

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ÜZERİNDE ETKİLERİ: BİR KAMU HASTANESİ ÖRNEĞİ*

Saffet OCAK¹
Ömer GİDER²
Nuray GİDER³
Mehmet TOP⁴

Özet

Bu araştırma hemşirelerin kişilik özellikleri, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmada kişilik özellikleri, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşmenin eğitim, hizmet içi eğitim durumu gibi değişkenlere göre farklılık durumu da analiz edilmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılık ve özdeşleşme üzerine kişilik özelliklerinin etkisi incelenmiştir. 5'li Likert ölçeği kapsamında örgütsel özdeşleşme düzeyinin bağlılık düzeyinden yüksek olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık ve özdeşleşmesinin eğitim durumu ve hizmet içi eğitime göre farklılık gösterdiği anlaşılmıştır. Çoklu regresyon analizi sonucunda kişilik özellikleri ve özdeşleşmenin örgütsel bağlılıktaki toplam varyansın %15,8'ini açıkladığı belirlenmiştir. Kişilik özelliklerinden uyumluluk ile örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılığın önemli birer belirleyicisi olduğu bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kişilik Özellikleri; Bağlılık; Özdeşleşme; Hastane İşletmeciliği

Makale geliş tarihi: 21 Şubat 2016

Makale kabul tarihi: 21 Haziran 2017

¹ Doç. Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi

² Doç. Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi

³ Muğla Üniversitesi, Eğitim ve Araştırma Hastanesi

⁴ Doç. Dr., Hacettepe Üniversitesi

* Bu makale, 10-12 Eylül 2014'de Girne-KKTC'de 8.Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresinde sunulan bildirinin genişletilmiş ve gözden geçirilmiş halidir.

AN INVESTIGATION ON PERSONALITY CHARACTERISTICS, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION IN NURSES AT HEALTH SECTOR

Abstract

The purpose of this study is to investigate on relationships among personality characteristics, organizational commitment and organizational identification in nurses. This study investigated personality characteristics, organizational commitment and organizational identification in nurses according to education status and in-service training. Also this study analyzed impact of personality characteristics on organizational commitment. When evaluation with 5 point Likert Scale, the mean for organizational identification was higher than the mean for organizational commitment. Meaningful differences among nurses' organizational commitment and identification levels according to their education and in-service training status. In results of multiple regression analysis 15.8 % of the variance in organizational commitment was explained by personality characteristics and organizational identification. Agreeableness, a dimension of personality characteristics, and organizational identification were significant predictor for organizational commitment.

Key Words: Personality; Organizational Identification; Organizational Commitment; Hospital

GİRİŞ

İçinde yaşadığımız iş dünyasının rekabet koşullarında ve yönetim değerlerinde hızlı değişimler yaşanmaktadır. Örgütlerin karşı karşıya kaldıkları bu hızlı değişime ayak uydurabilmek ve rakiplerine karşı rekabet üstünlüğü sağlayabilmedeki en önemli aktörün elindeki insan kaynağıdır. Diğer bir ifade ile yoğun rekabet ortamında örgütlerin varlığını sürdürerek hedeflerine ulaştıracak olan çalışanlarıdır. Örgütün amaç ve hedefleri ile çalışanın istek beklentilerinin uyum içerisinde olması örgütsel başarıyı da beraberinde getirecektir. Bu sebeple örgütler nitelikli çalışanlarını örgütte tutabilme adına, onların kişilik özelliklerine uygun işle buluşturarak örgüte bağlılıklarını ve özdeşleşmesini arttıracak bir takım çabaları göstermeleri önem arz etmektedir. Çalışanın kişilik özelliklerinin örgüte bağlanmasında ve örgüt ile özdeşim kurmasında önemli bir etken olduğunu söylenebilir.

Çalışanların örgüte bağlılıkları ve örgüt ile özdeşim kurmalarının sağlanması diğer örgütlere nazaran sağlık bakım örgütlerinde daha çok önemlidir. Sağlık bakım örgütlerinde üretilen hizmetin doğrudan insan hayatı ve sağlığı ile ilgili olması bu önemi bir kat daha arttırmaktadır. Diğer taraftan sağlık hizmeti sunan örgütlerde görev yapan profesyoneller hizmetin kalite ve maliyetini belirleyici pozisyonda olmaları da göz önüne alınırsa konuyu daha da ön plana çıkartmaktadır. Günümüz sağlık sisteminde yaşanan hızlı değişim ve dönüşümlere uyum sağlama ve anlama gayreti içerisinde olan sağlık profesyonellerini olumsuz yönde etkileyebilmekte onları kurumlarına karşı negatif duygu beslemelerine yol açabilmektedir. İnsanlık tarihinden beri tüm çabaların insanın refahı ve mutluluğunu artırma ekseninde olduğunu kabul edersek, direkt insanı merkezine alan ve insanın daha kaliteli yaşam sürmesi ve ömrünün artırılmasında en fazla katkıyı sağlayan örgütün başında sağlık kurumları gelmektedir. Dolayısıyla insanın insana hizmet ettiği örgüt olan sağlık kurumu çalışanlarının kurumlarına bağlı kalmaları ve kurumları ile özdeşleşmeleri kritik bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak bu denli önem sahip olan bu sorunun akademisyenlerce sağlık bakım endüstrisi üzerinde fazla araştırılmadığı ve uygulayıcılarının da pek fazla dikkate almadığı ileri sürülebilir.

Bu çalışma, işgörenlerin kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme üzerinde etkilerini bir kamu hastanesinde çalışan hemşirelerden elde veriler ışığında tartışmayı amaçlamaktadır. Çalışmanın amacına ulaşabilmesi için örneklem olarak bir kamu hastanesinde çalışan hemşireler tercih edilmiştir. Sağlık profesyonelleri arasında hemşire meslek grubunun seçiminde hemşirelik mesleğinin sağlık bakım hizmetinde oynadığı rol dikkate alınmıştır. Çünkü sağlık profesyonelleri içinde büyük bir grubu oluşturan hemşireler, bağımlı ve bağımsız

rollerine bağlı olarak yapmış oldukları işlevlerinin çeşitliliği, diğer sağlık çalışanlarına göre hasta ile daha uzun süreyle beraber olmaları gibi nedenlerle diğer sağlık çalışanlarına göre daha çok sağlık bakımında fonksiyona sahiptir. Dolayısıyla sunulan hizmetin kalite, verimlilik ve etkinlik gibi birçok noktada etkisi olduğu ileri sürülen bu meslek grubunun (hemşire) kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme üzerine etkisinin araştırılması önem arz etmektedir.

