

LOJİSTİK SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARININ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İŞE KARŞI TUTUMLARI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Haluk Tanrıverdi¹, Alp Serkan Öner²

¹İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Turizm İşl. Bölümü

²THY Teknik A.Ş. Satın Alma Lojistik Departmanı

*Sorumlu Yazar

E-mail: haluk.tanriverdi@istanbul.edu.tr

Geliş Tarihi: 07 Eylül 2019

Kabul Tarihi: 03 Kasım 2019

Özet

Bu araştırma lojistik çalışanlarının kişilik özelliklerini tespit etmek, işe karşı tutum ve örgütsel bağlılık düzeylerini incelemek amacıyla yapılmıştır. Bu araştırmanın hedefi; lojistik sektörü çalışanlarının kişilik özelliklerini tespit etmek, işe karşı tutumlarını ve örgütsel bağlılık düzeylerini incelemektir. Bu çalışma lojistik sektöründe farklı yönetim düzeyinde çalışan iş görenleri (işçi, memur, şef) saptamaktadır. Araştırmada çalışanların kişilik özelliklerini iyileştirmek, örgütsel bağlılıklarını arttırmak ve işe karşı tutum davranışlarını geliştirmek hedeflenmiştir.

Bu amaçla hava, kara, deniz sektöründe yer alan THY Teknik, Pegasus, DHL, Arkas vd. lojistik firmalarında çalışan toplam 400 lojistik çalışanı üzerinde anket çalışması yapılmıştır. Araştırmaya katılanlar kolayda örneklem yöntemine göre seçilmiştir. Araştırmaya katılanlara dört bölümlü anket uygulaması yapılmıştır. Anketin birinci bölümü ankete katılanların demografik bilgilerini içermektedir. Diğer bölümlerde ise kişilik özelliklerinin, örgütsel bağlılık ile işe karşı tutum davranışlarını ölçen soru envanterinden oluşmaktadır.

Araştırmada veri analizinde SPSS 21.0 sisteminden faydalanılmıştır. Bulguların analizinde faktör analizi, genel açıklayıcı frekans analizleri değişkenler arası ilişkileri gözlemlemede korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Ayrıca grup ortalamaları arasında farkları gözlemlemek için grup ortalamaları farklar testleri yapılmıştır.

Araştırma sonucunda kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık ve işe karşı tutum arasında anlamlı ilişkiler olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırmada kişilik özelliklerinin, örgütsel bağlılık ve işe karşı tutuma göre açıklayıcı gücü olduğu tespit edilmiştir. Buna göre Lojistik çalışanlarının olumlu kişilik özelliklerini geliştirdikleri takdirde; kurumlarda çalışan personelin örgütsel bağlılık düzeyleri ve işe karşı tutum düzeylerinde iyileştirmeler ortaya çıkabilecektir. Böylece çalışanların kuruma bağlılık duygusu artırılarak olumlu işe karşı tutumlarının geliştirilebileceği söylenebilir.

Anahtar kelimeler: İşe Karşı Tutum, Örgütsel Bağlılık, Kişilik Özellikleri, Lojistik Sektörü, Çalışanlar

The Relationship Between The Levels Of Personal Characteristics, Organizational Commitment And Attitudes Towards Work In Logistics Sector Employees

Abstract

The aim of this research is to determine personality characteristics of logistics employees, attitudes toward work and organizational commitment as well as to analyze personality traits of the logistics sector employees, and to examine the attitudes and organizational commitment levels. In this study, jobseekers (workers, officer, chiefs) working in different level of management in the logistics sector are defined. Our purpose is to improve personality traits of researchers to increase their organizational commitment and to improve attitudes towards work.

Therefore, a survey is conducted with 400 employees of Turkish Airlines, Pegasus, DHL and Arkas

companies in the air, land and marine sectors. Participants in the survey were selected according to sampling method easily. Quarterly questionnaire was applied to the participants. Demographic information of participants is included in the first part of the survey. In the other sections, the questionnaire consists of personality traits, organizational commitment and behavioral attitudes toward work.

SPSS 2.1.0 is used for data analysis in research and through the findings, factor analysis, general descriptive frequency analysis, correlation between variables and observation of regression analysis were done. In addition, group averages difference tests were performed to observe differences between group averages.

The conclusion of the research is a significant correlation between personality traits, organizational commitment and attitude toward work. Personality traits are found as an explanatory power in the study according to organizational commitment and work attitude. Accordingly, if the employees of Logistics have developed positive personality characteristics, improvements in organizational commitment levels and attitudes towards work may arise. Thus, it can be said that employees' attitude towards positive work can be improved by increasing the degree level of commitment sense to the institution.

Keywords: Attitudes Towards Work, Organization Commitment, Personality Traits, Logistic Sectors, Employees

GİRİŞ

Lojistik sektörü ülkemizde ve dünyada **çok önemli bir paya** sahiptir. Ülkemizin **üç tarafı denizlerle** çevrili olması ve ülkemizin jeopolitik konumu itibarıyla, lojistiği ülkemizde çok önemli kılmıştır. Lojistik gün geçtikçe hem ülkemizde hem de dünyada **önemi artan** bir sektördür. Lojistik alanında yapılan yâda yapılacak olan araştırmalar ve çalışmalar lojistiğin gelişimine daha çok katkı sağlayacaktır. Bu çalışmada lojistik çalışanlarının kişilik özelliklerinin, işe karşı tutum ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkileri incelenmiştir.

LİTERATÜR

Kişilik

Kişiliğe ilişkin geçmişten günümüze kadar uzanan süreçte, psikoloji ve davranış gibi bilim dallarınca çeşitli çalışmalarda bulunulmuş ve karmaşık bir olgu olması açısından farklı boyutlarda ele alınılmış, aynı zamanda pazarlama sektörünün de önemli bir konusu olmuştur. Kişilik bir bireyi diğer bireylerden ayıran zihinsel, duygusal ve davranışsal özelliklerin tümüdür (Ordun, 2004: 47-71). Kişilik, Eğitim, yetenek, karakter ve mizaç öğelerinin bileşimidir. **Aşağıda** Tablo 1’de kişilik ve boyutları ile özellikleri verilmiştir.

Tablo 1: Kişilik ve Boyutları Kişilik Özellikleri

Faktör İsimleri	Ölçek Boyutları
1- Dışa-dönüklük(Extraversion)	Cana yakın, neşeli, heyecan peşinde, baskın / mesafeli, sakin, içedönük, yalnızlık arayan
2- Uyumluluk (Agreeableness)	Alçak gönüllü, iş birliğine açık, samimi, anlayışlı/şüpheli, dik başlı, inatçı, ihtiyatlı
3 -Sorumluluk(Conscientiousness)	Sistemli, azimli, hırslı, titiz/ plansız, düzensiz, erteleyen, dikkati sağlayamayan
4-Duygusal Denge (Emotional Stability)	Rahat, özgüvenli, sabırlı, eleştiriye açık / endişeli, gergin, çekingen, hassas
5-Deneyime açıklık (Openness to Experience)	Yaratıcı, analitik düşünen, yeniliğe açık, duyarlı/geleneksel, tutucu, gerçekleri savunan, ilgisiz

Kaynak: Morgan C. T., (1999).Psikolojiye Giriş. 13. Baskı, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü Yayınları,s.313.

Kişiliğin Boyutları: Olumlu Kişilik Özellikleri; güvenilir ve öz disiplinli, sempatik, sıcak, dışa dönük ve istekli, sakin ve duygusal dengeli, yeni yaşantılara açık ve karmaşık kişilik özellikleri yer almaktadır. Olumsuz Kişilik Özellikleri; alt üst olmuş, dikkatsiz, çekingen, sessiz, kaygılı, kolaylıkla hayal kırıklığına uğrayan, geleneksel, yaratıcı olmayan, eleştirel, kaygıcı kişilik özellikleri yer almaktadır. Yeniliklere açık olma, dışadönüklük, uyumlu ve sorumlu olma gibi kişilik özellikleri olumlu özellikler olarak dikkate alınır. Olumsuz kişilik özellikleri değerlendirilirken içe dönüklük, saldırganlık, nevrozizm, amaçsızlık, muhafazakârlık özellikleri dikkate alınır.

Örgütsel Bağlılık

Örgütün amaç ve değerlerine mütemadi bir inançla beraber **örgüt için yüksek çaba harcama ve örgütte kalma arzusu**dur. Yine bir başka tanıma göreyse örgüte olan bağlılık kişinin kimliği ile örtüşmesinden ve yönelişleriyle birlikte örgüt için takınılan tutumdur. Herhangi bir ödül veya ceza sistemi olmadan dahi yapılan şeyi beğenme ve ona devam etme isteği olarak açıklanabilir (Uygur, 2009:12).

Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Boyutları ve Sonuçları;

Duygusal Bağlılık; kişinin duyguları organizasyona bakış açısını etkilemektedir. Çalışanlar her ne kadar emekleri karşılığında belirli bir ücret alıyor olsalar da, yaşamlarının çok büyük bir bölümünü işyerlerinde geçirmektedirler. Bu yüzden, organizasyona karşı ister istemez, sadece ücret açısından değil, bir takım hislerle bir bağ kuracaklardır (İnce ve Gül, 2005: 87). Yukarıda sayılan bağlılık türleri arasında ki en ileri bağlılık türü, duygusal bağlılıktır. Bütün yöneticilerin, işyeri içinde oluşmasını istediği en önemli bağlılık türüdür. Duygusal olarak bağlı olan kişiler, sadık davranma, vefa, ve benzeri duyguları geliştirmiş olan kişilerdir (Eren, 2014: 557). Devam Bağlılığı: Çalışanların büyük emek ya da para sarf ederek belirli bir düzeye getirdikleri organizasyonu, terk ettikleri takdirde, kaybedecekleri pek çok olduğunun farkındadırlar. Bunların en başında ise, zaman gelmektedir. Diğer bir sorun da devamlılıkları yüzünden belirli bir statü ya da gelir düzeyine erişmiş olmalarıdır. Bu zarar onların göze alamayacağı bir durumdur. Devamlılık bağlılığı, her ne sebepten olursa olsun, kişilerin göze alamayacakları durumların varlığı yüzünden gelişen bir bağımlılık türüdür (Balay, 2000: 78-79). Normatif Bağlılık; Normatif bağlılık diğer bağlılık türleri içinde, sadakat duygusun en gelişmiş halini yansıtmaktadır. Ancak bu sadakatte kişilerin kişilikleri ve değer yargıları bağlılığını etkileyen unsurlardır. Kişiler örgütte kalmalarını oldukça yerinde ve uygun bir davranış olarak görmektedir. Bunun nedeni, diğer hiçbir yerde bu kadar olgun bir ortama ulaşamamasıdır. Kişi burada kendini, sosyal, iletişimci, yardımsever veya benzeri olumlu duyguları yaşadığını düşünmektedir. Buradan, bu tür bağlılığın kişilerin hayata bakışları ile ilgili yaklaşımlarından kaynaklanan bir olgu olduğu anlaşılmakta ve kişiden kişiye farklılaşmakta ve derecelenmektedir. Kişiler normatif bağlılıkta örgüte karşı bir tür minnet ya da borçluluk hissederler (Mahmutoğlu, 2009; 76).

İşe karşı tutum

Çalışanların işe karşı tutum ve davranışlarını etkileyen faktörler vardır. Her kurumun bir misyonu, vizyonu ve sahip olduğu değerleri vardır. Kurumların sahip olduğu değerleri uygulaması

için iş etiği kurallarına ihtiyacı vardır (Ekşi, 2006: 31-35). Yöneticilerin çalışanlarına adil, anlayışlı hoşgörülü şeffaf davranması çalışanların işe karşı tutumu ve davranışlarını olumlu etkileyecektir (İçerli, 2010:68-70). Çalışanların işin içeriği konusunda görev tanımlarını bilmesi ve aynı zamanda iş stresinin az olması iyi bir çalışma ortamı ve kendini geliştirebileceğine inandığı bir anlayışa sahip olunması işin içeriğini olumlu etkiler Çalışma koşulları çalışanları etkileyen önemli unsurlardır. Çalışanlar arasındaki ilişkilerin olumlu olması çalışanların bir bütün olmalarına takım olmalarına ve çalışanların performanslarına olumlu yansıdığı görülmektedir (Hayta, 2007: 22-33). Çalışanların ücret düzeylerinin, beklentilerinin altında olması performansın düşmesine neden olmakta, işten bırakma ya da devamsızlık gibi olumlulukların artmasını sağlamakta ve işe karşı duyulan istek azalmaktadır (Saal, Knight, 1988: 304). Kurum, yönetici, işin içeriği, çalışma koşulları, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, ücret işe karşı tutum ölçekleridir.

Yöntem Lojistik Sektöründe Çalışanların Kişisel Özellikleri, İşe Karşı Tutumları Ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma

Amaç

Araştırmanın amacı lojistik sektörde çalışanların kişilik özelliklerini tespit etmek, işe karşı tutumlarını ve örgütsel bağlılık düzeylerini incelemektir. Araştırma ilişkisel tarama metoduna dayanmaktadır.

Kişilik İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler

Lojistik işletmelerinde çalışan kişilerin kişilik özelliklerinin işe karşı tutumlarında ve örgütsel bağlılığın oluşmasında önemli olduğu bilinmektedir. Bu konuların gereği gibi incelenmesiyle sektörde ortaya çıkan sorunların çözüme kavuşturulması beklenen olgudur. Literatürde ve yapılan çalışmalarda kişilik ile örgütsel bağlılık arasında ilişki olduğu (Kılıç ve Bozkaya, 2014: 153; Tanrıverdi, 2012: 189; Khiavi, D ve ark., 2016: 2129-2135; Khoeini ve Attar (2015: 61-64; Mehr ve Dashti,F.,2016: 114-120; Mirza ve ark., 2012: 1368; Hassan ve ark., 2013: 942-951) varsayımından da yola çıkılarak araştırmamızda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H1: Kişilik ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı ilişki vardır.

Yine literatürde ve yapılan çalışmalarda kişilik ile işe karşı tutum arasında ilişki olduğu (Altuntaş ve Baykal, 2008: 60; Bentea, 2014: 1562-1568; Kuruüzüm ve Kubat, 2010: 487-505) varsayımından yola çıkılarak araştırmamızda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H2: Kişilik ile işe karşı tutum arasında pozitif yönde anlamlı ilişki vardır.

YÖNTEM

Bu araştırma da 3 ölçekten oluşan bir anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Kişilik özellikleri ölçeği, işe karşı tutum ve örgütsel bağlılık ölçeklerinden oluşmaktadır. Araştırmada elde edilen veriler SPSS istatistiki veri analizi ile incelenip yorumlanmıştır. Analiz gruplar arası karşılaştırma testleri, ortalamalar tanımlayıcı bilgiler, korelasyon ve regresyon analizi yapılmıştır.

Araştırmanın Kapsamı

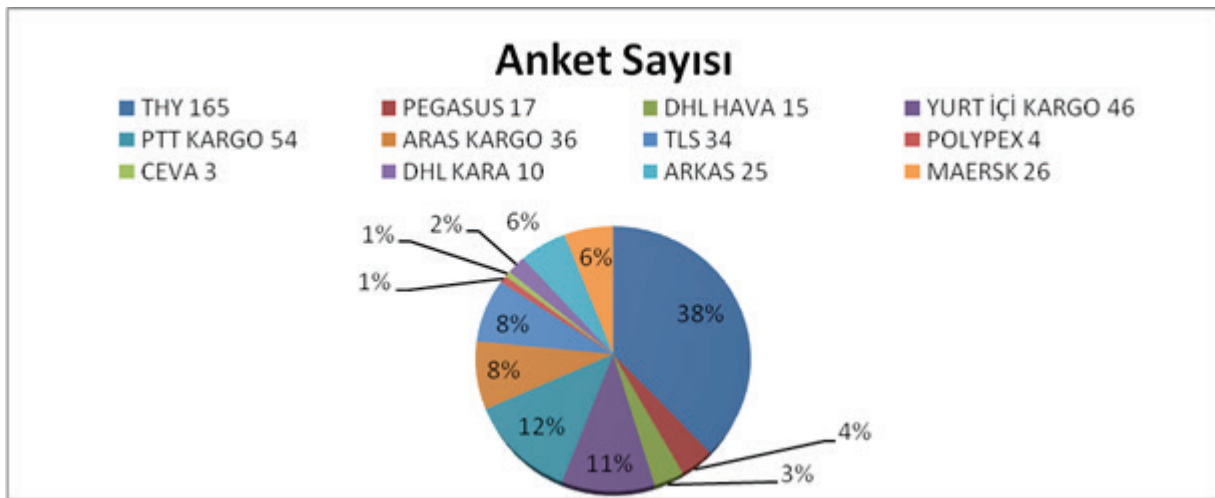
Çalışmamızda çalışanların demografik özelliklerinin kişilik özellikleri, işe karşı tutum ve

örgütsel bağlılık üzerine etkileri farklı yönetim düzeyinde çalışan iş görenleri (işçi, memur, şef, yönetici) kapsamaktadır. Araştırma Ocak - Eylül 2017 dönemlerinde yapılmıştır

