

**AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**Umut KUBAT**

**İMALAT SEKTÖRÜNDE İŞ DEĞERLERİ İLE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ARASINDAKİ**  
**İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

**Danışman**  
**Prof. Dr. Ayşe KURUÜZÜM**


**İşletme Anabilim Dalı**


**Yüksek Lisans Tezi**


**Antalya, 2007**

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Prof. Dr. Mualla AKSU 

Üye (Danışmanı) : Prof. Dr. Ayşe KURMÜZÜM 

Üye : Doç. Dr. Nilgün ANAFARTA 

Onay : Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

.... / ... / 200..

Prof. Dr. Nevzat ÇEVİK  
Müdür

**İÇİNDEKİLER**

İÇİNDEKİLER .....	i
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	iii
TABLolar LİSTESİ .....	iv
KISALTMALAR LİSTESİ .....	v
ÖZET .....	vi
ABSTRACT .....	vii
ÖNSÖZ .....	viii
GİRİŞ .....	1
1. İŞ DEĞERLERİ .....	2
1.1. Değerler .....	2
1.1.1. Değerlerin Oluşumu ve Özellikleri ile İlgili Kuramlar .....	5
1.2. İş Değerleri .....	12
1.2.1. İş Değerlerinin Sınıflandırılması ve Ölçülmesi .....	14
1.3. İş Değerleri Konusunda Yazın Taraması .....	18
1.3.1. Yaşam Değerleri ve İş Değerleri .....	18
1.3.2. Demografik Değişkenler ve İş Değerleri .....	19
1.3.2.1. Cinsiyet .....	19
1.3.2.2. Yaş .....	22
1.3.2.3. Meslek .....	24
1.3.2.4. Deneyim .....	25
1.3.2.5. İşteki Pozisyon ve Departman .....	25
1.3.2.6. Eğitim Düzeyi .....	26
1.3.2.7. Medeni Durum .....	26
1.3.3. İş Değerleri ve İş Tatmini .....	27
2. KİŞİLİK .....	29
2.1. Kişiliğin Tanımı .....	29
2.2. Kişiliği Oluşturan Faktörler .....	30
2.2.1. Kalıtım ve Bedensel Yapı Faktörleri .....	31
2.2.2. Sosyal Faktörler .....	31
2.2.3. Aile .....	31

2.2.4. Sosyal Yapı ve Sosyal Sınıf Faktörleri .....	32
2.2.5. Coğrafi ve Fiziki Faktörler .....	32
2.2.6. Diğer Faktörler .....	32
2.3. Kişilik Kuramları .....	32
2.3.1. Freud'un Kişilik Kuramı .....	33
2.3.2. Jung'un Kişilik Kuramı .....	35
2.3.3. Alfred Adler'in Kuramı .....	38
2.3.4. Erik Erikson'un Kişilik Kuramı. ....	39
2.3.5. Erich Fromm'un Kişilik Kuramı .....	40
2.3.6. Karen Horney'in Kişilik Kuramı .....	41
2.3.7. Harry Stack Sullivan'ın Kişilik Kuramı .....	42
2.3.8. Carl Rogers'ın Kişilik Kuramı .....	43
2.3.9. Eysenck'in Kişilik Kuramı .....	44
2.3.10. Cattell'in Kişilik Kuramı .....	45
2.3.11. Holland'ın Mesleki Psikoloji Teorisi .....	47
2.4. Kişilik Özelliklerinin Sınıflandırılması .....	48
2.5. Beş Faktör Kişilik Modeli .....	50
2.5.1. Dışadönüklük-İçedönüklük (Extraversion-Intraversion) .....	53
2.5.2. Yumuşak Başlılık-Düşmanlık (Agreeableness-Hostility) .....	55
2.5.3. Öz Denetim/ Sorumluluk - Yönsüzlük/ Dağınıklık (Conscientiousness- Undirectedness) .....	58
2.5.4. Duygusal Denge-Dengesizlik (Emotional stability) .....	60
2.5.5. Gelişime Açıklık/Zeka-Gelişmemişlik (Openness To Experience/Intellect) .....	61
3. DEĞERLER ve KİŞİLİK .....	64
4. ANTALYA İLİ ÜRETİM SEKTÖRÜNDE İŞ DEĞERLERİ ve KİŞİLİK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİNE İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA .....	66
4.1. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Önemi.....	66
4.2. Araştırmanın Yöntemi .....	66
4.2.1. Örneklem .....	66
4.2.2. Veri Toplama Araçları .....	66
4.2.2.1. İş Değerleri Envanteri.....	67

4.2.2.2. Kişilik Envanteri .....	74
4.2.2.3. Demografik Bilgi Formu .....	74
4.2.3. Verilerin Analizi .....	75
4.3. Araştırmanın Bulguları ve Yorumları.....	75
4.3.1. Demografik Özelliklerin Frekans Dağılımları .....	75
4.3.2. Diğer Demografik Verilere Ait Minimum-Maksimum, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Sonuçları.....	78
4.3.3. İş Değerleri ve Kişilik Boyutlarına ait Tanımlayıcı İstatistikler .....	79
4.3.4. Demografik Bilgiler ile İş Değerlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular .....	81
4.3.5. Demografik Bilgiler ile Kişilik Boyutlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular .....	92
4.4. İş Değerleri ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki.....	99
4.5. İş Değerleri ile Kişilik Arasındaki Yapısal İlişki .....	100
SONUÇ .....	102
KAYNAKÇA .....	105
EK 1 .....	118
ÖZGEÇMİŞ .....	121

**ŞEKİLLER LİSTESİ**

Şekil 1.1. Tutumlar ve değerler arasındaki ilişki .....	4
Şekil 1.2. Schwartz'ın insan değerleri modeli .....	9
Şekil 1.3. Değerler ve değerlerin birbiriyle ilişkisi .....	11
Şekil 1.4. İş değerlerinin etkisi .....	14
Şekil 1.5. Elizur ve Sagie (1996)'nin değerleri konik gösterimi .....	18
Şekil 2.1. Eysenck'in kişilik boyutları .....	45
Şekil 2.2. Kişilik ve çevresel tipler arasındaki ilişkiyi gösteren altıgen model .....	48
Şekil 2.3. Çok boyutlu kişilik envanterinin faktör ve boyut şeması .....	52
Şekil 2.4. Çok boyutlu kişilik envanterinin temel faktörleri ve özellikleri .....	53
Şekil 2.5. Dışadönüklük faktörünün alt boyut özellikleri .....	55
Şekil 2.6. Yumuşak başlılık faktörünün alt boyut özellikleri .....	57
Şekil 2.7. Öz denetim faktörünün alt boyut özellikleri .....	59
Şekil 2.8. Duygusal denge faktörünün alt boyut özellikleri .....	61
Şekil 2.9. Gelişime açıklık faktörünün alt boyut özellikleri .....	63
Şekil 4.1. Çalışanların cinsiyete göre dağılımı .....	75
Şekil 4.2. Çalışanların medeni duruma göre dağılımı .....	76
Şekil 4.3. Çalışanların eğitim durumuna göre dağılımı .....	76
Şekil 4.4. Çalışanların gelir durumuna göre dağılımı .....	77
Şekil 4.5. Çalışanların mesleklere göre dağılımı .....	77
Şekil 4.6. Çalışanların bölümlere göre dağılımı .....	78
Şekil 4.7. Çalışanların pozisyona göre dağılımı .....	78
Şekil 4.8. Geliştirilen modele ait yol diyagramı .....	100

**TABLULAR LİSTESİ**

Tablo 1.1. Rokeach'ın temel ve aracı değerleri .....	8
Tablo 1.2. İş değerleri ölçekleri .....	16
Tablo 1.3. İş değeri ölçeklerinde kullanılan örnek maddeler .....	17
Tablo 2.1. Kuramcılar tablosu .....	49
Tablo 2.2. Beş faktör kişilik boyutları .....	51
Tablo 4.1. İş değerleri envanterinde yer alan maddelerin boyutlara dağılımı .....	67
Tablo 4.2. İş değerleri anketi için güvenilirlik katsayıları .....	69
Tablo 4.3. İş değerleri anketi faktör analizi sonuçları .....	71
Tablo 4.4. Kişilik envanteri için güvenilirlik katsayıları .....	74
Tablo 4.5. Çalışanların min-maks ve ortalama yaş değerleri ile görev süreleri .....	79
Tablo 4.6. İş değerleri maddelerinin tanımlayıcı istatistikleri .....	79
Tablo 4.7. Kişilik boyutlarının tanımlayıcı istatistikleri .....	81
Tablo 4.8. Cinsiyetin iş değerlerine etkisi .....	81
Tablo 4.9. Medeni durumun iş değerlerine etkisi .....	83
Tablo 4.10. Mesleğin iş değerlerine etkisi .....	84
Tablo 4.11. Eğitim durumu ile iş değerlerinin karşılaştırılması .....	85
Tablo 4.12. Pozisyon ile iş değerlerinin karşılaştırılması .....	86
Tablo 4.13. Bölüm ile iş değerlerinin karşılaştırılması .....	88
Tablo 4.14. Yaş ile iş değerlerinin karşılaştırılması .....	90
Tablo 4.15. Görev süresi ile iş değerlerinin karşılaştırılması .....	91
Tablo 4.16. Cinsiyetin kişilik boyutlarına etkisi .....	92
Tablo 4.17. Medeni durumun kişilik boyutlarına etkisi .....	93
Tablo 4.18. Mesleğin kişilik boyutlarına etkisi .....	93
Tablo 4.19. Eğitim ile kişilik boyutlarının karşılaştırılması .....	94
Tablo 4.20. Pozisyon ile kişiliğin karşılaştırılması .....	95
Tablo 4.21. Bölüm ile kişiliğin karşılaştırılması .....	95
Tablo 4.22. Yaş ile kişiliğin karşılaştırılması .....	96
Tablo 4.23. Görev süresi ile kişiliğin karşılaştırılması .....	97
Tablo 4.24. Çalışanların iş değerleri ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişki .....	99

**KISALTMALAR LİSTESİ**

ABD	Amerika Birleşik Devletleri	OGA	Ortalama Gelişime Açıklık
AOF	Açık Öğretim Fakültesi	OOD	Ortalama Öz-denetim
bkz.	Bakınız	OY	Ortalama Yumuşakbaşlılık
Grup F.	Grup farklılığı	s.	Sayfa
KMO	Kaiser-Meyer Olkin	örn.	Örneğin
MBA	Master of Business Administration	Ph.D.	Doctor of philosophy
NEO-FFI	NEO Five-Factor Inventory	Std. S.	Standart sapma
NEO-PI-R	Revised NEO Personality Inventory	vb.	Ve benzerleri
OD	Ortalama Dışadönüklük	vd.	Ve diğerleri
ODT	Ortalama Duygusal Tutarsızlık		



## ÖZET

Bu araştırmada üretim sektörü çalışanlarının iş değerlerine verdikleri önemi belirlemek ve iş değerleri ile kişilik arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır. Araştırma, Antalya’da üretim sektöründe faaliyet gösteren 8 firmanın çalışanları ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmada, üretim sektörü çalışanlarının 14 iş değeri boyutunu ne ölçüde önemli bulduğu, hangi iş değerine daha fazla önem verdiği araştırılmıştır. Kişilik özelliklerinin iş değerleri için iyi bir kestirimci olup olmadığı sorgulanmıştır.

Bu çalışma sonucunda üretim sektöründe çalışanların “Başarı” boyutunu en önemli iş değeri olarak gördüğu, yaptıkları işin kendilerinde başarı duygusu yaratmasının önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kişilik özellikleri ile iş değerleri arasında orta düzeyde bir ilişkinin olduğu, kişilik özelliklerinin iş değerleri için çok iyi kestirimci olmadığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler : İş değerleri, Kişilik, Beş Faktör Kişilik Boyutları, Üretim Sektörü

## **ABSTRACT**

The purpose of this research was to determine work values of workers who work in the production sector and analyze the relationship between work values and personality characteristics. The research was applied on the personnel from 8 different firms. In this study, the importance given to 14 work values and the most important values indicated by production sector employees, was searched. It is examined that whether personality characteristics were predictors of work values or not.

Results of this study indicated that “Achievement” was the most important work value for production sector employees and it was important for them to feel accomplishment in doing a job well. It was seen that there was a moderate level relationship between personality characteristics and work values, personality characteristics were not good predictors of work values.

**Keywords:** Work Values, Personality, Five Factor Personality Dimensions, Production Sector

## ÖNSÖZ

Bireylerin iş değerlerinin ve kişilik özelliklerinin motivasyonuna, akademik ve işteki başarısına etkisi, iş tatmini, iş verimi ve kariyer planlama üzerine etkisi gibi konular, araştırmacılar için ilgi çekici olmaktadır. Batı dünyasında iş değerleri ile ilgili çeşitli çalışmalar bulunmakta ise de diğer kültürlerde bu konu yeterince etkili olamamıştır. Üretim sektöründe çalışanların işe ait değerleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik olan bu araştırmanın buna destek olması dileğiyle;

Araştırmamın her aşamasında bana yol gösteren, danışman hocam Sayın Prof. Dr. Ayşe KURUÜZÜM'e gösterdiği sabır ve destekten dolayı en içten saygı ve teşekkürlerimi sunarım. Beş Faktör Kişilik Envanteri'nin değerlendirilmesi konusunda yardımını esirgemeyen Dr. Arkun TATAR'a teşekkürü bir borç bilirim. Çalışmam süresince her türlü destek ve yardımlarını esirgemeyen sevgili anneme ve babama, karşılaştığım zorluklarda bana moral veren Mehmet ÖZAKINCI'ya sevgilerimi sunarım. Bu çalışmaya katkısı olan herkese teşekkür ederim.

**Umut KUBAT**

## GİRİŞ

İş, planlanan bir faaliyet olarak insana özgüdür ve çoğu yetişkinin hayatında önemli yere sahiptir. İşe yüklenen anlam, bireyden bireye değişmektedir. Bu anlam bireysel, örgütsel ve toplumsal düzeyde önemlidir. İşle ilgili pek çok faktörün çalışanların verimini etkilediği belirtilmektedir. Burada iş değerleri, çalışanların motivasyonunu ve performansını etkileyen önemli bir faktördür. İş değerleri işle ilgili inanç, tutum, tercih ve ilgiler olup; iş tatmini ve motivasyon gibi işle ilgili diğer yapılardan farklıdır. Bir işin dinamik bir çevrede etkili olabilmesinde, işe ait diğer konularla potansiyel ilgisi nedeniyle iş değerleri önemlidir. Bir iş ortamında iş değerleri, iş performansına ve iş tatminine etkileyen işteki durumlar hakkında yargıya varmaya yardımcı olur. İş değerlerinin kişilik, iş tatmini, iş seçimi, örgüte bağlılık, işe uyum ve performansla ilgili olduğunu ifade eden çalışmalar bulunmaktadır. Kişilerin kendi değerlerine benzer değerlere sahip işlerde çalışmayı tercih ettikleri, iş değerleri uyumu ve firma seçimi arasında pozitif bir korelasyon bulunduğunu bilinmektedir.

Bireylerin iş değerlerinin ve kişilik özelliklerinin motivasyonuna, akademik ve işteki başarısına etkisi, iş tatmini, iş verimi ve kariyer planlama üzerine etkisi gibi konular, araştırmacılar için ilgi çekici olmaktadır. Son on yılda kişilik özelliklerinin işle ilgili davranışlara ve değerlere etkisinin incelenmesi, daha önemli hale gelmiştir. Bazı araştırmacılar, kişinin işe bakışını kişilik özelliklerinin etkilediğini belirtmişlerdir. Bazı araştırmalar da iş ve kişilik özelliklerinin eğitim ve iş hayatındaki başarıyı belirleyebildiğini göstermektedir. Konuyla ilgili bir diğer tartışma da işin kişilik özelliklerini etkilediği yönündedir. Bu bakımdan iş değerleri ile kişilik özelliklerinin incelenmesi önem taşımaktadır.

Batı dünyasında iş değerleri ile ilgili çeşitli çalışmalar bulunmakta ise de diğer kültürlerde bu konu yeterince etkili olamamıştır. Bu noktadan hareketle, üretim sektöründe çalışanların işe ait değerleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemek bu araştırmanın odak noktasını oluşturmaktadır.

Yapılan yazın taramasında ülkemizde üretim sektörü çalışanlarının iş değerlerinin kişilik özellikleriyle ilgisi konusunda yapılmış bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bütün bunlar, bu araştırmanın yapılmasında teşvik edici bir unsur olmuştur. Araştırmanın aynı zamanda iş değerlerinin kavramsal açıdan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın birinci bölümünde değerler ve iş değerleri ile ilgili kuramlar açıklanmış, iş değerlerinin sınıflandırılması ve ölçülmesi konularına değinilmiş, iş değerlerine ilişkin yazın aktarılmıştır. İkinci bölümde kişilik, kişilik kuramları ve Beş Faktör Kişilik Modeli anlatılmıştır. Çalışmanın üçüncü bölümünde değerler ve kişilik arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar verilmiştir. Dördüncü bölümde, araştırmanın amacı ve önemine değinilmiş, araştırmanın metodolojisi anlatılmış, istatistiksel bulgular ve bunların yorumları verilmiştir. Son bölümde ise araştırma bulguları doğrultusunda elde edilen sonuçlar verilmiştir.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### İŞ DEĞERLERİ

#### 1.1. Değerler

Değerler, 1930'lardan beri sosyal bilimcilerin dikkatini çekmektedir. Değerlerin araştırılması da psikoloji, sosyoloji, siyasi bilimler, antropoloji ve ekonomi gibi disiplinlerde cazip bir alan olmuştur (Karabati ve Say, 2005). Rokeach (1973), değer konusunun bütün sosyal bilimlerin temel konsepti olduğunu belirtmiştir. Kültür, toplum ve kişilik araştırmalarında en popüler bağımlı değişken; sosyal tutum ve davranış araştırmalarında ise en popüler bağımsız değişken, değerlerdir (Beukman, 2005).

Değer kavramlarına ilişkin yazında, konuyla ilgili çeşitli tanımlar yer almaktadır. Değerler, kişi, grup ve toplumları ayıran önemli hislerin oluşturduğu kavramlar ve fikirlerle ilgili topluluklardır (Uyan, 2002, s.49). Değerler, bireyin psikolojik kimliğinin merkezinde yer alır (Lyons, Duxbury ve Higgins, 2006, s.606). Hofstede (1980), "değer"i "belirli durumları diğerlerine tercih etmek" olarak tanımlamaktadır (Chen, 1995, s.13). Adler (1956), değerlerin insan davranışından, fiziksel ve psikolojik ihtiyaçlarından geldiğini; insanların ihtiyaç ve arzularını tatmin etmek için her yerde bulunduğunu belirtmiştir (Dhanasarnsilp, Johnson ve Chaipoopirutana, 2006, s.164). Super (1970), değerlerin kişisel ihtiyaçların öğeleri olduğunu düşünmektedir (Chang, 2002, s.9). Locke (1976)'a göre değer, bir kişinin bilinçli olarak ya da bilinçaltından arzuladığı, istediği veya aradığı şeydir. Böylece değerler öznel ve bu bakımdan ihtiyaçlardan ayrılır (Chang, 2002, s.9). Yukl (1998), değer doğru-yanlış, etik etik olmayan hakkındaki tutumlar olduğunu belirtmiştir (Merrit, 2000). Değerler, hareketlerin, politikaların ve olayların seçimine yardımcı olarak, kriter ve standart olarak hizmet yapar (Schwartz, 2006).

Kluckhohn değeri, "Birey ya da grubu ayırt edici, mevcut durum, yol ve hareketin seçimini etkileyen dışsal veya içsel bir kavram" olarak tanımlamaktadır (Scheel, 1997, s.22).

Rokeach (1973), değerler hakkında daha ayrıntılı bir tanım yapmaktadır: " Değerler, sosyal davranış, sosyal hareket, eğilim ve ideolojiler, değerlendirmeler, kişinin kendisi veya başkası hakkında ahlaki yargı ve ahlaki nedenleri, kendisini diğerleriyle karşılaştırması, başkalarına

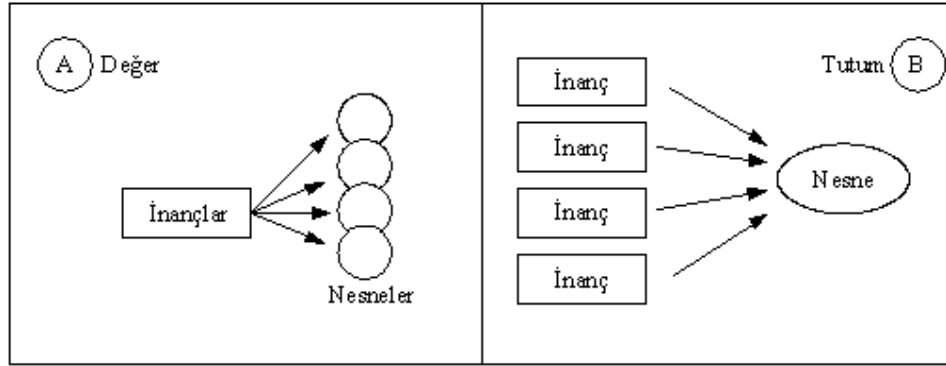
tanıtması ve diğerlerini etkileme çabaları olarak adlandırılabilir bütün davranışlarının belirleyicisidir” (Burd, 2002, s.21; Young ve Parker, 1999, s.1121).

Fichter (1993), değerleri şu şekilde betimlemiştir: Değerler paylaşırlar, kişilerin çoğunluğu değerler üzerinde uzlaşmışlardır. Herhangi bir bireyin yargısına bağlı değillerdir. Ciddiye alınırlar, kişiler bu değerleri ortak refahın korunması ve sosyal gereksinimlerin karşılanması ile birlikte görür, kişiler yüce değerler için özveride bulunur, dövüşür ve hatta ölürlür. Son olarak değerler kişiler arası anlaşma ve uzlaşma gerektirdiği için, kavramsal olarak diğer değerli nesnelere soyutlanabilir (Uyan, 2002, s.51).

