



## **ÖĞRETİM ELEMANLARININ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ\***

*Ergün RECEPOĞLU\*\**

*Ali Çağatay KILINÇ*

*Fatih ŞAHİN*

*Emre ER*

### **ÖZET**

Bu araştırmanın amacı, öğretim elemanlarının kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu araştırma ilişkisel tarama modelinde betimsel bir çalışmadır. Araştırmaya Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi'nde görev yapan 154 öğretim elemanı katılmıştır. Katılımcıların yarısından fazlası araştırma görevlisidir. Araştırmada veri toplamak amacıyla John, Donahue ve Kentle (1991) tarafından geliştirilen ve Alkan (2007) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan Beş Faktör Kişilik Envanteri ve Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen ve Wasti (2000) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 13 programı kullanılmıştır. Öğretim elemanlarının kişilik özelliklerini ve örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek amacıyla aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Ayrıca, değişkenler arasındaki ilişkilerin hesaplanmasında Pearson momentler çarpım korelasyon katsayısı (r) ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenleri yordama düzeylerini belirlemek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Regresyon analizinin yorumlanmasında standartlaştırılmış Beta ( $\beta$ ) katsayısı ve bunun anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları dikkate alınmıştır. Araştırma sonuçları, öğretim elemanlarının kişilik özelliklerinde en yüksek ortalamanın uyumluluk, en düşük ortalamanın ise nevrozizm boyutunda oluştuğunu göstermektedir. Bununla birlikte araştırma sonuçları, öğretim elemanlarının kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı ilişkilerin olduğunu göstermiştir. Kişilik özelliklerinin deneyime açıklık boyutu örgütsel bağlılığın alt boyutlarıyla ilişkili bulunmamıştır. Ayrıca, duygusal ve normatif bağlılığın tek anlamlı yordayıcısının öz-disiplin boyutu olduğu ortaya konmuştur. Araştırma sonuçları alanyazınla ilişkilendirilerek tartışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Kişilik özellikleri, örgütsel bağlılık, öğretim elemanı

\* Bu makale Crosscheck sistemi tarafından taranmış ve bu sistem sonuçlarına göre orijinal bir makale olduğu tespit edilmiştir.

\*\*Yrd. Doç. Dr. Kastamonu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, El-mek: erecepoglu@kastamonu.edu.tr



## THE RELATIONSHIP BETWEEN INSTRUCTORS' PERSONALITY TRAITS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT

### ABSTRACT

This study seeks to explore the relationships between instructors' personality traits and organizational commitment. This is a descriptive research in the correlational survey model. A total of 154 instructors employed in Gazi University Gazi Faculty of Education participated in the study. More than half of the instructors were research assistants. The Big Five Inventory (FFPI) originally developed by John, Donahue and Kentle (1991) and adapted into Turkish by Alkan (2007) and Organizational Commitment Scale originally developed by Meyer and Allen (1991) and adapted into Turkish by Wasti (2000) were used to gather research data. SPSS 13 statistical program was used in data analysis. Pearson product-moment correlation coefficient was computed to determine the relationships between variables and regression analysis was conducted to determine to what extent independent variables predict dependent variables. Results mirrored that the most rated personality trait was agreeableness while neuroticism was the least. Results also indicated that there were significant relationships between instructors' personality traits and organizational commitment. Openness to experience sub-scale of personality traits was not found to be associated with sub-scales of organizational commitment. Furthermore, results illustrated that conscientiousness was the only significant predictor of both affiliative and normative commitment. Results of the study were discussed in the light of related literature.

**Key Words:** *Personality traits, organizational commitment, instructor*

### GİRİŞ

Örgütsel bağlılık, 1960'lardan bu yana çalışanların işyerindeki verimliliklerini ve işlerinden ayrılma niyetlerini açıklaması nedeniyle örgüt araştırmaları alanında dikkat çeken bir konu olmuştur (Allen ve Meyer, 1990; Wasti ve Önder, 2009). Örgütsel bağlılık, çalışanları örgüte bağlayan tutum ve yönelimleri (Sheldon, 1971; Morris ve Sherman, 1979) ve örgüt üyelerinin bir bütün olarak sistemle karşılıklı ilişkilerinin doğasını ifade etmektedir (Grusky, 1966). Allen ve Meyer (1990) örgütsel bağlılığı, örgütün amaçlarına inanma, örgüte amaçlarına ulaşma noktasında katkı sağlamaya hazır olma ve örgütte çalışmaya istekli olma olarak ifade etmektedir.

Bireye özgü, tutarlı davranışlar bütünü olan kişiliği tanımlamada alanyazında çok fazla kişilik sıfatının kullanılmadığı görülmektedir (McCrae ve John, 1992). Konuya ilişkin alanyazın dikkatli bir biçimde incelendiğinde, kişilik özelliklerini uyumluluk, dışadönüklük, öz-disiplin, nevrozizm ve deneyime açıklık olarak beş boyutta ele alan (McCrae ve John, 1992) beş faktör kişilik kuramı ile işkoliklik (Aziz ve Tronzo, 2011; Burke, Matthiesen ve Pallesen, 2006), iş doyumu (Barrick ve Mount, 1991; Templer, 2012), çalışanların performansı (Swider ve Zimmerman, 2010), mesleki tükenmişlik (Bakker, Van Der Zee, Lewig ve Dollard, 2006; Swider ve Zimmerman, 2010) ve örgütsel vatandaşlık (Kumar, Bakshi ve Ran, 2009) gibi kavramların ilişkisinin incelendiği görülmektedir.

### Turkish Studies

*International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic  
Volume 8/6 Spring 2013*



Örgüt çalışanlarının kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılık düzeyleriyle de ilişkili olabileceği düşünülmektedir. Steers (1977) çalışanların kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılıklarını yordama noktasında önemli bir unsur olarak değerlendirilebileceğini ifade etmektedir. Örgüt çalışanlarının kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiye odaklanan çalışmaların oldukça sınırlı olduğu görülmektedir (Kaplan, 2008, Şengül, 2008). Moss, McFarland, Ngu ve Kijowska (2006) tarafından yapılan bir çalışmada, kişilik özelliklerinden biri olan deneyime açıklık ile duygusal ve normatif bağlılık arasında anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Sanayi sektörü çalışanları arasında yapılan bir başka bir çalışmada, dışadönüklük ile duygusal bağlılık, deneyime açıklık ile devam bağlılığı ve uyumluluk ile normatif bağlılık arasında anlamlı ilişki bulunmuştur (Erdheim, Wang ve Zickar, 2006). Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılığını inceleyen bir çalışmada ise duygusal bağlılığın öğretim elemanlarının en çok katılım gösterdikleri bağlılık türü olduğu ve medeni hal, yaş ve kıdeme göre öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin anlamlı bir biçimde farklılaştığı ortaya koymuştur (Boylu, Pelit ve Güçer, 2007).

