ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN, ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİNDE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ROLÜ: OTEL İŞLETMELERİNDE BİR ARAŞTIRMA

[1]Çiğdem ÖZKAN [2]Mustafa BOZ

Öz

Bu çalışmanın amacı; algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin rolünün ortaya çıkarılmasıdır. Bu amaca yönelik olarak geçmiş çalışmalarla ilgili alan yazın taraması yapılmış ve kavramsal bir araştırma modeli oluşturulmuştur. Kişilik özelliklerinin algılanan örgütsel destek üzerinden örgütsel bağlığa etkisine yönelik sonuçlara göre; "Dışadönüklük" kişilik özelliği algılanan örgütsel destek üzerinden "duygusal" bağlılık üzerinde dolaylı etkiye sahip iken "Normatif" ve "Devam" bağlılığı üzerinde etkiye sahip değildir. "Sorumluluk", "Uyumluluk", "Gelişime Açıklık", "Negatif Değerlilik" kişilik özellikleri algılanan örgütsel destek üzerinden "Duygusal", "Normatif" ve "Devam" bağlılıkları üzerinde dolaylı etkiye sahip olduğu bulunmuştur. "Duygusal Tutarsızlık" kişilik özelliği algılanan örgütsel destek üzerinden "Duygusal" ve "Devam" bağlılığı üzerinde dolaylı etkiye sahip iken "Normatif" bağlılık üzerinde dolaylı etkiye sahip bulunmamıştır. Özetle tüm kişilik boyutları algılanan örgütsel destek üzerinden "Duygusal" bağlılık üzerinde dolaylı etkiye sahip olduğu bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: *Kişilik Özellikleri, Örgütsel Bağlılık, Algılanan Örgütsel Destek, 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmeleri, Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM)*
JEL Sınıflandırması: *D23, M12, M51*

THE ROLE OF PERSONAL CHARACTERISTICS IN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT'S, EFFECT TO THE ORGANIZATIONALCOMMITMENT: A STUDY IN HOTEL BUSINESSES

Abstract

The purpose of this study is to reveal the role of personality characteristics in the relationship between organizational support and organizational commitment. For this purpose, a review of literature about previous researches has been conducted and a conceptual research model has been composed. According to the results of influence personality characteristics on organizational commitment through perceived organizational support, personal characteristics of "Extroversion" has indirect influence on "Affective" commitment through perceived organizational support. On the other hand, personal characteristics of "Extroversion" has not influence on "Normative" and "Continuance" commitment through perceived organizational support. It has been found that, personal characteristics of "Conscientiousness", "Agreeableness", "Openness to Experience", "Negative Valance" have indirect influence on "Affective", "Normative" and "Continuance" commitment through perceived organizational support. It has been found that, Personal characteristics of "Neuroticism" has indirect influence on "Affective" and "Continuance" commitment through perceived organizational support. While, personal characteristics of "Neuroticism" has no indirect influence on "Normative" commitment through perceived organizational support. It has been found that, all personal characteristics have indirect influence on "Affective" commitment through perceived organizational support.

Keywords*: Personality Characteristics, Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, 4- and 5-Star Hotel Businesses, Structural Equation Modeling.*
JEL Classsification: *D23, M12, M51*

[1] Dr, Öğr, Üyesi, Ayvacık MYO,Seyahat, Turizm ve Eğlence Hizmetleri Bölümü, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, cigdemozkan@comu.edu.tr, https://orcid.org/0000-0002-9823-4117-0002-9813
[2]Doç. Dr., Seyahat Hizmetleri Bölümü, Turizm Fakültesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, m.b.istanbul@gmail.com, https://orcid.org/0000-0002-9823-4117-0002-9813

DOI: 10.18092/ulikidince.432752
Makalenin Geliş Tarihi (Recieved Date): 11.06.2018
Yayına Kabul Tarihi (Acceptance Date): 01.07.2018

1. Giriş

Bu araştırmanın sorunu, otel işletmelerindeki işgücünün kişilik özellikleri, örgütsel bağlılık ve algılanan örgütsel destek ilişkilerinin belirlenmesidir. Daha önce kişilik özelliklerinin algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkideki rolünü inceleyen bir çalışmaya rastlanmamış olması bizi bu çalışmayı yapmaya iten en önemli unsurudur. Çalışanların kişilik özellikleri, örgütsel bağlılık ve algılanan örgütsel destek ilişkilerinin incelenmesi, temel olarak üç safhada gerçekleştirilmiştir. İlk olarak, incelenecek olan ilişkilerin üç boyutu (kişilik, örgütsel bağlılık, algılanan örgütsel destek) ile ilgili olarak ayrıntılı bir yazın araştırması yapılmış ve daha önce konu ile ilgili yapılan araştırmalar ve bulgular özetlenmiştir. Daha sonra ilgili alandaki yazın doğrultusunda, otel işletmelerinde kişilik, örgütsel bağlılık ve algılanan örgütsel destek ilişkisinin belirlenebilmesi amacıyla bir anket formu geliştirilmiştir. Geliştirilen anket formunun anlaşılır, geçerli ve güvenilir olup olmadığını belirlemek amacıyla ön test yapılmış ve anket formuna son şekli verilmiştir. Son olarak anket formuyla elde edilen veriler değerlendirmeye alınmış ve otel işletmelerinde çalışanların kişilik özellikleri, örgütsel bağlılık ve algılanan örgütsel destek ilişkisi ortaya konulmaya çalışılmıştır.

2. Literatür Taraması

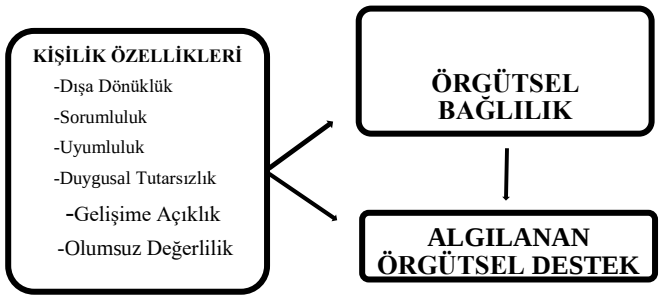
Alan yazında kişilik özellikleri ile işe ilişkin tutum ve davranışlar arasında güçlü ilişkinin olduğunu vurgulayan birçok çalışma bulunmaktadır (Recepoğlu vd., 2013: 603; Erdheim vd., 2006: 959; Tanrıverdi, 2012: 189; Naquin ve Holton, 2002: 357; Barrick ve Mount, 1991; Judge vd., 1999; Tett, Jackson ve Rothstein, 1991; Erhart, 2006: 193; Gelade Dobson ve Gilbert, 2006: 542). Benzer biçimde kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişki mevcuttur (Barrick ve Mount, 1991; Recepoğlu vd., 2013: 603; Erhart, 2006: 193; Erdheim Wang ve Zickar, 2006: 959; Allen ve Meyer, 1996: 252; Mowday Porter ve Steers, 1982; Tandırverdi, 2012: 189; Panaccio ve Vandenberghe, 2012: 647). Yapılan çalışmalarda yüksek düzeyde dışadönük olan kişilerin duygusal bağlılığının yüksek olduğu (Recepoğlu vd., 2013:612), düşük düzeyde dışadönük kişilerin duygusal bağlılığının düşük olduğu ifade edilmektedir (Erdheim Wang ve Zickar, 2006: 959; Gelade Dobson ve Gilbert, 2006: 542). Yapılan çalışmalarda uyumluluk ile örgütsel bağlılık arasında güçlü bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmaktadır (Morrison, 1997; Naquin ve Holton, 2002). Uyumluluk duygusal bağlılıkta belirleyici bir faktördür (Cui, 2010: 73). Yapılan çalışmalarda duygusal bağlılık ile sorumluluk arasında olumlu ilişki olduğu ortaya çıkmaktadır (Erdheim vd., 2006; Matzler ve Renzl, 2007; Naquin ve Holton, 2002; Recepoğlu vd. 2013: 612). Recepoğlu vd. (2013: 612) yaptığı çalışmada gelişime açıklık ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki bulmuştur. Deneyime açık bireylerin önemli özellikleri arasında, yüksek hayal gücüne ve ileri görüşlülüğe sahip olma sayılabilir (Erdheim vd., 2006).Algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu ifade edilmektedir (Güney, Akalın ve İlsev, 2007: 189; Buchanan, 1974: 553; Özdevecioğlu, 2003: 126). Normatif bağlılık ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif yönlü ilişki olduğu ifade edilmektedir (Maertz vd., 2007; Meyer vd., 2002). Diğer taraftan devam bağlılığı ile algılanan örgütsel destek arasında negatif yönlü ilişki vardır (Meyer vd., 2002; Rhoades ve Eisenberger, 2002).