Buna göre araştırmada cevaplanması planlanan sorular şunlardır:

- Hastane çalışanlarının kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki nedir?
- Hastane çalışanlarının kişilik özellikleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişki nedir?
- Örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki nedir?
- Bu ilişkilerde önemli rol oynayan kişilik özellikleri nelerdir?

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Kişilik Özellikleri

Kişilik, bireyin zaman içinde sabit olan ve duygusal, davranışsal ve bilişsel biçimleri belirlemede bir araya gelmiş, psikolojik nitelikteki özellikleri işaret ederek, bireylerin kim olduğunu gösteren yapılar olarak açıklanmaktadır (Mount vd., 2005). Barlı'ya (2008) göre ise kişilik, bireyin kalıtsal, biyolojik ve kişisel özellikleri, bedensel görünümü, ilgi ve eğilimleri, insanlarla ilişkileri ve zihinsel zekasını içeren bir yaşam biçimidir. Kişilik bir bireyi diğerinden ayıran bedensel, zihinsel ve ruhsal özelliklerin bütünü olarak da tanımlanmaktadır (Şimşek vd. 2003).

Kişiliği açıklama konusunda literatürde, kişilikle ilgili birçok yaklaşımla karşılaşmaktadır. Bunlar arasında en fazla kabul görmüş olan ve dolayısıyla geniş bir çerçevede ele alan yaklaşımın Beş Faktör Kişilik Modelinin ön plana çıktığı görülmüştür. Beş faktör kişilik modeli, bireylerin kendilerini ve başkalarını tanımlamak için kullandıkları binlerce sıfatın incelenmesi sonucunda geliştirilmiş, açık, güçlü ve net bir model olarak ortaya çıkmıştır (John ve Srivastava, 1999, s:102; Hart vd. 2007, s:268).

Beş faktör kişilik modeli; dışadönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk, duygusal dengelilik, gelişime açıklık şeklinde adlandırılan beş boyut ile ele alınmaktadır (Saucier, 2008, s:32; McCrae ve Costa, 1987, s:83; Somer ve Goldberg, 1999, s:424; Moberg, 2001, s:25). Bu boyutları betimleyen Türkçe'deki tipik davranışsal sıfatlar aşağıdaki gibidir.

a. Dışa dönüklük (Extraversion): Dışa dönük bireyler cana yakın, enerjik, neşeli, heyecan arayan ve baskın ne düşündüğünü açıkça söyleyen, hakkını savunan, önderlik eden ve girgin bireylerdir. İçe dönük bireyler ise mesafeli, sakin, içedönük, yalnızlığı tercih eden, daha geri planda duran bireylerdir.

b. Yumuşak başlılık (Agreeableness): Alçak gönüllü, iş birliğine yatkın, samimi anlayışlı güvenilir, nazik, açık sözlü ve alçak gönüllü bireyler bu boyutta yer alırlar. Uzlaşmacı tutum sergilerler, rekabetten hoşlanmazlar ve kişiler arası çatışmaya girmekten kaçınırlar. Buna karşın şüpheli, dik başlı, inatçı, rekabetçi, ihtiyatlı, kavgacı, düşmanca tutuma sahip ve başkalarına kayıtsız kalan bireylerin ise yumuşak başlılık faktörü düşüktür.

c. Duyusal Dengelilik (Emotional Stability): Rahat, özgüvenli, sabırlı, eleştiriye açık, strese toleranslı bireyler bu boyutta yer alırlar. Bunun tersi durumda olan bireyler ise nevrotik kişilik özellikleri sergilerler. Nevrotiklerin en belirgin özellikleri endişeli, gergin, çekingen, kaygılı, güvensiz, depresif olmalarıdır. Nevrotik bireyler etrafındaki bireylerle ilişkiler kurma ve ilişkileri sürdürmede oldukça başarısızdırlar.

d. Gelişime Açıklık (Openness): Yüksek seviyede gelişime açık olan bireyler, yaratıcı, analitik, başka görüşlere açık, duyarlı, hayal kuran maceracı, orijinal, meraklı, kendi duygu ve düşüncelerine yönelen ve geniş bir entelektüel merakla sahiptir. Düşük seviyedekiler ise; geleneksel, tutucu, gerçekleri savunan, ilgisiz olarak nitelendirilmektedirler.

e. Sorumluluk (Conscientiousness): Dikkatli, sistemli, azimli, başarıya yönelimli, hırslı, titiz, etik ilkelere bağlı ve sabırlı olan bireylerin sorumluluk boyutunun yüksek olduğu bireylerdir. Bu bireylerin sorumluluk sahibi olmaları ve kararlı davranış göstermelerinden dolayı hedeflerine ulaşmada kolaylık sağlamaktadır. Plansız, erteleyen, dikkati kolay dağılan, düzensiz, çabuk karar veren, kurallara çok fazla bağlı olmayan, dağınık ve düzensiz özelliklere sahip bireylerin ise sorumluluk boyutu düşüktür.

1.2. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, çalışanın belli bir örgütün üyesi olarak kalmaya güçlü bir istek, örgüt adına yüksek düzeyli çaba gösterme isteği ve örgütün değerlerine ve hedeflerine inanılması, benimsenmesidir (Mowday vd.1979, s:224). Meyer ve Allen'e (1997) göre Örgütsel Bağlılık, çalışanın örgütsel hedeflere ve değerlere inanması, kabul etmesi, örgütün bir parçası olmak için çaba göstermesi ve çalışanların örgütle ilişkisi şekillenen ve örgütün sürekli bir üyesi olma kararını almalarını sağlayan davranış olarak tanımlanmaktadır.

Allen ve Meyer örgütsel bağlılığı duygusal, rasyonel ve normatif bağlılık olarak üç boyutta incelemiştir. Duygusal bağlılık çalışanın duygusal olarak örgüte olan bağlılığını, örgütle birlikte tanımlanmayı ve örgütle bütünleşmeyi; rasyonel bağlılığı, örgütten ayrılmanın maliyetinin ve bunu göze almayı; normatif bağlılık ise yönetime ve çalışma arkadaşlarına karşı çalışanın görev algılama ve sorumluluklarını ifade etmektedir (Guatam, vd.,2004, s: 306; Meyer, vd.,2002, s:25). Bu çalışmada örgütsel bağlılık yukarıda açıklanan üç boyut açısından ayrıntılı olarak değil genel olarak “örgütsel bağlılık ”şeklinde değerlendirilmektedir.