Öğretim elemanlarının kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık düzeylerinin ilişkisini irdeleyen çalışmaların oldukça sınırlı olduğu söylenebilir. Bu bağlamda, konuya ilişkin yapılan mevcut çalışmadan elde edilecek bulguların ilgili alanyazına katkı sağlaması beklenmektedir. Ayrıca, hangi kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğunun tespit edilmesinin öğretim elemanlarının seçimi ve yetiştirilmesi sürecine ilişkin politika yapılarına önemli veriler sunabileceği düşünülmektedir. Bu doğrultuda, araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1) Öğretim elemanlarının kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ilişki var mıdır?

2) Öğretim elemanlarının kişilik özellikleri örgütsel bağlılıklarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

### **Kişilik**

Kişilik "personality" kavramının yabancı dillerdeki kökeni "persona" kelimesinden gelmektedir. "Persona" Latince tiyatro oyuncularının yüzlerine taktıkları maskeler ile aldıkları rolleri ifade etmektedir (Hjelle ve Ziegler, 1982). Kişilik, bireyin ilgilerinin, tutumlarının, yeteneklerinin, konuşma tarzının, görünüşünün ve çevresine uyum biçiminin özelliklerini içeren çerçeve bir kavram olarak değerlendirilebilir (Savran, 1993; Yüksel, 2006).

Kişilik, bir kişinin zaman içinde az veya çok durağan içsel faktörler biçiminde gösterdiği tutarlı davranışlardır ve bu davranışlar kıyaslanabilir durumlarda diğer insanlardan açıkça farklılık gösterirler (Child, 1968). İlgili alanyazın incelendiğinde, kişilik tanımlarının oldukça çeşitlilik gösterdiği görülmektedir. Dubrin (1994) kişiliği, bireyin yaşama biçimi olarak ele almaktadır. Eroğlu (2000) kişiliğe psikolojik bağlamda yaklaşmakta ve kişiliği bireyin bütün özelliklerini anlatan bir kavram olarak tanımlamaktadır. McCrae ve Costa (1989) kişiliği, bireyin farklı durumlarda ortaya koyduğu davranışları açıklayan, sürekliliği olan, kişilerarası, duygusal, motivasyonel, deneyime dayalı bir etkileşim tarzı olarak ifade etmektedir. Cüceloğlu (1997) ise kişiliği bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimi olarak değerlendirmektedir.

### **Beş Faktör Kişilik Özellikleri**

Beş faktör kişilik modeli kişilik araştırmalarında sıklıkla kullanılmaktadır. Beş faktör kişilik modelinin kişilikle ilgili araştırmalarda yaygın bir şekilde kullanılmasında modelin boylamsal ve ampirik çalışmalara dayalı olmasının, ölçülen özelliklerin zamana karşı sürekliliğini korumasının, bazı biyolojik temellerinin olmasının, farklı kültür ve gruplarda geçerliliğini ortaya konmasının ve psikometrik açıdan kullanımının ve değerlendirilmesinin kolay olmasının etkili olduğu söylenebilir (McCrae ve Costa, 1992).

## **Turkish Studies**

*International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*  
Volume 8/6 Spring 2013



Beş Faktör Kişilik Modeli beş temel boyuttan oluşan (uyumluluk, dışadönüklük, öz-disiplin, nevrotizm ve deneyime açıklık) bir hiyerarşik kişilik özellikleri yapılanmasıdır (McCrae ve John, 1992). *Dışadönüklük* sosyalite, baskın olma, azimli ve kararlı olma, olumlu duygulara sahip olma ve kendine aşırı güvenle ilişkili bir kişilik boyutu olarak ifade edilmektedir. Dışadönük bireylerin, arkadaş edinme ve liderlik rolleri üstlenme noktasında daha istekli davranma eğiliminde oldukları söylenebilir (Burke ve diğ., 2006). Dışadönüklük düzeyi yüksek olan bireyler kolay ilişki kurabilen, insanlarla olmayı seven, işbirliğine yatkın ve sempatik bireylerdir. Dışadönüklük düzeyi düşük olanlar, başka bir ifadeyle, içe dönük bireyler ise sosyalleşmeyi sevmeyen, insanlara karşı mesafe olan, sessiz kalmaya eğilimli, utangaç ve tutuk bireylerdir (Benet-Martinez ve John, 1998; Somer, Korkmaz ve Tatar, 2002). Lucas, Diener, Grob, Suh ve Shao (1998) dışadönük kişilik özelliği yüksek bireylerin ödüle karşı duyarlı olduklarını ifade etmiştir. *Nevrotiklik*, depresif, kaygılı ve hüzünlü olma, gerginlik, sıklıkla duygusal iniş çıkışlar yaşama, tedirginlik, huzursuzluk ve sabırsızlık gibi kişilik özelliklerini barındırmaktadır (Bacanlı, İlhan ve Aslan, 2009; Benet-Martinez ve John, 1998). *Nevrotiklik*, bireylerin yaşadıkları üzüntü verici olaylara yönelik zihinsel ve davranışsal tepki eğilimleridir. Nevrotik özellikleri olan bireyler sinir gerilimlerini daha sık yaşamakta, depresif özellikleri sahip olmakta, daha fazla hayal kırıklığı yaşamakta ve olaylara karşı daha tutarsız tepkiler verebilmektedirler. Nevrotik özellikleri düşük bireyler ise daha sakin kişilikler olup duygusal denge halindedirler (McCrae ve John, 1992). *Nevrotiklik*, duygusal dengesizlik olarak da ifade edilmektedir. Nevrotiklik düzeyi yüksek bireyler endişeli, güvensiz, öfkeli ve alıngan bireylerdir. Nevrotiklik düzeyi düşük olan bireyler ise rahat, duygusal açıdan dengeli, stresli durumlarda sakin kalabilen, kolay kolay öfkelenmeyen, kendine güvenen ve olumlu duygular yaşamaya eğilimli olan bireylerdir (Costa ve McCrae, 1995; Somer, Korkmaz ve Tatar, 2002). *Uyumluluk*, iş birliğine yatkın olma, sempatiklik ve karşındakini önemsemeyle ilgili bir kişilik özelliği olarak değerlendirilebilir (Burke ve diğ., 2006). Uyumluluk düzeyi yüksek olan bireyler, diğer insanları seven, verici ve merhametli bireylerdir (Somer, Korkmaz ve Tatar, 2002). Uyumluluk düzeyi düşük olan bireyler ise kindar, kibirli, inatçı, rekabetçi, geçimsiz ve uzlaşması zor bireylerdir (Bacanlı, İlhan ve Aslan, 2009; Costa ve McCrae, 1995). *Deneyime açıklık*, bilimsel ve sanatsal yaratıcılık, farklı düşünme ve özgürlükle ilişkili bir kişilik özelliğidir. Deneyime açık bireylerin hayal gücü yüksek, meraklı, zeki, ileri görüşlü, değişimi destekleyen, geleneksel olmayan değerleri benimseyen ve estetik duyarlılıkları yüksek olan bireyler oldukları söylenebilir (Erdheim ve diğ., 2006). *Öz-disiplin* boyutu ise daha çok iş performansıyla ilişkili bir kişilik özelliğidir. Bu kişilik özelliğine sahip bireyler işlerini titizlikle, sabırla ve düzenli bir biçimde yapma eğilimindedirler (Burke ve diğ., 2006). *Öz-disiplin* boyutu görev bilincine, disipline, dikkate ve sorumluluk anlayışına sahip olmayla ilişkilidir. *Öz-disiplin* düzeyi yüksek bireyler, başarılı olmaya eğilimli, azimli, planlı ve hareket etmeden önce düşünen bireyler olarak değerlendirilmektedir. *Öz-disiplin* düzeyi düşük bireyler ise dağınık, disiplinsiz ve görev bilincinden uzak bireyler olarak değerlendirilmektedir (Bacanlı, İlhan ve Aslan, 2009; Costa ve McCrae, 1995). Singh ve Singh (2009) öz-disiplini yüksek çalışanların düzenli, dakik, dikkatli, güvenilir ve örgütün amaçlarına ulaşması için kendilerinden beklenenden daha fazlasını yapma eğiliminde olduklarını ifade etmektedir.

### Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, örgütün amaç ve değerlerini kabul etme ve inanma, örgüt adına çaba harcama ve örgütte kalmak için istekli olma olarak ifade edilebilir (Mowday, Steers ve Porter, 1979). Örgütsel bağlılık çalışanın örgüte olan bağının gücü, birey ve örgüt arasında algılanan uyum düzeyi olarak tanımlanabilir (Bateman ve Strasser, 1984; Grusky, 1966).

Wiener (1982) örgütsel bağlılığı örgütün amaçlarına uygun davranabilmek için içselleştirilmiş çabaların toplamı olarak ifade ederken, Blau (1985) ve Carson ve Bedian (1994) örgütsel bağlılığı, bireyin mesleğine yönelik tutumu ve mesleğine yönelik sahip olduğu çalışma

### Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic  
Volume 8/6 Spring 2013



motivasyonu olarak ele almaktadır. Robbins ve Coulter (2003) ise örgütsel bağlılığı, çalışanın örgüte sadakatle bağlılığına ve örgütte kalıcı olmasına yönelik eğilimi ya da isteği olarak görmektedir.

Sezgin (2010) örgütsel bağlılığın, örgütün amaçlarına ve değerlerine güçlü bir biçimde inanma ve bunları içselleştirme, örgütün amaçlarına ulaşması için çaba harcama ve örgütte kalmaya yönelik olumlu bir bakış açısına sahip olma biçiminde düşünülebileceğini bildirmektedir. Meyer ve Allen (1991) örgütsel bağlılığı üç boyutta incelenmiştir: duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık. *Duygusal bağlılık*, çalışanın işini içsel bir motivasyonla yapması ve örgütün amaç ve değerlerini içselleştirmesi bağlamında değerlendirilmektedir. Mahmutoglu (2007) bireysel beklentilerle örgütsel gereksinimlerin birbiriyle örtüşmesinin, bireyin çalıştığı örgüte karşı duygusal bağlılığını artıracaklarını ileri sürmektedir. *Devam bağlılığı*, çalışanların daha uygun alternatiflerin olmaması, mesleğin getirdiği saygınlığı ve sağladığı maddi olanakları kaybetme kaygısı gibi nedenlerle kendisini örgüte bağlı hissetmesi olarak ifade edilebilir. Başka bir anlatımla devam bağlılığı, çalışanın örgütten ayrılmanın maliyetini göze alamamasıdır (Balay, 2000). Normatif bağlılık ise çalışanın, örgütte kalmayı mantıklı, yerinde ve doğru bir karar olarak algılamasıyla ilişkilidir. Bununla birlikte, örgüte normatif düzeyde bağlılık hissedilen bir çalışanın bunu ahlâki bir zorunluluk olarak kabul ettiği düşünülebilir (Meyer ve Allen, 1991). Sonuç olarak, duygusal bağlılıkta çalışanın yaptığı işe yönelik istekliliğinin, devam bağlılığında yaptığı işin sağladığı olanakları kaybetme kaygısının ve normatif bağlılıkta ise örgüte karşı hissedilen sorumluluktan kaynaklanan bir bağlılığın söz konusu olduğu anlaşılmaktadır.

## YÖNTEM

### Araştırmanın Modeli

İlişkisel tarama modelinde tasarlanan bu çalışmada, öğretim elemanlarının kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın bağımsız değişkeni kişilik özellikleri, bağımlı değişkeni ise örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarıdır.

### Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi'nde 2011-2012 eğitim-öğretim yılı güz döneminde görev yapan 154 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Katılımcıların 83'ü (%54) kadın, 71'i (%46) erkektir. Katılımcıların 7'sinin (%4.5) profesör, 12'sinin (%7.8) doçent, 25'inin (%16.2) yardımcı doçent, 18'inin (%11.7) öğretim görevlisi, 85'inin (%55.2) araştırma görevlisi ve 6'sının (%3.9) okutman olduğu görülmektedir. 1 katılımcı (0.6) ise unvan belirtmemiştir. Başka bir anlatımla, katılımcıların yarısından fazlası araştırma görevlisidir. Bununla birlikte, katılımcıların yaş ortalaması 34.3, ortalama hizmet süreleri ise 8.6 yıldır.

