

MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE İŞE BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA *

Doç. Dr. Erdal YILMAZ^a
Dr. Öğr. Üyesi Zuhâl ÇİLİNGİR ÜK^b

Ampirik Araştırma
(Empirical Research)

*Muhasebe ve Vergi
Uygulamaları Dergisi
Kasım 2019; 12 (3): 585-603*

ÖZ

Kişilik bireylerin mesleki yaşantılarının ve kariyer gelişimlerinin her aşamasında rol oynayan önemli bir kavramdır. Bu çalışmada ülke ekonomisinde önemli görevler üstlenen muhasebe meslek mensuplarının kişilik özelliklerinin tespit edilmesi ve bu özelliklerin işe bağlılıkları üzerindeki etkisinin araştırılması amaçlanmaktadır. Beş faktör kişilik modelinden yararlanılarak gerçekleştirilen çalışmada, Samsun ilindeki muhasebe meslek mensupları örneklem olarak seçilmiştir. Yapılan analizin sonucunda; muhasebe meslek mensuplarının, duygusal olarak dengeli, dışadönük, deneyime açık, geçimli ve sorumluluk bilinci yüksek bireyler olduğu, işe bağlılıklarının ise orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Kişiliğe yönelik beş boyuttan sadece duygusal dengelilik ve sorumluluk boyutu ile işe bağlılık arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışmanın bir diğer sonucu ise dışadönüklerin içe dönüklere göre, yeniliğe açık olanların tutuculara göre ve sorumluların sorumluluğu düşük olanlara göre işlerine daha fazla bağlı olduklarıdır.

Anahtar Sözcükler: Kişilik, İşe Bağlılık, Muhasebe Meslek Mensupları

JEL Kodları: M10, M41, M42.

APA Stili Kaynak Gösterimi:

Yılmaz, E., Çilingir Ük, Z. (2019). Muhasebe Meslek Mensuplarının Kişilik Özellikleri İle İşe Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*. 12 (3), 585-603.

* Makalenin gönderim tarihi: 14.03.2019; Kabul tarihi: 03.07.2019, iThenticate benzerlik oranı %10

^a Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, eyilmaz@omu.edu.tr
ORCID: 0000-0002-2491-446X

^b Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, zuhal.cilingir@omu.edu.tr
ORCID: 0000-0002-3271-7765

A RESEARCH ON THE DETERMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN PERSONAL TRAITS AND JOB COMMITMENT OF ACCOUNTANTS

ABSTRACT

Personality is an important concept that plays a role in every phase of professional life and career development of individuals. In this study, it is aimed to determine the personality traits of professional accountants who undertake important tasks in the national economy and to investigate the effect of these traits on their job commitment. In the study, which was undertaken by using the five factor personality model, the accounting professionals in Samsun were selected as samples. As a result, it was concluded that accounting professionals are generally individuals who are emotionally balanced, extroverted, open to experience, have high level of responsibility while their job commitment is moderate. Neuroticism (emotional stability) and conscientiousness are the dimensions that have a positive correlation with job satisfaction. Another result of the study is that the extroverts are more committed to their jobs than introverts and individuals that are open to experience and more conscientious are more committed to their jobs respectively than conventional and less conscientious individuals as well.

Keywords: Personality, Job Commitment, Accounting Professionals

JEL Codes: M10, M41, M42.

1. GİRİŞ

Ekonomik sistemin gelişmesine paralel olarak muhasebe mesleğinin önemi ve muhasebe mesleğinden beklentiler de artmaktadır. İşletme içi ve işletme dışı paydaşların işletme ile ilgili karar alırken ihtiyaç duydukları sağlıklı ve güvenilir bilgiler muhasebe meslek mensupları tarafından sağlanmaktadır. Muhasebe meslek mensupları, kendi gelirlerinin çok üstündeki meblağlarla işlemler gerçekleştiren, düzenledikleri mali tablolarla ekonomik hayatın birçok unsurunu etkileme potansiyeline sahip olan, devletin vergi gelirlerini ve mükelleflerinin vergi ödemelerini etkileyebilen kişilerdir. Bir ülkenin ekonomik hayatında bu kadar önemli role sahip olan bir mesleğe mensup kişinin yaptığı iş ile kişilik özelliklerinin uyumu, işin sağlıklı yapılması açısından büyük önem arz etmektedir. Yapılan birçok çalışmada, muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır (Öztürk vd., 2013; Yılmaz, 2014; Okutan ve Yıldız, 2013; Taysı, 2012; Doğan ve Nazlıoğlu, 2010). İşe bağlılık, mesleki tükenmişliğin karşıtı olarak ortaya atılmış bir kavramdır. Herhangi bir meslek grubundaki kişinin işe bağlılık düzeyini birçok faktörün yanında meslek mensubunun kişilik yapısı da etkilemektedir. Dolayısıyla meslek mensuplarının işine bağlı olmalarının aynı zamanda kişilik özelliklerinin işine uygun olmasına da bağlı olduğu söylenebilir. Yapılan işin gerek mali boyutu gerekse etki alanının büyüklüğü nedeniyle hata kabul etmeyen

muhasebe mesleğine mensup kişilerin işlerini gerektiği gibi yapması için işe bağlılık düzeylerinin de yüksek olması gerekmektedir.

Bu çalışmada, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin kişilik özellikleri ile işe bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesi ve hangi kişilik özelliklerine sahip bireylerin işe bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğunun belirlenmesi amaçlanmıştır. Böylece, işe bağlılık düzeyinin yüksek olması gereken muhasebe mesleğini seçme eğiliminde olan bireyler için mesleğin kişilik özelliğine uygun olup olmadığı da tespit edilmiş olacaktır.

2. KİŞİLİK VE İŞE BAĞLILIĞA İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümünde kişilik ve işe bağlılık kavramlarına ilişkin genel kavramlar, kuramlara yer verilmiştir.

