

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

DOI: 10.17261/Pressacademia.2022.1571

PAP- GBRC-V.15-2022(3)-p.10-20

Golken Kalp<sup>1</sup>, Gurkan Hasit<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Bilecik Seyh Edebali University, Graduate School of Education, Department of Management and Organization, Bilecik, Turkey.

[gokhan.fatma11111@gmail.com](mailto:gokhan.fatma11111@gmail.com), ORCID: 0000-0002-8639-9707

<sup>2</sup>Bilecik Seyh Edebali University, Department of Management and Organization, Bilecik, Turkey.

[gurkan.hasit@bilecik.edu.tr](mailto:gurkan.hasit@bilecik.edu.tr), ORCID: 0000-0001-9093-4402

### To cite this document

Kalp, G., Hasit, G. (2022). A research on the effects of Holland vocational personality type features on organizational citizenship behavior and organizational commitment of employees, PressAcademia Procedia (PAP), 15, 10-20.

Permanent link to this document: <http://doi.org/10.17261/Pressacademia.2022.1571>

Copyright: Published by PressAcademia and limited licensed re-use rights only.

### ABSTRACT

**Purpose-** The aim of this study is to examine the effects of Holland type personality traits on organizational citizenship behavior and organizational commitment of employees working in the provincial organization of an institution affiliated to the Ministry of Interior in İzmir.

**Methodology-** The study proceeded in a quantitative research design. First of all, a questionnaire consisting of four parts was applied to the participant group. In the first part of the questionnaire, demographic information of the participants, in the second part, the Holland Professional Personality Inventory, in the third part, the organizational commitment scale, and in the fourth part, the organizational citizenship behavior scale. The data obtained from the participants were subjected to descriptive statistical analysis and regression analysis, and the findings for the research questions were measured.

**Findings-** According to the analysis findings of the data obtained, it was determined that the personality types of the participant group were generally in harmony with the personality codes determined before the research according to the Holland Typology Theory, and the organizational commitment and organizational citizenship behavior levels of the group were high.

**Conclusion-** According to the survey results obtained within the scope of the study, it was revealed that the participants had a person-job fit, and as a result of this fit, the emotional dimension of the organizational commitment dimensions had the highest average and the continuance commitment dimension had a low average. Again, it was seen that personality types have a significant effect on organizational citizenship behavior.

**Keywords:** Personality, Holland typology theory, organizational commitment, organizational citizenship behavior, person-job fit.

**JEL Codes:** M10, M12, M54

## HOLLAND MESLEKİ KİŞİLİK TİPİ ÖZELLİKLERİNİN ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞINA ETKİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

### ÖZET

**Amaç-** Bu çalışmanın amacı İçişleri Bakanlığına bağlı bir kurumun İzmir ilinde bulunan taşra teşkilatında görevli çalışanların Holland tipi kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık üzerine etkilerini incelemektir.

**Yöntem-** Çalışma nicel araştırma deseninde ilerlemiştir. Katılımcı gruba öncelikle dört bölümden oluşan anket formu uygulanmıştır. Anket formunun birinci bölümünde, katılımcılara ait demografik bilgilere, ikinci bölümde, Holland Mesleki Kişilik Envanterine, üçüncü bölümde, örgütsel bağlılık ölçeğine, dördüncü bölümde ise örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğine yer verilmiştir. Katılımcılardan elde edilen veriler betimsel istatistik analizi ve regresyon analizlerine tabi tutularak araştırma konusu sorulara yönelik bulgular ölçülmüştür.

**Bulgular-** Araştırma sonuçlarına göre; katılımcı grubun kişilik tiplerinin genel itibarıyla Holland Tipoloji Kuramına göre araştırma öncesinde belirlenen kişilik kodları ile uyum olduğu ve grubun örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir.

**Sonuç-** Katılımcıların kişi-iş uyumunun mevcut olduğu, bu uyum neticesinde örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal boyutun en yüksek ortalamaya, devam bağlılığı boyutunun ise düşük bir ortalamaya sahip olduğu ortaya konulmuştur. Yine kişilik tiplerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** Kişilik, Holland tipoloji kuramı, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, kişi-iş uyumu.

**JEL Kodları:** M10, M12, M54

## 1. GİRİŞ

İnsan, geçmişten bugüne hayatın her evresinde ayakta kalabilmek ve temel gereksinimlerini giderebilmek için çalışma hayatının içinde olmuştur. Çalışma karşılığında elde ettiği kazanç ile ihtiyaçlarını karşılamış ve hayatını devam ettirmiştir. Bu şekilde tarih boyunca devam eden çalışma hayatı sonucunda çeşitli meslek kolları ortaya çıkmış ve insanların yeteneklerine uygun işlerle meşgul olmaları sonucu doğmuştur. Belli bir yaştan itibaren ihtiyaçlarını karşılamak için çalışma hayatına atılan insan için, yaptığı iş ve içinde bulunduğu şartları hayatının önemli bir bölümünü oluşturmaktadır (İlan, 2019, s. 1). Bu nedenle çeşitli zamanlarda seçim yapmak zorunda kalan insan için hayatının büyük bir bölümünü kapsayan çalışma hayatına girişinde “meslek seçimi” önemli bir yer tutmaktadır. Kişi hayatını nasıl yaşamak istediğini, hangi çalışma şartlarında bulunarak bu isteklerine ulaşacağını kendi kişilik özelliklerine ve çevre koşullarına göre karar vererek tercihte bulunur. Bireyler kendi değer yargılarına, tutumlarına ve düşünce yapılarına uygun ortamlarda bulunmak isterler. Kişilik özelliğine uygun çevre ortamlarında bulunan birey açısından bu durum yeteneklerini üst seviyede göstermesini sağlayabilir. Kişilik özellikleri bireyleri birbirinden ayıran faktörler bütünüdür (Aydoğdu, 2016, s. 2). Kişilik özelliklerine uygun ortamlarda bulunan bireylerin bu ortamlardan ve yaptığı işlerden zevk aldığı tezini ortaya atan ve çeşitli araştırmalar ile insanların altı kişilik tipine göre gruplanabileceğini keşfeden John Holland kişilik tipi ile mesleki çevre arasında oluşan uyum sayesinde insanların yaptıkları mesleklerden tatmin olabileceğini ifade etmiştir. Holland kendi soyadını taşıyan teorisinde insanların altı kişilik tipinden- Realistik, Araştırmacı, Sanatçı, Sosyal, Girişimci, Düzenli (Geleneksel)- birkaçını bir arada bulundurabileceğini ve bu kişilik kodlarına uygun işlerde çalışırlarsa daha mutlu olabileceklerini ortaya koymuştur (Holland J. L., 1973).

Bu çalışmada, katılımcıların Holland kişilik tipleri ile mesleklerinin uyumlu olup olmadığı ve kişilik tiplerinin örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine olan etkisini belirlemek amaçlanmaktadır.

