



YIYECEK- İÇECEK İŞLETMELERİ PERSONELİNİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE İŞE BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Aykut ŞİMŞEK*

Neslihan ÇETİNKAYA**

Özet

Yiyecek içecek işletmeleri, yoğun rekabet ortamında yer alan diğer işletmelere göre müşterilerine daha iyi ve daha kaliteli hizmet sunmak istemektedir. Hizmeti daha kaliteli hale getirmek için ise işgörenlerin kişilik özelliklerine uyumlu olan işlere yerleşmesi gerekmektedir. Çünkü bu doğrultuda işgörenin iş doyumunu ve verimliliği artacak ve işgörenler işine bağlı bireyler haline geleceklerdir. Bu çalışmada da yiyecek içecek işletmeleri personelinin kişilik özelliklerinin işe bağlılık tutumları üzerindeki etkisini belirlemek ve ilişkisini ortaya koymak amaçlanmaktadır. Çalışanların kişilik özelliklerini belirlemek için yaygın olarak kullanılan geçerliliği ve güvenilirliği belirlenmiş Büyük Beşli Kişilik Ölçeği (Big Five Personality Test) kullanılmıştır. İşe bağlılık için ise Kanungo (1982) tarafından geliştirilmiş ölçekten faydalanılmıştır. Bilgisayar destekli SPSS (22,0) istatistik programı aracılığıyla korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Uyumlu olma, duygusal/tutarlı olma ve deneyime açık olma kişilik özelliklerinin işe bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kişilik Özellikleri, İşe Bağlılık, Yiyecek-İçecek İşletmeleri, Erzurum

The Relation between Employees' Personality Characteristics and their Job Commitment in Food and Beverage Establishments

Abstract

The establishments operating in food and beverage industry want to offer better and more qualified service to their customers in comparison with the other business enterprises that operate under fierce competition atmosphere. In order to make the service more qualified, the employees should be directed to work in positions which are suitable for their personality characteristics. In this vein, the employee' job satisfaction and job productivity will increase and they will become job committed individuals. This research aims to find out the impact of employee' personality characteristics working in food and beverage establishments on their job commitment and reveal the relationship. The Big Five Personality Test whose validity and reliability were determined and was used widely was applied so as to reveal the employee' personality characteristics. The scale developed by Kanungo (1982) was implemented for job commitment. The analyses such as Correlation and Regression were run via Statistical Package Program for Social Sciences (SPSS,22,0). In the light of the research results, it was found out that personality traits such as being canorous, being emotional/consistent and being open for experience had a significant impact on job commitment.

Keywords: Personality Characteristics, Job Commitment, Food and Beverage Establishments, Erzurum

1. GİRİŞ

Hızlı bir değişim ve gelişim içerisinde olan günümüz dünyasında gelişmiş ülkelerin sanayi toplumundan bilgi toplumuna dönüşmeleri, var olan örgütlerinde değişmesine sebep

* Arş. Gör. Aykut ŞİMŞEK, Atatürk Üniversitesi Turizm Fakültesi Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü, e-mail: aykut.simsek@atauni.edu.tr

** Yrd. Doç. Dr. Neslihan ÇETİNKAYA, Atatürk Üniversitesi Turizm Fakültesi Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü, e-mail: nserceoglu@atauni.edu.tr



olmuştur. Örgütler, yoğun rekabet ortamında varlığını sürdürebilmek ve gelişebilmek için müşteri istek ve ihtiyaçlarını rakiplerinden daha hızlı bir şekilde takip etmek ve onları memnun etmek zorunda kalmışlardır. Bu durumda da her müşteri kendisinin isteklerine uygun mal ve hizmet üreten işletmeleri tercih eder olmuştur.

Emek-yoğun özelliği ile ön planda olan turizm sektöründe yer alan işletmelerinde hayatlarını sürdürebilmesi için müşteri memnuniyeti üzerinde önemle durması gerekmektedir. Ancak müşterinin memnun olması doğrudan “iç müşteri” olarak tanımladığımız personelden geçmektedir. İç müşteri memnuniyeti çalışanların verimliliklerinin artması açısından oldukça önemlidir. İç müşteri memnuniyeti arttıkça dış müşteri memnuniyeti de artacaktır. Kuruluşların ilk olarak ele alması gereken konulardan biri, şirketi ile bütünleşen çalışanların mutluluğudur. Dolayısıyla, işletmede kendilerini mutlu hissetmeyen ve mutlu edilmeyen çalışanlar mevcutsa o işletmenin varlığını sürdürmesi güçleşmektedir (Pekmezci vd. 2008: 4).

Geleceğin başarılı işletmeleri, kaynaklarını etkin kullanarak etkili sonuçlara ulaşan, verimli çalışan ve her şeyden önemlisi farklılığı yaratan, insan kaynaklarını değerlendirebilen ve onları rasyonel kullananlar olacaktır (Onur, 2007). Turizm sektöründe yer alan işletmeler için iyi eğitilmiş, kalifiye, motivasyonu yüksek, bu sektörde çalışmaya istekli, hizmet vermeye yatkın ve işine bağlı işgörenler seçilmelidir. Bu nedenle insan kaynaklarının etkinliği artırmak için işgörenlerin kişilik özelliklerine göre doğru işlere yerleştirilmesi yani “doğru işe doğru insan” felsefesinin benimsenmesi gerekmektedir.

İşine bağlı bir işgören örgüt amaçlarını gerçekleştirebilmek için çok çaba sarf etmekte ve işlerini bırakma ihtimalleri çok zayıf olmaktadır. Tam tersi işine bağlı olmayan işgörenlerin ise örgütlerinden ayrılma ihtimallerinin yüksek olduğu, iş dışındaki şeylerle veya kendilerinden istenilmeyen iş aktiviteleriyle daha fazla ilgilendikleri gözlemlenmiştir (Kanungo, 1979). İşine oldukça bağlı olan işgören verilen görevlerde pozitif bir duruş sergileyerek, buldukları örgütlere katkıda bulunmaktadırlar. İşine bağlı çalışanlar, kendilerini örgütlerinde rahat ve başarılı hissetmektedirler (Holton ve Russell, 1997). Bunun yanında işe bağlılık çalışanların performanslarını da artırdığı için motivasyon ve gayretlerinde de yükselme görülmektedir (Brown, 1996: 235-245). Ancak her işgören işine bağlı olamamaktadır. Bunun nedenlerinden birisi işgörenlerin kişilik özellikleridir. Yapılan araştırmalar uyumlu, sorumluluk sahibi, yüksek duygusal denge kişilik özelliklerine sahip olan bireylerin çalıştıkları örgütte işlerine daha fazla bağlı olduğunu göstermektedir. Yani sahip olunan kişilik özellikleri ile işe bağlılık arasında doğrudan bir ilişkinin söz konusu olduğu ifade edilebilir. Bu nedenle bu çalışmada da yiyecek-içecek işletmelerinde çalışan işgörenlerin kişilik özellikleri ile işe bağlılıkları arasında bir ilişki olup olmadığının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Ayrıca kişilik özelliklerinin işe bağlılığa herhangi bir etkisi olup olmadığı da belirlenmeye çalışılmıştır.