2.1. Kişilik Kavramı ve Kişilik Kuramları

Kişilik Latince “personae” kelimesinden gelmekte ve tiyatro oyuncularının yüzlerine taktıkları maske veya oynadıkları karakteri ifade edilmektedir. Bu açıdan bakıldığında kişilik, insanın dış dünyaya sunduğu ifadesini veya insanı diğerlerinden ayıran özelliklerin tümü olarak açıklanabilir (Koç, 2015, s. 338). TDK kişiliği “Bir kimseye özgü belirgin özellik, manevi ve ruhsal niteliklerinin bütünü, şahsiyet” olarak tanımlamaktadır. Kişilik, bireyi diğerlerinden ayıran, sürekli ve tutarlı olan bireye has özelliklerdir ve zamanla değişebilir (İslamoğlu ve Altunışık, 2013, s. 154). Çok farklı kişilik tanımları yapılmış olsa da, tanımlarda ortaya çıkan en belirgin ortak özellik, kişiliğin bireylere özgü ayırt edici yön olarak ele alınmasıdır (Çelik ve Oral, 2013, s.16).

Literatürde kişiliği açıklamaya çalışan çok sayıda kuram olmakla birlikte bunlar, Treyt (Özellik), Psikanalitik (Freudian) ve Davranışçı kuramlar olarak kategorize edilmektedir. Freud’a göre kişiliğin oluşumu bireylerin bilinçli olarak fark edemedikleri bazı bilinçaltı unsurlara da bağlanmaktadır. Buna göre kişilik id, ego ve süperegö olarak adlandırılan üç temel birimden etkilenmekte ve kişilik farklılıkları bu üç unsurun bireyler arası farklılığından kaynaklanmaktadır (Odabaşı ve Barış, 2002, s. 192-194). Davranışsal yaklaşımlara göre, bireylerin davranışları içsel ve dışsal çok sayıda faktörden etkilenmekte iken çevre bu faktörlerin en önemlilerinden biridir. Bireyin çevre ile etkileşimi sonucunda öğrenme yoluyla davranışının da biçimlendiğini savunan yaklaşım, kişileri özelliklerine göre değil durum ve şartlarına göre sınıflandırmaktadır (Şen Demir ve Kozak, 2013, s. 26-27).

Treyt Kuramı ise bireyler arasındaki farklılıkların ortaya koyularak, davranışların tahmin edilmesine ve dolayısıyla kişiliğin ölçülmesine odaklanmaktadır (Koç, 2015, s. 341). Bu kurama göre, kişisel özellikler büyük ölçüde erken yaşta gelişmekte ve değişmemekte iken, bireyin söz konusu temel özellikleri ölçülür ve belirlenebilirse kişiliği de öğrenilebilir (Odabaşı ve Barış, 2002, s. 200; Şen Demir ve Kozak, 2013, s. 27). Bu yaklaşımla kişiliğin ölçülmesinde çok sayıda soru envanteri oluşturulmuş olmakla birlikte kullanımda en yaygın “Büyük Beşli” olarak da bilinen McCrea ve Costa’nın beş faktör kişilik modelidir. McCrea ve Costa (2006, s. 227) beş faktör kişilik modelini kişilik özelliklerinin hiyerarşik, tam ve evrensel bir sınıflandırması olduğunu ileri sürmüşlerdir.

Bireyler, sosyal hayatları içerisinde çeşitli olay, olgu, duygu ve düşüncelere karşı verdikleri tepkilerle kişilik özellikleri hakkında ipucu verebilmektedir. Tarihsel süreç içerisinde bireylerin bu kişilik özellikleri gözlemlenmiş, incelemiş ve konu ile ilgili çeşitli kuramlar ortaya konmuştur. Farklı çalışmalarda kişilik özellikleri ile ilgili her bir boyut farklı adlarla ifade edilmiş olsa da “beş faktör kişilik kuramı” bu görüşleri tek çatı altında toplamayı başarmıştır. Öyle ki, beş faktör kişilik kuramı son yıllarda yapılan çalışmalarda en çok yararlanılan kişilik modeli olmuştur (Doğar, 2016, s. 1238). Bu kurama göre, kişiliği birden fazla boyutta inceleyen ölçüm araçlarının temelinde beş faktörden oluştuğu düşünülür (Gültaş ve Tüzüner, 2017, s. 50).

1950’li yıllardan sonra yapılan kişilik çalışmalarında, kişilik özellikleri boyutlarının tespit edilmesi için faktör analizi yapılmıştır. Kişilik modellerinde faktör sayıları üç ile yedi arasında değişmekle beraber, kişiliğin beş boyutta açıklanması 1960’lı yıllarda kullanılmaya başlanmış, 980 ve 1990’lı yıllarda kişilik üzerine yapılan araştırmalar hız kazanmıştır (Güneş, 2016, s. 16). Kişilik kümelerinin gruplanması olarak ifade edilen beş faktör kişilik modeli, daha önce de sözü edilen Treyt (Özellikler) teorisinin temellerinden ortaya çıkmıştır. Bu beş faktör aslında bir teori olarak değil, bir kişilik modeli olarak düşünülebilir (De Fruyt vd., 2004, s. 207). Modeldeki ana düşünce; kişilerin ortaya koyduğu farklılıkların tüm dillerde kodlanabileceği, bu kodların kelimeler ile konuşma diline geçeceği ve kelimelerden yola çıkarak insanın kişilik yapısını açıklayacak bir sınıflamanın ortaya konabileceğidir (Tatlıoğlu, 2013).

Costa ve McCrea (2001) beş büyük faktörün kabul görmesinde, dağınık ve düzensiz olan çalışmaları toparlayarak literatüre katkı sağlamışlardır. Beş Faktör Kişilik Envanterinin herkes tarafından kabul görüp kullanılmasının temel sebebi, diğer kişilik kuramlarının aksine seçilen sıfatları kullanmak

suretiyle basit ve anlaşılır bir metotla kişiliği tanımlamasıdır. Bu sayede, envanter insan ilişkilerini konu alan birçok akademik çalışmada araç olarak kullanılmıştır (Tansel, 2015, s. 32).