## 2. LİTERATÜR İNCELEMESİ

### 2.1. Holland Tipoloji Kuramı

John Holland, Amerikan ordusunda işe alma ve sınıflandırma faaliyetlerinde bulunmuş ve görevde kaldığı süre içerisinde elde ettiği tecrübelerden esinlenerek, “Holland Tipoloji Kuramı” adıyla da anılan mesleki tercih kişilik kuramını literatüre kazandırmıştır (Yılmaz, 2011, s. 40). Holland Tipoloji Kuramı ya da Holland Kişilik Tipleri Teorisi, mesleki ortamlarda birey-çevre ilişkisini anlamaya yönelik veri sağlayan bir takım kural ve tanımlamalardan oluşmaktadır. Kuramın amacı meslek seçim davranışını açıklamak ve kariyer seçimi sonucunda iş tatmini sağlanmasına katkıda bulunmaktır. Holland’a göre bireyler sahip oldukları kişilik özellikleri sebebiyle altı grupta toplanarak sınıflandırılır. Tasnif edilen altı kişilik türü sırasıyla; Realistic (Gerçekçi), Investigatory (Araştırmacı), Artistic (Yaratıcı), Social (Sosyal), Enterprising (Girişimci) ve Conventional (Düzenli-Geleneksel) olarak isimlendirilmiştir. Tipoloji kuramına göre kişilik özellikleri ile ilgili dört temel varsayım bulunmaktadır (Holland J. L., 1973, s. 2-3-4). Bu varsayımlar sırasıyla şunlardır;

- Amerikan kültürüne göre insanlar altı tip içerisinde biriyle kategorize edilebilir. Realistik, Araştırmacı, Artistik, Sosyal, Girişimci, Geleneksel Kişilik Tipleridir.
- Altı çevre türü vardır. Bu türler yine kişilik tipleri ile aynı isimle belirtilen Realistik, Araştırmacı, Artistik, Sosyal, Girişimci, Geleneksel Çevre Modelleridir.
- İnsanlar yeteneklerini ve becerilerini kullanmalarına, tutum ve değerlerini ifade etmelerine, kabul edilebilir rolleri oynamalarına izin verecek çevreler araştırırlar.
- Kişinin davranışı, kendi kişiliği ve çevresinin karakteristik özellikleri arasındaki etkileşim ile belirlenir.

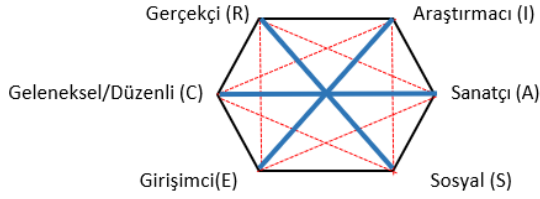
Holland tarafından ifade edilen bu dört varsayıma ek olarak kişi ve çevresine uygulanabilecek birkaç ikincil varsayım olduğu yine yazar tarafından belirtilmiştir. İkincil varsayımlar sırasıyla aşağıda açıklanmıştır (Holland J. L., 1973, s. 4- 5):

**Tutarlılık:** Bazı kişilik tipleri ve çevre modelleri arasındaki ilişki diğer tip ve modellere göre daha baskın olabilir. Tutarlılık kişilik tipleri ile çevre modelleri arasındaki ilişki düzeyidir. Tutarlılık derecesinin, bireylerin kariyer tercihine etki sağladığı varsayılmaktadır.

**Ayrışma (Farklılaşma):** Bazı birey veya ortamlar diğer tip ve modellere göre daha net tanımlanmış olabilir. Örneğin birey tek bir kişilik tipine daha çok benzeyebilir ve diğer tiplere ait özelliklere daha az benzerlik gösterebilir. Ya da bir ortam çoğunlukla benzer tip insanlardan oluşabilir. Bu durum kişi tipleri veya ortam modellerinde ayrışma olduğunu gösterir.

**Uyum:** Farklı kişilik tipleri, farklı çevre modelleri gerektirir. Bireyler kişilik tiplerine uygun ortamlarda bulunmak ister. Örneğin gerçekçi/realistik bir birey kişisel özellikleri gereği kendine uygun gerçekçi bir ortam ister. Çünkü böyle bir ortamda ihtiyaç duyduğu şeylere sahip olabilir.

**Hesaplama:** Kişilik tipleri ile çevre modelleri arasındaki ilişki, tipler ve modeller arasındaki mesafelerin orantısız olduğu altıgen bir modele göre sıralanabilir. Bu geometrik düzenleme sayesinde hem tutarlılık hem de kişi ve çevre uyumu açık bir şekilde tanımlanabilir. Altıgen modele göre tipler arasındaki mesafe uzaklaştıkça ilişki seviyesi düşmektedir (Çita, 2021, s. 31). Şekil 1’de Holland kişilik tipleri arasındaki ilişki yer almaktadır:

**Şekil 1: Holland Kişilik Tipleri Arasındaki İlişki**

Kaynak: (Tangal, 2019)

Şekil 1’de görüldüğü üzere Holland altıgeninde yer alan tipler birbirlerine olan uzaklıklarına göre tutarlılık ve uyum gösterir. Örnek olarak gerçekçi tip ile düzenli ve araştırmacı kişilik tipleri arasındaki mesafe birbirine yakın olduğundan dolayı uyum oranları daha yüksektir. Ancak gerçekçi tip ile sosyal tip arasındaki mesafe farkı nedeniyle bu iki tip arasındaki uyum düşük seviyededir (Tangal, 2019, s. 16). Holland kişilik konusunda yapmış olduğu araştırmaların sonuçlarına dayanarak ortaya attığı altı kişilik tipini şu şekilde ifade etmiştir (Şener, 2021, s. 17). Gerçekçi (Realistik) bireyler, nesnelere, aletlerden, makinelerden, hayvanlardan hoşlanırlar bunların açık, düzenli veya sistematik çalışmasını gerektiren etkinlikleri tercih ederler, sosyal işlerden ve durumlardan kaçınırlar. Gerçekçi çevre açık, düzenli ve sistematik olarak bulunduğu ve reel şeylerin hakim olduğu bir ortam içerir. Araştırmacı bireyler, fiziksel, kimyasal, biyolojik ve kültürel olguları anlamak yorumlamak ister ve bunu gerçekleştirebilmek için gözlemsel, sembolik ve sistematik çalışmalara yoğunlaşırlar. Araştırmacı çevre modeli, bireylerin fiziksel, biyolojik ve kültürel olguları anlama ve araştırması yönünde taleplerini karşılayan bir ortam sağlamaktadır. Rasyonel ve analitik bir çevre içerir. Sanatçı bireyler, sanatsal formlar veya ürünler oluşturabilecekleri fiziksel, sözel beceriler gerektiren, özgür ve sistematik olmayan etkinlikleri tercih eder. Sanatsal çevre, sanat formları veya ürünleri oluşturmak için belirsiz, özgün, sistematik olmayan faaliyetler ve yetkinlikler gerektiren çevresel talep ve fırsatların var olduğu bir ortamdır. Sosyal bireyler, bilgilendirme, eğitime, geliştirme, iyileştirmek ve bakış açısı geliştirmek gibi insan ilişkilerinde bulunabilecekleri sosyal işleri tercih ederler. Açık, düzenli ve sistematik işlerden uzak dururlar. Sosyal tip davranış eğilimleri kişilerarası ve eğitimsel yeterlilikler gibi insanlar arası ilişki yeteneklerinin gelişmesine katkı sağlar ancak bu kişilerin teknik yeterlilikleri eksiktir. Sosyal çevre bireylerin birbirlerine yardım ettikleri, anlayışlı oldukları, diğer insanları etkileyebildikleri ve sosyal yönden sorumlu oldukları ortamlardır. Girişimci bireyler, örgütsel hedeflere veya ekonomik kazançla ulaşmak için liderlik, kişilerarası ve ikna edici yetkinliklerin tercih edildiği aktivitelere yönelirler. Girişimci meslekler tercih ederler. Girişimci çevre örgütsel veya kişisel çıkar hedeflerine ulaşmak için çevresel fırsatlar sunan alanlardır. Bu ortamlar bireyleri girişimci faaliyetlerde bulunmaya teşvik eder. Geleneksel bireyler ise düzenli, sistematik veri kaydı tutma, dosyalama, yazılı ve sayısal verilere göre planlama yapma gibi koşulları olan büro işleri ve iş sistemlerine yönelik yeteneğe sahiptir. Belirsiz, bağımsız, sistematik olmayan faaliyetlerden hoşnut olmazlar. Geleneksel çevre planlı ve düzenli bir çalışma alanı içeren, büroda yapılan işlerde yetkinliklerin ve gayretlerin sarf edildiği, standartların uygulandığı ortamlardır. John Holland araştırmaları sonucunda farklı tip ve özelliklerde altı kişilik modeli ve çevresi ortaya atılmış işe de bireylerin bu tiplerden yalnız birisine uyması nadiren görülen bir durumdur (Demirkol & Aslan, 2021, s. 1135). Genellikle kişiler ve meslekler yukarıda sayılan altı kişilik tip ve modelinden birkaçını bir arada barındırarak oluşmaktadır. Dolayısıyla Holland, çalışmalarında birey-çevre modelini daha iyi temsil edebilmesi amacıyla üçlü kodları kullanmıştır (Holland J. L., 1973). Çünkü kişisel yetenek ve becerilerin yanında çevredeki diğer bireyler ve temas edilen ortamlar nedeniyle farklı yetenekler gelişebilir. Bu nedenle kişilerde, tek bir tip kişilik özelliklerinden ziyade daha fazla tipin özellikleri bir arada bulunabilir (Demirkol & Aslan, 2021).