2. LİTERATÜR TARAMASI

2.1. Kişilik Kavramı ve Kişilik Özellikleri

Kişiliğin, literatürde insanların sürdürdükleri yaşam boyunca ortaya koymuş oldukları tüm davranışlar ve sahip oldukları bütün özellikler şeklinde tanımlandığı görülmektedir (Eroğlu, 2013: 217). Aynı zamanda temel tanımlamalar ele alındığında kişiliğin bireylerin zihinsel, bedensel ve ruhsal özelliklerinde görülen farklılıklardan ve bu farklılıkların bireyin düşünce ve davranışlarına yansımış biçiminden kaynaklanan bir kavram (Avcı ve Kaya, 2010: 56) olarak tanımlandığı da görülmektedir.



Kişilik kavramı, yüzyıllardır insanların sosyal yaşantılarının bir parçası olarak ilgi görmektedir. Kişilik, kısaca “insanların yaşayış biçimleri” olarak da ifade edilebilir. Bu tanım incelendiğinde insanın kalıtımsal, biyolojik ve kişisel özellikleri, fiziksel görüntüsü ve sağlığı, ilgisi ve eğilimleri, yetenek ve yönelişleri, başkalarıyla ilişkileri, zekası ve zihinsel yönü de tanım içerisinde yer almaktadır. Kişiliğin oluşumu ve onu etkileyen değişkenlere ilişkin öteden beri yapılan araştırmalar genetiğin ve çevresel faktörlerin önemli birer etken olduğunu göstermesine karşın son zamanlarda durumsal şartların da kişilik üzerinde önemli etkilerinin olduğu vurgulanmaktadır (Barlı, 2008; 79). Kişilerin davranışlarının bir kısmı, insanın bedeni yapısından ve biyolojisinden (fiziksel özellikler), bir kısmı toplumun kendilerine yüklediği ve öğrettiği davranışlardan (toplumsal özellikler) bir kısmı da kişinin psikolojisinden ve ruhsal yapısından (ruhsal özellikler) kaynaklanmaktadır. Kişiler bu davranış özellikleri içinden fiziksel özellikleri ile kişilik özelliklerini somut bir şekilde dışa vurmaktadır (Eroğlu, 2013: 218).

Farklı unsurlardan etkilenen kişiliğin çözümlenmesi ve insanların kişilik özellikleri hakkında net bir şey söylemek mümkün değildir. Ancak buna rağmen konu ile ilgili birçok araştırma yapılmış ve insanların kişilik özelliklerini belirleyebilmek için farklı modeller ortaya konulmuştur. 1936 yılında Allport ve Odbert tarafından yapılan ilk çalışmada bir bireyin davranışlarını diğer bireylerden ayırdığı belirtilen bir terimler listesi oluşturulmuştur. Daha sonra listedeki genel davranışlar çıkarılarak kişiliği tanımlamak için kullanılan yaklaşık 18.000 kelimelik bir liste hazırlanmıştır. Cattell (1946), bu listeye faktör analizi uygulamış ve sonuç olarak 16 temel kişilik özelliği tespit etmiştir. Bu kişilik özellikleri; sıcakkanlılık, değişimlere açıklık, problemleri çözebilme, strese dayanıklılık, mükemmeliyetçilik, canlılık, kurallara bağlılık, girişkenlik, baskınlık, duyarlılık, ihtiyatlılık, soyut düşünme, kendini sorgulama, kendine yeterlik, gerginlik, ketumluktur. Bu çalışma ise Beş Faktör Kişilik Modelinin temelini oluşturmuştur.

Beş Faktör Kişilik Modeli, insanların gösterdikleri bireysel farklılıkların dünyadaki bütün dillerde kodlanacağı, konuşma diline sözcükler halinde yansıtacağı ve bu sözcüklerden yola çıkarak insanın kişilik yapısını kapsayacak bir sınıflamanın olabileceği temel varsayımına dayanmaktadır (Tatlıoğlu, 2014: 943). Bu model, kişiliğin değerlendirilmesinde sıklıkla kullanılan bir yaklaşımdır. “Özellik Yaklaşımı”na dayanan modelde kişiliğin ölçülmesinde kişilerin kendilerini ve başkalarını tanımlamada kullandıkları bazı birtakım sıfatlardan yararlanılmaktadır. Goldberg (1981) sözlükteki sıfatlara yönelik gerçekleştirdiği araştırmasında beş güçlü faktörün ortaya çıktığını tespit etmiş ve birçok kişilik kavramının bu beş faktör çerçevesinde kuramsal olarak organize edileceğini ileri sürmüştür (Yelboğa, 2006: 199). Goldberg’e göre model dışadönüklük (extroversion), uyumluluk (agreeableness), sorumluluk (conscientiousness), duygusal dengelilik/dengesizlik (neuroticism) ve deneyime açıklık (openness to experience) alt boyutlarından oluşmaktadır. Dışadönük kişilik özelliğine sahip olan bireyler genellikle mutlu, sempatik, insan odaklı ve iyimser, kalabalık içinde olmayı seven konuşkan kişilerdir. Yüksek bir enerji potansiyelleri de olduğundan daha fazla üreten ve daha az yorgunluk hissi duyan başarılı çalışanlardır (Costa vd. 1986; Bowditch ve Bueno, 2005; Aktaş, 2006; Can, 2007; Erkuş ve Tabak, 2009). Dışadönük kişilik özelliğinin tam tersi içedönük olan bireyler ise sosyalleşmeyi sevmeyen, sessiz, pasif, utangaç ve mesafeli kişiler olarak ifade edilmektedir (Benet-Martinez ve John, 1998). Uyumlu bireyler alçakgönüllü, iyi huylu, yumuşak kalpli, başkalarıyla çalışmayı seven ve işbirliğine inanan bireylerdir (Somer vd. 2002; Bacanlı vd. 2009). Uyumlu olmayan bireyler ise kötümser,



acımasız, intikamcı, çıkarıcı ve kaba bireyler olarak tanımlanmaktadır (Costa ve McCrae, 1995; Şahin, 1999; Bacanlı vd. 2009). Sorumluluk boyutu incelendiğinde çalışkan, hırslı, bilinçli, öz disiplin göstermeye yönelim, düzen, başarı çabası ve tedbirlik karşımıza çıkmaktadır (Kuzgun, 1972; Mete, 2006; Sevi, 2009; Ören ve Biçkes, 2011). Ancak sorumluluk düzeyi düşük olan bireyler ihmalkar, amaçsız, plansız ve tembel bireyler olarak değerlendirilmektedir (Oğuz, 2007: 59). Duygusal dengesizlik bireylerin yaşadıkları kaygı, endişe, güvensizlik, depresyon ve düşünmeden hareket etmesine sebep olan kişilik özelliğidir. Bu özelliklere sahip olduğu düşünülen bireylerin baş ağrısı çektiği, görme güçlükleri yaşadığı, kronik yorgunluğa sahip olduğu gözlemlenmiştir (Costa ve McCrae, 1995). Yüksek duygusal dengeye sahip olan bireyler ise sakin, kendine güvenen ve öz denetimli bireyler olarak ifade edilmektedir (Can, 2007). Bu bağlamda nevroz düzeyi yüksek insanlar, düşük olan insanlara göre günlük olaylar karşısında daha sık stres yaşadıkları söylenebilir (Aktaş, 2006). Deneyime açıklık özelliğine sahip olan bireylerin ise yaratıcı, meraklı, hayal gücü kuvvetli, orijinal fikirlere sahip olduğu ancak deneyime açık olmayan bireylerin tutucu, yeniliklere kapalı ve sabit fikirli bireyler oldukları ifade edilmektedir (Doğan, 2013).

