

Ali İNANIR, Samet GÜRSOY, Sema SARI

Otel İşletmelerinde İşgörenlerin Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi
Alanyadaki Beş Yıldızlı Otellerde Bir Uygulama

Investigation Of Relationship Between Personality Characteristics And Organizational Commitment Of
Personnel In Hotel Establishments Application On Five-Star Hotels In Alanya

Uluslararası Multidisipliner Akademik Araştırmalar Dergisi / Ocak-Şubat-Mart-Nisan Cilt: 4 Sayı:1
Journal of International Multidisciplinary Academic Researches / January-February-March-April Volume: 4 Issue: 1
2017

www.joimar.com

OTEL İŞLETMELERİNDE İŞGÖRENLERİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ ALANYADAKİ BEŞ YILDIZLI OTELLERDE BİR UYGULAMA

INVESTIGATION OF RELATIONSHIP BETWEEN PERSONALITY CHARACTERISTICS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PERSONNEL IN HOTEL ESTABLISHMENTS APPLICATION ON FIVE-STAR HOTELS IN ALANYA

¹Ali İNANIR, ²Samet GÜRSOY, ²Sema SARI

e-mail: ainanir5515@gmail.com

ÖZET

İnsan ile ilgili bir kavram olarak ortaya çıkan kişilik kavramı, bireysel farklılıklara vurgu yapan ve her bireyin olaylara vermiş olduğu tepkilerin birbirinden farklı olduğunu ortaya çıkaran bir kavramdır. Bu durum araştırmacıların dikkatini çekmiş ve bu konuyu araştırmaya başlamışlardır. Aynı zamanda bir işletmeye doğru işgörenin belirlenmesi ve işgörenin yaptığı işi benimsemesi için işletmeler açısından işgörenlerin kişilik özellikleri önem arz etmektedir. Örgütsel bağlılık kavramı da günümüzde popüler bir kavram olarak ortaya çıkmıştır. Örgütsel bağlılık, işgörenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ortaya çıkaran bir kavramdır. İşgörenlerin çalıştığı örgüte karşı bağlarının güçlü olması işletmelerin başarısı açısından büyük önem arz etmektedir. Turizm işletmelerinin hizmet yoğun üretim yapısı, buralarda çalışan işgörenlerin çalıştığı örgüte bağlılığının önemli hale getirmektedir. Yapılan araştırmanın sonucunda, işgörenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Diğer bir sonuca göre ise, işgörenlerin kişilik özelliklerinden olan sorumluluk, dışa dönüklük ve duygusal denge kişilik özellikleri ile örgütlerine olan bağlılıkları arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Fakat işgörenlerin yeniliklere açıklık ve uyumluluk kişilik özellikleri ile örgütlerine olan bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki ortaya çıkmamıştır.

Anahtar kelimeler: Kişilik, kişilik özellikleri, örgütsel bağlılık, turizm işletmeleri

ABSTRACT

The concept of personality, emerged as a concept related to people, emphasises on individual differences and reveals the difference of each individual's response to events. This case attracted the attention of researchers and, researchers have begun to research this issue. At the same time, in terms of companies, personality traits are important in determination of the right employees to the companies and business embrace of employees. The concept of organizational commitment has emerged as a popular concept today. Organizational commitment is a concept that reveals the strength of the bond of employees' feelings towards the organization. Having strong organizational commitments of employees against the organization has become more of an issue in success of enterprises. Intensive service production structure of tourism businesses makes organizational commitment of employees, working in these organizations, important. As a result of the research, it is emerged that there is a significant relationship between employees' personality traits and organizational commitment. According to another result, statistically significant relationship has emerged between the responsibility, extroversion and emotional stability, being personality traits of employees, and organizational commitment. But a significant relationship has not emerged between employees' being innovative and compatible and organizational commitment.

Keywords: Personality, personality traits, organizational commitment, tourism enterprises

JEL CODE: L83, L84

¹Öğr. Gör. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Ağlasun Meslek Yüksekokulu, Burdur, Türkiye

²Öğr. Gör. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Zeliha Tolunay Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksekokulu, Burdur, Türkiye

GİRİŞ

Bir bireyin zihinsel ve bedensel özelliklerinde görülen farklılıklar ve bu farklılıkların kişinin davranış ve düşüncelerine yansımış biçimi olarak ifade edilmiş bir kavram olan kişilik kavramı, kişinin yetenekleri, arkadaşlık ilişkileri, kişisel özellikleri ve zihinsel yönünden oluşur. Çalışan işgörenin çalıştığı örgüte uygun olarak davranabilmesi için kişiliğinin yapacağı işe uygun olması gerekmektedir. Bu bağlamda örgüt içindeki yöneticiler, nitelikli işgörenin örgüte dâhil edilmesi ve örgüt içinde devamlılığının sağlanmasına büyük önem vermektedirler. Örgütsel bağlılık kavramı ise işgörenlerin amaçları ile örgütün amaçlarının aynı doğrultuda ilerlemesidir diye ifade edilebilir. Örgütsel bağlılıkta gönüllülük unsuru büyük önem teşkil etmektedir. Artan rekabet koşullarında işletmelerin ayakta kalabilmeleri oldukça zor hale gelmektedir. Bu yüzden işletmelerin ayakta kalabilmeleri açısından örgütsel bağlılık kavramı oldukça önem kazanmış bir olgudur (İnanır, 2012).

Kalifiyeli işgörenin bulunması örgütler açısından oldukça zor ve maliyetli yüksek olan bir durumdur. Bu nedenle kalifiyeli işgörenin bulunduğu örgütte uzun süre çalışmaya devam etmesi işletmeler açısından büyük bir önem teşkil eden bir durumdur. Örgütler işgücü devir oranını en aza indirmek için büyük çalışmalar yapmaktadır. Bu durumu maksimize etme konusunda işgörenin kişilik özelliğinin bulunduğu örgütü etkilemesi konusu işletmeler açısından büyük önem kazanmıştır (İnanır, 2012). Turizm sektörü emek yoğun bir sektördür bu yüzden işgörenlerin işe, örgütüne ve iş arkadaşlarına bağlılığı olayının, işgörenlerin kişilik özelliklerinden etkileneceği varsayımıyla bu çalışma ortaya konulmuştur.

Bu çalışmanın temel amacı turizm işletmelerinde işgörenlerin kişilik özelliklerinin, buldukları örgüte bağlılıkları üzerindeki etkilerini ortaya koymaktadır. Bu çalışmada kişilik olgusu ile ilgili kavramlar, örgütsel bağlılık olgusu ile ilgili kavramlar üzerinde durulacaktır. Son olarak da turizm işletmelerinde kişilik özellikleri ile işgörenlerin bulunmuş oldukları örgütlerine bağlılığı konusu arasındaki ilişki alanyadaki beş yıldızlı otellerdeki işgörenler üzerine yapılan bir uygulama ile analiz edilecektir.