3. Yöntem

3.1. Araştırmanın Kavramsal Modeli ve Hipotezler

Şekil 1'de gösterilmekte olan araştırmanın modelinin çözümlenmesini sağlayacak araştırma hipotezleri geliştirilmiştir. Aşağıda araştırma modeli çerçevesinde geliştirilen hipotezler gösterilmektedir.

Şekil 1: **Araştırma Modeli**



H_1, H_2, H_3, : İşgörenlerde dışadönüklük kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, duygusal, Normatif, Devam bağlılığı üzerinde etkiye sahiptir.

H_4, H_5, H_6 : İşgörenlerde sorumluluk kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, duygusal, normatif, devam bağlılık üzerinde etkiye sahiptir.

H_7, H_8, H_9: İşgörenlerde uyumluluk kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, duygusal, normatif, devam bağlılık üzerinde etkiye sahiptir.

H_{10}, H_{11}, H_{12} : İşgörenlerde duygusal tutarsızlık kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, duygusal, normatif ve devam bağlılık üzerinde etkiye sahiptir.

H_{13}, H_{14}, H_{15} : İşgörenlerde, gelişime açıklık kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, duygusal, normatif ve devam bağlılık üzerinde etkiye sahiptir.

H_{16}, H_{17}, H_{18} : İşgörenlerde olumsuz değerlilik kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, duygusal, normatif ve devam bağlılık üzerinde etkiye sahiptir.

3.2. Evren, Örneklem

Araştırmanın evrenini, İstanbul'da faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı Turizm Bakanlığı belgeli otel işletmelerinde çalışan kişiler oluşturmaktadır. İstanbul'da turizm işletmesi belgeli ve turizm yatırımı belgeli 4 yıldızlı otellerde toplam 37.357 yatak, 5 yıldızlı otellerde 63.068 adet yatak toplam 100.425 yatak sayısı olduğu belirtilmektedir (yigm.kulturturizm.gov.tr). Araştırmada zaman, maliyet ve ulaşılabilirlik sebeplerinden dolayı evrenin tamamına ulaşmak yerine örneklem alınma yoluna gidilmiştir. Evren içerisinden örneklemi belirlemek için "olasılığa dayalı olmayan" örnekleme yöntemlerinden "kolayda örnekleme" yöntemi kullanılmıştır. Yapılan bir araştırma sonuçlarına göre; 5 yıldızlı otellerde, yatak başına 0,59 personel, 4 yıldızlı otellerde yatak başına 0,38 personel düşmektedir (Erdem 2004). Bu oran dikkate alınarak 4 yıldızlı otellerde 14.195, 5 yıldızlı otellerde 37.210 personel çalıştığı varsayılmaktadır. Araştırmadaki örneklem sayısının belirlenmesinde Ryan'ın (1995) geliştirdiği model uygulanmıştır (Yüksel ve Yüksel, 2006). Model den yola çıkarak 4 yıldızlı ve 5 yıldızlı otellerde çalışan toplam 381 personele anket uygulanması gerektiği ortaya çıkmıştır.

3.3. Veri toplama Yöntemi ve Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada, veri toplama tekniği olarak anket kullanılmıştır. Anket, alan yazın taranarak oluşturulmuş ve ön test çalışması ile uzmanların görüşlerine başvurularak düzenlenmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak dört bölümden oluşan bir soru formu kullanılmıştır. Birinci bölümde otel işletmesi çalışanlarının kişisel özelliklerinin belirlenmesine yönelik sorulardan oluşmaktadır. İkinci bölümde otel işletmesi çalışanlarının kişilik özelliklerinin belirlenmesi amacıyla, Gencöz ve Öncül (2012) tarafından geliştirilen "Kişilik Özellikleri Ölçeği" ne yer verilmiştir. Üçüncü bölüm, Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen "Örgütsel Bağlılık Ölçeğine" ilişkin sorulardan

oluşmaktadır. Dördüncü bölüm Rhoades ve Eisenberger (2002: 699) tarafından geliştirilen "Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği" ne ilişkin sorulardan oluşmaktadır.

Öncelikle otel işletmeleri ile telefon ya da e-mail bağlantısı kurularak araştırma ile ilgili genel bir bilgi verilerek ankete katkı sağlamaları talep edilmiştir. Anket çalışmasına katkı sunacağını ifade eden işletmelerle yüz yüze görüşme ile yalnızca online destek vereceklerini ifade eden işletmelerle ise internet linki doldurularak elde edilmiş anketlerin elimize ulaşması sağlanmıştır. 71 anket online, 320 anket yüzyüze olmak üzere toplam 391 anket analiz aşamasına dahil edilmiştir. Düzenlenen anket, Aralık- 2015, Şubat -2016 tarihlerinde uygulanmıştır.

Kişilik özellikleri ölçeğinin tüm boyutlar düzeyindeki Cronbach' s Alpha istatistiği 0, 0,695 ve 0, 850 aralığında bulunmuştur, bu ise tüm boyutlar düzeyinde ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir. Örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılık ölçeğinin güvenilirlik istatistiği 0,80 olarak bulunmuştur. Örgütsel bağlılık boyutlarından normatif bağlılık ölçeğinin güvenilirlik istatistiği 0,792 olarak bulunmuştur. Örgütsel bağlılık boyutlarından devam bağlılığı ölçeğinin güvenilirlik istatistiği 0,784 olarak bulunmuştur. Algılanan örgütsel destek ölçeğinin güvenilirlik istatistiği 0,906 olarak bulunmuştur.

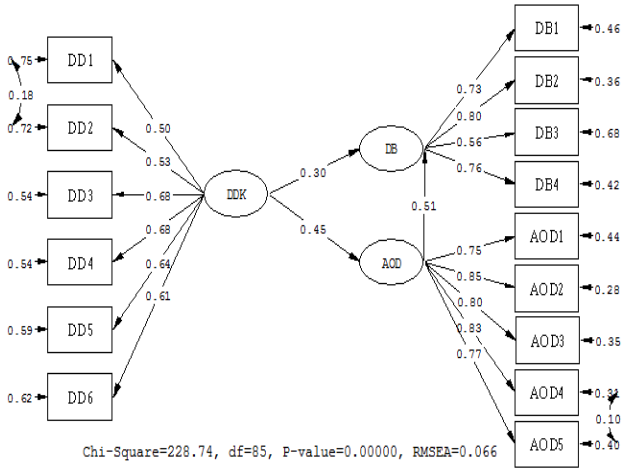
4. Bulgular

4.1. Dışadönüklük Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Duygusal Bağlılığa Etkisine Yönelik YEM Analizi

Araştırma da ilk olarak kişilik boyutlarından dışadönüklük boyutunun algılanan örgütsel desteğe ve duygusal bağlılığa etkisi araştırılmıştır. Bu etkileri görebilmek için kurulan hipotez aşağıda verildiği gibidir.

H_1: İşgörenlerde dışadönüklük kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, örgütsel duygusal bağlılık üzerinde etkiye sahiptir. Modelin uyum ölçüleri; χ2: 228,74, df: 85, χ2/df: 2,69, RMSEA: 0,066, NFI: 0,96, NNFI: 0.97, CFI: 0.97, IFI: 0.97, GFI: 0,93, RM: 0.089, SRMR: 0,054 gibidir. Elde edilen uyum ölçüleri, yapısal modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. Hipotez LISREL ile sınanmış ve en küçük t değeri 4,86 olarak hesaplanmıştır. Dolayısıyla modelde tüm yollar anlamlıdır.

Şekil 2: **Dışadönüklük Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Duygusal Bağlılığa Etkisi Modeli**



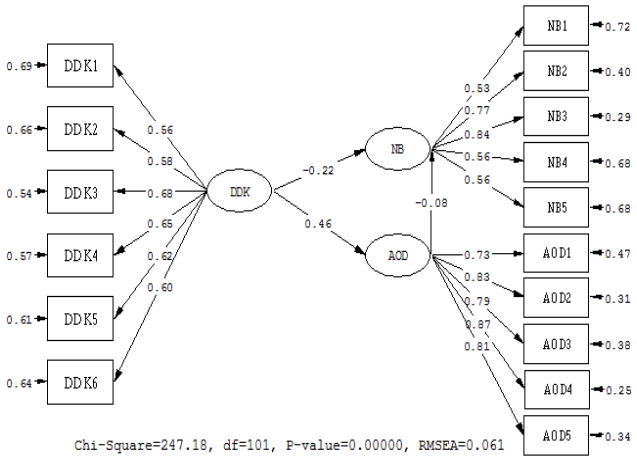
Şekil 2'ye göre; İşgörenlerde dışadönüklük kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek arasında aynı yönde 0,45 birimlik bir ilişki, işgörenlerde dışadönük kişilik ile duygusal bağlılık arasında aynı yönde 0,30 birimlik bir ilişki, algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında aynı yönde 0,51 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Dolayısıyla, işgörenlerde dışadönüklük kişilik özelliği, algılanan

örgütsel destek üzerinden, duygusal bağlılık üzerine dolaylı etkiye sahiptir. Böylece **Hipotez 1 kabul edilmiştir.**

4.2. Dışadönüklük Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Normatif Bağlılık Üzerindeki Etkisine Yönelik YEM Analizi

Araştırma da H_2: İşgörenlerde dışadönüklük kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, normatif bağlılık üzerinde etkiye sahiptir, hipotezine göre kurulan modelde uyum ölçüleri; χ2:247.18, df: 101, χ2/df: 2.45, RMSEA: 0.061, NFI: 0.95, NNFI: 0.96, CFI: 0.97, IFI: 0.97, GFI: 0,93, RMR: 0.091, SRMR: 0,056 gibidir. Elde edilen uyum ölçüleri, yapısal modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. Modele ilişkin yollara ait en küçük t istatistiği -1,19 ve 2,93 olarak elde edilmiştir. AOD ile NB arasında elde edilen t=-1,19 istatistiğine göre bu yol anlamlı bulunmaz iken diğer yollar anlamlı bulunmuştur.