### Veri Toplama Araçları

Araştırmada öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyini belirlemek amacıyla Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen ve Wasti (2000) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan "*Örgütsel Bağlılık Ölçeği*" kullanılmıştır. Beşli Likert tipi dereceleme biçiminde oluşturulmuş olan ve "hiç katılmıyorum" (1) ve "tamamen katılıyorum" (5) şeklinde puanlanan bu ölçek, üç boyutta (duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı) toplam 18 maddeden oluşmaktadır. Wasti (2000) ölçeğin geçerliğini test etmek amacıyla yaptığı analizler sonucu, ölçeğin Türkçe formunun orijinalindeki 3 boyutlu yapıyı doğruladığını ve ölçek maddelerinin faktör yük değerlerinin .20 ile .72 arasında değiştiğini ortaya koymuştur. Ayrıca, güvenilirlik katsayıları duygusal bağlılık için .78, normatif bağlılık için .75 ve devam bağlılığı için .58 olarak hesaplanmıştır (Wasti, 2000). Mevcut çalışmada ölçeğin yapı geçerliğini test etmek amacıyla faktör analizi yapılmış ve ölçeğin üç

## Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic  
Volume 8/6 Spring 2013



faktörlü bir yapı sergilediği belirlenmiştir. Bu faktörlerin açıkladıkları toplam varyans yaklaşık %34 olarak bulunmuş ve faktör yük değerlerinin .33 ile .74 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Ayrıca, ölçeğin güvenilirliğini test etmek amacıyla hesaplanan iç tutarlılık katsayısı duygusal bağlılık için .89, normatif bağlılık için .84 ve devam bağlılığı için .62 olarak bulunmuştur.

Öğretim elemanlarının kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla John, Donahue ve Kentle (1991) tarafından geliştirilen ve Alkan (2007) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan "*Beş Faktör Kişilik Envanteri*" kullanılmıştır. Beşli Likert tipi dereceleme biçiminde oluşturulmuş olan ve "hiç katılmıyorum" (1) ve "tamamen katılıyorum" (5) şeklinde puanlanan Beş Faktör Kişilik Envanteri, 5 boyutta (uyumluluk, dışadönüklük, öz-disiplin, nevrozizm ve deneyime açıklık) toplam 44 maddeden oluşmaktadır. Alkan (2007) ölçeğin tamamı için iç tutarlılık katsayısını .87 olarak bulmuştur. Her bir boyut için iç tutarlılık katsayıları ise uyumluluk için .67, dışadönüklük için .89, öz-disiplin için .79, nevrozizm için .79 ve deneyime açıklık için .79 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda ölçeğin tamamı için iç tutarlılık katsayısı .79 olarak bulunmuştur. Ayrıca her bir boyut için ayrı ayrı hesaplanan iç tutarlılık katsayıları, dışadönüklük için .81, uyumluluk için .56, öz-disiplin için .75, nevrozizm için .74 ve deneyime açıklık için .79 olarak bulunmuştur.

### Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS 13 programı kullanılmıştır. Öğretim elemanlarının kişilik özelliklerini ve örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek amacıyla aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Ayrıca, değişkenler arasındaki ilişkilerin hesaplanmasında Pearson momentler çarpım korelasyon katsayısı ( $r$ ) ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenleri yordama düzeylerini belirlemek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Regresyon analizinin yorumlanmasında standartlaştırılmış Beta ( $\beta$ ) katsayısı ve bunun anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları dikkate alınmıştır.

### BULGULAR

#### *Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki*

Öğretim elemanlarının kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Pearson momentler çarpım korelasyon katsayısı hesaplanmış ve bulgular Tablo 1a ve 1b'de sunulmuştur.

Tablo 1a. *Öğretim Elemanlarının Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutları Arasındaki, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri*

Değişkenler	$\bar{X}$	S
1.Uyumluluk	4.00	.44
2.Dışadönüklük	3.43	.63
3.Öz-disiplin	3.89	.57
4.Nevrozizm	2.83	.69
5.Deneyime açıklık	3.76	.54
6.Duygusal bağlılık	3.24	1.12
7.Devam bağlılığı	2.64	.75
8.Normatif bağlılık	3.00	.99

### Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic  
Volume 8/6 Spring 2013



Tablo 1b. Öğretim Elemanlarının Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutları Arasındaki İlişki Değerleri

D.	1	2	3	4	5	6	7	8
U	-	.34**	.47**	-.20*	.19*	.28**	-.21*	.21*
Dd		-	.42**	-.11	.38**	.26**	-.11	.03
Öd			-	-.31**	.35**	.45**	-.17*	.29**
N				-	-.19*	-.06	.20*	.02
DE					-	.12	-.10	.05
Du						-	-.15	.74**
De							-	.07
N								-

\*\*  $p < .01$ ; \*  $p < .05$

U: Uyumluluk, Dd: Dışadönüklük, Öd: Öz-disiplin, N: Nevrotizm, Da: Deneyime açıklık, Du: Duygusal bağlılık, De: Devam bağlılığı, N: Normatif bağlılık

Tablo 1a incelendiğinde, öğretim elemanlarının kişilik özelliklerinde en yüksek ortalamanın uyumluluk ( $\bar{X} = 4.00$ ), en düşük ortalamanın ise nevrozizm boyutunda olduğu görülmektedir ( $\bar{X} = 2.83$ ). Örgütsel bağlılık düzeyinde ise en yüksek ortalamanın duygusal bağlılık ( $\bar{X} = 3.24$ ), en düşük ortalamanın ise devam bağlılığı boyutunda ( $\bar{X} = 2.64$ ) gerçekleştiği görülmektedir.

Tablo 1b'ye göre, öğretim elemanlarının uyumlu kişilik özellikleri ile duygusal ( $r = .28, p < .01$ ) ve normatif ( $r = .21, p < .05$ ) bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı, devam bağlılığı ( $r = -.21, p < .05$ ) boyutu arasında ise negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Öğretim elemanlarının dışadönük kişilik özellikleri ile duygusal bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki ( $r = .26, p < .01$ ) bulunurken, devam ( $r = -.11, p > .05$ ) ve normatif bağlılık ( $r = .03, p > .05$ ) düzeylerinde anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Kişilik özelliklerinin öz-disiplin boyutunda, uyumluluk boyutuna paralel sonuçlar elde edildiği söylenebilir. Nevrotik kişilik ile devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $r = .20, p < .05$ ). Bununla birlikte, nevrozizm boyutunun duygusal ( $r = -.06, p > .05$ ) ve normatif ( $r = .02, p > .05$ ) bağlılıkla ilişkili olmadığı tespit edilmiştir. Son olarak, deneyime açıklık boyutunun örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık ( $r = .12, p > .05$ ), devam bağlılığı ( $r = -.10, p > .05$ ) ve normatif bağlılık ( $r = .05, p > .05$ ) boyutlarıyla anlamlı ilişkiler vermediği tespit edilmiştir.