Kişilik Kavramı

Nesiller boyunca kişilerin, meydana gelen olayları algılama biçimleri, her bireyin olaya farklı bakış açıları ile bakması, farklı davranışlar sergilemesi gibi durumların ne olduğu kişiler tarafından merak konusu olmuştur. Bu durum farklı kişilik olgularının olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır. Günümüzde kişilik ile ilgili farklı tanımlar yapılmaktadır. Kişilikle ilgili tanımlar incelendiğinde kişiliğin bireyin bütün özelliklerini yansıtan bir kavram olduğu görülmektedir. Kişilik; yaratıcılık, duygusal zekâ, bilişsel stil, tipik entelektüel katılım ve pratik zekâ unsurlarını içinde barındırır. Bu yüzden benzer özelliklere sahip kavramlarla karıştırılmaktadır (Borghans ark., 2008). Genel bir tanıma göre kişilik; bireyin iç ve dış çevresi ile kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici bir ilişki biçimidir (Cüceloğlu, 1991). Bir bireyin çeşitli durumlara verdiği tutarlı tepkiler olarak ifade edilebilir. Bir başka ifade ile bireyin diğer kişilerin yanında gösterdiği davranış özellikleridir (Erciş & Deniz, 2008). Kişilik, kişinin hafızasını içeren (bilinçli- bilinç dışı) ayrıca kişinin bulunduğu çevrenin koşullarından da etkilenecek tutum ve davranışlarını üreten kendine özgü dinamik bir yapıdır (Morgan, 2004; Kaplan, 2008).

Kişiliği, bir zaman dilimi içindeki davranış türü olarak görmek, doğru değildir. Kişilik geçmişin, mevcut zamanın sergilendiği ve geleceğin oluşturduğu bir bütündür. Birey alışkanlıklarının devamını isteyen bir yapıya, geleceğe uymak isteyen bir özelliğe sahiptir. Kişilik, geçmişin izleri, mevcut uygulamalar ve geleceğin temel eğiliminden oluşur. Sonuç olarak kişilik, bireyin yaşam süreci içindeki alışkanlık ve özelliklerinin davranışına yansıyan gözlenebilir yönüdür (Zel, 2001).

Kişilik, soyut davranış motifiyle somut insan davranışları arasında bir araçtır. Her davranış motifi, belirli bir insan kişiliği süzgecinden geçerek fiili davranış haline gelir. Kişilik kavramını oluşturan faktörleri ele alırsak, bunlar kişiliği belirleyen biyolojik faktörler, kültürel faktörler, ailesel faktörler, sosyalleşme süreci ve sosyal yapı faktörleri ve diğer faktörler olarak sıralanabilir (Luthans, 1995, Erdoğan, 1991).

Kişilik özellikleri ve kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılığa etkisi üzerinde çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Teorik olarak kişilik ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki mevcuttur (Erdheim ark., 2006). Ayrıca, Kim ark., (2009) yaptıkları çalışmalarında çeşitli kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılığı doğrudan etkileyen faktörler olduğunu tartışmaktadır.

Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılık kavramı son 20 yıldır büyük bir ilgi yaratmıştır. Bu kavram hem bir öncülü hem de sonucu ihtiva etmektedir. Örgütsel bağlılık, işletme içerisinde çalışanları ilgi ve dikkatini sağlamada önemli bir unsurdur. Çünkü bu kavram, yüksek performans kadar olumlu işyeri davranışı geliştirmede de etkilidir. Psikolojik koşulların önemli bir parçası olan çalışan örgütsel bağlılıkla birlikte yüksek iş performansı ve vatandaşlık faaliyetleri göstermektedir. Örgütsel bağlılık, kişinin kuruluşun hedeflerine ve değerlerine güçlü inancı ve bunları gerçekleştirmek için güçlü bir istek duyması ve çabalaması olarak tanımlanabilir (Albdour & Altarawneh, 2014). Oxford Sözlüğüne göre bağlılık, eylemin özgürlüğünü sınırlayan katılım veya ilgi olarak tanımlanmıştır (Ghosh, 2014). Örgütsel bağlılık, işletmelerin vasıflı iş görenleri bünyelerinde tutabilmeleri için gerekli olan bir kavramdır. Örgütlerin özellikle son zamanlarda çok fazla üzerinde durdukları, süreçlerini iyileştirebilme adına birçok uygulama yapmak için kullandıkları bir kavram olarak ifade edilir. Örgütsel bağlılığı bu denli önemli kılan nokta sadece iş görenlerin örgütte kalmalarının sağlanmış olması da değildir. Aynı zamanda çalışanlar ile örgütün ortak değerler etrafına toplanmalarının sağlanmasıdır. İş hayatındaki kaliteyi artırmak için örgütsel bağlılığa yönelim daha büyük önem kazanmıştır (Smith ark., 1996). Birçok araştırma sonucunun, örgütsel bağlılığın bireysel ve örgütsel birçok süreci (devamsızlık, işgücü devir oranı, verimlilik vb.) etkilediğini ortaya koyduğu göz önüne alınacak olursa, örgütsel bağlılığın örgüt başarısını önemli derecede etkileyen bir kavram olduğu açıkça görülmektedir (Kaplan, 2008). Çalışan bağlılığı net kar marjında ve çalışma performansında olumlu artışlarla birlikte yüksek moral ve iş tatmini de sağlamaktadır (Fornes ve Rocco, 2004). Benzer bir çalışmada devamsızlık ve personel değişim oranları gibi işletmeler açısından maliyetli olabilecek durumlar ile örgütsel bağlılık arasındaki potansiyel ilişki, örgütsel bağlılığın önemini artırmaktadır (Smith ark., 1996).

Örgütsel bağlılık literatürünün incelenmesinin sonucu olarak kavramın açık ve net tanımının olmadığı görülür. Ortaya konan tanımlar, ancak bağlılık kavramının iş görenin örgüte karşı bir şekilde maddi ya da manevi bağlılığı olarak, ortak bir tanıma sahiptir (Kimbél, 2002). Genel

olarak üzerinde anlaşma sağlanan tanım şöyle ifade edilmektedir; bağlı iş gören, her ne durumda olursa olsun örgütte kalan, işine sürekli devam eden tam bir iş gününü ve daha fazlasını kullanan, işletmenin yatırımlarını koruyan ve örgütün amaç ve vizyonunu sahiplenen iş görendir (Meyer & Allen, 1997) diye ifade edilmektedir.

Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan diğer tanımlara bakıldığında ise; kişilerin bir kişiye, bir örgüte, bir kuruma ya da bunlar gibi herhangi bir şeye gösterdikleri bağlılık olarak ifade edilmektedir (Ergün, 1975). Kurumun hedef ve değer yargılarına inanmak, kabul etmek ve kurum adına çaba harcamaya gönüllü olmaktır (Çetin, 2004). Örgütün amaç ve değerlerine, kişinin bu amaç ve değerlere göre belirlenen rolüne ve çıkarına dayalı değerlerinden ayrı olarak, örgütün kendisine partizanca ve duygusal bağlanmadır (Varoğlu, 1993).