## 2.2. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, 1950’li yıllardan itibaren araştırmacılar tarafından üzerinde durulmaya başlanılan ve hakkında birçok araştırma yapılan bir kavramdır. Örgütsel bağlılık kavramı ilk kez William Whyte tarafından 1956 yılında yazılan “The Organization Man (Organizasyon İnsanı)” adlı kitapta kullanılmıştır (Çevik Tekin & Akgemci, 2019, s. 1710; Dinçer, 2021, s. 52; Yücekaya, 2017, s. 30; Sarıboğa, 2017, s.24). Whyte (1956) eserinde örgüt ile işgörenler arasındaki örgütsel bağlılık ilişkisinin sonuçlarına yer vermiştir (Çevik Tekin & Akgemci, 2019, s. 1710; Dinçer, 2021, s. 52). Örgütsel bağlılık kavramı Allen, Becker, Meyer, Mowday, Porter ve Steers gibi araştırmacılar tarafından daha da geliştirilmiştir (Özdemir, 2021, s. 228; Yücekaya, 2017, s. 30). Örgütsel bağlılık, çeşitli disiplinlerden pek çok araştırmacının dikkatini çekmiş, hakkında birçok araştırma yapılmıştır. Ancak yapılan araştırmalarda her araştırmacı kendi alanına ait bakış açısıyla yorumlama yaptığından dolayı kavramı açıklayacak ortak bir tanım yapılamamıştır (Dolu, 2011, s. 17). Konu hakkında yapılan ilk tanımlamalardan biri Grusky (1966) tarafından yapılmıştır. Grusky (1966) göre örgütsel bağlılık, bireyin örgüte karşı beslediği bağın gücüdür (Yüceler, 2009, s. 446; Yücel, 2020, s. 6). Örgütsel bağlılık konusunda araştırmacılar tarafından kendi bakış açıları ve çalışma alanlarına göre yapılan tanımlamalarda yaşanan karışıklık, örgütsel bağlılık kavramına yönelik geliştirilen yaklaşımlarda da kendisini göstermiştir (Köse, 2014, s. 57; Cihangiroğlu, 2009, s. 18). Araştırmacılar, farklı etkenleri göz önünde bulundurarak farklı bakış açılarından ve yaklaşımların mevcut olabileceği sınıflandırmalar belirtmişlerdir. Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılmış en popüler sınıflandırmalardan bir tanesi Allen ve Meyer tarafından yapılmıştır. Allen ve Meyer (1990)’e göre örgütsel bağlılık bireyin örgüt ile olan psikolojik durumudur (Köse, 2014, s. 61). Allen ve Meyer yaklaşımına göre; örgütsel bağlılık, duygusal, devam ve normatif bağlılık olarak üç boyutta ele alınmıştır (Özdemir, 2021, s. 229).

Duygusal Bağlılık, örgüt üyesi bireyin organizasyona psikolojik ve tutumsal olarak bağlanmasıdır (Sürücü & Maşlakçı, 2018, s. 52). Duygusal bağlılık çalışanın örgüt değer ve normlarını özümsemesi, örgüt şartlarıyla özdeşleşmesi ve örgüte sarılması belirtir (Özdemir, 2021, s. 230).

Normatif Bağlılık, Çalışanların ahlaki ve etik açıdan örgütten ayrılmayı doğru bulmamaları, örgüt üyeliğini devam ettirmeyi ahlaki bir gereklilik olarak görmeleridir (Avcı, 2017, s. 62).

**Devam Bağlılığı**, birey açısından ekonomik temellere dayanmaktadır. İşgören açısından örgütten ayrılmamanın maliyeti ve alternatif iş imkânlarının yokluğu ağır bastığından dolayı birey örgütte kalmaya devam etmektedir. Devam bağlılığı, çalışanın örgüt üyeliğini bırakması durumunda yaşayacağı kayıp ve zararlar dolayısıyla; örgüt üyeliğini zorunlu olarak sürdürme eğilimidir. Devam bağlılığına sahip çalışanlar alternatif bir iş fırsatı elde edinceye kadar örgüt üyeliğini devam ettirir (Avcı, 2017, s. 62; Köse, 2014, s. 63; Çevik Tekin, 2019, s. 60).

### 2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Bireyler, üyesi oldukları örgüte uyum sağladıkları ve örgüt kimliğini içselleştirdiklerinde örgüt için pozitif katkı sağladıkları yapılan araştırmalarla ortaya konulmuştur. Rekabet ortamında işgörenlerin sadece görev tanımlarında yazılı olan standart işleri yapmaları örgütlere verimlilik açısından yeterli katkıyı sağlamamaktadır. Bu durumda, örgüt başarısının sağlanması, üyelerin görev tanım formlarında yazılanlardan daha fazlasını isteyerek gerçekleştirmesine bağlı olduğu ifade edilebilir (Karaman & Aylan, 2012, s. 36). İşgörenlerin bütün gayretlerini ve yeteneklerini örgüt için kullanmaları sonucunda örgütsel vatandaşlık kavramı ortaya atılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramının temeli Chester Irving Barnard tarafından atılmıştır (Karaaslan, vd., 2009, s. 137, Soysal, 2021, s. 37; Karaman & Aylan, 2012, s. 36). Barnard, örgütsel vatandaşlık davranışı kavramını örgütlerdeki bireylerin işbirliği yapma istekliliği olarak ifade etmiştir (Harper, 2015, s. 2). Bir kavram olarak literatürde yer bulan ve günümüzde popüler bir konu olan örgütsel vatandaşlık davranışı 1930'lu yıllardan itibaren başlayan ve süreç olarak 1980' li yıllara kadar devam eden çalışmalar ile birlikte kavramlaşmıştır (Karaaslan, vd., 2009, s. 137). Literatürde ilk kez Dennis Organ ve arkadaşları tarafından kullanılan Örgütsel vatandaşlık kavramı, Organ (1983) tarafından "örgütün biçimsel ödül sisteminde açık ve doğrudan tanımlanmayan, buna karşılık bir bütün olarak ele alındığında örgütün faaliyetlerini verimli bir şekilde yerine getirmesine yardımcı olan gönüllülüğe dayalı davranışlar" olarak tanımlanmıştır (Güçel, 2013, s. 175). Gönüllülük kavramı, birey için örgüt içerisinde belirlenen iş standartları ve rollerin gerektirdiklerinden öte davranışlar sergilenmesi olarak kullanılmıştır (Gürbüz, 2007, s. 6). Greenberg ve Baron'a göre örgütsel vatandaşlık davranışı, işgörenin örgütün belirlediği standart gereksinimlerin ötesinde, istenilenden çok daha fazlasını yapması olarak tanımlanmıştır (Erdoğan, 2019, s. 31).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanın örgütü için inisiyatif almaktan çekinmeden, örgütün devamlılığına katkıda bulunan gönüllü ve istekli davranışlar sergilemesi olarak ifade edilebilir. Örgütsel vatandaşlık davranışı örgütler açısından sahip olunmak istenen bir değer olarak görülmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili literatürde birçok araştırma yapıldığı ve alt boyutlarının sınıflandırılması konusunda farklı görüşler olduğu gözlemlenmektedir (Et Oltulu, 2021, s. 52; Karaaslan, Ergun Özler, & Kulaklıoğlu, 2009, s. 140; Urgan & Erdoğan, s. 550). Bu çalışmada literatürde en çok kullanılan ve Organ (1988) tarafından belirlenen beş boyut incelenmektedir (Et Oltulu, 2021, s. 53). Bu boyutlar sırasıyla:

**Diğergamlık (Özgecilik, Diğerlerini Düşünme)** Bireyin örgüt içerisinde herhangi bir konuda problemle karşılaşan bir diğer bireye isteyerek ve gönüllü bir şekilde yardım etmesidir. Organ'a göre diğergamlık ya da diğer bir deyişle özgecilik örgüt bünyesinde işgörene görev tanımlarını icra ederken ortaya çıkan sorunlar veya ihtiyaçlar konusunda gönüllü bir şekilde yardımda bulunmaktır (Gürbüz, Sert & Ayhan, 2014, s. 5). İşgörene arasında görülen bu davranışlar işbirliğini yükseltme yönündeki etkisi nedeniyle çalışanlar arası etkinliğe ve örgüt hedeflerine ulaşılmasına da katkı sağlar (Karaman & Aylan, 2012, s. 39).

**Nezaket**, Örgüt içerisinde görev tanımları nedeniyle sürekli iletişim halinde olması gereken, karşılıklı gerçekleştirilecek faaliyetler ve alınacak kararlar nedeniyle birbirlerini etkileyen bireylerin göstermiş oldukları pozitif davranışlardır (Karaman & Aylan, 2012, s. 40). Nezaket, örgüt ile ilgili gerçekleştirilecek faaliyetler veya alınacak kararlar nedeniyle etkilenmesi olası bireyleri bu hareketleri gerçekleştirmeden önce bilgilendirmeyi öne çıkaran davranışlar sergilemez. Nezaket, başkalarının işlerini etkileyecek hareketler yapmadan veya kararlar almadan önce, bu bireyleri bilgilendirmeye dayanan davranışlar sergileme olarak görülebilir (Yıldırım, 2015, s. 13).

**Centilmenlik**, Bireylerin örgüt içerisinde karşılaştıkları olumsuz durumlara ve zorluklara karşı şikayetçi bir tavır sergilemeden bu olumsuzlukları ve zorlukları tolere etme isteğidir (Yorgancıoğlu Tarcan, Yeşilaydın, & Karahan, 2019, s. 161). Podsakoff ve diğerleri, centilmenlik davranışını sadece şikâyetle bulunmama olarak görmemiş, olumsuzlukların yaşandığı zamanlarda da pozitif davranışlar sergileceğini, kişisel istek ve çıkarlardan gerektiğinde vazgeçileceği ön görülmüştür (Aslan Ş., 2015, s. 167). Centilmen işgören yapıcı davranışlar sergiler ve zamanını bu yönde sarf eder (Urgan & Erdoğan, s. 552).

**Sivil Erdem**, Örgüt yapısına yönelik olarak, örgüte bağlılık gösterme ve örgüt faydası için vatandaşlık davranışı sergilemeyi belirtmektedir. Bireylerin örgüt yararına düşünce belirtmeleri, kararlara aktif katılım sağlamaları gibi gönüllü davranışlarda bulunmalarıdır (Polat Dede, 2019, s. 296). Sivil erdem, örgüt politikalarına yapıcı olacak şekilde katılmayı gerektirir. Örgüt yararına özgür ve doğru görüşler sunarak katılım sağlanmaktadır. Sivil erdem boyutunda işgörene görev ve sorumluluk bilinci ile aktif bir şekilde hareket etmektedir (Urgan & Erdoğan, s. 554).

**Vicdanlılık**, İşgörene üstlendikleri rollerin gerektirdiği yükümlülüklerin ötesinde davranışlar sergilemesi ve örgüt işleyiş sürecine gönüllü olarak katkıda bulunmalarıdır (Özyer, Orhan, & Dönmez Orhan, 2012, s. 183). Vicdanlılık, ileri düzeyde görev bilinci olarak ifade edilmektedir. Vicdanlılık boyutu, bireylerin örgüt tarafından ortaya konulmuş tüm kurallara bağlılık göstermesi, denetim mekanizmasının olmadığı yer ve zamanlarda yine bu kurallara bağlı kalarak örgüt yararına tutumlarda bulunmasıdır (Urgan & Erdoğan, s. 552). Bu boyutta, çalışan kendisine tevdi edilen görev ve sorumlulukları gerektiğinden katkat fazla bir şekilde yerine getirmektedir. Vicdanlılık boyutunda, kişisel çıkarlar ile örgüt çıkarlarının çıkmaza girdiği durumlarda örgüt çıkarlarına yönelik davranışlar sergilenir (Soysal, 2021, s. 30).

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

Holland Kişilik Kuramı ile ilgili yurtiçinde araştırmacılar tarafında birçok araştırma yapılmıştır. Bu çalışmalarda örneklem genel itibarıyla üniversitelerin çeşitli bölümlerinde eğitim gören üniversite öğrencileri ile lise eğitimi gören öğrencilerinden oluşmuştur.

Kamaşak ve Bulutlar (2020), akademik personelin meslek seçimleri ile kişilik tipleri ve kariyer başarıları arasındaki uyumu Holland Kişilik Kuramı ışığında incelemiştir. Araştırma sonucunda akademik personelin kişilik özellikleri ile performansları üzerinde kurum desteğinin fark yaratacak herhangi bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çevik ve Perkmen (2010), müzik bölümünde eğitim gören öğrencilerin kişilik özellikleri ile bölüm memnuniyeti arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için yaptıkları çalışmada katılımcıların çoğunlukla sanatçı kişilik tipini gösterdikleri ortaya konmuştur. Bu sonuç öğrencilerin Holland Kişilik Kuramında belirtildiği gibi sanatsal faaliyetlere ilgi duydukları ve sezgisel olduklarını göstermiştir.