### Örgütsel Bağlılığın Yordanması

Öğretim elemanlarının kişilik özelliklerinin, örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarını yordama düzeyleri belirlemek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Duygusal bağlılığın yordanmasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2 incelendiğinde, kişilik özelliklerinin uyumluluk, dışadönüklük, öz-disiplin, nevrozizm ve deneyime açıklık boyutlarının birlikte duygusal bağlılık ile anlamlı ilişkiler verdiği görülmektedir ( $R = .47, p < .01$ ). Bu yordayıcı değişkenler birlikte, öğretim elemanlarının duygusal bağlılık algılarındaki toplam varyansın %22'sini açıklamaktadır.

## Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic  
Volume 8/6 Spring 2013



Tablo 2. Duygusal Bağlılığın Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Sh	$\beta$	T	p
Sabit	-1.36	1.05		-1.30	.20
Uyumluluk	.22	.21	.09	1.04	.30
Dışadönüklük	.14	.15	.08	.95	.34
Öz-disiplin	.83	.18	.42	4.63	.00
Nevrotizm	.15	.12	.09	1.19	.24
Deneyime açıklık	-.11	.17	-.05	-.64	.52

$$F_{(5, 148)} = 8.48, p = .00, R = .47, R^2 = .22$$

Bununla birlikte, kişilik özelliklerinin alt boyutları ayrı ayrı incelendiğinde, yalnızca öz-disiplin boyutunun ( $\beta = .42, p < .05$ ) duygusal bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olduğu, uyumluluk ( $\beta = .09, p > .05$ ), dışadönüklük ( $\beta = .08, p > .05$ ), nevrozizm ( $\beta = .09, p > .05$ ) ve deneyime açıklık ( $\beta = -.05, p > .05$ ) boyutlarının duygusal bağlılığın anlamlı birer yordayıcısı olmadığı belirlenmiştir. Devam bağlılığının yordanmasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Devam Bağlılığının Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Sh	$\beta$	T	p
Sabit	3.53	.77		4.60	.00
Uyumluluk	-.25	.15	-.15	-1.63	.11
Dışadönüklük	-.02	.11	-.02	-.20	.84
Öz-disiplin	-.05	.13	-.03	-.34	.73
Nevrotizm	.16	.09	.15	1.78	.08
Deneyime açıklık	-.03	.12	-.02	-.21	.83

$$F_{(5, 148)} = 2.20, p = .06, R = .26, R^2 = .07$$

Tablo 3 incelendiğinde, kişilik özelliklerinin uyumluluk, dışadönüklük, öz-disiplin, nevrozizm ve deneyime açıklık boyutlarının birlikte devam bağlılığı ile anlamlı ilişkiler vermediği görülmektedir ( $R = .26, p > .01$ ). Bu yordayıcı değişkenler birlikte, öğretim elemanlarının devam bağlılığı algılarındaki toplam varyansın %7'sini açıklamaktadır. Kişilik özelliklerinin alt boyutları ayrı ayrı incelendiğinde, uyumluluk ( $\beta = -.15, p > .05$ ), dışadönüklük ( $\beta = -.02, p > .05$ ), öz-disiplin ( $\beta = -.03, p > .05$ ), nevrozizm ( $\beta = .15, p > .05$ ) ve deneyime açıklık ( $\beta = -.02, p > .05$ ) boyutlarının devam bağlılığının anlamlı birer yordayıcısı olmadığı belirlenmiştir. Normatif bağlılığın yordanmasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Normatif Bağlılığın Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Sh	$\beta$	T	p
Sabit	-.10	.99		-.10	.92
Uyumluluk	.28	.20	.13	1.40	.16
Dışadönüklük	-.22	.14	-.14	-1.54	.13
Öz-disiplin	.58	.17	.33	3.44	.00
Nevrotizm	.19	.12	.13	1.60	.11
Deneyime açıklık	-.02	.16	-.01	-.12	.90

$$F_{(5, 148)} = 3.61, p = .00, R = .35, R^2 = .12$$

Tablo 4 incelendiğinde, kişilik özelliklerinin uyumluluk, dışadönüklük, öz-disiplin, nevrozizm ve deneyime açıklık boyutlarının birlikte normatif bağlılık ile anlamlı ilişkiler verdiği görülmektedir ( $R = .35, p < .01$ ). Bu yordayıcı değişkenler birlikte, öğretim elemanlarının normatif

### Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic  
Volume 8/6 Spring 2013





bağlılık algılarındaki toplam varyansın %12'sini açıklamaktadır. Bununla birlikte, kişilik özelliklerinin alt boyutları ayrı ayrı incelendiğinde, yalnızca öz-disiplin boyutunun ( $\beta = .33, p < .05$ ) normatif bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olduğu, uyumluluk ( $\beta = .13, p > .05$ ), dışadönüklük ( $\beta = -.14, p > .05$ ), nevrotizm ( $\beta = .13, p > .05$ ) ve deneyime açıklık ( $\beta = -.01, p > .05$ ) boyutlarının normatif bağlılığın anlamlı birer yordayıcısı olmadığı belirlenmiştir.

## TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmanın amacı, öğretim elemanlarının kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Araştırma sonuçları, örgütsel bağlılığın özellikle duygusal bağlılık boyutunda kişilik özelliklerinin önemli bir yordayıcı rolü üstlendiğini göstermektedir. Araştırma sonuçları incelendiğinde, öğretim elemanlarının duygusal bağlılık düzeylerinin, normatif bağlılık ve devam bağlılığı düzeylerine göre daha yüksek görülmektedir. Bu bulgu ile Boylu ve diğerlerinin (2007) araştırma bulguları örtüşmektedir. Bununla birlikte, araştırmanın bu bulgusunun öğretim elemanlarının örgütsel bağlılıklarını inceleyen başka çalışmalarla da paralellik gösterdiği söylenebilir (Argon ve Kösterlioğlu, 2008; Kök, 2006; Özgan, Külekçi ve Özkan, 2012; Özmen, Süral Özer ve Saatçioğlu, 2005; Yüceler, 2009). Argon ve Kösterlioğlu (2008) tarafından akademisyenlerin fakültelerine ve üniversitenin geneline ilişkin bağlılıklarının incelendiği araştırmada, en yüksek düzeyde algılanan bağlılık boyutunun duygusal bağlılık olduğu, bunu devam bağlılığı ve normatif bağlılığın izlediği saptanmıştır. Kök (2006) tarafından yapılan araştırmada, öğretim elemanlarının örgütsel bağlılıkları orta düzeyde bulunmuştur. Boylu ve diğerleri (2007) tarafından yapılan başka bir araştırmada akademisyenlerin duygusal bağlılıklarının devam ve normatif bağlılıklarına göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Özgan ve diğerleri (2012) ise yaptıkları bir çalışmada, öğretim elemanlarının kurumlarına en çok duygusal ve normatif boyutta bağlılık gösterdiklerini ve devam bağlılığının daha düşük düzeyde olduğunu saptamışlardır. Özmen ve diğerleri (2005) tarafından yapılan araştırmada öğretim elemanları, mesleğe olan bağlılıklarının üniversiteye olan bağlılıklarından daha yüksek olduğunu ifade etmişlerdir. Yüceler'in (2009) araştırma bulguları, öğretim elemanlarının çalıştıkları kuruma karşı daha çok duygusal açıdan bağlı olduklarını, norm ve devam bağlılıklarının daha düşük düzeyde olduğunu göstermiştir. Bu bağlamda, yapılan araştırmalarda öğretim elemanlarının örgütsel bağlılığın daha çok duygusal bağlılık boyutuna ilişkin algılarının yüksek olduğu söylenebilir. Bu bağlamda, mevcut araştırmadan elde edilen bu bulgunun ilgili alanyazınla uyum içinde olduğu söylenebilir.