1.3. Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşme örgütün başarılı ya da başarısız olma durumunda örgüte aidiyetin, birlik olmanın algılanması şeklinde tanımlanabilir (Ashforth ve Mael, 1989, s:34). Örgütsel Özdeşleşme, örgüt üyesinin, örgütün ana örgütsel kimlik özellikleri ile kendini bütünleştirme derecesi olarak da ifade edilebilir (Dutton vd., 1994). Kişi kendini tanıtırken “ben A ve X örgütünün bir üyesiyim” diyerek hem kimliğini hem de özdeşleştiği örgütün kimliğini sunmaktan gurur duyduğunu göstermektedir (Ashforth, vd., 2008).

Çalışanın örgütü ile etkileşim derecesinin yüksekliğini, kendisinin iten örgüt yerine kendisini çeken örgütte bulunması, kişisel amaçlarını karşılayan bir örgütün üyesi olması, yüksek itibarlı bir örgütte çalışması gibi etmenlerin, düşük itibarlı örgüte göre daha çok özdeşleşme eğilimi yaratacağı, bireyin çalıştığı örgütte, çok sayıda yüksek statülü işler ve bireyler bulunmasının örgütle olan özdeşleşme eğilimin, güçlendirdiği gibi sonuçlara yazında rastlanılmıştır (Korkut, 1988: Nartgün ve Kalay, 2014, s:1364).

Örgütsel özdeşleşme, örgüt ve çalışan arasındaki ilişki bireyin tavır ve davranışlarını etkilemektedir. Örgütsel özdeşleşmenin nasıl gerçekleştiğini anlamak, örgüte getirdiği faydalar açısından oldukça önemlidir. Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel performans ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile olumlu yönde, işgücü devir hızı ve işten ayrılma eğilimi arasında olumsuz yönde bir ilişkisi olduğu ileri sürülmektedir (Tüzün ve Çağlar, 2008, s:1011; Riketta, 2005, s:376; Riketta ve Van Dick, 2004, s:498; Carmeli vd., 2007, s:985).

1.4. Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisi

Çağdaş yönetim anlayışında, çalışanları tanımak, bu kişilerin kişilik özelliklerini bilmek; hatta bu doğrultuda onları örgüt içerisinde onlara uygun görev vermek önemlidir. Üretim faktörlerini bir araya getirerek örgütsel yapıyı şekillendiren işgörendir. Bu yüzden işgöreni tanımak, bireyin kişiliği ve örgütsel davranış arasındaki ilişkinin belirlenmesi, örgütün gelişmesi açısından

önemlidir. Literatürde örgütsel davranıştan söz edildiğinde akla kişi-örgüt bütünleşmesi ve işletme içindeki gruplar ve grupların işletmenin amaçları doğrultusunda hareket eden bireyler akla gelir. (Aytaç, 2001) Bireyin sahip olduğu kişilik tipi, onun algılama ve çevresinde olup bitenleri yorumlama şeklini etkiler ve böylece bireyin çeşitli faaliyetlerde gösterdiği performans değişir (McClure, 1993). Kişilerin verimlilikleri, beceri ve yetenekleri, yaptıkları işe verdikleri önem, başkalarıyla ilişki kurma ihtiyaçları farklılık gösterdiği için, kişilerin çalıştıkları örgütle özdeşleşme ve örgüte bağlılık derecesi de farklıdır. Bazı bireyler, örgütün bir parçası gibi çalışırken, bazıları da örgütlerde çok düşük performanslar göstererek örgüte fayda sağlayamamaktadır. Kendi amaç ve hedefleriyle örgüt amaçlarını birbirine yakın görür, bu durum kendini örgütün bir parçası olarak hissetmesini sağlar, örgüt artık çalışanın ailesidir (Van Dick, 2004; Van Dick ve Wagner, 2002). Literatürde çalışanların kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara bakıldığında pek çoğunda tutarlı ve olumlu bir ilişki gözlemlenmiştir.

Kaplan (2008) tarafından yapılan çalışmada çalışanın kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiş olup, elde edilen bulgular doğrultusunda çalışan örgütsel bağlılık düzeyi kişilik özelliklerinden anlamlı düzeyde etkilendiği sonucu bulunmuştur. Çalışanların dışadönüklük ve içedönüklük özelliklerinin örgütsel bağlılıkları üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Dışadönüklük kişilik özelliği gösteren çalışanların genel anlamda örgütsel bağlılık seviyesinde içe dönüklük kişilik özelliğine sahip çalışanlara göre daha az seviyede olduğu görülmüştür. Duygusal denge kişilik özelliklerinin çalışanların örgüte bağlılık seviyelerini etkilediği gözlemlenmektedir. Duygusal anlamda kendini mutlu hisseden işgörenlerin çalıştıkları örgüte bağlılıklarında mutsuz hisseden işgörelere nazaran yüksek olduğu dikkati çekmiştir.

Özer (2011) tarafından yapılan çalışmada örgüt çalışanlarının kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki araştırılmıştır. Bu araştırmanın sonuçlarına göre, işgörenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ortaya çıkmış olup, kişilik özelliklerinin alt boyutlarından olan duygusal denge, uyumluluk ve dışa dönüklük kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir belirleyici olduğu tespit edilmiştir. Naquin ve Holton (2002) tarafından yapılan çalışmada kişilik, duygulanım ve örgütsel bağlılığın, motivasyonun öğrenme yoluyla geliştirilmesi üzerine etkisi analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda kişilik özelliklerinde sorumluluk, dışa dönüklülük uyum (yumuşak başlılık) ile duygusal bağlılık arasında pozitif, duygusal denge ve gelişime açıklık ile

devam bağımlılığı arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Hackney (2012) tarafından yapılan çalışmada kişilik, örgütsel bağlılık ve iş arama davranışları araştırılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre kişiliğin sorumluluk boyutuyla örgütsel bağlılığın üç boyutu arasında pozitif bir ilişki olduğu; ancak gelişime açıklık ile örgütsel bağlılığın üç boyutu arasında herhangi bir ilişkinin varlığı bulunmamıştır. Bozkaya (2013) Hiyerarşik yapısı yüksek bir kurumda çalışanların kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelediği araştırmada; Çalışanların sahip olduğu kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında belli düzeylerde ilişki olduğu özellikle dışadönüklük ve sorumluluk kişilik özelliğine sahip işgörenlerin örgütsel bağlılığını yüksek olduğu ortaya konulmuştur.

