

İşgörenlerin Kişilik Özelliklerinin Temel Benlik Değerlendirmelerine ve İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi

Yılmaz AKGÜNDÜZ* & Gürkan AKDAĞ**

Özet

*Bu çalışmanın amacı otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin kişilik özelliklerinin temel benlik değerlendirmelerine ve işten ayrılma niyetlerine olan etkisini belirlemektir. Antalya'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan 344 kişi araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmada Kişilik Özellikleri Ölçeği, Temel Benlik Değerlendirmeleri Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğini içeren bir anket, ölçüm aracı olarak kullanılmıştır. Araştırmada korelasyon ve çoklu regresyon analizi yapılarak hipotezler test edilmiştir. Araştırma sonucunda, hem temel benlik değerlendirmesini hem de işten ayrılma niyetini etkileyen kişilik özelliklerinin sorumluluk ve dışa dönüklük olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca araştırmada, temel benlik değerlendirmesi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ilişki olduğu belirlenmesine rağmen temel benlik değerlendirmesi ile sorumluluk, dışa dönüklük ve uyumluluk kişilik özellikleri arasında; işten ayrılma niyeti ile gelişime açıklık, sorumluluk, dışa dönüklük ve uyumluluk kişilik özellikleri arasında negatif ilişki olduğu belirlenmiştir. **Anahtar Kelimeler:** Kişilik Özellikleri, Temel Benlik Değerlendirmesi, İşten Ayrılma Niyeti, Otel İşletmeleri*

The Effects of Personality Traits of Employees on Core Self-Evaluation and Turnover Intention

Abstract

The purpose of this study is to determine the effects of personality traits of employees on core self-evaluation and their turnover intention. 344 people working in five stars hotel establishments located in Antalya constitutes the sample of the research. In this study, a survey that contains the measure of Big Five Personality Inventory, The Core Self-Evaluation Scale and Turnover Intention Scale were used. Correlation and multiple regression analysis are used to test the hypothesis used in the study. Results indicate that the personality traits factors that effect core self-evaluation and the turnover are conscientiousness and extraversion. The

* Yrd. Doç. Dr., Mersin Üniversitesi, Turizm Fakültesi, yilmazakgunduz@hotmail.com

** Yrd. Doç. Dr., Mersin Üniversitesi, Turizm Fakültesi, gurkanakdag@hotmail.com

study also reveals that however there is a negative relationship between core self-evaluation and conscientiousness, extraversion, agreeableness personality traits; and another negative relationship between turnover intention and conscientiousness, extraversion, agreeableness, openness personality trait.

Keywords: *Personality Traits, Core Self-Evaluation, Turnover Intention, Hotel Businesses*

GİRİŞ

Oteller hizmet odaklı faaliyetler gerçekleştirerek iş hayatında var olan işletmelerdir. Dolayısıyla otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin kendilerini nasıl değerlendirdikleri ve hangi kişilik özelliklerine sahip oldukları sunulan hizmetin kalitesi ile yakından ilişkilidir. Temel benlik değerlendirmesi, kişilerin özel hayatları ve iş hayatları ile ilgili konularda kendilerini nerede konumlandıklarını belirtmesi açısından son derece önemli bir kavramdır. Çünkü kişilerin kendileri ile ilgili algılarına yönelik tutumları iş hayatlarındaki başarılarını da yakından ilgilendirmektedir. Diğer yandan bireylerin iş başarılarını sağlamalarında öne çıkan unsurlardan birisi de kişilik özellikleridir. Bir insanın duyuş, düşünüş, davranış biçimlerini etkileyen etmenlerin kendine özgü görüntüsü olarak tanımlanan kişilik özellikleri işgörenlerin yaptıkları işe ve iş çevresine olan davranışlarını belirleyen unsurların başında gelmektedir¹. Doğru planlanmış bir iş örgüsü içerisinde bireyin kişisel özelliklerine ve birikimine uygun bir iş yapısı verimli sonuçlar doğurabilecektir. Diğer yandan doğru yaratılmamış bir örgüt ikliminde işgörenlerin işten ayrılma niyetinde olmaları sıklıkla karşılaşılan bir durumdur. Otel işletmeleri kişilerarası iletişimin sürekli olduğu ve müşteri memnuniyeti sağlamada işgörenlerin önemli roller üstlendikleri işletmelerdir. Bu nedenle hizmet endüstrisinde ve dolayısıyla otel işletmelerinde işgörenlerin temel benlik değerlendirmeleri, kişilik özellikleri ve işten ayrılma niyetleri arasında yakın ilişkiler bulunduğunu söylemek mümkündür. Buradan hareketle, bu çalışmada iki araştırma sorusuna cevap aranmıştır. İlki, çalışanların kişilik özelliklerinin, temel benlik değerlendirmeleri üzerinde etkisi var mıdır? İkinci araştırma sorusu ise çalışanların kişilik özelliklerinin, işten ayrılma niyetleri üzerinde etkisi var mıdır? Bu kapsamda Antalya'da faaliyet gösteren beş yıldızlı otel çalışanları örneğinde bir alan araştırması yapılarak, elde edilen bulgular amacına uygun olarak yorumlanmıştır.

1 Atilla Yelboğa, "Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Vol.8, No.2, 2006, s.196-211.

KURAMSAL ÇERÇEVE

Temel Benlik Değerlendirmesi

Temel Benlik Değerlendirmesi (TBD); kişilerin kendi değerleri, yetenekleri ve kapasiteleri hakkında yaptıkları değerlendirmeler ile ilgili bir kavramdır². Temel çıkış noktası iş tatmini ile ilişkisi olmasına rağmen konuyla ilgili yapılan çalışmalarda TBD'nin örgütsel davranışın önemli bir alanı olan iş performansı, insan kaynakları yönetimi ve işgörenlerin örgütsel sosyalizasyonu üzerinde de doğrudan etkili olduğu bulgulanmıştır^{3 4}.

Judge vd.⁵ TBD'nin benlik saygısı, öz yeterlilik, növrotizm (duygusal istikrar-durağanlık) ve kontrol odağı boyutlarının bir araya gelmesiyle oluştuğunu öne sürmektedir. Benzer gibi görünen bu kavramlar birbiriyle oldukça yüksek ilişkiye sahip olmalarına rağmen, yakından incelendiğinde aralarında önemli farklılıklar vardır^{6 7}.

Benlik Saygısı, kişilerin kendini kabul etmesi, saygı duyması, kendine güvenmesi ve inanması biçiminde ifade edilen düşünce, duygu ve davranışların bir bütünüdür. Birey kendini kabul ettiğinde, kişiliğinin güçlü yanları ve eleştirdiği zayıflıkları ile uyum içinde yaşayabilir. Kendine saygı duyduğunda insan olarak kendi kıymet ve değerini kabul eder. Saygı duyulan başka birine davrandığı gibi kendine davranır⁸. Kişilerin benlik saygıları ailelerinden, öğretmenlerinden, iş arkadaşlarından, sınıf arkadaşlarından ve çevrelerinde yer alan diğer toplumsal gruplardan etkilenmektedir.

2 Timothy A. Judge, Edwin A. Locke and Cathy C. Durham, "The Dispositional Causes of Job Satisfaction: A Core Evaluations Approach", *Research in Organizational Behavior*, Vol.19, 1997, s. 151-188.

3 Daisy Chang, D. Lance Ferris, Russell E. Johnson, Christopher C. Rosen and James A. Tan, "Core Self-Evaluations: A Review And Evaluation Of The Literature", *Journal of Management*, Vol. 38, No.1, 2012, s. 81-128.

4 Timothy A. Judge and Joyce E. Bono, "Relationship of Core Self-Evaluations Traits- Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability - With Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, 2001, s. 80-92.

5 Timothy A. Judge, Edwin A. Locke and Cathy C. Durham, 1997, a.g.e.

6 Blake E. Ashforth, David M. Sluss and Spencer H. Harrison, "Socialization in Organizational Con-Texts" içinde Gerard P. Hodgkinson and Ford, J. K. (der.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* 22, (England: Wiley, Sussex 2007), s. 1-70.

7 Timothy A. Judge, Amir Erez, Joyce E. Bono and Carl J. Thoresen, "Are Measures of Self-Esteem, Neu-Roticism, Locus of Control, and Generalized Self-Efficacy Indicators of a Common Core Construct?", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 83, 2002, s. 693-710.

8 Timothy A. Judge and Joyce E. Bono, 2001, a.g.e.

Öz Yeterlilik, Bandura⁹ tarafından; bireyin belli bir performans göstermek için gerekli etkinlikleri organize edip başarılı olarak yapma kapasitesine ilişkin kişisel yargısı olarak tanımlanmıştır. Kişilerin kendi yeterlilikleri hakkındaki inançları, kendilerine ilişkin sahip oldukları bilgilerle ilgilidir. Snyder ve Lopez¹⁰ öz yeterliliği algılanan ve gözlenen bir beceri ile değil, bazı şartlar altında bireyin becerileri ile 'ne yapabilirim?' sorusuna verdiği cevaplarla ilgili içsel bir inanç olduğunu ifade etmiştir. Aynı zamanda öz yeterlilik, insanları güven içinde başarmak ve başardıklarını uygulamaya dökülebilmek için motive eden kişisel yeteneklerin bir parçasıdır¹¹.