Değerlerle ilgili tanımlara bakıldığında beş ortak özelliğin olduğu görülür. a) Değerler kavram veya inançlardır, b) İstenen son durum veya davranışlardır, c) Özel durumlara anlayış getirir, d) Davranış ve olayların seçimine yön verir, e) Öneme göre sıralanabilir (Bilsky ve Schwartz, 1994).

Değerlerin en çok ilişkili olduğu kavramlardan birisi tutumdur. Tutum, davranıştan önce gelen ve hareketlerimize rehberlik eden bir yapı olarak görülmektedir. Değerler tutumlardan kolayca ayrılabilir. Tutum, çok sayıda inancın özel bir objeye karşı yöneltilmesidir. Değerler, tek bir obje veya duruma karşılık gelmez. Bir birey, tutumlarından daha az sayıda değere sahiptir (Dulnik, 2004, s.61). Değerler standartlardır ancak tutumlar değildir. Değerler, bilişsel sistemde daha merkezi bir konumda yer alır, kişilerin tutumlarını belirler ve motivasyonla tutumlardan daha yakın ilişkilidir. Değerlerin tutumlardan bir diğer farkı da zaman içinde daha sabit kalmalarıdır (Dose, 1997, s.220).

Şekil 1.1’de değerler ve tutumlar arasındaki ilişki görülmektedir. Burada A şeması, bir değeri temsil etmektedir ve genelleştirilmiş bir inancın çok sayıda objeye yansımalarıdır. B şeması da tutumu belirtmekte olup; farklı inançların tek bir objeye yöneltilmesidir.



Şekil 1.1. Tutumlar ve değerler arasındaki ilişki

Kaynak: Lyons, S.T., An Exploration of Generational Values in Life and at Work, Ph. D. Dissertation, Carleton University, 2003.

Bireyin grup veya toplumun üyesi olarak kabul görmesi için uyması gereken, yazılı olmayan kural ve düzenlemelere 'sosyal normlar' denir. Sosyal normlar da değerlerden ayrılabilir çünkü bunlar, özel bir duruma gösterilen davranış biçimi olarak tanımlanmaktadır. Değerler, uygulamada sosyal normlardan daha fazla genelleştirilebilir (Spence, 2003, s.25), önem derecesine göre sıralanabilir. Kişilerin değerleri, bir değer önceliği sistemi oluşturarak bir birey olarak karakterlerini ortaya koyar. Bu özellik de değerleri tutum ve normlardan ayırmaktadır (Schwartz, 2006). Ayrıca normlar, bireye dışarıdan gelir ve gayriihtiyaridirler. Değerler ise içselleştirilmiş olup; bireyler ve gruplar için farklılık gösterebilir (Lyons, 2003, s.26).

Rokeach (1973), değer ve norm arasındaki farkı üç açıdan belirlemiştir. Değerler özel durumların üstündedir. Sosyal normlar ise spesifik durumlarda belirli bir şekilde davranma, örf ve adetler ile yasaklarla ilişkilidir. İkinci fark, değerlerin daha kişisel olduğu, normun ise genel ve kişilerin dışında olduğudur. Üçüncü olarak değer, hem bir davranış tarzına, hem de ulaşılmak istenen hedeflere ait olabilirken, norm yalnızca davranış biçimine ilişkindir (Uyan, 2002, s.61).

İlgiler de tutumlar gibi özel şeylere, kişilere veya fikirlere gösterilir, ancak ilgiler değerler gibi ortak sosyal standardı yansıtmaz (Spence, 2003, s.25). Dawis (1991), değerler ve ilgiler arasındaki farkı, değerlerin önemli/önemsiz; ilgilerin ise hoşlanma/hoslanmama şeklinde vurgulanmasıyla açıklamaktadır (Boyle, Carter ve McCloy, 1996, s.4). İlgiler, davranışlara ve hareketlere daha yakın olan faaliyetlerdir. Dawis (1991), ilgilerin tutumlardan daha az spesifik, değerlerden ise daha spesifik olduğunu belirtmiştir (Lyons, 2003, s.28).



İhtiyaçlar ve değerler benzer yapıdadır. İhtiyaçlar, bireyin pekiştiriciler için tercihleri olarak tanımlanmaktadır (Torres, 1990, s.10). Birey, bir şeyi yapmak zorunda olduğunda aynı zamanda bunu yapmaktan hoşlanıyorsa o zaman değer ve ihtiyaçlar benzerdir (Beukman, 2005, s.66). Dawis ve Lofquist (1984), değerleri ikinci dereceden ihtiyaçlar olarak tanımlamışlardır (Boyle vd, 1996, s.4). Maslow (1959), “kendini gerçekleştirmeyi” hem bir ihtiyaç hem de yüksek düzeyli bir değer olarak düşünmüştür (Uyan, 2002, s.61). Ancak ihtiyaçlar, bireylerin hayatta kalması ve kendini iyi hissetmesi için nesnel gerekler anlamına gelirken değerler, öznel olup; bilişsel olarak oluşturulur. Locke (1976), ihtiyaçların bütün insanlar için aynı olduğunu, değerlerin ise bireyler için farklılık gösterebileceğini belirtmiştir (Lyons, 2003, s.29). Osipow ise değerler ve ihtiyaçlar arasındaki farkın esas olarak iki konseptin kökeninden kaynaklandığını, değerler için sosyal bileşen etkili iken; ihtiyaçların içsel olduğunu belirtmiştir (Beukman, 2005, s.67).

### **1.1.1. Değerlerin Oluşumu ve Özellikleri ile İlgili Kuramlar**

Bu kısımda, değerlerin nasıl bir oluşum gösterdiği ve ne tür özellikleri içerdiği konularına değinilmiştir. Değerleri anlamak için yapılan ilk çalışmalar, değerlerin tipolojisi ile ilgilidir. Bu konuyu araştıran ilk yazarlardan biri de Gordon Allport'tur. Alman filozof Eduard Spranger'in fikirlerine dayanarak Allport, Vernon ve Lindzey (1960, orijinal basım 1931), önemli değerler sınıflandırması tasarlamışlardır (Lyons, 2003, s.31).” Bu araştırmacılar, değerleri altı temel gruba ayırarak incelemişlerdir. Bu sınıflandırma şöyledir (Olszewski-Kubilius ve Kulieke, 1989) :

1. Teorik değerler (gerçeği araştırma ilgisi),
2. Ekonomik değerler (faydalı olana ilgi),
3. Siyasi değerler (güce önem verme),
4. Estetik (biçim ve uyuma değer verme),
5. Sosyal değerler (kişilere önem verme),
6. Dini değerler (birlik olmaya önem verme).

Teorik değerler, gerçeğin ortaya çıkarılması ve bu yolda muhakeme, rasyonel düşünce, şüpheli tenkit ve deneysel araştırma kullanılması ile; ekonomik değerler fayda kavramı ile; siyasi değerler, güç elde etmek ve bu gücü başkalarını etkilemede kullanmakla; estetik, şekil

ve ahenkle; sosyal değerler, nazik, sempatik ve özverili olmakla; dini değerler ise evrenin bütünlüğünü anlamak ve bunu tarif etmekle ilgilidir (Uyan, 2002, s.52).

Yukarıda bahsedilen araştırmacıların bu sınıflandırması, değer spektrumuna teorik bir bakış sağlamış ve diğer araştırmalara ışık tutmuştur. Allport, Vernon ve Lindzey, aynı zamanda ampirik araştırmalarla değer yapısını ilk inceleyen kişilerdir. Onların “Değerlerin Çalışması = Study of Values” isimli eseri, bireylerin değerleri önemine göre sıralamasına imkan vermiştir (Lyons, 2003, s.32).

Allport ve arkadaşlarının evrensilliğinin tersine Kluckhohn (1951), değerlerin kültüre bağlı olduğunu ve toplumdaki topluma değiştiğini belirtmiştir. Kluckhohn’un boyutları şunlardır (Uyan, 2002; Lyons, 2003):

1. Tür: Olumlu ve olumsuz olma durumuna göre sınıflama
2. Kapsam: Allport’unkine benzer şekilde kapsama göre sınıflama (estetik, kavramsal ve ahlaki)
3. Amaç: Değerlerin bir davranış tarzı (durum değerleri), davranışın sonucu (aracı değerler) veya en son varılan sonuca (amaç değerleri) göre ayrılması
4. Genelleme: Değerin belli durumlarda ortaya çıkan (rol değerleri) ya da çeşitli durumlarda ortaya çıkan değerler, kültürel değerler (konusal değerler) olmasına göre ayrılması
5. Yoğunluk: Seçime bağlı değerler ve zorunlu değerler şeklinde sınıflama. Seçime bağlı değerler, “kesinlikle yanlış” olarak değerlendirilemeyecek değerlerdir.
6. Büyüklük: Özel durumla ilgili, özel bir gruba veya topluma ait, evrensel şeklinde sınıflama
7. Örgütlenme: Değerlerin önemine göre sınıflandırılması, bazı değerler diğerlerinden daha önceliklidir. Değerler arasında lineer bir hiyerarşi yoktur ancak kümeler halinde düzenlenir.

Kluckhohn (1951), çalışmasıyla değerlerin doğası hakkında bazı kilit noktaları açığa kavuşturursa ve sonraki bazı araştırmacıları (özellikle Rokeach) etkilemiş olsa da yazında bu yazara pek atıfta bulunulmamıştır. Bunun nedeni, Kluckhohn’un çalışmasında, boyutların birbiriyle ilişkisine değinilmemiş olması ve hangi boyutların önemli olduğunun belirtilmemiş olmasıdır. Ayrıca Kluckhohn, bireylerin değerlerini çalışmak için bu sınıflandırmanın nasıl uygulanacağı konusunda da incelememiştir (Lyons, 2003, s.34).

Çalışmadaki eksiklere rağmen Kluckhohn'un boyutlarının bazıları, sonraki bazı araştırmacılar tarafından eserlerine alınmıştır. Elizur (1984, 1994), tür boyutunu anahtar olarak çalışmasına almış; Elizur ve Sagie (1999), Kluckhohn'un genelleme ve örgütlenme boyutlarını sırasıyla, odak ve yaşam alanı şeklinde uyarlamışlardır. Kluckhohn'un boyutlarından pek çoğu Rokeach'ın (1973), kavramsallaştırmasında mevcuttur.

Değerler konusunda yeni ufuklar açan araştırmacı Rokeach (1979), her bireyin, bütün değerlerinin bileşimi olan kendine özgü bir değer sistemi olduğunu belirtmiştir (Burd, 2002, s.22). Bir değer sistemi, bireyin neyin iyi ya da istenir olduğuna dair zaman içerisinde geliştirdiği genelleştirilmiş bir yapıdır (George ve Jones, 1997).

Rokeach (1973), "The Nature of Human Values" adlı kitabında, değerleri aracı ve temel değerler şeklinde iki gruba ayırmış ve 18'i temel, 18'i aracı değer olmak üzere toplam 36 değer belirlemiştir. Aracı değerler, ahlaki değerler ve beceri değerleri olarak ikiye ayrılır. Ahlaki değerler, toplumda mutlak doğru ve yanlış konusundaki inançlardır. Beceri değerleri ise kendini gerçekleştirme ile ilgili inançlardır. Hırs, yetenek, mantık ve kibarlık aracı değerlere örnek gösterilebilir. Temel değerler, değerlerin kişiye ya da topluma dönük olmasına göre sınıflandırılır. Bunları kişisel ve sosyal değerler olarak ikiye ayırabiliriz. Rahatlık, refah ve bağımsızlık bu gruba ait değerlerdir (Burd, 2002, s.22; Dulnik 2005, s.61; Elizur ve Sagie, 1999, s.75; George ve Jones, 1997, s.396; Spence, 2003, s.22; Uyan, 2002, s.53). Rokeach, değerleri iki temel gruba ayırsa da bunların birbiriyle ilişkili olduğunu ve bir araya gelerek tek bir değer sistemini oluşturduğunu belirtmiştir. Bugün, 30 yıl sonra bile Rokeach'ın çalışması hala etkisini sürdürmektedir.

Tablo 1.1'de Rokeach'ın değerleri verilmiştir. Rokeach, 18 temel değeri, psikoloji bölümü lisansüstü öğrencisi olan 30 kişi ve Michigan'da yaşayan 100 yetiştikten elde etmiştir. Aracı değerleri ise Allport ve Odbert tarafından oluşturulmuş olan 18. 000 treyten eş anlamlıları, fiziksel özellikleri ifade edenleri, negatif değerleri ve alışılmamış sözcükleri çıkararak geliştirmiştir. Rokeach'ın Değerler Araştırması'nın en önemli sorunu ordinal yapısından kaynaklanmaktadır. Çeşitli çalışmalarla temel değerler arasında bir sıralama etkisinin olmadığı; aracı değerlerde ise tablonun üst yarısındakilerle alt yarısındakiler arasında şansa bağlı olduğu düşünülen bir sıralama etkisinin olduğu gözlenmiştir. Çok sayıda araştırma sonucunda Rokeach, bu 36 değerın birbiriyle ilişkisinin önemsiz olduğunu belirlemiştir (Brown, 1976, s.21).

Tablo 1.1. Rokeach'ın temel ve aracı değerleri

Temel Değerler	Aracı Değerler
Rahat bir hayat	Hırslı
İlginç bir hayat	Açık fikirli
Başarı hissi	Yetenekli
Barış dolu bir dünya	Neşeli
Güzel bir dünya	Temiz
Eşitlik	Cesaretli
Aile güvenliği	Affedici
Bağımsızlık	Yardımsever
Mutluluk	Dürüst
İç huzur	Hayalperest
Aşk	Bağımsız
Milli güvenlik	Entelektüel
Eğlence	Mantıklı
Selamet	Sevecen
Kendine saygı	Yumuşak başlı
Sosyal fark edilme	Kibar
Gerçek arkadaşlık	Güvenilir
Bilgelik	Sorumluluk sahibi

Kaynak: Brown, M.A., "A Necessary but Neglected Ingredient of Motivation on the Job", The Academy of Management Review, 1 (4), 1976.

Schwartz (1992), Rokeach'ın bu kesin teorik ayrımının tersine temel ve aracı değerler arasında kesin bir ayrım yapmamıştır. Bu araştırmacı, pek çok toplum tarafından fark edilen on motive edici değer belirlemiştir (Şekil 1.2). Bu değerler:

**Güç:** Sosyal statü ve prestij, kişilerin üzerinde kontrol kurmak, zenginlik, otorite

**Başarı:** Sosyal standartlara göre başarılı sayılmak (başarılı, yetenekli, hırslı)

**Hedonizm:** Zevk, hayatın tadını çıkarma

**Uyarım:** Yenilik, ilgi çekici şeyler ve hayattaki uğraştırıcı durumlar

**Öz yönlendirme:** Bağımsızlık, yaratıcılık

**Evrensellik:** İnsanlığın ve doğanın geleceği için anlayış, takdir, tolerans, sosyal adalet, açık fikirlilik, eşitlik

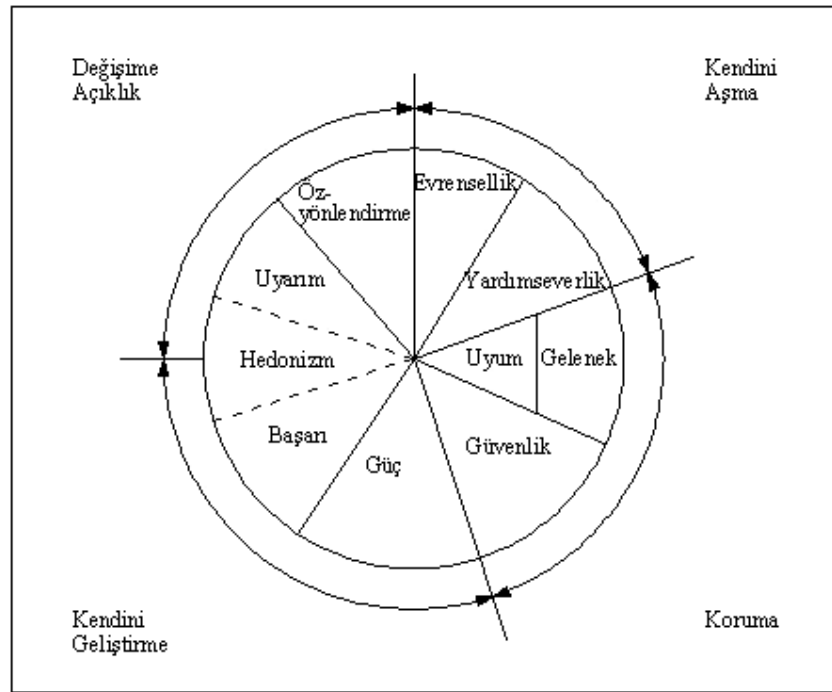
**Yardımseverlik:** Yardımseverlik, sadakat, dürüstlük, affedicilik

**Geleneksellik:** Kültür ve dinin bireye empoze ettiği gelenek ve fikirlere bağlılık, saygı duyma

**Uyum:** Başkalarını üzecek davranışlardan kaçınma, sosyal beklenti ve normlara uyma

**Güvenlik:** Güvenlik, toplumda ve ilişkilerde huzur, ait olma duygusu

Schwartz, bu on değerini birbiriyle ilişkili olup; bazılarının birbiriyle uyumlu veya çelişkili olabileceğini belirlemiştir (Spence, 2003, s.23). Birbiriyle rekabet halinde olan değerler, halkanın zıt yönlerinde yer alırken; tamamlayıcı değerlerse halkada birbirine yakın konumdadır (Bilsky ve Schwartz, 1994, s.167). Veriler aynı zamanda değer sisteminin iki temel boyut tarafından organize edildiğini desteklemektedir. Şekil 1.2’de görüldüğü üzere bu boyutlar, çeşitli değerleri bünyesinde barındırır: Değişime açıklığa (Öz-yönlendirme ve uyarımı içerir) karşı koruma (güvenlik, uyum ve gelenek); Kendini geliştirmeye (güç ve başarı) karşı kendini aşma (evrensellik ve yardımseverlik). Hedonizm ise hem değişime açıklık hem de kendini geliştirme ile ilgilidir.



Şekil 1.2. Schwartz'ın insan değerleri modeli

Kaynak: Bilsky, W. ve Schwartz, S.H., "Values and Personality", European Journal of Personality, 8, 1994, 163-181.

Hofstede (1980), iş değerleri ile kültür arasındaki ilişkiyi araştırmış ve bir iş değerleri anketi geliştirmiştir. Bu çalışma ilk önce 40 kültür daha sonra 53 kültür üzerinde gerçekleştirilmiştir. Burada yer alan dört boyut, bireysellik-toplulukçuluk, güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma ve dişilik-erilliktir. Bireyciler, bağımsızlığa değer verir ve kişisel ilgi, amaçların grup amaçlarından daha önemli olduğuna inanırlar. Toplulukçular ise kendilerini

bir aile veya örgütün parçası olarak görmek isterler. Belirsizliği önleme düzeyi yüksek olan toplumlar, normdan sapmalara hoşgörüsüzdür ve yazılı kurallara ihtiyaç duyarlar, resmi yollarla iletişim kurarlar ve üstlerine karşı gelmezler (Blodgett, Rose, Horton ve Bakır, 2007). Bazı toplumlarda gücü az olan insanlar, gücün eşit olmayan bir biçimde dağılmasını kabullenmişlerdir. Başka bir deyişle toplumdaki bireylerin arasındaki güç mesafesi fazladır. Bu toplumlarda haklı olmak için doğruyu bilmek gerekmez, haklılık sahip olunan güçten kaynaklanmaktadır. Hofstede'e göre, eğer bir toplumda atılganlık, para elde etme ve materyalist eğilimler egemen değerler olarak öne çıkıyorsa, bu toplumların egemen değerlerinin erkek kültürünü öne aldığı söylenebilir. Toplumlar geleneksel erkek değerlerini irdelediğimizde saldırganlık, yükselme tutkusu, atletik ve yarışmacı olmak, egemen ve baskıcı tavır takınmak, kendine güvenli olmak öne çıkmaktadır. Dışı kültürün göstergeleriye, insanlar arası ilişkilere ve insana verilen önem, yaşamın genel niteliğini önde tutmak biçiminde ortaya çıkmaktadır. Toplumlar geleneksel anlamda dişilikle ilişkilendirilen kavramlar şefkatli, merhametli, nazik, sadık olmak gibi değerleri içermektedir (Sargut, 2001).

Bireycilik- toplulukçulukla ilgili değerler işle ilgili altı amacı içermektedir (Pheng ve Yuquan, 2002):

1. Boş zaman,
2. Bağımsızlık,
3. Meydan okuma,
4. Yeteneklerin kullanılması
5. Fiziksel koşullar ve
6. Eğitim

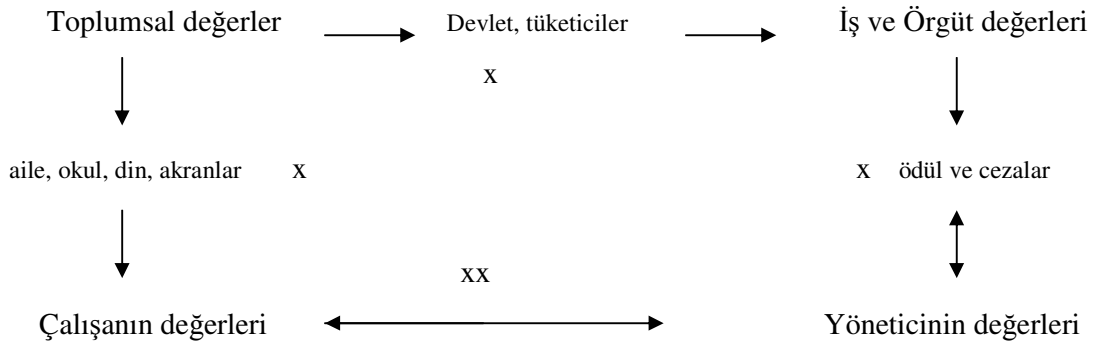
Eril- dişil değerler, işle ilgili şu amaçlardan oluşur (Pheng ve Yuquan, 2002):

1. Yönetici
2. Ortak çalışma
3. İstenilen alan
4. Çalışma güvenliği
5. Meydan okuma
6. Gelişim
7. Fark edilme
8. Maddi kazanç

Triandis (1995), bireycilik ve toplulukçuluk konseptinin iki boyutu olduğunu belirtmiştir: Yatay boyut (gruptaki eşitlik) ve dikey boyut (hierarchy ve otoriteye saygı). Bireysel olarak iki tip kişi vardır. Bunlar, bağımsızlıkla ve kendini gerçekleştirmeyle ilgili değerlere önem verenler ile güvenlik, iyi ilişkiler ve grup uyumuna önem verenlerdir (Puente, 2007).

