

MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN İŞ TATMİNİ VE MESLEKİ BAĞLILIKLARINA ETKİSİ

THE EFFECT OF THE PERSONAL CHARACTERISTICS OF ACCOUNTANTS ON THE JOB SATISFACTION AND PROFESSIONAL COMMITMENT

Yrd. Doç. Dr. Ayhan KARAKAŞ*

Prof. Dr. Metin SABAN **

Arş. Gör. Ahmet ASLAN ***

ÖZ

Bu çalışmada, kişilik özelliklerinin mesleğe bağlılığa ve iş tatminine etkisi tespit edilmiştir ve kişilik özelliklerinin mesleğe bağlılığı etkilemede iş tatmininin aracılık rolünü ortaya koymuştur. Araştırma yöntemi olarak anket yöntemi kullanılmış ve literatürden uyarlanan sorular Bartın ilinde, muhasebe meslek mensuplarına uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 22 İstatistik Paket Programı kullanılarak faktör, güvenilirlik, korelasyon, ve regresyon analizlerine tabi tutulmuştur. Yapılan korelasyon analizi sonucuna göre içsel iş tatmini ile mesleğe bağlılık arasında ilişki bulunmuştur. Buna göre işgörenler işletmede kendi kararlarını uygulayabilme imkanına ve görevini başarıyla tamamlamış olma hissine sahip olduklarında mesleklerine olan bağlılıkları artabilir. Ayrıca kişilik özelliklerinin mesleki bağlılığa etkisinde iş tatmininin tam aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Kişilik Özellikleri, Mesleki Bağlılık, İş Tatmini, Regresyon Analizi, Aracı Etki

ABSTRACT

In this study, the effects of personality traits on occupational commitment and job satisfaction were identified, and revealed the mediating role of job satisfaction in influencing occupational commitment of personality traits. The survey method was used as the research method and the questions adapted

* Bartın Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü ayhankar-akas74@gmail.com

** Bartın Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü metinsaban@bartin.edu.tr

*** Bartın Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü ahmetaslan@bartin.edu.tr

from the literature were applied to the professional accountants in the province of Bartın. The data obtained were subjected to factor, reliability, correlation, and regression analyzes using SPSS 22 Statistical Package Program. According to the result of correlation analysis, there was a relationship between internal job satisfaction and job attachment. According to this, employees may increase their commitment to their profession when they have the possibility of applying their own decisions in the business and having a sense of having completed the task successfully. Moreover, the effect of personality traits on professional loyalty has been reached as the result of being the perfect mediator of job satisfaction.

Keywords: Personality Traits, Professional Commitment, Job Satisfaction, Regression Analysis, Mediation Effect

1. GİRİŞ

Muhasebecilik mesleği dürüstlük, güvenilirlik ve tarafsızlık gibi niteliklere sahip olunmasını gerektiren bir meslektir. Mesleği seçen kişilerin belirli kişilik tiplerine sahip olması önerilir. Mesleğin sevilerek yapılması, iş tatmini artıracak ve mesleğe bağlılık oluşturacaktır. Muhasebe mesleğinde sunulan hizmetlerin kalitesi, finansal verilerin doğru ve güvenilir olması; meslek mensuplarının mesleki etik kurallara uymasına bağlıdır (Bilen 2008: 27). Holland (1966) kişilik türleri ile icra edilen meslek arasında bir ilişkinin olduğunu ve muhasebeciliğin gelenekçi kişiliğe sahip kişiler tarafından seçildiğini belirtmektedir. Dolayısıyla, muhasebe mesleğin önemi ve çok yönlü sorumluk gerektiren yapısı, meslek mensuplarının sahip olduğu niteliklerle birlikte, tutum, davranış ve düşüncelerinin de önemini büyük oranda arttırmaktadır (Gül ve Erol, 2016).

Çalışan insanlar, yaşamlarının büyük bir bölümünü işyerinde geçirdikleri için, kişilik yapıları; örgütün yapısı, ilkeleri, hiyerarşisi, kültürü ve ikliminden etkilenir. Birey, kendi kişilik yapısıyla yapacağı iş ve içinde yer aldığı örgüt ile uyum içinde olduğu takdirde bireyin iş yaşamındaki başarısı yükselir (Karamustafa, 2000).

Kişilik özelliklerinin bireylerin mesleki yönelimlerine (Bilgin, 2011; Çatı vd., 2013), mesleğe bağlılığa (Aranya ve Ferris, 1984:1; Lachman ve Aranya, 1986:236; Schoemaker vd.,1977:601; Scarpello ve Vandenberg, 1992:132; Meyer vd., 1993:47) ve iş tatminine (Judge, Heller ve Mount, 2002) etkisini araştıran çeşitli araştırmalar vardır. Bu araştırmanın amacı kişilik özelliklerle-

rinin mesleğe bağlılığa ve iş tatminine etkisini tespit etmektir. Ayrıca kişilik özelliklerinin mesleğe bağlılığı etkilemede iş tatmininin aracılık rolünü ortaya koymak da bu araştırmanın amacını oluşturmaktadır.

2. LİTERATÜR TARAMASI

2.1. Kişilik

Kişilik, bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış biçimdir (Cüceloğlu, 1994:404). Bireylerin sahip oldukları kişilik özellikleri, iş seçiminden işin yerine getiriliş biçimine kadar olan birçok unsuru doğrudan ilgilendirmektedir. Kişilerin özelliklerini belirlemek için yapılan testler sonucunda, beş tane kişilik etmeni bulunmuştur. Bu özellikler “beş büyük kişilik özellikleri” olarak da bilinmektedir (Kuşluvan, 2009) ve son yıllarda beş büyük kişilik özellikleri ile ilgili çeşitli araştırmalar (Hart vd., 2007:267-274; Judge vd., 2002:530-541) yapılmıştır. Bunlar; dışadönüklük, uzlaşmacı, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık olmak üzere beş etmen bulunmaktadır (Robbinson, 1998:55–56).

Büyük beş kişilik modelinin boyutları aşağıda açıklanmıştır.

Dışadönüklük: İlişkilerdeki rahatlık seviyesini anlatır. Dışadönüklük, sokulgan, kendini ifade edebilen ve sosyal kişilerdir. İçedönüklük; çekingen, korkak ve sessizdirler (Robins ve Judge, 2015). Dışadönük kişilerin daha fazla arkadaşı olur, sosyal olarak daha aktif oldukları ve kişiler arası etkileşim daha fazladır (Watson ve Clark, 1997).

Uyumluluk: Uyumluluk boyutu bir bireyin diğer bireylere uyma eğilimine işaret eder. Yüksek seviyede uyumlu bireyler işbirlikçi, sıcak ve güvenilirdirler. Uyumlulukta düşük puanlar soğuk, uyumsuz ve muhalif yapıdadırlar (Robbins ve Judge, 2015). McCrae ve Costa (1991), uyumluluğun yaşam tatminini olumlu etkilediğini, Judge, Heller ve Mount (2002), aynı olumlu duygular içerisinde iş yaşamında da tatminin artacağını savunmaktadır.

Sorumluluk: Sorumluluk boyutu bir güvenlik ölçeğidir. Yüksek seviyede sorumlu bir birey sorumlu, düzenli, güvenilir ve azimlidir. Bu boyutta düşük puan alanlar dikkati kolay dağılan, düzensiz ve güvenilmez kişilerdir (Robbins ve Judge, 2015). Organ ve Lingl (1995), sorumluluk boyutunun ödeme ve terfi gibi resmi, tanınma gibi gayri resmi tatmin edici iş kazanımlarını elde etme ihtimalini artırdığı için, iş tatmini ile ilişkili olduğunu savunmaktadır. Sorumluluk ile iş tatmini arasında pozitif ilişkinin varlığın gösteren çalışmalar bulunmaktadır (DeNeve ve Cooper, 1998).