Kontrol Odağı, bireyin davranışlarının sonuçları hakkındaki inanışları ve olayların kaynağını genel olarak içsel ve dışsal nedenlere bağlamaları olarak ifade edilmektedir¹². İç kontrol odağına sahip kişiler başına gelenlerin kendi kontrolünde olduğu inancına sahip oldukları için yaşamlarının yönetiminde üst düzeyde sorumluluk alabileceklerine inanırlar. Dış kontrol odağına sahip bireyler ise yaşadığı olayların kontrolünü kendi dışında olduğuna inanır ve her şeyi kadere, şansa ve diğer kişilere bağlar¹³.

Nevrotizm (Duygusal Denge), stresli bir yaşam ile ortaya çıkan kaygı ve depresyon gibi olumsuz duyguların yaşanması ile artış gösteren bir kişilik özelliğidir¹⁴. Genellikle stresle başa çıkmak için pasif ve uyumsuz stratejilerin seçilmesiyle ortaya çıkar¹⁵. Nevrotizm düzeyi yüksek kişiler, belirsiz olayları değerlendirirken içinde buldukları durumu diğer insanlara göre daha olumsuz ve tehditvari olarak algırlar¹⁶. Nevrotizm düzeyi düşük (duygusal istikrar) insanlar ise olaylar karşısında kendilerinden emin, sakin, istikrarlı ve rahat davranışlar sergilerler¹⁷.

9 Albert Bandura, "Human Agency in Social Cognitive Theory", American Psychologist, Vol. 44, No.9, 1989, s. 1175-1184.

10 James E. Maddux, "Self-Efficacy", içinde C. R. Snyder and S. J. Lopez (der.), Handbook of Positive Psychology, (New York, NY: Oxford University Press, 2002), s. 277-287.

11 Dianne Ford, "Trust and Knowledge Management: The Seeds of Success", (Handbook on Knowledge Management, 2003).

12 Abhishek Srivastava, Edwin A. Locke, Timothy A. Judge and John W. Adams, 'Core Self-Evaluations As Causes Of Satisfaction: The Mediating Role Of Seeking Task Complexity', Journal of Vocational Behavior, Vol. 77, 2010, s. 255-265.

13 Julian B. Rotter, "Social Learning and Clinical Psychology", (NJ: Prentice-Hall, 1954).

14 Paul T. Jr. Costa and Robert R. Mc Crae, "Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor (NEO-FFI) Inventory Professional Manual", (Odessa, FL: PAR, 1992).

15 Margarete Vollrath and Sverre Torgersen, "Personality Types And Coping", Personality and Individual Differences, Vol. 29, 2000, s. 367-378.

16 Tamera R. Schneider, "The Role of Neuroticism on Psychological and Physiological Stress Responses", Journal of Experimental Social Psychology, Vol. 40, 2004, s.795-804.

17 Annika Nübold, Peter Muck and Günter W. Maier, "A New Substitute For Leadership? Followers' State Core Self-Evaluations", The Leadership Quarterly, Vol. 24, 2013, s. 29-44.

Kişilik Özellikleri

Kişilik, Bovee vd.¹⁸ tarafından bir bireyin çeşitli durumlara verdiği tutarlı tepkiler olarak; Morgan¹⁹ tarafından bireyin başkalarının yanında gösterdiği davranış özellikleri olarak; Johnson²⁰ tarafından ise bireylerin diğer insanlardan ayırt edilebilen davranışları, düşünceleri ve duygularının tutarlı örnekleri olarak tanımlamıştır. Bilimsel yazında kişilik ile ilgili çalışmalarda üç çeşit kuram geliştirilmiştir: Özellikler kuramı, psiko-analitik kuram ve sosyo-psikolojik kuram olarak adlandırılan bu kuramlardan araştırmacılar tarafından en fazla yararlanılanı, özellikler kuramıdır. Özellikler kuramına göre kişilik özelliklerinin neler olduğuna yönelik yapılan çalışmalarda kişiliği genel anlamda açıklayabilen beş faktörlü bir yapının varlığından bahsedilmektedir. Cattel²¹ ve Tupes ve Christal²² kişinin davranışlarını, özelliklerini ve hissettiklerini beş faktör altında toplamıştır. McCrae ve Costa²³ sözü edilen bu beş faktör yaklaşımını dışa dönüklük, uyumluluk, gelişime açıklık, duygusal denge ve sorumluluk boyutlarından oluştuğunu belirtmiştir. Beş faktör modelinde *dışadönüklük* kişinin dış dünyaya açık olması ile ilgilidir. Dışadönüklük özelliği olan kişiler kendine güvenen ve sosyal insanlar olarak karakterize edilir²⁴. Dışa dönük kişiler insanlarla bir arada olmayı seven ve enerji dolu²⁵ birlikte olduğu insanlar arasında takım çalışmasına uygun bir yapı oluşturmak için çaba gösteren kişilerdir²⁶. *Uyumluluk* boyutunda birey fedakâr, sıcakkanlı, cömert ve diğer insanlarla işbirliği içinde olan güvenilir kişilerdir. Uyumlu kişiliğe sahip insanlar toplumun tüm üyeleri için empati, işbirliği ve bü-

18 Bovee Courtland L., Michael J. Houston and John V. Thill, "Marketing", (Second Edition, McGraw Hill, 1995), s.122.

19 Clifford T. Morgan, "Psikolojiye Giriş", (13. Baskı, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Psiko-
loji Bölümü Yayınları, 1999), s. 311.

20 John A. Johnson, "Units of Analysis for The Description and Explanation of Personality", içinde R. Hogan, J. A. Johnson and S. R. Briggs (der.) Handbook of Personality Psychology, (San Diego, CA: Academic Press, 1997), s. 74.

21 Raymend B. Cattel, "Fluctuation of Sentiments and Attitudes as a Measure of Character Integration and Temperament", The American Journal of Psychology, Vol.56, 1946, s. 559-594.

22 Ernest C. Tupes and Raymond E. Christal, "Recurrent Personality Factors Based on Trait Ratings", Journal of Personality, Vol. 60, No.2, 1992, s. 225-251.

23 Robert R. Mc Crae and Paul T. Costa Jr, "Validation of The Five-Factor Model of Personality Across Instruments and Observers", Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 52, 1987, 81-90.

24 David Watson and L. A. Clark, "Extraversion And Its Positive Emotional Core" içinde R. Hogan, J. Johnson and S. Briggs (der.), Handbook of Personality Psychology (San Diego, CA: Academic Press 1997), s.767-793.

25 Paul T. Costa Jr. and Robert R. Mc Crae, 1992, a.g.e.

26 Thomas R. Giberson, Christian J. Resick, Marcus W. Dickson, Jacqueline K. Mitchelson, Kenneth R. Randall and Melissa A. Clark, "Leadership and Organizational Culture: Linking CEO Characteristics to Cultural Values", J Bus Psychology, Vol. 24, 2009, s. 126.

yük bir şefkat beslerler, iyimser bir bakış açısına sahiptirler. Çevresindeki insanları genel olarak güvenilir bireyler olarak kabul ederler²⁷. *Gelişime açıklık* boyutunda kişiler değişime uyum sağlamaya çalışan ve yeniliklere açık kişilerdir. Çevresindeki kişiler ile çabuk kaynaşırlar. Çalıştığı işletmede sorun çıkarmak yerine sorunları çözmeye odaklanmışlardır. Yaptıkları işlerde hem astlarına hem de üstelerine karşı şeffaf olmaya özen gösterirler ve paylaşımcıdırlar. Var olanı saklama gereği duymazlar²⁸. *Duygusal denge* boyutu kişilerin güven verici, sakin ve dengeli olma özelliklerini ifade etmektedir. Yüksek duygusal dengeye sahip kişiler güven verici, sakin ve dengelidir. Düşük duygusal dengeye sahip kişiler ise endişeli, gergin ve sıkıntılı olarak ifade edilir²⁹. *Sorumluluk* boyutu itaatkârlık, düzenlilik, özdisiplin, başarı yönelimlilik gibi özellikleri içinde barındıran bir kişilik boyutunu ifade etmektedir. Sorumluluğu yüksek kişiler disiplinli, dikkatli, başarıya duygusu yüksek olurken; sorumluluk düzeyi düşük kişiler dikkatsiz, dağınık ve tembel olarak değerlendirilmektedir³⁰.

İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti (İAN), bilinçli ve kasıtlı olarak örgütü terk etme isteğidir³¹. İşten ayrılma niyeti ile ilgili süreçte, işgören öncelikle işini değerlendirir; değerlendirme sonucunun olumsuz olması halinde işgörende işe ve işyerine karşı isteksizlikle birlikte uygunsuz iş davranışları görülmeye başlanır, daha sonraki aşamada ise gerçek anlamda İAN oluşur³². Aynı süreçte nihai karar, başka bir işletmede çalışma imkânı bulan işgörenlerin örgütten ayrılmalarıdır.

İşgörenlerin örgütten ayrılmaları, beraberinde işletmeye yeni işgören alımı ve alınan işgörenlerin eğitimi gibi maliyetler getirdiği için, çalışma

27 Noordin Yahaya, Mohammad Aslan, B. Mohammad Taib, Jasmi Ismail, Zainudin Shariff, Azizi Yahaya, Yusuf Boon and Sharin Hasmin, "Relationship Between Leadership Personality Types and Source Of Power and Leadership Styles Among Managers", *Journal of Business Management*, Vol.5, No.22, 2011, s. 9640.

28 Abdullah Soysal, "Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması", *Çimento İşverenler Dergisi*, Vol.22, No.1, 2008, s.10.

29 Ahmet Erkuş ve Akif Tabak, "Beş Faktörlü Kişilik Özelliklerinin Çalışanların Çatışma Yönetim Tarzlarına Etkisi: Savunma Sanayiinde Bir Araştırma", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Vol. 23, No.2, 2009, s.217.

30 Paul T. Costa Jr. and Robert R. Mc Crae, "Domains and Facets: Hierarchical Personality Assessment Using the Revised NEO Personality Inventory", *Journal of Personality Assessment*, Vol. 64, No.1, 1995, s. 21-50.

31 Robert P. Tett and John P. Meyer, "Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings", *Personel Psychology*, Vol. 46, No.2, 1993, s. 259-293.

32 Mehmet Daloğlu, "Türk Silahlı Kuvvetleri'nde İşgücü Devri: İş Tatmini, Örgüte Bağlılık ve Ayrılma İsteği Çerçevesinde Bir İnceleme", (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi, 2002).

hayatında işgörenler önemli bir örgüt değeri olarak kabul edilmekte ve işgörenlerin işletmelerden ayrılma düşüncesine girmeleri işletmeler açısından önemli bir sorun olarak kabul edilmektedir³³. Diğer yandan, bilimsel yazın incelendiğinde; iş tatmini³⁴ algılanan dışsal imaj ve örgütsel kimlik ihtiyacı³⁵, örgütsel adalet³⁶ beklentiyi karşılayamayan bir iş çevresi ve yetersiz ödemeler³⁷ gibi unsurlar işten ayrılmanın öncül faktörleri olarak kabul edilmektedir.

Otel işletmeleri gibi hizmet satışı yaparak faaliyetlerini sürdüren işletmelerde işgörenlerin kendilerini nasıl değerlendirdikleri ve hangi kişilik özelliklerine sahip oldukları sunulan hizmetin kalitesinde önemli bir belirleyici konumuna gelmektedir. Çalışanların kendi yeteneklerinin ve kapasitelerinin farkında olması ve bunlara güvenmesi doğrudan müşteri tatmini üzerinde etkili olabilmektedir. Bu nedenle çalışanların yeteneklerini ve yeterliliklerini değerlendirirken kişilik özelliklerini önemli bir belirleyici olarak kabul etmek mümkündür. Nitekim, yapılan örnek çalışmalar (Klumper³⁸ ve Chamorro-Premuzic vd.³⁹) kişilik özelliklerinin, temel benlik değerlendirmesi üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Yapılan açıklamalar ve ampirik çalışmalardan hareketle çalışanların kişilik özelliklerinin temel benlik değerlendirmeleri üzerinde etkili olduğuna dair H1 hipotezi ve alt hipotezleri geliştirilmiştir.

H₁: Otel çalışanlarının kişilik özellikleri, temel benlik değerlendirmeleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_{1a}: Otel çalışanlarının gelişime açıklık kişilik özelliği, temel benlik değerlendirmeleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

33 Peter W. Hom and Rodger W. Griffeth, "Employee Turnover", (South/Western Ohio: Cincinnati, 1995).

34 Douglas B. Currihan, "The Causal Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Models of Employee Turnover", Human Resource Management Review, Vol. 9, No.4, 1999, s. 495-524.

35 Karim Mignonac, Olivier Herrbach and Sylvie Guerrero, "The Interactive Effects of Perceived External Prestige and Need for Organizational Identification on Turnover Intentions", Journal of Vocational Behavior, Vol. 69, No.3, 2006, s. 477-493.

36 Robert Parker and Jim Kohlmeyer, "Organizational Justice and Turnover in Public Accounting Firms: A Research Note", Accounting Organizations and Society, Vol. 30, No.4, 2005, s. 357-369.

37 Timothy R. Hinkin and Bruce J. Tracey, "The Cost of Turnover", Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly, Vol. 41, 2000, s. 14-21.

38 Donald H. Klumper, "Trait Emotional Intelligence: The Impact of Core-Self Evaluations And Social Desirability", Personality and Individual Differences, Vol. 44, 2008, s. 1402-1412.

39 Thomas Chamorro-Premuzic, Gorkan Ahmetoglu and Adrian Furnham, "Little More Than Personality: Dispositional Determinants of Test Anxiety, The Big Five, Core Self-Evaluations and Self Assessed Intelligence" Learning and Individual Differences, Vol.18, 2008, s.258-263.

H_{1b}: Otel çalışanlarının sorumluluk kişilik özelliği, temel benlik değerlendirmeleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_{1c}: Otel çalışanlarının dışa dönüklük kişilik özelliği, temel benlik değerlendirmeleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_{1d}: Otel çalışanlarının uyumluluk kişilik özelliği, temel benlik değerlendirmeleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_{1e}: Otel çalışanlarının duygusal denge kişilik özelliği, temel benlik değerlendirmeleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

Yapılan araştırmalarda işgörenlerin işten ayrılma niyetlerinde duygusal ve psikolojik durumlarının⁴⁰, örgütsel bağlılığın⁴¹, stresin⁴² ve iş tatmininin⁴³ etkili olduğu belirlenmiştir. Olaya otel işletmeleri perspektifinden bakıldığında; otel işletmelerinde eğitimli işgörenlerin (diğer işletmelerde olduğu gibi) işten ayrılmak istemeleri işletmeye hem ilave maliyetler getirmekte hem de işten ayrılma niyetinde olan kişilerin iş performansında önemli düşüşlerle karşılaşmaktadır. Bu bağlamda değerlendirildiğinde, aynı çalışma koşulları altında bulunan fakat işten ayrılma niyeti daha az olan işgörenlerin kişilik özelliklerinin belirlenmesinin işgücü devir oranında azalmalara neden olabileceğini öne sürmek mümkündür. Yapılan çalışmalar (Ünsar⁴⁴ ve Raja⁴⁵), çalışanların kişilik özelliklerinin işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda çalışanların kişilik özelliklerinin işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olduğuna ilişkin H₂ hipotezi ve bu hipoteze bağlı olarak alt hipotezler geliştirilmiştir.

H₂: Otel çalışanlarının kişilik özellikleri, işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_{2a}: Otel çalışanlarının gelişime açıklık kişilik özelliği, işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

40 Miyuki Takase, "A Concept Analysis of Turnover Intention: Implications for Nursing", Management Collegian, Vol.17, 2010, s. 3-12.

41 Huo-Tsan Chang, Nai-Wenchi Chi and Min-Chih Miao, "Testing The Relationship Between Three-Component Organizational/Occupational Commitment and Organizational/Occupational Turnover Intention Using a Non-Recursive Model", Journal of Vocational Behavior, Vol. 70, 2007, s. 352-368.

42 Shujie Liv and Anthony J. Onwuegbuzie, "Chinese Teachers' Work Stress and Their Turnover Intention", International Journal of Educational Research, Vol.53, 2012, s. 160-170.

43 Jichul Jang and R. Thomas George, "Understanding The Influence of Polychronicity on Job Satisfaction and Turnover Intention: A Study Of Non-Supervisory Hotel Employees", International Journal of Hospitality Management, Vol.31, 2012, s. 588-595.

44 A. Sinan Ünsar, "Çalışanların Kişilik Özelliklerinin İşten Ayrılma Eğilimine Olan Etkisi: Bir Alan Araştırması", SUIİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Vol.16, No.22, 2011, s. 255-271

45 Usman Raja, Gary Johns and Filotheos Ntalianis, "The Impact of Personality on Psychological Contracts", Vol. 47, No. 3, 2004, 350-367.