Gencür (2011), tez çalışması kapsamında 518 İlköğretim Matematik Öğretmenliği bölümü öğrencisinin Holland Kişilik Kuramına göre kişilik özellikleri ile bölüm memnuniyetleri arasındaki ilişkiyi incelenmiştir. Araştırmacı tarafından matematik öğretmenliği için Holland Kişilik Kuramına göre SIA (S(Sosyal)-I(Araştırmacı)-A(Sanatçı)) kişilik kodlarının ön plana çıkması beklenmiş ancak araştırma neticesinde Sosyal (S), Geleneksel(C) ve Sanatçı(A) kişilik özelliklerinin ön plana çıktığı analiz edilmiştir. Araştırmacı kişilik tipi yerine geleneksel kişilik tipinin ön plana çıkması matematik öğretmenlerinin çalıştığı ortam ve koşullarla açıklanmıştır. Kişilik özellikleri ile bölüm memnuniyeti ilişkili çıkmıştır.

Olçay (2011), Holland Kişilik Kuramı odağında meslek seçimi konusunda yardımcı olmaya yönelik mesleki ilgi envanteri geliştirilmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucunda Holland Kuramına benzer şekilde altı kişilik tipini yansıtan ve 60 madde içeren Mesleki İlgi Envanteri geliştirilmiştir. Geliştirilen bu envanterin ayrıca Türk kültürüne uygun olduğu ortaya konmuştur.

Perkmen ve Dağistanlı (2012) , çalışmalarında Türkiye’de bulunan bilişim teknolojileri öğretmenlerinin işlerinden memnuniyet düzeylerini ölçmüş ve kişilik özellikleri ile memnuniyet seviyeleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma sonucuna göre bilişim teknolojileri öğretmenlerinin gerçekçi kişilik özellikleri gösterdiği ortaya konmuştur.

Çevik, Perkmen, Alkan & Shelley (2013) , müzik eğitimi ile kişilik tipleri arasındaki uyumu Holland Kişilik Kuramına göre incelemişlerdir. Araştırma bulgularına göre müzik öğretmenliği öğrencilerinin belirgin kişilik özelliğinin sanatçı tip olduğu ve kişilik ile bölümün uyumlu olduğu belirtilmiştir.

Perkmen ve Şahin (2013) tarafından yapılan çalışmada bilişim teknolojileri bölümü öğrencilerin mesleki kişilik özellikleri ile bölüm hoşnutluğu arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma bulgularına göre mesleki kişilik özellikleri ile bölüm hoşnutluğu arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Ünal (2014) tarafından yapılan tez çalışmasında matematik öğretmenliği adayı öğrencilerin mesleki kişilik tipleri ile matematik öğretmenliği bölümünü tercih etme nedenleri üzerinde durulmuştur. Araştırmaya Türkiye’de bulunan 9 Üniversiteden toplam 384 öğretmen adayı katılmıştır. Araştırma bulgularına göre öğrencilerin Holland Teorisine bağlantılı olarak Sosyal ve Araştırmacı kişilik özellikleri sergilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca kişilik özelliği ve bölüm tercihi arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmada sosyal kişilik özelliği ile topluma katkı sağlama, eğitim görenlerin geleceğine yön verme arasında yüksek yoğunlukta ilişkiye ulaşılmıştır.

Perkmen ve Tezci (2015), farklı bir araştırmacı tarafından ortaya konulan mesleki ilgi ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Araştırma sonucuna göre ilgili ölçeğin Türkiye’de mesleki tercih rehberlik hizmetlerinde danışanları yönlendirmek için kullanılabilecek bir ölçme aracı olduğu belirtilmiştir.

Tözeniş (2015) tarafından yapılan tez çalışmasında psikoloji bölümünde okuyan öğrenciler ile güzel sanatlar ve konservatuvar çıkışlı öğrencilerin sosyal ve sanatçı kişilik özellikleri Holland Kişilik Kuramına göre incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre öğrencilerin kişilik özellikleri ile mesleki seçimlerinin uyumlu olduğu, psikoloji bölümü öğrencilerinin sosyal kişilik tipi, güzel sanatlar ve konservatuvar bölümü öğrencilerinin sanatçı kişilik özellikleri gösterdiği ortaya konmuştur.

Vergili (2015) , Sağlık Yönetimi bölümü öğrencilerinin kişilik özellikleri ile kariyer seçimleri arasındaki uyumu incelemiştir. Bulgulara göre katılımcıların çoğunluğunun geleneksel kişilik özelliklerine sahip olduğu ve bölümü tercih ederken kişilik özelliklerine dikkat ettikleri ortaya konmuştur.

Yıldırım (2016) yapmış olduğu tez çalışmasında matematik öğretmenliği bölümü öğrencilerinin meslek değerleriyle bölüm arasındaki memnuniyet düzeyleri araştırılmıştır. Araştırma neticesinde matematik öğretmenliği adaylarının başarı ve diğergamliğe önem verdikleri ve rahatlığa değer vermedikleri ve bu yönüyle bölüm memnuniyetlerinin yüksek olduğu ortaya konmuştur.

Atlı ve Kaya (2017), çalışmalarında üniversite öğrencilerinin kişilik tiplerinin cinsiyet ve öğrenim gördükleri fakültelere göre ilişkisini araştırmışlardır.

Gülücü (2017), tarafından yapılan tez çalışmasında üniversite öğrencilerinin tercihleri ile Holland kişilik tipi uyumu incelenmiştir. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencilerinin tercihleri ile kişilik özelliklerinin uyumunun araştırıldığı çalışma sonucuna göre öğrencilerin tercihleri ile kişilik özellikleri arasında uyumsuzluk olduğu ortaya konulmuştur. Çalışmaya göre araştırmaya veri sağlayan öğrencilerin tercihlerini kişilik özelliklerine göre yapmadıkları öne çıkmıştır.

Arslan (2018), eğitim fakültesi öğrencilerinin Holland mesleki kişilik tipleri ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırma bulgularına göre sorumluluğun geleneksel ve sosyal kişilik özellikleriyle, uyumluluğun sosyal ve geleneksel kişilik özellikleriyle, açıklığın sanatçı kişilik özelliğiyle ve dışadönüklüğün sosyal ve sanatçı kişilik özellikleriyle ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

İlan (2019), çalışmasında meslek ile kişilik özellikleri arasındaki uyumu incelemiştir. Araştırma bulgularına göre kişilik tipi ile meslek arasında anlamlı düzeyde ilişki saptanmıştır.

Şener (2021), çalışmasında lise 11 ve 12'nci sınıf öğrencilerinin kişilik özellikleri ile mesleki olgunluk düzeyleri arasındaki ilişki ve bazı demografik değişkenlerin bu ilişki düzeyine etkisi incelenmiştir.

Yurtiçinde Holland Kişilik Kuramı ile ilgili yapılan çalışmalar ele alındığında genellikle örneklem grubunun kişilik özellikleri ile eğitim gördükleri bölüm ve meslek uyumları arasındaki ilişkileri anlamaya yönelik olduğu öne çıkmaktadır. Farklı araştırmacılar tarafından benzer örneklem gruplarına yönelik yapılan araştırmaların birbiri ile uyumlu sonuçlar verdiği görülmektedir. Ancak kişilik tipi ile meslek uyumunun sağlandığı katılımcılara yönelik kişilik tipinin örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışını üzerine etkilerini inceleyen herhangi bir çalışma bulunmamaktadır.

### 3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

#### 3.1. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Yöntemi

Bu çalışmada, katılımcıların Holland kişilik tipleri ile mesleklerinin uyumlu olup olmadığı ve kişilik tiplerinin örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine olan etkisini belirlemek amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda, gerekli olan veriler İzmir ilinde bulunan ve İçişleri Bakanlığına bağlı bir kurumun taşra teşkilatında çalışan katılımcılardan elde edilmiştir. Araştırma kapsamında, söz konusu kurum bünyesindeki personel ana grup olarak seçilmiş ve örneklem olarak 321 kişi belirlenmiştir. Kolayda örneklem yöntemine göre 321 personele anket formu online olarak gönderilmiştir. Anket formunda; demografik bilgileri, kişilik tipini, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışını ölçmeye yönelik 72 soru yer almaktadır.