Duygusal Kararlılık: Duygusal kararlılık (nerotiklik) bir bireyin gerilime dayanma yeteneğine bağlıdır. Olumlu duygusal kararlılık sahibi bireyler sakin, kendinden emin ve güvenli kişilik sergilemeye eğilimlidirler. Olumsuz puan alanlar ise sınırlı, endişeli, karamsar ve güvensiz hissetmeye eğilimlidirler (Robbims ve Judge, 2015; Costa ve McCrae, 1992). Connoly ve Viswesvaran (2000) bu boyuta “olumsuz etki” adlandırmış ve iş tatmini ile arasında bir bağlantı olduğunu ifade etmiştir. Judge, Heller ve Mount’a göre (2002), olumsuz duyguların iş başında veya mesleğe yönelik olarak ortaya çıkması iş tatmin düzeyini düşürmektedir.

Deneyime Açıklık: Deneyime açıklık boyutu yeniliğe ilgi ve yeniliklere çekilme derecesine işaret eder. Oldukça açık bireyler yaratıcı, meraklı ve artistik olarak duyarlıdır. Diğer uçtaki bireyler ise gelenekseldirler ve kendilerini aşına olunanda rahat hissederler (Robbins ve Judge, 2015; McCrae, 1996). Judge, Heller ve Mount (2002)’a göre deneyime açıklık ile iş tatmini arasında ilişki görülmemektedir. Beş faktör kişilik yapısı, kalıtımsal özellikleri barındırması ve yaşam boyunca sürdürülmesi gibi nitelikleriyle, davranışların açıklanmasında temel kişilik özellikleri olarak görülmektedir (Çetin ve Bakım, 2015:118).

2.2. İş Tatmini

İş tatmini araştırmaları bireysel yaşamların ve örgütsel etkinliğin artırılması konusunda pratik bir uygulama alanına sahip olduğu için önemli bir örgüt psikolojisi kavramıdır (Anderson vd., 2009). İşgörenin işe ve iş ortamındaki ilişkilerine yönelik olarak zaman içinde geliştirdiği bir zihinsel tutum vardır. Zihinsel tutumun oluşmasında çalışanın işi hakkındaki bilgisi, işin sonucuna ilişkin yaklaşımları ve iş ortamının koşulları önemli ölçüde rol oynar. Bu tutumlar olumlu olabileceği gibi olumsuz da olabilir. Bireyin, tutumu olumlu ise iş tatmini, olumsuz ise iş tatminsizliği şeklinde nitelendirilebilir (Barutçugil, 2004:388). Locke (1976) ’a göre iş tatmini, kişinin işini ve iş deneyimlerini değerlendirmesinin sonucunda ortaya çıkan keyifli ya da olumlu duygusal durumdur. İş tatmini ya da tatminsizliği, çalışanların işlerine yönelik genel bir tutumunu yansıtmaktadır, bir başka deyişle, çalışanların, işlerine, iş ortamlarına ya da iş arkadaşlarına yönelik duygu, düşünce ve davranışlarının bir ürünü olarak değerlendirilebilir (Solmuş, 2004:186).

İş tatmini bir çalışanın yaptığı işin ve elde ettiklerinin, ihtiyaçlarıyla ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü ya da örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı duygu olarak da tanımlanabilir (Barutçugil, 2004:388). İş tatmini, işten elde edilen maddi çıkarlar ve işgörenin beraber çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ile bir eser meydana getirmesinin sağladığı mutluluktur şeklinde de tanımlanmaktadır (Şimşek vd., 2003:150; Bingöl, 1996:266). İş tatmini, çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk ve işin özellikleri ile çalışanların beklenti ve istekleri kesiştiği zaman gerçekleşir (Keser, 2012:140).

Herzber (1967), içsel (motivasyon) ve dışsal (hijyen) diye iki faktörün tatmin veya tatminsizliğe sebep olduğunu belirtmektedir. Hijyen faktörleri, şirket politikaları, çalışma koşulları ve ücret, motivasyon faktörleri, işin kendisi, sorumluluklar ve başarılar olarak sıralanabilir. Fakat, bir işteki hijyen faktörlerinin ortadan kaldırılmasının yalnızca tatminsizliği gidereceğini ancak tatmine yol açmayacağını öne sürmüştür. Bu durumda örgütün iş tatminini sağlamak için işi daha ilginç, zorlayıcı ve kişisel ödül getirici hale getirmesi gibi güdüleyici faktörlere odaklanması gerektiğini ifade etmektedir.

İş tatminine etki eden faktörler bireysel, örgütsel ve çevreseldir. Bireysel etmenler, işgörenin işinden beklentileri öncelikle kendi kişisel özellikleri ile ilgilidir. Temel kişilik özellikleri, bireyin iş ve iş çevresinden beklentilerinin nitelik ve nicelik bakımından öncelikli belirleyicisidir. Birey, eğitime, toplumsal katmanlar içindeki sosyal yerine, kurduğu ilişkilere göre, iş arayacak ve yapacağı işin gelecekteki şeklini de bu tür bireysel özelliklerine göre belirleyecektir. İşgörenin işine ilişkin beklentileri, kişiliği ile ilgili olduğuna göre, iş tatminini sağlayan etmenlerin başında da işgören kişiliği olduğu kabul edilebilir. Bireysel etmenler; işgören kişiliği, iş değerleri, yaşı, cinsiyeti, öğrenim düzeyi, sosyo-kültürel özellikler ve mesleki yeterlilik olarak görülmektedir (Robins ve Judge, 2015).

Örgütsel etmenler, işgörenin işinden tatmin olmasında etkili olan etmenler arasında işin genel görünümü, işgörene sağladığı sosyal ve ekonomik çıkarlar ile iş ortamı şartlarının özel bir yeri vardır. Her şeyden önce bu etmenler çalışanların iş tatminini yükseltmek için, yöneticinin üzerinde işlem yapabileceği değişkenlerdir. İş tatminini, birbirleriyle ilişkili çok sayıda tutumun birleşimi olarak görmek mümkündür. İşgörenin iş ve iş ortamına ilişkin bir dizi etmenle oluşturduğu tutumların bir bakıma birleşmesi, iş tatmini olarak ortaya çıkar (Erdoğan, 1999:236). Bu etmenler, işin kendisi ve içeriği, ücret, yükselme olanağı, denetim biçimi, çalışma koşulları ve örgütsel ortam olarak görülmektedir.

Çevresel etmenler, bireyin içinde bulunduğu ve üyesi olduğu toplumun iş yaşamındaki imkânlardır. Ülkenin ekonomik yönden güçlü olması, yasaların iş güvencesi ve iş imkânları konusundaki uygulama biçimleri çevresel etmenleri oluşturmaktadır. İşgörenin rahat hareket alanı bulması iş tatminini olumlu etki etmektedir. İşletme dışında başka işletmelerde iş bulabilme imkânı ve yönetimin sendikalarla ilişkisi bulunmaktadır. Bireyin yaptığı iş dışındaki çevrenin algılaması da iş tatminini etkileyen etmenlerdir (Deniz, 2005:324).

