

Kişilik İle İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Alan Araştırması (*)

Nizamettin DOĞAR (**)

Öz: Bu çalışmada, kişilik ile iş tatmini arasındaki ilişkiler incelenmiş, söz konusu ilişkilerin hangi kişilik özellikleri üzerinde yoğunlaştığı sorusuna cevap bulunmaya çalışılmıştır. Geliştirilen hipotezler, bankacılık sektöründe çalışan 200 personelden anket yöntemiyle sağlanan verilerle analiz edilmektedir. Yapılan analizlerde, bazı kişilik özellikleri ile iş tatmini arasında düşük düzeyde ilişki bulunmuştur. Elde edilen bulgular ışığında çalışmanın örgüt kuramına yaptığı katkı tartışılmakta ve bundan sonraki çalışmalara ışık tutabilecek bir takım öneriler geliştirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kişilik, kişilik ölçeği, iş tatmini.

Relations Between Personality and Job Satisfaction: A Research in Banking Sector

Abstract: In this paper, relations between personality and job satisfaction are discussed. "Relations are focused on which personality components?" is tried to be answered. Hypothesis are analysed according to the inputs gained from 200 workers belong to banking sector. According to the analysis it is found out that there are limited relations between some components of personality and job satisfaction. According to the results contribution of the research to the organizational theory is discussed and suggestions for following researches are given.

Keywords: Personality, Personnel Inventory, job satisfaction.

Makale Geliş Tarihi: 19.10.2015

Makale Kabul Tarihi: 30.10.2016

I. Giriş

İnsanı anlamak ve onu organizasyon süreçlerine etkin olarak dâhil etmek günümüz işletmelerinin temel problemlerindedir. Bu problemi çözen organizasyonların verimliliklerinin de artacağı düşünülmektedir. Kişilik çalışmaları bu problemi çözmeye ve insanı anlama bağlamında atılmış önemli bir adımdır. Son yıllarda kişiliği belirleme ve ölçme bağlamında yapılan çalışmalar artmış ve oldukça mesafe kat etmiştir. Geliştirilen kişilik özellikleri modelleri içerisinde Beş Faktör Modeli, geçerli ve güvenilir olduğunun bilimsel olarak kanıtlanmış olması nedeniyle büyük oranda kabul görmüştür (Hough &

*) Bu çalışma, 2013 yılında Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde kabul edilen "Kişilik, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: İstanbul'da Faaliyet Gösteren İki Ticari Bankada Bir Araştırma" adlı doktora tezinden hazırlanmıştır.

**) Dr., Kara Kuvvetleri Komutanlığı (e-posta: ndogar92@gmail.com)

Öneş, 2001). Kuramın kişilik özelliklerini en iyi tanımlama ve belirleme yöntemi olduğu konusunda genel bir fikir birliği bulunmaktadır (Digman, 1990).

II. Teorik Çerçeve

A. Kişilik

Latince'deki "persona" kavramına dayanan, "bireyin yaşama biçimi" (Zel, 2006, s.9), bir bireyin çeşitli durumlara verdiği tutarlı tepkiler (Bovee vd., 1995, s.122), bireyin diğer kişilerin yanında gösterdiği davranış özellikleri (Morgan, 1999, s.311), insanları tanımlayan ve tanıtan, tahmin edilebilir davranışlar seti (Aghae & Ören, 2004, s.9) şeklinde tanımlanan kişilik, iki yönlü bir kavramdır. Bir yanda oyuncunun gözünden kendi kişiliği vardır, diğer yanda ise gözlemcinin gözünden kişilik vardır (Hogan, 2009, s.24). İçeriden görülen kişilik olarak da adlandırılan kişiliğin bu ilk yönü, kişinin kendisini nasıl biri olarak gördüğü, umutları, hayalleri, arzuları, değerleri vb. ile ilgili görüşleridir (Mc Adams, 1993). Bu tür kişilik "kimlik" olarak adlandırılırken, gözlemcinin gözünden kişiliğe de "itibar" denir. İtibar ne yaptığımızla ilgili iken, kimlik neden yaptığımızla ilgilidir (Hogan, 2009, s.24).