Araştırmanın Evren ve Örneklemi

THY Teknik, DHL Hava ve Kara, Pegasus, TLS, Arkas, Yurt İçi Kargo, Aras Kargo, PTT Kargo Arkas, TLS, CEVA, Polypex, Maersk lojistik şirketlerindeki lojistik çalışanlarının kişilik özelliklerinin işe karşı tutum ve örgütsel bağlılıkları üzerine bir araştırma yapılmıştır. Toplam 400 lojistik çalışanı üzerinde anket çalışması yapılmıştır. Araştırmaya katılanlar kolayda örneklem yöntemine göre seçilmiştir. Buna ilişkin veriler aşağıda Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2: Araştırmaya katılan firmalar ve katılım



Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada üç ölçek kullanılmıştır. Birinci ölçek kişilik ölçeği, Atak’ın (2013) yılında Türk kültürüne göre on maddelik kişilik ölçeği araştırmasında on maddelik kişilik ölçeğinin maddeleridir. Cronbach alfa değeri 0,83 ila 0,86 arasında değişmektedir. İkinci ölçek örgütsel bağlılık ölçeği; Ertan’ın (2008) yılında yaptığı ‘İş motivasyonu ve İş performansı adlı çalışmada örgütsel bağlılığa ait ölçeğin alpha katsayısı:0,9332 olarak bulunmuştur. Üçüncü ölçek işe karşı tutum ölçeği olup; Altuntaş ve Baykal’ın (2008) işe karşı tutum ölçeğinin hemşireler için uyarlanması konulu araştırmadan alınmıştır. Araştırma verilerinin değerlendirilmesi sonucunda hemşireler için uyarlanan ölçeğin 55 madde olan 6 alt faktör gruba sınıflanan toplam cronbach alfa değeri 0,910 olan ve geçerli ve güvenilirliği bir ölçek olduğu bulunmuştur.

Yapı Geçerliliği Ve Güvenirlik Analizi

•Ölçeklerin yapı geçerliğinin belirlenmesi amacıyla açımlayıcı faktör analizi (AFA), güvenilirliğinin belirlenmesi amacıyla Cronbach’s alfa güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır.

Kişisel Özellikler Ölçeği Maddelerinin Faktör Dağılımı ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

Yapılan faktör analizi sonucuna göre ölçeğin 10 soru ve 2 boyuttan oluştuğu belirlenmiştir. Ölçeğin toplam varyansı açıklama oranı %51,771; güvenirlik katsayısı ise 0,696'dır. Ölçeğin olumlu kişilik özellikleri faktörü, faktör yükleri 0,464 ile 0,833 arasında değişen 5 maddeden oluşmaktadır. Faktörün toplam varyansı açıklama oranı %27,391 ve güvenirlik katsayısı 0,768'dir. Buna göre faktörün güvenirlik düzeyi çok yüksektir. Ölçeğin olumsuz kişilik özellikleri faktörü, faktör yükleri 0,615 ile 0,762 arasında değişen 5 maddeden oluşmaktadır. Faktörün toplam varyansı açıklama oranı %24,380 ve güvenirlik katsayısı 0,721'dir. Buna göre faktörün güvenirlik düzeyi yüksektir. Kişisel özellikler ölçeği faktör analizi Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Kişisel Özellikler Ölçeği Maddelerinin Faktör Dağılımı ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

Boyut	Madde	Faktör Yükü	Açıklanan Varyans Oranı	Cronbach's Alfa
Olumlu Kişilik	Güvenilir, Öz disiplinli	0,833	27,391	0,768
	Sempatik, Sıcak	0,806		
	Dışa Dönük, İstekli	0,802		
	Sakin, Duygusal olarak dengeli	0,703		
	Yeni yaşantılara açık, Karmaşık	0,464		
Olumsuz Kişilik Özellikleri	Alt üst olmuş, dikkatsiz	0,762	24,380	0,721
	Çekingen, Sessiz	0,716		
	Kaygılı, Kolaylıkla hayal kırıklığına uğrayan	0,682		
	Geleneksel, yaratıcı olmayan	0,649		
	Eleştirel, kaygıcı	0,615		

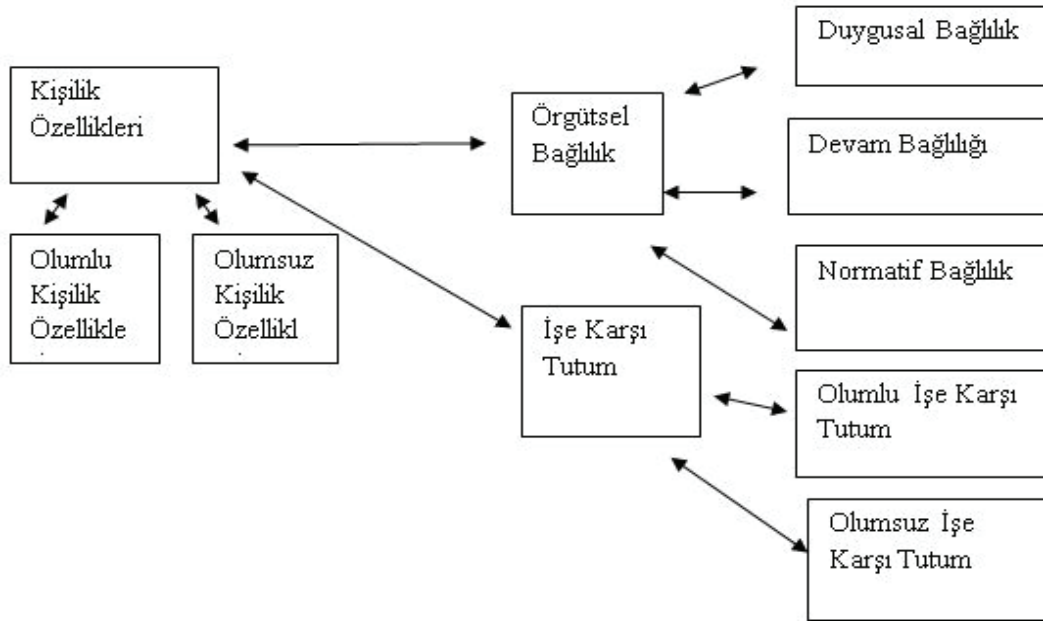
Örgütsel Bağlılık Ölçeği Maddelerinin Faktör Dağılımı ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

Yapılan faktör analizi sonucuna göre ölçeğin 19 soru ve 3 boyuttan oluştuğu belirlenmiştir. Ölçeğin toplam varyansı açıklama oranı %67,079; güvenirlilik katsayısı ise 0,943'dür. Ölçeğin duygusal bağlılık faktörü, faktör yükleri 0,763 ile 0,830 arasında değişen 8 maddeden oluşmaktadır. Faktörün toplam varyansı açıklama oranı %31,049 ve güvenirlilik katsayısı 0,945'dir. Buna göre faktörün güvenirlilik düzeyi çok yüksektir. Ölçeğin devamlılık faktörü, faktör yükleri 0,439 ile 0,761 arasında değişen 7 maddeden oluşmaktadır. Faktörün toplam varyansı açıklama oranı %21,251 ve güvenirlilik katsayısı 0,874'tür. Buna göre faktörün güvenirlilik düzeyi yüksektir. Ölçeğin normatif bağlılık faktörü, faktör yükleri 0,625 ile 0,810 arasında değişen 4 maddeden oluşmaktadır. Faktörün toplam varyansı açıklama oranı %14,419 ve güvenirlilik katsayısı 0,850'dir. Buna göre faktörün güvenirlilik düzeyi yüksektir.

İşe Karşı Tutum Ölçeği Maddelerinin Faktör Dağılımı ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

Yapılan faktör analizi sonucuna göre ölçeğin 55 soru ve 2 boyuttan oluştuğu belirlenmiştir. Ölçeğin toplam varyansı açıklama oranı %46,779; güvenirlilik katsayısı ise 0,938'dir. Ölçeğin olumlu işe karşı tutum özellikleri. Faktörü, faktör yükleri 0,516 ile 0,794 arasında değişen 35 maddeden oluşmaktadır. Faktörün toplam varyansı açıklama oranı %31,281 ve güvenirlilik katsayısı 0,968'dir. Buna göre faktörün güvenirlilik düzeyi çok yüksektir. Ölçeğin olumsuz işe karşı tutum özellikleri faktörü, faktör yükleri 0,487 ile 0,732 arasında değişen 20 maddeden oluşmaktadır. Faktörün toplam varyansı açıklama oranı %15,498 ve güvenirlilik katsayısı 0,923'tür. Buna göre faktörün güvenirlilik düzeyi yüksektir. İşe karşı tutum ölçeğinin faktör analizi verileri Tablo 5'te verilmiştir.

Şekil 2: Araştırmanın Modeli



BULGULAR

Araştırmaya katılanlara ilişkin bulgular aşağıda verilmiştir. Kişisel bilgilere ilişkin veriler tablo da gösterilmiştir.