2.2.İşe Bağlılık Kavramı

Bağlılık, kelime anlamı olarak “birine karşı sevgi, saygı ile yakınlık duyma ve gösterme, sadakat” anlamlarına gelmektedir (Türk Dil Kurumu, 2016). Toplum duygusunun olduğu her yerde var olup, toplumsal içgüdünün duygusal bir anlatım biçimi olarak ifade edilmektedir (Doğan ve Kılıç; 2008: 38). Bir kişiye, bir fikre, bir örgüte ya da kişinin kendisinden daha büyük gördüğü herhangi bir şeye karşı gösterdiği bağlılık ve yerine getirmek zorunda olduğu bir yükümlülük (Çöl, 2004) olarak tanımlanan bağlılık, en yüksek derecede bir duygudur. Bir köle efendisine, memur işine, asker vatanına sadıksa aynı zamanda bağlılıkta göstermektedir (Doğan ve Kılıç, 2008: 38).

Literatürde bağlılık kavramı genellikle işe bağlılık veya örgüte bağlılık şeklinde ele alınmıştır. İşe bağlılık en genel ifadeyle kişilerin işe yönelik tutumları, kişilerin benliklerinin yaptıkları işle bütünleşmesi veya bağlantılı olmasıdır (Chusmir, 1982; 596). Kişinin işine verdiği değer ve önem derecesi olarak da bilinen işe bağlılık kavramı ilgili yazında hem deneysel hem de alan çalışmalarında kullanılmaktadır. Deneysel çalışmalarda işe bağlılığın algılama, akılda tutma ve sorun çözmedeki etkileri ele alınmakta, alan çalışmalarında ise işe bağlılık ile işe geç gelme, çalışan performansının kalitesi, iş tatmini gibi durumlarla olan ilişkileri ele alınmaktadır (Saleh ve Hasek, 1976; 213).

İşe bağlılığın kişilere ve durumlara göre farklı özellikler göstermesi Lodahl ve Kejner (1965)'in “moral” ve “ego bağlılığı” kavramlarını birleştirmesi ve “işe bağlılık” olarak adlandırması ile başlamıştır. Lodahl ve Kejner (1965)'e göre işe bağlılık iki temele dayandırılmaktadır. Bunlar; işe bağlılığın iş performansı ve özsaygı ilişkileri çerçevesinde tanımlanması ve işe bağlılığın benlik imajının bir parçası olduğu görüşüdür (Çiftçi, 2013: 44). İşe bağlılığa ilişkin ilgili yazın incelendiğinde işe bağlılık ile ilgili dört farklı yaklaşım içeren tanımlamalar da bulunmaktadır. Saleh ve Hosek (1976) tarafından ele alınan bu dört yaklaşım; işin yaşam merkezi haline getirilmesi, işe aktif bir şekilde katılma, işin özsaygının bir parçası haline getirilmesi ve psikolojik olarak özdeşleşmedir. Bu yaklaşımlar çeşitli araştırmacılar tarafından desteklenmiştir.

Kişinin işe bağlılığı çevresel (toplumsal, ekonomik ve hukuksal), bireysel (yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, kıdem vb. demografik faktörler ve başarı güdüsü,



kontrol odağı, içsel motivasyon, çalışma değerleri, merkezi yaşam ilgisi gibi psiko-sosyal özellikler), örgütsel (örgütün büyüklüğü ve yapısı, ücret miktarı ve sistemi, çalışma koşulları ve saatleri, yönetim tarzı ve yönetime katılma) ve işin özelliğine ilişkin (işin anlamlılığı, işin sorumluluğu ve etkileşim düzeyi, otonomi, geri bildirim ve başkalarıyla ilişkiler) faktörlerden etkilenmektedir. İşine bağlı olan kişinin iş tatmini, performansı ve verimliliği yüksek olacaktır. Aynı zamanda devamsızlığı, işten ayrılma niyeti, işe geç kalma oranı ve iş gücü devri de düşük olacaktır. Yapılan çalışmaların odak noktası da konuya hangi açıdan bakılırsa bakılsın, çalışanların örgütlerinden algıladıkları desteğin ve işlerinden duydukları doyumun işe bağlılığı etkileyebileceğidir.

2.3. Kişilik Özellikleri ile İşe Bağlılık Arasındaki İlişki

Kişilik, zaman içinde sabit olan ve duygusal, davranışsal ve bilişsel biçimleri belirlemede bir araya gelmiş, psikolojik nitelikteki özellikleri işaret ederek, bireylerin kim olduğunu gösteren yapılar olarak tanımlanmaktadır. Kişilerin zaman içinde birbirleriyle uyum içinde olan ve benzerlik gösteren duygu, düşünce ve davranış kalıpları olan kişilik, gösterilen davranışların gerekçelerini açıklamakta ve kişilerin kim oldukları sorusuna cevap vermektedir (Mount vd. 2005: 449). Bireyin işiyle psikolojik özdeşleşmesi olarak ifade edilen işe bağlılık ise bireyin işine yönelik tutumu, bireyin benliğinin işi ile bütünleşmesi veya bağlantılı olmasıdır (Chusmir, 1982: 596). İşe bağlılık hem bireylere hem de örgütlere birtakım faydalar sağlamaktadır. İşe bağlılık aracılığıyla örgütlerin rekabet edebilirlik ve tüketici taleplerine zamanında cevap verebilmek biçimindeki amaçları gerçekleştirmektedir. Bu amaçların gerçekleşmesi ise öncelikle bireysel başarıyı uzun vadede de örgütsel başarıyı etkilemektedir. Çünkü işine bağlı çalışanlar yüksek kalitede ürün veya hizmet üretimi yapmakta, daha iyi kararlar almakta, problemleri daha rahat ve kısa zamanda çözebilmekte, daha düşük devamsızlık ve daha az personel devri ile karşılaşmaktadır. Ancak bazı durumlarda işine bağlı bireyin de performansı düşük olabilmektedir. Böylesi durumlarda çalışanların kişilik özellikleri devreye girmektedir. Her birey yaşadığı duruma ilişkin farklı algılamalara sahip olmaktadır. Kişilerin algılamaları arasındaki farklılık ise, kişilik tiplerinden ve farklı kişilik özelliklerine sahip olmalarından kaynaklanmaktadır. Farklı kişilik tipinde olan işgörenler, aynı olayları ve aynı durumları farklı şekillerde algılamakta, farklı tepkiler vermektedirler. Kişilerin olayları algılamalarında ve verdikleri tepkilerinde farklılıklar olduğundan ve kendilerini mutlu ya da mutsuz eden olayların farklı olmasından dolayı örgüt içerisinde bulduklarında da olaylara birbirinden farklı tepkiler göstermektedirler. Örgüt içerisinde yürütülen bir uygulama bir işgöreni oldukça memnun ederken, diğer bir işgörene gereksiz bir uygulama olarak görülebilir (Kaplan, 2008: 75).