Yakın geçmişte Boldero ve Francis (2002), değer sisteminin ayrı parçalardan oluşamayacağını ve bu sistemi en iyi tek, esnek bir parça olarak modellenebileceğini belirtmişlerdir. Araştırmacılar, ikiye ayırmanın ancak değerlerin şu anki davranışa veya gelecekteki davranışa etkisi olma durumuna göre yapılabileceğini ifade etmişlerdir.

Değerlerin nasıl oluştuğunu tanımlayan Massey (1979), bu konuda üç faktörün etkili olduğunu belirtmiştir (Barnes, 2003, s.22). Bunlar gözlemleme, örnek alma ve sosyal ilişkilerdir. Değerler öncelikle aileden alınır sonra birey büyüdükçe okul ve dinden değerler edinir. Daha sonra sosyal çevrenin değerleri önem kazanır (Barnes, 2003, s.22). Torres (1990), değerlerin kolay değişmediğini ve zaman içerisinde bireyin davranışlarını tahmin etmede kullanılabileceğini belirtmiştir. Farklı kültür, bölge ve nesillerin değerleri arasında farklılıklar vardır. Şekil 1.3'de değerlerin birbiriyle ilişkisi verilmiştir. Şekilde görülen dört değer kategorisi de birbirinden farklı tiptedir. Bütün değişkenler bir dereceye kadar bağımsızdır, etki derecesi ise değişkendir. Örneğin yöneticinin veya çalışanın tek başına bir örgütün değerlerini etkilemesi çok zorken; örgütün bu konuda birey üzerinde oluşturduğu baskı çok yoğundur.



X: Çatışma ihtimali

XX: Güçlü çatışma ihtimali

Şekil 1.3. Değerler ve değerlerin birbiriyle ilişkisi

Kaynak: Brown, M.A., "A Necessary but Neglected Ingredient of Motivation on the Job", The Academy of Management Review, 1 (4), 1976.

Genel değerler toplumsal değerler, tatmin değerleri ve iş değerlerinden oluşmaktadır. Sosyal değerler kişinin bireysellik, tolerans, itibar, nezaket ve iyimserliğe karşı bakış açısını yansıtır. Tatmin değerleri, bir birey olarak değer gorme ihtiyaını gosterir; iş değerleri ise rahat çalışma, rekabetçilik, sürekli öğrenme, bağımsız çalışma gibi istekleri içerir (Burd, 2002, s.32).

## 1.2. İş Değerleri

İş değerleri ile ilgili çalışmalar, genel değerlerden bağımsız bir alan olarak gelişmiştir. İş değerlerini inceleyen araştırmacılar, değer araştırmacılarından farklı perspektife sahiptir ve farklı metodolojiler kullanmışlardır. Bu nedenle değerler konusundaki tartışmalar iş değerleri için bir temel oluşursa da konuyu açıklamakta eksik kalmaktadır (Lyons, 2003, s.45).

Değerlerin iş hayatına aktarılması 1920'lerin sonunda Hawthorne'la başlamıştır. Daha sonra kuramcılar, çalışma koşullarının ve insan özelliklerinin işteki davranışa etkisini incelemeye başlamışlardır. Allport ve arkadaşlarının 1930'lardaki değer çalışmaları da işte kullanılabilme potansiyeline sahiptir. 1960'larda ise iş etiği konusundaki çalışmalar yaygınlaşmıştır. 1970'lerde iş değerleri konusundaki çalışmalar hız kazanmış ve iş değerleri leklerinin geliştirilmesi ile desteklenmiştir.

İş değerlerinin ne olduğunu anlamak için öncelikle konuyu tanımlamak gereklidir. Aşağıda iş değerlerinin konusundaki tanımlar kısaca verilmiştir.

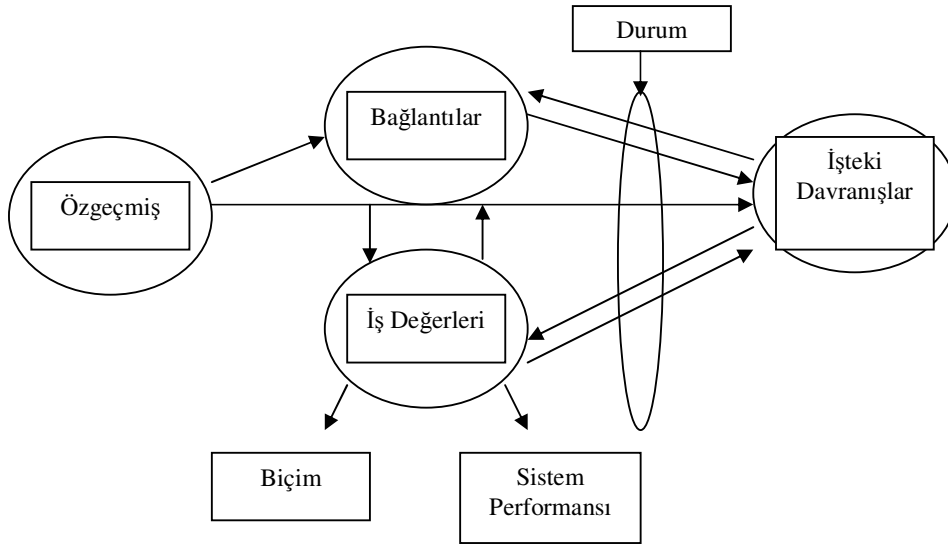
İş değerleri, iş rollerinin gelişimi, anlaşılması ve ayarlanmasına eleştirel bakış olarak tanımlanabilir (Sarnswang, 1995, s.24). İş değerleri hareketlere, eğilimlere, yargılara ve durumlarla nesnelere karşılaştırmaya yön veren inanç veya standartlardır (Chang, 2002, s.10). Elizur (1984) ile Sagie, Elizur ve Koslowsky (1996), iş değerinin bireylerin iş bağlamında edinilen belli sonuçlara verdiği önem olarak tanımlanabileceğini belirtmişlerdir. Yani iş değerleri kişiyi iş yerinde tutan ödül ve amaçlardır. Sverko ve Super (1995), iş değerlerinin kişilerin iş aracılığıyla ulaşmaya çalıştıkları genel ve kısmen sabit amaçlar olduğunu belirtmişlerdir (de Vos, Buyens ve Schalk, 2003, s.8). Wollack, Goodale, Wijting ve Smith (1971), iş değerlerini işi başarma arzusu ile ilgili içsel değerler olarak tanımlamaktadırlar ve yüksek pozisyonlara ulaşma, statü edinme ile ücrete karşı tutumların iş değerlerini etkileyebileceğini belirtmişlerdir. Knoop (1991), iş değerlerinin işte yaşananlara verilen



kıymet, önem ve istek derecesi olduğunu belirtmiştir (Knoop, 1994, s.683). Bazı araştırmacılar iş değerlerini, iş veya işle ilgili bireysel arzu ve beklentiler şeklinde yorumlamaktadırlar (Kalleberg, 1977). Bu tanımlar ve diğer tanımların çoğu, iş değerlerinin pek çok faktör ya da bileşenden oluştuğu varsayımına dayanmaktadır (George ve Jones, 1997). Özetlemek gerekirse iş değerlerinin, bireyin işe karşı düşüncelerinin veya içsel tutumunun genel belirteçleri olduğu söylenebilir.

İş değerlerinin oluşumu sosyolojik, ekonomik ve tarihi faktörlerden etkilenir. Bu faktörler etnik köken, alt kültürler, cinsiyete ait roller, sosyoekonomik statü ve toplumsal koşulları içermektedir (Chen, 1995, s.15). Van Pletzen (1988), iş değerlerinin kişilikle beraber oluştuğunu ve sonradan öğrenildiğini belirtmiştir (Beukman, 2005). Şekil 1.4'te iş değerlerini etkileyen faktörler gösterilmiştir. Şekilde görüldüğü üzere iş değerleri, iki temel yüzeyden oluşmaktadır ki bunlar, sonucun biçimi ve sistem performansdır. Dikdörtgen kutular, yüzeylerin gizil yapılar olduğunu belirtmektedir. Nedensel bağlar, oklarla bir elipsi diğerine bağlar şekilde gösterilmiştir. Kültür, din, sosyoekonomik statü arka plan verileridir ve iş değerlerine zemin oluşturmaktadır. Demografik verilerin çoğu, değerlerin oluşumuna zemin hazırlamaz, bunlar sosyal rollerin oluşumunda etkilidir. Bağlantılar, etik, norm, tutum ve motivasyonla ilgilidir. İşteki davranışlar ise performans, hazır bulunma ile ilgilidir. Durum ise özgeçmiş, iş değerleri ve bağlantıların dengeleyicisidir. İş değerleri ve bağlantılar (ilişkili şeyler) çoğunlukla arabulucu rol üstlenmektedir. İş değerleri, çevresel etkilerle kişisel geçmişin etkilerini dengelerken iş değerlerinin kendisi iş normları ile dengelenir.

İş değeri bileşenleri birleştirilerek modeller oluşturulmuş, böylece araştırmacıların iş değerlerini bir yapı olarak ölçmesine imkan sağlanmıştır (Kumar, 2005). Burada en çok kullanılan yapı, değerleri içsel ve dışsal şeklinde ikiye ayırmaktır (George ve Jones, 1997; Zytowski 1994). İçsel değerler, işin kendisi ile ilgiliyken, dışsal değerler, işin içeriğinden bağımsızdır (Furnham vd., 2005; George ve Jones, 1997; Kumar, 2005). Örn. gelir ve prestij dışsal; yaratıcılık ve öğrenme isteği ise içsel değerlerdir (Johnson, 2001; Marini, Fan, Finley ve Beutel, 1996). Psikometrik analizler, iş değerlerinin çoğunun içsel veya dışsal olarak anlamlı bir şekilde sınıflandırılabileceğini göstermiştir (Furnham vd, 2005).



Şekil 1.4. İş değerlerinin etkisi

Kaynak: Sagie, A., Elizur, D., Koslowsky, M., "Work Values: A Theoretical Overview and a Model of Their Effects", Journal of Organizational Behavior, 17, 1996, 503-514.

### 1.2.1. İş Değerlerinin Sınıflandırılması ve Ölçülmesi

Deneyisel araştırmacılar, iş değerlerini çeşitli şekillerde sınıflandırmışlardır (Elizur, Borg, Hunt ve Beck, 1991; Ros, Schwartz ve Surkiss, 1999; Schwartz, 1999). İş değerlerini tasnif etmede mevcut olan sınıflandırmaların çoğu birbirine benzerdir. Örneğin Herzberg, Mausner ve Synderman (1959), 13 değer belirlemişlerdir: Firma politikası ve yönetimi, teknik denetim, iş güvenliği, çalışma koşulları, kişiler arası ilişkiler, ücret, başarı, gelişim, sorumluluk, fark etme, işin kendisi ve büyüme ihtimali ile statüdür. Allport, Vernon ve Lindzey (1960), altı temel değer belirlemişlerdir. Bunlar, teorik, ekonomik, estetik, sosyal, politik ve dini değerlerdir. Vroom (1964), altı değerden söz etmiştir: Denetim, çalışma koşulları, iş grupları, ödemeler, terfi imkanları ve işin içeriğidir (Raile, 2005).

Wollack vd. (1971), çalışanların iş değerlerini ölçmek için üç yönlü bir anket oluşturmuşlardır (İş Değerleri Anketi):

1. İşe içsel bakış: İşte gurur, işe katılım ve faaliyet tercihidir.
2. İşe dışsal bakış: Para kazanma eğilimi ve işin sosyal statüsüdür.
3. Karma karakter: Terfi etme ve sorumluluk almadır.

Manhardt (1972)'ın İş değerleri Envanteri, üç temel boyutta yirmibeş değer ölçmektedir. Bunlar, konfor ve güvenlik, rekabet ve gelişme, statü ve bağımsızlıktır.

Kalleberg (1977), çalışmasında iş değerlerine ait altı boyut belirlemiştir. Bunlar içsel boyut (işin ilgi çekici olması, yeteneklerini kullanma), uygunluk boyutu (çalışma koşulları), maddi boyut (ücret ve ek faydalar), çalışma arkadaşları ile ilişkiler (arkadaşlık kurma şansı, iş arkadaşlarının uyumlu olması), işin kariyer adına sağladığı fırsatlar (terfi şansı, adil değerlendirilmeler) ve kaynak yeterliliğidir (iş yapma için gerekli bilgi ve ekipmanın sağlanması) (Chang, 2002, s.17).

Maryland İş Değerleri Envanterinde Mietus (1977), sekiz iş değeri belirlemiştir. Bunlar ekonomik koşullar, topluma karşı fedakarlık, işverene karşı fedakarlık, statü, başarı, yeteneklerini geliştirme, kişisel tatmin ve işten kaçınmadır (Spence, 2003).

Lofquist ve Dawis (1978), “Minnesota Önem Anketi” adı verilen iş değerleri ölçeğini oluşturmuşlardır. Bu ölçek, rekabetçi değerler (statü, güvenlik, başarı) ve rekabetçi olmayan değerler (fedakarlık, rahatlık, bağımsızlık) şeklinde iki noktadan oluşmaktadır (Chang, 2002, s.16).

Elizur (1984), iş değerlerinin iki yönü olduğunu belirlemiştir. Bunlardan biri neticenin şekli (duygusal, kavramsal ya da maddi/aracı): Terfi, geri bildirim, statü, başarı, işin ilgi çekiciliği, işin anlamlı olması, kişisel gelişme, yeteneklerini kullanma, sorumluluk, topluma faydalı olma, bağımsızlık, firma, işteki etki, örgütsel etki kavramsal boyutlardır. Bir diğer değer kümesi, hisleri kişiler arası ilişkiler aracılığı ile açıklamaktadır ve bunlar “duygusal” olarak adlandırılır. Fark edilme, çalışma arkadaşları, itibar, etkileşim ve amirler duygusal boyutlardır. Ücret, işin ek faydaları, güvenlik, çalışma saatleri ve iş koşulları ise maddi boyutlardır. İş değerlerinin diğer yönü ise performans-sonuç ilişkisinin tipidir (ödül veya kaynaklar) (Chang, 2002, s.12; Elizur ve Sagie, 1999, s.76).

Nevill ve Super (1989), içsel ve dışsal değerleri ölçmek için İş Önem Ölçeği denilen bir ölçek geliştirmişlerdir. Bu ölçek yeteneklerini kullanma, başarı, estetik, fedakarlık, otorite, bağımsızlık, yaratıcılık, ekonomik ödüller, yaşam tarzı, kişisel gelişim, fiziksel faaliyetler, prestij, risk, sosyal etkileşim, sosyal ilişkiler, çeşitlilik, çalışma koşulları, kültürel kimlik, fiziksel yetenekler ve ekonomik güvence şeklinde yirmi maddeden oluşmaktadır (Chang, 2002, s.18).

Super'in (1970) "İş Değerleri Envanteri" ise on beş temel iş değeri tanımlamaktadır. Bunlardan sekizi içsel, yedisi ise dışsal değerlerdir. İçsel değerler, kişinin işe bakışını gösterirken dışsal değerler işin sosyal yönü ve diğer kazanımlarla ilgilidir. İçsel değerler, fedakarlık, estetik, yaratıcılık, zihinsel uyarı, bağımsızlık, başarıma, çeşitlilik ve otoritedir. Dışsal değerler ise işin ekonomik yönü, güvenlik, çevre, yönetimle ilişkiler, çalışma arkadaşları, prestij ve yaşam tarzıdır (Sarnswang, 1995, s.35; Dulnik, 2005, s.64).

İş değerleri konusunda geliştirilen bazı ölçekler ve bunların kısa tanımları Tablo 1.2'de, bu ölçeklerde yaygın olarak kullanılan bazı maddeler ise Tablo 1.3'de verilmiştir.

Tablo 1.2. İş değerleri ölçekleri

<b>Yazar /Yıl</b>	<b>Ölçek</b>	<b>Tanım</b>
<b>Super (1970)</b>	<b>İş Değerleri Envanteri</b>	15 boyutludur, işin tatmin edici yönleri düşünülerek hazırlanmıştır.
<b>Gay vd (1971)</b>	<b>Minnesota Önem Ölçeği</b>	Çalışanlar için işte önemli olduğu düşünülen 21 boyutlu ölçek, iş ayarlama teorisinin bir parçası olarak tasarlanmıştır.
<b>Wollack vd (1971)</b>	<b>İş Değerleri Ölçeği</b>	54 maddeli, Protestan Etik boyutlarına göre düzenlenmiş bir ölçektir.
<b>Manhardt (1972)</b>	<b>Manhardt Ölçeği</b>	25 maddeli bir ölçek olup; özellikle cinsiyetler arası iş özellikleri ile ilgili farkı ortaya çıkarmak hedeflenmiştir.
<b>Mietus (1977)</b>	<b>Maryland İş Değerleri Envanteri</b>	Öğrencilerin işe bakışını ölçmek için tasarlanmıştır.
<b>Jurgensen (1978)</b>	<b>İş Tercihleri Formu</b>	10 maddeli, kısa bir iş tercihi ölçeğidir.
<b>Pryor (1979)</b>	<b>İş Tercih Ölçeği</b>	13 boyutlu, 52 maddelidir. İşin farklı yönlerini ölçmek için tasarlanmıştır.
<b>Billings ve Cornelius (1980)</b>	<b>İş Sonuçları Ölçeği</b>	21 maddeli olup; doğrudan iş değerlerini ölçmek için tasarlanmamışsa da çoğu madde, iş değerleri maddeleri ile aynıdır.
<b>Harrington ve O'Shea (1989)</b>	<b>Harrington-O'Shea Kariyer Karar Alma Ölçeği</b>	Lise öğrencilerinin kariyer seçimine yardımcı olmak için hazırlanmış 14 maddeli bir ölçektir.
<b>Nevill ve Super (1989)</b>	<b>İş Önem Ölçeği</b>	105 maddeli, 21 değeri ölçen bir envanterdir. Maddeler, Likert tipi skala ile ölçülür.
<b>McKeen ve Beatty (1992)</b>	<b>X Kuşağı Değer Ölçeği</b>	16 maddeli bu ölçeğin 12 maddesi işle ilgilidir.
<b>Elizur (1994)</b>	<b>Elizur İş Değerleri Anketi</b>	24 maddeli ölçek, hem içsel hem dışsal iş değerlerini ölçmeyi hedeflemiştir.

Tablo 1.2' nin devamı

<b>Mason (1994)</b>	<b>İş Değerleri Ölçeği</b>	14 maddeli ölçekte cevaplayıcılardan kendileri için en önemli 7 maddeyi seçmeleri istenmektedir.
<b>England vd (1995)</b>	<b>İş Anlam Ölçeği</b>	Kişilerin, hayatlarının bir parçası olarak işi nasıl gördüklerine dair bir çalışma olup; 2 maddesi iş değerleri ile ilgilidir.
<b>Super vd. (1995)</b>	<b>İş Önem Ölçeği</b>	5 faktörlü, uluslar arası bir çalışmada kullanılmıştır.
<b>Sagie vd. (1996)</b>	<b>Kişisel Değerler Ölçeği</b>	54 maddeli ölçeğin 9 maddesi işle ilgilidir.