Duygusal bağlılık, örgütlerde gerçekleşmesi en çok istenilen bağlılık türü olarak değerlendirilebilir (Gürbüz, 2006; Durna ve Eren, 2005). Bu argümana paralel bir biçimde Brown (2003), örgütlerde çalışanların öncelikle yüksek duygusal bağlılığa sahip olmalarının önemsendiğini ileri sürmektedir. Bununla birlikte, duygusal bağlılığı yüksek çalışanlardan devam ve normatif bağlılıkları yüksek çalışanlara göre daha etkili bir iş performansı sergilemeleri ve örgütsel amaçların gerçekleşmesine daha fazla katkı sağlamaları beklenmektedir (Mert Kaya, 2008; İbrahimioğlu, 2008; Ölçüm Çetin, 2004; İnce ve Gül, 2005). Bu bağlamda, öğretim elemanlarının örgütsel bağlılığın duygusal boyutuna ilişkin algı düzeylerinin normatif ve devam bağlılığı düzeylerine göre daha yüksek olması olumlu bir bulgu olarak değerlendirilebilir. Ayrıca, bu bulgu öğretim elemanlarının yaptıkları işle özdeşleştikleri ve işlerine ilişkin süreçleri içselleştirdikleri biçiminde yorumlanabilir.

Araştırma sonuçları, öğretim elemanlarının uyumlu kişilik özellikleri ile duygusal ve normatif bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönde, devam bağlılığı boyutunda ise negatif yönde anlamlı ilişkilerin olduğunu göstermektedir. Bu bulgu ile Matzler, Renzl, Mooradian, Krogh ve Mueller'in (2011) ve Panaccio ve Vandenberghe'in (2012) araştırma bulguları tutarlılık göstermektedir. Burke ve diğerleri (2006) uyumlu kişilik özelliği sergileyen çalışanların meslektaşlarıyla iş birliği içinde çalışmaya daha eğilimli olduklarını ve karşılarındaki bireylere saygı çerçevesinde yaklaştıklarını belirtmektedir. Bu bağlamda, uyumlu kişilik özelliğiyle duygusal

## Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic  
Volume 8/6 Spring 2013



ve normatif bağlılık arasında pozitif yönde ilişkilerin tespit edilmesi beklentilere uygun bir bulgu olarak değerlendirilebilir. Araştırmanın bu bulgusu farklı bir açıdan değerlendirildiğinde, meslektaşlarıyla iş birliği içinde çalışan ve olumlu ilişkiler kuran bireylerin mesleklerine duygusal yönden bağlandıkları düşünülebilir.

Öğretim elemanlarının dışadönük kişilik özellikleri ile duygusal bağlılıkları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunurken, devam ve normatif bağlılık düzeylerinde anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Araştırmanın bu bulgusu, Erdheim ve diğerleri (2006) tarafından yapılan ve dışadönüklük ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı ilişkilerin bulunduğunu ortaya koyan araştırmanın bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Dışadönük bireylerin diğer bireylerle sosyal ilişkiler kurma ve liderlik davranışları sergileme noktasında daha istekli oldukları söylenebilir (Burke ve diğ., 2006). Bu bağlamda araştırmanın bir önceki bulgusundan da hareketle, örgüt içinde bireylerle daha olumlu ilişkiler kuran, açık bir iletişim biçimini benimseyen ve liderlik özellikleri sergileyen çalışanların örgütsel amaçların gerçekleştirilmesine yönelik içsel bir motivasyonla hareket ettiği düşünülebilir.

Araştırma sonuçları, öz-disipline dönük kişilik özellikleri ile duygusal ve normatif bağlılık arasında pozitif, öz-disipline dönük kişilik özellikleri ile devam bağlılığı arasında ise negatif yönde anlamlı ilişkilerin olduğunu göstermektedir. Öz-disiplin davranışları çalışanların işlerini sabır ve titizlikle yapmaları ve düzeni önemsemeleriyle ilişkilidir (Burke ve diğ., 2006). Örgüte normatif açıdan bağlılık gösteren çalışanların yaptıkları işin ahlâki boyutunu daha fazla ön plana çıkardıkları düşünüldüğünde, öz disiplin ile normatif bağlılık arasında pozitif yönde, devam bağlılığı ile ise negatif yönde anlamlı ilişkiler ortaya çıkması doğal karşılanabilir.

Araştırmada elde edilen bir diğer bulgu, öğretim elemanlarının nevrotik kişilik özellikleri ile devam bağlılıkları arasında anlamlı ilişkilerin bulunmuş olmasıdır. İlgili alanyazında benzer bulgulara ulaşılan araştırmaların yapıldığı görülmektedir (Erdheim ve diğ., 2006). McCrae ve John (1992) nevrotik kişilik özellikleri sergileyen bireylerin olaylara karşı olumsuz ve tutarsız tepkiler verebildiklerini ve depresif davranışlar sergileyebildiklerini ileri sürmektedir. Bu noktada, nevrotik kişilik özellikleri sergileyen çalışanlardan, iş yerinde meslektaşlarıyla ilişkilerini etkili bir biçimde yönetememeleri ve örgütün çalışma ortamına ilişkin olumsuz duygular beslemeleri nedeniyle, yaptıkları işi yalnızca kendilerine sağlanan maddi olanaklardan faydalanmak adını sürdürmeleri beklenebilir.