H_{2b} : Otel çalışanlarının sorumluluk kişilik özelliği, işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

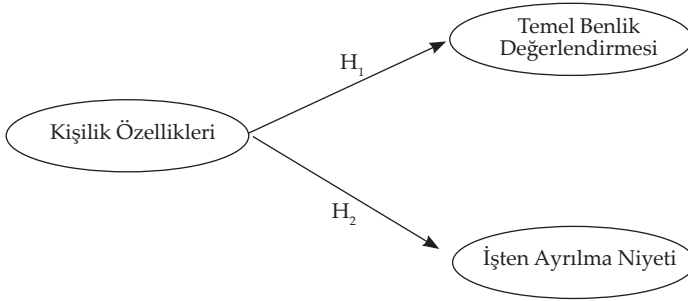
H_{2c} : Otel çalışanlarının gelişime dışı dönüklük kişilik özelliği, işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_{2d} : Otel çalışanlarının uyumluluk kişilik özelliği, işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_{2e} : Otel çalışanlarının duygusal denge kişilik özelliği, işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

Araştırma kapsamında geliştirilen hipotezlere ilişkin simgesel model Şekil 1'de yer almaktadır. Simgesel model özetlenmek istenirse; çalışanların kişilik özellikleri hem temel benlik değerlendirmeleri hem de işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

Şekil 1. Araştırma Modeli



YÖNTEM

Örneklem

Araştırma, 1 Mart- 15 Mayıs 2013 tarihleri arasında Antalya'da faaliyet gösteren 13 beş yıldızlı otel işletmesinde gerçekleştirilmiştir. Söz konusu dönemde otellerde çalışan 2643 işgören araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Ana kütlede %95 güvenirlilik sınırları içerisinde %5'lik hata payı dikkate alınarak örneklem büyüklüğü 336 kişi olarak hesaplanmıştır⁴⁶. Otel işletmelerine dağıtılan 400 anketten 368'i geri dönmüştür. Geri dönen 24 anketin değerlendirme için ön kabul şartlarına sahip olmadığı belirlendiği için 344 anket geçerli olarak kabul edilmiştir.

46 Uma Sekaran, Research Methods for Business: A Skill Building Approach, (4th Ed. USA: Wiley, 2002).

Veri Toplam Araçları

Temel Benlik Değerlendirmesi Ölçeği

İşgörenlerin temel benlik değerlendirmelerini ölçmek için Judge vd.⁴⁷ tarafından geliştirilen ve Kisbu⁴⁸ tarafından Türkçeye uyarlanan Temel Benlik Değerlendirmeleri Ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçekte yer alan öz yeterlilik, benlik saygısı, içsel kontrol odağı ve nevrotizm boyutları toplam 12 ifade ile açıklanmaktadır.

TBD Ölçeğinin yapısal geçerliliğini belirlemek için öncelikle açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizinde Kaiser-Meyer-Olkin örneklem değeri 0.811; Barlett Testi sonucu 5154.844 ve $p < 0.05$ düzeyinde gerçekleşmiştir. TBD dört faktör altında toplam 12 ifade ile temsil edildiği; faktör gruplarının 'Benlik Saygısı', 'Öz Yeterlilik', 'Kontrol Odağı' ve 'Nevrotizm' olduğu; toplam varyansın açıklanma oranının %65.451 olduğu belirlenmiştir. TBD ölçeğinin açıklayıcı faktör analizi ile elde edilen beş faktörlü yapısının geçerliliği, doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile de test edilmiştir. DFA sonucunda gözlenen değişkenlere ait t değerlerinin 8.06 ile 18.34 arasında; standardize çözümlenme değerlerinin ise 0.75 ile 0.91 arasında değiştiği belirlenmiştir. Ayrıca X^2 değeri =9.71 $df=3$ olmasına bağlı olarak normalleştirilmiş ki-kare değerinin (X^2/df) 3.24 RMSEA= 0.034 GFI= 0.93 AGFI=0.89 ve CFI= 0.98 olarak bulgulanmıştır. Ölçeğin genel güvenilirlik değeri $\alpha=0.754$ olarak hesaplanmıştır.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

İşten ayrılma niyetini ölçmek için Jung ve Yoon⁴⁹ tarafından uyarlanan ölçekten yararlanılmıştır. Ölçek tek bir boyut ve 4 ifadeden oluşmaktadır. İAN'ne uygulanan faktör analizinde ise Kaiser-Meyer-Olkin örneklem değeri .816; Barlett Testi sonucu 484.859 ve $p < 0.05$ düzeyinde gerçekleşmiştir. Toplam dört ifadeden oluşan İAN ölçeği tek faktör altında toplandı; toplam varyansın açıklanma oranının % 74.767 olduğu belirlenmiştir. İAN ölçeğinin dört maddeden oluşan tek boyutlu yapısı ayrıca DFA ile

47 Timothy A. Judge, Amir Erez, Joyce E. Bono and Carl J. Thoresen, "The Core Self-Evaluations Scale: Development of A Measure", *Personnel Psychology*, Vol. 56, 2003, s. 303-331.

48 Yasemin Kisbu, "Influences of Regulatory Focus, Core Self-Evaluations and Age on Biases in Perception And Choice", (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Koc University, 2006).

49 Hyo Sun Jung and Hye Hyun Yoon, "The Effects of Organizational Service Orientation on Person-Organization Fit and Turnover Intent", *The Service Industries Journal*, Vol. 33, No. 1, 2013, s. 7-29.

test edilmiştir. DFA sonucunda gözlenen değişkenlere ait t değerlerinin 10.86 ile 16.33 arasında; standardize çözümlene değerlerinin ise 0,68 ile 0,90 arasında değiştiği belirlenmiştir. Ayrıca X^2 değeri= 4.83 df=2 olmasına bağlı olarak normalleştirilmiş ki-kare değerinin (X^2/df) 2.41 RMSEA=0.082 GFI=0.94 AGFI=0.92 ve CFI=0.97 olarak bulgulanmıştır. İAN ölçeğinin güvenirlik değeri ise (α) değeri 0.801'dir.

Kişilik Özellikleri Ölçeği

Çalışanların kişilik özelliklerini ölçmek için Gosling vd.⁵⁰ tarafından kısaltılan 'Big Five Personality Dimension'dan yararlanılmıştır. Ölçek, uyumluluk, gelişime açıklık, duygusal denge, sorumluluk ve dışa dönüklük olmak üzere toplam beş boyut ve 10 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin yapısal geçerliliğini belirlemek için yapılan açıklayıcı faktör analizinde Kaiser-Meyer-Olkin örneklem değeri kişilik özellikleri için .791; Barlett Testi sonucu 2813.038 ve $p < 0.05$ düzeyinde gerçekleşmiştir. Kişilik özelliklerinin beş faktör altında toplam 10 ifade ile temsil edildiği; faktör gruplarının ise 'Duygusal Denge', 'Dışa Dönüklük', 'Uyumluluk', 'Sorumluluk' ve 'Açıklık' olduğu; toplam varyansın açıklanma oranının %64.991 olduğu belirlenmiştir. Ayrıca ölçeğin açıklayıcı faktör analizi sonucunda oluşan beş faktörlü yapısı DFA ile de test edilmiştir. DFA sonucunda gözlenen değişkenlere ait t değerlerinin 10.96 ile 16.54 arasında; standardize çözümlene değerlerinin ise 0.69 ile 0.93 arasında değiştiği belirlenmiştir. Ayrıca X^2 değeri =1.75 df=1 olmasına bağlı olarak normalleştirilmiş ki-kare değerinin (X^2/df) 1.75 RMSEA=0.060 GFI=0.92 AGFI=0.90 ve CFI=0.95 olarak bulgulanmıştır. Kişilik özellikleri ölçeğinin İAN ölçeğinin gelişime açıklık boyutu için $\alpha=0.781$, sorumluluk boyutu için $\alpha=0.649$ dışa dönüklük boyutu için $\alpha=0.725$ uyumluluk boyutu için $\alpha=0.878$, duygusal denge boyutu için ise $\alpha=0.801$, ölçeğin geneli için ise $\alpha= 0.722$ olarak hesaplanmıştır.

Ölçme modelinde yer alan normalleştirilmiş ki-karenin (X^2/df) 2'nin altında olması iyi bir model, 2 ile 5 arasında olması ise kabul edilebilir bir model olduğunu; RMSEA'nın 0.05'in altında olması iyi bir model, 0.10'un altında olması ise kabul edilebilir bir model olduğunu göstermektedir. Ayrıca bu değerler, doğrulayıcı faktör analizindeki modelin kabul edilebilir bir uyuma sahip olduğunu gösterir (Hair vd.⁵¹). Normalleştirilmiş ki-kare

50 Samuel D. Gosling, Peter J. Rentfrow and William B. Swann Jr., "A Very Brief Measure of the Big Five Personality Domains", *Journal of Research in Personality*, Vol. 37, 2003, s. 504-528.