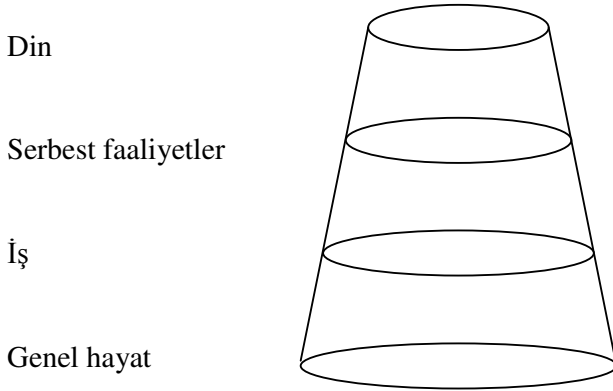
Tablo 1.3. İş değeri ölçeklerinde kullanılan örnek boyutlar ve maddeler

<b>1</b>	<b>Başarı</b>	Kişisel olarak başardığını hissettiren bir iş yapmak
<b>2</b>	<b>Fedakarlık</b>	Başkalarının iyiliğini düşünerek çalışmak
<b>3</b>	<b>Bağımsızlık</b>	İşin nasıl yapılacağı ve işteki zamanın nasıl geçireceği konusunda söz sahibi olmak
<b>4</b>	<b>Yaratıcılık</b>	Yaratıcılık ve orijinal fikirler içeren bir iş yapmak
<b>5</b>	<b>Estetik</b>	Güzel şeyler içeren bir işte çalışmak.
<b>6</b>	<b>Zihinsel uyarı</b>	Düşünme fırsatı veren iş, bilimsel-profesyonel kişilerin aradığı özelliktir.
<b>7</b>	<b>Prestij</b>	İşin toplumsal yönden itibarlı olması
<b>8</b>	<b>Sorumluluk alma/Otorite</b>	İşle ilgili risk alabilme ve başkalarını yönlendirebilmek
<b>9</b>	<b>İşin ekonomik yönü</b>	İyi bir ücret almak
<b>10</b>	<b>Güvenlik</b>	İşin devamlılığı konusunda güvence sahibi olmak
<b>11</b>	<b>Çevre</b>	Rahat bir ortamda çalışmak
<b>12</b>	<b>Üstlerle ilişkiler</b>	Mantıklı ve destekleyici bir üstle çalışmak
<b>13</b>	<b>Çalışma arkadaşları ile ilişkiler</b>	Arkadaşlık kurulabilecek, uyumlu kişilerle bir arada çalışma fırsatı
<b>14</b>	<b>Değişiklik/ Çeşitlilik</b>	İşin çeşitli faaliyetler ve değişiklikler içermesi
<b>15</b>	<b>Yaşam tarzı/İş-yaşam uyumu</b>	İşin özel yaşama ve aile ilgili sorumlulukları yerine getirmeye izin vermesi
<b>16</b>	<b>Uğraştırma</b>	Yetenekleri zorlayan proje ve görevlerde çalışmak
<b>17</b>	<b>Yeteneklere bağlı ödüller</b>	Ödüllandirmenin, yeteneklere göre yapılması
<b>18</b>	<b>Adil davranışlar</b>	İşte herkese adil davranılması
<b>19</b>	<b>Geri bildirim</b>	Performans hakkında yönetim tarafından ara sıra geri bildirim verilmesi
<b>20</b>	<b>İlerleme</b>	Yeteneklerini geliştirme fırsatı, sürekli öğrenme imkanı
<b>21</b>	<b>Terfi</b>	Daha yüksek, prestijli pozisyona geçme şansı
<b>22</b>	<b>Çalışma saatleri</b>	Hayata uygun çalışma saatleri
<b>23</b>	<b>Örgütsel çıktıları etkileme</b>	Örgütte etkili olmak
<b>24</b>	<b>İşin ilgi çekici olması</b>	İşi ilgi çekici, eğlenceli bulmak
<b>25</b>	<b>İşin anlamlı olması</b>	Kişinin işini anlamlı, doyurucu bulması
<b>26</b>	<b>Ahlaki /etik değerler</b>	İşin kişinin ahlaki değerleriyle uyumlu olması
<b>27</b>	<b>Fark edilme</b>	İyi yapılan bir işin fark edildiği bir iş
<b>28</b>	<b>Seyahat</b>	Seyahat etme vedünyayı görme şansı
<b>29</b>	<b>Yeteneklerini kullanma</b>	Eğitim ve deneyiminizle geliştirdiğiniz yeteneklerinizi kullanma fırsatı
<b>30</b>	<b>Çalışma koşulları</b>	Fiziksel koşulların rahat hissettirmesi

### 1.3. İş Değerleri Konusunda Yazın Taraması

#### 1.3.1. Yaşam Değerleri ve İş Değerleri

Bazı araştırmacılar (Ros vd., 1999; Schwartz, 1999), genel değerlerin işteki etkisini incelemiş olsalar da genelde iş değerleri genel değerlerden ayrı bir yapı olarak incelenmiştir (Elizur ve Sagie, 1999; Roe ve Ester, 1999). Bu nedenle iş değerleri kavramı, genel değerler araştırmalarından bağımsız olarak gelişmiştir. İş değeri araştırmalarının ampirik kökleri, genel değerler yazınına zıt bir halde durmaktadır (Lyons, 2003, s.49). Bu konudaki esas nokta, iş değerlerinin yaşam değerlerinin bir alt kümesi olduğunun veya bunlarla ilişkili ancak farklı bir yapı olduğunun ayrımının yapılmasıdır. Örn. Elizur ve Sagie (1999), 165 İsraili yönetici ve personelden topladıkları verilerle gerçekleştirdikleri çalışmada, en küçük alan analizi ile üç boyutlu bir konik yapı elde etmişlerdir. Yaşam ve iş değerlerinin aynı konide ancak farklı konumlarda yer aldığı görülmüştür (bkz. Şekil 1.5).



Şekil 1.5. Elizur ve Sagie (1996)'nin değerleri konik gösterimi

Kaynak: Lyons, S.T., An Exploration of Generational Values in Life and at Work, Ph. D. Dissertation, Carleton University, 2003.

Ros, Schwartz ve Surkiss (1999) tarafından 999 İsraili ile yapılan çalışmada, Schwartz Değer Ölçeğinin kısaltılmış versiyonunu ve araştırmacılar tarafından tasarlanan on maddeli iş değerleri ölçeğini tamamlamışlardır. Sonuçlar, iş değerlerinin temel kişisel değerlerin bir yansıması olduğunu göstermiştir. Özellikle içsel iş değerlerinin (örn. işin çeşitliliği), değerleri değiştirmeye açıklıkla (örn. kendi kendini yönetme); dışsal iş değerlerinin (örn. ücret), korunum değerleri (örn. güvenlik) ile; sosyal iş değerlerinin (örn. başkaları ile çalışma)

kendini aşma (örn. yardımseverlik) ile; prestijle ilgili iş değerlerinin (örn. işin statüsü) ise kendini geliştirme değerleri (örn. güç ve başarı) ile pozitif korelasyona sahip olduğu belirlenmiştir. Ancak bu konuda farklı görüşler de bulunmaktadır. Roe ve Ester (1999), genel değerlerin (yaşam değerleri=kişisel değerler), iş değerlerinden farklı olduğunu, iş değerlerinin daha özel bir anlama sahip olduğunu belirtmişlerdir.

### **1.3.2. Demografik Değişkenler ve İş Değerleri**

Araştırmacılar, iş değerlerinin yaş ve cinsiyet gibi demografik verilerle ilişkili olduğunu düşünmüşlerdir. Örneğin Cherrington, Condie ve England (1979), yaş, eğitim ve deneyimin iş değerlerinin çoğuyla ilişkili olduğunu belirlemişlerdir. Cinsiyet belki bu konuda en popüler demografik değişendir (Sagie vd, 1996, s.505). Aşağıda bu konularla ilgili bazı çalışmalar verilmiştir.

#### **1.3.2.1. Cinsiyet**

Cinsiyetin iş değerleri üzerine etkisi konusundaki çalışmaların sonuçları, çeşitli ve değişken görünmektedir. Yazında cinsiyetle ilgili yer alan bilgilere göre erkekler işin ekonomik yönü, bağımsızlık, rekabet, üstler ve uzun dönem kariyer hedefleri ile ilgilenmekte; kadınlar ise iş ilişkileri, sosyal onaylar ve kısa dönem kariyer hedefleri ile ilgilenmektedirler. Ancak bayanların işgücünde yeri arttıkça bu farklılıkların azaldığı belirtilmiştir (Sagie vd. 1996, s.506).

İş değerlerinden para ve iş güvenliğinin erkekler için daha önemli olduğu; içsel iş değerlerinin ise kadınlar için daha önemli olduğu yönünde genel bir eğilim vardır (Velasco, 1998, s.16). Elizur (1994) ve Velasco (1998), kadınların duygusal iş değerlerini erkeklerin ise kavramsal iş değerlerini daha fazla benimsediğini belirlemişlerdir. Harris ve Earle (1986) ile Drumond, McIntire ve Skaggs (1978) ise kadınların dışsal değerlere, erkeklerin içsel değerlere ilgi gösterdiğini belirtmişlerdir (Wang, 1992, s.33). Bu araştırmacıları destekler şekilde Bartol ve Manhardt (1979), kadınların kariyer hedeflerine erkeklerden daha az önem verdiklerini, iş ortamı ve çalışma arkadaşları arası ilişkilere daha çok önem verdiklerini belirtmişlerdir (Wang, 1992, s.34). Konrad, Ritchie, Lieb ve Corrigall (2000), erkeklerin maaş ve terfi imkanlarına değer verdiğini; kadınların çalışma saatlerinin iyi geçmesine ve çalışma arkadaşlarıyla iletişim kurmaya değer verdiklerini saptamışlardır (Frieze, Olson, Murrell ve

Selvan, 2006). Lindsay ve Knox (1984) ile Kenkel ve Gage'in (1983) çalışmaları ise bu bulguların tam tersini, yani kadınların içsel değerleri erkeklerden daha fazla önemsedğini desteklemektedir (Wang, 1992, s.34).

Pine ve Innis (1987), bayanların içsel değerlerden güç ve otoriteye dışsal değerlerden statü ve paraya ilgi gösterdiklerini bulmuşlardır (Funderburg, 1996, s.49). Lefkowitz (1994), erkeklerin güç, bağımsızlık, güvenlik ve olgunluğa kadınlardan daha çok değer verdiğini, bayanların ekonomik faydalara ve gelişme imkanlarına değer verdiğini belirtmiştir. Taylor ve Thompson (1976), 1058 çalışanın iş değeri sistemlerini inceledikleri çalışma sonucunda, kadınların erkeklere göre çalışma koşullarına ücretten daha çok önem verdiklerini bulmuşlardır.

Ortaokul-lise öğretmenlerin iş değerlerinin incelendiği bir araştırmada, erkeklerin otorite, bağımsızlık, prestij, gelişme, risk, kültürel kimlik, fiziksel beceriye değer verdikleri belirlenmiştir (Funderburg, 1996).

Elizur'a (1994), göre kadınlar işin anlamlı olması, saygı, üstler, çalışma arkadaşları, kişilerle etkileşim, çalışma saatleri, iş güvenliği ve işin ek faydaları konularına; erkekler ise ödemeye, sorumluluğa, bağımsızlığa ve örgütteki etkilere önem vermektedir. Elizur (1994), 369 erkeğin ve 136 bayanın katıldığı çalışmada iş değerlerinin kültürle ve cinsiyetle etkisini incelemiştir. Erkeklerle kadınların iş değerlerinin benzer olduğu ancak 24 maddeli envanterin 16 maddesinde cinsiyetler arasında fark bulunduğu, örn. sorumluluk alma ve bağımsızlığın erkeklerden yüksek puanlar aldığı; kadınların, işin anlamlılığına yüksek puan verdiği belirlenmiştir.

Skaggs (1987), üniversite çalışanları arasında gerçekleştirdiği çalışmada, kadınların terfi etmeye ve otoriteyle ilgili maddelere erkeklerden daha çok önem verdiğini belirlemiştir. Torres (1990), kadınların yeteneklerini kullanma ve yaratıcılık konusundaki iş değerlerinin erkeklerden daha yüksek olduğunu bulmuştur. Pine ve Innis (1987), kadınların fedakarlık ve sosyal ilişkilere erkeklerden daha az önem verdiğini; güç, statü ve paraya daha çok önem verdiğini belirlemişlerdir (Dhanasarnsilp, 2006, s.166).

Betz ve O'Connell (1989) tarafından gerçekleştirilen derleme çalışmasında, çalışanların iş değerlerini inceleyen yirmi iki çalışma incelenmiştir. Bu yazarlar, çalışmaların %87.5'inde



erkeklerin iş güvenliğine bayanlardan daha çok önem verdiğini belirlemiştir. Benzer şekilde çalışmaların %85.8'inde erkeklerin, maddi konuları kadınlardan daha fazla önemseydiğini, bayanların ise çalışmaların %89.5'inde yeteneklerini kullanma konusuna daha yüksek puanlar verdiğini tespit etmişlerdir.

Singh (1994), Hindistan'da 98'i bayan olmak üzere toplam 196 yönetici ile gerçekleştirdiği çalışmada, para kazanma, işin statüsü ve işe katılım maddelerinde erkekler ile kadınlar arasında farklılık olduğunu belirlemiştir. Kadınlar, bu maddelerle erkeklerden daha ilgilidir. Erkekler ise yüksek kademeli bir işe ve yaşam kalitesine değer vermektedir.

Marini vd (1996), "Geleceği Görüntüleme" adı verilen bir projede ABD'de yaşayan lise öğrencilerinin iş değerlerine cinsiyetin etkisi olup olmadığını araştırmışlardır. 20 yıllık bir süreç içerisinde gerçekleştirilen çalışma sonucu, dışsal değerler üzerine cinsiyetin etkisi olmadığı ancak; içsel değerleri cinsiyetin etkilediği belirlenmiştir. Yardımseverlik, arkadaşlarla ilişkiler gibi boyutlara kadınlar daha çok önem vermişlerdir.

Öğretmenlerin iş değerlerini araştıran Uyan (2002), başarıya boyutunda cinsiyetler bakımından farklılık olduğunu belirlemiştir. Kadın öğretmenlerin çalışma yaşamında başarılı olmaya verdikleri değer, erkek meslektaşlarından daha yüksektir. İlerlemeye verilen önem de kadın öğretmenlerde daha fazladır. Prestij kazanma, ekonomik güvence ve çalışma koşulları değerlerinde de kadınlar lehine anlamlı bir farklılık elde edilmiştir.

Türk inşaat sektöründe çalışan mimar ve inşaat mühendislerinin ideal işe ilişkin değerlerinin incelendiği çalışmada, erkekler ve kadınlar arasında iki değişken için önemli farklılıklar gözlenmektedir. Bu değişkenler "üstlerle iyi iş ilişkilerinin olması" ve üstlerin verdiği kararlarda çalışana danışması" dır. Bu soruya verilen cevaplarda frekans dağılımlarına ve ortalamalarına baktığımızda da kadınlar için üstlerle iyi iş ilişkisinin olması erkeklere oranla daha önemli görülmektedir. Benzer şekilde üstlerin verdiği kararlarda çalışana danışması ile ilgili ortalamalarda da kadınlar için erkeklerden daha önemli ve öncelikli olduğu sonuçları çıkmıştır (Akıner, Esin ve Giritli, 2005).

Frieze vd. (2006), 18 yıllık zaman diliminde 800 MBA öğrencisinin iş değerlerinin performans, maaş ve işle ilgili diğer sonuçlarla ilgisini araştırmışlar ve bazı iş değerlerinin maaş ve çalışma saatleri ile ilgili olduğunu belirlemiştir. Bu çalışma sonucunda kadın ve

erkeklerin iş değerlerinin farklı olmadığı, sadece kadınların “işini mükemmel yapma”ya daha çok değer verdiği tespit edilmiştir.

Farklı ülkelerde yapılan çalışmalar sonucunda kadın ve erkeklerin iş değerlerinin de farklı olduğu belirlenmiştir. Örneğin Lincoln ve Kalleberg (1990), ABD’de kadınların ödeme ve terfi ile işin istikrarına erkeklerden daha çok önem verdiği; Japonya’da ise kadınların dışsal iş değerlerine erkeklerden daha az önem verdiği belirtilmiştir (Wang, 1992).

Hales ve Hartman (1978)’a göre kişiliklerinin farklılığı, erkek ve kadın çalışanların farklı iş değerlerine sahip olmasına neden olmaktadır (Chang, 2002, s.19).

Bazı araştırmacılar ise cinsiyetin iş değerlerini değiştirmediğini; kadın ve erkeklerin iş değerleri arasında fark olmadığını belirtmişlerdir (Chen, 1995; Cheung ve Scherling, 1999; Respress, 1997; Rowe ve Snizek, 1995; Saleh ve Laljee 1969).

### **1.3.2.2. Yaş**

Yaşın iş değerleri üzerine etkisi bugüne kadar pek çok araştırmacı tarafından incelenmiş olup; araştırmacılar Andrisani ve Miljus (1977) ile Taylor ve Thompson (1976) tarafından çalışanların içsel ve dışsal iş değerlerinin yaşla ilgili olduğu belirtilmiştir.

Funderburg (1996), farklı yaş gruplarının iş değerleri arasında farklılıklar olduğunu belirlemiştir. Çalışmacı, yaşlı grupların risk almaya daha istekli olduğunu ifade etmiştir. Buchholz (1978) da farklı yaş gruplarında iş değerlerinin değiştiğini, yaş bağımsız değişken olarak, iş değerlerinin bağımlı değişkenler olarak alındığını belirtmiştir.

Yönetim personelinin iş değerlerini inceleyen Brenner (1988), yöneticilerin yaşlandıkça dışsal değerlere verdikleri önemin azaldığını belirtmiştir. Ayrıca erkeklerin içsel değerlere, kadınların bağımsızlık faktörüne verdikleri puanlar da düşmektedir (Respress, 1997, s.36).

Singer ve Steffle (1954), lisede okuyan erkek çocukların ve yetişkin erkeklerin iş değerlerini karşılaştırdıkları çalışmalarında, çocukların ilgi çekici deneyimler, itibar ve maddi kazançlara odaklandığını; yetişkinlerin ise bağımsızlığa önem verdiği belirlemiştir (Chang, 2002, s.21).

Jurgensen (1978), yaş ve iş değerleri arasında önemli bir ilişki olduğunu bulmuştur. Çalışmada, genç çalışanların çalışma arkadaşları ile ilişkiler, ücret, çalışma saatleri ve çalışma ortamına, daha yaşlı olanların ise firma itibarı ve güvenliğe odaklandığı belirlenmiştir.

Skaggs (1987), üniversite çalışanları arasında gerçekleştirdiği çalışmada, katılımcıları yaşlarına göre beş grupta toplamıştır. Çalışmada, genç elemanların ekonomik kazançlara diğerlerinden daha fazla önem verdiği, çalışma arkadaşları ile ilişkiler ve bağımsızlık konularında da gruplar arasında farklılıklar olduğu belirlenmiştir.

Cherrington vd (1979), ABD’de 53 firmanın 3.053 çalışanı ile gerçekleştirdikleri çalışmada iş değerleri ile yaş ilişkisini incelemişlerdir. Araştırmacılar, yaşça büyük çalışanların işin ahlaki yönüne, gençlerin ise para, iş arkadaşları gibi konulara önem verdiğini; terfi konusunun ise yaşa bağlı olmadığını belirtmişlerdir. Taylor ve Thompson (1976) da genç çalışanların çalışma sürecinde kendilerini ifade etmeye, para kazanmaya ve sosyal güvenliğe yaşlı çalışanlardan çok fazla değer verdiklerini saptamışlardır (Uyan, 2002, s.82).

Öğretmenlerin iş değerlerinin araştırıldığı bir çalışmada, yaşa göre yeteneklerini kullanma alt ölçeğinde farklılıklar belirlenmiştir. 25 yaşın altındaki öğretmenlerin yeteneklerini kullanmaya verdiği önem, en yüksek düzeydedir. Yaş seviyesi yükseldikçe, yeteneğini kullanmaya verilen puan ortalamaları düşmektedir. Yaş değişkenine göre başarıma, ilerleme, çalışma koşulları ve değişiklik değerlerinde de puanlar farklıdır. Bu değerler için 25 yaş altı öğretmenlerin verdikleri puanlar diğerlerine göre daha yüksektir. Ekonomik tatmine yönelik iş değerlerinin de 25-35 yaş arası grupta, 36 yaş üstü gruplardan anlamlı derecede farklı olduğu, genç öğretmenlerin ekonomik tatmine daha çok önem verdikleri belirlenmiştir. Yine 25-35 yaş arası grupların yaşam stiline ilişkin iş değerleri, 36 yaş üstü tüm gruplardan daha yüksektir. Ayrıca öğretmenlerin yaşları ilerledikçe kişisel gelişime verdikleri önem düşmektedir. Farklı yaş gruplarının prestije verdikleri önem de çeşitlilik göstermiştir (Uyan, 2002).

Türk inşaat sektöründe çalışan mimar ve inşaat mühendislerinin ideal işe ilişkin değerlerinin incelendiği çalışmaya göre “işyerinin fiziksel şartları” ve “işte yükselme” 30-39 yaş grubu için diğer yaş gruplarından daha önemlidir. Bunun yanı sıra 20-29 yaş grubu için iş çeşitliliği ve macera olması diğer yaş gruplarına oranla çok daha önemlidir (Akıner vd, 2005).

Bazı kuramcılara göre yaş gruplarının iş değerleri farklılık göstermemektedir (Taveggia ve Ross, 1978; Wang, 1992'den alınmıştır). Genel olarak, yaşın iş değerlerine etkisi konusundaki çalışmalar çeşitlidir ve tutarlı değildir.

### 1.3.2.3. Meslek

İş değerlerinin karşılaştırıldığı bir çalışmada, yöneticilerin, mühendislerin, üretim ve büro çalışanlarının iş değerlerinin birbirinden farklı olduğu belirlenmiştir (Shapira ve Griffith, 1990).

Türk inşaat sektöründe çalışan mimar ve inşaat mühendislerinin ideal işe ilişkin değerlerinin incelendiği bir çalışmada mimar ve inşaat mühendisleri arasında önemli bir fark bulunup bulunmadığını anlamak için T-testi yapılmıştır. Bu testin sonuçlarına göre 18 değişken açısından iki meslek grubu arasında çok önemli farklılık bulgulanmamıştır. Bu değişkenler şunlardır: Özel yaşam için ayrılan zaman, başarıyı zorlayan görev, gerginlik ve stres içermesi, işyerinin fiziksel şartları, üstlerinizle iyi ilişki, iş güvencesi olması, iş yerinde inisiyatif kullanma, çalışma arkadaşları ile anlaşma, üstlerin verdiği kararlarda danışması, şirkete katkı, yüksek gelir için fırsat, topluma hizmet olanağı, işyerinizin uygun bir bölgede olması, işinizde yükselme şansınız, iş çeşitliliği ve macera olması, başarılı bir organizasyonda çalışmak, başkalarına yardım edebilme fırsatı yaratması, sorumluluk ve yetkinin belirlenmesi.

Mimarlar ve inşaat mühendisleri arasında bazı iş değerlerinin önceliği açısından farklılıklar gözlenmiştir. Dolayısıyla, mimarlar ve inşaat mühendisleri açısından iş değerlerine ilişkin sıralama her iki grup için de benzerdir. Her iki meslek grubu açısından da “içsel değerler” (işle ilgili esas, değişmeyen, iç değerler) genellikle daha yüksek çıkmıştır. Ancak, “dışsal değerler”in de (iş güvencesi gibi) inşaat sektöründe çalışanlar açısından yüksek katsayıda olduğu gözlenmektedir ve aralarındaki farklılıkları anlamak için bu iki gruba “Bağımsız Örneklem T-test” uygulanmıştır. “Çalışma arkadaşları ile anlaşabilme durumu”nun yönetici olmayan çalışanlarda yönetici pozisyonunda çalışanlara oranla daha önemli olduğu belirlenmiştir (Akıner vd, 2005).

#### 1.3.2.4. Deneyim

Yaşla beraber iş değerlerinin de değiştiğine daha önce değinilmişti. Yaşla profesyonel deneyim de yakından ilişkilidir, çünkü yaşla beraber deneyim de artmaktadır. Jurgensen (1978), deneyimli çalışanların firma itibarı ve güvenliğe, diğerlerinin ise ücret, çalışma arkadaşları ile ilişkiler ve çalışma ortamına önem verdiğini belirlemiştir.