#### 3.2. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma için gerekli olan veriler nicel araştırma deseninde anket aracılığı elde edilmiştir. Araştırmada, Holland mesleki kişilik envanteri, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı olmak üzere üç ölçek kullanılmıştır. Holland mesleki kişilik ölçeği Atlı ve Keldal tarafından 2017 yılında geliştirilmiştir. Ölçek 30 madde ve Holland Tipoloji Kuramına uygun olarak Realistik, Araştırmacı, Sanatçı, Sosyal, Girişimci ve Geleneksel olmak üzere 6 boyuttan oluşmaktadır. Örgütsel bağlılık ölçeği Meyer, Allen ve Smith tarafından 1993 yılında geliştirilmiş ve Wasti tarafından 2000 yılında Türkçe'ye uyarlaması yapılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği toplam 18 madde ve Duygusal, Devam ve Normatif (Zorunlu) olmak üzere 3 boyuttan oluşmaktadır. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçeği ise Vey ve Campbell (2004) ve Williams ve Shiaw (1999) ölçeklerinin Basım ve Şeşen (2006) tarafından birleştirilerek Türkçe 'ye uyarlandığı çalışmada kullanılmıştır. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçeği 19 madde ve diğergamlık, vicdanlılık, nezaket, sivil erdem, centilmenlik olmak üzere 6 boyuttan oluşmaktadır.. Anket yoluyla elde edilen veriler betimsel istatistik analizi, bağımsız örneklem T testi ve regresyon analizlerine tabi tutulmuştur.

#### 3.3. Araştırma Problemleri

Araştırmanın amacı doğrultusunda, katılımcıların mesleki kişilik tipleri ve meslek uyumu ile kişilik tiplerinin örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisini anlamaya yönelik araştırma soruları geliştirilmiştir:

A<sub>1</sub>: Çalışanların kişilik tipleri ile meslekleri uyum gösteriyor mu ?

A<sub>2</sub>: Çalışanların kişilik tiplerinin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde etkisi var mıdır?

A<sub>3</sub>: Çalışanların kişilik tiplerinin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri üzerinde etkisi var mıdır?

### 4. ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırmaya dahil edilen örnekleme ait tanımlayıcı bulgular tablo 1'deki gibidir.

**Tablo 1: Demografik Bilgiler**

Özellik	Kategori	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	316	98.4%
	Kadın	5	1.6%
	<b>Toplam</b>	<b>321</b>	<b>100.0%</b>
Yaş	18-21	1	0.3%
	22-25	38	11.8%
	26-29	140	43.6%
	30-33	96	29.9%
	34-37	24	7.5%
	38+	22	6.9%
	<b>Toplam</b>	<b>321</b>	<b>100.0%</b>
Eğitim Durumu	Ortaokul	12	3.7%
	Lise	134	41.7%
	Ön lisans	67	20.9%
	Lisans	98	30.5%

	Y.Lisans	10	3.1%
	<b>Toplam</b>	<b>321</b>	<b>100.0%</b>
Kurumda Çalışma Süresi(Kıdem Yılı)	1-4 Yıl	95	29.6%
	5-8 Yıl	129	40.2%
	9-12 Yıl	45	14.0%
	13-16 Yıl	27	8.4%
	17-20 Yıl	10	3.1%
	21 + Yıl	15	4.7%
	<b>Toplam</b>	<b>321</b>	<b>100.0%</b>

Araştırmaya katılan grubun kişilik tipleri ortalaması Tablo 2'deki gibidir.

**Tablo 2: Holland Tipi Kişilik Ölçeği Betimsel Ortalamaları**

Madde	N	Min.	Maks.	X̄	S.S.
Gerçekçi Kişilik Tipi	321	1.000	9.000	6.502	2.054
Girişimci Kişilik Tipi	321	1.000	9.000	5.315	2.012
Araştırmacı Kişilik Tipi	321	1.000	9.000	5.992	2.050
Sosyal Kişilik Tipi	321	1.000	9.000	7.335	1.736
Sanatçı Kişilik Tipi	321	1.000	9.000	5.817	2.028
Geleneksel Kişilik Tipi	321	1.000	9.000	6.816	1.850

Min.: Minimum, Maks.: Maksimum, X̄ : Ortalama, S.S.: Standart Sapma

Gerçekçi kişilik tipi boyutu minimum 1, maksimum 9 değerleri arasında 6.502 ortalama etrafında, Girişimci kişilik tipi boyutu minimum 1, maksimum 9 değerleri arasında 5.315 ortalama etrafında, Araştırmacı kişilik tipi boyutu minimum 1, maksimum 9 değerleri arasında 5.992 ortalama etrafında, Sosyal kişilik tipi boyutu minimum 1, maksimum 9 değerleriarasında 7.335 ortalama etrafında, Sanatçı kişilik tipi boyutu minimum 1, maksimum 9 değerleri arasında 5.817 ortalama etrafında, Geleneksel kişilik tipi boyutu minimum 1, maksimum 9 değerleri arasında 6.816 ortalama etrafında dağılmaktadır. Kişilik tipi boyut skor ortalamaları karşılaştırıldığında en yüksek boyut ortalamasının Sosyal kişilik tipi, en düşük boyut ortalamasının ise Girişimci kişilik tipi boyut ortalaması olduğu görülmektedir. Örneklem için değişirliğin bir ölçütü olan standart sapma değerleri karşılaştırıldığında ise en yüksek standart sapma değerinin Gerçekçi kişilik tipi boyutu, en düşük standart sapma değerinin ise Sosyal kişilik tipi boyutu için hesaplandığı görülmektedir

Araştırmaya katılan grubun örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutlarına ait ortalamaları Tablo 3'deki gibidir.

**Tablo 3: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Betimsel Ortalamaları**

Madde	N	Min.	Maks.	X̄	S.S.
Duygusal Bağlılık	321	1.000	5.000	3.968	0.921
Devam Bağlılık	321	1.000	5.000	2.911	0.775
Normatif Bağlılık	321	1.000	5.000	3.490	0.750
<b>Örgütsel Bağlılık</b>	<b>321</b>	<b>1.000</b>	<b>5.000</b>	<b>3.456</b>	<b>0.615</b>

Min.: Minimum, Maks.: Maksimum, X̄ : Ortalama, S.S.: Standart Sapma

Duygusal bağlılık boyutu minimum 1, maksimum 5 değerleri arasında 3.968 ortalama etrafında, Devam bağlılık boyutu minimum 1, maksimum 5 değerleri arasında 2.911 ortalama etrafında, Normatif bağlılık boyutu minimum 1, maksimum 5 değerleri arasında 3.49 ortalama etrafında 0.75 standart sapma değeri ile dağılmaktadır. Örgütsel Bağlılık ölçeği minimum 1, maksimum 5 değerleri arasında 3.456 ortalama etrafında dağılmaktadır. Ortalamalar karşılaştırıldığında en yüksek ortalamanın Duygusal Bağlılık, en düşük ortalamanın ise Devam Bağlılığı boyutlarında olduğu görülürken, en düşük standart sapma değeri Örgütsel bağlılığa ait iken, en yüksek standart sapma değeri Duygusal bağlılık için hesaplanmıştır.

Örgütsel vatandaşlık ölçeği ve alt boyutlarına ait betimsel istatistikler ise tablo 4'deki gibidir.