2.3. Mesleki Bağlılık

Blau (1985) mesleki bağlılığı bireyin mesleğine yönelik tutumları olarak tanımlamaktadır. Bazı çalışmalarda mesleki bağlılık; duygusal mesleki bağlılık (bireyin mesleğini severek yapması, mesleğiyle özdeşleşme), devamlılık mesleki bağlılık (bireyin mesleğinden ayrılma maliyetlerini değerlendirmesi veya başka alternatiflerin olmaması) ve normatif mesleki bağlılık (bireyin mesleğinde kalma yükümlülüğü hissetmesi) boyutlarıyla ifade edilmiştir (Blau, 2003; Ceylan ve Bayram, 2006).

Mesleğe bağlılık, bireylerin mesleklerini daha iyi icra edebilmede kendilerini teknik açıdan geliştirebilmede harcadıkları zaman ve çaba olarak tanımlanmaktadır (Çakır, 2001:56). Mesleki bağlılık, uzmanlık kazanmaya bağlı bireyin yaşamında mesleğine verdiği önem derecesidir. Diğer bir deyişle mesleğe bağlılık, bireyin belirli bir alanda beceri ve uzmanlık kazanmak üzere yaptığı çalışmalarının sonucunda mesleğini yaşamında ne derece merkezi bir yerde değerlendirdiğidir (Baysal ve Paksoy, 1999:9). Mesleki bağlılık, tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki yaklaşım içerisinde ele alınmaktadır. Davranışsal perspektife göre mesleki bağlılık, mesleki birliklere katılım şeklinde görülürken, tutumsal perspektife göre mesleki bağlılık, bireyin yeni fikirler üretmesiyle ilgilidir (Çöl, 2004). Aranya vd., (1981) mesleki bağlılığı “(a) mesleğin hedef ve değerlerini kabul etme ve inanma, (b) mesleğin yararına çaba sarf etme konusunda gönüllü olma ve (c) meslekteki üyeliği sürdürme konusunda istekli olma” şeklinde karakterize etmişlerdir. Mesleki bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılığı olumlu etkilemektedir (Aslan, 2008). Bu şekilde gelişen mesleğe bağlılık üç alt düzeyde ele alınmaktadır (Morrow, 1983:489 akt. Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007):

1. İşe yönelik genel tutum: İşe yönelik değer yargılarını içerir. Bu durumda kişi iş ile hayatını özdeşleştirir. Örneğin, “işten veya meslekten memnun olmadan yaşamdan haz alınmayacağı” gibi söylemler geliştirir.

2. Mesleki planlama düşüncesi: Bu düzeyde kişi mesleği ile ilgili olarak gelecek için çeşitli yatırımlar yapmaktadır. Kişi kendisini yetiştirmek ve mesleğinde ilerleyebilmek için uzun vadeli fikir ve planlar geliştirmektedir. Blau (1985:278)'ya göre kişilerin bu türdeki çabaları, çeşitli yayın organlarından, mesleki ve eğitim kurumlarından ve çeşitli olanaklardan yararlanmaları, mesleklerine ilişkin toplantılara katılmalarıyla ölçülebilmektedir.

3. İşin nispi önemi: İş ile iş dışı faaliyetler arasındaki tercihlerin ortaya konulmasıdır.

2.4. Kişilik, İş Tatmini Ve Mesleki Bağlılık İlişkisi

Kişiliğin iş tatminini etkileme süreçleri ile ilgili literatürde birçok çalışma vardır (Brief, 1998; House, Shane ve Herold, 1996; Judge vd., 1997; Spector, 1997). Grenberg ve Baron'a (2000) göre, işgörenler istikrarlı bir şekilde işlerinden memnundur yani iş ortamından çok etkilenmezler. Yani iş tatminin önemli bir kısmı genetik yapıdan etkilenmektedir (Robbins, 1998). Robins ve Judge (2015), büyük beş kişilik özelliğinin duygusal kararlılık ve dışadönüklük boyutlarının, daha yüksek iş ve yaşam tatmini sağladığını belirtmektedir. Dışa dönük ve yalancı puanlar iş doyumunun tüm yönleriyle pozitif yönde ilişkiyken, nörotiklik ve psikotizm puanları negatif olarak korelasyonların üçte biriyle korelasyon gösterdi (Furnham, ve Zacherl, 1986). Kişilik özellikleri ili iş tatmini arasındaki ilişkiyi meta analizi yöntemiyle inceleyen Judge, Heller ve Mount (2002), kişilik özelliklerinin nörotiklik, uyumluluk ve dışadönüklük boyutlarının iş tatmini ile ilişkili olduğunu, sorumluluk ve deneyime açıklık boyutları arasındaki ilişkinin sifıra yakın olduğunu ifade etmektedir.

Mesleki bağlılığı konu edinen çalışmalarda iş tatmini ve mesleki bağlılık arasındaki ilişki sıklıkla incelenmektedir (Aranya ve Ferris, 1984:1; Lachman ve Aranya, 1986:236; Schoemaker vd.,1977:601; Scarpello ve Vandenberg, 1992:132; Meyer vd., 1993:47; Lee vd., 2000:804; Goulet ve Singh, 2002:84; Blau, 2000:338, 2001a: 282, 2001b: 89,2007: 143; Carson vd., 1995:313). Sudak ve Zehir (2013), 2010 – 2011 yılları arasında **Türkiye genelinde** kamu ve vakıf **üniversitelerinde** 748 akademisyene anket uygulamışlardır. Kişilik tiplerinin duygusal zeka **üzerinde etkili** olduğunu ve duygusal zeka vasıtasıyla iş tatmininin artırılabilirliğini ortaya koymaktadır. Uyumluluk, sorumluluk, duygusal dengeliklik kişilik tiplerine sahip olan akademisyenlerde iş tatmininin duygusal zeka vasıtasıyla arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Duygusal zekanın

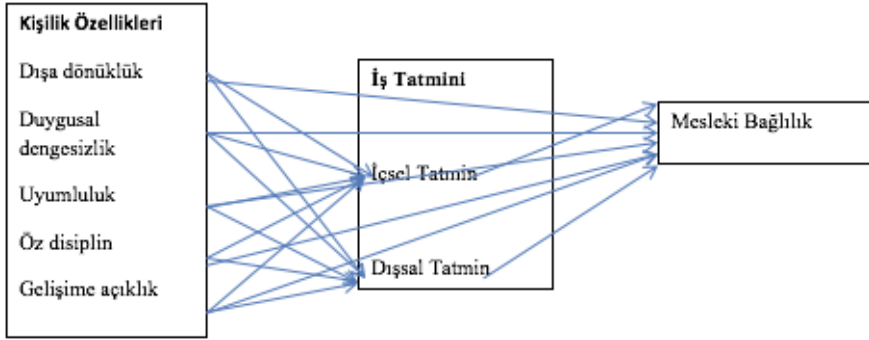
uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge kişilik özellikleri ile iş tatmini arasında ara değişken etkisi yarattığı ortaya **çıkıştır**.