Hizmet sektöründe çalışanların iş değerlerinin Elizur İş Değerleri Anketi kullanılarak incelendiği bir çalışmada, çalışma hayatında 1-5 yıl kıdemli olanlar ile 11 yıl ve daha fazla kıdemli olanlar arasında duygusal değerler için anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Çalışma hayatında 11 yıl ve daha fazla deneyimli olanlar, 1-5 yıl kıdemli olanlara oranla duygusal değerlere daha çok önem vermektedirler (Kasnak, 1998).

Ancak deneyimin iş değerlerini etkilemediğini belirten çalışmalar da mevcuttur (Furderburg, 1996; Skaggs, 1987; Torres, 1990).

#### 1.3.2.5. İşteki Pozisyon ve Departman

Yazında, farklı pozisyonlarda veya farklı departmanlarda çalışanların iş değerlerinin incelendiği bazı çalışmalar mevcuttur. Örneğin Skaggs (1987), işteki pozisyona göre üniversite çalışanlarının iş değerlerinin değiştiğini belirlemiştir. Jurgensen (1978), fiziksel güç gerektiren işlerde çalışanların çalışma koşullarına, ücrete ve çalışma saatlerine; satış personelinin ve masa başı çalışanlarının ek faydalara, çalışma koşullarına ve saatlerine; yönetimdekilerin ise yine çalışma koşullarına ve saatlerine, ek faydalara ilaveten güvenliğe önem verdiğini belirlemiştir. Torres (1990) de çalışmasında insan kaynakları bölümü ve teknik bölüm çalışanlarının yeteneklerini kullanma, terfi, estetik, fedakarlık, otorite, yaratıcılık, kişisel gelişim, sosyal ilişkiler, çeşitlilik, çalışma koşulları, kültürel kimlik, ekonomik güvence, tazminat ve sosyal statü konularında yüksek puanlar aldığını tespit etmiştir. Smith (1971), farklı pozisyonlar, sosyal statü ve gelir düzeylerindeki çalışanlar arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmacı, çoğu çalışanın yüksek pozisyon, sosyal statü ve fırsatlar aradığını belirlemiştir (Dhanasarnsilp, 2006, s.166). Dhanasarnsilp (2006) ise çalışmasında üretim departmanı çalışanları ile pazarlama çalışanlarının iş değerleri arasında önemli bir farklılık bulunmadığını belirtmiştir.

### 1.3.2.6. Eğitim Düzeyi

Eğitim düzeyinin iş değerleri üzerine pozitif bir etkisi olduğu belirtilmektedir. Brenner (1988), Larson (1973) ile Imbach ve Steiner (1981), iş değerlerinin eğitimle değiştiğini belirtmişlerdir (Wang, 1992). Bazı çalışmalarda eğitim düzeyi yüksek olan insanların, içsel ödüllere (çalışmanın kendisine değer vermek, ilgi çekici iş vb.) daha çok önem verdiği ve dışsal değerlere (para, güvenlik ve prestij gibi) daha az önem verdiği saptanmıştır (Uyan, 2002, s.83).

Buchholz (1978) ile Cherrington vd. (1979), demografik faktörler ile iş değerleri arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada farklı eğitim seviyelerindeki kişilerin iş değerleri arasında farklılık olduğunu bulmuşlardır (Wang, 1992, s.36).

Taylor ve Thompson (1976), 1058 çalışanın iş değeri sistemlerini inceledikleri araştırma sonucunda eğitim düzeyi arttıkça paraya verilen önemin azaldığını, Jurgensen (1978) ise bu durumda güvenliğe verilen önemin azaldığını belirtmişlerdir. Steers (1984) ise eğitilmiş çalışanların hem içsel hem dışsal değerlere diğerlerinden daha yüksek puanlar verdiğini belirlemiştir (Respress, 1997, s.37).

Kasnak (1998), hizmet sektöründe çalışanların iş değerlerini incelediği çalışmada, eğitim düzeyiyle değerler arasında araçsal değerler için anlamlı bir ilişki olduğunu, araçsal değerlere lise mezunlarının üniversite mezunlarına göre daha çok önem verdiğini; kaynak ve ödül değerlere verilen önemin demografik özelliklerle değişmediğini saptamıştır.

### 1.3.2.7. Medeni Durum

Medeni durumun iş değerleri üzerine etkisi, az sayıda çalışmada irdelenmiştir. Konuyu inceleyen Jurgensen (1978), çalışanların medeni durumlarını bekar, evli, dul, boşanmış ve eşinden ayrı yaşayanlar şeklinde sınıflandırmıştır. Veri analizleri sonucunda bekar erkeklerin diğerlerinden farklı tercihleri olduğunu; diğer gruplar arasındaki farklılıkların önemsiz olduğunu belirlemiştir. Evliliğin kadınların medeni durumlarına etkisi olmadığı, ancak ayrı yaşama, boşanma, eşin kaybı gibi durumların farklılık yarattığı belirtilmiştir. Böyle bir durumda ilerleme, ek faydalar ve güvenliğin öneminde artış; çalışma arkadaşlarının, çalışma saatlerinin, işin çeşidinin ve çalışma koşullarının öneminde azalış olduğu tespit edilmiştir.

### 1.3.3. İş Değerleri ve İş Tatmini

Bir diğer araştırma konusu da iş değerlerinin iş tatmini ile ilgisidir. İş tatmini ile iş değerleri arasındaki ayırım yazında tanımlanmıştır. İş tatmini bireyin özel durumu veya örgütsel ortamla doğrudan ilişkilidir. İş değerlerinin ailesel ve toplumsal kökenli olduğu düşünülmektedir (Polifko-Harris, 1995, s.22).

Phillips (1991), geçmiş araştırmaların çalışan iş tatmininin iş tarafından gösterilen iç ve dış ödüllerin bir fonksiyonu olduğunu ve bireyin iş değerlerini yansıttığını belirtmiştir. Kendi değerleri ile uyumlu davranamayan kişilerin iş tatmini değerleri düşük olmaktadır. Benzer iş değerlerine sahip kişilerin iş yerindeki ilişkileri de daha tatmin edicidir (Dhanasarnsilp, 2006, s.162).

Ampirik araştırmalar, Scheider (1987) tarafından geliştirilen çekim-seçim-yıpranma (ASA= Attraction-selection-attrition) modelini desteklemektedir. Bu araştırmacı, çalışanların kendi değerlerine uyan değerlere sahip iş yerlerini seçme eğiliminde olduklarını belirlemiştir. Chatman (1989), bu modeli uygulamış ve çalışanların iş değerleri kendilerinininkinden farklı olan yerlerde tatmin olamayacakları sonucuna ulaşmıştır. Locke (1976) da iş tatmininin bireysel değer ve ihtiyaçları destekleyen örgütsel değerlerle ilişkili olduğunu belirtmiştir (Dhanasarnsilp, 2006, s.163).

Önceki pek çok çalışmada iş değerleri ve iş tatmini ilişkisi araştırılmıştır. Harrington, Miles, Watkins ve Williamson (1996), iş değerlerinin iş tatmini, örgüte bağlılık ve üstlerle ilişkiler konuları ile pozitif ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Ronen (1978), iş değerleri ve iş tatmini arasında önemli bir ilişki olduğunu bulmuştur. Meglino, Ravlin ve Adkins (1992) de örgütlerde bireysel değerlerin iş tatmini ile ilişkili olduğunu ifade etmişlerdir.

Sarnswang (1995), Tayland'da devlet üniversitelerinde ve özel üniversitelerde çalışan toplam 64 dekan ile gerçekleştirdiği çalışmada, iş değerleri ile iş tatmininin  $p < 0.05$  düzeyinde pozitif yönde ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Bazı araştırmacılar, iş değerlerinin dış iş tatmininden çok iç tatminle ilgili olduğunu belirtmişlerdir (Eichar, Norland, Brady ve Fortinsky, 1991). İç veya dış tatmin, iş üzerindeki güçlendirmeye bağlıdır. İç tatmin, işin kendisinden, dış tatmin ise maddi olanaklar, konfor gibi faktörlerden oluşmaktadır.

Chen (1995), Amerika'da yaşayan Çinli profesyonellerin iş değerleri, kültürel etkileşim ve iş tatmini ilişkisini incelediği çalışmada, Konfüçyüsçü İş Dinamizm Ölçeği'ne ait 22 maddeden 16'sının genel iş tatmini ile istatistiksel olarak pozitif yönde ilişkili olduğunu belirlemiştir.

Tayvan'da ilköğretim öğretmenlerinin iş değerleri ve iş tatminini inceleyen bir araştırmada, çoklu regresyon analizleri, iş değerlerinden ikisinin (itibar ve çalışma arkadaşları ile ilişkiler) iş tatmininde üst yönetim faktörünü tahmin etmeye katkıda bulunduğunu göstermiştir (Chang, 2002).

Spence (2003), öğrencilerin iş değerleri ile çalıştıkları yerdeki yöneticinin gücü arasındaki ilişkiyi incelemiş ve bağımsız değişken olan yönetici gücünün iş değerlerinden para ve prestij, işverenle ilişkiler, çalışma ihtiyacı ve iş geliştirme ile pozitif, istatistiksel olarak önemli korelasyona sahip olduğunu belirtmiştir.

Benzer sonuçlar Kalleberg (1977) ve Torres (1990) tarafından da bulunmuştur. Bu araştırmacılar, iş değerleri ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiş ve iş değerlerinin iş tatmini üzerine önemli etkisi olduğunu belirlemişlerdir. Dhanasarnsilp (2006) ise çalışmasında üretim personelinin iş tatmini ve iş değerleri arasında önemli bir ilişki bulunduğunu, ancak satış personelinde böyle bir ilişkinin bulunmadığını ifade etmiştir.



## 2. BÖLÜM

### KİŞİLİK

#### 2.1. Kişiliğin Tanımı

İngilizcede karşılığını “personality” olarak bulduğumuz bu terim, Yunanca “persona” sözcüğünden gelmektedir ve Eski yunan tiyatrosunda aktörlerin kullandığı “maske” anlamını taşımaktadır. Giderek sözcüğün anlamı aktöre doğru kaymıştır (Altınköprü, 2003).

Kişiliğin ne olduğu konusunda çok sayıda yorumlar ve açıklamalar yapılmıştır. Kişilik, kısaca kişinin sahip olduğu özellikleri ve bu özelliklerin o kişinin sosyal yaşamını nasıl yönlendirdiği anlamını taşır. Bir insanı başkalarından ayıran ve duyuş, tutum, davranış örüntülerini içeren tüm ruhsal özelliklerdir denebilir (Artan, 2005).

Cüceloğlu (1992), kişiliğin bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimi olduğunu belirtmiştir.

Psikolog Allport (1937), çeşitli kaynaklardan yararlanarak kişiliğin 50 ayrı tanımını saptamıştır (Altınköprü, 2003). Allport’a (1937) göre kişilik, “Kişinin çevresine, kendine özgü ve tek olarak tanımlanabilecek uyumunu sağlayan psikofizik sistemlerin, bireyin içinde oluşturdukları dinamik örgütten ibarettir”.

Altınköprü’ye (2003) göre kişilik:

- Soyuttur
- Birçok olguya dayansa da onların toplamından farklı ve fazla bir şeydir.
- Kişinin tüm yaşantısının etkilerine dayanır.
- Kalıplaşmış ve parça parça değildir, bir bütündür.
- Kişinin bütünlüğünü korur ve onu yönetir. Organize edici ve bütünleyici bir güçtür.
- Gereksinmelerden ileri gelen gerilimi giderip çelişik istek ve gereksinmelerin oluşturabileceği çatışmaları uzlaştırmaya yönelir.
- Temeli biyoloji ve fizyoloji olan psikolojik bir olgudur.

Esasında psikologların ve davranış bilimcilerin çoğu için kişilik terimi, bireylerin karakteristik özelliklerini ve bu özellikler arasındaki ilişkilerin, kişinin diğer insanlara ve durumlara uyum gösterme yollarının incelenmesini kapsamaktadır. Kişilik, bir insanın bütün ilgilerinin, tutumlarının, yeteneklerinin, konuşma tarzının, dış görünüşünün çevreye uyum biçiminin özelliklerini içeren bir terimdir (Baymur, 1994, s.253).

Davranışçı psikologlar, kişiliği, bir insanın kendine özgü ve az çok her zaman gözlenebilen davranış ve alışkanlıklarının tutumu olarak tanımlarlar. Watson'a göre kişilik, "bir insanın alışkanlıklarının, alışkanlık sisteminin toplamı"dır (Ündar, 2005; Mete, 2006).

Köknel kişiliği, objektif ve subjektif yönleriyle, bireyin dürtü, duygu ve düşünce, öğrenme ve inançlarının oluşturduğu, davranışlarıyla ortaya koyduğu kendine özgü, kararlı, tutarlı bütünlüğü olarak tanımlamaktadır. Gurret ise kişiliği, insanın günlük yaşamında karşılaştığı kendine özgü davranışlarla sınırlı olmayıp, bu tanıma beden yapısı, görünüş, zeka gibi özellikleri de eklemiştir (Mete, 2006).

Allport kişiliği biyosoyal ve biyofiziksel olmak üzere iki ayrı boyutta incelemiştir. Biyosoyal tanımlarda birey sosyal uyaran olarak değerlendirilmiş, bireyin diğer insanlar üzerinde yarattığı reaksiyonlar üzerinde durulmuştur. Allport, bu tanımın yetersizliği nedeniyle biyofiziksel tanımların daha doğru olduğunu vurgulamıştır. Bu görüşe göre insanın kendi doğasından gelen fiziksel ve organik özellikleri vardır ve bunlar kişiliğin parçasıdır, ölçülebilir ve objektif olarak tanımlanabilir. Kişilik bunlarla birlikte çevresiyle olan ilişkilerin bir bütünüdür (Yanbastı, 1990).

## **2.2. Kişiliği Oluşturan Faktörler**

Kişiliği, bir zaman dilimi içindeki davranış türü olarak görmek, doğru değildir. Kişilik geçmişin, mevcut zamanın ve geleceğin oluşturduğu bir bütündür. Birey, alışkanlıklarının devamını isteyen bir yapıya, geleceğe uymak isteyen özelliğe sahiptir. Bu durumda kişilik, geçmişin izleri, mevcut zamanın uygulamaları ve geleceğin temel eğilimi ile oluşacaktır (Zel, 2001).

Kişilik bireyin tüm ilgi, tavır ve yetenekleri ile dış görünüşün ve çevresine uyum biçiminin özelliklerini içeren bir kavramdır. Kişiliğin oluşumunda "var olan" kalıtsal etkenler ile toplum

ölçülerine göre “olması gereken” çevresel etkenlerin rolü büyüktür (Uyan, 2002). Kişiliğin oluşmasında etkili olan faktörler, birkaç grupta toplanabilir:

### **2.2.1. Kalıtım ve Bedensel Yapı Faktörleri**

Yapılan araştırmalar, tüm psikolojik özelliklerin temelinde yer alan en önemli faktörün kalıtım olduğunu göstermiştir. Ancak, bireyin taşıdığı özelliklerin hangilerinin bireylere kalıtım yoluyla geçtiğini kesin olarak ortaya koymak mümkün değildir (Altunköprü, 2003; Zel, 2001).

### **2.2.2. Sosyal Faktörler**

Çevre şartları içerisinde insanları en çok etkileyen faktör, bireylerin içinde yaşadıkları toplumun sosyal özellikleridir. Her birey belirli bir kültürel yapı içinde yaşar ve bu yapıdan yaşamı süresince etkilenir. Bireyin idealleri ve ilgileri bu kültürel ortamda şekillenir. Bu idealler ve ilgiler, kişiliğin oluşumunda önemli bir faktördür. Birey, bulunduğu kültürel yapı içinde öğrendikleri ile bazı yeni özellikler elde ederek kişiliğini şekillendirir (Zel, 2001). İnsan organizmasının, vücut yapısı ve aklı itibarıyla çok kıvrak ve esnek olması karşılaştığı durumlar tarafından şartlanmaya ve belirlenmeye oldukça yatkın olmasına yol açmıştır. Bu anlamda, fertlerin karşılaştığı en büyük etkilenme ve şartlanma olayı ise üyesi olduğu toplumun sosyo-kültürel yapısından kaynaklanmaktadır (Mete, 2006).

### **2.2.3. Aile**

İnsan kişiliğinin oluşmasında en önemli ve etkili çevresel faktör ailedir. Aile, normal şartlarda insanların karşılaştığı ilk sosyal gruptur. Çocuklar, hem sosyal değerleri ve tutumları hem de özel bazı davranış biçimlerini, ana-babayı örnek alarak öğrenirler (Zel, 2001). Ayrıca aile içindeki ilişkilerin çeşidi, seviyesi, yönü ve derecesi de farklı olmak üzere kişilik oluşumunda önemli bir rol oynamaktadır. Kişilerin, diğer insanlardan beklediği şeylerin niteliği, tatmin olma yolları, duygularını ifade etme şekli ve duygusal çatışmaları çözümüleme usulleri gibi özelliklerinin çoğu aile ilişkilerinin şekillendirdiği kişilik unsurlarıdır (Mete, 2006).

#### **2.2.4. Sosyal Yapı ve Sosyal Sınıf Faktörleri**

Bireylerin mensubu olduğu sosyal sınıf ve sosyal yapı onların kişiliklerinin oluşmasında etkilidir. Bireyin ait olduğu sosyal sınıf, onun eğitim imkanlarını, yaşama biçimini, düşünce ve eğilimlerini, tüketim davranışlarını ve çeşitli kişisel özelliklerini etkiler. Daha geniş bir kavram olan kültürel yapı, genel olarak, kişiliğin genellenebilir özelliklerini ortaya çıkarır (Zel, 2001).

#### **2.2.5. Coğrafi ve Fiziki Faktörler**

Kişiliğin oluşumunda bireyin içinde doğup büyüdüğü coğrafi çevrenin etkisinden de söz edilebilir. İklim, tabiat ve fiziki şartların bireylerin kişilik özellikleri üzerinde belirgin etkileri vardır. Bu kapsamda, soğuk iklim şartlarında yaşayan insanların daha sert ve donuk mizaçlı, buna karşılık sıcak iklim ve kıyı kesim insanların daha yumuşak, gevşek mizaçları olduğu şeklinde genel bir görüş ifade edilebilir (Zel, 2001).

#### **2.2.6. Diğer Faktörler**

Kitle iletişim araçları kişiliğin şekillenmesinde belirgin bir yere sahiptir. Radyo, televizyon, kitap, gazete gibi çok sayıda kişiye bazı mesajların ulaştırılması esasına dayanan kitle iletişim araçları, günümüzde kişilerin yaygın olarak yararlandıkları birer eğitim, kültür, eğlence vasıtasıdır. Bunlar da kişiliği etkileyen faktörlerdendir (Mete, 2006).

Çalışmaya konu olan beş faktör kişilik modelini açıklamadan önce günümüze kadar geliştirilen temel kişilik kuramlarından bahsetmek, konunun anlaşılması için önem taşımaktadır.

### **2.3. Kişilik Kuramları**

Birey, düşünce, duygu, inanç gibi değişik yönleri olan karmaşık bir varlıktır. Bu nedenle psikologlar bireyleri incelemek için birbirlerinden farklı kişilik kuramları geliştirmişlerdir. Kişilik kuramlarının özelliklerine değinecek olunursa (AOF, 2007);

- Kişilik kuramları psikoloji tarihi içinde başkaldırıcı bir özellik taşır. Kişilik kuramcıları buldukları çağın yenilikçileri olmuşlardır.
- Kişilik kuramlarının genel yaklaşımı işlevseldir. Değinilen sorunlar, daha çok; organizmanın uyumunda etkili olan faktörlerin araştırılması, bireyin yaşamında ve ruh sağlığında etkili olan faktörlerin belirlenmesi, bunların ölçümü, değerlendirilmesi ile ilgilidir. Kişilik kuramcıları ortalama bireyin birey psikolojisi ile ilgili en genel sorunları ve bunların yanıtlarını araştırmışlardır.
- Kişilik kuramcıları insan davranışlarında güdülere önem vermişlerdir. Güdülerin, istek, gereksinim ve davranışları anlama ve çözmeye anahtar rolü olduğuna inanmışlardır.
- Kişilik kuramcılarının büyük çoğunluğu insanın doğal ortamında ve doğal davranışları içerisinde ele alınması gerektiğini savunmuşlardır. Davranışların yaşam süresince yine birbiri ile bağlantılı olarak geliştiğini vurgulamışlardır.
- Kişilik kuramcıları davranışların çeşitli yönlerini, derinlemesine ele alma ve analiz etmek yerine, daha çok bütünü yeniden görme ve birleştirme yoluna gitmişlerdir.

Farklı kişilik kuramlarını daha iyi anlamlandırabilmek için, kişiliği açıklayan kişilik kuramcılarına göz atmak uygun olacaktır.

### **2.3.1. Freud'un Kişilik Kuramı**

Freud tarafından kurulan psikanalitik kurama göre her davranışın kendiliğinden önce gelen nedenleri vardır. Psişik determinizm olarak adlandırılan bu tanıma göre her tepki bir etki oluşturur. Bazı davranışların nedeni kolaylıkla açıklanabilirken, bazı davranışların nedeni zorlukla anlaşılabilir veya hiç açıklanamamaktadır. Freud topoğrafik kişilik kuramında insan davranışının nedenlerinin bilinç, bilinçaltı ve bilinçdışı olarak üç ayrı bölümden oluştuğunu ileri sürmektedir (Yanbastı, 1990, s.16).

Bireyin farkında olduğu yaşantılarının bulunduğu yer bilinç, bilincinde olmadığı ama biraz düşününce bilincine çıkarabildiği yer bilinçaltı, bilincin dışında olan ve özel tekniklerle bilincin dışına çıkarılabilen yaşantıların bulunduğu yer ise bilinçdışıdır. Freud daha sonra topoğrafik kuramı terk etmiş, insan kişiliğini biyolojik bir temele dayandıran üç yapının oluşturduğunu iddia ettiği yapısal kişilik kuramını kurmuştur (Gencoğlu, 2006).