Beş faktör kişilik modelinde tanımlanan beş boyutu betimleyen Türkçe'deki tipik davranışsal sıfatlar şöyledir (Somer ve Goldberg, 1999, s. 432):

- a. **Dışadönüklüğe (Extraversion) karşılık İçedönüklük (Introversion):** Buna göre cana yakın, enerjik, heyecan arayan kişilikler dışa dönük (yüksek puan); mesafeli, sakin, içedönük, yalnızlığı tercih edenler içe dönük (düşük puan) olarak nitelendirilmektedir.
- b. **Deneyime açıklığa (Openness) karşılık Tutuculuk (Conventionalty):** Farklı görüşlere açık, yaratıcı, analitik düşünen, duyarlı kişilikler açık görüşlü (yüksek puan); gelenekçi, sıradan, yeniliğe açık olmayan kişilikler tutucu (düşük puan) olarak ifade nitelendirilmektedir.
- c. **Duygusal Dengeliliğe (Emotional Stability) karşılık Nevrotiklik (Neuroticism):** Özgüveni olan, sabırlı, eleştiriye açık, strese toleranslı kişilikler duygusal dengeli (yüksek puan); endişeli, gergin, çekingen kişilikler nevrotik (düşük puan) olarak nitelendirilmektedir.
- d. **Geçimliliğe (Agreeableness) karşı Hırçınlık, Antagonizm (Hostility)** Alçak gönüllü, iş birliğine inanan, anlayışlı kişilikler geçimli (yüksek puan); şüpheli, dik başlı, inatçı, rekabetçi kişilikler *hırçın* kişilik (düşük puan) olarak nitelendirilmektedir.
- e. **Sorumluluğa (Conscientiousness) karşılık Sorumsuzluk (Undependability):** Sistemli, azimli, başarıya yönelimli, titiz kişilikler sorumlu (yüksek puan); plansız, erteleyen, tembel, düzensiz kişilikler sorumsuz (düşük puan) olarak nitelendirilmektedir.

Beş faktör modelinin %40-60 oranında kalıtsal nitelikte olduğunu ve özellikle faktörler arasında nevrotiklik ve dışa dönüklük kavramlarına ilişkin kalıtsal özelliklerin diğer faktörlere göre daha belirgin bir şekilde öne çıktığı belirtilmiştir (Garcia, 2011, s. 999-1017).

Beş faktör üzerinde yapılan araştırmalar, kişilik boyutları ile iş performans arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bulguların çoğu güvenilir, tutarlı, özenli, planlı, düzenli, çalışkan, sebatkâr ve başarı odaklı bireylerin birçok işte daha yüksek performans sergiledikleri yönündedir (Yalçınkaya, 2014, s. 105).

Tablo-1: Kişilik Özellikleri ile İş Yaşamı

Beş Faktör Kişilik Özellikleri	Hangi Özelliği İş Hayatını Etkiliyor	Neyi Etkiliyor
Duygusal Dengelilik	Olumsuz duygu ve düşünceler ile tetikte bulunma düzeyinin düşük olması	İş ve yaşam tatmininin yüksek, stres düzeyinin düşük olması
Dışadönüklük	İletişim becerisi, sosyal olma ve kendini ifade etme düzeyinin yüksek olması	Performansının, iş ve yaşam tatmininin, liderliğinin yüksek olması
Deneyime Açıklık	Öğrenme isteği, yeniliklere açıklığı, yaratıcılığı ve esneklik düzeyinin yüksek olması	Eğitim performansı ve liderliğin gelişmesi, değişime hızlı uyum sağlaması
Geçimlilik	Sevilme hali, işbirlikçi ve uyumlu olma düzeyinin yüksek olması	Performansının yüksek, olağandışı davranışının düşük olması
Sorumluluk	Çaba, sabır, güdülenme ve disiplin düzeyinin yüksek olması	Performansının ve bağlılığının yüksek olması ve liderliğinin gelişmesi

Kaynak: Robbins ve Judge (2009)'dan aktaran Yalçınkaya (2014, s. 106).

Tablo 1'de beş faktör kişilik özelliklerinin iş yaşamına etkisi, her bir faktör açısından özetlenmektedir. Sözelimi dışa dönük bir bireyin, meslektaşları ile iletişimi, sosyalliği ve kendini ifade etme düzeyi yüksek olacağından, iş performansı ve iş tatmini de artacak, liderlik özellikleri de gelişecektir.

2.2. İşe Bağlılık Kavramı

İşe bağlılık, literatürde çalışanın işini etkin bir biçimde paylaşması, benimsemesi, yaşamının odağı, öz saygısının ve kişiliğinin bir parçası haline getirmesi şeklinde kavramsallaştırılmaktadır. Kavram, bireyin iş verimi düzeyinin etkisi ile hissettiği özsaygı ve öz değer olarak da ifade edilebilir (Arı vd., 2010, s. 148). İşe bağlılık, Schaufeli vd. (2008, s. 176) tarafından tükenmişlik algısının tersi olarak nitelendirilmiş ve iş ile ilgili faaliyetlerde daha enerjik ve etkili iletişimi olan işgörenlerin sahip oldukları algı olarak tanımlanmıştır. Eryılmaz ve Doğan (2012, s. 50) işe bağlılığı; sürekli olan, herhangi bir kişi ve nesneye bağlı olmayan, pozitif duygusal ve bilişsel bir durum olarak tanımlamışlardır.

İşgörenlerin motivasyonundaki en önemli unsur olarak görülen işe bağlılık, kişinin içsel motivasyon duyarak işi ile bütünleşmesi anlamına gelmektedir. İşine bağlı olan kişi, işini yaşamın merkezi ve kendine özsaygısının temeli olarak görür, işini zevkle yapması nedeniyle kişi kendini iş performansı ile tanımlar (Öztürk vd., 201, s. 86).