Şekil 3: **Dışadönüklük Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Normatif Bağlılığa Etkisine Yönelik İlişkiler Modeli**

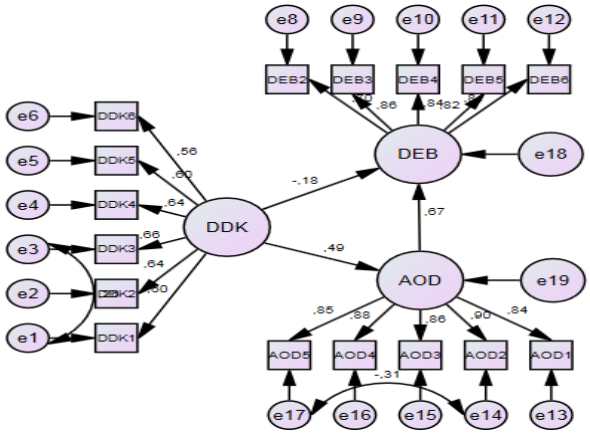


Şekil 3'e göre; İşgörenlerde dışadönük kişilik ile algılanan örgütsel destek arasında aynı yönde 0,46 birimlik bir ilişki, işgörenlerde dışadönük kişilik ile normatif bağlılık arasında ters yönde 0,22 birimlik bir ilişki, Algılanan örgütsel destek ile normatif bağlılık arasında ters yönde 0,08 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Dolayısıyla işgörenlerde dışadönüklük, algılanan örgütsel destek üzerinden, normatif bağlılık üzerine dolaylı etkiye sahip bulunmamıştır. Buna göre **Hipotez 2 red edilmiştir.**

2.4.3. Dışadönüklük Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Devam Bağlılığı Üzerindeki Etkisi Yönelik YEM Analizi

H_3: İşgörenlerde dışadönüklük kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, devam bağlılığı üzerine dolaylı etkiye sahiptir, hipotezine göre kurulan yapısal modelde uyum ölçüleri; χ2: 207.596, df: 99, χ2/df: 2.097, RMSEA: 0.053, NFI: 0.90, NNFI: 0.95, CFI: 0.95, IFI: 0.95,GFI: 0.96, RMR: 0.099 gibidir. Elde edilen uyum ölçüleri, yapısal modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. Modele ilişkin regresyon yüklerinin hesaplanmasında AMOS hazır yazılımından yararlanılmıştır. Buna göre, en küçük Z istatistiği -3,019 olarak elde edilmiştir. Dolayısıyla tüm yollar anlamlı bulunmuştur.

Şekil 4**: Dışadönük Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Devam Bağlılığına Etkisine Yönelik İlişkiler Modeli**

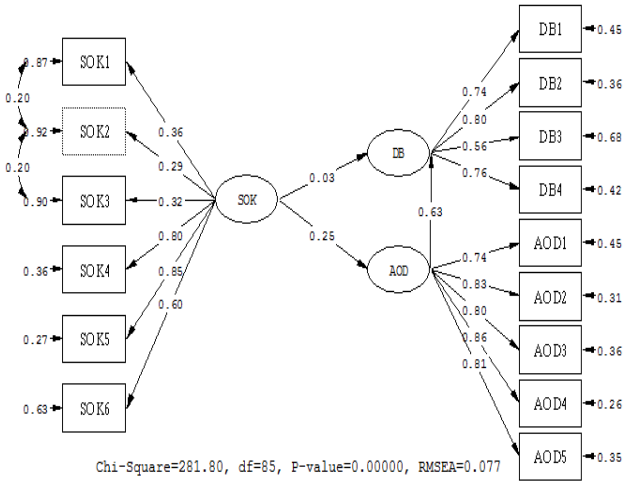


Şekil 4'e göre; İşgörenlerde dışadönük kişilik ile algılanan örgütsel destek arasında aynı yönde 0,49 birimlik bir ilişki, İşgörenlerde dışadönük kişilik ile devam bağlılığı arasında ters yönde 0,18 birimlik bir ilişki, İşgörenlerde algılanan örgütsel destek ile devam bağlılığı arasında aynı yönde 0,67 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Buna göre, işgörenlerde dışadönüklük kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, devam bağlılığı üzerine dolaylı etkiye sahip bulunmuştur. Dolayısıyla **Hipotez 3 kabul edilmiştir.**

2.4.4. Sorumluluk Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisi Yönelik YEM Analizi

H_4: İşgörenlerde sorumluluk kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, duygusal bağlılık üzerine dolaylı etkiye sahiptir, hipotezine göre kurulan yapısal modelde uyum ölçüleri; χ2: 281.80, df: 85, χ2/df: 85, RMSEA: 0.077, NFI: 0. 94, NNFI: 0. 94, CFI: 0.95, IFI: 0.95, GFI: 0.91, RMR: 0.12, SRMR: 0.078 gibidir. Elde edilen uyum ölçüleri, yapısal modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir.Modele ilişkin regresyon yüklerinin hesaplanmasında LİSREL hazır yazılımından yararlanılmıştır. Buna göre, yollara ait en küçük t istatistiği 0,57 olarak elde edilmiştir. Dolayısıyla bir yol hariç diğer yollar anlamlı bulunmuştur.

Şekil 4: **Sorumluluk Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Duygusal Bağlılığa Etkisine Yönelik İlişkiler Modeli**



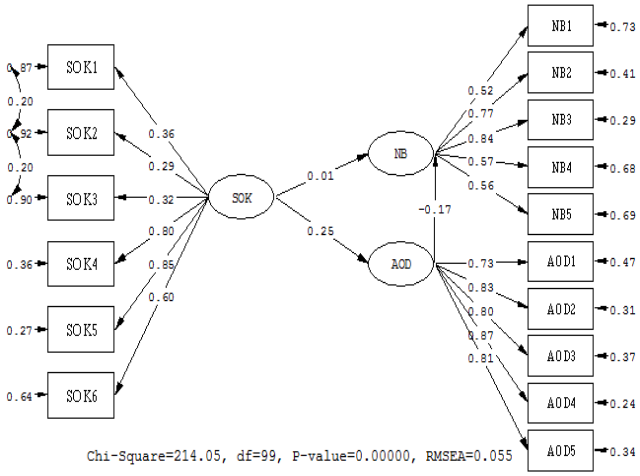
Şekil 5'e göre; İşgörenlerde sorumluluk kişilik özelliği ile algılanan örgütsel destek arasında aynı yönde 0,25 birimlik bir ilişki, işgörenlerde sorumluluk kişilik özelliği ile duygusal bağlılık arasında

aynı yönde 0,03 birimlik bir ilişki, algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında aynı yönde 0,63 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Buna göre, işgörenlerde sorumluluk kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, duygusal bağlılık üzerine dolaylı etkiye sahiptir. Dolayısıyla **hipotez 4 kabul edilmiştir**.

2.4.5. Sorumluluk Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Normatif Bağlılığı Üzerindeki Etkisi Yönelik YEM Analizi

H_5: İşgörenlerde sorumlu kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, normatif bağlılık üzerine dolaylı etkiye sahiptir, hipotezine göre kurulan yapısal modelde uyum ölçüleri; χ: 214.05, df: 99, χ2/df:2.16, RMSEA: 0.055, NFI: 0.94, NNFI: 0.96, CFI: 0.97, IFI: 0.97, GFI: 0.94, RMR: 0.92, SRMR: 0. 057 gibidir. Elde edilen uyum ölçüleri, yapısal modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. Sorumluluk kişilik özelliğinin algılanan örgütsel desteğe ve normatif bağlılığına etkisine yönelik regresyon yüklerine modelinde yer alan yollara ait en küçük t istatistiği 0,19 olarak elde edilmiştir. Dolayısıyla bir yol hariç diğer yollar anlamlı bulunmuştur. Yapısal eşitlik sonucu elde edilen modelin grafiği Şekil 5'de verilmiştir.