**Tablo 4: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Betimsel Ortalamaları**

Madde	N	Min.	Maks.	X̄	S.S.
Diğerkâmlık	321	1.000	5.000	4.113	0.678
Sivil Erdem	321	1.000	5.000	3.907	0.804

Centilmenlik	321	1.000	5.000	3.941	0.732
Nezaket	321	1.000	5.000	4.523	0.656
Vicdanlılık	321	1.000	5.000	4.067	0.699
<b>Örgütsel Vatandaşlık</b>	<b>321</b>	<b>1.000</b>	<b>5.000</b>	<b>4.110</b>	<b>0.609</b>

Min.: Minimum, Maks.: Maksimum,  $\bar{X}$  : Ortalama, S.S.: Standart Sapma

Diğerkâmlık boyutu minimum 1, maksimum 5 değerleri arasında 4.113 ortalama etrafında, Sivil Erdem boyutu minimum 1, maksimum 5 değerleri arasında 3.907 ortalama etrafında, Centilmenlik boyutu minimum 1, maksimum 5 değerleri arasında 3.941 ortalama etrafında, Nezaket boyutu minimum 1, maksimum 5 değerleri arasında 4.523 ortalama etrafında, Vicdanlılık boyutu minimum 1, maksimum 5 değerleri arasında 4.067 ortalama etrafında dağılmaktadır. Örgütsel Vatandaşlık ölçeği minimum 1, maksimum 5 değerleri arasında 4.11 ortalama etrafında dağılmaktadır. Ortalamalar karşılaştırıldığında en yüksek ortalamanın Nezaket boyutunda, en düşük ortalamanın Sivil erdem boyutunda olduğu görülürken, en düşük standart sapma değeri Nezaket, en yüksek standart sapma değeri ise Sivil erdem boyutları için hesaplanmıştır.

Kişilik tiplerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik yapılan regresyon analizi bulguları Tablo 5'tedir.

**Tablo 5: Kişilik Tipi Düzeylerinin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Bulguları**

Değişken	Standartlaştırılmamış		Standartlaştırılmış		t	Sig.	VIF
	$\beta$	S.H <sup>Robust</sup>	B				
	(Sabit)	2.617	0.150	-			
Gerçekçi	0.003	0.021	0.011		0.155	0.877	1.739
Girişimci	0.037	0.022	0.121		2.697*	0.041	1.779
Araştırmacı	-0.015	0.024	-0.052		-0.640	0.523	2.267
Sosyal	0.075	0.028	0.212		2.666*	0.008	2.212
Sanatçı	0.009	0.021	0.030		0.427	0.670	1.746
Geleneksel	0.016	0.027	0.048		0.592	0.554	2.341
<b>Tanısal İstatistikler</b>							
<b>Breusch-Pagan Değişen Varyans Testi</b>	F(6, 314)=3.430*				p=0.003		
<b>Durbin Watson Otokorelasyon Testi</b>	D.W=1.790						
<b>F Testi</b>	F(6, 314)=5.947*				p=0.000		
<b>Determinasyon</b>	R <sup>2</sup> =0.102				D.R <sup>2</sup> =0.085		

Tablo 5'teki bulgulara göre Holland kişilik tiplerinin örgütsel bağlılık üzerinde yaklaşık %1 civarında varyans açıklayıcılığı olduğu görülmüştür. Modelde tahmin edilen katsayılar incelendiğinde; gerçekçi tip, araştırmacı tip, sanatçı tip, sosyal tip ve geleneksel tiplerin örgütsel bağlılık üzerinde %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi saptanmamıştır. Girişimci kişilik tip ve sosyal kişilik tiplerinin örgütsel bağlılık düzeyi üzerinde %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Daha açık bir ifade ile çalışanların girişimci kişilik özellikleri ve sosyal kişilik özellikleri arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin de arttığı söylenebilir.

Kişilik tiplerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik yapılan regresyon analizi bulguları Tablo 6'tedir.



Tablo 6: Kişilik Tipi Düzeylerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Bulguları

Bağımlı Değişken: Örgütsel Vatandaşlık						
Değişken	Standartlaştırılmamış		Standartlaştırılmış	t	Sig.	VIF
	$\beta$	S.H <sup>Robust</sup>	B			
(Sabit)	2.684	0.133		20.224*	0.000	
Gerçekçi	0.021	0.019	0.072	1.142	0.254	1.739
Girişimci	-0.013	0.019	-0.044	-0.690	0.491	1.779
Araştırmacı	-0.016	0.021	-0.053	-0.742	0.459	2.267
Sosyal	0.119	0.025	0.338	4.769*	0.000	2.212
Sanatçı	0.039	0.019	0.132	2.088*	0.038	1.746
Geleneksel	0.052	0.024	0.157	2.158*	0.032	2.341
Tanısal İstatistikler						
Breusch-Pagan Değişen Varyans Testi			F(6, 314)=8.913*	p=0.000		
Durbin Watson Otokorelasyon Testi			D.W=1.766			
F Testi			F(6, 314)=20.926	p=0.000		
Determinasyon			R <sup>2</sup> =0.286	D.R <sup>2</sup> =0.272		

Tablo 6'ya göre Holland kişilik tiplerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde yaklaşık %27 civarında varyans açıklayıcılığı olduğu görülmüştür. Modelde tahmin edilen katsayılar incelendiğinde;

Gerçekçi kişilik tipi, girişimci kişilik tipi, araştırmacı kişilik tiplerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi saptanmamıştır. Ancak sosyal kişilik tipi, sanatçı kişilik tipi ve geleneksel kişilik tiplerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu görülmüştür. Daha açık bir ifade ile çalışanların sosyal, sanatçı ve geleneksel kişilik tiplerine ait kişilik özellikleri arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeylerinin de arttığı söylenebilir.