Tablo 2: Kişisel Bilgiler

		n	%
Cinsiyetiniz	Kadın	118	29,5
	Erkek	282	70,5
Yaşınız	20 yaş ve altı	39	9,8
	21-30 yaş	234	58,5
	31-40 yaş	101	25,3
	41-50 yaş	16	4,0
	50 yaşından büyük	10	2,5
Eğitim Düzeyiniz	Lise	59	14,8
	Ön lisans	102	25,5
	Lisans	188	47,0
	Yüksek lisans/Doktora	51	12,8
Pozisyonunuz	Eleman/İşçi	178	44,5
	Uzman vb.	134	33,5
	Ara yönetici	54	13,5
	Yönetici	34	8,5
Çalıştığınız Bölüm	Hava taşımacılığı	187	46,8
	Kara taşımacılığı	162	40,5
	Deniz taşımacılığı	51	12,8
Görevde Çalışma Süreniz	1 yıldan az	93	23,3
	1-3 yıl	145	36,3
	4-6 yıl	83	20,8
	7-9 yıl	40	10,0
	10 yıl ve daha fazla	39	9,8
Bu Kurumda Çalışma Süreniz	1 yıldan az	109	27,3
	1-3 yıl	160	40,0
	4-6 yıl	76	19,0
	7-9 yıl	30	7,5
	10 yıl ve daha fazla	25	6,3

Kişisel Bilgiler

Tablo 6’da katılımcıların kişisel bilgileri görülmektedir. Katılımcıların %70,5’i erkek, %58,5’i 21-30 yaşında, %47,0’ının eğitimi lisans düzeyinde olup %44,5’inin çalıştığı pozisyon eleman/işçi, %33,5’i uzman vb. dir. Katılımcıların %46,8’i hava taşımacılığı, %40,5’i kara taşımacılığı bölümünde çalışmakta, %36,3’ünün görevde çalışma süresi 1-3 yıl, %23,3’ünün 1 yıldan az ve %40,0’ının bulundukları kurumda çalışma süresi 1-3 yıldır.

Kişilik Ölçek Puan Ortalamaları

Katılımcıların ölçek puanlarına ilişkin betimleyici istatistikleri analiz edildiğinde; olumlu Kişilik Özellikleri puan ortalaması $18,4625 \pm 4,17879$ olumlu kişilik özellikleri puan ortalaması yüksek bulunmuştur. Olumsuz Kişilik Özellikleri puan ortalaması $10,8325 \pm 3,87000$ olumsuz kişilik Özellikleri puan ortalaması ortadır. Genel Kişilik Özellikleri puan ortalaması $29,2950 \pm 5,46651$ genel kişilik özellikleri puan ortalaması yüksektir. Bu verilere dayanarak puan arttıkça olumlu kişilik özellikleri artışlarını işaret ettiğini söyleyebiliriz. Bu verilere dayanarak puan azaldıkça olumsuz kişilik özellikleri artışları işaret ettiğini söyleyebiliriz. Yapılan araştırmada kişilerin daha çok olumlu kişilik özelliği sergilediği söylenebilir.

Örgütsel Bağlılık Ölçek Puan Ortalamaları

Duygusal Bağlılık puan ortalaması $29,0550 \pm 7,67785$ duygusal bağlılık puan ortalaması yüksektir. Devam Bağlılığı puan ortalaması $22,3475 \pm 6,61143$ devam bağlılık puan ortalaması yüksektir. Normatif Bağlılık puan ortalaması $12,6725 \pm 4,11005$ normatif bağlılık puan ortalaması yüksektir. Örgütsel Bağlılık puan ortalaması $64,0750 \pm 15,99747$ ’dir örgütsel bağlılık puan ortalaması yüksektir. Bu verilere dayanarak puanlar arttıkça örgütsel bağlılığın arttığını söyleyebiliriz. Yapılan araştırmada kişilerin daha örgütsel duygusal bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir.

İşe Karşı Tutum Ölçek Puan Ortalamaları

Olumlu İşe Karşı Tutum puan ortalaması $117,3825 \pm 26,70654$ olumlu işe karşı tutum puan ortalaması yüksektir. Olumsuz İşe Karşı Tutum puan ortalaması $57,2675 \pm 15,26921$ olumsuz işe karşı tutum puan ortalaması yüksektir. Genel İşe Karşı Tutum puan ortalaması $174,6500 \pm 30,04445$ ’tir genel işe karşı tutum puan ortalaması yüksektir. Bu verilere dayanarak puan arttıkça olumlu işe tutum artışlarını işaret ettiğini söyleyebiliriz. Bu verilere dayanarak puan azaldıkça olumsuz işe karşı tutum artışları işaret ettiğini söyleyebiliriz. Yapılan araştırmada kişilerin daha olumlu işe karşı tutum sergiledikleri söylenebilir.

Tablo 3: Kişilik Özellikleri Örgütsel Bağlılık ve İşe Karşı Tutum Arasındaki İlişkilerin Analizi

n=400		Olumlu Kişilik Özellikleri	Olumsuz Kişilik Özellikleri	Genel Kişilik Özellikleri	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Örgütsel Bağlılık	Olumlu İşe Karşı Tutum	Olumsuz İşe Karşı Tutum	Genel İşe Karşı Tutum
Olumlu Kişilik Özellikleri	r	1	-,079	,708**	,597**	,357**	,329**	,519**	,568**	,154**	,583**
	p		,114	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000
Olumsuz Kişilik Özellikleri	r		1	,648**	,108*	,286**	,299**	,247**	,115*	,427**	,319**
	p			,000	,031	,000	,000	,000	,021	,000	,000
Genel Kişilik Özellikleri	r			1	,533**	,476**	,463**	,571**	,515**	,420**	,672**
	p				,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Duygusal Bağlılık	r				1	,615**	,593**	,886**	,737**	,049	,680**
	p					,000	,000	,000	,000	,325	,000
Devam Bağlılığı	r					1	,672**	,881**	,527**	,177**	,558**
	p						,000	,000	,000	,000	,000
Normatif Bağlılık	r						1	,819**	,571**	,134**	,576**
	p							,000	,000	,007	,000
Örgütsel Bağlılık	r							1	,718**	,131**	,705**
	p								,000	,009	,000
Olumlu İşe Karşı Tutum	r								1	-,054	,862**
	p									,285	,000
Olumsuz İşe Karşı Tutum	r									1	,461**
	p										,000
Genel İşe Karşı Tutum	r										1
	p										

*P<0.05, **p< 0.01

Tablo 7’de ölçek puanlarının ilişki testi sonuçları görülmektedir. Ölçek puanlarının ilişkisi için yapılan Pearson Korelasyon testine göre; Kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki vardır ($p<0.05$ $r=0,57$). Bu sonuçlara göre H1: Buna göre H1 hipotezi kabul edilmiştir. Kişilik özellikleri ile işe karşı tutum pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. ($p<0.05$ $r=0,67$) Bu sonuçlara göre H2: Buna göre H2 hipotezi kabul edilmiştir.

Diğer taraftan Örgütsel bağlılık ile işe karşı tutum arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki vardır. ($p<0.05$ $r=0,705$)

Tablo 4: Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	t	p
Örgütsel Bağlılık	Sabit	12,834	3,597	,000
	Olumlu Kişilik Özellikleri	2,073	13,364	,000
	Olumsuz Kişilik Özellikleri	1,197	7,149	,000

F=107,970; p<0,05; R²=0,352

Örgütsel bağlılığın kişilik özelliklerinden etkilenme durumunun incelenmesi amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 8’de verilmiştir. Analiz sonucunda kurulan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=107,970$; $p<0,05$). Analiz sonucunda bağımsız değişkenler bağımlı değişkeni anlamlı olarak etkilemektedir. Buna göre kişilik özelliklerinin olumlu kişilik özellikleri, olumsuz kişilik özellikleri örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Örgütsel bağlılıktaki değişimin %35’ini kişilik özelliklerinin olumlu kişilik özellikleri ve olumsuz kişilik özellikleri açıklamaktadır. Yapılan araştırmada: kişiliğin her iki boyutunun da örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olduğu görülmüştür.

Tablo 5: Kişilik Özelliklerinin İşe karşı Tutum Üzerine Etkisi

B a ğ ı m l ı Değişken	B a ğ ı m s ız Değişken	B	t	p
İşe Karşı Tutum	Sabit	62,510	10,351	,000
	Olumlu Kişilik Özellikleri	4,400	16,760	,000
	Olumsuz Kişilik Özellikleri	2,853	10,066	,000

$F=178,888$; $p<0,05$; $R^2=0,474$

İşe karşı tutumun kişilik özelliklerinden etkilenme durumunun incelenmesi amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 9’da verilmiştir. Analiz sonucunda kurulan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=178,888$; $p<0,05$).

Analiz sonucunda bağımsız değişkenler bağımlı değişkeni anlamlı olarak etkilemektedir. Buna göre kişilik özelliklerinin olumlu kişilik özellikleri, olumsuz kişilik özellikleri ise işe karşı tutumu artırmaktadır. İşe karşı tutumdaki değişimin %47’sini kişilik özelliklerinin olumlu kişilik özellikleri ve olumsuz kişilik özellikleri açıklamaktadır. Yapılan araştırmada: kişiliğin her iki boyutunun da işe karşı tutum üzerinde etkisi olduğu görülmüştür.