Araştırmanın katılımcıların 14 farklı iş kolundan 6000 işgören oluşturmaktadır. **İşgörenlerin kariyer** tatmini ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan çalışma sonucunda, işgörenlerin kariyerlerinden memnuniyetleri ile beş faktör kişilik **özellikleri boyutlarından sorumluluk** ve duygusal dengesizlik arasında pozitif ve anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. **İşgörenin sahip olduğu kişiliğine bağlı olarak, birçok değer yargıları, inançları vardır. Bazı işgörenler, işlerinde bağımsızlık isterler, yöneticilerinin kendilerine çok karışmasını istemezler, çalışma ortamını kendileri düzenlemeyi arzu ederler. Bazı işgörenler zor işleri tercih ederler, başkalarının yapmakta zorlandığı işi başarmaktan haz duyarlar. Amirin kendisini, beğenmesini, takdir etmesini isteyen işgörenler vardır (Erdoğan, 1999:234). Ancak, bunun tersi de olabilir yani bütün programları üst amirince yapılmasını isteyen, hatta getir-götür gibi basit işleri de bir başkasının söylemesini bekler ve sorumluluk altına kesinlikle girmek istemezler. Ancak bu tip özelliklere sahip olan işgörenin kimse örgütte kalmasını istemez. İşgören yapısına göre motive edici araçlarını sunulmasını ve sonuçta işten tatmin olmasını sağlamak gerekir (Alkış, 2008; Lounsbury vd, 2003).**

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Araştırmanın amacına ulaşması için, araştırmada kullanılması uygun olabilecek araştırma yöntemleri açıklayıcı, nicel ve ilişkiyel tarama araştırma yöntemidir. Nicel araştırma ilişkiyel tarama yönteminde en yaygın olarak kullanılan veri toplama tekniği ankettir. Bu araştırmada, veriler anket tekniği ile toplanacaktır. Çünkü anket, belli bir alanla sınırlandırılmayarak yalnızca belli özellikler taşıyan kişiler üzerinde gerçekleştirilebilen bir araştırmadır (Fatih ve Çankaya, 2008; Usal ve Kuşluyan, 1998; Gürbüz ve Şahin, 2014).

Araştırmada kullanılan değişkenler ve araştırmanın modeli aşağıdaki gibidir. Araştırmanın bağımlı değişkeni mesleki bağlılık, bağımsız değişkeni kişilik özellikleri ve aracı değişkeni de iş tatmini olarak belirlenmiştir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

3.1. Evren ve Örneklem

Bu çalışma Bartın ilindeki muhasebe meslek mensupları üzerine yapılmıştır. Bartın ilinde Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası'na kayıtlı 208 üye bulunmaktadır. Kayıtlı üyelerin bazılarının pasif durumda olduğu (emekli, iş değişikliği, işten ayrılma vb.) yapılan alan çalışmasında tespit edildi. Örneklem olarak tam sayı örnekleme yöntemi kullanılarak, tüm muhasebe meslek mensuplarına ulaşılmaya çalışıldı. 174 kullanılabilir anket formu elde edilmiştir.

3.2. Veri Toplama Araçları

Çalışmada mesleki bağlılığı ölçmek amacıyla Blau (1985) tarafından geliştirilmiş olan 8 maddelik "Mesleki Bağlılık ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek 5'li likert tipi bir ölçektir. Ölçek; Kesinlikle katılıyorum (5), ile Kesinlikle katılmıyorum (1) arasında sıralanmaktadır. Özgün çalışmada ölçeğin güvenilirlik düzeyi ($\alpha=0.67$) olarak belirtilmektedir. Blau (1985) ve Tak ve Çiftçioğlu (2008) tarafından Türkçeye uyarlanan çalışmanın, güvenilirlik ve geçerlik analizleri yapılmıştır. İş tatminini ölçmek için Weis, Dawis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen Minnesota İş Tatmin Anketi (The Minnesota Satisfaction Questionnaire)'nin 20 soruluk kısa biçiminden yararlanılmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Baycan tarafından (1985)'de yapılmıştır.

Araştırmada kullanılan Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği Benet – Martinez ve John tarafından 1998 yılında "Beş Faktör Envanteri" (The Big Five Inventory) ismiyle geliştirilmiştir. Ölçek 44 ifadeden oluşmaktadır. Bu ölçek

kişiliği; “dışa dönüklük”, “duygusal dengesizlik”, “uyumluluk”, “öz disiplin” ve “gelişime açıklık” olmak üzere beş alt boyutta ölçmektedir. Ölçekteki ifadeler 5’ li Likert tipinde “(1) Kesinlikle Katılmıyorum”, “(5) Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde düzenlenmiştir. Ölçek “Yardımsız biriyim”, “Affediciyim”, “Orijinal biriyim, yeni fikirler üretirim” gibi ifadelerden oluşmaktadır. Ölçekte bulunan ifadelerin 8 tanesi duygusal dengesizlik boyutunu, 8 tanesi dışa dönüklük boyutunu, 9 tanesi uyumluluk boyutunu, 9 tanesi öz disiplin boyutunu ve 10 tanesi de gelişime açıklık boyutunu oluşturmaktadır. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması Sümer ve Sümer (2005) tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada ölçeğin güvenilirlik değerleri .70 ile .79 arasındadır (Schmitt vd., 2007:84).

3.3. Verilerin Analizi

Uygulama tamamlandıktan sonra, anket formları kontrol edilmiştir ve eksiksiz ve uygun olarak cevaplandırılan 174 anket formu değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Araştırma kapsamında gerçekleştirilen anket uygulaması sonucunda elde edilen veriler SPSS for Windows paket programına yüklenerek araştırmanın amacının ortaya çıkarılması maksadıyla çeşitli istatistik analizleri uygulanmıştır. Araştırmada elde edilen veriler güvenilirlik analizi, tanımlayıcı istatistik analizi, T Testi ve ANOVA analizleriyle incelenmiştir. Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla korelasyon analizi ve regresyon analizlerinden faydalanılmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Güvenirlik Analizi

Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin genel güvenilirlik düzeyi, 0.87, alt boyutlarının gelişime açıklık, 0.63, Özdisiplin, 0.77, Dışadönüklük, 0.62, Uyumluluk, 0.69, Nörotiklik 0.61’dir. Çalışmada Dışadönüklük boyutundan 6. ve 21. maddeler güvenilirliği düşürdüğü için çıkarılmıştır. Analize 42 madde üzerinden devam edilmiştir. Söz konusu değerler daha önceki çalışmalarla paralellik arz etmektedir (Basım, Çetin ve Tabak, 2009:28; Schmit vd., 2007; Sümer, Lajunen ve Özkan, 2005). Aynı şekilde iş tatmini için 0.90, içsel tatmini için, 0.84 ve dışsal tatmin için 0.80 Cronbach alpha bulunmuştur. Mesleki bağlılık ölçeğinin Cronbach alpha değeri ise 0.74’dür. Bu değerler ankette kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir.

4.2. Geçerlik Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliği AMOS paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılarak test edildi. Sonuçlar tablo halinde aşağıda görülmektedir. Mesleki bağlılık ölçeğinde DFA sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir seviyededir ($\Delta\chi^2=34,740$, $sd=18$, $\Delta\chi^2/sd=1,93$, $RMSEA=0,073$, $CFI=0,95$, $IFI=0,95$). Mesleği bağlılık için Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0,74 olarak bulunmuştur.