Araştırma sonuçları, kişilik özelliklerinden deneyime açıklık boyutunun örgütsel bağlılığın duygusal ve normatif bağlılık boyutuyla pozitif, devam bağlılığıyla ise negatif yönde ilişkili olduğunu, fakat bu ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olmadığını göstermektedir. Deneyime açık bireylerin önemli özellikleri arasında, yüksek bir hayal gücüne ve ileri görüşlülüğe sahip olma ve değişimi destekleme sayılabilir (Erdheim ve diğ., 2006). Deneyime açık bireyler alışlagelmişin dışına çıkarak örgütte yeni şeyler deneme eğiliminde olabilirler. Bu noktada, örgütün bu tür çalışanlara yönelik bakış açısının ve tutumunun, çalışanların örgüte bağlanmalarında etkili olabileceği düşünülebilir. Başka bir ifadeyle, mevcut araştırmada deneyime açık kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılığın özellikle duygusal ve normatif bağlılık boyutları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkilerin bulunmamış olmasında, örgütün değişime hevesli olan bireylere yönelik tutumunun belirleyici bir etken olduğu söylenebilir. Bununla birlikte, araştırma bulguları deneyime açıklık boyutuyla devam bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin bulunmadığını göstermektedir. Bu bulgu ise deneyime açık çalışanların değişim yanlısı bir tutum içinde olmaları nedeniyle, örgütte çalışmaya devam etmek için yalnızca kendilerine sağlanan maddi olanakları göz önünde bulunduramayacakları biçiminde yorumlanabilir.

Araştırmada son olarak öğretim elemanlarının kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığı incelenmiştir. Araştırma sonuçları, kişilik özelliklerin

### **Turkish Studies**

*International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*  
Volume 8/6 Spring 2013



örgütsel bağlılığın devam bağlılığını boyutunu yordamasına ilişkin kurulan regresyon modelinin anlamlı olmadığını, buna karşın duygusal ve normatif bağlılık boyutlarına ilişkin kurulan regresyon modellerinin anlamlı olduğunu göstermektedir. Başka bir anlatımla, kişilik özelliklerinin uyumluluk, dışadönüklük, öz-disiplin, nevrozizm ve deneyime açıklık boyutları birlikte duygusal ve normatif bağlılığı anlamlı bir biçimde yordamaktadır. Bununla birlikte, hem duygusal hem de normatif bağlılık boyutlarının tek anlamlı yordayıcısının kişilik özelliklerinin öz-disiplin boyutu olduğu görülmektedir. Diğer kişilik özellikleri duygusal ve normatif bağlılığın anlamlı yordayıcıları değildir. Öz-disiplini yüksek bireyler, başarılı olmaya eğilimli, azimli, planlı ve gerçekleştirecekleri eylemleri önceden tasarlayan bireylerdir. Öz-disiplini düşük bireyler ise dağınık, disiplinsiz ve görev bilincinden uzak bireylerdir (Bacanlı, İlhan ve Aslan, 2009; Costa ve McCrae, 1995). Dolayısıyla öz-disiplini yüksek bireylerin örgüte ilişkin hem duygusal hem de normatif bağlılıklarının fazla olacağı söylenebilir.

Küresel rekabet sürecinde örgütlerin etkili ve verimli olabilmeleri büyük ölçüde, çalışanları örgütsel amaçlar doğrultusunda yönlendirilebilmesine, çalışanlarının iş motivasyonlarını ve örgüte bağlılıklarını artırmasına bağlıdır. Araştırma sonuçları, kişiliğin çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinde önemli bir etmen olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgu, çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını artırmada kişilik özelliklerinin dikkate alınması gereken bir değişken olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, çalışanların kişilik özellikleri ile iş doyumu, örgütsel vatandaşlık, problem çözme gibi örgütsel davranışın farklı boyutlarını yansıtan kavramlar arasındaki ilişkilerin incelenmesinin ilgili alanyazına önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca, öğretim elemanlarının örgüte bağlılığını azaltan durumların farklı araştırma yöntemleri kullanılarak daha derinlemesine incelenebileceği düşünülmektedir. Üniversitelerde örgütsel bağlılıkla ilgili olarak değişik zamanlarda farklı çalışma gruplarıyla yapılacak araştırmalarla, mevcut durumun karşılaştırılması ve bu araştırma sonuçlarından elde edilen bulgular doğrultusunda, çalışanların örgütlerine olan bağlılık düzeylerini artırıcı yönde uygulamaların artırılması üniversitelerin daha etkili ve sağlıklı olabilmesi, öğretim elemanlarının etkili, verimli ve mutlu olabilmeleri açısından fayda sağlayabilir.

#### KAYNAKÇA

- ALKAN, N. (2007). *Beş faktör kişilik ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması*. Ankara: Yayınlanmamış araştırma.
- ALLEN, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- ARGON, T. ve Kösterlioğlu, M. A. (2008). *Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılıkları: Üniversitede ampirik bir araştırma*. XVII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, 1-3 Eylül 2008, Sakarya.
- AZIZ, S., & Tronzo, C. L. (2011). Exploring the relationship between workaholism facets and personality traits: A replication in American workers. *The Psychological Record*, 61, 269-286.
- BACANLI, H., İlhan, T. ve Aslan, S. (2009). Beş faktör kuramına dayalı bir kişilik ölçeğinin geliştirilmesi: Sıfatlara dayalı kişilik testi (SDTK). *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 261-279.
- BAKKER, A. B., Van Der Zee, K. I., Lewig, K. A., & Dollard, M. F. (2006). The relationship between the big five personality factors and burnout: A study among volunteer counselors. *The Journal of Social Psychology*, 146(1), 31-50.

#### Turkish Studies

*International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*  
Volume 8/6 Spring 2013



- BALAY, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel.
- BARRICK, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- BATEMAN, T. S., & Strasser, S. (1984). A longitudinal antecedents of organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 27(1), 95-112.
- BENET-MARTÍNEZ, V., & John, O. P. (1998). Los cinco grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait multimethod analysis of the big five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 729-750.
- BLAU, G. (2001). On assessing the construct validity of two multidimensional constructs occupational commitment and occupational entrenchment. *Human Resource Management Review*, 11, 279-298.
- BOYLU, Y., Pelit, E. ve Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılıkları üzerine bir araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 55-74.
- BROWN, B. B. (2003). *Employees' organizational commitment and their perception of supervisors' relations-oriented and task-oriented leadership behaviors*. Retrieved from ProQuest Dissertations and Thesis database. (UMI No. 3082584)
- BURKE, R. J., Matthiesen, S. B., & Pallesen, S. (2006). Personality correlates of workaholism. *Personality and Individual Differences*, 40, 1223-1233.
- CARSON, K. D., & Bedian, A. G. (1994). Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 237-262.
- CHILD, I. L. (1968). Personality in culture, In E. F. Borgatta & W. W. Lambert (Eds.), *Handbooks of personality theory and research*. Chicago: Rand McNally.
- COSTA, P. T., & McCrae, R. R. (1995). Domains and facets: Hierarchical personality assessment using the revised neo personality inventory. *Journal of Personality Assessment*, 64(1), 21-50.
- CÜCELOĞLU, D. (1997). *İnsan ve davranışı: Psikolojinin temel kuramları*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- DUBRIN, A. (1994). *Applying psychology: Individual and organizational effectiveness*. New Jersey: Prentice Hall.
- DURNA, U. ve Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210- 219.
- ERDHEIM, J., Wang, M., & Zickar, M. J. (2006). Linking the big five personality constructs to organizational commitment. *Personality and Individual Differences*, 41, 959-970.
- EROĞLU, F. (2000). *Davranış bilimleri*. İstanbul: Beta.
- GRUSKY, O. (1966). Career mobility and organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 10(4), 488-503.
- GÜRBÜZ, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 48-75.