İşe bağlılık kavramı, aşağıda belirtilen 4 ayrı biçimde ifade edilmiştir (Saleh ve Hosek,1976, s. 214):

- İşini hayatının merkezinde bulundurma
- İşini etkili bir şekilde paylaşma ve işe katılım sağlama
- İşini onurunun unsuru olarak algılama
- İşini kişiliğinin unsuru olarak algılama.

Literatürde işe bağlılığı etkileyen faktörlerle ilgili iki farklı görüş vardır. Birinci görüşte; ihtiyaçlar, değerler ve kişilik özelliklerinin işe bağlılık üzerinde daha çok etkiye sahip olduğu ifade edilirken; diğer görüşte iş çevresi ve işin özelliğinin, işe bağlılık üzerindeki etkisinin daha önemli olduğu ifade edilmektedir (Kuruüzüm vd., 2010, s. 185).

İşe bağlılığın farklı boyutlara sahip bir yapı olduğu ifade edilmektedir. İşe bağlılığı oluşturan bileşenler; şevk duyma (vigor), adanmışlık (dedication) ve benimseme (absorption) şeklinde sıralanmaktadır (Turgut, 2013, s.2). Şevk duyma (dinçlik), kişinin yüksek enerji ile çalışması ve gerektiğinde kendisini hızlı bir şekilde toparlamasını ifade etmektedir (Bakker vd., 2012, s. 556). Adanmışlık, kişilerin işleriyle gurur duymaları, işlerine anlam yüklemeleri ve işini özel olarak değerlendirmeleri anlamında kullanılmaktadır (Eryılmaz ve Doğan 2012, s. 50). Benimseme (yoğunlaşma), kişilerin tam konsantrasyonla işine sarılmaları, sadece işlerini düşünmeleri ve çalışma esnasında mutlu olmaları anlamındadır (Eryılmaz ve Doğan, 2012, s. 50).

3. LİTERATÜR

Kişilik bireylerin hem iş hem de sosyal yaşamını etkilemektedir. Özellikle insan kaynakları alanında istihdam gerçekleştirilirken, kişilik testlerinden sıklıkla yararlanılmakta, söz gelimi içe dönük bir birey, takım çalışması gerektiren bir işte öncelikle düşünülmemektedir. Literatürde bireylerin kariyer seçimlerinde kişilik özelliklerinin önemli bir kriter olduğunu ifade eden ve bu durumun bireylerin mesleki ve özel yaşantılarını etkilediğini ileri

süren bir kanaatten de söz edilebilmektedir (Ömürbek ve Usul, 2008, s. 165; İyem ve Erol, 2013, s. 139).

Holland (1996)'a göre bireylerin kişilik özellikleri ile meslek seçimleri arasındaki güçlü bir ilişki vardır. Holland mesleki tercih tipolojisinde mesleklerin içerdikleri etkinliklere göre bireyleri gerçekçi, araştırmacı, artistik, sosyal, girişimci ve geleneksel tip olarak sınıflandırarak, muhasebeci, denetçi ve vergi uzmanlığı gibi mesleklerin geleneksel kişilik tipi ile örtüşüğünü ileri sürmüştür. Geleneksel tip bireyler, rutin işlerle uğraşmakta ve belirsizliklerden kaçınmaktadır. Ayrıca, bu bireyler sorumluluk sahibi, ağır başlı, dengeli ve güçlü olup, finansal başarıya önem vermektedirler (Dursun vd., 2015, s. 57; Kamaşak ve Bulutlar, 2010, s. 122). Bu açıdan bakıldığında, muhasebe departmanında çalışan bir bireyin dışa dönük olması çok önemli bir kişilik özelliği olmayabilir (Özsoy ve Yıldız, 2013, s.7).

Literatürde muhasebe meslek mensuplarına yönelik olarak gerçekleştirilen birkaç kişilik çalışmasına rastlanmaktadır. Özkan ve Hacıhasanoğlu (2012) Yozgat ilinde muhasebe meslek mensuplarının kişilik özellikleri ile etik karar verme davranışları arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında, bireylerin kişiliklerini Gosling vd. (2003) 'nin 10 maddeli ölçeğinden yararlanarak değerlendirmişlerdir. Araştırmacılar, 5 faktör kişilik ölçeğinin sadece 2 boyutu ile etik karar verme davranışı arasında zayıf yönlü bir ilişkinin olduğu diğer boyutlar için ise istatistiki olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığı bulgusuna ulaşmışlardır. Dursun vd. (2015) Trabzon'da yaşayan muhasebe meslek mensuplarının kişilik-iş uyumunun iş yaşam doyumları ve duygusal tükenmişlikleri üzerindeki ilişkileri araştırdıkları çalışmalarında söz konusu uyumu yüksek olan bireylerin iş yaşam doyumlarının daha yüksek, duygusal tükenmişliklerinin ise daha düşük olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Bitlisli ve Dinç (2015) Burdur ve Isparta ilinde yaşayan muhasebe meslek mensuplarının makyavelist kişilik özellikleri ile etik karar verme davranışları arasındaki ilişkileri incelemişler, söz konusu değişkenler arasında orta düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmacılar ayrıca örneklemin makyavelist kişilik özelliklerinden ahlak dışılık skorunun oldukça düşük, kontrol ve statü isteği ile başkalarına güvenmeme boyutlarına yönelik skorların ise yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Tanç (2016) Kayseri'de bulunan muhasebe meslek mensuplarının, bir kişilik özelliği olan kontrol odaklılık düzeylerinin iş tatmini ve performansı üzerine olan etkilerini araştırmışlardır. Yazarlar, iç kontrol odaklı muhasebecilerin dış kontrol odaklılara nazaran iş tatmini ve performans düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucunu elde etmişlerdir.