B. Beş Faktör Kişilik Kuramı

Beş faktör kişilik modelini günümüzdeki kullanım şekliyle ortaya çıkaran Warren Norman'dır. Norman, 1963 yılında yaptığı çalışmada 20 özellikli bir dereceleme ölçeğine faktör analizi uygulayarak 5 faktör elde etmiştir. Bu faktörler dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge, yeniliklere açık olmadır (Morgan, 1999, s.51). Goldberg (1981) sözlükteki sıfatlara dayalı olarak yaptığı çalışmada beş güçlü faktörün ortaya çıktığını belirtmiş ve birçok kişilik kavramının bu beş faktör çerçevesinde organize edilebileceğini ileri sürmüştür. Kişiliğin bu beş boyutla açıklanması, 1980 ve 1990'lı yıllarda hız kazanmıştır. 1980'lerin sonlarına doğru, psikologlar kişilik yazınındaki karmaşık bulguların düzenlenmesi için anlamlı ve kullanışlı bir sınıflandırma sağlayabilen "Beş Faktör Modeli" üzerinde anlaşmaya varmışlardır (Goldberg, 1990, s.1216). Kişilik psikologları tarafından Beş Faktör Modeli olarak adlandırılan bu model, son yıllarda yapılan kişilik araştırmalarında en çok kullanılan model olmuştur (Chernyshenko, 2001, s.21). Sonuç olarak geliştirilen model büyük oranda kabul görmüştür.

Konu ile ilgili Tokar, Fischer ve Subich (1998, s.117) tarafından yapılan açıklamalar bu kapsamda önemlidir: "Kişilik davranışları, erişkin ve geniş katılımlı bir örneklem üzerinde ve faktör analizi şeklinde değerlendirildiğinde, ortaya çıkan sonuç genellikle kişiliğin beş temel özelliğini ortaya koyar. Bunlar 'Duygusal denge, Dışadönüklük, Açıklık, Uyumluluk ve Sorumluluk'tur. Beş faktör kuramının geçerliliğini, genellebilirliğini ve yaygınlığını test eden araştırmalar neticesinde kuramın kişilik özellikleri için geçerli bir organizasyonel taban oluşturduğu" görülmektedir.

Bu noktada birçok araştırmacının, beş faktör kişilik kuramını, kişilik özelliklerini en iyi tanımlama ve belirleme yöntemi olarak ifade ettiği vurgulanmalıdır. Beş faktör kişilik kuramı ile belirlenen geniş ve iki kutuplu beş faktörün kişiliğin en önemli yanlarını ortaya koyduğu konusunda genel bir konsensüs bulunmaktadır (Hogan, Hogan & Roberts, 1996). Goldberg'in 1981 yılındaki çalışması bu kabulü destekler niteliktedir.

Goldberg (1981, s.159) bu çalışmasında ortaya çıkan sonuçlardan etkilenerek "denilebilir ki bireysel farklılıkları inceleyen her çalışma bir şekilde beş faktör kişilik özellikleriyle ilgilidir" iddiasında bulunmuştur "

C.İş Tatmini

Rekabetin giderek yoğunluk kazandığı bir ortamda işletmelerin ayakta kalabilmeleri, işletme yönetimlerinin çalışanların işle ilgili tutum ve davranışlarını doğru ve sağlıklı bir biçimde yönetebilmelerine bağlı bulunmaktadır. Bu tutum ve davranışların en önemlilerinden biri olan iş tatmininin, bir tutum olarak, davranış içeren motivasyondan farklı olmasına karşın, yazında ilk kez sistematik bir biçimde incelenmesi motivasyon kuramlarıyla olmuştur (Yüksel, 2005, s.294). Ancak, insan davranışlarının karmaşıklığı nedeniyle, motivasyon kuramlarının herhangi birisinin tek başına motivasyon ve iş tatmini konusunu bir bütünlük içerisinde açıklayabildiğini söyleyebilmek zordur (Can vd., 2001, s.308). Bu kapsamda, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Herzberg'in Çift Faktör Kuramı ile Adams'ın Eşitlik Kuramı birer motivasyon kuramı olmakla birlikte iş tatminini de inceleyen başlıca çalışmalardır.

İş tatmininin çok boyutlu olması farklı tanımların ortaya çıkmasına da sebep olmaktadır:

- Çalışanın işi ile ne kadar mutlu olduğunun belirlenmesi (Mrayyan, 2005),
- Çalışanların işlerine karşı gösterdikleri duygusal tepkiler (Weiss, 2002),
- Bir işgörenin işinden istediği ile elde ettiğini karşılaştırması sonucunda göstermiş olduğu duygusal tepki (Samad, 2006),
- Bireyin yaptığı iş hakkındaki genel tavrı (Robbins, 1999),
- Tutumların genel sonucu ve çalışanın fiziksel ve zihinsel açıdan iyi durumda olması (Oshagbemi, 2000a, s.88) vb. bu çerçevede verilebilecek örneklerdendir.