Çalışanların örgüte olan bağlılığı, çalıştığı örgütün hedeflerini benimsemesi ve o örgüt içindeki varlığını sürdürmeyi istemesidir. Çalışan bağlılığını, o örgütün bir üyesi olabilmek için güçlü istek duyarak, örgütün yararı için yüksek seviyede çaba sarf ederek ya da örgüt değerlerini vizyonunu ve hedeflerini benimseyip kabullenerek gösterebilir. Dolayısıyla, örgütsel bağlılık çalışanın örgütüne karşı olan sadakat tutumudur ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgidir (Baysal & Paksoy, 1999). Tam tersi durumda ise yani çalışanların işyerinden beklentilerini karşılayamaması, örgütsel bağlılığın zayıf olması durumunda, çalışanlar işyerinden ayrılma eğilimi göstermektedirler (Pittinsky & Shih, 2005). Örgütsel bağlılığın neticesinde hem örgüt hem de iş görenin kazançlı çıkacağı söylenebilir. Örgüt açısından olumlu taraf, iş gören değişiminin az olması ve örgütün aynı iş görenlerle işini daha verimli ve etkili yapabilmesidir. İş gören açısından olumlu tarafı iş görenin kariyer ve tazminat olanakları açısından kazançlı çıkmasıdır (Randall, 1987:464).

Örgütsel bağlılık ve kişilik ile ilgili yapılan literatürde çok sayıda araştırma yapılmıştır. Literatürdeki örgütsel bağlılık ve kişilik ile ilgili yapılan bazı araştırmalar ve sonuçları aşağıdaki Tablo 1’de özetlenmiştir.

Tablo1. Örgütsel Bağlılık Alanının da Literatürde Yapılan Bazı Araştırmalar ve Elde Edilen Sonuçları

Yazar	Amaç	Sonuç
Gupta (1971)	Hindistan’da bulunan bilim adamlarının kurum hedeflerine karşı hedefleri bağlılıkları analiz edilmek istenmiştir.	Çalışma sonuçlarına göre daha az tecrübeye sahip olan ve tanınırlığı daha fazla olan bilim adamları, daha güçlü bir bağlılık gösterdiği bulgusun anlaşılmasıdır.
Hrebiniak & Alutto (1972)	Kişilik ve kişilikle bağımlı roller ile bağlılığın arasındaki ilişkinin istihdam üzerindeki etkisi analiz edilmek istenmiştir.	Yapılan çalışma sonunda İş ile ilgili ileri düzeyde eğitim almak isteyen ve bu konuda planlamalarda bulunan daha çoğunluğunu yaşça ilerlemiş insanların oluşturduğu grubun, iş ile ilgili bir tasarrufu olmayıp resmi düzeyde bir eğitim almayı düşünmeyen gruba karşı bağımlılıklarının daha yüksek olduğu saptanmıştır.
Angle & Perry (1981)	Yapılan Çalışmada; düşük seviyedeki işçi sınıfının otobüs hizmet sektöründeki bağlılığını ortaya çıkarmak üzere bir analiz yapılmak amaçlanmıştır.	Çalışmada eğitim seviyesi artan çalışanların işine daha bağımlı olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Ayrıca bu bağımlılığın hem yaş hem de kıdemle doğru orantıda olduğu tespit edilmiştir. Birçok konuda aynı sonucun çıktığı devamsızlık ve bağlılık arasında ki güçlü ilişki bu çalışmada red edilmiş olup, devamsızlığın daha başka sebeplerden kaynaklandığı vurgulanmıştır.
Mccaul &	Bir organizasyondaki İşçilerin	Yapılan çalışmada Örgütte kazanılan kıdem ve ünvanlar ile örgütsel bağlılık