Grup Ortalama Fark Testleri Bulguları

Cinsiyet Gruplarına Göre Bulgular

Cinsiyet grupları için yapılan Bağımsız t testine göre; Cinsiyet grupları arasında devam bağlılığı puanı bakımından istatistiksel anlamlı farklılık bulunmaktadır. Kadınların puan ortalaması 21,0763, erkeklerin 22,8794’tür. Buna göre erkeklerin devam bağlılığı tutumu daha yüksektir. Bunun nedeni erkeklerin daha çok iş hayatında olması ve uzun süre çalıştığı kurumdaki ayrılma korkusu olabilir. Atıf bir toplumun izlerinin çalışma hayatında devam ediyor olması ve erkeğin aile geçiminden sorumlu olması olabilir.

Cinsiyet grupları arasında örgütsel bağlılık puanı bakımından istatistiksel anlamlı farklılık bulunmaktadır. Kadınların puan ortalaması 61,1780, erkeklerin 65,2872’dir. Buna göre erkeklerin örgütsel bağlılık tutumu daha yüksektir. Bunun nedeni iş hayatında erkek çalışanların bayan çalışanlardan daha fazla olması veya ailesini geçindirmesi gereken kişinin genellikle erkek olması olabilir. Bayanlara iş hayatında fırsat verilmemesi ya da kadınların önceliklerinin çocuk ve ev hayatı odaklı olması olabilir.

Cinsiyet grupları için yapılan Bağımsız t testine göre; Cinsiyet grupları arasında olumsuz

işe karşı tutum puanı bakımından istatistiksel anlamlı farklılık bulunmaktadır. Kadınların puan ortalaması 54,0932, erkeklerin 58,5957'dir. Buna göre erkeklerin olumsuz işe karşı tutumu daha yüksektir. Bunun nedeni erkek çalışanların çalıştığı kurumda hak ettiği ücret politikası, kurum kültürü, arkadaş ilişkileri, yönetici baskısı, uygun olmayan çalışma koşulları olabilir.

Yaş Gruplarına Göre Bulgular

Yaş grupları için yapılan ANOVA testine göre; Yaş grupları arasında olumlu kişilik özellikleri puanı bakımından istatistiksel anlamlı farklılık bulunmaktadır. 20 yaş ve altı olanların puan ortalaması 17,4872, 21-30 yaşında olanların 18,4103, 31-40 yaşında olanların 19,4851, 40 yaşından büyük olanların 16,4231'dir. Buna göre 31-40 yaşında olanların olumlu kişilik özellikleri tutumu en yüksektir. Bunun nedeni, 31-40 yaşında olanların iş hayatında tecrübelerinin oluşması, kişisel gelişim isteklerinin artması, deneyimlere açık olmaları, yaratıcı, dışa dönük, sorumluluk sahibi ve dengeli bir duygusal yapıya sahip olmaları olabilir.

Araştırmaya katılanların işe karşı tutum ile araştırmaya katılanlarına yaşları arasında anlamlı fark bulunmamaktadır. Yaş grupları için yapılan ANOVA testine göre; Yaş grupları arasında Olumsuz İşe Karşı Tutum puanı bakımından istatistiksel anlamlı farklılık bulunmaktadır. 20 yaş ve altı olanların puan ortalaması 51,4359, 21-30 yaşında olanların 58,0214, 31-40 yaşında olanların 58,9406, 40 yaşından büyük olanların 52,7308'dir. Buna göre 31-40 yaşında olanların Olumsuz İşe Karşı Tutumu en yüksektir. Bunun nedeni 31-40 yaşındaki çalışanların çalıştığı kurumdaki ücretten, işin içeriğinden, iş arkadaşı ile olan ilişkilerinden ve çalışma koşullarından memnun olmamaları olabilir.

Eğitim Gruplarına Göre Bulgular

Eğitim durumu grupları için yapılan ANOVA testine göre; Eğitim durumu grupları arasında olumsuz işe karşı tutum puanı bakımından istatistiksel anlamlı farklılık bulunmaktadır. Lise mezunu olanların puan ortalaması 62,5593, ön lisans mezunu olanların 55,1275, lisans mezunu olanların 57,8617, yüksek lisans/doktora mezunu olanların 53,2353'tür. Buna göre lise mezunu olanların olumsuz işe karşı tutumu en yüksektir. Bunun nedeni eğitim durumuna göre alınan ücret politikası, çalışanların daha çok fiziksel iş gücü gerektiren işlerde çalışması ve taşeronlaşmış kadrolaşmalar olabilir.

Pozisyon Gruplarına Göre Bulgular

Pozisyon durumu grupları için yapılan ANOVA testine göre; Pozisyon durumu grupları arasında olumsuz kişilik özellikleri puanı bakımından istatistiksel anlamlı farklılık bulunmaktadır. Eleman/işçi pozisyonunda çalışanların puan ortalaması 11,1854, uzman vb. pozisyonunda çalışanların 11,1045, ara yönetici pozisyonunda çalışanların 9,3333, yönetici pozisyonunda çalışanların 10,2941'dir. Buna göre eleman / işçi pozisyonunda çalışanların olumsuz kişilik özellikleri tutumu en yüksektir. Bunun nedeni eleman/işçi pozisyonunda görev olan çalışanların, yeni yaşantılara açık olmayan, eleştirici, kavgacı, kolaylıkla hayal kırıklığına uğrayan çekingen, isteksiz olmaları söylenebilir.

Pozisyon durumu grupları için yapılan ANOVA testine göre; Pozisyon durumu grupları arasında duygusal bağlılık puanı bakımından istatistiksel anlamlı farklılık bulunmaktadır.

eleman/işçi pozisyonunda çalışanların puan ortalaması 28,0730, uzman vb. pozisyonunda çalışanların 29,1493, ara yönetici pozisyonunda çalışanların 30,1852, yönetici pozisyonunda çalışanların 32,0294'tür. Buna göre yönetici pozisyonunda çalışanların duygusal bağlılık tutumu en yüksektir. Yönetici pozisyonundaki kişilerin, işletmenin sorunlarını kendi sorunları gibi görmeleri, işletmeyi kendi işletmeleri gibi benimsemeleri ve şirkette kendilerini özel hissetmeleri olabilir.

Araştırmaya katılanların işe karşı tutum düzeyleri ile araştırmaya katılanların pozisyonları arasında anlamlı fark bulunmamaktadır. Pozisyon durumu grupları için yapılan ANOVA testine göre; Pozisyon durumu grupları arasında olumlu işe karşı tutum puanı bakımından istatistiksel anlamlı farklılık bulunmaktadır. Eleman / işçi pozisyonunda çalışanların puan ortalaması 113,4326, uzman vb. pozisyonunda çalışanların 118,1269, ara yönetici pozisyonunda çalışanların 117,2593, yönetici pozisyonunda çalışanların 135,3235'tir. Buna göre yönetici pozisyonunda çalışanların olumlu işe karşı tutumu en yüksektir. Yönetici pozisyonunda çalışanların işin içeriğinden, çalışma koşullarından, ücret ve yan haklardan memnun olmaları, çalışma arkadaşları ile ilişkilerinin saygı çerçevesinde olması ve işin içeriğinin kariyer hedeflerine uygun olması olabilir.

Pozisyon durumu grupları arasında olumsuz işe karşı tutum puanı bakımından istatistiksel anlamlı farklılık bulunmaktadır. Eleman / işçi pozisyonunda çalışanların puan ortalaması 58,6798, uzman vb. pozisyonunda çalışanların 58,0000, ara yönetici pozisyonunda çalışanların 55,4630, yönetici pozisyonunda çalışanların 49,8529'dur. Buna göre eleman/işçi pozisyonunda çalışanların olumsuz işe karşı tutum tutumu en yüksektir. Eleman / işçi pozisyonunda çalışanların kurumda kendi fikirleri alınmadan karar alınmasından, yöneticinin baskı yapmasından, çalışma koşullarından ve aldıkları ücretten memnun olmamaları söylenebilir.

Çalışılan Bölüm Gruplarına Göre Bulgular

Çalışılan bölüm grupları için yapılan ANOVA testine göre; Çalışılan bölüm grupları arasında olumlu kişilik özellikleri puanı bakımından istatistiksel anlamlı farklılık bulunmaktadır. Hava taşımacılığı bölümünde çalışanların puan ortalaması 18,8770, kara taşımacılığı bölümünde çalışanların 17,6852, deniz taşımacılığı bölümünde çalışanların 19,4118'dir. Buna göre deniz taşımacılığı bölümünde çalışanların olumlu kişilik özellikleri tutumu en yüksektir. Deniz taşımacılığı bölümünde çalışanların yeni yaşantılara açık, sepmatik, sıcak, sakin duygusal, güvenilir, öz disiplinli, dışa dönük ve istekli oldukları söylenebilir.