Örgütte sağlıklı ve verimli bir ortam olduğunun önemli göstergelerinden biri (Gökçe, 2005, s.41) olan iş tatmini, çalışanlar için iş ve özel yaşamlarında mutluluk ya da mutsuzluk kaynağı olabilmesi, işletmeler için de verimlilik ve kalite artış ya da azalışı sağlaması nedeniyle, hem çalışanlar hem de işletmeler açısından özel bir öneme sahiptir. Çalışanların performansı ve verimi, işletmelerin başarısı için çok önemli bir faktördür. Çalışanların yüksek performans gösterebilmeleri ve verimli bir şekilde çalışabilmeleri ise, onların işlerinden yeterince tatmin olmalarına bağlıdır (Toker, 2007, s.92-107).

Yöneticiler açısından ise çalışanların sadece ekonomik bir varlık olmadığı, ekonomik beklentilerin dışında sosyal ve psikolojik beklentilerinin de olduğu ve bu beklentilerini hep birlikte karşılamak için bir örgütte çalıştıklarını göz önünde bulundurulmalıdır. Bu bakış açısıyla denilebilir ki çalışanların iş tatminlerinin sağlanması aynı zamanda örgütlerin sosyal görevidir (Akıncı, 2002, s.2).

Bunun yanında, iş tatmininin örgüt performansı ve verimliliğine de olan etkisinin anlaşılması ile birlikte, konu daha da önem kazanmıştır. Denilebilir ki iş tatmini, iş davranışları içerisinde en fazla üzerinde durulan konulardan birisidir. Bunun temel sebebi, işle ilgili olumlu bir takım sonuçları elde etmenin büyük ölçüde iş tatmini sağlamaya bağlı olmasıdır (Yousef, 1998, s.184). Diğer bir husus da işten ayrılma

niyetini etkileyen unsurlar arasında iş tatmininin pek çok araştırmada en önemli unsur olarak gösterilmesidir (Gül vd., 2008).

İş tatmininin, çalışanın çalıştığı işle ilgili beklentilerine bağlı olduğu, aynı işyerinde çalışanların bir bölümü benzer koşullardan daha az etkilenirken bir bölümünün de daha fazla olumsuz etkilenebileceği sonucu çıkmaktadır. Dolayısıyla iş tatmini “kişinin işini ve işe ilişkin deneyimlerini değerlendirdiğinde duyduğu memnuniyet veya olumlu duygu; kişinin işe ilişkin beklentilerinin çalışma ortamında karşılanması halinde ortaya çıkan duygusal durum” (Cranny vd., 1992, s.2) şeklinde bir yaklaşım geliştirilebilir.

Dikkat edileceği üzere iş tatmininin konuşulduğu yerde tatminsizliğin de varlığının kaçınılmaz olduğuudur. Çalışanın işine göstermiş olduğu olumsuz tutumunun da iş tatminsizliği olarak tanımlamanın gerçekçi olacağıdır (Erdoğan, 1996, s.231). Locke (1976) da çalışanların işine karşı yalnızca olumlu değil, aynı zamanda olumsuz hislerinin de dikkate alınması gerektiğini ifade etmiştir.

Fred Luthans'a göre iş tatmininin üç önemli yönü vardır (Luthans, 1995, s.3):

- İş tatmini, duygusal yönü ağır basan bir kavramdır. Çünkü görülemez ve sadece hissedilebilir.
- İş tatmini, genellikle çıktılarının beklentileri ne derece karşıladığı ile ifadelendirilebilir.
- İş tatmini, birbiriyle ilgili birçok tutumu da beraberinde getirir. Bunlar genellikle iş, ücret, terfi olanakları yönetim tarzı, çalışma arkadaşları vb. tutumlardır.

Konunun yukarıda belirtilen yönü dikkate alındığında iş tatmininin çok boyutlu ve iş davranışlarından birçoğunu etkilediği sonucuna ulaşılabılır.