Ark.(1995)	gösterdikleri davranışlar ile bağlılık arasındaki ilişki analiz edilmek istenmiştir.	arasında doğrusal bir olduğu görülmüştür. Örgütte geçirilen süre ve kıdem arttıkça bağlılığında arttığı saptanmıştır.
Barrick ve ark., (2002)	Çalışmanın amacı; Kişilik özellikleri ile iş performansı arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır.	Yapılan analiz sonucunda yumuşak başlı kişilerin, nazik, kibar, Fedakâr, ince ruhlu, uzlaşmacı, çözüm odaklı ve diğerleriyle tatmin edici ve olumlu ilişkilerde bulunma eğilimleri ile işten ayrılma istemeleri arasında ters yönlü bir ilişki saptanmıştır.
Tzeng (2002)	Tayvand' da bulunan üç hastanede yapılan çalışmada hemşirelerin iş tatmini ve işe bağlılıklarını ve bunun neticesinde iş bırakma nedenlerini analiz edilmiştir.	Yapılan analiz sonucunda hemşirelerin işe bağlılıklarının azalmasında genel mesleki mutluluk, ücret, terfi, çalıştıkları hastanenin öz geçmişi, kişisel özgeçmiş ve en küçük çocuklarının yaş seveleri etkili olduğu sonucuna varılmıştır.
Devecioğlu (2003)	Kişilerin örgütten tarafından algıladığı desteğin örgüte olan bağlılığına etkisi analiz edilmek istenmiştir.	Bireylerin örgüte bağlılıklarının kişisel özellikleri ile karşılıklı etkileşim içinde olduğu vurgulanan çalışmada, kişilerin duygusal olarak kendini istekleri ile çalışıyor olması diğer etkenlerden daha fazla iş yerine bağlılığı artırdığı saptanırken devam bağlılığı daha zayıf etki yaptığı görülmüştür.
Bogler & Somech (2004)	Çalışmanın amacı öğretmenleri sahip oldukları yetkilerin örgütsel bağlılığa ve örgütsel aitliğe karşı etkisini ölçmektir.	Yetki boyutunun örgütsel, profesyonel bağlılık ve örgütsel aitlik üzerinde pozitif etkisinin olduğunu saptanan çalışmada siyasetçilerin de örgütsel bağlılık üzerinde etkilerinin olduğunu görülmüştür.
Muthuveloo & Rose (2005)	Malezya'da çalışan mühendislerin örgütsel bağlılıklarını ve bu bağhklarındaki öncelikleri analiz edilmek istenmiştir.	Örgütsel bağlılığın üç bileşeni (duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık) üzerine yoğunlaşılın çalışmada mühendisleri örgütsel bağlılığının olumlu algılarla arttığı bulgularına ulaşılmıştır.
Deniz & Erciş (2008)	Farklı Kişilik özelliklerine sahip insanların risk algılamaları arasındaki ilişki analiz edilmek istenmiştir.	Kişilik özellikleri ile algılanan risk arasındaki karşılıklı ve çoklu ilişkiyi görebilmek için kanonik korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre uyumlu, sorumluluk sahibi ve yeniliklere açık olan kişilerin satın alma ve kullanma ile ilgili olarak daha çok performans riski ve psikolojik risk algıladıkları belirlenmiştir
Özler ve ark. (2008)	İş yerlerinde görülen mobbing davranışının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ölçülmeye çalışılmıştır.	Mobbing davranışının kendini gösterme ve iletişim, yaşam kalitesi ve mesleki durum, itibar ve sağlık boyutu ile duygusal bağlılık arasında istatistiksel olarak ters yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu, sosyal ilişkileri etkileme boyutu ile ise anlamlı bir ilişkinin olmadığı ortaya çıkmıştır. Mobbing uygulanan çalışanın iş yerine karşı tatminsiz, devamsız ve dolayısıyla işinde performansının azaldığı görülmüştür.
Zimmerman (2008)	Kişilik özelliklerinin işten ayrılma üzerine etkileri analiz edilmek istenmiştir.	Yapılan analiz sonucunda düşük düzeyde yumuşak başlılık ve yüksek düzeyde deneyime açıklık ve duygusal istikrarsızlığın örgütsel bağı kopardığı ve işten ayrılma sürecini başlattığı sonucuna varılmıştır.
Bayraktaroğlu (2009)	İş kolikliğin örgütsel bağlılıkla ilişkisini arasındaki ilişki analiz edilmek istenmiştir.	İşkolikliğin alt boyutları olan işten zevk alma ve işe güdülenme duygusu ile duygusal ve normatif bağlılık arasında olumlu ve anlamlı ilişkiler bulunduğunu çalışmada işe güdülenme hissi ile devam bağlılığı arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır.
Buluç (2009)	Sınıf öğretmenlerin algılarına dayalı olarak okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki analiz edilmek istenmiştir.	Analiz sonucunda, dönüşümcü liderlik davranışları ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Laissez-faire liderlik davranışları ile örgütsel bağlılık arasında ise negatif yönde anlamlı bir ilişki çıkarken etkileşimci liderliğin boyutu olan koşullu ödül ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki görülmüştür.
Özarıslan (2010)	Vali yardımcılarının kişilik tipleri ve demografik özellikleri ile iş tatmini ve bağlılıklarını analiz edilmiştir.	Türkiye'de görev yapmakta olan vali yardımcılarında, iş doyumunun kişilik tipi (A tipi / B tipi), yaş, cinsiyet, medeni durum çocuk sahibi olma durumu, eğitim düzeyi, çalışma süresi, görev yapılan coğrafi bölge gibi demografik özellikler açısından farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır.
Yürür & Ünlü (2011)	Yalova'da turizm sektöründe çalışanlar üzerinde Yüzeysel ve derin kişilik davranışının duygusal tükenme ve işten ayrılma üzerindeki etkisinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır.	Çalışmanın sonucunda duygusal emek davranışlarından yüzeysel davranış ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı pozitif bir ilişkinin var olduğu görülürken, derin davranış ile işten ayrılma niyeti ve duygusal tükenme arasında anlamlı ilişki olmadığı saptanamamıştır.
Cihangiroğlu	Çalışmada; Sağlık Astsubay	Genel narsist kişilik ve genel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki

(2012)	Meslek Yüksekokulu öğrencileri üzerine de narsistik kişilik özellikleri ile kurumsal bağlılık arasında bir ilişki olup olmadığı amaçlanmıştır.	bulunmamakla birlikte alt boyutlarda ters yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Yapılan çalışmada, 1.sınıf öğrencilerinin 2. Sınıf öğrencilerine göre daha az narsistik davranış özelliklerine sahip olduğu ve daha fazla kurumsal bağlılıklarının olduğu görülmüştür.
İnanır (2012)	Konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin kişilik tipleri ile örgütsel bağlılıklarının arasındaki ilişki afyondaki termal oteller üzerine araştırılmıştır.	Elde edilen sonuca göre işgörenlerin kişilik tipleri ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda kişilik özelliklerinin alt boyutlarından olan duygusal denge, uyumluluk ve dışa dönüklük kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Fakat yeniliklere açık olma ve sorumluluk kişilik özellikleri örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir belirleyici değildir
Akgündüz & Akdağ (2014)	Bu çalışmada Antalya bulunan otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin kişilik özelliklerinin temel benlik değerlendirmelerine ve işe bağlılıkların azalarak işten ayrılma düşünceleri ile ilişkisini analiz edilmek istenmiştir.	Kişilik alt boyutuna ait sorumluluk ve dışa dönüklük özelliklerinin temel benlik ve işten ayrılmalara sebep olduğu bulunan çalışmada, temel benlik ile işten ayrılma arasında da doğrusal bir bağ olduğu sonucu görülmüştür. Bunun yanında temel benlik değerlendirmesi ile sorumluluk, dışa dönüklük ve uyumluluk kişilik özellikleri işten ayrılma niyeti ile de gelişime açıklık, sorumluluk, dışa dönüklük ve uyumluluk kişilik özellikleri arasında negatif ilişki olduğu belirlenmiştir
Çelik, Dedeoğlu & İnanır (2015)	Otel işletmelerinde etik liderlik tarzının örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkisini araştırmak ve örgütsel bağlılığın etik liderlik ve iş tatmini arasındaki aracılık rolünü ortaya koymaktır.	Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre etik liderliğin örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerinde ve örgütsel bağlılığın iş tatmini üzerinde olumlu etkisi olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.
Özbakır (2015)	Çalışmanın hedefi Milli Eğitim Bakanlığı merkez teşkilatında görev yapan Millî eğitim Uzman Yardımcılarının örgütsel bağlılık düzeylerini tespit etmeye yöneliktir.	Analiz sonuçlarına göre; MEB uzman yardımcılarının örgütteki duygusal bağlılıkları, normatif ve devam bağlılığına kıyasla daha yüksek düzeyde gerçekleştiği saptanmıştır.
Dedeoğlu ve ark., (2016)	Etik liderlik, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkide: cinsiyet ve çalışma süresinin farklılaştırıcı rolü tespit edilmeye çalışılmıştır.	Elde edilen sonuca göre, etik liderliğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde hem cinsiyet hem de çalışma süresinin farklılaştırıcı bir rolünün olduğu ve erkeklere göre kadınların örgütsel bağlılıklarında da etik liderliğin daha önemli bir etkisinin olduğu ve işletmelerde bir yıl ve daha az sürede çalışanların bir yıldan daha fazla sürede çalışanlara oranla etik liderliğin örgüte olan bağlılıkları açısından daha belirleyici olduğu tespit edilmiştir.