Boyar ve Güngörmüş (2016) proaktif kişilik özelliklerine sahip (dış etkenlerden kolay etkilenmeyen, insiyatif alabilen, hedefleri olan, sonuç odaklı) muhasebe meslek mensuplarının kariyer memnuniyetlerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Karataş vd. (2017) Bartın ili muhasebe meslek mensuplarının beş faktör kişilik özellikleri ile mesleğe bağlılıkları arasındaki ilişkisinde iş tatmininin tam aracı role sahip olduğunu ileri sürmüşlerdir. Araştırmacılar mesleki bağlılığın, deneyime açıklık ve sorumluluk (özdisiplin) boyutları ile orta; dışa dönüklük ve duygusal denge (nevrotiklik) boyutları ile yüksek ilişkili olduğunu, uyumluluk boyutu ile ise arasında ilişki olmadığını ileri sürmüşlerdir.

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmanın amacı, muhasebe meslek mensuplarının kişilik özellikleri ile işe bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu amaçla, araştırmanın ana kütlesi Samsun ilinde faaliyet gösteren Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM)'lerdir. Samsun Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler Odası (SSMMMO)'na kayıtlı 539 SMMM bulunmaktadır. Evren bilindiği için hesaplama şu şekilde yapılmıştır:

Örneklem hesaplanmasında $n = \frac{N t^2 p q}{d^2 (N-1) + t^2 p q}$ formülünden yararlanılmıştır.

Formülde; n: örnek büyüklüğünü, p: topluluk tahminini, d: kabul edilebilir tolerans düzeyini, Z: istenilen güven aralığını ifade etmektedir. p parametresi bilinmediğinden, en yüksek değeri veren (0,5 x 0,5 = 0,25) değeri kullanılmıştır.

Sosyal bilimlerde araştırmacılar tarafından genel kabul görmüş güven aralığının %95olmasından dolayı, Z değeri 1.96 olarak esas alındığında 225 sonucu elde edilmiş olup, çalışmanın örnekleme 253 SMMM unvanına sahip meslek mensubundan oluşmaktadır.

Araştırma verilerinin toplanması amacıyla düzenlenen anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Formun ilk bölümünde katılımcıların demografik özellikleri belirlenmekte iken, ikinci bölümünde kişilik özelliklerini belirlemek için Gosling vd. (2003, s. 528) tarafından geliştirilen beş faktör kişilik envanterine uygun 10 maddelik ölçekten yararlanılmıştır. Türkiye'de kişiliği beş faktörle ölçmek için geliştirilen veya uyarlanan ölçekler (Somer, 1998; Somer ve Goldberg, 1999; Somer vd., 2001; Bacanlı vd., 2009) olmasına rağmen söz konusu ölçekler sırasıyla 235, 179, 220 ve 40 sıfat çiftinden oluşmaktadır. Bu ölçeklerin çok maddeli olması kullanışlılığını olumsuz etkilediğinden, araştırmada kısa ve kolay anlaşılabilir olmasının

yanında Türkiye’de geçerli ve oldukça güvenilir olduğu bilinen (Günel, 2010; Atak, 2013; Horzum vd., 2017) 10 maddeli ölçekten faydalanılmıştır. Katılımcıların kişiliklerini ölçmeye yönelik olarak ölçekte yer alan ifadeler dışadönük, eleştirisel, güvenilir, endişeli, yenilikçi, içine kapanık, sempatik, dağınık, sakin ve geleneksel olup, her bir faktör ikişer değişken ile ölçülmüştür. Anket formunun üçüncü bölümünde ise katılımcıların işe bağlılıklarının belirlenmesi amacıyla Kanungo (1982)’nin 10 maddelik işe bağlılık ölçeğinden yararlanılmıştır. Katılımcılardan her bir ifadeye ilişkin kendi durumlarını yansıtan cevaplar vermeleri istenmiş ve ölçümde 5’li Likert ölçeğinden yararlanılmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlikleri test edilirken, en yaygın kullanım alanına sahip İç Tutarlılık Analizi metodu olan Cronbach Alfa Katsayısı kullanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, beş faktörlü kişilik ölçeğinin genel alfa değeri 0,722; işe bağlılık ölçeğinin ise 0,735 bulunmuş olup, her iki ölçek de sosyal bilimlerce kabul edilen 0,70 değerinin üzerinde olduğundan ölçeklerin güvenilirliklerinin yüksek olduğu iddia edilebilir (Nunnally, 1978, s. 245; Bagozzi, 1994, s. 18; Hair vd., 1998, s. 118)

5. BULGULAR

Araştırmada yer alan 253 katılımcının cinsiyet, yaş, eğitim, tecrübe, mükellef sayısı ve aylık gelirlerine göre dağılımları Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo-2: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografikler		Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	85	33,6
	Erkek	168	66,4
	Toplam	253	100
Yaş	25-34	110	43,5
	35-44	73	28,9
	45-54	49	19,4
	55-64	20	7,9
	65 yaş ve üzeri	1	0,4
	Toplam	253	100

Eğitim	Önlisans	18	7,1
	Lisans	176	69,6
	Lisansüstü	59	23,3
	Toplam	253	100
Tecrübe	0-5 yıl	64	25,3
	6-10 yıl	52	20,6
	11-15 yıl	43	17,0
	16-20 yıl	42	16,6
	21 yıl ve üzeri	52	20,6
	Toplam	253	100
Mükellef Sayısı	0-25	53	20,9
	26-50	57	22,5
	51-75	32	12,6
	76-100	18	7,1
	101 ve üzeri	14	5,5
	Bağımlı	79	31,2
	Toplam	253	100
Aylık Gelir	2500 TL ve altı	68	26,9
	2501-5000 TL	78	30,8
	5001-7500 TL	55	21,7
	7501-10000 TL	24	9,5
	10000 TL ve üzeri	28	11,1
	Toplam	253	100

Tablo 2'ye göre katılımcıların %34'ü kadınlardan, %66'sı ise erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların %92'si 55 yaş altındadır. Katılımcıların %77'si önlisans ve lisans mezunu iken, %23'ü lisansüstü düzeyde eğitim görmüştür. Katılımcıların %54'ü sektörde 10 yılı aşkın süredir hizmet vermektedir. Mükellef sayılarına göre değerlendirildiğinde, katılımcıların %43'ünün mükellef sayısı 50'nin altında iken, mükellef sayısı 100'ün üzerinde olanların oranı sadece %5 olmuştur. Katılımcıların %43'ünün aylık gelirin 5001 TL ve üzerinde olduğu görülmektedir.