51 Joseph F. Hair, William C. Black, Barry J. Babin and Rolph E. Anderson, "Multivariate Data Analysis" (7th ed, NJ: Prentice Hall, 2010), s.744.

ve RMSEA değerlerine bağlı olarak, bu araştırma kapsamında yararlanılan ölçme modellerinin kabul edilebilir olduğunu söylemek mümkündür. Diğer uyum iyilikleri incelendiğinde AGFI'nin 0,85'in, GFI'nın 0,90'ın CFI'nın 0,95'in üzerinde olması modelinin bütün olarak kabul edilebilir olmasında yeterli olarak değerlendirilmektedir (Kline⁵²). Bu çalışmada yararlanılan ölçme modellerine ait uyum iyiliklerinin kabul edilebilir düzeyde olduğunu söylemek mümkündür.

Cronbach' Alfa değerlerinin genel olarak ise 0,70 ve üzerinde olması tercih edilirken, bu katsayının kişisel araştırmalarda 0,60'a (Hair vd.⁵³) hatta 0,50'e kadar tolere edilmesi mümkündür (Altunışık vd.⁵⁴). Bu açıklamalara bağlı olarak ölçeklerin hem genel olarak hem de alt boyutlar itibarıyla güvenilir olduğu söylenebilir.

BULGULAR

Araştırmaya toplam 344 kişi katılmıştır. Araştırmaya katılanların %44'ü kadın, %56'sı erkektir. Cevaplayanların yaş gruplarına göre dağılımı şöyledir; 16-24 yaş grubu katılanların %27'sini, 25-33 yaş grubu %37'sini, 34-42 yaş grubu %21'ini ve son olarak 43 yaş üstü grup ise %16'sını oluşturmaktadır. Bu bulgulara göre, cevaplayanların çoğu 16-33 yaş grubunda ve genç kişilerdir. Anketi cevaplayanların %3'ü ilkokul mezunu, %4'ü ortaokul mezunu, %48'i lise mezunu, %44'ü üniversite mezunu kişilerden oluşmaktadır. Bu durum, anketleri cevaplayan kişilerin eğitim düzeylerinin nispeten yüksek olduğunu göstermektedir. Katılımcıların, %63'ü evli ve %37'si bekarıdır. Bu açıdan değerlendirildiğinde, katılımcıların çoğunun evli olduğunu söylemek mümkündür. Araştırma kapsamında incelenen kişilik özellikleri, TBD ve İAN değişkenlerine ilişkin ortalama, standart sapma ve korelasyonlar Tablo 1'de yer almaktadır.

52 Rex B. Kline, "Principles and Practice of Structural Equation Modeling", (2nd Edition, New York: The Guilford Press, 2005).

53 Joseph F. Hair, William C. Black, Barry J. Babin and Rolph E. Anderson, 2010, a.g.e.

54 Remzi Altunışık, Recai Coşkun, Serkan Bayraktaroğlu ve Engin Yıldırım, "Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı" (Sakarya, Sakarya Yayıncılık, 2012).

Tablo 1. Araştırmanın Değişkenlerine Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

	TBD	Gelişime Açıklık	Sorumluluk	Dışa Dönüklük	Uyumluluk	Duygusal Denge	İAN
TBD	1						
Gelişime Açıklık	-.126	1					
Sorumluluk	-.473**	.212**	1				
Dışa Dönüklük	-.265**	.404**	.164*	1			
Uyumluluk	-.300**	.579**	.344**	.448**	1		
Duygusal Denge	.144	-.534**	-.205**	-.414**	-.473**	1	
İAN	.527**	-.285**	-.382**	-.293**	-.295**	.254**	1
Ortalama	3.396	2.968	3.835	4.051	3.950	2.810	2.725
St. Sapma	.327	.430	.856	1.006	.863	.656	1.016

** p<0.01, *p<0.05

Tablo 1’de yer alan korelasyon matrisi incelendiğinde TBD ile Sorumluluk ($r=-0.473$ ve $p<0.01$); Dışa Dönüklük ($r=-0.265$ ve $p<0.01$) ve Uyumluluk özelliği arasında ($r=-0.300$ ve $p<0.01$) anlamlı zayıf bir ilişki olduğu; TBD ile Gelişime Açıklık ($r=-0.126$ ve $p>0.05$) ve Duygusal Denge özelliği arasında ($r=0.144$ ve $p>0.05$) ise istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir. İAN ile Gelişime Açıklık ($r=-0.285$ ve $p<0.01$); Sorumluluk ($r=-0.382$ ve $p<0.01$); Dışa Dönüklük ($r=-0.293$ ve $p<0.01$); Uyumluluk ($r=-0.295$ ve $p<0.05$) ve Duygusal Denge özelliği ($r=-0.254$ ve $p<0.01$) arasında istatistikî açıdan anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca TBD ve İAN arasında ise ($r=0.527$ ve $p<0.01$) orta düzey bir ilişki tespit edilmiştir.

Otel çalışanlarının kişilik özelliklerinin TBD üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla geliştirilen H_1 hipotezini test etmek amacıyla amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. TBD Bağımlı Değişken Olmak Üzere Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Standartlaştırılmamış Regresyon Katsayıları		Standartlaştırılmış Regresyon Katsayıları	t	p
	B	St. Hata	Beta		
(Sabit)	6.404	.696		9.207	.000
Gelişime Açıklık	.115	.100	.101	1.156	.249
Sorumluluk	-.620	.103	-.416	-6.008	.000
Dışa Dönüklük	-.285	.091	-.236	-3.145	.002
Uyumluluk	-.169	.100	-.150	-1.686	.094
Duygusal Denge	-.070	.091	-.064	-.772	.441

R= .532

R²=.283

F=13.529 s

d=5/213 p<0.001

Tablo 2’de Gelişime Açıklık, Uyumluluk ve Duygusal Denge değişkenlerinin TBD üzerinde 0.05 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Modelde; sorumluluk değişkenindeki 1 birimlik artışın TBD üzerinde 0.620 birim, Dışa dönüklük değişkenindeki 1 birimlik artışın ise 0.285 birim TBD değişkeni üzerinde azaltıcı etki gösterdiği anlaşılmaktadır. Bu sonuçlara bağlı olarak H_{1b} ve H_{1c} hipotezleri kabul edilirken; H_{1a}, H_{1d} ve H_{1e} hipotezleri reddedilmiştir.

Araştırma kapsamında kişilik özelliklerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla geliştirilen H₂ hipotezini test etmek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 3’de yer almaktadır.

Tablo 3. İşten Ayrılma Niyeti (İAN) Bağımlı Değişken Olmak Üzere Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Standartlaştırılmamış Regresyon Katsayıları		Standartlaştırılmış Regresyon Katsayıları	t	p
	B	St. Hata	Beta		
(Sabit)	5.037	.555		9.079	.000
Gelişime Açıklık	-.071	.079	-.081	-.903	.368
Sorumluluk	-.341	.082	-.297	-4.158	.000
Dışa Dönüklük	-.161	.072	-.175	-2.245	.026
Uyumluluk	-.035	.077	-.041	-.460	.646
Duygusal Denge	.047	.073	.055	.642	.522

R= .456

R²=.208

F=9.3296 s

d=5/213 p<0.001

İAN'ni etkileyen kişisel özellikleri belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 3'de yer alan regresyon modeline göre Gelişime Açıklık, Uyumluluk ve Duygusal Denge değişkenlerinin İAN üzerinde 0.05 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir etkisinin olmadığı; sorumluluk değişkenindeki 1 birimlik artışın İAN değişkeni üzerinde 0.341 birim ve Dışa dönüklük değişkenindeki 1 birimlik artışın İAN değişkeni üzerinde 0.161 birim azalışa sebep olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara bağlı olarak H_{2b} ve H_{2c} hipotezleri kabul edilirken; H_{2a}, H_{2d} ve H_{2e} hipotezleri reddedilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Kuramsal Çıktılar

Temel benlik değerlendirmesi insanların kendi yeteneklerini ve kapasitelerini nasıl değerlendirdikleri ile ilgilidir. Yapılan çalışmalarda iş perfor-

mansını (Song ve Chathoth⁵⁵), motivasyonu (Nübold⁵⁶), iş tatmini (Gürbüz vd.⁵⁷ ve Judge vd.⁵⁸), fiziksel sağlık fonksiyonları (Tsaousis vd.⁵⁹), aile ve iş mutluluğu (Boyar vd.⁶⁰) gibi örgütsel çıktılarını pozitif olarak etkilediği belirlenmiştir. Antalya’da yapılan bu çalışmada işgörenlerin TBD ile İAN arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu ilişkiye bağlı olarak TBD örgütlerde iş tatmini, iş performansı, örgütsel bağlılık gibi çıktıları pozitif olarak etkilemesine rağmen; kendi yeteneklerinin ve yeterliliklerinin yüksek olduğuna inanan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin de yüksek olacağı söylenebilir. Diğer bir ifadeyle bu ilişki çalışanların öz yeterlilik, benlik saygı, içsel kontrol odak ve nevrotizm düzeylerinin artmasının çalıştıkları işletmeden ayrılma niyetlerinde de artışına yol açacağı şeklinde yorumlanabilir.