Örgütlerde iş görenlerin kişilik yapıları hem iş görenin kendisi, hem çalışma arkadaşları hem de örgüt için bazen olumlu bazen de olumsuz bir şekilde etki etmektedir. Örneğin kalabalık içinde çalışmayı seven ve insan odaklı olan dışa dönük kişilik özelliğine sahip olan işgörenler ile sosyalleşmeyi sevmeyen ve mesafeli kişilik özelliğine sahip olan işgörenler arasında çalışma veya verimli olma açısından bir takım farklılıklar bulunmaktadır.

Kişilik özellikleri ile işe bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar ilgili yazında az olmasına rağmen kişilik özelliklerinin örgütlerde doğurduğu farklı sonuçlar ele alınarak işe bağlılık ile olan ilişkisi hakkında birtakım bilgiler verilebilir. Bu durumda başkalarıyla çalışmayı seven ve işbirliğine inanan uyumlu iş görenlerin sahip oldukları bu özelliklerinden dolayı diğer çalışanlara göre performanslarının daha yüksek olacağı



araştırmalarla desteklenmektedir. Bunun yanında disiplin sahibi, özenli, dikkatli ve sorumlu bireyler olarak tanımlanan sorumluluk kişilik özelliğine sahip olan işgörenlerin de yüksek performans gösterdikleri söylenebilir (Şeker, 2011: 48). Sorumluluk duygusu yüksek işgörenler daha planlı, gayretli ve tepkilerinde mantıklı olmaya daha yatkın olduklarından dolayı, sorumluluk duygusu düşük olanlara göre görevin gereklerine daha bağlı, sorunlarda sorumluluk üstlenmeye ve inisiyatif kullanmaya daha arzulu, kurallara uyma konusunda daha tutarlıdır (İnanır, 2012: 54).

Performansı düşük olan iş görenin verimi azalacak, iş kalitesinde düşüş yaşanacak, işe gelmeme veya gecikme gibi durumlar gerçekleşecektir (Özkasap, 2013). İşgörenlerin sahip oldukları özelliklere göre uygun pozisyonlarda görevlendirilmesi, şirket amaçları hakkında bilgilendirilmeleri, örgüt için iyi bir iletişim ağının kurulması, şikayetlerin dinlenmesi, takım ruhunun geliştirilmesi, işyeri düzeni, eğitim programlarının uygulanması, başarılarının takdir edilmesi, işe karşı motive edilmeleri gibi birçok yönetime bağlı çalışma, iş görenin performansını artıracaktır (Yılmaz, 2006: 95). Ancak bunlara rağmen yine de performansında artış gözlemlenemeyen iş görenler de olacaktır. Çünkü uyumlu kişilik özelliğine sahip olan iş görenlerin performansları diğerlerine göre daha yüksektir ve bu nedenle de uyumlu kişilik özelliğine sahip olan iş görenlerin işe bağlılıkları da yüksek olabilir. Bu doğrultuda aşağıdaki hipotezler kurulmuştur:

H₁: Uyumluluk kişilik özelliği ile işe bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Sorumluluk kişilik özelliği ile işe bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

Sosyal olma, enerjiklik, sıcakkanlılık gibi özelliklere sahip olan dışadönük kişilik yapısındaki iş görenler dış dünyaya açık bireylerdir. Aynı zamanda başkalarıyla daha kolay iletişim kurarlar, kaynakların bulunmasında ve kullanılmasında öncülük ederler. Genellikle politikacı ya da diğer yüksek görüş derecesine sahip olanlar lider olma eğilimindedirler (Ödemiş, 2011: 82). Bu konuya ilişkin araştırmalar incelendiğinde ise dışadönük olan iş görenlerin dış dünyayla daha ilgili olmalarından dolayı, içe dönük iş görenlere kıyasla çalıştıkları örgüte daha az bağlı oldukları tespit edilmiştir. Çünkü dışa dönük iş gören bulunduğu örgütü bıraktığı zaman kolaylıkla bir başka örgütte iş bulup o ortama rahatlıkla ayak uydurabilmektedir (İnanır, 2012: 54). Bu araştırma sonucu doğrultusunda aşağıdaki hipotez kurulmuştur:

H₃: Dışadönüklük kişilik özelliği ile işe bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki yoktur.

Duygusal denge, bir bireyin sakin, hevesli ve kendini güvende hissetme (olumlu) ya da gergin, sinirli, karamsar ve kendini güvende hissetmeme (olumsuz) derecesini tanımlayan kişilik boyutudur (Sakallı, 2015: 52). Güven verici, sakin, dengeli ve eleştiriye açık kişilik özelliğine sahip olan yani yüksek duygusal dengeye sahip olan işgörenlerin ise örgütlerine ve aynı zamanda işlerine daha bağlı olacakları ilgili yazında ifade edilmektedir (İnanır, 2012: 53). Duygusal dengesizlik yaşayan bireylerin hastalık reaksiyonları ile baş etmede zayıf olmaları, tükenmişlik yaşamaları ve iş değişikliği deneyimleri onların işlerine bağlı olmadıklarını göstermekte, tam tersi kişilik özelliğine sahip olan işgörenlerin ise örgütlerde çalışma konusunda kararlı hissetmesi ve ilişkilerinde memnuniyet yaşamaları işine ve örgütüne olan bağlılığını göstermektedir. Bu doğrultuda aşağıdaki hipotez kurulmuştur.

H₄: Yüksek duygusal denge kişilik özelliği ile işe bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

Özgünlük veya açık görüşlülük olarak da ifade edilen deneyime açıklık kişilik özelliğine sahip olan bireyler hayal kuran, meraklı, yenilikçi, kendi düşünce ve duygularına



yönelen bireyler olarak tanınmaktadır. Bu kişilik yapısı diğer kişilik özellikleri içerisinde bilişsel yönü en fazla olan özellik olarak görülmektedir. Kendilerine güvenen bu kişilerin çalıştıkları örgüt içinde iş değiştirme konusunda rahat davranmaları muhtemeldir. Çünkü kendilerine güvenleri yüksek olacağından yeni bir iş bulacağından veya yeni ortamlara girdikleri zaman sıkıntı çekmeyecekleri konusunda emindirler. Bu doğrultuda yüksek düzeyde deneyime açıklık kişilik özelliğine sahip olan iş görenlerin işe bağlılıklarının düşük olacağı söylenebilir. Bu tespit doğrultusunda aşağıdaki hipotez kurulmuştur:

H₅: Deneyime açıklık kişilik özelliği ile işe bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki yoktur.