Daha özelden sağlık bakım endüstrisi çalışanları üzerinde yapılan çalışmalarda da dikkat çekici bulgular elde edilmiştir. Örneğin Fathi-Ashtiani ve Salimi (2004) tarafından hemşireler üzerinde yapılan çalışmada hemşirelerin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki analiz edilmiştir. Diğer çalışmalarını tersine bu araştırmada hemşirelerin kişilik özellikleri ile çalıştıkları sağlık bakım örgütüne bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Tanrıverdi (2012)'nin hastane çalışanlarının kişilik özelliklerinin iş değerlerine ve örgüte bağlılık üzerine etkisinin araştırdığı çalışmasında ise hastane çalışanlarının kişilik özelliklerinin geçimlilik (uyumluluk) ve sorumluluk boyutları ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönde ilişki olduğu, diğer kişilik özelliklerinden dışa dönüklük, duygusal dengesizlik ve gelişime açıklık boyutlarının ise örgüte bağlılık düzeylerinde bağımsız olduğu saptanmıştır.

Çalışanın kişilik özellikleri ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalara bakıldığında, Mael ve Ashforth (1992) ve Rotondi (1975) bireysel farklılıkların bir başka deyişle insanların mizaç özelliklerinin bireyin kendi kimliğinin bir parçası olarak örgütsel yüklemeleri içselleştirmesini etkileyebileceğini dile getirmişlerdir. Kreiner ve Ashforth (2004), örgütsel özdeşleşme ihtiyacı ve pozitif duygulanımın örgütsel özdeşleşmeyi olumlu etkilediğini, rol çatışması ve sınırlılık halinin örgütsel özdeşleşmeye negatif etkisinin olduğunu ortaya koymuştur. Mamatoğlu (2010) tarafından lider davranışları algıları ve örgütsel özdeşleşme boyutları arasındaki ilişkide çalışanın kişilik özelliklerinin düzenleyici rolünü incelediği araştırmada, örgütsel özdeşleşmenin unsurlarından olan duygusal mesleki özdeşleşme; takım kuran ve paylaşılan, hiyerarşik ve işe odaklı ve babacan lider davranışı algıları ile duygusal mesleki özdeşleşme arasındaki ilişkide dışadönüklük özelliğinin düzenleyici bir rolü olduğunu göstermiştir. Araştırmanın sonunda, örgütün içinde bulunduğu durum dışında

çalışanın kişilik özelliklerinin de farklı örgütsel özdeşleşme odaklarını belirginleştirebileceği ve farklı özdeşleşme boyutları ile özdeşleşmeye etki edebileceği sonucuna ulaşmıştır.

Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ele alındığında ise; Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılık birbirleriyle içi içe geçmiş durumdadır. Diğer bir ifade ile örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılık arasında bir doğal ilişki olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık içerisinde örgütsel özdeşleşmeyi de içeriyor olması bu iki davranış durumunun birbirleriyle belirli ölçüde yakınlaştığını göstermektedir. Buradan hareketle bu iki kavram arasındaki temel ayrımı örgütsel bağlılığın herhangi bir örgüt ile kurulacak bağı işaret ediyor olması ile örgütsel özdeşleşmenin belir bir örgütü işaret ediyor olması olarak gösterilmektedir (Ashforth vd. 2008).

Yapılan araştırmalar; örgütsel bağlılık örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönde güçlü bir ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır (Uray, 2014). Örneğin Ashforth (2008) yaptığı çalışmada Örgütsel bağlılığın duygusal boyutu ile örgütsel özdeşleşmenin pozitif ve güçlü bir ilişki içinde olduğu, örgütsel bağlılığın devam boyutu ile örgütsel özdeşleşme arasında benzer bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir (Herrbach, 2006).

2. GEREÇ VE YÖNTEM

Bu çalışma bir kamu hastanesinde yapılan kesitsel bir alan araştırması olup, kantitatif araştırma yöntemini esas almıştır. Araştırmada anket yöntemi ile veri toplanmıştır. Araştırma Muğla’da bir kamu hastanesinde çalışan hemşireler üzerinde uygulanmıştır. Araştırmada hemşirelerin kişilik özellikleri, örgütsel bağlılık ve özdeşleşme arasındaki ilişkiler ile kişilik özellikleri ve örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi açıklanmaya çalışılmıştır. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırma 2012 yılı Eylül ayında yapılmıştır. İlgili dönemde hastanede 410 hemşire görev yapmaktaydı. Araştırma sonunda 244 hemşireye anket uygulanmıştır. Araştırmada toplam hemşirelerin %59,52’sine ulaşılmıştır.

Araştırmada çalışanların kişilik özelliklerini ölçmek için Goldberg (1990) tarafından geliştirilmiş olan kişilik envanteri değişkenleri kullanılmıştır. Buna göre çalışanın kişilik özellikleri: Dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge, gelişime açıklık şeklinde adlandırılan beş boyuttur. Örgütsel bağlılık düzeylerini değerlendirmek amacıyla Mowday, Porter ve Steers (1979) tarafından geliştirilmiş ölçek, örgütsel özdeşleşme düzeylerini değerlendirmek amacıyla ise Mael (1988) tarafından geliştirilmiş ölçek referans alınmıştır. Ölçeklerin iç tutarlık katsayılarının 0,70’den büyük olduğu hesaplanmıştır.

Araştırma verisi SPSS 22 yazılım programı ile değerlendirilmiştir. Tanımlayıcı istatistikler, Cronbach güvenirlik testinden yararlanılmıştır. Karşılaştırma testlerinden “Student t” testi ile Non-parametrik bir test olan Jonckheere-Terpstra Testi kullanılmıştır. Ayrıca kişilik özellikleri, bağıllık ve özdeşleme arasındaki ilişkileri açıklamak için korelasyon analizi yapılmıştır. Kişilik özellikleri ve özdeşleşmenin bağıllık üzerine etkisini analiz etmek için çok değişkenli regresyon çözümlenmesi yapılmıştır.