## 6. SONUÇ

Çalışanların Holland tipi kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılıkları üzerine etkilerinin araştırıldığı bu çalışmada, araştırma öncesinde Holland Kuramına göre üçlü kişilik kodları Gerçekçi (R), Araştırmacı (I) ve Geleneksel/Düzenli (C) kişilik tipi olarak belirlenen meslek mensuplarının öncelikle kişilik tip ortalamalarına ait bulgular incelenmiştir. Katılımcıların kişiliklerini belirlemeye yönelik yapılan betimsel ortalamalar analizinde en yüksek ortalamaya sahip kişilik tipinin Sosyal (S) kişilik tipi olduğu görülmüştür. Devamında yüksek ortalamaya sahip diğer iki kişilik tipinin sırasıyla Geleneksel (C) ve Gerçekçi (R) kişilik tiplerine ait olduğu saptanmıştır. Katılımcıların mesleklerine yönelik olarak araştırma öncesinde belirlenen ve araştırma bulgularının bu kodlara paralel bir sonuç vermesi beklenen RIC kodları ile araştırma sonucunda elde edilen ve katılımcı grubun genel kişilik tipini ortaya koyan RSC kodları bir arada değerlendirildiğinde, gerçekçi ve geleneksel kişilik tipleri ortalamalarının beklentiyi karşıladığı ancak en yüksek ortalamaya sahip sosyal kişilik tipinin beklentinin aksine ortaya çıkan bir durum olduğu görülmüştür. Holland kişilik tipleri arasındaki ilişkinin gösterildiği Şekil 1'deki altıgönde kişilik tipleri birbirlerine mesafelerine göre tutarlılık ve uyum göstermektedir. Söz konusu altıgönde kişilik tiplerinin sıralanışına göre gerçekçi tip ile sosyal tip arasındaki mesafeden dolayı uyum düşüktür. Ancak araştırma kapsamında kişilik özellikleri ile meslek uyumları kıyaslanan katılımcıların icra ettikleri meslek itibarıyla beklentinin ötesinde araştırmacı kişilik tipi yerine sosyal kişilik tipinin üçlü kodlamada yer alması katılımcıların çalışma ortamlarında sürekli insanlar ile iletişim halinde olmaları ile açıklanabilir. Nitekim Gencür (2011) tarafından yapılan çalışmada İlköğretim Matematik Öğretmenliği bölümü öğrencilerinin Holland Kişilik Kuramına göre kişilik özellikleri ile bölüm memnuniyetleri arasındaki ilişki incelenmiş ve araştırmacı tarafından matematik öğretmenliği için Holland Kişilik Kuramına göre SIA (S(Sosyal)- I(Araştırmacı)-A(Sanatçı)) kodları beklenmiş ancak araştırma neticesinde Sosyal (S), Geleneksel (C) ve Sanatçı (A) kişilik özelliklerinin ön plana çıktığı görülmüştür. Bu durum matematik öğretmenlerinin çalıştığı ortam ve koşullarla açıklanmıştır. Çalışanların Holland kişilik tiplerinin örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık üzerine etkilerini anlamaya yönelik yapılan regresyon analizleri sonuçlarına göre Holland kişilik tiplerinin örgütsel bağlılık üzerinde ılımlı düzeyde, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde ise anlamlı düzeyde etkisinin olduğu görülmüştür. Girişimci ve Sosyal kişilik tiplerinin örgütsel bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi ortaya çıkmıştır. Daha farklı ifade etmek gerekir ise girişimci ve sosyal kişilik özellikleri arttıkça örgütsel bağlılık düzeyinde artacaktır. Yine Sanatçı, Sosyal ve Geleneksel kişilik tiplerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi keşfedilmiştir. Katılımcıların kişilik tipleri ile mesleklerinin uyumlu olduğunun söylenebileceği bu çalışma, Holland tipoloji kuramı ile ilgili daha önce yapılmış çalışmalarda da öne sürülen kişilik tipi ile meslek/bölüm uyumunun sağlandığı durumlarda memnuniyet düzeyinin yüksek seviyede olacağını göstermektedir (Perkmen & Dağıstanlı, 2012). Bu durumda kişilik tipleri ile mesleki çevrenin uyumlu olduğu bu çalışma grubunda çalışanların kurum değerlerine bağlı oldukları, kurum değerlerini benimsedikleri düşünülebilir.

**KAYNAKÇA**

- Aslan, Ş. (2015). Yönetim Ve Ekonomi, 15(2), 163-178.
- Atli, A. & Keldal, G. (2017). Mesleki kişilik tipleri envanterinin geliştirilmesi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18 (1), 73-93 . DOI: 10.17494/ogusbd.330743
- Avcı, A. (2017). Örgütsel Bağlılık: Kavramsal çerçevesi ve eğitim örgütleri açısından etkileri. *Turkish Studies*, 12(6), 55-76.
- Aydoğdu, M. (2016). Spor yapan bireylerin kinestetik zekâ algı düzeyleri ile Holland kişilik tipleri arasındaki ilişkinin araştırılması. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Basım, H. N., & Şeşen, H. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği uyarlama ve karşılaştırma çalışması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61(4), 83-101.
- Cihangiroğlu, N. (2009). Örgütsel bağlılığın belirleyicileri olarak örgütsel adalet ve kararlara katılım. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Çevik Tekin, İ., & Akgemci, T. (2019). Örgütsel bağlılığın yenilikçi iş davranışına etkisi. *BMIJ*, 7(4), 1709-1739.
- Çıta, K. (2021). Holland'ın kişilik tipolojisine göre motivatörler: bir kamu üniversitesinde araştırma. Doktora Tezi, İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Demirkol, A., & Aslan, S. (2021). Holland'ın tipolojisi, bağlanma ve beş faktör kişilik kuramı üzerine bir derleme çalışması. *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(3).
- Diñcer, E. (2021). Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde yetenek yönetiminin aracılık rolünün incelenmesi. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Dolu, B. (2011). Bankacılık sektöründe çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. Tezsiz Yüksek Lisans Bitirme Projesi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Erdoğdu, F. B. (2019). Örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: görgül bir araştırma. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Et Oltulu, E. (2021). Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışının iş doyumuna etkisi, kamu sağlık kuruluşlarında bir araştırma. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Gencür, A. S. (2011). İlköğretim matematik öğretmen adaylarının kişilikleriyle bölüm memnuniyetleri arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Balıkesir.
- Güçel, C. (2013). örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi örgütsel adaletin aracılık rolü: imalat işletmelerine yönelik bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 173-190.
- Gürbüz, S. (2007). Yöneticilerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının iş tatmini ve algıladıkları örgütsel adalet ile ilişkisi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Holland, J. L. (1973). Making vocational choices: a theory of vocational personalities and work environments. Prentice-Hall. 01 22, 2022 tarihinde <https://archive.org/details/makingvocational00holl/page/1/mode/1up?view=theater> adresinden alındı
- İlan, İ. (2019). John holland kişilik envanteri bakış açısıyla çalışan kişiliği ve kariyer seçimi arasındaki ilişki üzerine bir inceleme: Şanlıurfa İli Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Karaaslan, A., Ergun Özler, D., & Kulaklıoğlu, A. S. (2009). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 135-160.
- Karaman, A., & Aylan, S. (2012). Örgütsel Vatandaşlık. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 35-48.
- Köse, O. (2014). Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: bir kamu kurumunda alan araştırması. Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Özdemir, H. (2021). Örgütsel Bağlılık. M. Ak (Dü.) içinde, *Örgütsel Davranış Üzerine Literatürel Analiz ve Ölçekler* (s. 227-249). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Sarıboğa, M. (2017). Nepotizmin örgütsel bağlılık ve iş doyumuna etkisi ve otel çalışanları üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Doğuş Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sürücü, L., & Maşlakçı, A. (2018). Örgütsel bağlılık üzerine kavramsal inceleme. *International Journal Of Management and Administration*, 2(3), 49-65.
- Şener, N. (2021). Lise öğrencilerinin holland kişilik tipleri ile mesleki olgunluk düzeyleri arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Ahi Evran

Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir.

Tangal, A. R. (2019). Rehberlik ve psikolojik danışmanlık öğrencilerinin kişilik tipleri ile bölüm memnuniyetleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Urgan, S., & Erdoğan, P. (tarih yok). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. Örgütsel Davranış Üzerine Literatürel Analiz ve Ölçekler. içinde Nobel Yayın.

Wasti, S. A. (2000). Örgütsel bağlılığı belirleyen evrensel ve kültürel etmenler: türk kültürüne bir bakış. Türkiye’de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları. Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 201-224.

Yıldırım, G. (2015). Lise öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Yılmaz, O. (2011). Mesleki ilgi envanteri”nin geliştirilmesi. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Yücekaya, P. (2017). Nepotizmin, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: iş görenlerin mülkiyet sahipliği yoluyla ve özel girişimlere devir şeklinde özelleştirilen işletmelerde bir araştırma. Doktora Tezi, Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu.

Yücel, M. Y. (2020). Çalışanlarda örgütsel bağlılığın iş tatmini ve örgütsel sinizmle ilişkisinin incelenmesi (şanlıurfa organize sanayi bölgesinde çalışanlar üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: teorik ve uygulamalı bir çalışma. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 22, 445-458.