MATERYAL ve METOT

Araştırmanın Önemi ve Amacı

Turizm işletmelerinin hizmet yoğun üretim özelliği, işgörenlerin çalıştığı örgüte bağlılığını önemli hale getirmektedir. İşgörenin örgüte bağlılığında kişilik özelliğinin etkili olacağı iddialarına dayanan bu çalışmada, turizm işletmelerinde istihdam edilmiş olan işgörenlerin kişilik özellikleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki üzerinde durulmaktadır. Çalışmanın ortaya koyacağı sonuçların, turizm işletmelerindeki işverenlerin ve yöneticilerin doğru işgöreni seçmelerinde yol gösterici araçlardan birisi olacağı düşünülmektedir. Bu sayede doğru işe doğru insanın atanması ile işgörenlerin işlerini sevmeleri ve severek yapmaları sayesinde örgütsel bağlılıklarının da artmasına katkı sağlaması hedeflenmektedir.

Bu araştırmanın amacı ise, turizm işletmelerinde çalışan işgörenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında ilişkileri ortaya koymaktır. Turizm işletmeleri hizmet üreten işletme olma özelliğine sahiptir. Hizmetin üretilmesinde en önemli kaynak işletmeler içinde çok büyük önem teşkil eden insandır. Diğer bir ifade ile bir turizm işletmesinin başarısının anahtarı işgörenlerdir. Bu durum turizm işletmelerinde işe alınacak işgörenlerin kişilik olarak hangi yapıda olmasının belirlenmesini önemli hale getirmektedir. İşgören devrinin çok fazla

olduğu sektörde çalışanların işletmeye bağlılıklarının sağlanmasında doğru insanı bulmak bağlılığa doğrudan etki edeceğinden dolayı kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık ilişkisini ortaya koymak sektör işletme yöneticilerine işgören seçim politikalarının oluşturmada ve işletmelerde doğru çalışanın doğru yerde istihdam edilmesinde yol gösterici araçlardan birisi olacaktır. Bu bağlamda çalışmanın temel amacı turizm işletmelerinde örgütsel bağlılığın oluşması için hangi kişilik özelliğinin baskın olduğunu ortaya çıkarmaktır.

Araştırmanın Hipotezleri

Bu araştırmada ilk olarak, kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek için genel bir hipotez ortaya konulmuştur. Kişiliğin her bir boyutunun örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini ölçmek içinde alt hipotezler oluşturulmuştur.

H1: Turizm işletmelerinde işgörenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki vardır. Bu hipotezden yola çıkarak aşağıdaki alt hipotezler araştırma için meydana getirilmiştir.

Hipotez 1.1: Turizm işletmelerinde işgörenlerin yeniliklere açık kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 1.2: Turizm işletmelerinde işgörenlerin sorumluluk duyan kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 1.3: Turizm işletmelerinde işgörenlerin dışa dönük kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 1.4: Turizm işletmelerinde işgörenlerin uyumluluk kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 1.5: Turizm işletmelerinde işgörenlerin duygusal denge (Nevrotik) kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Veri Toplama Aracının Belirlenmesi

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi seçilmiştir. Anketin ilk bölümünde demografik veriler yer almaktadır. İkinci bölümde kişiliği belirlemeye yönelik 48 adet sorusu olan ölçek yer almaktadır. Bu bölümdeki anketin ölçeğinin soruları Bilgin (2011)'in yazmış olduğu; Turizmde Lisans Öğrenimi Gören Öğrencilerin Kişilik Özellikleri ve Mesleğe Yönelik Düşünceleri Üzerine Bir Alan Araştırması adlı Yüksek Lisans Tezin den uyarlanmıştır. Üçüncü bölümde genel kabul görmüş Allen Meyer' in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır.

Araştırmanın Örneklem Seçimi

İşgörenlerin kişilik özellikleri örgütsel bağlılıklarına olan etkisinin araştırıldığı bu çalışmada araştırma evrenini; Alanya bölgesinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otellerinin işgörenleri oluşturmaktadır. Yapılan literatür çalışmasıyla da konuya açıklık getirilmeye çalışılmıştır. Bu beş yıldızlı otellerin tamamına 500 adet anket formu dağıtılmıştır. Dağıtılan anket

formlarından 250 adet geri dönmüştür. Dönen anketlerden 210 adeti araştırma için kullanılmıştır. Bu anketlerden elde edilen sonuçlar ile bu araştırma ortaya konulmuştur.

Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın bu bölümünde, turizm işletmelerindeki işgörenlerin kişilik özelliklerinin işletmeye olan bağlılıklarının belirlenmesine yönelik olarak anket formundaki verilen cevaplar doğrultusunda katılımcıların demografik özelliklerine ve araştırmanın amaçları doğrultusunda oluşturulan hipotezlerin cevaplarına yer verilmiştir.

Araştırmanın anket çalışmalarının sonucunda 210 adet geçerli anket formu elde edilmiştir. Demografik verilere ilişkin istatistikî sonuçlara göre; Araştırmaya katılan işgörenlerin cinsiyetleri ile ilgili demografik veriler incelendiğinde araştırmaya katılanların %36.2 sinin kadın % 63.8 inin erkek olduğu tespit edilmiştir. Bu durum bu araştırmanın yapıldığı turizm işletmelerinde çalışan işgörenlerin erkek oranının baskın olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır. Frekans analizi sonuçlarına bakıldığında araştırmaya katılan işgörenlerin % 44.3 ü 18-24 yaş grubu işgörenlerden, % 28.1 i 25-34 yaş grubundaki işgörenlerden, % 24, 3 ü 35-44 yaş grubundaki işgörenlerden, % 1.9 u 45-54 yaş grubundaki işgörenlerden, % 1.4 ü 55-64 yaş grubundaki işgörenlerden oluşmaktadır. Elde edilen bulguların sonucunda daha çok genç işgörenlerin bu araştırmanın yapıldığı işletmelerde çalıştığı sonucunu ortaya çıkarmıştır. Araştırmaya katılanların yaklaşık % 60 ı bekâr, % 40 ı evli sonucu elde edilmiştir. Bu durum bu araştırmanın yapıldığı otel işletmesinde işgörenlerin büyük çoğunluğunun bekâr olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır. Bu durum bekâr olan işgörenlerin otel işletmelerinde daha fazla çalıştığı sonucunu destekler niteliktedir. Katılımcıların eğitim durumlarını belirlemeye yönelik yapılan anket çalışmasının sonucunda % 24.3 ilköğretim, % 46.2 si ortaöğretim, % 9.0'ı ön lisans, % 18.6'sı lisans, % 1.9'u lisans üstü eğitim seviyesine sahiptir. İşgörenlerin eğitim durumları ile ilgili yapılan araştırmaların sonucuna göre, işgörenlerin eğitim seviyelerinin çoğunluğunun eğitim seviyesi düşüktür. Eğitim seviyesi düşük olan işgörenler, eğitim seviyesi yüksek olan işgörene oranla buldukları işletmelere daha fazla bağlıdırlar. Bu durum bağlılık açısından olumlu bir sonuç olarak yorumlanabilir.