3. BULGULAR

Araştırmaya katılan 244 hemşireden 154 (%63,11)’ü önlisans, 66 (%27,04)’sı lisans mezunudur. Ayrıca 5 lisansüstü eğitim derecesine sahip hemşire vardır. 216 (%88,52) hemşire hizmet içi eğitim aldığını belirtmiştir. Araştırmaya katılan 244 hemşirenin yaş ortalaması 36,24 olup, en küçük yaş 19, en büyük yaş 57 olarak belirlenmiştir. Hemşirelik mesleğinde çalışma süresi noktasında hemşireler ortalama 16,06 yıl hemşire olarak görev yaptığı bulunmuştur. Araştırmada hemşire olarak en yüksek çalışma süresi 39 yıl, en düşük ise 1 yıl olarak hesaplanmıştır. Hemşirelerin araştırmanın yapıldığı hastanede çalışma süresi ise 1 ila 28 yıl arasında değişmekte olup, ortalaması 8,97 yıl olarak tespit edilmiştir.

Tablo 1. Hemşirelerin Kişilik Özellikleri, Örgütsel Bağıllık ve Örgütsel Özdeşleşmesinin Genel Görünümü

	Kişilik Özellikleri					Örgütsel Bağıllık	Örgütsel Özdeşleşme
	Dışa Dönüklük	Uyumluluk	Sorumluluk	Duygusal Denge	Gelişime Açıklık		
Ortalama	2,90	3,39	3,17	2,86	3,37	2,87	3,41
Medyan	2,90	3,42	3,20	2,87	3,33	2,86	3,50
Mod	3,20	3,43	3,20	2,50	3,44	3,00	4,00
Std. Sapma	,79	,39	,37	,64	,48	,38	,76
Ranj	4,00	3,00	3,80	3,75	3,56	3,73	4,00
Min.	1,00	2,00	1,80	1,25	1,44	1,27	1,00
Max.	5,00	5,00	5,60	5,00	5,00	5,00	5,00

Tablo 1 araştırmada ulaşılan hemşirelerin kişilik özellikleri, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşmesine ilişkin tanımlayıcı istatistikleri özetlemektedir. Tablo incelendiğinde 5'li Likert ölçeği kapsamında örgütsel özdeşleşme düzeyinin (3,41) bağlılık düzeyinden (2,87) yüksek olduğu görülmektedir. Kişilik özellikleri açısından incelendiğinde uyumluluk skorunun diğer boyutlardan daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu belirlenmiştir. Kişilik özellikleri ortalaması büyükten küçüğe doğru; uyumluluk, gelişime açıklık, sorumluluk, dışa dönüklük, duygusal denge şeklinde sıralanmıştır.

Tablo 2. Kişilik Özellikleri, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşmenin Hizmet İçi Eğitim Alıp Almamaya Göre Karşılaştırılması

Kişilik Özellikleri	Hizmet İçi Eğitim	n	Ortalama	Std. Sapma	t	p
<i>Dışa Dönüklük</i>	Evet	216	2,89	,80	-,522	,602
	Hayır	27	2,97	,78		
<i>Uyumluluk</i>	Evet	216	3,41	,39	1,957	,052
	Hayır	27	3,25	,33		
<i>Sorumluluk</i>	Evet	216	3,17	,37	,288	,773
	Hayır	27	3,15	,41		
<i>Duygusal Denge</i>	Evet	216	2,89	,64	1,935	,054
	Hayır	27	2,63	,59		
<i>Gelişime Açıklık</i>	Evet	216	3,36	,48	-1,065	,288
	Hayır	27	3,46	,49		
Örgütsel Bağlılık	Evet	216	2,89	,37	2,259	,025*
	Hayır	27	2,71	,36		
Örgütsel Özdeşleşme	Evet	216	3,47	,74	3,072	,002*
	Hayır	27	3,00	,85		

*: Anlamlı fark (p<0,05)

Tablo 2 kişilik özellikleri, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşmenin hizmet içi eğitim alıp almamaya göre karşılaştırılmasını göstermektedir. Hemşirelerin örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin hizmet içi eğitim alma durumuna göre önemli farklılık gösterdiği bulunmuştur. Hizmet içi eğitim alan hemşirelerin örgütsel bağlılık ve özdeşleşme skor ortalaması hizmet içi almayanlarınkinden yüksektir ve bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır. Buna karşılık kişilik özellikleri boyutları skor ortalamalarının hizmet içi eğitim alıp almamaya göre farklılık göstermediği bulunmuştur. Dolayısı ile bu araştırma açısından hizmet içi eğitim örgütsel bağlılık ve özdeşleşme için önemli bir değişken olarak ifade edilebilir.

Tablo 3. Kişilik Özellikleri, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşmenin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması

Kişilik Özellikleri	Eğitim Durumu	n	Ort.	Std. Sapma	Std J-T İstatistiği^a	p
<i>Dışa Dönüklük</i>	Lise	19	3,15	,68	-2,273	,023*
	Önlisans	154	2,94	,76		
	Lisans	66	2,68	,82		
	Lisansüstü	5	3,52	1,16		
<i>Uyumluluk</i>	Lise	19	3,44	,42	,099	,921
	Önlisans	154	3,37	,40		
	Lisans	66	3,40	,31		
	Lisansüstü	5	3,71	,72		
<i>Sorumluluk</i>	Lise	19	3,15	,31	-,318	,751
	Önlisans	154	3,17	,37		
	Lisans	66	3,14	,33		
	Lisansüstü	5	3,54	,83		
<i>Duyusal Denge</i>	Lise	19	2,93	,83	-1,784	,074

	Önlisans	154	2,90	,62		
	Lisans	66	2,78	,63		
	Lisansüstü	5	2,55	,33		
<i>Gelişime Açıklık</i>	Lise	19	3,20	,36	2,911	,004*
	Önlisans	154	3,32	,50		
	Lisans	66	3,50	,43		
	Lisansüstü	5	3,66	,54		

Tablo 3 (Devam). Kişilik Özellikleri, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşmenin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması

	Eğitim Durumu	n	Ort.	Std. Sapma	Std J-T İstatistiği ^a	p
Örgütsel Bağlılık	Lise	19	3,00	,30	-2,671	,008*
	Önlisans	154	2,89	,34		
	Lisans	66	2,82	,43		
	Lisansüstü	5	2,49	,72		
Örgütsel Özdeşleşme	Lise	19	3,56	,58	-2,060	,039*
	Önlisans	154	3,47	,70		
	Lisans	66	3,31	,85		
	Lisansüstü	5	2,45	1,44		