Bu kurama göre kişiliği oluşturan üç yapı (id, ego ve süperego) sürekli etkileşim halindedir ve davranışlar bu sistemin etkileşiminin ürünüdür (Demirci, 2003, s.31).

Freud'a göre, insan eğilimleri ve sevgi güdülerinin toplandığı yer "id" (alt benlik) adı verilen dilimdir. Kişi kendi halinde bırakılsa veya hür olsaydı, kendisinin tüm güdülerini tatmin edecek davranışlarda bulunacaktı (Zel, 2001).

İd'in karşıtı "süperego" (üst benlik) dur. Süperego toplumun ahlaki standartlarının bir temsilcisidir. Bu duruma bağlı olarak süperego zamanla oluşur. Süperego ile sürekli mücadele içinde olan id, bireyin ne yapmak istediğini gösterir. Birey, günlük yaşantısında sürekli zihinsel çekişme altında kalamayacağından bir dengeleyici olguya gereksinim olacaktır. Freud'a göre bu dengeleyici "ego"dur, bireyin zihinsel sağlığı ve davranışının düzenliliği egonun iyi işlemesine bağlıdır (Zel, 2001).

Freud, genetik modelde çocuk cinselliğinin bedensel fonksiyonlardan kaynaklandığını iddia ederek, insanın psikoseksüel gelişiminin her biri bir önceki dönemin devamı niteliğindeki beş dönemden meydana geldiğini iddia etmektedir. Bunlar (Eroğlu, 1998):

1. Oral dönem (0-1,5 yaş): Bu dönem oral bölge (ağız) en önemli tatmin kaynağıdır. Çocuğun oral ihtiyaçlarının karşılanmaması ya da aşırı şekilde doyurulması, daha sonraki dönemde normal dışı kişilik özelliklerinin yerleşmesine neden olabilir.
2. Anal dönem (1,5-3 yaş): Çocuğun tuvalet eğitimi ile başlar, çocuk toplumla ilk çatışmasını yaşar. Bu döneme bağlı olarak kişiler aşırı düzenli, cimri, iyimser ya da yaratıcı olabilirler.
3. Fallik dönem (3-6 yaş): Önceki dönemlerden farklı olarak çocuk kendi bedeninin dışında bir nesnede tatmin arar. Kadın ve erkeğin cinsel açıdan anatomik farklılığı da her iki cins için bir veri kabul edilir ve kişiler için bedensel özellikleri cinsiyetiyle özdeşleşir. Bu dönemin sağlıklı atlatılması, çocuğun kendi cinsiyetini benimsemesine yardımcı olacaktır.
4. Gizlilik dönemi (6-12 yaş): Çocuğun sosyal yaşama girmesiyle başlar. Çocuk enerjisini zihinsel olarak harcamak ister. Kendi cinsiyetle oynar. Benimsediği rolleri pekiştirmek ister.
5. Genital dönem (12-14 yaş): Bu dönemin amacı, çocuğun anne ve babasına olan bağımlılığından koparak aile dışındaki karşı cinsten kişilerle olgun ve sağlıklı ilişkiler

kurmayı öğrenmesine yöneliktir. Bu dönemde kişi ana-baba otoritesinden sıyrılıp kendi bağımsız kimliğini kazanırken, bir kimlik bunalımına düşebilir. Bu dönemin sorunlarını atlatan kişiler, sağlıklı davranışlar ve tutarlı bir kimlikle belirlenen olgun ve yetişkin bir kişilik özelliği kazanmış olurlar.

Freud kişiliği duygusal açıdan inceleyerek, kişilik denilen olgunun fertlerin duygu yapılarından kaynaklandığı görüşündedir. Freud'un en önemli özelliği konuşulması, yazılması hatta düşünülmesi bile iyi karşılanmayan konuların bilim dünyasında tartışılmasına izin vermesidir (Eroğlu, 1998).

Freud'un geliştirmiş olduğu kuramlar birçok açıdan eleştirilmiştir. Özellikle id-ego-süperego ile bilinçaltı süreçlerin varlığı soyut kavramlar olduğu için eleştirildiği gibi, bu kuramın davranışı belirleyen bir faktör olarak çevreye ve kişiler arası ilişkilere yer vermemesi de eleştiri konusu olmuştur (Gencoğlu, 2006).

### **2.3.2. Jung'un Kişilik Kuramı**

Jung'un ruh kavramı dinamik, sürekli, hareket halinde olan ve aynı zamanda kendi kendini düzenleyen bir sistemdir. Bu sistemi canlı tutan ruhsal enerji libido'dur. Kişilik gelişiminde ırk ve soya çekim kavramları (kolektif bilinç), arketipler ve bilinçaltı oldukça önemlidir. Analitik psikolojinin lideri olan Jung, kişiliğin birbiriyle etkileşimde bulunan çok sayıda sistemden oluştuğunu ve bu sistemlerden her birinin tek başına önemli bir fonksiyonu olmamasına rağmen, birlikte etkileşim halinde kişiliğin yapısını oluşturduğunu söylemektedir (Demirci, 2003).

Jung'un kuramında kişilik, bilinç ve bilinçdışından oluşmaktadır (Akyıldız ve Kayalar, 2003). Ego, bilinçliliğin merkezini oluşturur. Bilinç altının merkezini ise benlik oluşturur. Egodan dönen yaşantılar, bilinçaltında birikir (Mete, 2006). Kişiliğin şematik görünümünde ortada "ben" vardır. "Ben" in bir kısmı bilinçdışıdır. Diğer kısmı ise bilincin kapsamındadır. "Ben", yaratıcı bir güçtür. "Ben" in çevresinde dört ana işlev sıralanmaktadır. Bunlar; "Duygu", "sezgi", "düşünce" ve "duyum"dur. Bu işlevlerden "duyum" ile "sezgi", "duygu" ile "düşünce" arasında zıtlıklar vardır. "Duyum" nesnelere algılanmasıyla ilgili bir olgu, "sezgi" ise "nesne" nin gerisinde ve geleceğindeki olguların sezinlenmesi ile ilgili bir olgudur. Aynı şekilde "düşünce" mantık yürütme, "duygu" ise değer yükleme olgusudur.

Bunlardan birisi görev yüklendiğinde diğersini devre dışı bırakır. Her işlev kendine özgü erkle donanmıştır. Şemada ortada yer alan “ben” bu işlevler arasındaki güç dengesine göre farklı kişilik olarak tezahür etmektedir. Yani bireysel farklılıklar anılan denge farklarına dayanır (Akyıldız ve Kayalar, 2003).

Irksal bilinçaltı ise kişisel yaşantıda ayrı bir kavramdır. Irksal bilinçaltının yapısını arketipler oluşturur. Arketipler, evrensel düşüncelerdir. Bunlar hayal ve rüyalardan ortaya çıktığı gibi bilinçli davranışlara da yön verirler. Arketiplerden biri olan persona, kişiliğin gerçek egosunun üstüne geçirilmiş bir maskedir. Bu maskenin altında itilmiş arzular, coşkular, bağlantılar ve duygular yer alır. Arketiplerden biri de gölgedir. Gölge, bastırdığımız hayvansal iç güdü ve duygularımızdır ve insanlığın kötülüğe eğilimli yönüdür. Aşağıda kişiliğin dört ana yönü olan duyuş, hissetme, düşünme ve sezgiden söz edilmektedir.

### **Algılamanın ve yargılamanın bileşimleri**

HF seçimi (duygu ve düşünme), DS seçiminden (duyum veya sezgi) tamamen bağımsızdır. İki yargılama yöntemi, iki algılama yolundan her hangi biriyle birleşebilir. Böylece ortaya dört bileşim çıkar:

DF: Duyum artı düşünme

DH: Duyum artı duygu

SH: Sezgi artı duygu

SF: Sezgi artı düşünme

Bu bileşimlerin her biri ilgi alanları, değerler, istekler, düşünce tarzı gibi olgularda ve bileşimin doğal sonucu olarak dış özelliklerde kendini gösteren farklı kişilikler doğurur. Ortak bir tercih içeren bileşimler bazı ortak özellikler gösterirler ama hayata bakış ve görülen şeyi yargılama tercihlerinin karşılıklı etkileşimi sonucu her bileşim kendine özgü niteliklere sahiptir (Myers ve Myers, 1997).

Aşağıda, bu teoriye göre belirlenen ve pratikte doğrulanan, algılama ve yargılamanın dört olası bileşiminin her birinin ortaya çıkardığı değişik kişiliklerin bir özeti yer almaktadır (Myers ve Myers, 1997):



Duyum artı düşünme (DF): DF insanlar, algılamada duyuma ve yargılamada düşünmeye önem verirler. Bu nedenle ilgileri esas olarak somut olgular üzerinde toplanmıştır. Bunlar, pratik ve gerçekçi kişilerdir. Ekonomi, hukuk, tıp, muhasebe, üretim ve makine gibi somut gerçeklerin nesnel analizine dayanan alanlarda çalışarak başarılı olabilirler.

Duyum artı duygu (DH): DH insanlar, esas olarak duygularına dayanmakla birlikte, yargılamada duygusal olmayı seçmişlerdir. İnsanlarla eşyalardan daha çok ilgilidirler ve bu yüzden sosyal ve arkadaş canlısıdırlar. Pediatri, hemşirelik, öğretmenlik, sosyal hizmetler ve müşteri ilişkileri gibi işlerde başarılı olma şansları yüksektir.

Sezgi artı duygu (SH): SH insanlar DH'ler gibi sıcak bir kişilik sahibidir, çünkü her ikisi de yargıda duygularını kullanırlar. SH insanların bir olanak arama ve takip etmekte gösterdikleri ilgi ve bağlılık çok etkileyicidir. Öğretmenlik, vaizlik, reklamcılık, danışmanlık, psikoloji, yazarlık ve araştırmacılık alanlarında başarı gösterebilirler.

Sezgi artı düşünce (SF): SF insanlar, sezgilerini SH'ler gibi kullanır ama bunu düşünce ile birleştirirler. SF'ler zeki ve mantıklıdırlar. Bilimsel araştırmalar, matematik, finans, teknik alanda araştırma-geliştirme konularında başarılı olabilirler.

İçedönük-dışadönük seçimi: İnsanların algılama ve yargılama yeteneklerini kullanmalarında bir başka farklılık, dış ve iç dünyalarına gösterdikleri ilgi farklarından doğar. İçedönüklerin (İ) esas ilgi alanı, kavram vb. fikirlerin derinlerdeki dünyasıdır; dışadönükler (E) ise daha çok insanların ve eşyanın dışarıdaki dünyasına ilgi duyarlar. İE tercihi, HF ve DS tercihlerinden tamamen bağımsız olduğu için, içe ve dışadönükler, dört algılama ve yargılama bileşiminden herhangi birine sahip olabilirler.

Yargılama-algılama tercihi: Bir hayat tarzı veya çevremizdeki dünyayı ele alış yöntemi olarak, algılama tavrı ile yargılama tavrı arasında yapılan seçim de tip tanımlamasında etkilidir. Hayatlarını kendileri belirleyen yargılayıcı insanlarla, hayatlarını sadece yaşayan algılayıcı insanlar arasındaki davranış farkını bu seçim oluşturur. Her iki tavrın da olumlu yönleri vardır. Yargılama tipleri düzenli, amaçlı ve titizdirler. Algılama tipleri ise esnek, uyumlu ve toleranslıdırlar.

Jung'un kişilik kuramı, kolektif bilinçaltı kavramı ile sadece psikiyatri alanında değil, sosyoloji alanında da büyük yankı uyandırmıştır. Kişiliğin temelinde insan ırkının doğuştan getirmiş olduğu ilkel ve bilinçdışı nitelikler olduğunu ortaya koymuştur (Gencoğlu, 2006).

### 2.3.3. Alfred Adler'in Kuramı

Alfred Adler, Bireysel Psikoloji olarak anılan ekolün kurucusudur. Toplumsal belirleyiciler Adler'de önem kazanmış ve onun psikoloji kuramının temelini oluşturmuştur (Demirci, 2003, s.32). Freud'tan farklı olarak Adler, bireyi içgüdü ve çocukluk yaşantılarının kurbanı olarak görmez. Adler'e göre kişi yaratıcı bir varlık olup kendi kişiliğini kendi oluşturur (Köknel, 1993).

Alfred Adler, amaca dönük ve bütünlüğü olan yaratıcı benlik anlayışına dayanan bir kişilik kuramı oluşturmuştur. Adler'e göre, benliğin bütünlüğü bireyin "hayat tarzı"dır. Hayat tarzı bireyin kendisinin yarattığı bir şeydir. Tüm ruhsal süreçler hayat tarzının etkisi altındadır. Bireyin kişiliği davranış, duygu ve bilişsel süreçlerden etkilenir. Bilişsel süreç, davranış ve duygudan daha etkilidir. Bireyin gözlemci niteliği, kendisi ve dünyaya ilişkin düşünce ve kanaatleri bilişsel olgunun kapsamına girer. Aynı zamanda birey, toplumsal ilgi ve işbirliği ile karakterize edilen sosyal bir varlıktır. Bireyin toplumla çelişmesi yanlış bir durumdur. Esas olan birey ile toplum arasındaki uyumdur. Adler bu bağlamda "toplum yaşamının demir mantığı"ndan bahseder. Bireyin tüm davranış ve fonksiyonlarının evrim ırmağı içerisinde beliren toplum kurgusunun gösterdiği yönde bulunması gerekir. Diğer deyişle insanın tüm fonksiyonları dış dünyanın taleplerine uyumlandırılmalıdır. Dünya görüşünün hatalı olması bireyleri nörotik (nevrotik) hale getirir. Nörotik süreç, toplumsal uyumdan yoksun, sağduyuya ters bilişsel sürecin en fazla ağırlık taşıdığı bir olguyu temsil etmektedir (Akyıldız ve Kayalar, 2003).

Ego kavramına karşı Adler benlik kavramını ortaya koymuş ve benliği, amaçlı bir yaşam sağlamaya çalışan bir sistem olarak tanımlamıştır. Yaratıcı benlik, biyolojik faktörlerin tesiri altında olmayan tamamen insani bir faktördür (Demirci, 2003, s.32).

Karakterin sosyal duygu ve üstünlük isteğinden meydana geldiğini savunan Adler, karakterin gelişiminde de organ yetersizlikleri, çevreden gelen dış etkiler, dış dünyanın karşı konulmaz baskıları gibi zorlukların etkin rol oynadığını vurgulamıştır. Adler'e göre insanlar,

zorluklarla başa çıkma tarzlarına göre iyimser veya karamsar olarak sınıflandırılabilirler. İyimserler, kendilerine güvendikleri için açık sözlülükten korkmazlar ve girişken oldukları için kolay arkadaşlık kurarlar. Karamsarlar, ürkek, korkak ve tedbirli davranış örüntüleri çizerler (Demirci, 2003, s.33).

Adler'e göre, insan davranışlarının gerisindeki temel motif "üstünlük ve egemenlik" içgüdüleri ile güç ve prestij motivasyonlarıdır. "Yükseklik ve üstünlük duygusu" bir şekilde engellendiği zaman, kişiyi bir yetersizlik ve aşağılık duygusu içine atar (Mete, 2006).

Adler (1999), bireysel psikolojinin her bireyin kendi gelişmesi içinde incelenmesi gerektiğine inanmakta olduğunu belirtse de, toplumsal ilgi üzerine, geçici olduğunu belirttiği dört maddelik bir sınıflandırma yapmıştır: Bazı bireyler çocukluklarından başlayarak tüm hayatları boyunca gerçeğe karşı az çok dominant bir tavırla, yönetmek isteyen bir tavırla yaklaşım yaparlar. Bu tavır, onların tüm ilişkilerinde görülür. İkinci tip en çok rastlanandır. Her şeyi başkalarından bekler ve onlara yaslanır. Buna "alıcı" tip denebilir. Üçüncü tip de, sorunları çözmekten kaçınarak kendini başarılı hissetmeyi seçer. Dördüncü tipe gelince, o mücadele eder. Sorunların başkalarının da yararına olacak şekilde çözüme kavuşması için az veya çok mücadele eder. Bu tipler, tavırlarını çocukluktan başlayarak ömürlerinin sonuna kadar sürdürür.

#### **2.3.4. Erik Erikson'un Kişilik Kuramı**

Erikson kişilik gelişimini, doğumdan ölüme kadar geçen süreye yayarak kesin sınırlarıyla birbirinden ayrılmayan ama farklı özellikler taşıyan, kökleri ve uzantıları birbirinin içinde bulunan sekiz evrede incelemiştir. Bireyin ilişki kurduğu çevreye ve ilişki biçimine ağırlık vermiştir (Yanbastı, 1990, s.72).

Erikson gelişim aşamalarını oldukça detaylı bir şekilde açıklamış ve kişiliğin yaşam boyu gelişmeye devam ettiğini iddia ederek kültürel, tarihsel ve sosyal güçlerin etkisini onaylamıştır (Mete, 2006).

Erikson'un sekiz evrede tanımladığı kişilik gelişimi şu şekildedir (Gencoğlu, 2006; Mete, 2006):

1. Temel güvene karşı güvensizlik (bebeklik)

2. Özerkliğe karşı kuşku ve utanma (yürümeye başlama)
3. Girişkenliğe karşı suçluluk (erken çocukluk)
4. Çalışkanlığa karşı aşağılık duygusu (ilkokul çağı)
5. Kimlik kazanmaya karşı rol karmaşası (ergenlik)
6. Dostluğa karşı yalnızlık (genç yetişkinlik)
7. Üretkenliğe karşı durgunluk (yetişkinlik)
8. Benlik bütünlüğe karşı umutsuzluk (yaşlılık)tur.

### 2.3.5. Erich Fromm'un Kişilik Kuramı

Erich Fromm, özellikle Karl Marx'dan etkilenmiş bir psikiyatristtir. Kendisini eytişimsel insancı olarak tanımlamıştır. Fromm'a göre insan doğadan ve diğer insanlardan kopmuştur ve bu sebeple yalnızlık duymaktadır. Bu tür bir ayrılık diğer hayvan türlerinde görülmemektedir ve insana özgüdür. Örnek olarak çocukluktan çıkan birey giderek ana babasından kopar ve bağımsız duruma gelir ancak kendisini dünyada yapayalnız bulur (Gençtan, 1984; Benk, 2006). Erich Fromm geliştirdiği ekole "Hümanistik Psikanaliz" adını vermiştir (Demirci, 2003, s.34).

Fromm'a göre insanın beş temel gereksinimi vardır. Bunlar (Gençtan, 1984):

1. İlişki gereksinimi
2. Aşkınlık gereksinimi
3. Köklülük gereksinimi
4. Kimlik gereksinimi
5. Yönelim dayanağı arama gereksinimidir.

İlişki gereksiniminin kökeninde hayvanın doğayla süregeldiği beraberlikten insanın yoksun olması vardır. Aşkınlık gereksinimi ise insanın hayvan niteliğinin üstüne çıkma ve bir yaratık olarak kalmayıp yaratıcı olma isteğinden kaynaklanmaktadır. İnsan dünyanın bir parçası olmak, ona ait olmak ister, bu bakımdan köklü olma isteğindedir. Bir yönelim dayanağı arama duygusu ise dünyayı değişmez biçimde algılama ve anlama olanağı sağlar. Bu bakımdan geliştirilen yönelim dayanağı gerçeklere uygun olabileceği gibi mantıkdışı da olabilir (Benk, 2006).

Kişilik sosyal etkiler sonucu yaşam tecrübeleriyle oluşur. Kalıcı olan kişilik, bireyin fiziksel yapısı ve mizacını oluşturan kalıtsal yönleri ile sosyal ve kültürel etkilerin tümünün ortak ürünüdür. Erich Fromm'a göre psikolojinin temel sorunu bireyin toplumla, dünya ile ve kendisiyle nasıl bir ilişki kurduğunun incelenmesidir. Bu ilişki biçimi, öğrenme ve toplumsallaşma süreçleri sonunda edinilir. Fromm'a göre bireyin çevre ilişkileri iki yöndedir. Birincisi sosyalleşme, ikincisi de asimilasyondur. Sosyalleşme, sembiyotik ilişkilere, iç çekilmeye ve yıkıcılığa dönüşebilir (AOF, 2007). Fromm, sağlıklı bireyin sosyal ilişkileri seven, mantığını kullanan, ilgi gösteren, saygı duyan ve çalışan kişi olduğunu belirtmiştir (Mete, 2006).

Toplumsal kişilik, bireyin özüdür ve yalnızca davranışlarını biçimlendirmekle kalmayıp aynı zamanda onun düşünce biçimini, coşkularını, giderek dış dünyayı ve bu dünyayla olan ilgilerini etkiler. Toplumsal kişiliğin esas işlevi, toplum üyelerinin güçlerini biçimlendirmektir. Bu topluma uyum biçimi kişiden kişiye değişir ve farklı kişilik tiplerine yol açar (Mete, 2006).

Fromm, bireyi toplum içinde sevgi ve üretme yetilerini ön plana çıkararak değerlendirir. İnsanın problemlerini çözebileceği inancına sahiptir. Fromm'a göre hayat ve ölüm arasında karşılaşılacak çelişkiler, insanın zorlanabileceği problemlerdir. İnsanın bu çelişkileri aşabilmesi durumunda huzurlu ve daha sağlıklı yaşaması mümkün olacaktır. Freud'un aksine insan bencil, saldırgan ve tembel bir varlık değildir. Doğuştan getirdiği bir yanlışı yoktur; kabul edilmeyen davranışlarının arkasında sevgi, ait olma gibi içsel gereksinimlerinin karşılanamaması yatmaktadır (Gencoğlu, 2006).