Çalışılan bölüm grupları arasında olumsuz kişilik özellikleri puanı bakımından istatistiksel anlamlı farklılık bulunmaktadır. Hava taşımacılığı bölümünde çalışanların puan ortalaması 11,3957, kara taşımacılığı bölümünde çalışanların 10,3519, deniz taşımacılığı bölümünde çalışanların 10,2941'dir. Buna göre hava taşımacılığı bölümünde çalışanların olumsuz kişilik özellikleri tutumu en yüksektir. Hava taşımacılığı bölümünde çalışanların geleneksel, yaratıcı olmayan, eleştirel, kavgacı, kaygılı, kolay hayal kırıklığına uğrayan, altüst olmuş, dikkatsiz, çekingen ve sessiz olduğu söylenebilir.

Çalışılan bölüm grupları arasında Genel Kişilik Özellikleri puanı bakımından istatistiksel

anlamli farklılık bulunmaktadır. Hava taşımacılığı bölümünde çalışanların puan ortalaması 30,2727, kara taşımacılığı bölümünde çalışanların 28,0370, deniz taşımacılığı bölümünde çalışanların 29,7059'dur. Buna göre hava taşımacılığı bölümünde çalışanların Genel Kişilik Özellikleri tutumu en yüksektir. Hava taşımacılığı bölümünde çalışanların genel kişilik özelliklerinin çalışmada önemli rol oynadığı söylenebilir.

Araştırmaya katılanların çalıştıkları bölüm grupları için yapılan ANOVA testine göre; Çalışılan bölüm grupları arasında duygusal bağıllık puanı bakımından istatistiksel anlamli farklılık bulunmaktadır. Hava taşımacılığı bölümünde çalışanların puan ortalaması 30,2834, kara taşımacılığı bölümünde çalışanların 27,5309, deniz taşımacılığı bölümünde çalışanların 29,3922'dir. Buna göre hava taşımacılığı bölümünde çalışanların duygusal bağıllık tutumu en yüksektir. Hava taşımacılığı bölümünde çalışanların işletmeyi kendi işletmesi olarak gördüğü, çalışanların işletmenin sorunlarını kendi sorunları gibi hissettiği, çalışanların işletmede çalışmaktan gurur duyduğu ve işletmeye güçlü aidiyet duygusu olduğunu söyleyebiliriz.

Çalışılan bölüm grupları arasında devam bağıllığı puanı bakımından istatistiksel anlamli farklılık bulunmaktadır. Hava taşımacılığı bölümünde çalışanların puan ortalaması 24,0642, kara taşımacılığı bölümünde çalışanların 20,4074, deniz taşımacılığı bölümünde çalışanların 22,2157'dir. Buna göre hava taşımacılığı bölümünde çalışanların devam bağıllığı tutumu en yüksektir. Hava taşımacılığı bölümünde çalışanlarının işletmeden ayrılmasının çok zor olduğu, yeni bir işe alışmanın güçlüğü, işletmeden ayrılmanın hayatını alt üst edeceği fikri ve işletmeden ayrıldığında haklarını kaybedeceği düşüncesi söylenebilir.

Çalışılan bölüm grupları arasında normatif bağıllık puanı bakımından istatistiksel anlamli farklılık bulunmaktadır. Hava taşımacılığı bölümünde çalışanların puan ortalaması 13,4385, kara taşımacılığı bölümünde çalışanların 11,7716, deniz taşımacılığı bölümünde çalışanların 12,7255'tir. Buna göre hava taşımacılığı bölümünde çalışanların normatif bağıllık tutumu en yüksektir. Hava taşımacılığı bölümünde çalışanların işletmenin kendi sadakatini hak ettiği ve işletmeye çok şey borçlu olduğu düşüncesi, işletmeden ayrılmanın kendini suçlu hissedeceği fikri olabilir.

Çalışılan bölüm grupları arasında örgütsel bağıllık puanı bakımından istatistiksel anlamli farklılık bulunmaktadır. Hava taşımacılığı bölümünde çalışanların puan ortalaması 67,7861, kara taşımacılığı bölümünde çalışanların 59,7099, deniz taşımacılığı bölümünde çalışanların 64,3333'tür. Buna göre hava taşımacılığı bölümünde çalışanların örgütsel bağıllık tutumu en yüksektir. Çalışanların kuruma bağıllıkları, kişisel çıkarları ile kurum çıkarlarının örtüşmesi, işletmeyi kendi işi gibi görmeleri buna sebep olarak düşünülmektedir.

Çalışılan bölüm grupları için yapılan ANOVA testine göre; Çalışılan bölüm grupları arasında genel işe karşı tutum puanı bakımından istatistiksel anlamli farklılık bulunmaktadır. Hava taşımacılığı bölümünde çalışanların puan ortalaması 178,0642, kara taşımacılığı bölümünde çalışanların 169,8457, deniz taşımacılığı bölümünde çalışanların 177,3922'dir. Buna göre hava taşımacılığı bölümünde çalışanların genel işe karşı tutumu en yüksektir. Hava yolu taşımacılığında çalışanların, çalıştığı kurumun açık bir politika izlediği, ücret yapısının

uygun olduğu, yönetici baskısının olmadığı, işin içeriği, ücret ve çalışma koşullarının uygun olduğunu söyleyebiliriz.

Görevde Çalışma Süresi Gruplarına Göre Bulgular

Görevde çalışma süresi grupları için yapılan ANOVA testine göre; Görevde çalışma süresi grupları arasında devam bağlılığı puanı bakımından istatistiksel anlamlı farklılık bulunmaktadır. 1 yıldan az çalışma süresi olanları puan ortalaması 21,9140, 1-3 yıl çalışma süresi olanların 23,9241, 4-6 yıl çalışma süresi olanların 21,0964, 7-9 yıl çalışma süresi olanların 20, 9250, 10 yıl ve daha az çalışma süresi olanların 21,6410'dur. Buna göre 1-3 yıl çalışma süresi olanların devam bağlılığı tutumu en yüksektir. 1-3 yıl çalışma süresi olanların yeni mezun olmaları, şirketten ayrılmak istemenin kötü bir algı yaratacağı düşüncesi ve yeni bir iş bulamama korkusu olduğu söylenebilir.

Görevde çalışma süresi grupları için yapılan ANOVA testine göre; Görevde çalışma süresi grupları arasında genel işe karşı tutum puanı bakımından istatistiksel anlamlı farklılık bulunmaktadır. 1 yıldan az çalışma süresi olanları puan ortalaması 169,8387, 1-3 yıl çalışma süresi olanların 181,0759, 4-6 yıl çalışma süresi olanların 173,8554, 7-9 yıl çalışma süresi olanların 172,0000, 10 yıl ve daha az çalışma süresi olanların 166, 6410'dur. Buna göre 1-3 yıl çalışma süresi olanların genel işe karşı tutumu en yüksektir. Çalışma süresi 1-3 yıl olanların yöneticileri ve iş arkadaşları ile ilişkilerinin iyi olması, işin içeriğini sevmeleri, ücret ve yan haklardan memnun olmaları olabilir.

Kurumda Çalışma Süre Durumuna Göre Bulgular

Kurumda çalışma süre durumu için yapılan ANOVA testine göre; Kurumda çalışma süre durumu grupları arasında devam bağlılığı puanı bakımından istatistiksel anlamlı farklılık bulunmaktadır. 1 yıldan az süredir kurumda çalışanların puan ortalaması 22,3211, 1-3 yıldır kurumda çalışanların 22,6813, 4-6 yıldır kurumda çalışanların 20,6053, 7 yıl ve daha fazla süredir kurumda çalışanların 23,8364'tür. Buna göre 7 yıl ve daha fazla süredir kurumda çalışanların devam bağlılığı tutumu en yüksektir. Çalışanların 7 yıl ve daha fazla çalışması işletmeden ayrılmanın zor olduğunu düşünmelerine, başka bir işletmede sıfırdan başlama korkusu oluşmasına ve kişisel gelişim eksikliği hissetmelerine neden olmuştur.