Mesleki	X2	Df	p	X2/df	GFI	CFI	NFI	IFI	RMSEA
Bağlılık	34,740	18	,01	1,93	,95	,95	,90	,95	,073
İş	X2	Df	p	X2/df	GFI	CFI	NFI	IFI	RMSEA
Tatmini	281,113	152	,000	1,84	,87	,90	,79	,90	,07
Kişilik	X2	Df	p	X2/df	GFI	CFI	NFI	IFI	RMSEA
	1938,705	902	,000	2,14	,89	,90	,95	,90	,08

Tablo 1: Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İş tatmini için DFA sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir seviyededir ($\Delta\chi^2=281,113$, $sd=152$, $\Delta\chi^2/sd=1,84$, $RMSEA=0,070$, $CFI=0,90$, $IFI=0,90$). İş tatmininin her bir alt boyutu için Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları; işsel iş tatmini için 0,84, dışsal iş tatmini için 0,80, olarak bulunmuştur. Çalışmada ölçeğin toplam iç tutarlılığı ise 0,90 olarak tespit edilmiştir. Beş faktör kişilik ölçeği için DFA sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir seviyededir ($\Delta\chi^2=1938,705$, $sd=902$, $\Delta\chi^2/sd=2,14$, $RMSEA=0,08$, $CFI=0,90$, $IFI=0,90$). Duygusal emeğin her bir alt boyutu için Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları; yüzeysel rol yapma için 0,84, derinden rol yapma için 0,72, doğal duygular için ise 0,83 olarak bulunmuştur. Çalışmada ölçeğin toplam iç tutarlılığı ise 0,81 olarak tespit edilmiştir.

Demografik Özellikler

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, işgörenlerin %42'lik dilim içerisinde yer alan 72 kişinin 31-40 yaş; %28'lük dilim içerisinde yer alan 48 kişinin 41-50 yaş; %19'luk dilim içerisinde yer alan 33 kişinin 18-30 yaş grubuna dâhil olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan 173 katılımcının cinsiyet dağılımı incelendiğinde, %60'lık dilim içerisinde yer alan 103 kişinin erkek; %40'lık dilim içerisinde yer alan 70 kişinin ise kadın olduğu görülmüştür.

Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde, %71’lik dilim içerisinde yer alan 123 kişinin evli, %29’luk dilim içerisinde yer alan 50 kişinin ise bekâr olduğu tespit edilmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde, işgörenlerin %31’lik dilim içerisinde yer alan 53 kişinin lise; %58’lik dilim içerisinde yer alan 99 kişinin lisans; %9’luk dilim içerisinde yer alan 15 kişinin yüksek lisans seviyesinde eğitim aldıkları görülmüştür. Buna göre, araştırmaya katılan kişilerin yüksek eğitim düzeyine sahip oldukları söylenebilir

DEĞİŞKEN	ALT DEĞİŞKEN	N	%	DEĞİŞKEN	ALT DEĞİŞKEN	N	%
Yaş	18-30 yaş	33	19,2	Eğitim durumu	Lise	53	30,8
	31-40 yaş	72	41,9		Önlisans	5	2,9
	41-50 yaş	48	27,9		Lisans	99	57,6
	51 yaş ve üstü	19	11		Lisansüstü	15	8,7
	Toplam	172	100		Toplam	172	100
Cinsiyet	Erkek	103	59,5	Medeni durum	Evli	123	71,1
	Kadın	70	40,5		Bekâr	50	28,9
	Toplam	173	100		Toplam	173	100
Aylık gelir	1500’den az	86	49,4	Kıdem	1-3 yıl	23	13,7
	1501-2500 TL	42	24,1		4-7 yıl	19	11,3
	2501-4000 TL	16	9,2		8-11 yıl	34	20,2
	4001-6000 TL	26	14,9		12 yıl ve üstü	92	54,8
	6001’den fazla	4	2,3		Toplam	168	100
	Toplam	174	100				

Tablo 2: Demografik Bilgiler

İşgörenlerin gelir durumlarına göre dağılımı incelendiğinde, %49’luk dilim içerisinde yer alan 86 kişinin 1500 liradan az, %24’lük dilim içerisinde yer alan 42 kişinin 1501-2500 lira arasında; %9’luk dilim içerisinde yer alan 16 kişinin 2501-4000 lira arasında; %15’lik dilim içerisinde yer alan 26 kişinin 4001-6000 lira arasında; %2’lik dilim içerisinde yer alan 6 kişinin ise 6000 liradan fazla gelir sahibi olduğu görülmüştür. Elde edilen sonuçlara göre, katılımcıların alt ve orta seviyede gelir düzeyine sahip olduğunu söylemek mümkündür. İşgörenlerin meslekteki kıdemlerine bakıldığında %14’ünün 1-3 yıl, %11’inin 4-7 yıl, %20’sinin 8-11 yıl ve %55’inin 12 yıl ve üstü kıdeme sahip oldukları belirlenmiştir.

4.3. Korelasyon Analizi

Tablo 3'teki korelasyon analizi incelendiğinde içsel iş tatmini ile mesleğe bağlılık arasında orta, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = 0,519$; $p < 0,01$). İş tatminine ulaşmış olan işgörenlerin daha yüksek morale sahip olabileceği ve bunun neticesinde mesleğe olan bağlılıklarının artacağı söylenebilir.

Boyutlar	Ort.	Std. Sapma	1	2	3	4	5	6	7	8
1.İş Tatmini	3,6557	,65284	1							
2.İçsel İş Tatmini	3,6787	,67684	,965**	1						
3.Dışsal İş Tatmini	3,6212	,70504	,926**	,793**	1					
4.Mesleğe Bağlılık	3,0205	,77404	,528**	,519**	,475**	1				
5.Gelişime Açıklık	3,4913	,54348	,280**	,316**	,192*	,159*	1			
6. Özdisiplin	3,8173	,67873	,200**	,251**	,103	,191*	,441**	1		
7. Dışadönüklük	3,6104	,65147	,317**	,362**	,213**	,223**	,629**	,492**	1	
8. Uyumluluk	3,6171	,67859	,120	,124	,099	,121	,423**	,514**	,512**	1
9. Nörotiklik	3,0447	,60860	,242**	,242**	,212**	,313**	,238**	,330**	,235**	,311**

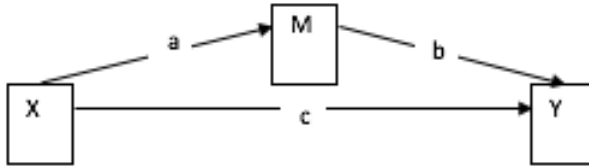
Tablo 3: Korelasyon Analizi

Ayrıca dışsal iş tatmini ile mesleğe bağlılık arasında anlamlı, pozitif ve düşük bir ilişkinin olduğu söylenebilir ($r = 0,475$; $p < 0,01$). Buna göre işgörenler terfi imkanı elde ettiklerinde mesleklerine bağlılıkları artabilir. İçsel iş tatmini ile mesleğe bağlılık arasında anlamlı, pozitif ve orta bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r = 0,519$; $p < 0,01$). Buna göre çalışanlar işletmede kendi kararlarını uygulayabilme imkanına ve görevini başarıyla tamamlamış olma hissine sahip olduklarında mesleklerine olan bağlılıkları artabilir. Gelişime açıklık ile içsel iş tatmini arasında anlamlı, pozitif ve düşük bir ilişki tespit edilmiştir ($r = 0,316$; $p < 0,01$). Buna göre çalışanlar işletmede kendi kararlarını uygulayabilme özelliğine sahip olduklarında, görevini başarıyla tamamlamış olma hissine sahip olduklarında kendilerini daha çok geliştireceklerdir. Ayrıca Tablo 3'e bakıldığında çalışanların iş tatmininin 3,65, mesleğe bağlılık 3,02, gelişime açıklık 3,49, özdisiplin 3,081, dışadönüklük, uyumluluk 3,61, nörotiklik ise 3,04'tür.

