., 1985. The Measurement and Prediction of Career Commitment, Journal of Occupational Psychology, 58:277-288.
45. www.surveymonkey.com (Erişim: 01.01.2011)
46. John, O.P., Donahue E. M., Kentle, R.L., 1991. The Big Five Inventory-Versions 4a and 54. Berkley, CA: University of California, Berkley, Institute of Personality and Social

- Research.<http://www.ocf.berkeley.edu/~johnlab/bfi.htm> (Erişim: 08.12.2010).
47. John, O.P., Srivastava, S., 1999. The Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement and Theoretical Perspectives, University of California, 71 s.
 48. Cohen, A., 2007. Dynamics between Occupational and Organizational Commitment in the Context of Flexible Labor Markets: A Review of the Literature and Suggestions for a Future Research Agenda, Bremen University, Institute Technology and Education, 30 s.
 49. Blau, G., Paul, A., St. John, N., 1993. On Developing a General Index of Work Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 42, 298-314.
 50. Gökdaş, İ., 1996. Bilgisayar Eğitimi Öğretim Teknolojisi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Programları ve Öğretimi Anabilim Dalı, Ankara, 148s. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
 51. Tekin, H., 1996. Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme. Ankara: Yargı Yayınları, 312s.
 52. Kalaycı, Ş., 2008. SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Asil Yayın, Ankara, 321 s.
 53. Özdevecioğlu, M., 2002. Kamu ve Özel Sektör Yöneticileri Arasındaki Davranışsal Çalışma Koşulları ve Kişilik Farklılıklarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (19), 115-134.
 54. Sığırı, Ü., Basım, N., 2006. İş Görenlerin İş Doyumu ile Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma, Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 6 (12):131-154.
 55. Özcan, E.B., 2008. Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki: Adana İlinde Bir İnceleme, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, 73 s.