### **2.3.6. Karen Horney'in Kişilik Kuramı**

Psikanalizde ilk kadın psikolog olan Karen Horney, kişiliğin gelişmesinde ve oluşmasında sosyal ve kültürel rollerin etkili olduğunu savunmaktadır. Horney'e göre bireyin yaşamında iki temel eğilim kişiliği yönetir. Bunlar emniyet duygusu ve doyumdur. Ona göre birey, emniyet ve doyum sağlamak için yiyecek, giyecek, para, cinsellik gibi pek çok ihtiyaçları feda edebilir. Bireyin temel amacı, tehlikeden uzak ve emniyet içinde bir yaşam istemesidir. Korku ve güvenlik aynı temel ihtiyacın iki kutbudur. Birey güvenlik arar, korkudan kaçır (Demirci, 2003). Horney'in kaygı ve korkular ile baş edebilmek için bireylerin başvurabileceği davranış

alternatiflerini on adet belirlemesine karşın, bunlardan üç tanesi, özellikle toplumsal sistem içerisindeki kişilik türlerinin tespit edilmesi bakımından oldukça önemlidir (Zel, 2001):

1. İnsanlara yaklaşarak, sevgi ve yakınlık duymak suretiyle kaygı ve korkuları giderme çabaları şeklinde bir kişilik geliştirme (sempatik-dışadönük)
2. İnsanlardan uzak durmak, onlara karışmamak ve yalnız başına hareket ederek kaygı ve korkulardan kurtulma çabaları şeklinde bir kişilik geliştirme (antipatik-içedönük)
3. İnsanlara karşı gelmek, onlarla mücadeleye girmek, güçlü ve yenilmez olduğunu göstermek, her şeyi tartışarak elde etmeye çalışmak şeklinde faaliyetler yardımıyla kaygı ve korkulardan kurtulma çabalarının oluşturduğu bir kişilik geliştirme (saldırgan ve öfkeli).

Karen Horney, Freud'un kişilik gelişiminde içgüdülere karşı yaptığı vurguya karşı çıkmaktadır. Freud'un dediğinin tersine, kadın ve erkek ilişkileri arasındaki farkın, kalıtsal eğilimlerden çok toplumsal etkenlerden kaynaklandığını söylemektedir (Mete, 2006).

### **2.3.7. Harry Stack Sullivan'ın Kişilik Kuramı**

Sullivan'a göre sağlıklı bireylerin işareti kendisi ve diğer insanlar hakkında doğru kişileştirmeler geliştirme ve kişiler ile dengeli ve iyi ilişkiler kurmadır. Buna ek olarak kişinin ilişkilerinde engelleyici olması, gerçeklerden kopması ve aşırı kaygı yaşaması ise sağlıksızlık işaretidir (Kılıçcı, 2000).

Sullivan, kişiliğin varsayımsal bir kavram olduğunu ve kişilerarası ilişkilerden ayrı olarak incelenemeyeceğini savunmuştur. Kişiliğin yapısal örgütü, organizmadan kaynaklanan algılardan çok, bireylerarası ilişkilerin ürünüdür. Kişilik, ancak insan bir ya da daha fazla sayıda kişiyle ilişki durumundayken ortaya çıkar. Algılama, hatırlama, düşünme, hayal kurma ve tüm diğer süreçler bireyin ilişkilerini içerir (AOF, 2007). Sullivan'a göre üç önemli benlik sistemi vardır (Yanbastı, 1996):

- 1) İyi Ben : Anneyle olan, ödül getiren, hoş karşılanan ilişkiler sonucu oluşur. Çocuk kendine karşı olumlu duygular geliştirir ve kendine olan saygısını artırır.
- 2) Kötü Ben : Annenin hoş karşılamadığı durumlar sonucu oluşur. Kötü ben kaygı içindedir. Ancak bu kaygı aşırı uçta değildir. İstenmeyen davranışın engellenmesinde bireye yardımcı olur. Ancak kötü ben'de birey kendine karşı olumsuz duygular geliştirir. Bu duygular bireyin

anti-sosyal davranışlara girişmesini otomatik olarak engeller, bilincin gelişmesine de yardımcı olur.

3) Ben ve Ben Olmayan : Yapıcı bir fonksiyonu yoktur. Benliğin bu kısmı annenin çocuğa karşı aşırı bir hoşnutsuzluk gösterip çocukta kuvvetli bir kaygıya yol açmasıyla oluşur. Birey diğer benliklerle olan bağını koparır, kontrol edemez hale gelir. Benliğin bu kısmı bilinçaltı düzeyde kalır ve birey bundan kaynaklanan olaylarla karşılaşınca aşırı bir anksiyete duyar.

Kısaca benlik sistemi bireyin güvenliğini sağlar, kişiyi anksiyeteden korur, kişiliğin geri kalanına yabancılaşmasına engel olur ve diğer insanlarla ilişki kurmasına yardım eder. Ayrıca Sullivan, benlik sisteminin insanların mantık dışı yönlerinden biri olduğuna inanır.

Sullivan'ın gelişim kuramının ana özelliği, yedi evreden üçünü oluşturan ergenlik yıllarına verdiği önemdir. Sullivan, ön ergenlik ve bunu izleyen yıllarda yaşananların yetişkinlikte tatmin edici ilişkiler yürütebilmek için çok önemli olduğuna değinmiştir (Burger, 2006).

### **2.3.8. Carl Rogers'ın Kişilik Kuramı**

Carl Rogers, insancıl anlayışın önde gelenlerindedir. İnsan doğasının temelde iyi olduğunu ve insan organizmasını güdüleyen temel gücün gerçekleştirme eğilimi olduğunu savunur. Ona göre bu eğilim organizmanın tüm kapasitelerini yerine getirme ya da kendini gerçekleştirme yönünde bir eğilimdir (Mete, 2006).

Rogers iki önemli kavram üzerinde durmuştur. Bunlardan biri benlik, diğeri ise organizmadır. Organizma, psikolojik olarak ele alındığında bütün yaşantıların odağıdır. Yaşantı ise organizmayla ilgili olan ve organizmanın farkına vardığı her olguyu içerir (Mete, 2006).

Rogers'a göre psikolojik olarak sağlıklı veya kendini tam olarak ortaya koyan insanın özellikleri şöyledir:

- a. Tüm yaşantılara açıklık
- b. Her anı dolu dolu yaşama eğilimi
- c. Kişinin başkalarının düşünceleri veya mantığı yerine kendi içgüdüleriyle davranabilmesi yeteneği
- d. Düşünce ve davranışta özgürlük duygusu

e. Yüksek düzeyde yaratıcılık.

### 2.3.9. Eysenck'in Kişilik Kuramı

Eysenck'in kişilik kuramı biyolojik faktörlerin yanında toplumsal faktörlerin de kişilik oluşumunda etkili olduğunu kabul etmektedir. Eysenck, insan kişiliğinde bilişsel (zeka), değerlendirici (karakter), duygusal (mizaç) ve somatik boyut olmak üzere dört boyutun bulunduğunu ifade etmektedir (Demirci, 2003, s.36). Son boyut yani somatik-yapısal boyut Eysenck'in tipoloji kuramlarından etkilenişi yansıtır. Birçok çalışmada beden yapısı özelliklerine değinmiştir (Yanbastı, 1996).

Eysenck'in kuramında **treyt** ve **tip** kavramları son derece önemlidir. **Treytler** gözlenen bireysel davranış eğilimleridir. Bireyin alışkanlıkları ve tekrar eden davranışlarının düzenliliğini içerir. **Tip** ise treyt sendromlarının oluşturduğu daha genel ve kapsamlı davranış örgütleridir. Eysenck son çalışmalarında tutumlar ve ideolojiler üzerinde de durmuştur. Bunların da tip ve treyt gibi kişilikte üst düzeyde yer alan değişkenler olduğunu söylemiştir. Ona göre kişilik hiyerarşik bir düzeyde davranışların örgütlenmesidir. En üst kısım, genelleme tipleridir. En altta ise özel bireysel davranışlar vardır (Yanbastı, 1996):

- 1) Özel davranışlar bir ortamda bir kere gözlenir.
- 2) Alışkanlıklar benzer ortamlarda benzer olarak beliren davranışlardır.
- 3) Treytler alışkanlıkların örgütlenmesidir.
- 4) Tipler ise treytlerin örgütlenmesidir.

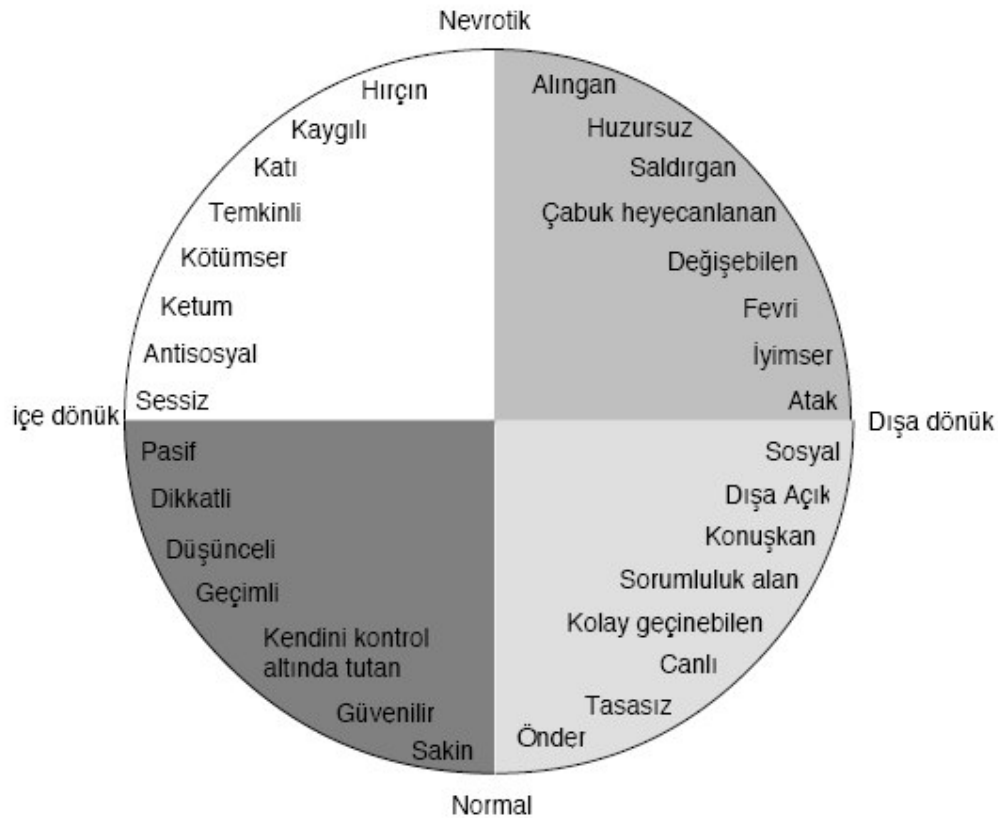
Davranışların bu şekilde dört düzeyde sınıflanmasını yaptıktan sonra Eysenck faktör analizi yöntemiyle

- 1) Tipler genel faktörlerdir,
- 2) Treytler grup faktörleridir,
- 3) Alışkanlıklar özel faktörlerdir,
- 4) Özel davranışlar ise hata faktörleridir demiştir.

Eysenck faktör analizi yöntemi ile kişilik boyutlarını saptamıştır. Eysenck'e göre kişilik yapısı, birbirinden bağımsız, iki uçlu yatay ve dikey iki boyut üzerinde değerlendirilmiştir



(Şekil 2.1.). Yatay boyutunda bir ucunda içe dönüklük, öteki ucunda da dışa dönüklük, dikey boyutun üst ucunda nevrotik, alt ucunda normal tipler bulunmaktadır. İçe dönük olanlar, sessiz, çevreye karşı kapalıdır. İnsanlardan kaçır, kendi başına kalmak isterler. Okumak, yazmak, resim, müzik gibi uğraşılardan hoşlanırlar. Bireylerle ilişki kurmazlar. Zor arkadaş edinirler. Günlük yaşantıları ciddiye alırlar. Kurdukları toplumsal ilişkileri sınırlı ve dengeli olarak sürdürürler. Yaşama bakış açıları karamsardır. Dışa dönük olanlar, insancıl ve cana yakındırlar. Bireylerle birlikte bulunmaktan hoşlanırlar. Kolay ilişki kurar, çabuk arkadaş edinirler. Kendi başlarına kalmaktan, okumak ve çalışmaktan hoşlanmazlar. Heyecan veren olaylardan hoşlanırlar. Neşeli, hareketlidir. Çok konuşur, şakadan hoşlanırlar. Genellikle tasasız iyimserdirler. Gülmeyi, eğlenmeyi severler. Saldırgan davranışları çok fazladır. Güvenilir değillerdir (AOF, 2007).



Şekil 2.1. Eysenck'in kişilik boyutları

Kaynak: AOF, Ünite 8: Kişilik Kuramları, 2007, <http://www.aof.edu.tr/kitap/EHSM/1024/ unite08.pdf>

### 2.3.10. Cattell'in Kişilik Kuramı

Cattell, kişiliğin bireyin belirli bir ortamda ne yapacağını belirleyen etmenler bütünü olduğunu söylemiştir. Cattell'e göre kişilik gelişimi yaş dönemleri takip edilerek oluşur, hem psikoanalitik kuramı hem de öğrenme kavramını birleştiren bir yaklaşımdır. Cattell, kişilik

gelişimi ve yapısında öğrenmeyi etkilemesi açısından çevrenin son derece önemli olduğunu ve çevre etmenleri içinde de en önemlisinin aile olduğunu vurgulamıştır (AOF, 2007).

Cattell, kişiliğin treyt yapısı olduğunu belirtmiştir. Bu treytlerin de faktör analizi ile saptanması gerektiğini savunmuştur. Kişiliğin insanın belirli bir ortamda ne yapacağını belirleyen faktörler bütünü olduğunu söylemiştir. Psikolojik araştırmaların amacının, değişik insanların her çeşit sosyal ve genel ortamda neler yapacağını tahmin eden yasaların bulunmasına yönelik olmaları gerektiğini belirtmiştir. Kişiliğin her türü gözlenen ve gözlenemeyen bütün davranışları kapsadığını söylemiştir (Yanbastı, 1996).

Kişilik yapısında bazı katmanların bulunduğunu varsayan Cattell bunları treyt, erg, meta erg, benlik ve özel denklemler olarak açıklar. Treytler en önemli kavramdır. Bunlar davranışlara yön ve çerçeve kazandıran devamlılık ve düzen getiren eğilimlerdir. Treytler bütün insanlarda ortak veya kişiye özgü özel olabilirler, kaynak veya yüzey treytleri olabilirler, dinamik treytler veya yetenek treytleri biçiminde bulunurlar (Yanbastı, 1996).

Kaynak treytleri kişiliğin temel özelliklerini oluşturan yapılardır. Bunlar gelişim, psikosomatik ve örgütleme işlevlerinin temel treytleridir. Yüzey treytler ise kaynak treytlerinin birbiri ile olan ilişkisinden doğarlar. Dinamik treytler kişiyi bir amaca veya hedefe götüren harekete yönelik olma treytleridir. Hız, enerji ve duygusal reaktivite treytleridir. Bunlara mizaç treytleri de denir. Yüzey treytleri ise kişinin yaşam tarihçesi, kendini değerlendirmesi ve nesnel testlere değerlendirilen, kaynak ve dinamik treytlerin ilişkisi sonucu oluşan davranış eğilimleridir. Sayıları 50–60 civarında olan yüzey treytleri vericilik-hilebazlık, güvenirlilik-güvenilir olmayış, bebeksi-olgun, bencil-düşünceli, mantıklı-akılsız, iradeli-iradesiz, otorite karşısında boyun eğici, uzlaşıcı, utangaç-gösterişçi olma boyutlarında değerlendirilmiştir (Yanbastı, 1996; Spears-Howell, 1998).

Erg'ler yapısal, dinamik kaynak treytleridir. Bunlar doğuştan vardır fakat yaşam boyunca şekil alırlar. Fiziksel eğilimleri, becerileri, dikkat, algı öğrenme yeterliliklerini simgelerler. Algısal, duygusal, enstrümantal ve doyumusal özellikler taşırlar.

Metaergler ise çevre tarafından kalıplanan dinamik kaynak treytlerdir. Deneyimsel ve sosyo-kültürel faktörleri simgelerler. Yapısal belirleyiciler rol oynamaz. Ergler doğuştan gelir,

metaergler ise sonradan gelişir. Tutumlar, ilgiler ve sentimentler metaerglerdir (Yanbastı, 1996).

Sentimentler en önemli metaerglerden olup bireyin belirli olay ve nesnelere yönelik oluşu ve bunların karşısında gösterdikleri davranış eğilimlerini simgeleyen dinamik treyt yapılarıdır. Sentimentler arasında özel ilgi alanları, iş ve hobi seçimi, oyun ve spor tercihleri, din, vatanseverlik, mekanik ilgiler, superego yapısı ve benlik algılayışını sayabiliriz. Bunların hepsi de dinamik treytler olup ilgiler tutumlara, tutumlar sentimentlere, sentimentler de erg'lere bağımlıdır. Cattell bunlara dinamik-örgü demiş ve geometrik şekillerle somutlaştırarak göstermiştir. Erg amaçlarına giden yolların doğrudan değil dolambaçlı olduğunu, dolaşarak gittiğini söylemiştir (Yanbastı, 1996).

Benlik treytlerin ve erglerin dinamik örgü içinde örgütlenmesi sonucu oluşan stabil algılar olduğunu söylemiştir. Benlik psikanalitik terimlerle ifade edildiğinde ego ve superego sistemlerini simgelediği ileri sürülmüştür. Özel denklem ise bütün bu treyt, erg, metaerg, sentiment ve dinamik örgü sistemlerinin her insanda olduğu şekli belirtmeye yarayan bir formül, sayısal bir denklemdir (Yanbastı, 1996).

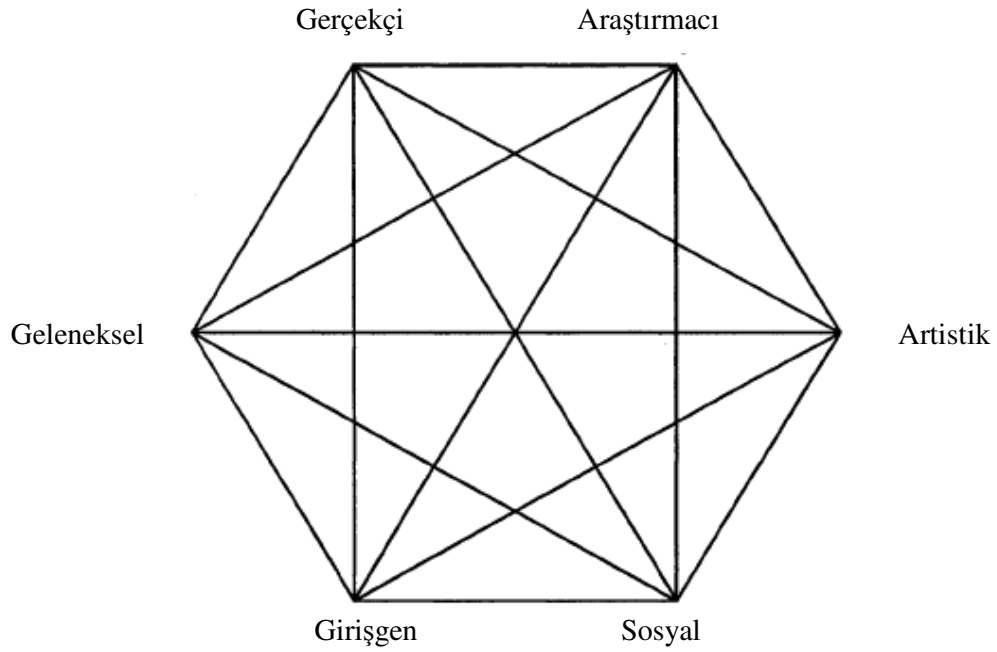
### **2.3.11. Holland'ın Mesleki Psikoloji Teorisi**

Holland, 1958'de Mesleki Tercih Envanteri'ni geliştirmiş ve 1985'de bu çalışmayı revize etmiştir. Holland'ın Mesleki Psikoloji Teorisi, kişileri yetenek, ilgi, değer ve işle ilgili diğer kişilik treytlerine göre sınıflandırmaktadır. Holland'a göre mesleki tatmin, stabilite ve başarı, bireyin kişiliği ve iş çevresi arasındaki uyuma bağlıdır. Araştırmacı, mesleki sınıflandırmada 6 kişilik boyutu belirlemiştir. Bunlar, gerçekçi, araştırmacı, artistik, sosyal, girişgen ve gelenekseldir (Roth, 2006).

Gerçekçi kişiler, sabit, nesnel özelliklere sahiptir ve aşçılık, tamircilik gibi fiziksel işlerde çalışmayı severler. Araştırmacı kişiler, matematik ve fen bilimleri ile ilgilidir. Genelde biyoloji, kimya veya bilgisayarla ilgili işlerde çalışırlar. Artistik tipler kendilerini sanat aracılığıyla ifade etmeyi severler. Bunlar, tasarımcılık, yazarlık, müzisyenlik gibi işlerdedir. Sosyal tipler, kişilerle iletişim halinde olmayı severler. Bunlar, öğretmenlik, hemşirelik, din adamlığı gibi mesleklerde çalışırlar. Girişgen kişilerin ilgisi para ve politika üzerinedir. Bunlar, insanları etkilemeyi severler. Yöneticilik, satış gibi işler bu kişilere göredir.

Geleneksel tipler, iç mekanlarda çalışmayı ve belirli görevleri tercih ederler. Bankacılık, muhasebecilik, sekreterlik gibi işlerdedir (Hsieh, 2006).

Holland, teorisinin altıgen bir modelle gösterilebileceğini belirtmiştir (bkz. Şekil 2.2). Bu model, üç amaca hizmet etmektedir. Bunlar, bireyin kişiliğinin değişmezlik derecesini tanımlama, çevrenin değişmezliğini tanımlama, kişi ve çevre uyumunun derecesini belirlemedir (Roth, 2006). Holland'a göre birey ve çevresi aynı kodlara sahip olduğu sürece kişi tatmin olacak ve orada kalmayı sürdürecektir (Hsieh, 2006).



Şekil 2.2. Kişilik ve çevresel tipler arasındaki ilişkiyi gösteren altıgen model

Kaynak: Roth, J.L., The Association between Vocational Personality and Self-Efficacy for School Psychologists, Ph. D. in Educational Psychology, Northern Arizona University, 2006.