4.4. Regresyon Analizi

4.4.1. Aracı (Mediation) Etki

Aracı değişken, iki değişken arasındaki neden-sonuç ilişkisinin bir parçasıdır (McKinnon, Fairchild ve Fritz, 2010: 594). Aracılık ilişkisi aşağıdaki şekilde gösterilen bir modelle test edilir. Bu şekilde **X** bağımsız değişkeni, **Y** bağımlı değişkeni ve **M** aracı değişkeni temsil eder. Ayrıca, **c** yolu bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki etkiyi, **a** yolu bağımsız değişken ile aracı değişken arasındaki etkiyi, **b** ise aracı değişken ile bağımlı değişken arasındaki etkiyi gösterir. (Baron ve Kenny, 1986: 116).



Şekil 2: Aracı Etki Modeli

Aracılık etkisinden söz edebilmek için bazı koşulların sağlanması gerekir. Baron ve Kenny'nin adımları olarak isimlendirilen bu koşullar şöyle sıralanmıştır (Baron ve Kenny, 1986: 116; Gürbüz ve Bekmezci, 2012: 200).

1. Bağımsız değişkenin, aracı değişken üzerinde bir etkisi olmalıdır.
2. Bağımsız değişken, bağımlı değişken üzerinde etkili olmalıdır.
3. Aracı değişken, ikinci adımdaki regresyon analizine dâhil edildiğinde; bağımsız değişkenle bağımlı değişken arasında anlamlı olmayan ilişki ortaya çıkarsa tam aracılık etkisinden (full mediation); bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkide azalma meydana gelirse kısmi aracılık (partial mediation) etkisinden söz edilebilir (Howell, 2013:547; McKinnon, Fairchild ve Fritz, 2010:594; Burmaoğlu, Polat ve Meydan, 2013:17).

Genellikle yürütülen akademik çalışmalarda Baron ve Kenny'in 3 adımlı yöntemi kullanılmakta ve analiz sonucuna göre kısmi veya tam aracılık kararı verilmektedir. Ayrıca, aracı etkiden söz edebilmek için karşılanması gereken şartların yanı sıra, bağımsız değişkenin (aracı değişken vasıtasıyla) bağımlı değişken üzerindeki dolaylı etkisinin (a.b yolunun) anlamlı olup olmadığını saptamak gerekir. Bunu gerçekleştirmek için çeşitli testler geliştirilmiştir. Bunlardan bir tanesi de Sobel testidir (Sobel, 1982). Bu test, ilgili değişkenlere

ait düzeltilmemiş regresyon katsayıları (B) ve bunlara ait standart hata değerleri kullanılarak hesaplanır.

Kişilik Özelliklerinin Mesleki Bağlılığa Etkisinde İş Tatminin Aracılık Rolü

Adımlar		β	t	Sig.
		1. Adım (KİŞİLİK ► İŞ TATMİNİ)	0,288	3,949
R^2 / F		0,083/ 0,000		
2. Adım (KİŞİLİK ► BAĞLILIK)		0,263	3,568	0,000
R^2 / F		0,069/ 0,000		
3. Adım KİŞİLİK ► BAĞLILIK İŞ TATMİNİ	KİŞİLİK	0,120	1,792	0,075
	İŞ TATMİNİ	0,493	7,33	0,000
$R^2 / F / \text{Tolerance-VIF}$		0,292/ 0,000/ 0,917-1,091		

Yukarıdaki tablo incelendiğinde kişilik özelliklerinin bağlılığı etkilemesinde iş tatminin tam aracı olduğu söylenebilir. Yani kişilik özellikleri iş tatmini etkilemekte, iş tatmini bağlılığı etkilemekte ve iş tatmini sağlanmış olan kişilerin kişilik tipleri mesleki bağlılığa tam aracılık etmektedir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Korelasyon analizi incelendiğinde içsel iş tatmini ile mesleğe bağlılık arasında orta, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = 0,519$; $p < 0,01$). Buna göre iş tatminine ulaşmış olan işgörenlerin daha yüksek morale sahip olabileceği ve bunun neticesinde mesleğe olan bağlılıklarının artacağı söylenebilir. Ayrıca dışsal iş tatmini ile mesleğe bağlılık arasında anlamlı, pozitif ve düşük bir ilişkinin olduğu söylenebilir ($r = 0,475$; $p < 0,01$). Buna göre işgörenler terfi imkanı elde ettiklerinde mesleklerine bağlılıkları artabilir. İçsel iş tatmini ile mesleğe bağlılık arasında anlamlı, pozitif ve orta bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r = 0,519$; $p < 0,01$). Buna göre çalışanlar işletmede kendi kararlarını uygulayabilme imkanına ve görevini başarıyla tamamlamış olma hissine sahip olduklarında mesleklerine olan bağlılıkları artabilir. Gelişme açıklık ile içsel iş tatmini arasında anlamlı, pozitif ve düşük bir ilişki tespit edilmiştir ($r = 0,316$; $p < 0,01$). Buna göre çalışanlar işletmede kendi kararlarını uygulayabilme özelliğine sahip olduklarında, görevini başarıyla tamamlamış olma hissine sahip olduklarında kendilerini daha çok geliştireceklerdir.

Aranya, Pollock ve Amernic (1981), muhasebe meslek mensupları üzerine yaptıkları çalışmada mesleki bağlılık, örgütsel bağlılık, mesleki-örgütsel çatışma ve iş memnuniyetini gelir ve örgütsel düzey durumuna göre incelemişlerdir. Araştırmanın sonucuna göre örgütsel bağlılığın muhasebe meslek mensuplarının mesleğe bağlılıklarını gösteren en önemli belirleyici faktör olduğu sonucuna varmışlardır. Ayrıca mesleki-örgütsel çatışmanın mesleki bağlılık ve iş memnuniyeti üzerinde olumsuz etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sudak ve Zehir (2013), yaptıkları çalışmada kişilik tiplerinin duygusal zeka üzerinde etkili olduğunu ve duygusal zeka vasıtasıyla iş tatmininin artırılabilirliğini ortaya koymaktadır. Uyumluluk, sorumluluk, duygusal dengelilik kişilik tiplerine sahip olan akademisyenlerde iş tatmininin duygusal zeka vasıtasıyla arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Duygusal zekanın uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge kişilik özellikleri ile iş tatmini arasında ara değişken etkisi yarattığı ortaya çıkmıştır. Bu çalışmada kişilik özelliklerinin mesleki bağlılığı etkilemede iş tatmininin tam aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yani kişilik özellikleri iş tatmini etkilemekte, iş tatmini bağlılığı etkilemekte ve iş tatmini sağlanmış olan kişilerin kişilik tipleri mesleki bağlılığa tam aracılık etmektedir. Buna göre bu araştırmanın sonuçlarının Sudak ve Zehir (2013)'in çalışmasıyla benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Lu, Chang ve Wu (2007), 258 hemşireye uygulanan çalışmada mesleki bağlılık, iş tatmini ve iş stresi arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışmışlardır. Sonuçlar mesleki bağlılığın iş tatmini üzerinde anlamlı, pozitif ve doğrudan bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bu **çalışmada** kişilik özelliklerinin mesleki bağlılığı etkilemesinde iş tatminin tam aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre bu araştırma ve Lu, Chang ve Wu (2007)'in çalışması arasında ulaşılan sonuçlar itibariyle ilişki kurulabilir.