Kişilik özellikleri ve TBD değerlendirmesi arasındaki ilişkiyi inceleyen Chamorro-Premuzic vd.⁶¹ TBD ile növrotizm arasında negatif; dışa dönüklük, gelişime açıklık, uyumluluk ve dürüstlük arasında pozitif bir ilişki olduğunu; Kluemper⁶² (2008) ise TBD ile duygusal zeka, dışa dönüklük, gelişime açıklık, uyumluluk ve dürüstlük arasında pozitif; duygusal denge ile arasında negatif bir ilişki olduğunu belirlemiştir.

Antalya’da yapılan bu çalışmada ise işgörenlerin sorumluluk, dışa dönüklük ve uyumluluk özellikleri ile TBD arasında negatif bir ilişki olduğu; çalışanların sorumluluk ve dışa dönüklük kişilik özelliklerinin TBD’ni etkilediği belirlenmiştir. Yapılan çalışmalar (Chamorro-Premuzic vd.⁶³ ve Kluemper⁶⁴) ile Antalya’daki otel işletmeleri örneğinde yapılan bu ça-

55 Zibin Song and Prakash K. Chathoth, “Core Self-Evaluations And Job Performance: The Mediating Role of Employees’ Assimilation-Specific Adjustment Factors”, *International Journal of Hospitality Management*, Vol.33, 2012, s. 240-249.

56 Annika Nübold, Muck Peter and Günter W. Maier, 2013, a.g.e.

57 Sait Gürbüz, Ahmet Erkuş ve Ünsal Sıgı, “İş Tatmini ve İş Performansının Yeni Öncülü: Temel Benlik Değerlendirmesi”, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, Vol. 2, No. 1, 2012, s. 69-76.

58 Timothy A. Judge, Remus Ilies and Zhen Zhang, “Genetic Influences on Core Self-Evaluations, Job Satisfaction and Work Stress: A Behavioral Genetics Mediated Model”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 117, 2012, s. 208-220.

59 Ioannis Tsaousis, Ioannis Nikolaou, Nikolaos Serdaris and Timothy A. Judge, “Do The Core Self-Evaluations Moderate The Relationship Between Subjective Well-Being and Physical and Psychological Health?”, *Personality and Individual Differences*, Vol. 42, 2007, s. 1441-1452.

60 Scott L. Boyar and Donald C. Mosley, “The Relationship Between Core Self-Evaluations and Work and Family Satisfaction: The Mediating Role of Work-Family Conflict and Facilitation”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol.71, 2007, s. 265-281.

61 Thomas Chamorro-Premuzic, Gorkan Ahmetoglu and Adrian Furnham, 2008, a.g.e.

62 Donald, H. Kluemper, 2008, a.g.e.

63 Thomas Chamorro-Premuzic, Gorkan Ahmetoglu, & Adrian Furnham, 2008, a.g.e.

64 Donald, H. Kluemper, 2008, a.g.e.

alışma bulguları arasında bazı benzerlikler olmakla birlikte; araştırmanın yapıldığı ülkelerin ve sektörlerin özelliklerinden kaynakların farklılıkların olduğunu da söylemek mümkündür.

Kişilik özelliklerinin İAN üzerinde etkisini belirleyen sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalarda dışa dönüklük kişilik özelliğinin (Ünsar⁶⁵) ve duygusal denge kişilik özelliklerinin pozitif, sorumluluk kişilik özelliğinin ise negatif (Raja ve Johns⁶⁶) olarak işten ayrılma niyetini etkilediği belirlenmiştir. Antalya'da yapılan bu çalışmada çalışanların işten ayrılma niyetleri ile dışa dönüklük, gelişime açıklık, sorumluluk ve uyumluluk özellikleri arasında anlamlı negatif; duygusal denge özelliği ile arasında ise pozitif bir ilişkiye sahip olduğu; ayrıca çalışanların işten ayrılma niyetini sorumluluk ve dışa dönüklük gibi kişilik özelliklerinin etkilediği belirlenmiştir. Bu nedenle yapılan araştırma sonuçları ile Antalya'da yapılan bu çalışmanın sonuçlarının benzeştiğini söylemek mümkündür. Buna bağlı olarak dışa dönüklük ve uyumluluk kişilik özelliklerinin çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde artırıcı etkiye sahip olduğunu söylemek mümkündür.

Bu çalışmanın temel amacı otel çalışanlarının kişilik özelliklerinin temel benlik değerlendirmeleri ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini belirlemektir. Bu doğrultuda belirlenen iki araştırma sorusu vardır. Bu çalışmanın araştırma sorularından ilki "Çalışanların kişilik özelliklerinin, temel benlik değerlendirmeleri üzerinde etkisi var mıdır?" Bu sorunun cevabı evettir. Yani çalışanların sorumluluk ve dışa dönüklük kişilik özellikleri arttıkça temel benlik değerlendirmeleri yükselmektedir. Çalışmanın ikinci araştırma sorusu ise "Çalışanların kişilik özelliklerinin, işten ayrılma niyetleri üzerinde etkisi var mıdır?" Bu sorunun da cevabı evettir. Özellikle çalışanların sorumluluk ve dışa dönüklük özelliklerinin yüksek olması işten ayrılma niyetlerinin artmasına neden olmaktadır. Bu sonuçlara göre, sorumluluk ve dışa dönüklük kişilik özellikleri baskın olan çalışanların kendi yeteneklerini ve becerilerini yüksek olarak değerlendirmelerine bağlı olarak işten ayrılma niyetlerinin yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

Uygulamaya Yönelik Çıktılar

Antalya'da yapılan bu çalışmada TBD ile sorumluluk, dışa dönüklük ve uyumluluk kişilik özellikleri arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu be-

65 A. Sinan Ünsar, 2011, a.ge.

66 Usman, Raja and Gary Johns, 2004, a.g.e.

lirlenmiştir. Antalya’da faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmelerindeki yöneticilerin işgörenlerin kendi yetenekleri, becerileri ve değerleri hakkındaki olumlu düşüncelerinin işletme performansına katkılarını göz önünde bulundurdıklarında; işgörenlerin sorumluluk, dışa dönüklük ve uyumluluk özelliklerinin baskın olmamasına özen göstermelerinin işletmenin yararına olabileceği söylenebilir. Ancak turizm sektörünün sahip olduğu yapısal özelliklere bağlı olarak işgörenlerin sorumluluk alabilen, başarı odaklı, iş çevresine uyumlu olmasının da işletmenin başarısında önemli olduğu bir gerçektir. Bu nedenle TBD düzeyi yüksek işgörenlerin istihdam edilmesinin örgüt ikliminde ve işletme performansında istenmeyen sonuçlara yol açabileceğini de yöneticilerin göz önünde bulundurmalarının önemli olduğunu da söylemek gerekmektedir.

Çalışmada TBD ve İAN arasında orta düzey anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Bu ilişkiye bağlı olarak Antalya bölgesindeki işgörenlerin kendi becerileri, değerleri ve yetenekleri hakkındaki olumlu değerlendirmeleri arttıkça İAN’nin de arttığı söylenebilir. Bunun temel nedeni olarak kendi becerileri ve yeteneklerini yaptığı iş ile karşılaştıran işgörenlerin daha iyi bir işe layık olduklarını düşünmeleri olabilir. İşgören devir hızının yüksek olduğu turizm sektöründe işgörenlerin işten ayrılmaları ile sonuçlanan İAN’ni düşük düzeyde tutabilmek için kendi yeteneklerinin farkında olan fakat bu yeteneklerini değerlendirirken objektif davranabilen işgörenlerin istihdam edilmesinin otel işletmelerinin iç ve dış müşteri memnuniyetini sağlamalarına katkı sağlayacağı bir gerçektir.

Araştırmada İAN ile gelişime açıklık, sorumluluk, dışa dönüklük ve uyumluluk arasında negatif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu ilişkiye bağlı olarak otel yöneticilerinin işgörenlerin işten ayrılma niyetlerini aynı koşullarda çalışan diğer işgörelere göre daha düşük düzeyde ortaya çıkmasını sağlamak için işgörenlerin gelişime açıklık, sorumluluk, dışa dönüklük ve uyumluluk özelliklerinin baskın olmasına önem vermelerinin önemli olacağı düşünülebilir. Ayrıca bu çalışmada İAN ile duygusal denge arasında pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu ilişkiye bağlı olarak ise Antalya’daki otel yöneticilerinin işgörenlerin duygusal denge özelliğinin düşük düzeyde olmasını tercih etmelerinin işten ayrılmalar üzerinde azaltıcı etkisinin olacağını da söylemek mümkündür.