*: Anlamlı fark (p<0,05)

a: Jonckheere-Terpstra Testi

Tablo 3 kişilik özellikleri, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşmenin hizmet eğitim durumuna göre karşılaştırılmasını göstermektedir. Gruplara düşen denek sayısı heterojen ve bazı gruplarda çok az olduğundan non-parametrik bir test olan Jonckheere-Terpstra Testi kullanılmıştır. Tablo incelendiğinde hemşirelerin kişilik özelliklerinden dışa dönüklük ve gelişime açıklık boyut

skorlarının, örgütsel bağlılık ve özdeşleme düzeylerinin eğitim durumuna göre anlamlı değişiklik gösterdiği anlaşılmaktadır. Örgütsel bağlılık ve özdeşleşme eğitim düzeyi yükseldikçe düşmektedir. Tablo incelendiğinde lise mezunu hemşirelerin bağlılık ve özdeşleşme skorlarının diğer eğitim gruplarından yüksek olduğu görülmektedir. Buna karşılık lisansüstü eğitim derecesine sahip hemşirelerin bağlılık ve özdeşleşme skor ortalaması diğer eğitim gruplarından düşük bulunmuştur. Eğitim grupları arasındaki bu farklar istatistiksel açıdan da anlamlıdır. Kişilik özelliklerinden gelişime açıklık noktasında eğitim düzeyi yükseldikçe skorların da artmakta olduğu görülmektedir. Gelişime açıklık açısından lise mezunu hemşirelere ait ortalama en düşük, lisansüstü hemşirelere ait ortalama ise en yüksek düzeydedir. Dışa dönüklük boyutunda ise lise ve lisansüstü mezunu hemşirelerin ortalama skorlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Dolayısı ile kişilik özelliklerinden dışa dönüklük ve gelişime açıklık boyutları, örgütsel bağlılık ve özdeşleşme için eğitim önemli bir değişken olarak ele alınabilir.

Tablo 4. Hemşirelerin Kişilik Özellikleri, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşmesi Arasındaki İlişkiler

		Dışa Dönüklük	Uyumluluk	Sorumluluk	Duygusal Denge	Gelişime Açıklık	Örgütsel Bağlılık	Örgütsel Özdeşleşme
Kişilik Özellikleri								
<i>Dışa Dönüklük</i>	r	1						
	p							
<i>Uyumluluk</i>	r	,137*	1					
	p	,032						
<i>Sorumluluk</i>	r	,141*	,239**	1				
	p	,028	,000					
<i>Duygusal Denge</i>	r	,229**	,121	,125	1			
	p	,000	,059	,051				

Gelişime Açıklık	r	-,148*	,009	,051	-,140*	1		
	p	,021	,888	,428	,029			
Örgütsel Bağlılık	r	,015	-,117	-,104	,032	,023	1	
	p	,813	,067	,106	,620	,725		
Örgütsel Özdeşleşme	r	-,091	,085	,029	,048	,116	,350**	1
	p	,157	,184	,649	,457	,070	,000	

** . Korelasyon katsayısı 0.01 yanılma payında önemlidir (2-yönlü).

** . Korelasyon katsayısı 0.05 yanılma payında önemlidir (2-yönlü).

Tablo 4 kişilik özellikleri, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkileri göstermektedir. Tablo incelendiğinde kişilik özellikleri boyutlarından dışa dönüklük boyutunun diğer kişilik özelliği boyutları ile anlamlı ilişkisinin olduğu bulunmuştur. Gelişime açıklık boyutu ile duygusal denge boyutu arasında negatif anlamlı ($r=-,140$; $p<0,05$) ilişki bulunmuştur. Kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık ve özdeşleşme arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır. Örgütsel bağlılık ile örgütsel özdeşleşme arasında ($r=0,350$; $p<0,05$) anlamlı ve pozitif yönde ilişki vardır. Örgütsel bağlılık arttıkça özdeşleşme düzeyi de yükselmektedir.

Tablo 5. Hemşirelerin Kişilik Özellikleri, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşmesi Arasındaki İlişkiler İle Yaş, Hastane Çalışma Süresi ve Meslekte çalışma Süresi Arasındaki İlişkiler

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Yaş	rp	,012	,109	,053	-,002	-,023	,142*	,116	1	,515**	,934**
	r	,853	,088	,406	,978	,718	,027	,069		,000	,000
İlgili Hastanede Çalışma Süresi	p	-,116	,020	,144*	-,153*	-,032	-,022	-,054	,515**	1	,540**
	r	,071	,756	,024	,017	,623	,727	,397	,000		,000
Hemşire Olarak Toplam Çalışma Süresi	p	-,021	,082	,046	-,042	-,055	,130*	,093	,934**	,540**	1
	r	,740	,202	,476	,510	,393	,042	,149	,000	,000	

** . Korelasyon katsayısı 0.01 yanılma payında önemlidir (2-yönlü).

** . Korelasyon katsayısı 0.05 yanılma payında önemlidir (2-yönlü).

1: Dışa dönüklük, 2: Uyumluluk, 3: Sorumluluk, 4: Duygusal denge, 5: Gelişime açıklık, 6: Örgütsel bağlılık, 7: Örgütsel özdeşleşme, 8: Yaş, 9: Hastanede çalışma süresi, 10: Hemşire olarak toplam çalışma süresi

Tablo 5 yaş, hastanede çalışma süresi ve meslekte çalışma süresi ile kişilik özellikleri, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkileri göstermektedir. Tablo incelendiğinde örgütsel bağlılık ile yaş arasında ($r=0,142$; $p<0,05$) ve meslekte çalışma süresi ($r=0,130$; $p<0,05$) arasında pozitif anlamlı ilişki bulunmuştur. Bu araştırmada hastanede çalışma süresi ile duygusal denge arasında negatif anlamlı ilişki ($r=-0,153$; $p<0,05$), hastanede çalışma süresi ile sorumluluk arasında pozitif anlamlı ($r=0,144$; $p<0,05$) ilişki söz konusudur.