Lu vd., (2002), yaptıkları çalışmada işten ayrılma niyeti, mesleki bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiştir. 2197 hemşirenin katıldığı çalışmada iş tatmini ve mesleki bağlılık, işten ayrılma niyeti ve meslekten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca mesleki bağlılık ve işten ayrılma niyeti, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Yapılan bu çalışmada ise içsel iş tatmini ile mesleğe bağlılık arasında orta, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre bu çalışma ve Lu vd., (2002)'in çalışması arasında ulaşılan sonuçlar itibariyle ilişki kurulabilir.

Regresyon analizi sonucunda kişilik özelliklerinin mesleki bağlılığı etkilemesinde iş tatmininin tam aracı olduğu söylenebilir. Yani kişilik özellikleri iş tatmini etkilemekte, iş tatmini bağlılığı etkilemekte ve iş tatmini sağlanmış olan kişilerin kişilik tipleri mesleki bağlılığa tam aracılık etmektedir.

KAYNAKÇA

Alkan, N. (2006). **Reliability And Validity Of The Turkish Version Of The Big Five Inventory**. Unpublished Manuscript.

Aranya N., Barak, A., and Amernic, J. (1981). "A Test Of Holland's Theory In A Population Of" **Accountants, Journal Of Vocational Behavior**, 19,1 (1981) : 15-24.

Aranya, N., Lachman, R. and Amernic, J. (1982). "Accountants' Job Satisfaction: A Path Analysis" **Accounting, Organizations And Society**, 7,3 (1982) : 201-215.

Aslan, Z., Ünüvar, Ş., Ve Başoda, A. (2012). "Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Kişilik Özelliklerinin Belirlenmesi Ve Turizm Sektörüne Uyumu Açısından Değerlendirilmesi." **Anatolia. Turizm Araştırmaları Dergisi**. 23,2 (2012) : 203-219.

Aslan, Ş. (2008). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Örgütsel Bağlılık Ve Mesleki Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması." **Yönetim Ve Ekonomi**. 15, 2 (2008).

Basım, H. N., Çetin, F., ve Tabak, A. (2009). "Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarıyla İlişkisi" **Türk Psikoloji Dergisi**. 24,63 (2009) : 20-34.

Baysal, A. C., ve Paksoy, M. (1999). "Mesleğe Ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli". **İÜ İşletme Fakültesi Dergisi**, 28,1 (1999) : 7-15.

Bilgin, Y. (2011). **Turizmde Lisans Öğrenimi Gören Öğrencilerin Kişilik Özellikleri Ve Mesleğe Yönelik Düşünceleri Üzerine Bir Alan Araştırması**. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Düzce, Düzce Üniversitesi

Blau, G. (1985), "The Measurement And Prediction Of Career Commitment," **Journal Of Occupational Psychology**, 58 (1985) : 277-288.

Blau, G. (1987), "Locus Of Control As A Potential Moderator Of The Turnover Process," **Journal Of Occupational Psychology**, 60,11 (1987) : 21-29.

Blau, G. (1988), "Testing Generalizability Of A Career Commitment And

Its Impact On Employee Turnover,” **Journal Of Vocational Behavior**, 35: 88-193.

Blau, G. (1989).”Testing Generalizability Of A Career Commitment Measure And Its Impact On Employee Turnover”. **Journal Of Vocational Behavior**, 35 (1989) : 88-103.

Blau, G. (2001). On Assessing The Construct Validity Of Two Multidimensional Constructs: Occupational Commitment And Occupational Entrenchment. **Human Resource Management Review**, 11(2001) : 279-298.

Blau, G. (2003). “Testing For A Four-Dimensional Structure Of Occupational Commitment”. **Journal Of Occupational And Organizational Psychology**, 76 (2003) : 469-488.

Blau, G. Ve Lunz, M. (1998). “Testing The Incremental Effect Of Professional Commitment On Intent To Leave One’s Profession Beyond The Effects Of External, Personal And Work-Related Variables. **Journal Of Vocational Behavior**, 52 (1998) : 260-269.

Brief, A. P., Butcher, A., and Roberson, L. (1995). “Cookies, Disposition, And Job Attitudes: The Effects Of Positive Mood Inducing Events And Negative Affectivity On Job Satisfaction In A Field Experiment.” **Organizational Behavior And Human Decision Processes**, 62 (1995) : 55-62.

Chang, E. (1999), “Career Commitment As A Complex Moderator Of Organizational Commitment And Turnover Intention,” **Human Relation**, 52,10 (1999) : 1257-1278.

Chang, H.T.,Chi, Nai-Wen and Miao, Min-Chih (2007), “ Testing The Relationship Between Three-Component Organizational/Occupational Commitment And Organizational/Occupational Turnover Intention Using A Non-Recursive Model,” **Journal Of Vocationalbehavior**, 70 (2007) : 352-368.

Cohen, A.(1997), “An Examination Of The Relationship Between Work Commitment And Work Outcomes Among Hospital Nurses,” **Scandinavian Journal Of Management**, 14,1-2 (1997) : 1-17.

Goulet, R. Laurel and Sing, Parbudyal (2002), “Career Commitment: Rexamination And An Extension,” **Journal Of Vocational Behavior**, 61 (2002) : 73-91.

Holland, John L. (1966), **The Psychology Of Vocational Choice** (Waltham, Mass.: Blaisdell).

Ceylan, C., ve Bayram, N. (2006). Mesleki Bağlılığın Örgütsel Bağlılık Ve

Örgütten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin Düzenleyici Değişkenli Çoklu Regresyon İle Analizi. *İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 20,1 (2006).

Costa, P. T., Jr., and McCrae, R. R. (1994). Set Like Plaster? Evidence For The Stability Of Adult Personality. In T. F. Heatherton & J. L. Weinberger (Eds.), *Can Personality Change?* (Pp. 21-40). Washington, Dc: American Psychological Association.

Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu Ve Etkileyen Faktörler*. [y.y.] : Seçkin Yayıncılık.

Çatı, K., Bilgin, Y., Kılınç, İ. (2013). "Correlation Between The Personality Of Tourism Students And Their Perception And Attitude Towards The Tourism Profession. *Energy Education Science And Technology Part B: Social And Educational Studies*, 5, 2(2013) : 283-302.

Çöl, G. (2004). "İnsan Kaynakları Örgütsel Bağlılık Kavramı Ve Benzer Kavramlarla İlişkisi" 6, 2 (2013) : 4-11.

Demirkan, S. (2006). *Özel Sektördeki Yöneticilerin Ve Çalışanların Bağlanma Stilleri, Kontrol Odacı, İş Doyumu Ve Bes Faktör Kisilik Özelliklerinin Araştırılması (The Investigation Of Private Sector Managers And Workers' Attachment Styles, Locus Of Control, Job Satisfaction And Big Five Personality Traits)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara, Ankara Üniversitesi

Dunham, R. B. (1976). "The Measurement And Dimensionality Of Job Characteristics". *Journal Of Applied Psychology*, 61(1976) : 404-409.

Furnham, A., Petrides, K. V., Jackson, C. J., Cotter, T. (2002). Do Personality Factors Predict Job Satisfaction?. *Personality And Individual Differences*, 33 (2002) : 1325-1342.

Furnham, A., and Zacherl, M. (1986). Personality And Job Satisfaction. *Personality And Individual Differences*, 7,4(1986), 453-459.

Gerhart, B. (1987). "How Important Are Dispositional Factors As Determinants Of Job Satisfaction? Implications For Job Design And Other Personnel Programs". *Journal Of Applied Psychology*, 72(1987) : 366-373.