Katılımcıların çalıştıkları departmanlarla ilgili yapılan araştırmanın sonuçlarına göre, ön büro departmanında çalışan işgörenlerin oranı % 13.3, yiyecek içecek % 43.8, Kat hizmetleri % 13, 8, insan kaynakları % 4.8, halkla ilişkiler % 4.3, satış pazarlama 5.2 ve diğer departmanlarda çalışan işgörenlerin oranı 14, 8 olarak ortaya çıkmıştır. Araştırmaya katılan işgörenlerin büyük çoğunluğunun yiyecek içecek departmanında çalışan işgörenlerden oluştuğu ortaya çıkmıştır. İşgörenlerin çalıştıkları süre ile ilgili elde edilen bulgulara göre, % 41,0'ı 1 yıl ve daha az, % 39.5, 2-4 yıl, % 12.9 5-7 yıl, % 2.9 8-10 yıl, % 3.8 ise 11 yıl ve üzeri bulunduğu işletmede çalışmıştır. Elde edilen bu sonuçlara göre çalışanların daha çok bu işletmede 4 yıldan daha az sürede çalışanlardan oluştuğu ortaya çıkmıştır. İşgörenlerin gelirlerini belirlemeye yönelik yapılan analiz sonuçlarına göre, % 5.7, 600 tl ve daha az, % 42.9, 601-1000 tl, % 33.8 1001-1400 tl, % 12.9, 1401-1800 tl, % 4.8 ise 1801 tl ve üzerinde gelir grubunda çalışmaktadır. Elde edilen sonuçlara göre asgari ücret grubunda çalışan işgörenlerin oranı en fazla olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

İşgörenlerin Kişilik Özellikleri İle Örgütlerine Olan Bağlılıkları Arasındaki İlişkiler

Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin kişilik özellikleri ile örgütlerine olan bağlılıklarını ölçmeye yönelik Korelasyon analizi tekniği kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda verilmiş ve yorumlanmıştır.

Tablo 2. İşgörenlerin Kişilik Özellikleri ve Örgütlerine Bağlılıklarının Kolerasyonu

		Yeniliklere Açıklık	Sorumluluk	Dışa Dönüklük	Uyumluluk	Duygusal Denge	örgütsel Bağlılık
Yeniliklere Açıklık	r	1					
	p						
Sorumluluk	r	,395**	1				
	p	,000					
Dışa Dönüklük	r	,205**	,275**	1			
	p	,003	,000				
Uyumluluk	r	,327**	,214**	,181**	1		
	p	,000	,002	,009			
Duygusal Denge	r	,208**	,243**	,106	,311**	1	
	p	,002	,000	,127	,000		
Örgütsel Bağlılık	r	,272**	,329**	,292**	,261**	,383**	1
	p	,000	,000	,000	,000	,000	

** . 0.001 anlamlı bir ilişki mevcuttur.

Elde edilen bulgular arasındaki ilişkinin anlamlılık düzeyi $p=0.001$ olarak incelenmiştir. Buna bağlı olarak, işgörenlerin kişilik özellikleri ile örgütlerine olan bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Korelasyon analizi ile hesaplanan korelasyon katsayısı r mutlak değer olarak, 0.70-1.00 arasında ise yüksek, 0.70-0.30 arasında ise, orta, 0.30 altında ise değişkenler arasında ilişkiler düşüktür (Ağca, 2005, 216).

Bu bilgilere göre, yapılan korelasyon analizi sonucunda elde edilen boyutlar arasındaki ilişki sonuçları aşağıda ifade edilmiştir. İşgörenlerin yeniliklere açık kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında, $r= 0.27$, pozitif düşük düzeyde bir ilişki ortaya çıkmıştır. Sorumluluk kişilik özelliği ile örgüte olan bağlılık arasında $r= 0.32$ pozitif orta düzeyde bir ilişki ortaya çıkmıştır. Dışa dönüklük kişilik özellikleri ile örgüte olan bağlılık arasında $r= 0.29$ pozitif düşük yönde bir ilişki vardır. Uyumluluk kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık arasında $r= 0.26$ pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki ortaya çıkmıştır. İşgörenlerin duygusal denge kişilik özellikleri ile örgütlerine olan bağlılıkları arasında $r=0.38$ pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki ortaya çıkmıştır. Yani yapılan araştırma sonucunda işgörenlerin duygusal denge kişilik özellikleri ile sorumluluk kişilik özellikleri arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki ortaya çıkmasına rağmen, uyumluluk, yeniliklere açıklık ve dışa dönüklük kişilik özellikleri arasında pozitif düşük düzeyde bir ilişki ortaya çıkmıştır.

Kişilik Özelliklerinin İşgörenlerin Örgütüne Olan Bağlılıkları Üzerine Etkileri

İşgörenlerin kişilik özelliklerinin örgüte olan bağlılığı üzerinde anlamlı etkisinin olup olmadığını belirlemek için regresyon analizi yapılmıştır. Analizde örgütsel bağlılık bağımlı, kişilik belirlemeye yönelik boyutlar bağımsız değişkenlerdir.

Tablo 3. Kişilik Özelliklerinin İşgörenlerin Örgütüne Olan Bağlılıkları Üzerine Etkileri

Değişkenler	Standart Beta	t	Sig. (p)
Yeniliklere açıklık	.087	1.271	.205
Sorumluluk	.158	2.308	.022*
Dışa dönüklük	.187	2.948	.004*
Uyumluluk	.077	1.156	.249
Duygusal Denge	.283	4.364	.000*
$R^2.258$		$F= 14. 202$	

Yapılan araştırma sonucunda beş değişken birlikte toplam varyansın % 14 ünü oluşturmaktadır. Bu durum değişkenler arasındaki ilişkinin düşük düzeyde olduğunu ortaya koymuştur.

Alt hipotezler incelendiğinde ise;

Turizm işletmelerinde işgörenlerin yeniliklere açık kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki vardır. **Hipotezi RED edilmiştir ($p>0.05$)**. Turizm işletmelerinde işgörenlerin sorumluluk duyan kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki vardır. **Hipotezi KABUL edilmiştir. ($p<0.05$)**. Turizm işletmelerinde işgörenlerin dışa dönük kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki vardır. **Hipotezi KABUL edilmiştir. ($p<0.05$)**. Turizm işletmelerinde işgörenlerin uyumluluk kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki vardır. **Hipotezi RED edilmiştir ($p>0.05$)**. Turizm

işletmelerinde işgörenlerin duygusal denge (Nevrotik) kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki vardır. **Hipotezi KABUL edilmiştir.** ($p<0.05$).