Şekil 6: **Sorumluluk Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Normatif Bağlılığa Etkisi Modeli**

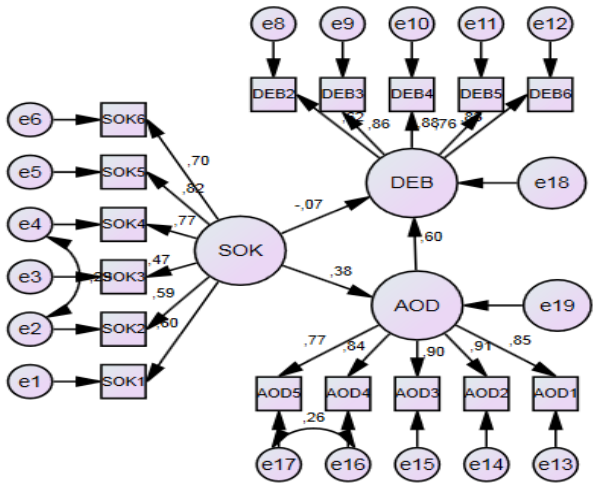


Şekil 6'ya göre; İşgörenlerde sorumluluk kişilik özelliği ile algılanan örgütsel destek arasında aynı yönde 0,25 birimlik bir ilişki, İşgörenlerde sorumluluk kişilik özelliği ile normatif bağlılık arasında aynı yönde 0,01 birimlik bir ilişki, Algılanan örgütsel destek ile normatif bağlılık arasında ters yönde 0,17 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Buna göre, işgörenlerde sorumlu kişilik, algılanan örgütsel destek üzerinden, normatif bağlılık üzerine dolaylı etkiye sahiptir. Dolayısıyla **hipotez 5 kabul edilmiştir.**

2.4.6. Sorumluluk Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Devam Bağlılığı Üzerindeki Etkisi Yönelik YEM Analizi

H_6: İşgörenlerde sorumlu kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, örgütsel devam bağlılığı üzerine dolaylı etkiye sahiptir, hipotezine göre kurulan yapısal modelde uyum ölçüleri; χ2: 214.05, df: 99, χ2/df: 2.16, RMSEA: 0.055, NFI: 0.94, NNFI: 0.96, CFI: 0.97, IFI: 0.97, GFI: 0.94, RMR: 0.92, SRMR: 0.057 gibidir. Elde edilen uyum ölçüleri, yapısal modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. Sorumluluk Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Devam Bağlılığına Etkisine Yönelik Regresyon Yüklerine göre, modelde yer alan yollara ait en küçük Z istatistiği -1,507 olarak elde edilmiştir. Dolayısıyla bir yol hariç diğer yollar anlamlı bulunmuştur. Yapısal eşitlik sonucu elde edilen modelin grafiği Şekil 7'de verilmiştir.

Şekil 7: **Sorumluluk Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Devam Bağlılığına Etkisi Modeli**

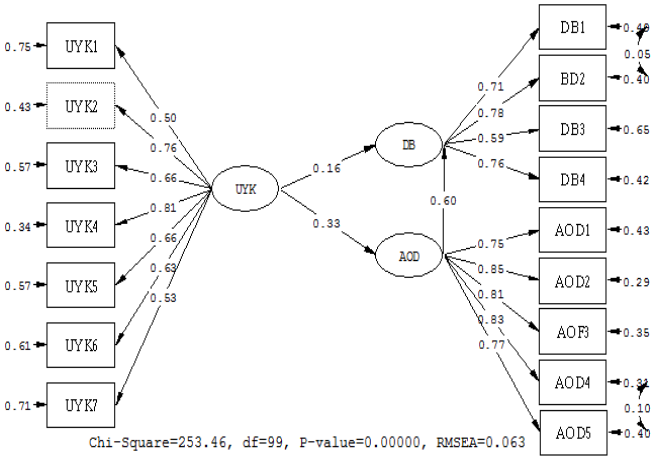


Şekil 7'ye göre; işgörenlerde sorumlu kişilik özelliği ile algılanan örgütsel destek arasında aynı yönde 0,38 birimlik bir ilişki, işgörenlerde sorumlu kişilik özelliği ile devam bağlılık arasında ters yönde 0,07 birimlik bir ilişki, işgörenlerde algılanan örgütsel destek ile devam bağlılığı arasında aynı yönde 0,60 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Buna göre, işgörenlerde sorumlu kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, devam bağlılığı üzerine dolaylı etkiye sahiptir. Dolayısıyla **hipotez 6 kabul edilmiştir**.

2.4.7. Uyumluluk Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisi Yönelik YEM Analizi

H_7: İşgörenlerde uyumluluk kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, duygusal bağlılık üzerine dolaylı etkiye sahiptir, hipotezine göre kurulan yapısal modelde uyum ölçüleri; χ2: 253.46, df: 99, χ2/df: 2.56, RMSEA: 0.063, NFI: 0.96, NNFI: 0.97, CFI: 0.97, IFI: 0.97, GFI: 0.92, RMR: 0.092, SRMR: 0.064 gibidir. Elde edilen uyum ölçüleri, yapısal modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. Uyumluluk Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Duygusal Bağlılığa Etkisine Yönelik Regresyon Yüklerine göre; en küçük t istatistiği 2,95 olarak elde edilmiştir. Dolayısıyla yollar anlamlı bulunmuştur. Yapısal eşitlik sonucu elde edilen modelin grafiği Şekil 8'de verilmiştir.

Şekil 8: **Uyumluluk Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Duygusal Bağlılığa Etkisi**

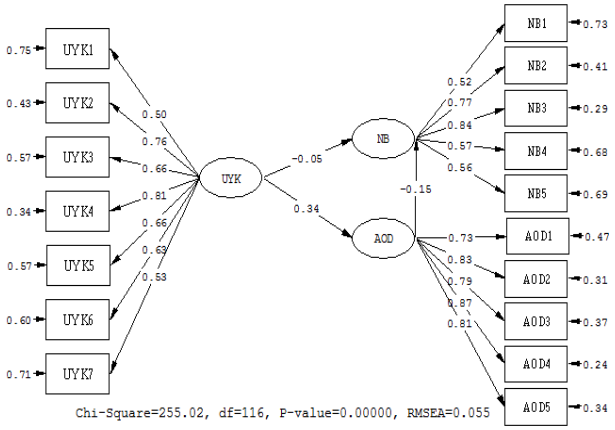


Şekil 8'e göre; İşgörenlerde uyumluluk kişilik özelliği ile algılanan örgütsel destek arasında aynı yönde 0,33 birimlik bir ilişki, İşgörenlerde uyumluluk kişilik özelliği ile duygusal bağlılık arasında aynı yönde 0,16 birimlik bir ilişki, Algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında aynı yönde 0,60 birimlik bir ilişki, belirlenmiştir. Buna göre, İşgörenlerde uyumlu kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, duygusal bağlılık üzerine dolaylı etkiye sahiptir. Dolayısıyla **hipotez 7 kabul edilmiştir**.

2.4.8. Uyumluluk Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Normatif Bağlılık Üzerindeki Etkisine Yönelik YEM Analizi

H_8: İşgörenlerde uyumluluk kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, normatif bağlılık üzerine etkiye sahiptir, hipotezine göre kurulan yapısal modelde uyum ölçüleri, χ2: 255.02, df: 116, χ2/df: 2. 20, RMSEA: 0.055, NFI:0.95, NNFI: 0.96, CFI: 0.97, IFI: 0.97, GFI: 0.93, RMR: 0.085, SRMR: 0,058 gibidir. Elde edilen uyum ölçüleri, yapısal modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. Uyumluluk Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Normatif Bağlılığa Etkisine Yönelik Regresyon Yüklerine göre ait en küçük t istatistiği -0,81 olarak elde edilmiştir. Dolayısıyla bir yol hariç diğer yollar anlamlı bulunmuştur.