Kurumda çalışma süre durumu için yapılan ANOVA testine göre; Kurumda çalışma süre durumu grupları arasında olumsuz işe karşı tutum puanı bakımından istatistiksel anlamlı farklılık bulunmaktadır. 1 yıldan az süredir kurumda çalışanların puan ortalaması 55,5413, 1-3 yıldır kurumda çalışanların 60,3438, 4-6 yıldır kurumda çalışanların 58,1711, 7 yıl ve daha fazla süredir kurumda çalışanların 50,4909'dur. Buna göre 1-3 yıldır kurumda çalışanların Olumsuz İşe Karşı Tutum tutumu en yüksektir. 1-3 yıldır kurumda çalışanların yöneticilerinin kendi fikirlerini almadan karar aldıklarını düşünmeleri, şirkette bilgi akışının olmadığı fikri, düşüncelerini kolayca beyan edilmediğini hissetmeleri bunun yanısıra yönetici baskısı olması, işin içeriğinin çalışanla örtüşmemesi, çalışma koşulları, çalışma arkadaşları ile ilişkiler ve ücret politikalarının olumsuz olduğu söylenebilir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

• Araştırmaya katılanların demografik verilerine göre aşağıdaki sonuçlar ortaya çıkmıştır:

- Katılımcıların %70,5'i erkek, %58,5'i 21-30 yaşında, %47,0'ının eğitimi lisans düzeyinde olup %44,5'inin çalıştığı pozisyon eleman/işçi, %33,5'i uzmandır. Katılımcıların %46,8'i hava taşımacılığı, %40,5'i kara taşımacılığı bölümünde çalışmakta, %36,3'ünün görevde çalışma süresi 1-3 yıl, %23,3'ünün 1 yıldan az ve %40,0'ının bulundukları kurumda çalışma süresi 1-3 yıldır.

Olumlu Kişilik Özellikleri puan ortalaması yüksek düzeydedir. Olumsuz kişilik özellikleri puan ortalaması orta düzeydedir. Genel kişilik özellikleri puan ortalaması ise yüksek düzeydedir. Duygusal bağlılık puan ortalaması yüksektir. Devam bağlılığı puan ortalaması yüksektir. Normatif bağlılık puan ortalaması yüksektir. Örgütsel bağlılık puan ortalaması yüksektir. Olumlu işe karşı tutum puan ortalaması yüksektir. Olumsuz işe karşı tutum puan ortalaması yüksektir, Genel işe karşı tutum puan ortalaması yüksektir.

Kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlar; Khiavi ve ark. (2016), Khoeini ve Attar (2015), Mehr ve Dashti (2016), Hassan ve ark. (2013), Doğar ve Gürsoy (2017), Recepoğlu ve ark.(2013), İnanır (2012), Aktaş'ın (2011) yaptıkları çalışmalar ile benzerlik göstermektedir. Buna göre H1 hipotezi kabul edilmiştir. Diğer taraftan kişilik özellikleri ile işe karşı tutum düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. Bu sonuçlar da; Bentea (2015) ve Kuruüzüm ve Kubat'ın (2010) yaptığı çalışmalar ile uyumlu olduğu görülmüştür. Buna göre H2 hipotezimiz de kabul edilmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılık ile işe karşı tutum düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu çalışmamızda ortaya çıkmıştır.

Diğer taraftan; Kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılık ve işe karşı tutum düzeylerini anlamlı olarak etkilediği görülmüştür.

Demografik değişkenler kişilik özellikleri, örgütsel bağlılık ve işe karşı tutum ile ilişkileri açısından aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir; Cinsiyet grupları arasında devam bağlılığı puanı bakımından istatistiksel anlamlı farklılık bulunmaktadır. Buna göre erkeklerin devam bağlılığı tutumu daha yüksek olduğu görülmüştür. Cinsiyet grupları arasında örgütsel bağlılık puanı bakımından istatistiksel anlamlı farklılık bulunmaktadır. Buna göre erkeklerin örgütsel bağlılık tutumu daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar Keramati ve ark'ın (2012) yaptığı çalışma ile benzerlik göstermektedir. Zarandi ve Noghondar 'ın (2011) yaptıkları çalışmada ise cinsiyet gruplarının örgütsel bağlılıkla ilişkili olmadığı görülmüştür. Cinsiyet grupları arasında Olumsuz işe karşı tutum puanı bakımından istatistiksel anlamlı farklılık bulunmaktadır. Buna göre erkeklerin olumsuz işe karşı tutumu daha yüksek olduğu görülmüştür.

Yaş grupları arasında olumlu kişilik özellikleri puanı bakımından istatistiksel anlamlı farklılık bulunmaktadır. Buna göre 31-40 yaşında olanların olumlu kişilik özellikleri tutumu en yüksek olduğu görülmüştür. Yaş grupları arasında olumsuz işe karşı tutum puanı bakımından istatistiksel anlamlı farklılık bulunmaktadır. Buna göre 31-40 yaşında olanların olumsuz işe karşı tutum tutumu en yüksek olduğu görülmüştür. Eğitim durumu grupları arasında olumsuz işe karşı tutum puanı bakımından istatistiksel anlamlı farklılık bulunmaktadır. Lise mezunu

olanların olumsuz işe karşı tutum tutumu en yüksek olduğu görülmüştür.

Pozisyon durumu grupları arasında olumsuz kişilik özellikleri puanı bakımından Eleman / işçi pozisyonunda çalışanların olumsuz kişilik özellikleri tutumu en yüksek olduğu görülmüştür. Pozisyon durumu grupları arasında duygusal bağlılık puanı bakımından istatistiksel anlamlı farklılık bulunmaktadır. Yönetici pozisyonunda çalışanların duygusal bağlılık tutumu en yüksek olduğu görülmüştür. Pozisyon durumu grupları arasında olumlu işe karşı tutum puanı bakımından Yönetici pozisyonunda çalışanların olumlu işe karşı tutum tutumu en yüksek olduğu görülmüştür.

Pozisyon durumu grupları arasında olumsuz işe karşı tutum puanı bakımından Eleman/ işçi pozisyonunda çalışanların olumsuz işe karşı tutum tutumu en yüksek olduğu görülmüştür. Çalışılan bölüm grupları arasında olumlu kişilik özellikleri düzeyi, Deniz taşımacılığı bölümünde en yüksek olduğu görülmüştür. Çalışılan bölüm grupları arasında olumsuz kişilik özellikleri düzeyi, bakımından Hava taşımacılığı bölümünde en yüksek olduğu görülmüştür. Çalışılan bölüm grupları arasında genel kişilik özellikleri düzeyi, bakımından Hava taşımacılığı bölümünde en yüksek olduğu görülmüştür. Çalışılan bölüm grupları arasında duygusal bağlılık düzeyi, bakımından Hava taşımacılığı bölümünde en yüksek olduğu görülmüştür. Çalışılan bölüm grupları arasında devam bağlılığı düzeyi, bakımından Hava taşımacılığı bölümünde en yüksek olduğu görülmüştür.

Çalışılan bölüm grupları arasında normatif bağlılık düzeyinin, hava taşımacılığı bölümünde en yüksek olduğu görülmüştür. Çalışılan bölüm grupları arasında örgütsel bağlılık düzeyi, bakımından Hava taşımacılığı bölümünde en yüksek olduğu görülmüştür. Çalışılan bölüm grupları arasında genel işe karşı tutum düzeyi, bakımından Hava taşımacılığı bölümünde en yüksek olduğu görülmüştür.

Yaş grupları arasında olumsuz kişilik özellikleri, genel kişilik özellikleri, duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık, örgütsel bağlılık, olumlu işe karşı tutum ve genel işe karşı tutum puanları bakımından istatistiksel anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Elde edilen sonuçlar Keramati ve ark. (2012) ile Zarandi ve Noghondar'ın (2011) yaptıkları çalışmalar ile benzerlik göstermektedir.

Eğitim durumu grupları arasında olumlu kişilik özellikleri, olumsuz kişilik özellikleri, genel kişilik özellikleri, duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık, örgütsel bağlılık, olumlu işe karşı tutum ve genel işe karşı tutum puanları bakımından istatistiksel anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Ortaya çıkan sonuçlar Zarandi ve Noghondar (2011) ile Abreu ve ark'ın (2013) yaptıkları araştırmalar ile benzerlik göstermektedir.

Görevde çalışma süresi grupları arasında devam bağlılığı puanı bakımından istatistiksel anlamlı farklılık bulunmaktadır. 1-3 yıl çalışma süresi olanların devam bağlılığı tutumu en yüksek olduğu görülmüştür. Görevde çalışma süresi grupları arasında genel işe karşı tutum puanı bakımından istatistiksel anlamlı farklılık bulunmaktadır. 1-3 yıl çalışma süresi olanların genel işe karşı tutumu en yüksek olduğu görülmüştür. Kurumda çalışma süredurumu grupları arasında devam bağlılığı puanı bakımından istatistiksel anlamlı farklılık bulunmaktadır. 7 yıl ve

daha fazla süredir kurumda çalışanların devam bağlılığı tutumu en yüksek olduğu görülmüştür. Kurumda çalışma süre durumu grupları arasında olumsuz işe karşı tutum puanı bakımından istatistiksel anlamlı farklılık bulunmaktadır. 1-3 yıldır kurumda çalışanların olumsuz işe karşı tutum tutumu en yüksek olduğu görülmüştür.