Tablo 6. Örgütsel Bağlılık Üzerine Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Özdeşleşmenin Etkisi

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar			
	Beta (β)	Std. Hata	Beta (β)	t	p	VIF
(Sabit)	2,864	,313		9,150	< ,00001*	
Kişilik Özellikleri						
<i>Dışa Dönüklük</i>	,036	,030	,076	1,203	,230	1,109
<i>Uyumluluk</i>	-,136	,060	-,140	-2,247	,026*	1,087
<i>Sorumluluk</i>	-,096	,063	-,095	-1,530	,127	1,088
<i>Duygusal Denge</i>	,015	,037	,026	,415	,679	1,092
<i>Gelişime Açıklık</i>	,000	,048	,001	,010	,992	1,055
Örgütsel Özdeşleşme	,183	,030	,370	6,097	< ,00001*	1,035

<u>Regresyon Modeli Özeti</u>	
	R= 0,397
	R ² = 0,158
	F= 7,385
	p= 0,000
	p<0,01
	Durbin Watson=1,808
VIF: Variance Inflation Factor - Varyans Şişkinlik Faktörü	
Bağımlı Değişken: Örgütsel bağlılık	
*: Önemli belirleyici (p<0,05)	

Örgütsel bağlılık üzerinde kişilik özellikleri ve örgütsel özdeşleşmenin etkisini test etmek için çok değişkenli regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon çözümlemesinde kişilik özellikleri (dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge, gelişime açıklık) ve örgütsel özdeşleşme bağımsız değişkenler olarak kullanılmıştır. Tablo 5 hemşirelerin örgütsel bağlılığı üzerine kişilik özellikleri ve özdeşleşmesinin regresyon analizi sonuçlarını göstermektedir. Kurulan çok değişkenli regresyon modelinin anlamlı olduğu görülmektedir (F=7,385; p=0,000; p<0,01). Modelde kişilik özellikleri ve özdeşleşme örgütsel bağlılık skorlarındaki toplam varyansın (değişimin) % 15,8'ini açıklamaktadır. Ayrıca kurulan regresyon modelinin Durbin-Watson katsayısı 1,808 olması ve varyans şişkinlik değerlerinin 10'dan düşük değerler alması, bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantının (multicollinearity) ve otokorelasyonun olmadığını göstermiştir. Modele alınan kişilik özelliklerinden uyumluluk (t=-2,247; p= 0,000; p<0,05) ve örgütsel özdeşleşme (t=6,097; p= 0,000; p<0,05) örgütsel bağlılık skorlarını anlamlı olarak etkilemektedir (Tablo 6).

Tablo 7. Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Bağlılığın Etkisi

	Standardize Edilmemiş Katsayılar	Standardize Katsayılar

Model	Beta (β)	Std. Hata	Beta (β)	t	p	VIF
(Sabit)	-,194	,732		-,265	,791	
Kişilik Özellikleri						
<i>Dışa Dönüklük</i>	-,114	,060	-,118	-1,904	,058	1,099
<i>Uyumluluk</i>	,249	,121	,127	2,048	,042*	1,091
<i>Sorumluluk</i>	,085	,127	,042	,673	,501	1,096
<i>Duygusal Denge</i>	,067	,074	,056	,902	,368	1,089
<i>Gelişime Açıklık</i>	,151	,097	,095	1,563	,119	1,045
Örgütsel Özdeşleşme	,740	,121	,367	6,097	<,00001*	1,026

Regresyon Modeli Özeti

R= 0,406

R²= 0,165

F= 7,786

p= 0,000

p<0,01

Durbin Watson=1,880

VIF: Variance Inflation Factor - Varyans Şişkinlik Faktörü

Bağımlı Değişken: Örgütsel bağlılık

*: Önemli belirleyici (p<0,05)

Örgütsel özdeşleşme üzerinde kişilik özellikleri ve örgütsel bağlılığının etkisini test etmek için çok değişkenli regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon çözümlemesinde kişilik özellikleri (dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge, gelişime açıklık) ve örgütsel bağlılık bağımsız değişkenler olarak kullanılmıştır. Tablo 7 hemşirelerin örgütsel özdeşleşme üzerine kişilik özellikleri ve bağlılığın regresyon analizi sonuçlarını göstermektedir. Kurulan çok değişkenli regresyon modelinin anlamlı olduğu görülmektedir (F=7,385; p=0,000; p<0,01). Modelde kişilik özellikleri ve özdeşleşme örgütsel bağlılık skorlarındaki toplam varyansın (değişimin) % 16,5'ini açıklamaktadır. Ayrıca kurulan regresyon modelinin Durbin-Watson katsayısı 1,880 olması ve varyans şişkinlik değerlerinin 10'dan düşük değerler alması, bağımsız

değişkenler arasında çoklu bağlantının (multicollinearity) ve otokorelasyonun olmadığını göstermiştir. Modele alınan kişilik özelliklerinden uyumluluk ($t=2,048$; $p= 0,000$; $p<0,05$) ve örgütsel bağlılık ($t=6,097$; $p= 0,000$; $p<0,05$) örgütsel özdeşleşme skorlarını anlamlı olarak etkilemektedir (Tablo 7).

SONUÇ

Bu çalışmada, sağlık bakım örgütlerinde çalışan profesyonellerin (hemşire) kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılarak bu ilişkide önemli rol oynayan boyutların neler olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır.

Elde edilen sonuçlar, örgütsel bağlılık arttıkça özdeşleşme düzeyinin de yükseldiğini, örgütsel bağlılık ve özdeşleşmenin eğitim durumu ve hizmet içi eğitime göre farklılık taşıdığını bunun yanısıra kişilik özelliklerinden uyumluluk ile örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılığın önemli birer belirleyicisi olduğunu göstermektedir.

Söz konusu ilişkinin ülkemizdeki sağlık hizmeti sunan örgütlerde çok fazla araştırılmamış olması nedeniyle, bu çalışmanın sağlık kurumları yönetimi literatürüne katkı sağlaması beklenmektedir.

KAYNAKÇA

ASHFORTH, B. E., HARRISON, S.H., CORLEY, K. G. (2008), “Identification in Organizations: An Examination Of Four Fundamental Questions”, *Journal of Management*, 34 (3), 325–374.

ASHFORTH, B.E., MAEL F. (1989), “Social Identity Theory and the Organizations”, *Academy of Management Review*, 14, 20-39.

BARLI, Ö. (2008), *Davranış Bilimleri ve Örgütlerde Davranış*, Bakanlar Medya, İstanbul.

BOZKAYA, E.(2013), “Örgüt Çalışanlarının Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi:Hiyerarşik Yapısı Yüksek Bir Kurumda Uygulama”. *Yüksek Lisans Tezi*, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

CARMELI, A., GILAT G., WALDMAN, D.A. (2007), “The Role of Perceived Organizational Performance in Organizational Identification, Adjustment and Job Performance”, *Journal of Management Studies*, 44 (6):972-992.