Kişilik özellikleri yapılacak olan işin türüne göre de değişiklik gösterebilmektedir. Özellikle rekabet düzeyi çok yüksek olan ve emek yoğun bir sektör olarak bilinen turizm sektörü çalışanları ve bu sektörde yapılan işler değerlendirildiğinde kişilik özelliklerine göre kişilerin yapacakları işlere seçilmesi yerinde olacaktır. Bu sektörün temelinde insanın insana hizmet etme durumu vardır ve özellikle tatil yapmak için bir destinasyona giden müşteri/turist, çalışan personelden güler yüz ve nezaket beklemektedir. Bu nedenle personellerin müşterilere karşı davranışları oldukça önemlidir.

Araştırmanın konusunu oluşturan yiyecek-içecek işletmeleri de insanların hayatlarını devam ettirebilmesi için gerekli olan temel unsuru yani beslenme ihtiyacını karşılamaktadırlar. Her ne kadar temel görevleri müşterilerin gün geçtikçe farklılaşan beslenme istek ve ihtiyaçlarını karşılamak olsa da kişisel satış rolünü de üstlendikleri için özellikle müşteriyle yüz yüze iletişim halinde olan yani hizmet sürecinde çalışan personellerin kişilik özelliklerinin dikkatle incelenmesi gerekmektedir. Hangi özellikler işe bağlılığı getirirse o kişilik özelliğine sahip olan işgörenin işe alınması daha uygun olacaktır. Bu durumlar neticesinde aşağıdaki hipotez kurulmuştur:

H₆: Kişilik özelliklerinin işe bağlılık üzerinde etkisi vardır.

3. ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Araştırmanın temel amacı, yiyecek içecek işletmelerinde çalışan işgörenlerin sahip oldukları kişilik özellikleri ile işe bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemek, ayrıca kişilik özelliklerinin işe bağlılık üzerinde etkisi olup olmadığını tespit etmektir. Bu amaç çerçevesinde, iş görenlerin kişilik özellikleri ile işe bağlılık düzeyleri tespit edilerek, kişilik özelliklerinin işe bağlılık ile ilişkisi ve kişiliğin işe bağlılığa olan etkisi ortaya konulmuştur. Araştırmanın evrenini Erzurum il sınırları içerisinde bulunan yiyecek içecek işletmeleri çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklem grubu ana kütlelin üzerinden seçilmiş olup, ana kütleliyi temsil gücüne sahip örneklem gruplarından her birisine anket uygulanarak araştırma için gerekli olan veriler elde edilmiştir. Uygulanan toplam anket sayısı 250 olup, sağlıklı veri elde edilen anket sayısı 214'tür. Anket formları söz konusu işletmeler teker teker ziyaret edilerek dağıtılmış, örneklem grubundaki bireylere mesai saatleri dışında doldurmaları ricaısıyla teslim edilmiş ve gerekli süre beklenerek (yaklaşık 10 gün) toplanmıştır. Araştırmada yiyecek-içecek işletmesi çalışanlarının kişilik özelliklerini belirleyebilmek için Büyük Beşli Kişilik Ölçeği (Big Five Personality Test) kullanılmıştır. Çalışmanın diğer değişkeni olan işe bağlılık için ise Kanungo (1982) tarafından geliştirilmiş ölçekten faydalanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 22.0 programı kullanılmıştır. Örneklem grubundan anket formundaki ifadeleri 5'li Likert (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=



Tamamen katılıyorum) üzerinden cevaplandırmaları istenmiştir. Araştırmada ilk olarak, katılımcıların demografik özelliklerini belirleyebilmek adına tanımlayıcı analizler yapılmış ve çalışmanın değişkenlerine (dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge, deneyime açıklık ve işe bağlılık) ilişkin aritmetik ortalamalar hesaplanmıştır. Sonraki aşamada güvenilirlik analizleri yapıldıktan sonra araştırmanın hipotezlerini test etmek üzere korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

4. BULGULAR

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular aşağıda sunulmuştur.

Tablo 1. Demografik Bulgular (Yaş)

	Frekans	%
25 ve altı	133	62,1
26-35	65	30,4
36-45	16	7,5

Araştırmaya katılan yiyecek içecek işletmeleri personelinin yaşlarına ilişkin veriler Tablo 1’de sunulmuştur. Tabloya bakıldığında çalışanların büyük çoğunluğunun (%62,1) 25 ve altı yaş grubu arasında olduğu görülmektedir. 26-35 yaş grubu arasında olanlar %30,4’lük oranla ikinci sıradadır.

Tablo 2. Demografik Bulgular (Cinsiyet)

	Frekans	%
Erkek	157	73,4
Kadın	57	26,6

Tablo 2’de katılımcıların cinsiyetlerine ilişkin veriler yer almaktadır. Çalışmaya katılanların %73,4’ünü erkekler oluştururken %26,6’sını kadın çalışanlar oluşturmaktadır.

Tablo 3. Demografik Bulgular (Medeni Durum)

	Frekans	%
Evli	60	28,0
Bekar	154	72,0

Tablo 3’e bakıldığında katılımcıların % 28’inin evli, % 72’sinin bekar olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Demografik Bulgular (Eğitim Durumu)

	Frekans	%
İlköğretim	48	22,4
Lise	123	57,5
Üniversite	43	20,1

Yiyecek içecek işletmeleri personelinin eğitim durumları Tablo 4’deki gibidir. Tabloya göre örneklemin yarısından çoğunu (%57,5) lise mezunu personel oluşturmaktadır. Üniversite ve ilköğretim mezunu çalışanların oranları ise birbirine yakındır.