D. Kişilik-İş Tatmini

İş tatmini ile kişilik özellikleri arasında ilişki söz konusudur denebilir. Örneğin sinirli ve çevresine uyum sağlayamamış kişiler daha sık iş tatminsizliği göstermektedir. Bu çalışanlar başkaları ile rahat ilişki kuramamaktadır. Çalışanların yaşama bakış açısı olumsuzdur. Genel inanış özel hayatında mutlu olmayan kişilerin mutluluğu işlerinde arayacağı şeklinde olsa da yapılan araştırmalar bunu doğrulayamamıştır (Sevimli ve İşcan, 2005).

Ayrıca bireyin içinde doğup büyüdüğü ve yaşamaya devam ettiği soyso – kültürel çevrenin, bireye aşılacağı tutum ve değerler açısından işe karşı tutumlarını etkileyebileceği düşünülmüş, bu alanda araştırmalar yapılmıştır. Kentsel kesimdekilerin daha az çaba gerektiren kolay işleri tercih ettikleri, kırsal kesimdekilerin ise buna zıt bir tutumda oldukları sonucuna varılmıştır (Baysal, 1981, s.194).

III. Kişilik İle İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Alan Araştırması

A. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Sınırlamaları:

Çalışmanın amacı; seçilen örneklem bağlamında kişilik ile iş tatmini arasında ilişkinin varlığının araştırılmasıdır. Bu kapsamda çalışma evreni olarak, bankacılık sektörü seçilmiş, sektörün genel yapısını ortaya koymada önemli bir gösterge olduğu düşünülen İstanbul ili ele alınmış, ancak İstanbul'daki tüm bankaların çalışanlarının analizlere katılmasının zorluğu dikkate alınarak araştırma iki ticari banka ile sınırlandırılmıştır.

Verileri toplamak için oluşturulan anket formu katılımcılara e-posta ile ulaştırılmıştır. Gönderilen 400 anketten 210 adedi geri dönmüştür. Geri dönen anketlerden yapılan değerlendirmede uygun işaretlenmeyen ve yanlış doldurulan 10 adedi elendikten sonra 200'ü değerlendirmeye alınmıştır. Anketlerin geri dönüş oranı % 52,5 olarak gerçekleşmiştir. Aaker, Kumar ve Day (2001)'e göre, sonuçları takip etmeden yapılan e-posta yoluyla yapılan bir veri toplama yönteminde geri dönüş oranı ortalaması %20'den azdır. Dolayısıyla bu çalışmada elde edilen geri dönüş oranı yeterlidir.

Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde Hogan Kişilik Ölçeği (HPI) ile kişiliğin 7 temel değişkenine ait veriler elde edilmiştir. HPI; "dışa dönüklük" faktörünü "hırs" ve "sosyallik"; "deneyime açıklık" faktörünü ise "yeniliğe açıklık" ve "öğrenmeye açıklık" biçiminde bir kademe daha ayrıntılandırmıştır. HPI, kurumsal davranışı belirleyen bu yedi faktörün çeşitli bileşimlerinden oluşan ve iş yerinde performans düzeyini öngören altı mesleki ölçek de içermektedir. Mesleki ölçekler bu çalışma kapsamına alınmamıştır. Ölçek 206 sorudan oluşmakta, Evet ve Hayır şeklinde cevapları içermektedir.

Anket formunun ikinci bölümünde akademik araştırmalarda iş tatminini ölçmek için en fazla tercih edilen model olan Minnesota İş Tatmini Ölçeği (Minnesota Satisfaction Questionnaire) kullanılmıştır. Minnesota İş tatmini Ölçeği 1967 yılında Weiss, Davis, England ve Lofquist tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte, temel olarak iş koşulları ile iş tatmini ilişkilendirilmektedir (Kantarıcı, 1997, s.21). MSQ, 20 farklı boyutta iş tatminini ölçmeyi amaçlamaktadır (Ergeneli ve Eryiğit, 2001, s.167; Riggio, 2003, s.219). Ölçek 5'li Likert skalasına göre tasarlanmış, ifadelerin puanlaması; "1: Hiç Memnun Değilim, 2: Memnun Değilim, 3: Kararsızım, 4: Memnunum ve 5: Çok Memnunum şeklinde yapılmıştır. Elde edilen veriler SPSS 17.0 istatistik veri programı kullanılarak analiz edilmiştir. Veriler değerlendirilirken Hipotez testleri olarak Parametrik testlerden regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında 0,05 anlamlılık düzeyinde yorumlanmıştır.