Çalışma sonucu elde edilen bulgularda TBD’ni en fazla sorumluluk ve daha sonra ise dışa dönüklük kişilik özelliğinin negatif etkilediği belirlenmiştir. Söz konusu sonuç, otel yöneticilerinin, kendine güvenen, benlik saygısı yüksek, içsel kontrol odağına sahip ve duygusal dengeli kişileri işletmede istihdam etmek istiyorlarsa sorumluluk ve dışa dönüklük özel-

likleri olan işgörenleri tercih etmeleri gerektiği şeklinde yorumlanabilir. İAN'ni de sorumluluk ve dışa dönüklük özelliklerinin negatif olarak etkilediği belirlenmiştir. Bu etkiye bağlı olarak Antalya'daki otel yöneticilerinin işgörenlerin işten ayrılma niyetlerini azaltmak istemeleri halinde sorumluluk ve dışa dönüklük özellikleri düşük düzeyde olan işgörenleri tercih etmelerinin işletmenin insan kaynaklarında uzun süreli istihdam için önemli katkıları olabileceği söylenebilir.

Sonuç olarak bu çalışmada hem TBD hem de İAN'nin sorumluluk ve dışa dönüklük özelliklerinden negatif olarak etkilendikleri belirlenmiştir. TBD'nin işgörenlerin kendi değerleri ve yetenekleri hakkındaki düşünceleri; İAN'nin ise işgörenin bilinçli olarak örgütü terk etme isteği olduğu göz önüne alındığında Antalya'daki otel yöneticilerinin işletmeleri için TBD yüksek işgörelere mi yoksa İAN düşük insanlara ihtiyaç duyduğuna karar vermeleri gerekmektedir. Bu kararı verirken işgücü piyasası, çalışma koşulları, müşteri memnuniyeti, turizm sektörünün yapısal özelliği gibi önemli ayrıntıları göz önünde bulundurmalarının önemli olacağını söylemek gerekmektedir.

Çalışmanın Sınırlılıkları

Bu çalışma Antalya'da faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan işgörenlerle sınırlandırılmıştır. Çalışmanın daha büyük bir örneklem üzerinde ulaştırma ve yiyecek-icecek işletmelerinde de uygulanması daha farklı ve sağlıklı yorumların yapılmasına, genellenebilir çıkarımlarda bulunulmasına yardımcı olabilecektir.

Çalışmada kullanılan anket formunda temel benlik değerlendirmelelerini değerlendirmek için Judge vd.⁶⁷ tarafından geliştirilen ölçekten, kişilik özelliklerini ölçmek için Gosling vd.⁶⁸ tarafından geliştirilen ölçekten ve işten ayrılma niyetlerini ölçmek amacıyla Jung ve Yoon⁶⁹ tarafından geliştirilmiş ölçekten yararlanılmıştır.

Bu alandaki diğer çalışmalarda kişilik özelliklerini belirlemek için Eysenck Kişilik Ölçeği⁷⁰, işgörenlerin işten ayrılma niyetlerini ölçmek için

67 Timothy A. Judge, Amir Erez, Joyce E. Bono and Carl J. Thoresen, 2003, a.g.e.

68 Samuel D. Gosling, Peter J Rentfrow and William B. Swann Jr. 2003, a.g.e

69 Hyo Sun Jung and Hye Hyun Yoon, 2013, a.g.e.

70 Hans Jürgen Eysenck and Sybil B. G. Eysenck, "The Eysenck Personality Questionnaire", (London: Hodder & Stoughton), 1975.

Konovsky ve Cropanzano⁷¹ tarafından geliştirilen Cole ve Brunch⁷² tarafından kullanılan 'İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği', TBD'nin boyutlarından benlik saygısını ölçmek için Rosenberg'in 'Self-Esteem Scale'⁷³ ölçeği, öz yeterliliği ölçmek için Chen, Gully ve Eden⁷⁴ tarafından geliştirilen 'Yeni Genelleştirilmiş Öz Yeterlilik Ölçeği' (New General Self-Efficacy Scale) de kullanılabilir. Ayrıca bundan sonraki çalışmalarda temel benlik değerlendirilmesi, kişilik özellikleri ve işten ayrılma niyeti ile birlikte iş performansı, duygusal zeka ve iş stresine ilişkin ifadeler yer verilmesi daha farklı hipotezlerin sınanmasına ve yeni çıkarımlarda bulunulmasına katkıda bulunabilir.

71 Mary A. Konovsky and Russell Cropanzano, "The Perceived Fairness of Employee Drug Testing as a Predictor of Employee Attitudes and Job Performance", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76, No. 5, 1991, s. 698-707.

72 Michael S. Cole and Heike Brunch, "Organizational Identity Strength, Identification and Commitment and Their Relationships to Turnover Intention: Does Organizational Hierarchy Matter?", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 27, No. 5, 2006, s. 585-605.

73 Florence Rosenberg, "Society and Adolescent Self-Image", (New Jersey: Princeton University, 1965).

74 Gilad Chen, Stanley M. Gully and Dov Eden, "Validation of a New General Self-Efficacy Scale", *Organizational Research Methods*, Vol. 4, No. 1, 2001, s. 62-83.

KAYNAKÇA

- Ashforth Blake E., Sluss David M. and Harrison H. Spencer, "Socialization in Organizational Con-Texts" içinde Hodgkinson, Gerard P., Ford, J. K. (der.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* 22, (England:Wiley, Sussex, 2007), s. 1-70.
- Altunışık Remzi, Coşkun Recai, Bayraktaroğlu Serkan ve Yıldırım Engin, "Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı", (Sakarya, Sakarya Yayıncılık, 2012).
- Bandura Albert, "Human Agency in Social Cognitive Theory", *American Psychologist*, Vol. 44, No.9, 1989, s. 1175-1184.
- Boyar Scott L., and Mosley, Donald C. "The Relationship Between Core Self-Evaluations and Work and Family Satisfaction: The Mediating Role of Work-Family Conflict and Facilitation", *Journal of Vocational Behavior*, Vol.71, 2007, s. 265-281.
- Cattel Raymond B, "Fluctuation of Sentiments and Attitudes as a Measure of Character Integration and Temperament", *The American Journal of Psychology*, Vol. 56, 1946, s. 559-594.
- Chamorro-Premezic Thomas, Ahmetoglu Gorkan, and Furnham Adrian, "Little More Than Personality: Dispositional Determinants Of Test Anxiety (The Big Five, Core Self-Evaluations, And Self-Assessed Intelligence)", *Learning and Individual Differences*, Vol.18, 2008, s. 258-263.
- Chang Daisy, Ferris D. Lance, Johnson Russell E., Rosen Christopher C., and Tan James A. "Core Self- Evaluations: A Review And Evaluation Of The Literature", *Journal of Management*, Vol. 38, No.1, 2012, s. 81-128.
- Chang Huo-Tsan, Chi Nai-Wenchi and Miao Min-Chih, "Testing The Relationship Between Three-Component Organizational/Occupational Commitment Andorganizational/Occupational Turnover İntention Using a Non-Recursive Model", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 70, 2007, s. 352-368.
- Chen Gilad, Gully Stanley, M. and Eden Dov, "Validation of a New General Self-Efficacy Scale", *Organizational Research Methods*, Vol.4, No.1, 2001, s. 62-83.
- Cole Michael S., and Brunch Heike. 'Organizational Identity Strength, Identification, and Commitment and Their Relationships To Turnover Intention: Does Organizational Hierarchy Matter?', *Journal of Organizational Behaviour*, Vol.27, No.5, 2006, s. 585-605.
- Costa Paul T. Jr., and Mc Crae Robert R, "Domains and Facets: Hiyerarchical Personality Assessment Using the Revised NEO Personality Inventory", *Journal of Personality Assessment*, Vol. 64, No. 1, 1995, s. 21-50.
- Costa Paul T. Jr., and Mc Crae Robert R, "Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor (NEO-FFI) Inventory Professional Manual, (Odessa; FL: PAR, 1992).
- Courtland L. Bovee, Houston J. Michael and John V. Thill, "Marketing", (Second Edition , Mcgraw Hill, 1995).
- Currivan Douglas B. "The Causal Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Models of Employee Turnover", *Human Resource Management Review*, Vol. 9, No.4, 1999, s. 495-524.