---

### Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic  
Volume 8/6 Spring 2013



- İBRAHİMOĞLU, N. (2008). *Kişilik özellikleri açısından örgüt-kariyer bağlılık düzeyini artırmada sosyalizasyon ve mentor etkisi: Bir örgüt geliştirme modeli* (Yayımlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- İNCE, M. ve Güç, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. Konya: Çizgi.
- JOHN, O. P., Donahue, E. M., & Kentle, R. L. (1991). *The big five inventory—Versions 4a and 54*. Berkeley, CA: University of California, Berkeley, Institute of Personality and Social Research.
- HJELLE, L. A., & Ziegler, D. J. (1982). *Personality theories basic assumptions research and applications* (Second Edition). USA: McGraw-Hill International Book Company.
- KAPLAN, T. (2008). *İşgörenlerin kişilik tiplerinin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi: Bursa'da mobilya sektöründe uygulama örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- KÖK, B. S. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-31.
- KUMAR, K., Bakshi, A., & Rani, E. (2009). Linking the big five personality domains to organizational citizenship behavior. *International Journal of Psychological Studies*, 1(2), 73-81.
- LUCAS, R. E., Diener, E., Grob, A., Suh, E. M., Shao, L. (1998). *Cross-cultural evidence for the fundamental features of extroversion: The case against sociability*. U.S.: University of Illinois at Urbana-Champaign.
- MAHMUTOĞLU, A. (2007). *Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık* (Yayımlanmamış doktora tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- MATZLER, K., Renzl, B., Mooradian, T., Krogh, G., & Mueller, J. (2011). Personality traits, affective commitment, documentation of knowledge, and knowledge sharing. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(2), 296-310.
- MCCRAE, R. R., & Costa, P. T. (1989). Reinterpreting the Myers-Briggs type indicator from the perspective of the five-factor model of personality. *Journal of Personality*, 57, 17-40.
- MCCRAE, R. R., & Costa, P. T. (1992). Four ways five factors are basics. *Personality and Individual Differences*, 13(6), 653-665.
- MCCRAE, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its application. *Journal of Personality*, 60(2), 175-215.
- MERT Kaya, Y. (2008). *Yükseköğretim kurumlarında çalışan akademisyenlerin çalışma biçimlerinin örgütsel bağlılıklarına ve işten ayrılma niyetlerine etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Kocaeli.
- MEYER, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- MORRIS, J. H., & Sherman, J. D. (1979). Generalizability of an organizational commitment model. *Academy of Management Journal*, 24, 512-526.
- MOSS, S. A., McFarland, J., Ngu, S., & Kijowska, A. (2006). Maintaining an open mind to closed individuals: The effect of resource availability and leadership style on the association between openness to experience and organizational commitment. *Journal of Research in Personality*, 41, 259-275.

### Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic  
Volume 8/6 Spring 2013



- MOWDAY, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- ÖLÇÜM Çetin, M. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel.
- ÖZGAN, H., Külekçi, E. ve Özkan, M. (2012). Analyzing of the relationships between organizational cynicism and organizational commitment of teaching staff. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(1), 196-205.
- ÖZMEN, Ö. T., Süral Özer, P. ve Saatçioğlu, Ö. Y. (2005). Akademisyenlerde örgütsel ve mesleki bağlılığın incelenmesine ilişkin bir örnek araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(2), 1-14.
- PANACCIO, A., & Vandenberghe, C. (2012). Five-factor model of personality and organizational commitment: The mediating role of positive and negative. *Journal of Vocational Behavior* (in press). doi:10.1016/j.jvb.2012.03.002.
- ROBBINS, S. P., & Coulter, M. (2003). *Management* (7th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- SAVRAN, C. (1993). *Sıfat listesinin (ACL) Türkiye koşullarına uygun dilsel eşdeğerlilik, geçerlilik, güvenilirlik, norm çalışması ve örnek bir uygulama* (Yayınlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- SEZGIN, F. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bir yordayıcısı olarak okul kültürü. *Eğitim ve Bilim*, 35(156), 142-159.
- SHELDON, M. E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 2(16) 143-150.
- SINGH, A K., & Singh, A. P. (2009). Does personality predict organisational citizenship behaviour among managerial personnel. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 35(2), 291-298.
- SOMER, O., Korkmaz, M., Tatar, A. (2002). Beş faktör kişilik envanterinin geliştirilmesi-I: Ölçek ve alt ölçeklerinin oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), 21-33.
- STEEERS, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- SWIDER, B. W., & Zimmerman, R. D. (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 487-506.
- ŞENGÜL, C. M. (2008). *Örgüt çalışanlarının kişilik, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkilerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Celal Bayar Üniversitesi, Manisa.
- TEMPLER, K. J. (2012). Five-factor model of personality and job satisfaction: The importance of agreeableness in a tight and collective Asian society. *Applied Psychology*, 61(1), 114-129.
- WASTI, S. A. (2000). Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi. 8. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi – Bildiriler*, Nevşehir, 25-27 Mayıs, 401-410.
- WASTI, S. A., & Önder, Ç. (2009). Commitment across cultures: Progress, pitfalls, and propositions. In H. J. Klein, T. E. Becker, & J. P. Meyer (Eds.) *Commitment in organizations: Accumulated wisdom and new directions* (pp. 309-343). New York: Routledge.

### Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic  
Volume 8/6 Spring 2013



WIENER, Y. (1982). Commitment in organization: A normative view. *Academy of Management Review*, 7, 418-428.

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

YÜKSEL, Ö.(2006). *Davranış Bilimleri*. Ankara: Gazi Kitabevi.

---

**Turkish Studies**

*International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*  
Volume 8/6 Spring 2013