B.Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

İş tatmini, çalışanların işlerinden duydukları mutluluk derecesidir. Yaptığı işi seven, istediği sonuçları alan ve beklentilerini karşılayan çalışanların daha verimli ve üretken olacağı ortadadır. Çalışan performansı üzerinde direkt etkili olan iş tatmini, iş davranışları içerisinde en fazla üzerinde durulan konulardan birisidir. Bunun temel sebebi, işle ilgili olumlu bir takım sonuçları elde etmenin büyük ölçüde iş tatmini sağlamaya bağlı olmasıdır (Yousef, 1998, s.184). Diğer bir husus da, işten ayrılma niyetini etkileyen unsurlar arasında iş tatmininin pek çok araştırmada en önemli unsur olarak gösterilmesidir. Çalışanların performansı ve verimi, işletmelerin başarısı için çok önemli bir faktördür. Çalışanların yüksek performans gösterebilmeleri ve verimli bir şekilde çalışabilmeleri, onların işlerinden yeterince tatmin olmalarına bağlıdır (Toker, 2007, s.92-107). Yöneticiler açısından ise çalışanların sadece ekonomik bir varlık olmadığı, ekonomik beklentilerin dışında sosyal ve psikolojik beklentilerinin de olduğu ve bu beklentilerini hep birlikte karşılamak için bir örgütte çalıştıklarını göz önünde

bulundurulmalıdır. Bu bakış açısıyla denilebilir ki, çalışanların iş tatminlerinin sağlanması aynı zamanda örgütlerin sosyal görevidir (Akıncı, 2002, s.2).

Bütün bu açılardan bakıldığında, beklenti, olaylara bakış ve algılama farklılıklarını yansıtan kişiliğin, bu tatmini ne derece etkilediği veya etkileyeceği üzerinde durulması gereken ve incelenmesi gereken önemli konulardan birisidir. Bu noktada kişiliğin iş tatmini üzerindeki etkisini test etmek üzere 7 adet hipotez geliştirilmiştir.

H-1: İç uyumun iş tatmini üzerinde etkisi vardır.

H-2: Hırsın iş tatmini üzerinde etkisi vardır.

H-3: Sosyallığın iş tatmini üzerinde etkisi vardır.

H-4: Uzlaşılabilirliğin iş tatmini üzerinde etkisi vardır.

H-5: Tedbirliliğin iş tatmini üzerinde etkisi vardır.

H-6: Yeniliğe Açıklığın iş tatmini üzerinde etkisi vardır.

H-7: Öğrenmeye Açıklığın iş tatmini üzerinde etkisi vardır.

C.Bulgular

Bu bölümde, elde edilen veriler çerçevesinde analizler yapılmaktadır.

Tablo 1: İş Tatmininin Kişilik Bileşenlerinden Etkilenme Durumunu Test Etmek İçin Yapılan Regresyon Modeli

Bağımlı değişken	Bağımsız değişken	Katsayı		T	p	F	Model (p)	R ²
		β	S. hata					
İş tatmini	Sabit	3,010	0,091	33,207	0,000	6,293	0,000	0,157
	İçuyum	-0,004	0,003	-1,183	0,238			
	Hırs	0,000	0,002	0,101	0,919			
	Sosyallik	0,006	0,002	3,614	0,000			
	Uzlaşılabilirlik	0,003	0,001	1,935	0,054			
	Tedbirlilik	0,003	0,002	1,443	0,151			
	Yeniliğe açıklık	0,002	0,002	1,060	0,291			
	Öğrenmeye açıklık	0,003	0,002	1,609	0,109			

Tablo 1'deki değerler incelendiğinde, iş tatmini ile kişilik arasındaki ilişkiyi test etmek için yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır (F=6,293; p=0,000<0,05). Buna göre, Sosyallik düzeyi 1 birim arttığında iş tatmini düzeyi 0,006 birim artmaktadır ($\beta=0,006$; $t=3,614$; $p=0,000<0,05$). Kişiliğin diğer bileşenleri ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak ilişki bulunamamıştır (İçuyum, $t=-1,183$, $p=0,238>0,05$; Hırs, $t=0,101$, $p=0,919>0,05$; Uzlaşılabilirlik, $t=1,935$, $p=0,054>0,05$; Tedbirlilik, $t=1,443$, $p=0,151>0,05$; Yeniliğe açıklık, $t=1,060$, $p=0,291>0,05$; Öğrenmeye açıklık, $t=1,609$, $p=0,109>0,05$).