Gerhart, B. (1988). Sources Of Variance In Incumbent Perceptions Of Job Complexity. *Journal Of Applied Psychology*, 73(1988) : 154-162.

Glick, W. H., Jenkins, G. D., Jr., and Gupta, N. (1986). Method Versus Substance: How Strong Are Underlying Relationships Between Job Characteristics And Attitudinal Outcomes? *Academy Of Management Journal*, 29

(1986) : 441-464.

Gül, H., ve Erol, M. (2016). Muhasebe Meslek Mensuplarında İşe Bağlılık Ve Çalışma Ahlakının Mesleki Etik Davranışına Etkisi. **Mali Çözüm**. (Eylül-Ekim 2016).

Hackett, G., and Betz, N. E. (1981). A Self-Efficacy Approach To The Career Development Of Women. **Journal Of Vocational Behavior**, 18 (1981) : 326-339.

Hackman, J., and Oldham, G. (1980). **Work Redesign**. Reading, Ma: Addison-Wesley.

Ilies, R., Judge, T. A. (2002). Understanding The Dynamic Relationships Among Personality, Mood, And Job Satisfaction: A Field Experiences Sampling Study. **Organizational Behaviour And Human Decision Processes**. 89 (2002) : 119-1139.

Judge, T. A., Heller, D., Mount, M. K. (2002). Five-Factor Model Of Personality And Job Satisfaction: A Meta-Analysis.” **Journal Of Applied Psychology** 87,3 (2002) : 530-541.

James, L. R., and Jones, A. P. (1980).” Perceived Job Characteristics And Job Satisfaction: An Examination Of Reciprocal Causation.” **Personnel Psychology**, 33 (1980) : 97-135.

James, L. R., and Tetrick, L. E. (1986). “Confirmatory Analytic Tests Of Three Causal Models Relating Job Perceptions To Job Satisfaction.” **Journal Of Applied Psychology**, 71 (1986): 77-82.

Judge, T. A., Locke, E. A., and Durham, C. C. (1997). “The Dispositional Causes Of Job Satisfaction: A Core Evaluations Approach”. **Research In Organizational Behavior**, 19(1997) : 151-188.

Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., and Kluger, A. N. (1998). “Dispositional Effects On Job And Life Satisfaction: The Role Of Core Evaluations”. **Journal Of Applied Psychology**, 83 (1998) : 17-34.

Judge, T. A., Bono, J. E., Locke, E. A. (2000). “Personality And Job Satisfaction: The Mediating Role Of Job Characteristics. **Journal Of Applied Psychology**, 85,2 (2000) : 237-249

Kuşuvan, Z. (2009). **Turizm İşletmelerinde İş Tatmini. İçinde (Ed). Sa-buncuoğlu, Z. Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış**. Bursa : Marmara Kitap Merkezi Yayınları

Lanchman, R., Aranya, N. (1986), “Evaluation Of Alternative Models Of

Commitment And Job Attitudes Of Professionals,” **Journal Of Occupational Behaviour**, 7 (1986) : 227-243.

Lee, K., Carswell, J.J. and Allen, N.J. (2000), “A Meta-Analytic Review Of Occupational Commitment :Relation With Person And Work-Related Variables,” **Journal Of Applied Psychology**, 85 (2000) : 799-811.

Loher, B. T., Noe, R. A., Moeller, N. L., and Fitzgerald, M. P. (1985). A Meta-Analysis Of The Relation Of Job Characteristics To Job Satisfaction. **Journal Of Applied Psychology**, 70 (1985) : 280-289.

Lounsbury, John W...[ve öte.] (2003), “An Investigation Of Personality Traits İn Relation To Career Satisfaction”, **Journal Of Career Assessment**, 11, 3 (2003) : 287-307.

Lu, K. Y...[ve öte.]. (2002). “The relationships among turnover intentions, professional commitment, and job satisfaction of hospital nurses”. **Journal of Professional Nursing**, 18,4 (2002) : 214-219.

Lu, K. Y., Chang, L. C., and Wu, H. L. (2007). “Relationships between professional commitment, job satisfaction, and work stress in public health nurses in Taiwan”. **Journal of Professional Nursing**, 23,2 (2007) : 110-116.

Morrow, P. C. (1983), “Concept Redundancy İn Organizational Research: The Case Of Work Commitment”, **Academy Of Management Review**.8 (1983) : 486-500.

Mount, M., Ilies, R., Ve Johnson, E. (2006). “Relationship Of Personality And Counterproductive Work Behaviours: The Mediating Effects Of Job Satisfaction” **Personal Psychology**. 59 (2006) : 591-622.

Özdevecioğlu, M., Aktaş, A. (2007). “Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık Ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü”. **Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. 28 (2007) : 1-20.

Özmen, Ö.T.,Özer, P.S. ve Saatçioğlu, Ö.Y. (2005), “Akademisyenlerde Örgütsel Ve Mesleki Bağlılığın İncelenmesine İlişkin Bir Örnek Araştırma,” **İşletme Fakültesi Dergisi**, 6, 2 (2005) : 1-14.

Sudak, Melike K. Ve Zehir, C. (2013), “Kişilik Tipleri, Duygusal Zeka, İş Tatmini İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, **Yönetim Bilimleri Dergisi**. 11, 22 (2013) : 141 – 165.

Spector, P. E. (1982). “Behavior İn Organizations As A Function Of Employee’s Locus Of Control”. **Psychological Bulletin**, 91 (1982) : 482-497.

Spector, P. E., and Jex, S. M. (1991). "Relations Of Job Characteristics From Multiple Data Sources With Employee Affect, Absence, Turnover Intentions, And Health" **Journal Of Applied Psychology**, 76 (1991) : 46-53.

Şimşek, M. Şerif ve Aslan, Şebnem (2007), "Mesleki Ve Örgütsel Bağlılığın, İşin Özellikleri, Rol Stresi, Örgüte İlişkin Davranışsal Sonuçlar, İş Ve Yaşam Doyumuyla İlişkilerinin Araştırılması," **15. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi** Sakarya'da sunulan bildiri.

Sümer, N., Lajunen, T., and Özkan, T. (2005). Big Five Personality Traits As The Distal Predictors Of Road Accident. *Traffic And Transport Psychology: Theory And Application*, 215.

Sümer, N. Ve Sümer, H. C. (2005) Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği (Yayınlanmamış Çalışma).

Schmitt, D. P., Allik, J., McCrae, R. R. Ve Benet-Martinez, V. (2007). The Geographic Distribution Of Big Fi Ve Personality Traits: Patterns And Profiles Of Human Self-Description Across 56 Nations. **Journal Of Cross-Cultural Psychology**, 38,2 (2007) : 173-212.

Tak, B., Ve Çiftçioğlu, B. A.[t.y.] "Mesleki Bağlılık İle Çalışanların Örgütte Kalma Niyeti Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Görgül Bir Araştırma." **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**. 63,4 [t.y.].

Tak, B., Ve Çiftçioğlu B.A.A. (2009). Üç Boyutlu Meslekî Bağlılık Ölçeğinin Türkçe'de Güvenilirlik Ve Geçerliliğinin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. **Dokuz Eylül Üniversitesi, İşletme Fakültesi Dergisi**, 10, 1, (2009) : 35-54.

Weiss, D.J...[ve öte.] (1967), **Manual Of Minnesota Satisfaction Questionnaire (Minnesota Studies In Vocational Rehabilitation No. 22)**. Minneapolis: University Of Minnesota.