Tablo 5. Demografik Bulgular (Çalışma Süreleri)

	Frekans	%
1 yıldan az	114	53,3
1-5 yıl	61	28,5
6-10 yıl	28	13,1



11 yıl ve üzeri	11	5,1
-----------------	----	-----

Katılımcılardan %53,3'ü 1 yıldan az bir süredir bu işi yaparken, % 28,5'i 1-5 yıl arası, %13,1'i 6-10 yıl arası ve % 5,1'i 11 yıldan daha fazla süredir bu işle meşguldür. Araştırma sonucunda elde edilen verilerin güvenilirliğini test etmede kullanılan Cronbach Alpha kat sayısının 1'e yaklaşması güvenilirliğinin yüksek olduğuna bir işarettir. Katsayının 0,40'ın altında olması durumunda ise güvenilir olmadığı söylenebilir. Alpha'nın 0,40-0,60 değerleri arasında olması düşük güvenilirlik, 0,60-0,80 değerleri arasında olması oldukça güvenilir, 0,80-1,00 değer aralığında olması ise yüksek derecede güvenilir olduğu anlamına gelmektedir (Kalaycı, 2010). Bu araştırmanın Cronbach Alpha kat sayıları Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. Güvenilirlik Analizi

Ölçek	Cronbach Alpha	Değişken Sayısı
Anket (Genel)	,849	60
Kişilik	,844	50
İşe Bağlılık	,867	10

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü üzere Alpha kat sayılarının 0,80-1,00 değer aralığında olması araştırmanın yüksek derecede güvenilir olduğunu ifade etmektedir. Araştırmanın değişkenlerine ilişkin aritmetik ortalamalar ise Tablo 7'de gösterilmektedir.

Tablo 7. Kişilik Özellikleri ve İşe Bağlılık Ölçek Boyutlarının Ortalamaları

	Ortalama	Standart Sapma	Örneklem
Dışa dönüklük	3,3491	,86620	214
Uyumluluk	3,2621	,62342	214
Sorumluluk	3,2617	,63514	214
Duygusal denge	3,0383	,80096	214
Deneyime açıklık	3,0089	,67160	214
İşe bağlılık	3,1701	,86325	214

Yukarıdaki tabloya göre, dışa dönüklüğün ortalaması 3,34, uyumluluğun ortalaması 3,26, sorumluluk alt boyutunun ortalaması 3,26, duygusal dengenin ortalaması 3,03, deneyime açıklığın ortalaması 3 ve işe bağlılığın ortalaması 3,17'dir. Bu sonuçlara göre en yüksek ortalamanın dışa dönüklük özelliğine ait olduğu, en düşük ortalamanın da deneyime açıklığa ait olduğu saptanmıştır. Yani çalışanların genel olarak dışa dönüklük özelliği sergilediği söylenebilir. Ayrıca katılımcıların işe bağlılık seviyelerinin orta derecede olduğunu söylemek de mümkündür.

Tablo 8'de yiyecek içecek işletmeleri personelinin işe bağlılıklarına ilişkin ölçeğe verdikleri yanıtlar sonucu oluşan ortalama, standart sapma değerleri ile ölçekte yer alan ifadelere katılımcıların verdikleri cevapların yüzdelere göre dağılımları yer almaktadır.



Tablo 8. İşe Bağlılıkla İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

	N	1	2	3	4	5	Ort.	S.S.
Hayatımdaki en büyük tatmini işim sağlar	214	24,3	19,2	23,8	19,6	13,1	2,78	1,358
Bana göre işim kim olduğumun sadece küçük bir göstergesidir	214	15,9	22	22	31,8	8,4	2,95	1,230
Kişisel olarak işime oldukça bağlıyım.	214	12,6	10,3	24,3	32,2	20,6	3,38	1,271
İşim; yemek, içmek, nefes almak gibidir.	214	10,3	10,7	21	36,4	21,5	3,48	1,232
İlgi alanlarımda çoğu işimin çevresinde yoğunlaşıyor.	214	14	12,6	29,9	27,6	15,9	3,19	1,253
İşime koparılması güç bağlarla bağlıyım.	214	10,3	14,5	29,9	25,7	19,6	3,30	1,231
Genellikle işime karşı kendimi ilgisiz hissedirim.	214	13,1	25,7	22,4	22,9	15,9	3,03	1,285
Kişisel yaşam hedeflerimin çoğu işimle ilgilidir.	214	12,1	22	25,2	24,8	15,9	3,10	1,259
İşimi var oluşumun nedeni olarak görüyorum	214	12,1	22,9	20,6	28	16,4	3,14	1,280
Zamanımın çoğunu işimde geçirmekten hoşlanırım.	214	16,4	9,8	21,5	26,2	26,2	3,36	1,393
1: Kesinlikle katılmıyorum 2: Katılmıyorum 3: Ne katılıyorum ne katılmıyorum 4: Katılıyorum 5: Kesinlikle Katılıyorum								

Ölçekte yer alan işe bağlılık ile ilgili maddelerden en yüksek ortalama 3,48 ortalama değeri ile “İşim; yemek, içmek, nefes almak gibidir.” maddesidir. Bu ortalama değer Likert ölçeğine göre ne katılıyorum ne katılmıyorum ile katılıyorum ifadeleri arasında bir noktaya denk gelmektedir. İşe bağlılık düzeyi en az olan madde ise 2,78 ortalama değer ile “Hayatımdaki en büyük tatmini işim sağlar.” maddesidir. “Bana göre işim kim olduğumun sadece küçük bir göstergesidir.” maddesi de 2,95 ortalama değer ile en az etkiye sahip ikinci madde durumundadır.

Tablo 9’da korelasyon analizi sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 9. Araştırma Değişkenlerinin Birbirleri Arasındaki Korelasyonu

	Dışa dönüklük	Uyumluluk	Bilinçli/tedbirli	Duygusal/tutarlı	Deneyime açık	İşe bağlılık
Dışa dönüklük	1	,500 ,000	,537 ,000	,052 ,452	,032 ,640	,149 ,029
Uyumluluk		1	,569 ,000	0,087 ,206	,063 ,357	,241 ,000
Sorumluluk			1	,103 ,133	- ,009 ,901	,045 ,517
Duygusal denge				1	,330 ,000	-,145 ,034
Deneyime açıklık					1	,105 ,127
İşe bağlılık						1