Şekil 9: **Uyumluluk Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Normatif Bağlılığa Etkisi Modeli**

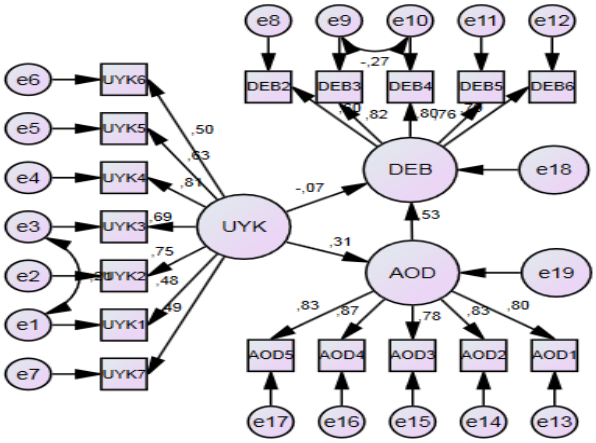


Şekil 9'a göre; işgörenlerde uyumlu kişilik özelliği ile algılanan örgütsel destek arasında aynı yönde 0,34 birimlik bir ilişki, işgörenlerde uyumlu kişilik özelliği ile normatif bağlılık arasında ters yönde 0,05 birimlik bir ilişki, algılanan örgütsel destek ile normatif bağlılık arasında ters yönde 0,15 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Buna göre, işgörenlerde uyumlu kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, normatif bağlılık üzerine dolaylı etkiye sahiptir. Dolayısıyla **hipotez 8 kabul edilmiştir.**

2.4.9. Uyumluluk Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Devam Bağlılığı Üzerindeki Etkisine Yönelik YEM Analizi

H_9: İşgörenlerde uyumluluk kişilik, algılanan örgütsel destek üzerinden, devam bağlılığı üzerine etkiye sahiptir, hipotezine göre kurulan modelde uyum ölçüleri; χ: 255,02, df: 116, χ2/df: 2.20, RMSEA: 0.055, NFI: 0.95, NNFI: 0. 96, CFI: 0.97, IFI: 0.97, GFI: 0.93, RMR: 0.085, SRMR: 0.058 gibidir. Elde edilen uyum ölçüleri, yapısal modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. Uyumluluk Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Devam Bağlılığa Etkisine Yönelik Regresyon Yüklerine göre, en küçük Z istatistiği -1,218 olarak elde edilmiştir. Dolayısıyla bir yol hariç diğer yollar anlamlı bulunmuştur. Yapısal eşitlik sonucu elde edilen modelin grafiği Şekil 10'da verilmiştir.

Şekil 10: **Uyumluluk Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Devam Bağlılığa Etkisi Modeli**

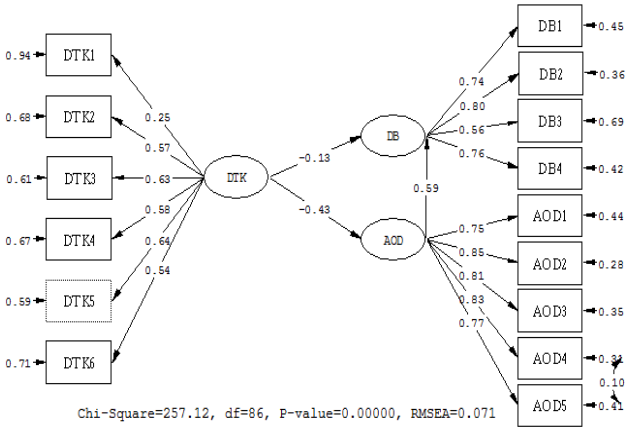


Şekil 10'a göre; İşgörenlerde uyumluluk kişilik özelliği ile algılanan örgütsel destek arasında aynı yönde 0,31 birimlik bir ilişki, İşgörenlerde uyumlu kişilik özelliği ile devam bağlılığı arasında ters yönde -0,07 birimlik bir ilişki, Algılanan örgütsel destek ile devam bağlılığı arasında aynı yönde 0,53 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Buna göre, işgörenlerde uyumlu kişilik, algılanan örgütsel destek üzerinden, devam bağlılığı üzerine dolaylı etkiye sahiptir. Dolayısıyla **hipotez 9 kabul edilmiştir**.

2.4.10. Duygusal Tutarsızlık Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisine Yönelik YEM Analizi

H_{10}: İşgörenlerde duygusal tutarsızlık kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, duygusal bağlılık üzerine dolaylı etkiye sahiptir, hipotezine göre kurulan yapısal modelde uyum ölçüleri, χ2: 257.12, df: 86, χ2/df: 2.98, RMSEA: 0.071, NFI: 0.94, NNFI: 0.95, CFI: 0.96, IFI: 0.96, GFI: 0.92, RMR: 0.11, SRMR: 0.061 gibidir. Elde edilen uyum ölçüleri, yapısal modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. Duygusal tutarsızlık kişilik özelliğinin, algılanan örgütsel destek ve duygusal bağlılığa etkisine yönelik regresyon yükleri hesaplanmış ve yollar ait en küçük t istatistiği -2,03 olarak elde edilmiştir. Dolayısıyla tüm yollar anlamlı bulunmuştur.

Şekil 11: **Duygusal Tutarsızlık Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Duygusal Bağlılığa Etkisine Yönelik Model**

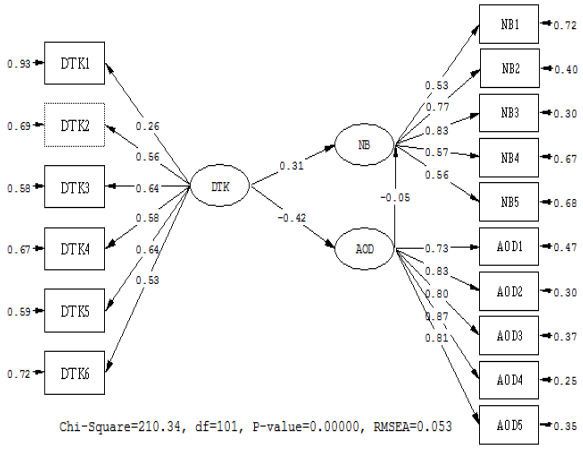


Şekil 11'e göre; İşgörenlerde duygusal tutarsızlık kişilik özelliği ile algılanan örgütsel destek arasında ters yönde 0,43 birimlik bir ilişki, işgörenlerde duygusal tutarsız kişilik özelliği ile duygusal bağlılık arasında ters yönde -0,13 birimlik bir ilişki, Algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında aynı yönde 0,59 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Buna göre, işgörenlerde duygusal tutarsız kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, duygusal bağlılık üzerine dolaylı etkiye sahiptir. Dolayısıyla **hipotez 10 kabul edilmiştir**.

2.4.11. Duygusal Tutarsızlık Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Normatif Bağlılık Üzerindeki Etkisine Yönelik YEM Analizi

H_{11}:İşgörenlerde duygusal tutarsızlık kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, normatif bağlılık üzerine dolaylı etkiye sahiptir, hipotezine göre kurulan yapısal modelde uyum ölçüleri; χ2: 210.34, df: 101, χ2/df: 2.08, RMSEA: 0.053, NFI: 0.94, NNFI: 0.96, CFI: 0.97, IFI: 0.97, GFI: 0.92, RMR: 0.091, SRMR: 0.051 bulunmuştur. Elde edilen uyum ölçüleri, yapısal modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. Duygusal Tutarsızlık Kişiliğin, Algılanan Örgütsel Destek ve Normatif Bağlılığa Etkisine Yönelik Regresyon Yükleri hesaplanmış **ve** yollara ait en küçük t istatistiği -0,71 olarak elde edilmiştir. Modelde bir yol hariç diğer yollar anlamlı bulunmuştur.

Şekil 12: **Duygusal Tutarsızlık Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Normatif Bağlılığa Etkisine Yönelik Model**

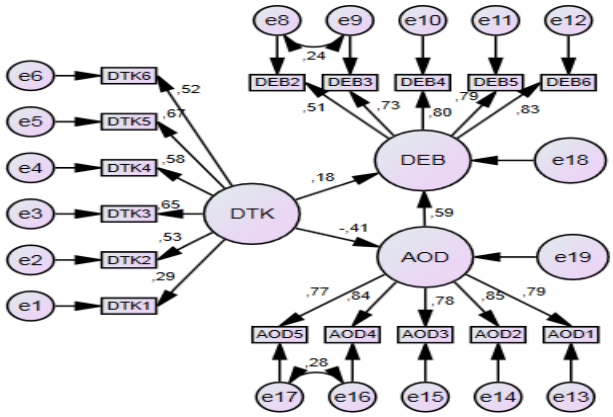


Şekil 12'ye göre; İşgörenlerde duygusal tutarsızlık kişilik özelliği ile algılanan örgütsel destek arasında ters yönde 0,42 birimlik bir ilişki, duygusal tutarsız kişilik özelliği ile normatif bağlılık arasında aynı yönde 0,31 birimlik bir ilişki, Algılanan örgütsel destek ile normatif bağlılık arasında ters yönde 0,05 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Dolayısıyla, işgörenlerde duygusal tutarsız kişilik özelliğinin, algılanan örgütsel destek üzerinden, normatif bağlılık üzerine dolaylı etkiye sahip bulunmamıştır. Buna göre, **Hipotez 11 Red edilmiştir.**

2.4.12. Duygusal Tutarsızlık Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Devam Bağlılığı Üzerindeki Etkisine Yönelik YEM Analizi

H_{12}:İşgörenlerde duygusal tutarsızlık kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, devam bağlılığı üzerine dolaylı etkiye sahiptir, hipotezine göre kurulan yapısal modelde uyum ölçüleri, χ2: 201.798, df: 99, χ2/df: 2.038, RMSEA : 0.052, NFI: 0.927, CFI: 0.961, IFI: 0.962, GFI: 0.940, RMR: 0.084, SRMR: 0. 0467 gibidir. Elde edilen uyum ölçüleri, yapısal modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. Duygusal Tutarsızlık Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Devam Bağlılığına Etkisine Yönelik Regresyon Yükleri hesaplanmış ve modelde yer alan yollara ait en küçük Z istatistiği 2,383olarak elde edilmiştir. Modelde tüm yollar anlamlı bulunmuştur.