Yapılan araştırmanın sonucunda, ortaya konan alt hipotezlerden işgörenlerin kişilik özelliklerinden olan sorumluluk, dışa dönüklük ve duygusal denge kişilik özellikleri ile örgütlerine olan bağlılıkları arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Fakat işgörenlerin yeniliklere açıklık ve uyumluluk kişilik özellikleri ile örgütlerine olan bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki ortaya çıkmamıştır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Turizm işletmeleri hizmet üreten işletmelerdir. Hizmetin ortaya konulmasında en önemli faktör insandır. Bu nedenle işletmede işgören olarak nitelendirilen insanın seçilmesi ve doğru yerde istihdam edilmesi işletmeler için çok büyük önem teşkil etmektedir. Doğru işgören seçilip uygun yere yerleştirildikten sonra işgörenin uzun süreli olarak bulunduğu işletmeye bağlı çalışması istenen özelliklerden biridir. Bu iki durum kişilik ve örgütsel bağlılık olgusunu ortaya çıkarmıştır.

Bu çalışma işgörenlerin kişilik özelliklerinin bulunduğu örgüte olan bağlılıkları etkilemektedir varsayımıyla ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda elde edilen işgörenlerin demografik verilerine göre erkek çalışanların oranı kadın çalışanları oranından daha fazla, genç işgörenler yaşlılara göre araştırmaya katılması bakımından daha fazla, araştırmaya katılanların genel olarak eğitim seviyeleri düşük, yiyecek içecek departmanında çalışanların oranı araştırmaya katılmaları bakımından daha fazla, çalışılan süre bakımından daha çok kısa süreli işgörenler çalışmaya katılmış, gelir seviyesi bakımından asgari ücretli çalışanların oranı daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre Alanya'da beş yıldızlı otellerde çalışan işgörenlerin kişilik özellikleri ile örgüte olan bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre ise de, işgörenlerin kişilik özelliklerinden olan; sorumluluk, dışa dönüklük ve duygusal denge kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Fakat yeniliklere açıklık ve uyumluluk faktörlerinin örgütsel bağlılık üzerinde herhangi bir etkisi tespit edilmemiştir.

Bu araştırmanın sonucunda yöneticilere ve akademisyenlere şu öneriler yapılabilir;

Turizm işletmelerinde, özellikle de otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin kişilik özelliği örgütüne olan bağlılığını etkilemektedir. Bu nedenle yöneticiler işgören temini yaparken bu olguyu gözden kaçırmamalıdır. Otel işletmelerine personel temini yaparken özellikle duygusal denge kişilik özelliğine sahip işgörenleri tercih etmelidirler. İkinci olarak dışa dönük kişilik özelliğine sahip işgörenleri temin etmelidirler. Üçüncü olarak sorumluluk duyan işgörenleri tercih etmelidirler. Özellikle kıyı otellerinde bu sıralama dikkat edilirse işgörenler daha fazla işletmede kalabilir. Son olarak akademisyenlere bu çalışmayı turizm işletmelerinin diğer kollarında yapmaları tavsiye edilmektedir.

KAYNAKLAR

- Ağca, V. (2005). *Denizli tekstil sektöründe faaliyet gösteren firmalardaki iç girişimcilik yapısı ve performans ilişkisine yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi. Afyonkarahisar.
- Akgündüz, Y., & Akdağ, G. (2014), İşgörenlerin kişilik özelliklerinin temel benlik değerlendirmelerine ve işten ayrılma niyetlerine etkisi. *Journal of Administrative Sciences/Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12-24
- Albdour, A. A., & Altarawneh, I. I. (2014). Employee engagement and organizational commitment: Evidence from Jordan, *International Journal of Business*, 19(2), 192-212.
- Angle, Harold L., & Perry, James. L. (1981), An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26, 1-14.
- Barrick, M.R., Stewart, G.L., & Piotrowski, M. (2002), Personality and job performance: test of the mediating effects of motivation among sales representatives. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 1-9.
- Bayraktaroğlu, S., Kutunis, R. Ö., Dosahiyeva, D. (2009), İşkoliklik ve örgütsel bağlılık: bankacılık sektöründe karşılaştırmalı bir araştırma, *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 21-23.
- Baysal, A. C., & Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde Meyer-Allen modeli, *İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Dergisi*, 28 (1), 7-15.
- Bilgin, Y. (2011), *Turizmde lisans öğrenimi gören öğrencilerin kişilik özellikleri ve mesleğe yönelik düşünceleri üzerine bir alan araştırması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Düzce Üniversitesi. Düzce.
- Bogler, R., & Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education*. 20(1), (277–289).
- Borghans, L., Duckword, Angela L., Heckman, James J. & ter Weel, B. (2008). *The economics and psychology of personality traits*. Iza: Germany.
- Buluç, B. (2009), Sınıf öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(1), 5-34.
- Cihangiroğlu, N. (2012), “Narsistik kişilik ile kurumsal bağlılık arasında bir ilişki var mıdır?”, *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 11(2).
- Cüceloğlu, D. (1991), *İnsan ve davranış*. 1. Baskı. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Çelik, S., Dedeoğlu, B. B., & İnanır, A. (2015). Relationship between ethical leadership, organisation commitment and job satisfaction at hotel organisations. *Ege Akademik Bakış*, 15(1), 53-63.
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Dedeoğlu, B.B., Çelik, S., İnanır, A. & Altay, H. (2016) Etik liderlik, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkide: cinsiyet ve çalışma süresinin farklılaştırıcı (moderate) rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(4), 45-70.
- Deniz, A., & Erciş, A. (2008). Kişilik özellikleri ile algılanan risk arasındaki ilişkilerin incelenmesi üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, (22-2).
- Erdheim, J., M., & Wang Michael J. Z. (2006). Linking the big five personality constructs to organizational commitment. *Personality and Individual Differences*, 41, 959–970.
- Erdoğan, İ. (1991) *İşletmelerde davranış*. 1.Baskı. İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları.