Tablo 9’da yer alan korelasyon sonuçları incelendiğinde uyumluluk kişilik özelliği ile işe bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Uyumlu kişilik özelliği gösteren işgörenlerin ılımlı, her girdiği ortama uyum sağlayan ve işbirliğine olumlu bakan bireyler olmaları onların aynı zamanda işlerine bağlı olduklarını da göstermektedir. Bu durumda “Uyumluluk kişilik özelliği ile işe bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır” şeklinde H_1 hipotezi kabul edilmelidir. Ayrıntılara önem veren, güçlü, titiz, kendisine verilen işi zamanında yapmasını seven, başarıya hırslı olan, güvenilir kişilik özelliğine sahip olmak yani sorumluluk kişilik özelliğine sahip olmak ile işe bağlılık arasında herhangi bir anlamlı ilişki tespit edilememiştir. Bu nedenle “Sorumluluk kişilik özelliği ile işe bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır” şeklindeki H_2 hipotezi reddedilmelidir. Başka insanlarla birlikte olmaktan mutluluk duyan, yalnız kalmayı sevmeyen, enerjilerini iletişim halinde oldukları insanlardan alan, işyeri ziyaretlerinden memnun olan ve telefon görüşmelerinden rahatsızlık duymayan dışadönük kişilik yapısına sahip olan işgörenlerin işe bağlılıklarının zayıfta olsa var olduğu ifade edilebilir. Çalışanların işe bağlılıkları ile dışa dönüklük özelliği arasında pozitif yönlü ve çok zayıf bir ilişki ($r=0,149$) tespit edilmiştir. Bu verilerden hareketle “Dışadönüklük kişilik özelliği ile işe bağlılık arasında anlamlı bir ilişki yoktur” şeklindeki H_3 hipotezi reddedilmelidir. Tabloda telaş yapmayan, karşılaştıkları tüm problemlerle kolayca başa çıkabilen, olaylar karşısında fazla etkilenmeyen, huzurlu, kendisiyle barışık ve sorunlarla etkin bir şekilde başa çıkma taktikleri olan yüksek duygusal denge sahibi insanların da işe bağlı oldukları gözlemlenmiştir. Bu bağlamda “Yüksek duygusal denge kişilik özelliği ile işe bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır” şeklindeki hipotez kabul edilmelidir. Çünkü işe bağlılık ile duygusal/tutarlı kişilik özelliği arasında negatif yönlü ve çok zayıf bir ilişki saptanmıştır ($r=-0,145$). Tablo incelendiğinde yeni şeyler denemekten korkmayan, her türlü yeniliğe açık olan insanların da işe bağlı olmadıkları tespit edilmiştir. Bu nedenle “Deneyime açıklık kişilik özelliği ile işe bağlılık arasında anlamlı bir ilişki yoktur” şeklindeki H_5 hipotezi kabul edilmelidir.

İşe bağlılık değişkeninin kişilik özelliklerini ifade eden değişkenler tarafından nasıl açıklandığını belirlemek için regresyon analizi yapılmıştır. Bu analizin sonuçları Tablo 10’da sunulduğu gibidir.

Tablo 10. Kişilik Özelliklerinin İşe Bağlılık Üzerinde Etkisi

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standart Katsayılar	t	p
	B	Standart S.			
(Sabit)	2,316	,425		5,443	,000
Dışa dönüklük	,088	,080	,088	1,102	,272
Uyumluluk	,397	,114	,287	3,471	,001
Sorumluluk	-,195	,116	-,143	-1,684	,094
Duygusal denge	-,226	,075	-,210	-3,024	,003
Deneyime açıklık	,195	,089	,151	2,190	,030

a. Bağımlı Değişken: İşe Bağlılık, $R^2=,122$; S.H.= ,81857, $F=5,77$

Kişilik özelliklerinin işe bağlılık üzerindeki etkisini tespit etmeye yönelik yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre, dışa dönük olma ($\beta=,088$; $p=,272>0,05$), sorumlu olma ($\beta=,143$; $p=,094>0,05$) kişilik özelliklerinin işe bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi görülmemiştir. Ancak kişilik özelliklerinden uyumlu olma ($\beta=,287$; $p=,001<0,05$), duygusal/tutarlı olma ($\beta=-,210$; $p=,003<0,05$) ve deneyime açık olma ($\beta=,151$; $p=,030<0,05$)



özelliklerinin işe bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür. Diğer bir ifadeyle uyumlu olma, duygusal/tutarlı olma ve deneyime açık olma kişilik özelliklerinin işe bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla “ Kişilik özelliklerinin işe bağlılık üzerinde etkisi vardır” hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

SONUÇ

Bu çalışmada, yiyecek içecek işletmeleri personelinin kişilik özellikleri ile işe bağlılıkları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda çalışanların kişilik özelliklerinin nasıl olduğu belirlenmiştir. Personelin işe bağlılıkları incelenmiş ve kişilik özelliklerinin işe bağlılıklarına etki ve ilişkisi korelasyon ve regresyon analizleriyle tespit edilmiştir.

Elde edilen sonuçlara göre çalışanların kişilik özellikleri bakımından en yüksek ortalamanın dışa dönüklük özelliğine ait olduğu, en düşük ortalamanın da deneyime açıklığa ait olduğu saptanmıştır. Yani çalışanların genel olarak dışa dönüklük özelliği sergilediği söylenebilir. Ayrıca katılımcıların işe bağlılık seviyelerinin orta derecede olduğu belirlenmiştir. “İşim; yemek, içmek, nefes almak gibidir” ifadesi 3,48 ortalama değeri ile en yüksek ortalamaya sahiptir. İşe bağlılık düzeyi en az olan madde ise 2,78 ortalama değer ile “Hayatımdaki en büyük tatmini işim sağlar.” maddesidir. “Bana göre işim kim olduğumun sadece küçük bir göstergesidir.” maddesi de 2,95 ortalama değer ile en az etkiye sahip ikinci madde olduğu belirlenmiştir.

Bilinçli/teberrirli kişilik özelliği ve deneyime açıklık kişilik özelliği ile işe bağlılık arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Çalışanların işe bağlılıkları ile dışa dönüklük özelliği arasında pozitif yönlü ve çok zayıf bir ilişki ($r=0,149$), uyumluluk özelliği ile pozitif yönlü ve çok zayıf bir ilişki ($r=0,241$), duygusal/tutarlı kişilik özelliği ile negatif yönlü ve çok zayıf bir ilişki saptanmıştır ($r=-0,145$).

Dışa dönük olma ($\beta=,088$; $p=,272>0,05$), bilinçli/teberrirli olma ($\beta=,143$; $p=,094>0,05$) kişilik özelliklerinin işe bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi görülmemiştir. Ancak kişilik özelliklerinden uyumlu olma ($\beta=,287$; $p=,001<0,05$), duygusal/tutarlı olma ($\beta=-,210$; $p=,003<0,05$) ve deneyime açık olma ($\beta=,151$; $p=,030<0,05$) özelliklerinin işe bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür. Diğer bir ifadeyle uyumlu olma, duygusal/tutarlı olma ve deneyime açık olma kişilik özelliklerinin işe bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Bu çalışma, kişilik özelliklerinin işe bağlılık üzerine etkisini belirlemeye yönelik bilimsel bir açıklama getirmesi bakımından ilgili literatüre katkı sağlamaktadır. Bunun yanında çalışanların sahip oldukları demografik özelliklerinin değerlendirmeye alınarak işe bağlılıkları ölçülebilir. Çalışmanın uygulama alanı için seçilen bir il içerisindeki yiyecek içecek işletmeleri personeline ulaşılması önemli bir sınırlılık olarak görülebilir. Sonraki çalışmalarda bu sınırlılığın da ortadan kaldırılması ve daha geniş örneklemeler üzerinden konunun ele alınması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

AKTAŞ, A. (2006). “Farklı Kültürlerdeki Yöneticilerin Kişilik Özelliklerine Dayanarak Liderlik Anlayışlarının Belirlenmesi: Türk ve Amerikan Yöneticilerinin Karşılaştırılmalı Analizi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.