Katılımcıların beş faktör kişilik özellikleri ve işe bağlılıklarına ilişkin ortalama ve standart sapmalar ile değişkenler arasındaki ilişkileri gösteren korelasyon matrisi Tablo 3'te görülmektedir. Tabloya göre, katılımcıların işe bağlılıklarının orta düzeyde olduğu söylenebilir (M=3.40, SS=0.68). Katılımcıların kişilik özelliklerine yönelik beş boyuta ilişkin ortalamaların ise genel olarak yüksek olduğu görülmektedir. Söz konusu örneklem için sorumluluk boyutu en yüksek ortalama değere sahip iken (M=4.27, SS=0.59), bunu 4.20 skoru ile deneyime açıklık boyutu izlemektedir.

Duygusal dengelilik kişilik boyutunun diğer boyutların altında bir değere sahip olduğu görülmektedir. (M=3.66, SS=0.61).

Tablo-3: Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İşe Bağlılık Arasındaki İlişkilere Yönelik Korelasyon Matrisi

Değişkenler	Ort.	SS.	1	2	3	4	5	6
1. Duygusal Dengelilik	3.664	0.617	1	0.286**	0.300**	0.221**	0.297**	0.114*
2. Dışadönüklük	3.790	0.769		1	0.478**	0.361**	0.287**	0.102
3. Deneyime Açıklık	4.205	0.680			1	0.277**	0.307**	0.073
4. Geçimlilik	3.946	0.530				1	0.300**	0.005
5. Sorumluluk	4.276	0.591					1	0.193**
6. İşe Bağlılık	3.404	0.687						1

**p < .01, * p<.10

Değişkenler arası korelasyonlara bakıldığında, kişiliğin beş boyutu arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu görülmekte iken, işe bağlılık ile sadece sorumluluk boyutu arasında 0.05 önem düzeyinde pozitif yönde zayıf bir ilişkinin [$r(253) = 0.193, p < .01$], 0.10 anlam düzeyinde ise duygusal dengelilik ile işe bağlılık arasında pozitif yönde zayıf bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmaktadır [$r(253) = 0.114, p = 0.07$]. Kişiliğin diğer üç boyutu (dışadönüklük, deneyime açıklık ve geçimlilik) ile işe bağlılık arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki söz konusu değildir.

Çalışmada ayrıca her bir kişilik boyutuna ilişkin yüksek ve düşük skor alan bireylerin işe bağlılık düzeyleri arasında bir farklılık olup olmadığı t testi ile araştırılmıştır. 10 maddelik ölçek, her bir faktörde yer alan ters sorular düzeltildikten sonra ortalamaları alınarak, boyutlar medyan değeri yardımı ile düşük ve yüksek olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Tablo 4'te her bir boyuta ilişkin düşük ve yüksek skorların literatürdeki karşılıkları belirtilerek analiz gerçekleştirilmiş ve sonuçlar sunulmuştur.

Tablo-4: Katılımcıların Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İşe Bağlılık Arasındaki Farklılığı Araştıran t Testi Sonuçları

Beş Faktör Kişilik Özellikleri		n	Ort.	SS.	t	Sd.	p
Duygusal Dengelilik	Duygusal Dengeli	112	3.430	0.708	-0.527	251	0.598
	Nevrotik	141	3.384	0.672			
Dışadönüklük	Dışadönük	74	3.532	0.730	-1.909	251	0.057*
	İçedönük	179	3.352	0.664			
Deneyime Açıklık	Deneyime Açık	68	3.550	0.683	-2.050	251	0.041**
	Tutucu	185	3.351	0.683			
Geçimlilik	Geçimli	67	3.420	0.815	-0.224	251	0.823
	Hırçın	186	3.398	0.637			
Sorumluluk	Sorumlu	66	3.627	0.692	-3.110	251	0.002***
	Sorumsuz	187	3.326	0.670			

***p < .01, ** p<.05, * p<.10

Sonuçlar incelendiğinde, duygusal dengelilik ve geçimlilik boyutlarına yönelik değerleri yüksek olan bireyler ile düşük olan bireyler arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Nitekim söz konusu boyutlara ilişkin ortalamaların birbirine oldukça yakın olduğu görülmektedir. Dışadönüklük boyutuna bakıldığında, dışadönük bireylerin (M=3.53, SS=0.73) içedönük bireylere göre (M=3.35, SS=0.66) işe bağlılık değerlerinin daha yüksek olduğu söylenebilir [t(251)=-1.909, p=0.057<0.10]. Benzer şekilde deneyime açık bireylerin (M=3.55, SS=0.68), tutucu bireylere göre (M=3.35, SS=0.68) işe bağlılıkları daha yüksektir (p=0.04). Katılımcıların işe bağlılık ortalamaları arasındaki en büyük farklılığın ise sorumluluk boyutunda olduğu gözlemlenmektedir. Buna göre, sorumlu bireylerin işe bağlılık düzeyleri (M=3.62, SS=0.69) sorumluluk düzeyleri düşük bireylerden (M=3.32, SS=0.67) daha yüksektir [t(251)=-3.110, p<0.01].