Pozisyon durumu grupları arasında olumlu kişilik özellikleri, genel kişilik özellikleri, devamlılık bağlılığı, normatif bağlılık, örgütsel bağlılık ve genel işe karşı tutum puanları bakımından istatistiksel anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Bu sonuçlar Abreu ve ark. 'ın (2013) yaptığı araştırma ile uyumludur.

Görevde çalışma süresi grupları arasında olumlu kişilik özellikleri, olumsuz kişilik özellikleri, genel kişilik özellikleri, duygusal bağlılık, normatif bağlılık, örgütsel bağlılık, olumlu işe karşı tutum ve olumsuz işe karşı tutum puanları bakımından istatistiksel anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Zarandi ve Noghondar (2011) yaptığı çalışmada ise çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki ortaya çıkmıştır.

Kurumda çalışma süre durumu grupları arasında olumlu kişilik özellikleri, olumsuz kişilik özellikleri, genel kişilik özellikleri, duygusal bağlılık, normatif bağlılık, örgütsel bağlılık, olumlu işe karşı tutum ve genel işe karşı tutum puanları bakımından istatistiksel anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Elde edilen sonuçlar Zarandi ve Noghondar (2011) ile Mirza ve ark.'nın (2012) yaptığı çalışmalar ile uyumlu olduğu görülmüştür.

Öneriler

Kurumların işin nicelik ve niteliğine uygun bir iş ortamı oluşturup işe uygun insanları istihdam etmeleri uygun olacaktır. Bunun için kurumların işe almada kişi-örgüt uyumunu sağlayacak bir çalışma ortamı sağlamaları önemlidir. Aynı zamanda işe uygun insanların istihdam edilmeleri öncelikli husus olmalıdır.

Kadrolu istihdam edilen personelin; kurumların personel sürekliliğini sağlamada ve işe karşı tutumun iyileşmesi ile örgütsel bağlılığın artırılmasında daha başarılı oldukları görülmektedir. Bu nedenle kamu ve özel kurumlarda eleman çalıştırmada kadrolu istihdam edilen personelin sürekliliğinin sağlanması kurumun ve kişinin başarısında temel faktördür.

Kurumların yöneticileri kişilerin bir yandan olumlu kişilik özelliklerini geliştirmeleri ile kuruma bağlılıklarını arttırıcı çalışmalar yürütmesi işletme ve örgüt sağlığını olumlu etkileyecektir. Çalışanların Olumlu işe karşı tutum takınmalarında; yöneticilerin işe ve kişiye yönelik yöneticilik becerilerini sergilemelerinin önemli bir rolü olduğu söylenebilir.

Kurumlarda çalışanların kişisel özelliklerini geliştirici tutum ve davranış içinde olmaları kurumlarına duygusal bağlılığını da arttırabilecek ve böylece olumlu işe karşı tutum takınmalarını sağlayabilecektir. Diğer taraftan konu ile ilgili çalışmalar yapmak isteyen araştırmacıların benzer konuları farklı örneklemelerde yapmalarının literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Kaynaklar

ABREU, M, C, S. A., CUNCHA, M, C.,REBOUÇAS, S,M,P., (2013). Effects Of Personal Characteristics On Organizational Commitment: Evidence From Brazil's Oil And Gas Industry, The International Journal of Human Resource Management, Volume: 24, s.3831-3852.

- AKTAŞ, M., (2011) **Kültürel Değerler Ve Kişi Örgüt Kişi İş Uyumu İlişkisi: Kavramsal Bir Çerçeve**, Selçuk **Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2011, 26, s. 13-21
- ALTUNTAŞ S., BAYKAL, Ü., (2008) **İşe Karşı Tutum Ölçeğinin** Hemşireler İçin Uyarlanması, Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 2008; 11 (1), s.51-62
- ATAK, H., On-Maddeli Kişilik Ölçeği'nin Türk Kültürü'ne Uyarlanması, Nöropsikiyatri Arşivi 2013; 50, s. 312-319
- BALAY, R. (2000). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara. S.32-91
- BENTEA, C.C., (2015). Relationships Between Personality Characteristics And Attitude Towards Work İn School Teachers, Procedia - Social and Behavioral Sciences, Voluma: 180, s.1562 – 1568.
- DOĞAR, N., GÜRSOY, A., (2017). Kişilikle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Bu İlişkide İş Tatmininin Aracılık Etkisi, Kara Harp Okulu Bilim Dergisi Cilt, 27, Sayı 1,s.113-146.
- EKŞİ, H. (2006). ‘‘Bilişsel Ahlak Gelişimi Kuramı: Kohlberg ve Sonrası.’’ Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt: 6, (1), s.29-38
- EREN E., (2014) **Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi**, Beta Basım Yayım Dağıtım, **İstanbul, 2014**, s.557.
- ERTAN, H.,(2008).Örgütsel Bağlılık, İş Motivasyonu Ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Antalya’da Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir İnceleme Afyon Kocatepe Üniversitesi Doktora Tezi s.99-103.
- HASSAN,M, U., KİBRİYA, R., NAWAZ, K., (2013). The Effects of Personal Characteristics on Organizational Commitment Through Job Satisfaction: An Empirical Study of Pakistan’s Financial Sector, Middle-East Journal of Scientific Research, 16 (7), s.942-951.
- HAYTA, A, B.,(2007). **Çalışma Ortamı Koşullarının İşletme Verimliliği Üzerine Etkisi**, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi. Sayı 1. s. 1-22
- İÇERLİ L. 2010. ‘Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım.’** Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 5(1): 67-93.
- İNANIR, A., (2012). Konaklama İşletmelerinde İşgörenlerin Kişilik Tipleri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Ve Otelcilik Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,s.1-128.
- İNCE, M., GÜL, H. (2005).Yönetimde Yeni Bir Paradigma, Örgütsel Bağlılık, Çizgi Kitabevi Yayınları, Konya.s.4-87**
- KERAMATİ, M, A., SADEGH-HORRİ, M., AFZALİPOOR, S, H, R., (2012) A Study On Effects Of Personal Characteristics On Organizational Commitment, Management Science Letters, Volume:3, s.345-350.
- KHIAVI, F.F., DASHTI R., VE MOKHHTARI, S., (2016). Association Between Organizational Commitment And Personality Traits Of Faculty Members Of Ahvaz Jundishapur University Of Medical Sciences, **Electron Physician**, Volume:8,Issue:3,s.2129-2135.
- KHOEINI, F.,ATTAR, B.N.,(2015).Personality Characteristics And Organizational Commitment İn Iranian Employees, , International Journal of Scientific Reports, 1 (1), s.61-64.
- KILIÇ, R., BOZKAYA, E., (2014). Örgüt Çalışanlarının Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Yıl: 2014/2, Sayı:20, s.153-178
- KURUÜZÜM,A., KUBAT, U., (2010) İş Değerleri İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi:Bir Yapısal Denklem Modelleme Yaklaşımı. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15 (3), s.487-505.
- MAHMUTOĞLU, A. (2009). Eğitim Kuramlarında Mutluluk ve Başarının Temelleri İş Doyumu ve Kurumsal Bağlılık, Korza Yayımcılık, Ankara.S.75-76
- MEHR,N.P.,DASHTI F.,(2016). Determining the Relationship Between Organizational Commitment and Personality Trait of Nursing Managers, (Case Study: Selected Hospitals in Isfahan

- Province in 2015), International Journal of Medical Research & Health Sciences, 2016, 5 (5), s.114-120.
- MIRZA,M., REDZUAN,M., HAMSAN,H., SHAHRIMIN, M,I, (2012).Relationship between Organizational Commitments and Teacher's Personal and Work Characteristics,Life Science Journal. s.1368-1371.
- MORGAN, C. T., (1999). Psikolojiye Giriş. 13. Baskı, Ankara, Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü Yayınları.(Çeviri: ARICI, H., KARAKAŞ, S.), Ankara Meteksan, s.311-313
- ORDUN, G. (2004). Beş Temel Kişilik Özelliği Ve Alt Faktörlerinin Analizine İlişkin Bir Çalışma, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 33 (2), 47–71.
- RECEPOĞLU, E., KILINÇ, A,Ç, ŞAHİN, F., ER, E., (2013). Öğretim Elemanlarının Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki, Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic, 8 (6), Spring 2013, s.603-617.
- SAAL, F.E., KNIGHT P.A. (1988). Industrial And Organisational Psychology. Science And Practice Brooks/Cole Publisher. s.304
- TANRIVERDİ H., (2012). Kişilik Özelliklerinin İş Değerlerine Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi, 16 (2), S.189-210
- UYGUR, A. (2009). Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık, Barış Kitap Basım Yayın, Ankara.S.12-24
- ZARANDI, P.S,H.,NOGHONDAR, I,R (2011).The Study of Organizational Commitment Based on Personal Characteristics of Physical Education Teachers in Mashhad, Researcher in Sport Science Quarterly, 2 (3): ,s.41- 49.