- AVCI, U., KAYA, U. (2010). “Yıldırma (Mobbing) Ve Kişilik İlişkisi: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, acikerisim.aku.edu.tr
- BACANLI, H., TAHSİN, İ. VE ASLAN, S. (2009). “Beş Faktör Kuramına Dayalı Kişilik Ölçeğinin Geliştirilmesi: Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi (SDKT)”, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 70(2): 261-279.
- BARLI, Ö. (2008). *Davranış Bilimleri ve Örgütlerde Davranış*, Aktif Yayınevi, Erzurum.
- BENET-MARTÍNEZ, V., JOHN, O. P. (1998). “Los cinco grades across cultures and ethnic groups: Multitrait-multimethod Analyses of the big fi ve in Spanish and English”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 75: 729-750.
- BROWN, P. (1996). “A Meta Analysis and Rewiev of Organizational Research on Job Involvement”, *Psychological Bulletin*, 120(2):239-244.
- CAN, Y. (2007). “A Tipi ve B Tipi Kişilikler Bakımından Mobbing Kişilik İlişkisinin İncelenmesi ve Bir Uygulama”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- CATTEL, B. (1956). “Validation and intensifi cation of the sixteen personality factor questionnaire”, *Journal of Clinical Psychology*, 12 (3): 205-214.
- COSTA, T., CATHERINE, M., ALAN, B., MCCRAE, R. (1986). “Correlations of Mmpi Factor Scales With Measures Of The Five Factor Model Of Personality”, *Journal Of Personality Assessment*, 50(4): 640-650.
- COSTA, T., MCCRAE, R. (1995). “Domains and Facets: Hierarchical Personality Asssment Using The Revised NEO Personality Inventory”, *Journal Of Personality Assessment*, 64(1): 21-50.
- ÇİFTÇİ, E. (2013). “Genel Sinizmin ve Örgütsel Sinizmin İşe Bağlılık Düzeyine Etkisi: Konya İlindeki Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- ÇÖL, G. (2004). “Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi”, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(2).
- DOĞAN, S., KILIÇ, S. (2007). “Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29:37-61.
- DOĞAN, T. (2013). “Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1): 56-64.
- ERKUŞ, A., TABAK, A. (2009). “Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Çalışanların Çatışma Yönetim Tarzlarına Etkisi: Savunma Sanayinde Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(2): 213-242.
- EROĞLU, F. (2013). *Davranış Bilimleri*, Beta Yayınevi, İstanbul.
- GOLDBERG, R. (1981). “Language and Individual Differences: The Search For Universals”, *Review of Personality and Social Psycholog*, 141-166.
- HOLTON, E., RUSSELL, C. (1997). “The Relationship of Anticipation to Newcomer Socialization Processes and Outcomes: A Pilot Study”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70: 163-172.
- İNANIR, A. (2012). “Konaklama İşletmelerinde İşgörenlerin Kişilik Tipleri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.



- KALAYCI, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Asil Yayınları, Ankara.
- KANUNGO, R. (1979). “The Concept Of Alienation and Involvement Revisited”, *Psychological Bulletin*, 86: 119-138.
- KANUNGO, R. (1982). “Measurement Of Job and Work Involvement”, *Journal of Applied Psychology*, 3(67): 341-349.
- KAPLAN, T. (2008). “İşgörenlerin Kişilik Tiplerinin Örgütsel Bağlılıkları Üzerinde Etkisi: Bursa’da Mobilya Sektöründe Uygulama Örneği”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- KUZGUN, Y. (1972). “Ana-Baba Tutumlarının Bireyin Kendini Gerçekleştirme Düzeyine Etkisi”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- LODAHL, M., KEJNER, M. (1965). “The Definition and Measurement Of Job Involvement” *Journal Of Applied Psychology*, 49: 24-33.
- METE, C. (2006). “İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri İle İş Tatminleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- MOUNT, M., BARRICK, R., SCULLEN, M., ROUNDS, J. (2005). “Higher-Order Dimensions Of The Big Five Personality Traits and Big Six Vocational Interest Types. *Personnel Psychology*. 58:447-478.
- OĞUZ, Y. (2007). “Okul Müdürlerinin Demografik Değişkenler Ve Kişilik Özellikleri İle Çatışma Yönetimi Stili Tercihleri Arasındaki Farklılıklar Ve İlişkiler”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ONUR, İ. (2007). “Proje Yönetiminde Stratejik Planlama ve Olgunluk Modeli Kapsamında Yapılan Bir Uygulama”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- ÖDEMİŞ, N. (2011). “Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Üzerine Etkileri”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi İstanbul.
- ÖREN, K., BİÇKES, M. (2011). “Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Potansiyeli Üzerindeki Etkileri (Nevşehir’deki Yüksek Öğrenim Öğrencileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma)”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(3): 67-86.
- ÖZKASAP, Ş. (2013). “Bankalarda Uygulanan İşe Alıştırma Eğitim Programlarının İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- PEKMEZCİ, T., DEMİRELİ, C. ve BATMAN, G. (2008). “İç Müşteri Memnuniyeti: Konya Un Fabrikasında Bir Uygulama”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22.
- SAKALLI, S. (2015). “Örgütsel Adalet İle Örgütsel Güven İlişkisinde Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Rolü ve Bir Alan Araştırması”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- SALEH, D., HOSEK, J. (1976). “Job Involvement: Concepts and Measurements”, *Academy Management of Journal*, 19(2): 213-224.



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 64 Kasım – Aralık 2017

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X Calal-Abad Uluslararası Üniversitesi,

Türk Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü

Calal-Abad – KIRGIZİSTAN

<http://www.akademikbakis.org>



- SEVİ, E. (2009). “Psikobiyolojik Kişilik Modeli ve Beş Faktör Kişilik Kuramı: Mizaç ve Karakter Envanteri (TCI) İle Beş Faktör Kişilik Envanterinin (5FKE) Karşılaştırılması”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- SOMER, O., KORKMAZ, M. VE TATAR, A. (2002). “Beş Faktör Kişilik Envanterinin Geliştirilmesi-I: Ölçek ve Alt Ölçeklerin Oluşturulması”, *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49): 21-33.
- ŞAHİN, C. (1999). “Yurt Dışı Yaşantısı Geçiren ve Geçirmeyen Anadolu Lisesi Öğrencilerinin Sosyal Beceri Düzeyleri”, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- ŞEKER, M. (2011). “Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı Arasındaki İlişkiler ve Kayseri Eğitim ve Araştırma Hastanesinde Bir Uygulama”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Niğde.
- TATLILIOĞLU, K. (2014). “Üniversite Öğrencilerinin Beş Faktör Kişilik Kuramı’na Göre Kişilik Özellikleri Alt Boyutlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi”, *Tarih Okulu Dergisi*, 7(XVII): 939-971.
- TDK, Türk Dil Kurumu, “Güncel Türkçe Sözlük”, <http://www.tdk.gov.tr/>, 18.09.2016.
- YELBOĞA, A. (2006). “Kişilik Özellikleri İle İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2): 196-211.
- YILMAZ, O. (2006). “Stresin Performans Üzerine Etkisi”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.