6. SONUÇ

Kişilik bireylerin hem sosyal hem mesleki yaşantılarını etkilediğinden multidisipliner bir kavram olarak psikoloji dışındaki alanlarda da sıklıkla çalışılmıştır. Kişiliğin bireylerin meslek seçimlerinde önemli bir rol oynadığı ve mesleki tükenmişlikle ilişkili olduğu literatürce biliniyor iken, mesleki tükenmişliğin karşıtı olarak ele alınan işe bağlılık ile de ilişkili olduğu öngörülmektedir. Ekonomik hayatta önemli bir role sahip muhasebe meslek mensupları açısından kişilik ve işe bağlılık ilişkisinin ele alınmasının literatüre ve sektöre faydalı olacağı düşünülmektedir. Bu amaçla gerçekleştirilen çalışmada Samsun ilinde yaşayan muhasebe meslek mensupları araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

Çalışmada kişiliğin ölçülmesinde Özellikler kuramı çerçevesinde ele alınan yaygın kullanım alanına sahip beş faktör kişilik modeline uygun şekilde veri elde edilerek, her bir faktöre ilişkin ortalamalar değerlendirilmiştir. Samsun ilinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarının kişilik boyutlarına ilişkin ortalamaları genel olarak yüksek bir eğilim sergilemektedir. Beş faktör ortalamaları sırasıyla sorumluluk, deneyime açıklık, geçimlilik, dışadönüklük ve duygusal dengelilik olarak sıralanmaktadır. Bu sonuçtan yola çıkarak meslek mensuplarının yüksek sorumluluk bilincine sahip, yenilikçi, geçimli, dışadönük ve duygusal olarak dengeli bireyler olduğu söylenebilir. Çalışmada kişilik boyutlarından sadece duygusal dengelilik ve sorumluluk boyutu ile işe bağlılık arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki olduğu diğer boyutlar için anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla söz konusu muhasebe mensuplarının sorumluluk düzeyleri ve duygusal dengelilik durumları arttıkça işe bağlılıklarının artacağı ifade edilebilir.

Araştırmanın ikinci bölümünde muhasebe meslek mensuplarının beş boyut açısından kişilik özellikleri düşük ve yüksek olmak üzere ikiye bölünerek, bu durumun işe bağlılık üzerinde anlamlı bir farklılığa neden olup olmadığı araştırılmıştır. Duygusal dengelilik ve geçimlilik açısından örneklemin işe bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılığa ulaşılmazken, dışadönüklük, deneyime açıklık ve sorumluluk boyutları söz konusu olduğunda bu boyutlarda yüksek skor alanların işe bağlılıklarının düşük skor alanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bir diğer anlatımla, dışadönükler içe dönüklere göre, yeniliğe açık olanlar tutuculara göre ve sorumlular sorumsuz olanlara göre işlerine daha bağlıdırlar.

Samsun ili muhasebe meslek mensuplarının örnekleme olarak seçildiği bu çalışmada, beş faktör kişilik modelini esas alınarak, kişilik ile işe bağlılık arasındaki ilişkiler açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışmada kişiliğin beş

faktörlü ölçümünde Gosling vd. (2003) 10 maddeli ölçeğinden yararlanılmıştır. Gelecek çalışmalarda, Türkiye için geliştirilen veya uyarlanan diğer çok maddeli ölçeklerden (Somer, 1998; Somer ve Goldberg, 1999; Somer vd., 2001; Bacanlı vd., 2009) yararlanılabilir. Ayrıca iş tatmininin kişilik ile işe bağlılık ilişkisindeki aracı rolü de bir başka çalışmanın konusu olabilir. Çalışmanın da kısıtı olan Samsun ili örneği tüm Türkiye geneline genişletilebilir.

KAYNAKÇA

- Arı, Y., Sağlam, G., Bal, A., Hasan, G. D., Bal, A., & Çına, G. D. E. (2010). İşe Bağlılığın Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Aracılık Etkisi: Yatırım Uzmanları Üzerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 15 (3) , 143-166.
- Atak, H. (2013). On-Maddeli Kişilik Ölçeğinin Türk Kültürüne Uyarlanması. *Archives of Neuropsychiatry*. 50(4), 312-320.
- Bacanlı H., İlhan T., & Aslan S. (2009). Beş Faktör Kuramına Dayalı Bir Kişilik Ölçeğinin Geliştirilmesi: Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi (SDTK). *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. 7, 261-279.
- Bagozzi, R. P. (1994). Measurement in Marketing Research: Basic Principles of Questionnaire Design, Bagozzi, Richard P. (Ed), *Principles of Marketing Research*, 1-49, Oxford England: Blackwell.
- Bitlisli, F., & Dinç, M. (2015). Makyavelist Kişilik Eğilimleri ve Etiksel Karar verme Davranışı İlişkisi: Muhasebe Meslek Mensupları Üzerine Bir Araştırma. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*. 17(4), 921-942.
- Boyar, E., & Güngörmüş, A. H. (2016). Muhasebe Meslek Mensuplarının Proaktif Kişilik Özelliklerinin, Kariyer Memnuniyeti İle UFRS'ye Bakış Açuları ve Bilgi Düzeyleri Üzerine Etkisi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*. 70, 55-66.
- Çelik, G. T., & Oral, E. L. (2013). Türk İnşaat Sektörü Çalışanlarının Kişilik Özelliklerinin, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini ile İlişkisi. *Çukurova Üniversitesi Mühendislik-Mimarlık Fakültesi Dergisi*. 28(2), 15-26.
- Dalğar, H., & Tekşen, Ö. (2014). Muhasebecilerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle Rol Çelişkisi Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*. 62, 37-54.

De Fruyt, F., McCrae, R.R., Szirmak, Z. & Nagy, J. (2004). The Five-Factor Personality Inventory as a Measure of the Five Factor Model: Belgian, American and Hungarian Comparisons with the NEO Personality Inventory- Revised. *Assessment*. 11, 207-215.

Demir, Ş. Ş., & Kozak, M. (2013). *Tüketici Davranışları*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Doğan, Z., & Nazlıoğlu, E. H. (2010). Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Araştırma. *Isguc The Journal Of Industrial Relations And Human Resources*. 12(3), 97-116.

Doğar, N. (2016). Kişilik ile İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Alan Araştırması. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 20(4), 1237-1247.

Dursun, S., Kaya, U., & İstar, E. (2015). Kişilik-İş Uyumunun Duygusal Tükenmişlik ile İş Ve Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi: Muhasebe Meslek Mensupları Üzerinde Bir Uygulama. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*. (9), 55-69.