İç uyum, hırs, sosyallik, uzlaşılabilirlik, tedbirlilik, yeniliğe açıklık, öğrenmeye açıklık değişkenleri, iş tatmini düzeyini 0,157 oranında açıklamaktadır ($R^2=0,157$). Kişilik alt boyutlarından kaynaklanan hata ve diğer nedenlerden kaynaklanan etkileri azaltmak için adimsal regresyon (stepwise) modeli uygulanarak test tekrar edilmiştir.

Tablo 2: İş Tatmininin Kişilik Bileşenlerinden Etkilenme Durumunu Test Etmek İçin Yapılan Stepwise Regresyon Modeli

Bağımlı değişken	Bağımsız değişken	Katsayı		T	p	F	Model (p)	R ²
		β	S. hata					
İş tatmini	Sabit	3,034	0,087	34,991	0,000	13,153	0,000	0,155
	Sosyallik	0,007	0,001	4,804	0,000			
	Uzlaşılabilirlik	0,003	0,001	2,136	0,034			
	Öğrenmeye açıklık	0,003	0,002	1,984	0,049			

Adimsal regresyon testi sonucu elde edilen sonuçlar Tablo 2'de görülmektedir. İş tatmininin kişilikten etkilenme durumunu test etmek için yapılan adimsal regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır ($F=13,153$; $p=0,000<0,05$). Buna göre, Sosyallik 1 birim arttığında iş tatmini 0,007 birim artmaktadır. ($\beta=0,007$; $t=4,804$; $p=0,000<0,05$). Uzlaşılabilirlik 1 birim arttığında iş tatmini 0,003 birim artmaktadır ($\beta=0,003$; $t=2,136$; $p=0,034<0,05$). Öğrenmeye açıklık 1 birim arttığında iş tatmini 0,003 birim artmaktadır ($\beta=0,003$; $t=1,984$; $p=0,049<0,05$). Sosyallik, uzlaşılabilirlik, öğrenmeye açıklık, iş tatminini 0,155 oranında açıklamaktadır ($R^2=0,155$).

Tablo 3: Hipotezlerin Genel Değerlendirilmesi

Hipotezler		Araştırma Bulguları	Değerlendirme
H1	İç uyumun iş tatmini üzerinde etkisi vardır.	İç uyum düzeyi, iş tatmini düzeyini istatistiksel olarak etkilememektedir.	Red
H2	Hırsın iş tatmini üzerinde etkisi vardır.	Hırs düzeyi, iş tatmini düzeyini istatistiksel olarak etkilememektedir	Red
H3	Sosyallığın iş tatmini üzerinde etkisi vardır.	Sosyallik ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.	Kabul
H4	Uzlaşılabilirliğin iş tatmini üzerinde etkisi vardır.	Yapılan adimsal regresyonla hataların ayıklanması sonucunda Uzlaşılabilirlik düzeyi ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki olduğu görülmüştür.	Kabul

H5	Tedbirliğin iş tatmini üzerinde etkisi vardır.	Tedbirlik düzeyi, iş tatmini düzeyini istatistiksel olarak etkilememektedir.	Red
H6	Yeniliğe Açıklığın iş tatmini üzerinde etkisi vardır.	Yeni açıklık düzeyi, iş tatmini düzeyini istatistiksel olarak etkilememektedir.	Red
H7	Öğrenmeye Açıklığın iş tatmini üzerinde etkisi vardır.	Yapılan adimsal regresyonla hataların ayıklanması sonucunda Öğrenmeye açıklık ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür.	Kabul

IV.Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada kişilik ile iş tatmini arasında ilişki olup olmadığı sorusuna cevap bulunmaya çalışılmıştır. Sahada elde edilen verilere göre, söz konusu iki banka örneklemini çerçevesinde ve seçilen kişilik ölçme yöntemiyle, belirlenen kişilik özelliklerindeki çalışanların iş tatmini düzeyleri ve bu değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Çalışmanın, iş devir hızının yüksek olduğu bankacılık sektöründe yapılması önemlidir. Kullanılan kişilik ölçeği itibarıyla de yazına katkı yapıldığı değerlendirilmektedir.