Şekil 13: **Duygusal Tutarsızlık Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Devam Bağlılığa Etkisine Yönelik Model**



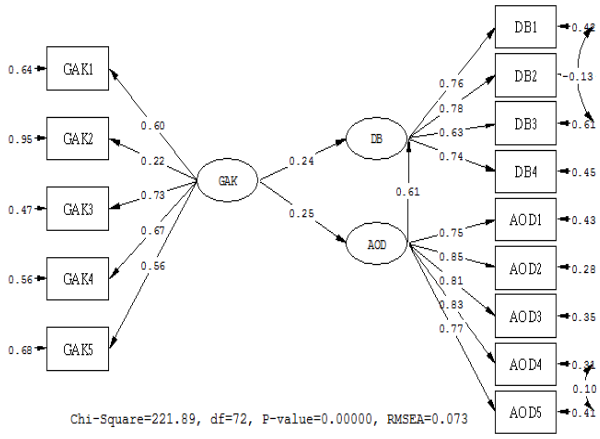
Şekil 13'e göre; İşgörenlerde duygusal tutarsızlık kişilik özelliği ile algılanan örgütsel destek arasında ters yönde 0,41 birimlik bir ilişki, işgörenlerde duygusal tutarsız kişilik özelliği ile devam bağlılık arasında aynı yönde 0,18 birimlik bir ilişki, Algılanan örgütsel destek ile devam bağlılığı arasında aynı yönde 0,59 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Dolayısıyla, işgörenlerde duygusal tutarsız kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, devam bağlılık üzerine dolaylı etkiye sahiptir. Böylece **Hipotez 12 kabul edilmiştir.**

2.4.13. Gelişime Açıklık Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisine Yönelik YEM Analizi

Kişilik boyutlarından gelişime açıklık kişilik özelliğinin algılanan örgütsel desteğe ve duygusal bağlılığa olası etkisi araştırılmıştır. Bu etkileri görebilmek için kurulan hipotez aşağıda verildiği gibidir.

H_{13}:İşgörenlerde gelişime açıklık kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, duygusal bağlılık üzerine dolaylı etkiye sahiptir, hipotezine göre yapısal modelde uyum ölçüleri; $\chi 2$: 221.89, df:72, $\chi 2$/df: 3.08, RMSEA: 0.073, NFI: 0.95, NNFI: 0.95, CFI :0.96, IFI : 0.96, GFI : 0.92, RMR: 0.086, SRMR: 0.057 gibidir. Elde edilen uyum ölçüleri, yapısal modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. Gelişime Açıklık Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Duygusal Bağlılığa Etkisine Yönelik Regresyon Yükleri hesaplanmış ve modelde yer alan yollara ait en küçük t istatistiği 4,01 olarak elde edilmiştir. Modelde tüm yollar anlamlı bulunmuştur.

Şekil 14: **Gelişime Açıklık Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Duygusal Bağlılığa Etkisine Yönelik Model**

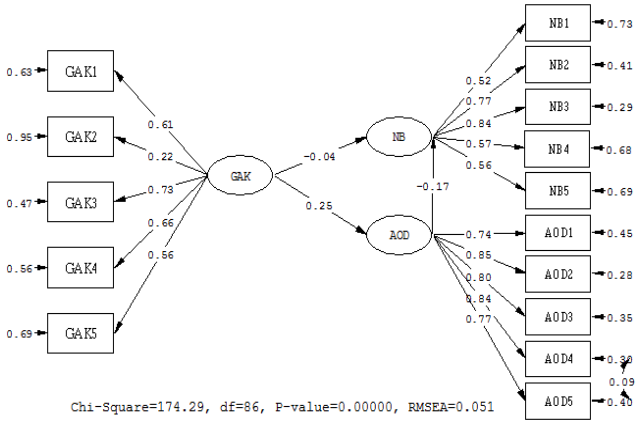


Şekil 14'e göre; İşgörenlerde gelişime açıklık kişilik özelliği ile algılanan örgütsel destek arasında aynı yönde 0,25 birimlik bir ilişki, İşgörenlerde gelişime açıklık kişilik özelliği ile duygusal bağlılık arasında aynı yönde 0,24 birimlik bir ilişki, Gelişime açıklık kişilik özelliği nedensel faktör olduğunda, algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında aynı yönde 0,61 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Dolayısıyla, işgörenlerde gelişime açıklık kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, örgütsel duygusal bağlılık üzerinde dolaylı etkiye sahiptir. Buna göre **hipotez 13 kabul edilmiştir.**

2.4.14. Gelişime Açıklık Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Normatif Bağlılık Üzerindeki Etkisine Yönelik YEM Analizi

H_{14}:İşgörenlerde gelişime açıklık kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, normatif bağlılık üzerine dolaylı etkiye sahiptir, hipotezine göre kurulan yapısal modelde uyum ölçüleri; $\chi 2$:174.29, df: 86, $\chi 2$/df: 2.03, RMSEA: 0.051, NFI: 0.95, NNFI: 0.97, CFI: 0.97, IFI : 0.97, GFI: 0.94, RMR: 0.084, SRMR: 0.053 gibidir. Elde edilen uyum ölçüleri, yapısal modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. Gelişime Açıklık Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Normatif Bağlılığa Etkisine Yönelik Regresyon Yükleri hesaplanmış ve modelde yer alan yollara ait en küçük t istatistiği -2,65 olarak elde edilmiştir. Modelde bir yol hariç diğer yollar anlamlı bulunmuştur.

Şekil 15: **Gelişime Açıklık Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Normatif Bağlılığa Etkisi Modeli**



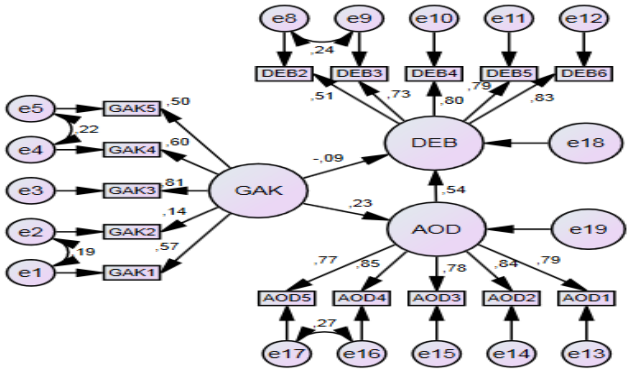
Şekil 15'e göre; İşgörenlerde gelişime açıklık kişilik özelliği ile algılanan örgütsel destek arasında aynı yönde 0,25 birimlik bir ilişki, İşgörenlerde gelişime açıklık kişilik özelliği ile normatif bağlılık arasında ters yönde 0,04 birimlik bir ilişki, Algılanan örgütsel destek ile normatif bağlılık arasında ters yönde 0,17 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Dolayısıyla, işgörenlerde gelişime açıklık kişilik

özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, normatif bağlılık üzerine dolaylı etkiye sahiptir. Buna göre, **hipotez 14 kabul edilmiştir.**

2.4.15. Gelişime Açıklık Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Devam Bağlılığı Üzerindeki Etkisine Yönelik YEM Analizi

H_{15}:İşgörenlerde gelişime açıklık kişilik, algılanan örgütsel destek üzerinden, devam bağlılığın üzerine dolaylı etkiye sahiptir, hipotezine göre kurulan yapısal modelde uyum ölçüleri; χ2: 2.312, df: 83, χ2/df: 2. 312; RMSEA: 0.058, NFI: 0.929, CFI: 0.958, IFI: 0.959, GFI: 0.940, RMR: 0.082, SRMR: 0,0558 gibidir. Elde edilen uyum ölçüleri, yapısal modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. Gelişime Açıklık Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Devam Bağlılığına Etkisine Yönelik Regresyon Yükleri hesaplanmış ve modelde yer alan yollara ait en küçük Z istatistiği -1,551 olarak elde edilmiştir. Modelde bir yol hariç diğer yollar anlamlı bulunmuştur.