- Ergün, T. (1975). Uluslararası örgütlerde bağlılık kavramı. *Amme İdaresi Dergisi*, 10(4), 98-106.
- Fornes, Sandra L., & Rocco, Tonette S. (2004). Commitment elements reframed (antecedents & consequences) for organizational effectiveness. *ERIC Archive, Organizational Effectiveness, Labor Force Development, Employee Attitudes, Work Attitudes*, 391-398.
- Ghosh, S. (2014). A literature review on organizational commitment – a comprehensive summary. *Int. Journal of Engineering Research and Applications*, 4(12), 4-14.
- Gupta, S. P., Sharma, K. D., & Rahman, A. (1971), Scientists and their commitment to organisational goals. *Economic and Political Weekly*, 2447-2450.
- Hinsz, Verlin B. (1995). Assessing organizational commitment: an employee's global attitude toward the organization. *Journal of Applied Behavioral Science*, 31(1), 80-90.
- Hrebiniak, Lawrence G., & Alutto, Joseph A. (1972). Personal and role- related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 72(17), 555-572.
- İnanır, A. (2012). *Konaklama işletmelerinde işgörenlerin kişilik tipleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi,. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Kaplan, T. (2008). *İşgörenlerin kişilik tiplerinin örgütsel bağlılıkları üzerinde etkisi: Bursa'da mobilya sektöründe uygulama örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi. Kütahya.
- Kim, H. J. (2009). Burnout and engagement: A comparative analysis using the big five personality dimensions. *International Journal of Hospitality Management*, 28, 96–104.
- Kimbel, R. D. (2002). *The Relationship Between Employee Sconstructive Thinking Ability and Organizational Commitment*. Yayınlanmış Doktora Tezi. Southeastern University. Nova.
- Luthans, F. (1995), *Organizational behavior*. New York: McGraw Hill Co.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Morgan, T. C. (2004), *Psikolojiye Giriş* Çev: H. Arıcı., İ. Dinç, G.U. Ankara: Meteksan Yayınları.
- Muthueloo, R., & Rose, R.C. (2005). Antecedents of organizational commitment among malaysian engineers. *American Journal of Applied Sciences*, 2, 1095-1100.
- Özbakır, R. (2015). *Milli Eğitim Bakanlığı merkez teşkilatında görev yapan Milli Eğitim uzman yardımcılarının örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 18(2), 113 -130.
- Özler, D. E., Atalay, C. G., & Şahin, M. D. (2008). Mobbing'in örgütsel bağlılık üzerine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22, 37-60.
- Pittinsky, T., & Shih, M. J. (2005). Glancing back: Recalling organizational commitment in a growing organization. *Harvard University John F. Kennedy School of Government, Faculty Research Working Papers Series*, 2-33.
- Randall, D. M. (1987). Commitment and the organization: the organization man revisited", academy of managemen. *The Academy of Management Review*; 12(3), 460-471.
- Smith, K., Susan R., & Gregory, D. C. (1996). Becoming an employer of choice: assessing commitment in the hospitality workplace. *International Journal of Contemporary*

Hospitality Management, 8(6), 3–9.

Tzeng, H.-M. (2002). The influence of nurses' working motivation and job satisfaction on intention to quit: An empirical investigation in Taiwan. *International Journal of Nursing Studies*, 39(8), 867-878.

Varoğlu, D. (1993). *Kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve kuruluşlarına karşı tutumları, bağlılıkları ve değerleri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi. Ankara.

Yürür, S., & Ünlü, O. (2011). Duygusal emek, duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi. *İş, Güç; Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(2), 81-104.

Zel, U. (2001), *Kişilik ve liderlik*. 1. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Zimmerman, R.D. (2008). Understanding the impact of personality traits on individuals' turnover decisions: A meta-analytic path model. *Personnel Psychology*, 61, 309-348.

EXTENDED ABSTRACT

The notion of personality, which emerges as a concept related to human beings, is a concept that emphasizes individual differences and reveals that each person's reactions to events are different from each other. This situation has attracted the attention of researchers and they have started to investigate this issue. At the same time, the personality traits of those who work in terms of establishing the right job for an enterprise and accepting the work that the worker has done are important. Today, the concept of organizational commitment has also emerged as a popular concept. Organizational commitment is a concept that reveals the strength of the power that the occupation feels about working with the weaver. The strongness of the militant counterparts that the employees are working with is of great importance for the success of the businesses. The service-intensive production structure of tourism enterprises makes it important for the employees who work here to work. In this research, where the influence of personality traits on organizational commitment was investigated, quantitative research method was used and questionnaire was used as data collection technique. The sample of the research is consist of the five-star hotels operating in the Alanya region. Within the scope of the survey, 500 questionnaires were sent to these five-star hotels, 250 questionnaires returned from the questionnaires sent, and 210 questionnaires were surveyed. The SPSS statistical program, which is used frequently in the quantitative researches to obtain the research findings, was used and the correlation and regression analysis technique was used for the purpose of the research aimed at obtaining the findings. According to research findings aimed at revealing the demographics of the occupants regarding gender, age, marital status, educational status, department worked, time worked and income; the number of working male occupations in these tourism enterprises is higher than that of female occupations, the number of young occupations is higher in these enterprises than in older occupations, that the vast majority of occupations are single, that means the number of married occupants is less, the level of education of the majority of occupations in enterprises is low, the vast majority of working professionals work in the food and beverage departments, and lastly, the vast majority of occupations in these enterprises are made up of occupations less than four years old and the majority of these occupations were made up of low-income groups, that is, occupations in the minimum wage group.

As a result of the correlation analysis conducted to measure the commitment of the personality traits of organizations working in five star hotel enterprises in Alanya to their

organizations; a significant relationship was found between the personality traits of the workers and their commitment to their organizations. According to the results of the analysis conducted to determine the level and level of the relationship between the five factor personality trait dimensions and the commitment of the worker organizations to their organizations; there is a low level of positive relationship between occupational characteristics and organizational commitment to innovations of occupations, a moderate relationship between positive personality traits and organizational commitment, positive positive low-level relationship between outward personality traits and organizational commitment, a low level of positive relationship between personality traits and organizational commitment, the emotional balance personality traits of organizers and organizational commitment were found to be moderately positive in the positive direction. That's, despite the fact that the emotional balance personality characteristics of the worker and the responsibility personality traits and organizational commitment statistically reveal a moderate relationship in the positive direction; there was a statistically positively low level of relationship between organizational commitment and organizational commitment, personality traits, openness to innovations and outward turnover.

In the other phase, regression analysis was conducted to determine whether there was a meaningful effect on the organizational commitment of the personality traits of the occupations. In the analysis, organizational dependency is dependent variable, dimensions to determine personality (openness to innovation, responsibility, outwardness, compatibility, emotional balance) are independent variables. As a result of the survey, five variables together account for 14% of the total variance. This indicates that the inter-variable effect is at low level. In the case of the five sub hypotheses are examined in the study; the hypothesis of there is a statistically significant relationship between openness personality characteristics and organizational commitment to innovations of occupations in tourism enterprises and the hypothesis of there is a statistically significant relationship between compliance personality characteristics and organizational commitment of businesspeople in tourism enterprises were rejected. On the other hand, the hypotheses of there is a statistically significant relationship between the personality traits and organizational commitment of occupants in tourism enterprises, there is a statistically significant relationship between outward personality traits and organizational commitment of businessmen in tourism enterprises and there is a statistically significant relationship between the balance of personality characteristics and organizational commitment of businesspeople in tourism enterprises were accepted. In this study, there was a statistically significant relationship between personality traits, responsibility, outward turnover and emotional balance personality traits and organizational commitment in the direction of the findings obtained from the sub hypotheses revealed; there was no statistically significant relationship between openness and compatibility personality traits and organizational commitment to innovations of occupations.