İş tatmini ile kişilik arasındaki ilişkileri test etmek için analizler adimsal regresyon metoduyla yapılmıştır. Buna göre araştırmanın özet sonuçları şunlardır:

Kişiliğin sosyallik boyutu ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuş, uzlaşılabilirlik ile iş tatmini arasında başlangıçta ilişki bulunmamıştır. Ancak kişilik alt boyutlarından kaynaklanan hata ve diğer nedenlerden kaynaklanan etkileri azaltmak için yapılan adimsal regresyon modeli ile uzlaşılabilirlik ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Aynı durum öğrenmeye açıklık için de geçerlidir. Yani daha sosyal, uzlaşmacı ve öğrenmeye açık çalışanların, iş tatminlerinin de daha fazla olduğu sonucu çıkmaktadır. Kişilik bileşenlerinden iç uyum, hırs, tedbirlik ve yeniliğe açıklığın iş tatmini üzerinde anlamlı bir ilişkisi bulunmamıştır. Araştırmanın yapıldığı bankacılık sektöründe çalışan ve kişiliklerinin sosyal, uzlaşmacı ve öğrenmeye açıklık boyutları öne çıkan bireylerin iş tatminlerinin de yüksek olduğu sonucu, bu çalışmada ulaşılan neticedir.

Kişiliğin örgütsel süreçlere etkin olarak dâhil edilmesi, her personelin sevdiği işi yapması suretiyle işinden duyduğu tatmin ve mutluluk seviyesinin ve veriminin artmasına neden olacak, organizasyonların daha kaliteli çıktılar elde etmesi ve daha uzun süre devamlılıklarını sürdürmesi sonucunu sağlayacaktır. Çalışma esnasında elde edilen sonuçların önemli bir bölümü yazınla uyum sağlarken az bir bölümünün de bu çalışma örneklemini için geçerli olmadığı görülmüştür. Ancak araştırmanın zaman ve maddi sınırlamalar nedeniyle sadece iki bankanın İstanbul şubelerinde uygulanmış olduğu göz ardı edilmemelidir. Bu çerçevede bundan sonra yapılacak çalışmaların diğer bankaları da kapsayacak şekilde ve Türkiye genelinde yapılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

Çalışma sonucunda elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde araştırmacı ve yöneticilere aşağıdaki öneriler sunulabilir:

- İş devir hızı yüksek organizasyonlarda iş tatminsizliği yaşayan personelin, hangi kişilik özellikleri üzerinde yoğunlaştığını tespit etmeye yönelik bir çalışmanın yöneticiler açısından faydalı sonuçlar doğuracağı düşünülmektedir.
- Çalışma aynı zamanda, işe yönelik eleman seçimini, seçilen personelin iş tatminini artırma yönünde alınması gereken tedbirler ile iş devir hızını düşürme konusunda birtakım ipuçları verebilir. Yöneticiler işe aldıkları elemanların kişiliklerini etkileyemezse de uygun bir işe seçim süreci ile uygun işe uygun personel görevlendirmesi suretiyle kurumun verimliliğini artırabilecektir.
- Bankacılık sektöründe 2006 yılı önemli bir milattır. Yapılan analizlerde elde edilen birtakım veriler de bu milada işaret etmektedir. Dolayısıyla bu tarihten önce ve sonrasında işe başlayan personele yönelik yapılacak bir araştırma ile daha farklı sonuçlar elde edilebilecektir.
- Kurumsallaşma derecesi elde edilen sonuçları etkileyebilecektir. Bu kapsamda farklı bankalarda yapılacak çalışmalar ile farklı sonuçlar elde edilmesi de mümkün olabilecektir.

Kaynaklar

- Aaker, D.A., Kumar, V. and Day, G.S. (2001). *Marketing Research (7th edition)*, John Wiley and Sons Inc, New York.
- Aghaee, N.G. & Ören, T., (2004). "Effects Of Cognitive Complexity on Agent Stimulation", Summer Computer Stimulation Conference, July 25–29, San Rose.
- Akıncı, Z. (2002). "Turizm Sektöründe İş Gören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama", *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, S:4, 1-25.
- Baysal, A.C. (1981). *Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar*, Yalçın Ofset Matbaası, İstanbul.
- Bovee, C.I., Houston, M.J., Thill, J.V. (1995). *Marketing*, Second Edition, Mcgraw Hill.
- Can, H., Akgün, A. ve Kavuncubaşı, Ş. (2001). *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara, Siyasal Kitabevi.
- Chernyshenko, S. (2001). *Applications Of Ideal Point Approaches To Scale Construction and Scoring on Personality Measurement: The Development Of A Six-Faceted Measure Of Conscientiousness*, (Phd Dissertation), Bemidji State University, Urbana, UMI.
- Cranny, J.C., Smith, P.C. & Stone, F.E. (1992). *Job Satisfaction: How People Feel About Their Job and How It Affects Their Performance*. New York: Lexington Books.
- Digman, J.M. (1990). "Personality Structure: Emergence of the Five-Factor Model", *Annual Review of Psychology*, 41, 417-440.

- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, Avcıoğlu Basım Yayım, İstanbul.
- Ergeneli, A. ve Eryiğit, M. (2001). "Öğretim Elemanlarının İş Tatmini: Ankara'da Devlet ve Özel Üniversite Karşılaştırması", *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19 (2), 159-178.
- Goldberg, L. R. (1981). "Language and Individual Differences: The Search for Universals in Personality Lexicons. In Wheeler (Ed.)", *Review of Personality and Social Psychology*, Vol. 1, 141-165.
- Goldberg, L.R. (1990). "An Alternative 'description of personality': The Big-Five Factor Structure", *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216-1229.
- Gökçe, R. (2005). *Birinci Sınıf Tatil Köyünde Performans Değerlemenin Çalışanların İş Doyumuna Etkisi Üzerine Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gül, H., Oktay, E. ve Gökçe, H. (2008). "İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti Ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama", *Akademik Bakış*, Sayı 15, Ekim, 2008, *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, ISSN:1694-528X.
- Hogan, R., (2009). *Kişilik ve Kurumların Kaderi*, Çeviren: Selen Y.Kölay, Remzi Kitabevi, İstanbul, 2009.
- Hogan, R., Hogan, J., & Roberts, B.W. (1996). "Personality Measurement and Employment Decisions: Questions and Answers", *American-Psychologist*, 51(5), 469-477.
- Hough, L.M. & Öneş, D.S. (2001). *The Structure, Measurement, Validity and Use of Personality Variables in Industrial Work and Organizational Psychology*, Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology - Volume 1: Personnel Psychology
- Kantarıcı, K. (1997). *Otel İşletmelerinde İş Tatmininin Ölçülmesi ve İşgören Performansına Etkileri*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Locke, E.A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*, Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Rand McNally, Chicago, IL.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behaviour*, McGraw-Hill, New York, U.S.A.
- Mc-Adams, D.P. (1993). "What do we know when we know a person?", *Journal of Personality*, 63, 365-396.
- Morgan, C.T. (1999). *Psikolojiye Giriş*, Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü Yayınları, Yayın No:1, 13. Baskı.
- Mrayyan, M.T. (2005). "Nurse Job Satisfaction and Retention: Comparing Public to Private Hospitals in Jordan", *Journal of Nursing Management*, Vol:13, 2005, 40-50.
- Oshagbemi, T. (2000). "Satisfaction with Co-Workers' Behaviour", *Employee Relations*, 22 (1), 88-106.
- Robbins, S. (1999). *Organizational Behavior*. (8th Edition) New Jersey, Prentice Hall, 142.
- Samad, S., (2006). "Predicting Turnover Intentions: The Case of Malaysian Government

- Doctors”, *The Journal of American Academy of Business*, Cambridge, Vol:8, No:2, 2006, 113-119.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö.F. (2005). “Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu”, *Ege Akademik Bakış*, 5(1-2), 55-64.
- Tokar, D.M., Fischer, A.R. & Subich, L.M., (1998). “Personality and Vocational Behavior: A Selective Review of the Literature 1993–1997”, *Journal of Vocational Behavior*, Volume 53, Issue 2, October 1998, 115–153.
- Toker, B., (2007). “Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir’deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (1)2007, 92-107.
- Weiss, H. M. (2002). “Deconstructing Job Satisfaction Separating Evaluations, Beliefs and Affective Experiences”, *Human Resource Management Review*, Vol:12, 2002, 173-194.
- Yousef, D.A. (1998). “Satisfaction with Job Security As a Predictor of Organizational Commitment and Job Performance in a Multicultural Environment”, *International Journal of Manpower*, 19 (2), 184–194.
- Yüksel, İ. (2005). “İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 291-306.
- Zel, U., (2006). *Kişilik ve Liderlik*, Nobel Yayın Dağıtım, 2.Baskı, Ankara 2006.