DUTTON, J., DUKERICH, J., HARQUAIL C.V. (1994), “Organizational Images and Membership Commitment”, *Administrative Science Quarterly*, 34, 239-263.

FATHİ-ASHTİANİ, A., SALİMİ, S.H.(2004), “Relationship Between Personality Traits And Organizational Commitment In Nurses”. *International Journal of Psychology Special Issue: Abstracts of the XXVIII International Congress Of Psychology*, 39(5-6),1-578

GOLDBERG, L. R. (1990), “An Alternative Description Of Personality: The Big Five Factor Structure”. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 59 (6), 1216-1229.

GUATAM, T., VAN DICK, R., WAGNER, U. (2004), “Organizational Identification and Organizational Commitment: Distinct Aspects of two Related Concepts”, *Asian Journal of Social Psychology*, 7(3), 301-315.

HACKNEY, C.W. (2012), “Personality, Organizational Commitment, An Job Search Behavior: A Field Study”, *The Doctor Of Philosophy, The University Of Tennessee*, Knoxville.

HART, J.W., STASSON, M.F., MAHONEY, J.M., STORY, P. (2007), “The Big Five and Achievement Motivation: Exploring The Relationship Between Personality and A Two-Factor Model Of Motivation”, *Individual Differences Research*, 5(4), 267-274.

HERRBACH, O.(2006), “A Matter Of Feeling? The Effective Tone Of Organizational Commitment And Identification”, *Journal Of Organizational Behavior*, 27(5):629-643.

JOHN, O.P., SRIVASTAVA, S. (1999), “The Big Five Trait Taxonomy: History, Measurement and Theoretical Perspectives”, *Handbook of Personality: Theory and Research*, (Ed. L.A. Pervin & O.P. Johns), (pp. 102-138). Guilford Press. New York, USA

KAPLAN, T. (2008), “İşgörenlerin Kişilik Tiplerinin Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi: Bursa’da Mobilya Sektöründe Uygulama Örneği”. *Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya*.

KREINER, G. E., ASHFORD, B. E. (2004), “Evidence Toward An Expanded Model Of Organizational Identification”. *Journal Of Organizational Behavior*, 25(1), 1-27.

MAEL, F. A. (1988), “Organizational Identification: Construct Redefinition and A Field Application With Organizational Alumni”, *Unpublished Doctoral Dissertation*, Detroit, Wayne State University,

MAEL, F. A., ASHFORTH, B. E. (1992), “Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test Of The Reformulated Model Of Organizational Identification”, *Journal Of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.

MAMATOĞLU, N. (2010), “Lider Davranışları Algıları ve Örgütsel Kimliklenme Boyutları Arasında Çalışanın Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Rolü”, *Türk Psikoloji Dergisi*, 25 (65), 82-97

MCCRAE, R.R., COSTA, P. T., Jr. (1987), “Validation of The Five-Factor Model of Personality Across Instruments and Observers”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81-90.

MEYER, J.P.; DAVID, J., STANLEY, L., HERSCOVITCH – LARYSSA, T. (2002). “Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences”. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.

MOBERG, P. J. (2001), “Linking Conflict Strategy to The Five factor Model: Theoretical and Empirical Foundations”. *International Journal Of Conflict Management*, 12 (1), 22- 47.

MOUNT, M. K., BARRICK, M. R., SCULLEN, S. M., ROUNDS, J. (2005), “Higher-Order Dimensions Of The Big Five Personality Traits and The Big Six Vocational Interest Types”, *Personal Psychology*, 58(2), 447-478.

MOWDAY, T. R., STEERS, R. M., PORTER L.W. (1979), “The Measurement Of Organizational Commitment”, *Journal Of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.

NAQUIN, S.S., HOLTON, E.F. (2002), “The Effects Of Personality, Affectivity, And Work Commitment On Motivation to Improve Work Through Learning”, *Human Resource Development Quarterly*, 13(4),357-376.

NARTGÜN, S.,Ş., KALAY, M. (2014), “Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme İle Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Görüşleri”, *Turkish Studies* -

International Periodical For The Languages, Literature And History Of Turkish Or Turkic, 9/2 Winter 2014, 1361-1376.

ÖZER, Y.(2011), “Örgüt Çalışanlarının Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.

RIKETTA, M. (2005), “Organizational Identification: A Meta-Analysis”, *Journal Of Vocational Behavior*, 66(2), 358-384.

RIKETTA, M., VAN DICK R. (2005), “Foci Of Attachment in Organizations: A Meta-Analysis Comparison Of The Strength And Correlates Of Work-Group Versus Organizational Commitment and Identification”, *Journal Of Vocational Behavior*, 67(3), 490-510.

ROTONDI, T. (1975), “Organizational Identification: Issues and Implications”, *Organizational Behavior and Human Performance*, 13(1), 95-109.

SAUCIER, G. (2008), “Measures Of The Personality Factors Found Recurrently in Human Lexicons”, *The Sage Handbook Of Personality Theory And Assessment, Personality Measurement and Testing*, (Ed.G.J. Boyle, G. Matthews, & D. Saklofske), 2, 29-54. London, ENGLAND.

SOMER, O., GOLDBERG, L.R. (1999), “The Structure Of Turkish Trait Descriptive Adjective”. *Journal Of Personality and Social Pscyhology*, 76(3), 421-450.

TANRIVERDİ, H. (2012), “Kişilik Özelliklerinin İş Değerlerine Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(2),189-210.

TÜZÜN, İ.K., ÇAĞLAR, İ. (2008), “Örgütsel Özdeşleşme Kavramı Ve İletişim Etkinliği İlişkisi”, *Journal Of Yasar University*, 3(9), 1011-1027.

URAY, M.(2014), “Müşteri Odaklılık Ve Örgütsel Güven İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü Ve Bir Araştırma”, *Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.

VAN DICK, R. (2004), “My Job is My Castle: Identification in Organizational Contexts”., (Ed., Inte C. L. Cooper and I. T. Robertson), *Internnational Review Of Industrial And Organizational Psychology*, 19,Chapter:6, pp. 171-203, Chichester, UK: Wiley,

VAN DICK, R., WAGNER, U. (2002), “Social Identification Among School Teachers: Dimensions, Foci, and Correlates”, *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 11(2), 129-149.