Eryılmaz, A. ve Doğan T., (2012). İş Yaşamında Öznel İyi Oluş: Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinin Psikometrik Niteliklerinin İncelenmesi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*.15(1), 49-55

Eryılmaz, A., & Doğan T. (2012). İş Yaşamında Öznel İyi Oluş: Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinin Psikometrik Niteliklerinin İncelenmesi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*. 15(1), 49-55.

Garcia, D. (2011). The Affective Temperaments: Differences Between Adolescents in the Big Five Model and Cloninger's Psychobiological Model of Personality. *Springer Science Business Media B.V., Journal Happiness Stud*. 13, 999-1017.

Günel, Ö. D. (2010). İşletmelerde Yıldırma Olgusu ve Yıldırma Mağdurlarının Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 12(3), 37-65.

Güneş, N. (2016). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Performansa Etkisi: Yerel Yönetimlerde Bir Uygulama. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. Ankara.

Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. E., & William C. B. (1998), *Multivariate Data Analysis with Readings*, Fifth Edition, New York: Prentice-Hall International Inc.

Horzum, M. B., Tuncay, A. Y., & Padır, M. A. (2017). Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin Türk Kültürüne Uyarlanması. *Sakarya University Journal of Education*. 7(2), 398-408.

<http://www.tdk.gov.tr>

İslamoğlu, A. H., & Altunışık, R. (2013). *Tüketici Davranışları*, İstanbul: Beta Yayınları.

İyem, C., & Eol, E. (2013). Mesleki Yönelimlerde Bireylerin Kişilik ve Demografik Özelliklerinin Rolü; Sakarya Üniversitesi İşletme Bölümü örneği. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*. 5(1), 137-146.

Kamaşak, R. & Bulutlar, F. (2010). Kişilik, Mesleki Tercih ve Performans İlişkisi: Akademik Personel Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 2(2), 119-126.

Kanungo, R. N. (1982). Measurement of Job and Work Involvement. *Journal of Applied Psychology*. 67(3), 341-349.

Karakaş, A., Saban, M., & Aslan, A. (2017). Muhasebe Meslek Mensuplarının Kişilik Özelliklerinin İş Tatmini ve Mesleki Bağlılıklarına Etkisi. *Mali Çözüm Dergisi/Financial Analysis*. 144, 41-62.

Koç, E. (2015). *Tüketici Davranışı ve Pazarlama Stratejileri: Global ve Yerel Yaklaşım: Pazarlama ve Tüketici Davranışı Kavramlarının İngilizceleriyle*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Kuruüzüm, A., Irmak, S., & Çetin, E. İ. (2010). İşe Bağlılığı Etkileyen Faktörler: İmalat ve Hizmet Sektörlerinde Karşılaştırmalı Bir Analiz. *Bilig Ahmet Yesevi Üniversitesi*. 53, 183-198.

Nunnally, J. C. (1978), *Psychometric Theory*, 2nd ed., New York: McGraw Hill.

Odabaşı, Y., & Barış, G. (2002). *Tüketici Davranışı*, İstanbul: MediaCat Yayınları.

Okutan, E., Yıldız, Ş., & Konuk, F. (2013). İş Hayatında Tükenmişlik Sendromu: Finans ve Muhasebe Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine İlişkin Bir Çalışma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*. 3(2), 1-17.

Ömürbek, V., & Usul, H. (2008). Muhasebe Mesleğinin Seçilmesinde Etkin Olan Etkenlerin Faktör Analiziyle İncelenmesi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*. 37, 164-173.

Özkan, A., & Hacıhasanoğlu, T. (2012). Muhasebe Meslek Mensuplarının Kişilik Özellikleri ve Etik Karar Verme Davranışları Arasındaki İlişkiler. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 5 (2), 37-52.

Özsoy, E., & Yıldız, G. (2013). Kişilik Kavramının Örgütler Açısından Önemi: Bir Literatür Taraması. *The Journal of Business Science*. 1(2), 1-12.

Öztürk, V., Koçyiğit, S. Ç., & Bal, E. Ç. (2011). Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle İşe Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Ankara İli Örneği. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 12(1), 84-98.

Saleh, S. D., & Hosek, J. (1976). Job Involvement: Concepts and Measurements. *Academy of Management Journal*. 19(2), 213-224.

Schaufeli, W. B., Arnold B., & Salanova, M. (2006). "The Measurement of Work Engagement With A Brief Questionnaire: A Cross-National Study, *Educational and Psychological Measurement*. 66(4), 701-716.

Somer O., & Goldberg L.R. (1999). Personality Processes and Individual Differences. *J Pers and Soc Psy*. 76, 431-450.

Somer O, Korkmaz, M. & Tatar, A. (2001). Kuramdan Uygulamaya Beş Faktör Kişilik Modeli ve Beş Faktör Kişilik Envanteri (5FKE). İzmir: Ege Üniversitesi Yayınları.

Somer O. (1998). Beş Faktör Kişilik Modeli. *Türk Psikoloji Yazıları*. (1), 35-62.

Tanç, A. (2016). Muhasebe Meslek Mensuplarının İş Tatmini Üzerinde Kontrol Odağı Etkisini Tespit Etmeye Yönelik Bir Araştırma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*. 69, 83-98.

Tansel, M. (2015). Beş Faktör Kişilik Yapısı ile Etkili Liderlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Tatlılıoğlu, K. (2013). Beş Faktör Kişilik Kuramı Bağlamında Kişilik Kavramına Genel Bir Bakış. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 3(6), 127-146.

Turgut, T. (2013). Başarı Hedef Yönelimleri ve İş Özelliklerinin Çalışmaya Tutkunluk Üzerindeki Katkıları. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 42(1), 1-25.

Yalçınkaya P., (2014). Kendini İşe Kaptırma-Kişilik-İş Niteliği İlişkisi: Farklı Meslek Gruplarının Kendini İşe Kaptırma Düzeyi Üzerine Bir Araştırma. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Yılmaz, E. (2014). Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle İşe Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki: Samsun İlinde Bir Araştırma. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*. 3, 49-70.