Şekil 16: **Gelişime Açıklık Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Devam Bağlılığına Etkisi Modeli**

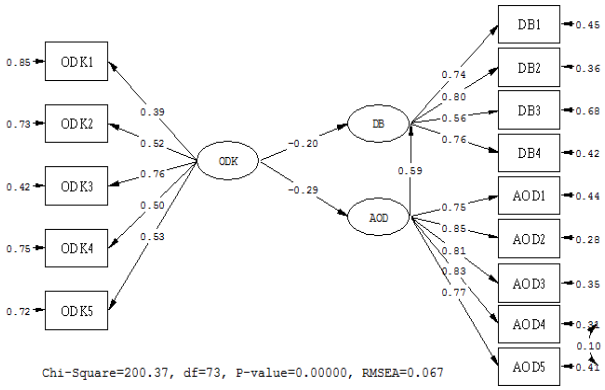


Buna göre; İşgörenlerde gelişime açıklık kişilik özelliği ile algılanan örgütsel destek arasında aynı yönde 0,23 birimlik bir ilişki, İşgörenlerde gelişime açıklık kişilik özelliği ile devam bağlılığı arasında ters yönde 0,09 birimlik bir ilişki, İşgörenlerde algılanan örgütsel destek ile devam bağlılığı arasında aynı yönde 0,54 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Dolayısıyla, işgörenlerde gelişime açıklık kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden, devam bağlılığı üzerine dolaylı etkiye sahiptir. Buna göre **hipotez 15 kabul edilmiştir.**

2.4.16. Olumsuz Değerlilik Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisine Yönelik YEM Analizi

H_{16}:İşgörenlerde, olumsuz değerlilik kişilik özelliklerin, algılanan örgütsel destek üzerinden, duygusal bağlılık üzerine dolaylı etkiye sahiptir, hipotezine göre kurulan yapısal modelde uyum ölçüleri; χ2: 200.37, df: 73, χ2/df: 2.74, RMSEA: 0.067, NFI : 0.95, NNFI: 0.96, CFI: 0.97, IFI: 0.95, GFI: 0.93, RMR: 0.094, SRMR: 0.062 gibidir. Elde edilen uyum ölçüleri, yapısal modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. Olumsuz Değerlilik Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Duygusal Bağlılığa Etkisine Yönelik Regresyon Yükleri hesaplanmış ve modelde yer alan yollara ait en küçük t istatistiği -3,43 olarak elde edilmiştir. Modelde tüm yollar anlamlı bulunmuştur.

Şekil 17: **Olumsuz Değerlilik Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Duygusal Bağlılığa Etkisi Modeli**

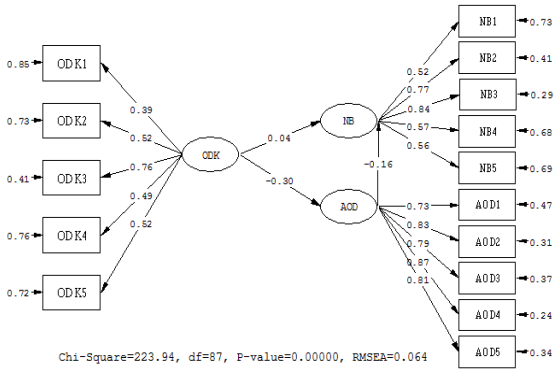


Buna göre; İşgörenlerde olumsuz değerlilik kişilik özellikleri ile algılanan örgütsel destek arasında ters yönde 0,29 birimlik bir ilişki, işgörenlerde olumsuz değerlilik kişilik özellikleri ile duygusal bağlılık arasında ters yönde 0,20 birimlik bir ilişki, işgörenlerde algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında aynı yönde 0,59 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Dolayısıyla, işgörenlerde olumsuz değerlilik kişilik özellikleri, algılanan örgütsel destek üzerinden, duygusal bağlılık üzerine dolaylı etkiye sahiptir. Buna göre, **hipotez 16 kabul edilmiştir.**

2.4.17. Olumsuz Değerlilik Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Normatif Bağlılık Üzerindeki Etkisine Yönelik YEM Analizi

H_{17}:İşgörenlerde olumsuz değerlilik kişilik özellikleri, algılanan örgütsel destek üzerinden, normatif bağlılık üzerine dolaylı etkiye sahiptir, hipotezine göre kurulan yapısal modelde uyum ölçüleri; $\chi 2$: 223.94, df: 87, $\chi 2$/df: 2.57, RMSEA: 0.064, NFI: 0.93, NNFI:0.95, CFI: 0.95, IFI: 0.95, GFI: 0.93, RMR: 0.091, SRMR: 0.062 gibidir. Elde edilen uyum ölçüleri, yapısal modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. Olumsuz Değerlilik Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Normatif Bağlılığa Etkisine Yönelik Regresyon Yükleri hesaplanmış ve modelde yer alan yollara ait en küçük t istatistiği 0,61 olarak elde edilmiştir. Modelde bir yol hariç diğer yollar anlamlı bulunmuştur.

Şekil 18: **Olumsuz Değerlilik Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Normatif Bağlılığa Etkisi Modeli**



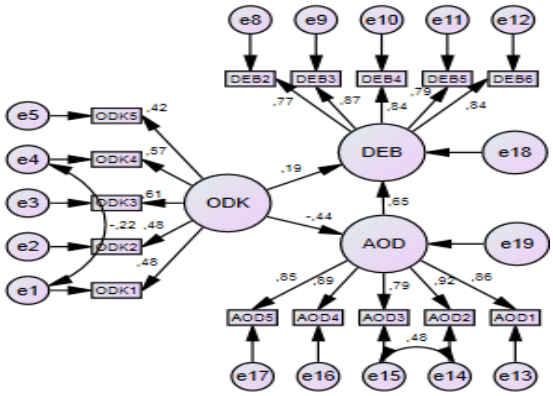
Buna göre; İşgörenlerde olumsuz değerlilik kişilik özellikleri ile algılanan örgütsel destek arasında ters yönde 0,30 birimlik bir ilişki, işgörenlerde olumsuz değerlilik kişilik özellikleri ile normatif bağlılık arasında aynı yönde 0,20 birimlik bir ilişki, işgörenlerde algılanan örgütsel destek ile normatif bağlılık arasında ters yönde 0,16 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Dolayısıyla, işgörenlerde olumsuz değerlilik kişilik özellikler algılanan örgütsel destek üzerinden, normatif bağlılık üzerine dolaylı etkiye sahiptir. Buna göre, **hipotez 17 kabul edilmiştir.**

2.4.18. Olumsuz Değerlilik Kişilik Özelliğinin Algılanan Örgütsel Destek ve Devam Bağlılığı Üzerindeki Etkisine Yönelik YEM Analizi

H_{18}: İşgörenlerde olumsuz değerlilik kişilik özellikleri, algılanan örgütsel destek üzerinden, devam bağlılığının üzerine dolaylı etkiye sahiptir, hipotezine göre kurulan yapısal modelde uyum ölçüleri; χ2: 209.986, df: 85, χ2/df :2.47, RMSEA : 0.061, NFI: 0.80, CFI: 0.868, IFI: 0.871, GFI: 0.921, RMR : 0.135, SRMR :0.0877 gibidir. Elde edilen uyum ölçüleri, yapısal modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. Olumsuz Değerlilik Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Devam Bağlılığına Etkisine Yönelik Regresyon Yükleri hesaplanmıştır. Modelde yer alan yollara ait en küçük Z istatistiği 2,968 olarak elde edilmiştir. Modelde Tüm yollar anlamlı bulunmuştur.

Buna göre; İşgörenlerde olumsuz değerlilik kişilik davranışları ile algılanan örgütsel destek arasında ters yönde 0,44 birimlik bir ilişki, İşgörenlerde olumsuz değerlilik kişilik davranışları ile devam bağlılık arasında aynı yönde 0,19 birimlik bir ilişki, işgörenlerde algılanan örgütsel destek ile devam bağlılığı arasında aynı yönde 0,65 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Dolayısıyla, işgörenlerde olumsuz değerlilik kişilik davranışları, algılanan örgütsel destek üzerinden, devam bağlılığı üzerine dolaylı etkiye sahiptir. Buna göre, **hipotez 18 kabul edilmiştir**.