- Daloğlu Mehmet, "Türk Silahlı Kuvvetleri'nde işgücü Devri: İş Tatmini, Örgüte Bağlılık Ve Ayrılma İsteği Çerçevesinde Bir İnceleme", (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi, 2002).
- Erkuş Ahmet, and Tabak Akif, "Beş Faktörlü Kişilik Özelliklerinin Çalışanların Çatışma Yönetim Tarzlarına Etkisi: Savunma Sanayiinde Bir Araştırma", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Vol. 23, No.2, 2009, s.213-247.
- Eysenck Hans Jürgen, and Eysenck Sybil B. G, "The Eysenck Personality Questionnaire", (London: Hodder & Stoughton, 1975).
- Ford Dianne, "Trust and Knowledge Management: The Seeds of Success", (Handbook on Knowledge Management, 2003).
- Giberson Thomas R., Resick Christian J., Dickson Marcus W., Mitchelson Jacqueline K., Randall Kenneth R., and Clark Melissa A, "Leadership and Organizational Culture: Linking CEO Characteristics to Cultural Values", J Bus Psychology, Vol. 24, 2009, s. 123-137.
- Gosling Samuel D., Rentfrow J. Peter and Swann Jr. William B, "A Very Brief Measure of the Big Five Personality Domains", Journal of Research in Personality, Vol. 37, 2003, s. 504-528.
- Gürbüz Sait, Erkuş Ahmet, and Sığır Ünsal, "İş Tatmini ve İş Performansının Yeni Öncülü: Temel Benlik Değerlendirmesi", Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, Vol.2, No.1, 2012, s. 69-76.
- Hair, Joseph F., Black, William C., Babin Barry J. and Anderson, Rolph E. "Multivariate Data Analysis", (7th ed, NJ: Prentice Hall, 2010).
- Hinkin Timothy R. and Tracey J. Bruce, "The Cost Of Turnover", Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly, Vol. 41, 2000, s. 14-21.
- Hom Peter W. and Griffeth Rodger W, "Employee Turnover", (South/Western Ohio: Cincinnati, 1995).
- Jang Jichul, and George R. Thomas, "Understanding The Influence of Polychronicity on Job Satisfaction and Turnover Intention: A Study Of Non-Supervisory Hotel Employees", International Journal of Hospitality Management, Vol.31, 2012, s. 588-595.
- Johnson John A, "Units of Analysis for the Description and Explanation of Personality", içinde R. Hogan, J. A. Johnson, and S. R. Briggs (der.) Handbook of Personality Psychology, (San Diego, CA: Academic Press, 1997), s. 73-93.
- Judge Timothy A. and Bono Joyce E, "Relationship Of Core Self-Evaluations Traits-Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability-With Job Satisfaction And Job Performance: A Meta-Analysis", Journal of Applied Psychology, Vol. 86, 2001, s. 80-92.
- Judge Timothy A., Locke Edwin A. and Durham C. Cathy, "The Dispositional Causes of Job Satisfaction: A Core Evaluations Approach", Research in Organizational Behavior, Vol.19, 1997, s. 151-188.
- Judge Timothy A., Erez Amir, Bono Joyce E. and Thoresen Carl J, "The Core Self-Evaluations Scale: Development of A Measure", Personnel Psychology, Vol. 56, 2003, s. 303-331.

- Judge Timothy A., Erez Amir, Bono Joyce E. and Thoresen Carl J, "Are Measures Of Self-Esteem, Neu-Roticism, Locus Of Control, And Generalized Self-Efficacy Indicators of a Common Core Construct?", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 83, 2002, s. 693-710.
- Judge Timothy A., Ilies Remus, and Zhang Zhen, "Genetic Influences on Core Self-Evaluations, Job Satisfaction, And Work Stress: A Behavioral Genetics Mediated Model", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol.117, 2012, s. 208-220.
- Jung Hyo Sun, and Yoon Hye Hyun, "The Effects of Organizational Service Orientation On Person-Organization Fit and Turnover Intent", *The Service Industries Journal*, Vol.33, No.1, 2013, s. 7-29.
- Kisbu Yasemin, "Influences of Regulatory Focus, Core Self-Evaluations and Age on Biases in Perception And Choice", (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Koc University, 2006).
- Kline, B. Rex, "Principles and Practice of Structural Equation Modeling", (2nd Edition, New York: The Guilford Press, 2005).
- Kluemper H. Donald, "Trait Emotional Intelligence: The Impact of Core-Self Evaluations And Social Desirability", *Personality and Individual Differences*, Vol. 44, 2008, s. 1402-1412.
- Konovsky Mary A. and Cropanzano Russell, "The Perceived Fairness of Employee Drug Testing as a predictor of Employee Attitudes and Job Performance", *Journal of Applied Psychology*, Vol.76, No.5, 1991, s. 698-707.
- Liv Shujie and Onwuegbuzie Anthony J, "Chinese Teachers' Work Stress and Their Turnover Intention", *International Journal of Educational Research*, Vol.53, 2012, s. 160-170.
- Maddux James E, "Self-Efficacy", içinde C. R. Snyder and S. J. Lopez (der.), *Handbook of Positive Psychology*, (New York, NY: Oxford University Press, 2002), s. 277-287.
- Mc Crae Robert R. and Costa Jr. Paul T, "Validation of The Five-Factor Model Of Personality Across Instruments And Observers", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 52, 1987, s. 81-90.
- Mignonac Karim, Herrbach Olivier and Guerrero Sylvie, "The Interactive Effects of Perceived External Prestige and Need For Organizational Identification on Turnover Intentions", *Journal of Vocational Behavior*, Vol.69, No.3, 2006, s. 477-493.
- Morgan Clifford T. *Psikolojiye Giriş*, 13. Baskı, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü Yayınları, 1999, s. 311.
- Nübold Annika, Muck Peter, and Maier Günter W, "A New Substitute For Leadership? Followers' State Core Self-Evaluations", *The Leadership Quarterly*, Vol. 24, 2013, s. 29-44.
- Parker Robert and Kohlmeyer Jim, "Organizational Justice and Turnover in Public Accounting Firms: A Research Note", *Accounting Organizations and Society*, Vol. 30, No.4, 2005, s. 357-369.
- Raja, Usman, Johns Gary and Ntalianis Filotheos, "The Impact of Personality on Psychological Contracts", Vol. 47, No. 3, 2004, 350-367.

- Rosenberg Florence, "Society and Adolescent Self-Image", (New Jersey: Princeton University, 1965).
- Rotter, Julian B, "Social Learning and Clinical Psychology", (NJ: Prentice-Hall 1954).
- Schneider Tamera R, "The Role of Neuroticism on Psychological and Physiological Stress Responses", *Journal of Experimental Social Psychology*, Vol. 40, 2004, s.795-804.
- Sekaran Uma, *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, (4th Ed. USA: Wiley, 2002).
- Song Zibin, and Chathoth Prakash K, "Core Self-Evaluations and Job Performance: The Mediating Role Of Employees' Assimilation-Specific Adjustment Factors", *International Journal of Hospitality Management*, Vol.33, 2012, s. 240-249.
- Soysal, Abdullah, "Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması", *Çimento İşverenler Dergisi*, Vol. 22, No. 1, 2008, s. 4-18.
- Srivastava, Abhishek, Locke, Edwin A., Judge Timothy A. and Adams, John W. "Core Self-Evaluations As Causes Of Satisfaction: The Mediating Role Of Seeking Task Complexity", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 77, 2010, s. 255-265.
- Takase Miyuki, "A Concept Analysis of Turnover Intention: Implications For Nursing", *Management, Collegian*, Vol.17, 2010, s. 3-12.
- Tett Robert P., and Meyer John P., "Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based On Meta-Analytic Findings", *Personal Psychology*, Vol. 46, No.2, 1993, s. 259-293.
- Tsaousis Ioannis, Nikolaou Ioannis, Serdaris Nikolaos, and Judge Timothy A, "Do The Core Self-Evaluations Moderate The Relationship Between Subjective Well-Being and Physical and Psychological Health?", *Personality and Individual Differences*, Vol. 42, 2007, s. 1441-1452.
- Tupes Ernest C., and Christal Raymond E, "Recurrent Personality Factors Based on Trait Ratings", *Journal of Personality*, Vol. 60, No. 2, 1992, s. 225-251.
- Ünsar, A. Sinan, "Çalışanların Kişilik Özelliklerinin İşten Ayrılma Eğilimine Olan Etkisi: Bir Alan Araştırması", *SUIİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Vol.16, No.22, 2011, s. 255-271
- Vollrath Margarete, and Torgersen Svenn, "Personality Types and Coping", *Personality and Individual Differences*, Vol. 29, 2000, s. 367-378.
- Watson David, and Clark L.A, "Extraversion and Its Positive Emotional Core" içinde R. Hogan, J. Johnson, and S. Briggs (der.), *Handbook of Personality Psychology* (San Diego, CA: Academic Press 1997), s.767-793.
- Yahaya Noordin, Aslan Mohammad, Mohammad B. Taib, Ismail Jasmi, Shariff Zainudin, Yahaya Azizi, Boon Yusuf, and Hasmin Sharin, "Relationship Between Leadership Personality Types And Source Of Power And Leadership Styles Among Managers", *Journal of Business Management*, Vol.5, No.22, 2011, s. 9635-9648.
- Yelboğa Atilla, "Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Vol.8. No.2, 2006, s.196-211.