Şekil 19: **Olumsuz Değerlilik Kişilik Özelliğinin, Algılanan Örgütsel Destek ve Devam Bağlılığına Etkisi Modeli**



3. Sonuç

Kişilik özellikleri alt boyutlarının (Dışadönüklük, Sorumluluk, Uyumluluk, Duygusal Tutarsızlık, Gelişime Açıklık, Negatif Değerlilik) algılanan örgütsel destek üzerinden örgütsel bağlılık alt boyutlarına (duygusal, normatif, devam) etkisine yönelik kurulan YEM' ine göre;

Otel işletmesi çalışanlarının dışadönüklük kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden duygusal ve devam bağlılığı üzerinde dolaylı etkiye sahip iken, normatif bağlılık üzerinde dolaylı etkiye sahip bulunmamıştır. Kişilik özelliklerinin bir boyutu olan dışadönük kişilik algılanan örgütsel desteğe ve dolaylı olarak da duygusal ve devam bağlılığına yaptığı olumlu katkı çalışmamızda ortaya çıkan önemli bir bulgudur. Çalışmadan ortaya çıkan diğer bir bulgu ise, sorumluluk kişilik özelliği, algılanan destek üzerinden örgütsel duygusal, normatif ve devam bağlılığı üzerinde dolaylı bir etkiye sahiptir. Sorumluluk sahibi birey algılanan örgütsel destek üzerinden örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Otel işletmesi çalışanın Uyumluluk kişilik özelliği algılanan örgütsel destek üzerinden duygusal, normatif ve devam bağlılığı üzerinde dolaylı etkiye sahiptir. Diğer bir ifade ile uyumlu birey algılanan örgütsel destek üzerinden örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Otel işletmesi çalışanının Duygusal tutarsızlık kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden duygusal ve devam bağlılığı üzerinde dolaylı etkiye sahip iken, normatif bağlılık üzerinde dolaylı etkiye sahip bulunmamıştır. Otel işletmesi çalışanın Gelişime Açıklık kişilik özelliği nedensel faktör olduğunda, algılanan örgütsel destek üzerinden duygusal, normatif ve devam bağlılıkları üzerinde dolaylı etkiye sahiptir. Otel işletmesi çalışanın Negatif Değerlilik kişilik özelliği, algılanan örgütsel destek üzerinden duygusal, normatif ve devam bağlılıkları üzerinde dolaylı etkiye sahiptir.

Kaynakça

Barrick, M. R. ve Mount, M. K. The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: a Meta-Analysis, *Personnel Psychology,* 44, 1-26.

Cui, C. (2010). The Relatıonship Among Personalıty Traits, Job Design Characteristics and Organızational Commitment: an Empirical Study of Organızatıons in China. (A thesis Submitted in Partial Fulfillment of The Requirements for The Degree of Master of Applied Psychology). The University of Waikato, China.

Erdem, B. (2004). Otel İşletmelerinde İnsan Kaynakları Planlamasının Yeri ve Önemi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(11), 5- 54.

Erdheim, J., Wang M. ve Zickar M. J.(2006). Linking the Big Five Personality Constructs to Organizational Commitment, *Personality and Individual Differences,* 41(5), 959-970.

Erhart, K. H.(2006) Job Characteristics Beliefs and Personality as Antecedents of Subjective Person-Job Fit, *Journal of Business and Psychology*, 21(2), 193-226.

Gelade, G. A., Dobson, P. ve Gilbert, P. (2006). National Differences in Organizational Commitment: Effect of Economy, Product of Personality or Consequence of Culture?, *Journal of Cross-Cultural Psychology,* 37(5), 542-556.

Gencöz, T. ve Öncül, Ö.(2012). Examination of Personality Characteristics in a Turkish Sample: Development of Basic Personality Traits Inventory, *The Journal of General Psychology,* 139(3), 194–216.

Matzler, K.; Renzl, B.(2007). Personality Traits, Employee Satisfaction and Affective Commitment, *Total Quality Management & Business Excellence,* 18(5).

Meyer, J. P., Stanley D. J, Herscovitch L.Ve Topolnytsky L.(2002). Affective Continuance and Normative Commitments to the Organisation: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates and Consequences, *Journal Vocational Behaviour*, 61(1), 20–52.

Morrison, K. A. (1997). How Franchise Job Satisfaction and Personality Affects performance, organizational commitment, franchisor relations, and intention to remain, *Journal of Small Business Management,* 35(3), 39-67.

Mowday, R., Porter, L. ve Steers, R.(1982). *Employee Organizations: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York, Academic Press.

Naquin, S. N. Ve Holton E. F. (2002). The Effects of Personality, Affectivity, and Work Commitment on Motivation to Improve Work Through Learning, *Human Resource Development Quarterly*, ,13*(*4), 357-376.

Özdevecioğlu, M. (2003).Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik bir Araştırma, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve idari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 18(2), 113-130.

Panaccio, A. Ve Vandenberghe C.(2012). Five-Factor Model of Personality and Organizational Commitment: The Mediating Role of Positive and Negative Affective States, *Journal of Vocational Behavior,* 80, 647–658.

Recepoğlu, E., Kılınç A. Ç., Şahin F. ve Er E.(2013). Öğretim Elemanlarının Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki, *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(6), 603-617.

Rhoades, L. Ve Eisenberger R.(2002). Perceived Organizational Support: A Review of The Litarature, *Journal of Applied Psyhology,* 87(4), 698-714.

Tanrıverdi, H.(2012). Kişilik Özelliklerinin İş Değerlerine Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma, *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 16(2),189-210.

Yüksel, A. ve Yüksel F. (2004). *Turizmde Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Turhan Kitabevi, Ankara.

YATIRIM İŞLETMELERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ (2018). "Sınır Giriş Çıkış İstatistiği" <http://yigm.kulturturizm.gov.tr/TR,9854/sinir-giris-cikis-istatistikleri.html> (11.11.2015).

THE ROLE OF PERSONAL CHARACTERISTICS IN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT'S, EFFECT TO THE ORGANIZATIONALCOMMITMENT: A STUDY IN HOTEL BUSINESSES

Extended Abstract

Aim: The purpose of this study is to reveal the role of personality characteristics in the relationship between organizational support and organizational commitment. personality traits are among the elements that businesses need to consider in the recruitment process. For this reason, the importance of personality traits will be emphasized in this study.

Method(s): In the study, questionnaire was used as data collection technique**.** The questionnaire was prepared by scanning the field literature and was conducted by applying the pre-test study and the opinions of the experts. In the first part, hotel management is composed of questions about the determination of personal characteristics of employees. In the second part, "Personality Characteristics Scale" developed by Gencöz and Öncül (2012) was used to determine the personality characteristics of the hotel management employees. The third part consists of questions related to the "Organizational Commitment Scale" developed by Meyer and Allen (1991). The fourth chapter consists of questions on the Perceived Organizational Support Scale developed by Rhoades and Eisenberger (2002: 699). Firstly, by establishing a telephone or e-mail connection with the hotel management, a general information about the research was given and it was requested to contribute to the survey. Surveys obtained by filling out the internet link are provided for the enterprises expressing that they will contribute to the survey study only by face-to-face interviews. A total of 391 questionnaires were included in the analysis phase, 71 of which were online and 320 were surveyed. The survey conducted; It was implemented between December 2015 and February 2016.

The Cronbach 's Alpha statistic at all dimensions of the personality trait scale was found at 0, 0, 695 and 0, 850, indicating that the scale at all dimensions is quite reliable. The reliability statistic of the emotional attachment scale from organizational commitment dimensions was found to be 0.80. The reliability of the normative commitment scale was found to be 0.792 from organizational commitment dimensions. The reliability score of the continuity commitment scale from organizational commitment dimensions was found to be 0.784. The reliability of the perceived organizational support scale was found to be 0.906.

In the study, a review of written literature about previous researches has been conducted and a conceptual research model has been composed. In this research employs frequency analysis, T-Test for independent samples, Anova test, correlation test, multiple linear regression analysis, confirmatory factor analysis, path analysis, structural equation modeling and reliability analysis.

Findings: According to the results of influence personality characteristics on organizational commitment through perceived organizational support, personal characteristics of "Extroversion" has indirect influence on "Affective" commitment through perceived organizational support. On the other hand, personal characteristics of "Extroversion" has not influence on "Normative" and "Continuance" commitment through perceived organizational support. It has been found that, personal characteristics of "Conscientiousness", "Agreeableness", "Openness to Experience", "Negative Valance" have indirect influence on "Affective", "Normative" and "Continuance" commitment through perceived organizational support. It has been found that, Personal characteristics of "Neuroticism" has indirect influence on "Affective" and "Continuance" commitment through perceived organizational support. While, personal characteristics of "Neuroticism" has no indirect influence on "Normative" commitment through perceived organizational support.

Conclusion: According to YEM, which is designed to influence the dimensions of organizational commitment (Affective, Normative, Continuance) through perceived organizational support of personality traits sub-dimensions (Conscientiousness, Agreeableness, Openness to Experience, Negative Valance, Extraversion, Responsibility). It has been found that, all personal characteristics have indirect influence on "Affective" commitment through perceived organizational support. Personality traits has a role between perceived organizational support and organizational commitment. Extraordinary personality, a dimension of personality traits, is Extravertion, an important finding that has been found in our study of perceived organizational support and indirectly the positive contribution to affectivel and continusnce commitment.