#### 2.4. Kişilik Özelliklerinin Sınıflandırılması

Kişilik özellikleri tanımlarının tümünde ortak olan, çeşitli durumlarda ortak olmaları ve içsel nedenler olarak değerlendirilmeleridir. Kişilik özellikleri sosyal davranışlarla ilgili ipuçları içermektedir. Kişilik özelliklerinin bir fonksiyonu, kişilerin içsel deneyimlerini ve gözlenebilen davranışlarını tanımlamak, sınıflamak ve özetlemektir.

Kişilik özelliklerini tanımlayan bir sınıflandırma yapmak için, gerçekleştirilen çalışmaların başlangıç noktası da, kullanılan “lisan”da yerleşmiş olan ve kişilik özellikleriyle ilişkili olan sıfat ve kelimelerin tespit edilmesi olmuştur. Kişilik özelliğini tanımlayan sıfatların çalışılması kişiliği tamamen kapsamamakla birlikte, bu yaklaşım dilden hareketle kişiliğin ele alınmasında geniş bir çerçeve sağlamaktadır (Somer, 1998; Yelboğa, 2006).

Yirminci yüzyılın ilk yarısından itibaren, kişilik özellikleri boyutlarını tespit etmek üzere faktör analizi çalışmaları yapılmıştır. Bu analizlerde kişilik modellerinin faktör sayılarının üç ve yedi arasında değiştiği gözlenmiştir. Goldberg (1981), sözlükteki sıfatlara dayalı olarak yaptığı çalışmada beş güçlü faktörün ortaya çıktığını belirtmiş ve birçok kişilik kavramının bu beş faktör çerçevesinde kuramsal olarak organize edilebileceğini ileri sürmüştür (Yelboğa, 2006).

Aşağıda, kişilik kuramcılarının kişilikle ilgili ortak özelliklerinin gösterildiği kuramcılar listesi verilmiştir.

Tablo 2.1. Kuramcılar tablosu

	<b>Dışadönüklük</b>	<b>Uyumluluk</b>	<b>Öz-denetim</b>	<b>Duygusal tutarlılık</b>	<b>Gelişime açıklık</b>
<b>Adler</b>	Üstünlük arayışı	Sosyal ilgi			Üstünlük arayışı
<b>Cattell</b>	Dışadönüklük/ içedönüklük	Pathemia	Superego gücü	Düzen/ anksiyete	Bağımsızlık/ durgunluk
<b>Comrey</b>	Dışadönüklük aktiflik	Feminite	Düzenlilik, sosyal gelenekçilik	Duygusal tutarlılık	Asilik
<b>Costa ve Mc Crae</b>	Dışadönüklük	Uyumluluk	Vicdan	Nörotizm	Açıklık
<b>Eysenck</b>	Dışadönüklük	Psikotizm		Nörotizm	
<b>Fiske</b>	Kendine güven	Sosyal uyum	Gelenekçilik	Duygusal kontrol	Araştırmacı zeka
<b>Freud</b>		Psikoseksüel gelişim			
<b>Goldberg</b>	Tepkisellik	Uyumluluk	Vicdan	Duygusal tutarlılık	Zeka
<b>Gough</b>	Dışadönüklük	Yumuşakbaşlılık	Kontrol		Esneklik
<b>Guilford</b>	Sosyal aktiflik	Paranoid mizaç	İçedönüklük	Duygusal tutarlılık	
<b>Hogan</b>	Azım ve sosyallik	Hoşlanılır olma	Tedbirlilik	Uyum	Yetenek
<b>Jackson</b>	Dışadönük, sosyal liderlik	Kendini koruma tutumu	İşe yönelme	Bağımlılık	Estetiklik/zeka
<b>Maslow</b>	Kendini ifade edebilme				Kendini ifade edebilme
<b>Myers-Briggs</b>	Dışadönüklük/ içedönüklük	Hissetme düşünme	Yargılama algılama		Sezgi/algı

Tablo 2.1'in devamı

	Dışadönüklük	Uyumluluk	Öz-denetim	Duygusal tutarlılık	Gelişime açıklık
Peabody	Güç	Aşk	İş	Etki	Zeka

Kaynak: Şimşek, Ö., İnsan Dinamiği Kişilik Özelliklerinin İncelenmesine Yönelik Ölçek Geliştirme Çalışması, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, 2006.

Tabloda görüldüğü gibi onlarca kuramcının kişilik üzerine yaptığı araştırmalar ve bulguları sonucunda yaygın olarak görülen beş özellikten söz edilmektedir. Bunların dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve zeka özellikleri olduğu görülmektedir.

## 2.5. Beş Faktör Kişilik Modeli

Beş faktör modeli, ampirik olarak Tupes ve Christal (1961), tarafından oluşturulmuş ve Norman (1963) tarafından popüler hale getirilmiştir. Ancak konunun kavramsal kökleri çok daha eskiye dayanmaktadır (Scherbaum, 2003). Allport (1937) ve Murray (1938), kişilik psikolojisini ayrı bir araştırma konusu olarak gören ilk araştırmacılarıdır. Özellikle Allport, kişilik treylerini tanımlayan ilklereydi ve Allport ile Odbert (1936), ilk defa Webster Uluslararası Sözlüğü'nün 1925 baskısından inceledikleri kelimelerle konuyla ilgili bir liste çıkarmışlardır. Thurstone (1934) ise bunları faktör analiziyle gruplandıran ilk kişidir. Cattell (1934), Thurstone'un önerilerini takip ederek Allport ve Odbert'in listesinden çok sık rastlanmayan kelimeleri çıkarmış, daha sonra faktör analitik tekniklerle tanımları, anlamlı boyutlara dönüştürmüştür (Fernandez, 2005, s.4). Bu sırada araştırmacılar Fiske (1949) ve Eysenck (1947) de benzer analizler yapmışlardır. Konuyla ilgili çeşitli çalışmalarla farklı yapıların oluşturulması ve tek bir yapıya ulaşamaması anlaşmazlığa neden olmuştur ve bu araştırmacıların elde ettikleri boyutlar, 3'den 16'ya kadar çıkmıştır. 60'larda Tupes ve Christal (1961), Norman (1963), Borgatta (1964), birbirine benzer şekilde beş faktörlü bir yapıya ulaştınca bir uzlaşmaya varılmıştır (Fernandez, 2005, s.5).

Goldberg (1981), Mc Crae ve Costa (1985)'nin de dahil olduğu yeni bir grup araştırmacı da beş faktör yapısını destekleyen veriler elde etmişlerdir. 1990'lardan itibaren çok sayıda araştırmacı, kişilik özelliklerinin çoğunun beş genel faktörde toplanabileceğini belirtmişlerdir (Digman ve Takemoto-Chock, 1990; Hartman, 2006; Wang, Cui, Zhou, 2005). Beş Faktör Kişilik Modeli, son yıllarda üzerinde pek çok çalışmanın yapıldığı bir model olmuştur (Somer, Korkmaz ve Tatar, 2001).

Beş Faktör Modeli hakkında iyi bir tanım, Tokar, Fischer ve Subich'in tanımıdır ve bu tanım şöyledir,

“Çok sayıda kişinin geniş ölçüde kişilik özelliği ölçülüp, faktör analizi uygulanırsa ortaya çıkan kovaryans yapı çoğunlukla beş ortogonal, önemli kişilik özellikleri olup çoğunlukla dışadönüklük, uyumluk, öz denetim, nevrotkilik ve deneyime açıklık olarak adlandırılır... Beş faktör yapısının sağlamlığını, genelleştirilebilirliğini ve çok yönlülüğünü destekleyen çalışmalara dayanarak, diğerlerinin de dediği gibi beş faktörlü sınıflandırma, hepsi için olmasa bile önemli kişilik özellikleri için bir ön örgütsel çatı oluşturmaktadır” (Cook, 2005, s.2).

Kişilik ve mesleki psikoloji arasındaki ilişki uzun süredir gündemdedir. İki disiplin temel olarak psikometrik teoride paylaştıkları köklerle ve bireysel farklılıklarla birbirine bağlıdır (Hartman, 2006). Kişilik psikologları beş faktör ve insan davranışları arasında ampirik bağlantılar kurarken; mesleki psikologlar bu faktörlerin kariyer ilgisi, akademik performans ve iş performansı ile iş tatminini tahmin etme yetenekleriyle ilgilenmektedirler (Barrick, Mount ve Judge, 2001). Son zamanlarda meslek psikologları (occupational psychologists) beş faktör ve kariyer etkinliği arasındaki ilişkiyi incelemeye başlamışlardır (Rottinghaus, Lindley, Green ve Borgen, 2002; Schaub ve Tokar, 2005).

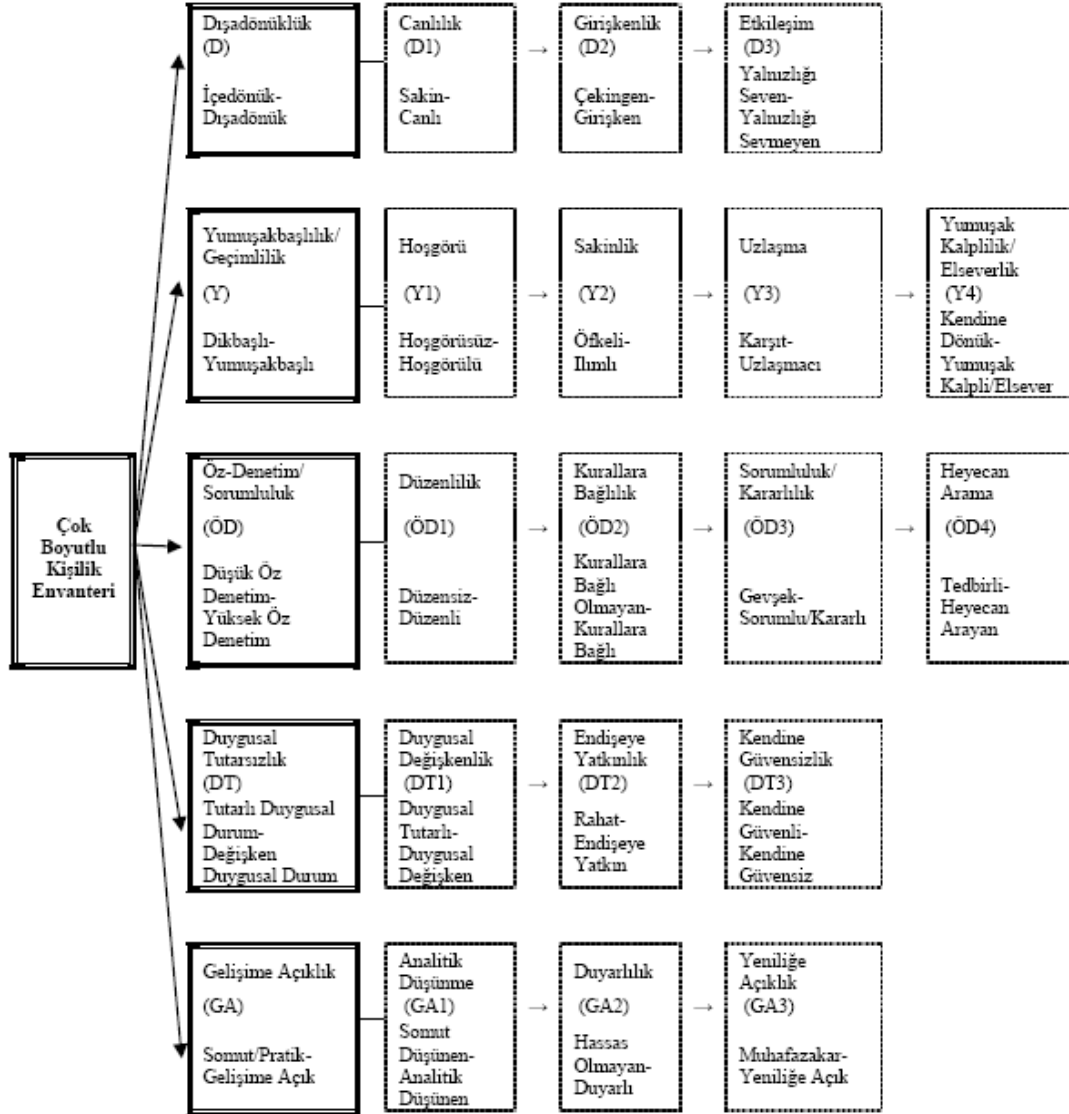
Mc Crae ve Costa (1992) tarafından önerilen beş faktör dışadönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk, nörotisizm, gelişime açıklıktır (Worcester, 2003). Her faktör, altı alt boyuttan oluşmaktadır. Tablo 2.2'de bu boyutlar verilmiştir.

Tablo 2.2. Beş faktör kişilik boyutları

Dışadönüklük	Yumuşak başlılık	Sorumluluk	Nörotisizm	Gelişime açıklık
Sıcakkanlılık	Başkalarına güven	Beceriklilik	Kaygı	Hayalgücü
Sosyalilik	Açıksözlülük	Düzenlilik	Kızgınlık	Estetik eğilim
Baskınlık	Yardımseverlik	Göreve bağlılık	Depresyon	Duygusal eğilim
Hareketlilik	Uyum	Başarma güdüsü	Sosyal kaygı	Deneyime açıklık
Heyecan arama	Alçakgönüllük	Özdisiplin	Şuursuzluk	Zihinsel merak
Pozitif duygular	Yumuşak yüreklilik	Ayrıntılı düşünme	Düşünmeden hareket etme	Değerler

Kaynak: D'Alessandro, J.J. Jr., An Association Between Personality and Burnout: A Comparison Between the MBI and the NEO-FFI Among Elementary School Teachers, Doctor of Philosophy, University of Hartford, 2006.

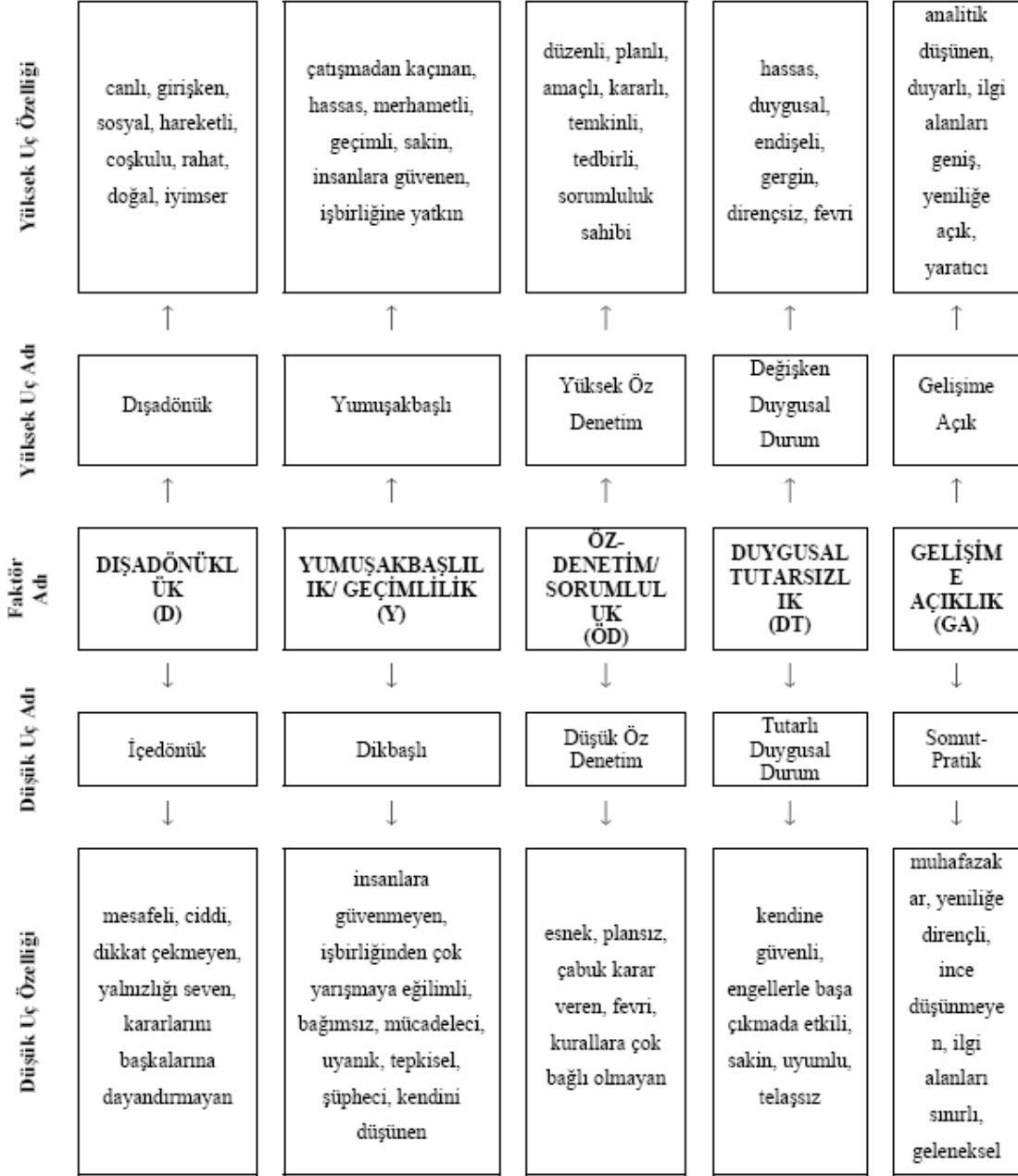
Çok Boyutlu Kişilik Envanteri'ne ait faktörlerin ayrıntılı açıklamaları ise aşağıda verilmiştir. Şekil 2.3'de Çok Boyutlu Kişilik Envanteri'nin faktör ve boyut şeması, Şekil 2.4'de ise Çok Boyutlu Kişilik Envanteri'nin temel faktörleri ve özellikleri görülmektedir.



Şekil 2.3. Çok boyutlu kişilik envanterinin faktör ve boyut şeması

Kaynak: Tatar, A., "Çok Boyutlu Kişilik Envanteri'nin Madde-Cevap Kuramına Göre Kısa Formunun Geliştirilmesi ve Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi", Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, 2005.





Şekil 2.4. Çok boyutlu kişilik envanterinin temel faktörleri ve özellikleri

Kaynak: Tatar, A., "Çok Boyutlu Kişilik Envanteri'nin Madde-Cevap Kuramına Göre Kısa Formunun Geliştirilmesi ve Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi", Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, 2005.

### 2.5.1. Dışadönüklük-İçedönüklük (Extraversion-Intraversion)

Dışadönüklük, sosyal bir boyuttur (Scherbaum, 2003). Bu faktörün özellikleri, Eysenck'in, Dışadönüklük boyutu ile oldukça fazla benzerlik göstermekte (Costa, McCrae ve Dye, 1991) ve temelde, hayat dolu, heyecanlı, neşeli, konuşkan, girişken ve sosyal olma gibi özellikleri içermektedir (Somer vd, 2001; Tatar, 2005). McCrae ve Costa (1987), sosyallik ve insanlarla

birlikte olmayı sevmenin boyutun temelini oluşturduğunu belirtmekte ancak insanlarla birlikte olmayı sevmenin mutlaka sevilen bir insan olmayı gerektirmediğine dikkat çekmektedirler (Tatar, 2005). Johnson ve Ostendorf (1993), olumlu duygularla dışadönüklük arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarında, neşeli, istekli, arkadaşça gibi enerji içeren olumlu duyguların ağırlıklı olarak dışadönüklük faktöründen yüksek faktör yükleri aldıklarını saptamışlardır. Liderlik, güç, girişkenlik ve baskınlık gibi özelliklerin de aynı araştırmacılar tarafından dışadönüklük faktöründen yük aldıkları belirtilmektedir. Dışadönüklük daha çok kişiler arası ilişkilerde sosyal uyaranların miktarı ile ilişkilidir. Goldberg (1992)'e göre, baskınlık ve aktivite Dışadönüklük faktörünün temel belirleyicileri arasındadır. Diğer bir deyişle; sosyallik ve insanlarla birlikte olmayı sevme, eğlenceyi sevme, liderlik, güç, istekli olma ve arkadaşça davranma gibi özellikler de bu faktörü temsil etmektedirler (Somer vd, 2001; Tatar, 2005). Bu faktörle ilgili puanlama şu şekildedir: Cana yakın, enerjik, neşeli, heyecan arayan ve baskın (yüksek puan); mesafeli, sakin, içedönük, yalnızlığı tercih eden (düşük puan) (Yelboğa, 2006).

Farklı araştırmacılar, dışadönüklük boyutunun kapsamında farklı noktaları vurgulama eğiliminde olmalarına rağmen elde edilen sonuçların birbiriyle çelişmediği ve genel bir görüş birliğine varıldığı söylenebilir. Türk dili üzerinde Somer'in çalışmaları da diğerleriyle tutarlılık göstermiş ve bu faktör, dışadönüklük olarak adlandırılmıştır (Somer, 1998).

Dışadönüklüğün kariyer gelişimini özellikle bilişsel ve motivasyonel kanallar aracılığıyla etkilediği belirlenmiştir (Hartman, 2006). Dışadönüklüğün iş tatminiyle (Tokar, Fischer ve Subich, 1998), kariyer kararlılığı ve amaç stabilitesi ile pozitif korelasyona sahip olduğu (Multon, Heppner ve Lapan, 1995) belirtilmiştir. Dışadönük kişilerin motivasyonları güçlüdür (Hartman, 2006). Dışadönüklüğün negatif etkileri de vardır. Örneğin, satış çalışanlarının (Furnham ve Miller, 1997) ve üniversite idari personelinin (Judge, Martocchio ve Thoresen, 1997), dışadönük olanlarının işe gelmeme oranlarının yüksek olduğu bulunmuştur.

Şekil 2.5'de dışadönüklük faktörünün alt boyut özellikleri verilmiştir.



Şekil 2.5. Dışadönüklük faktörünün alt boyut özellikleri

Kaynak: Tatar, A., "Çok Boyutlu Kişilik Envanteri'nin Madde-Cevap Kuramına Göre Kısa Formunun Geliştirilmesi ve Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi", Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, 2005.

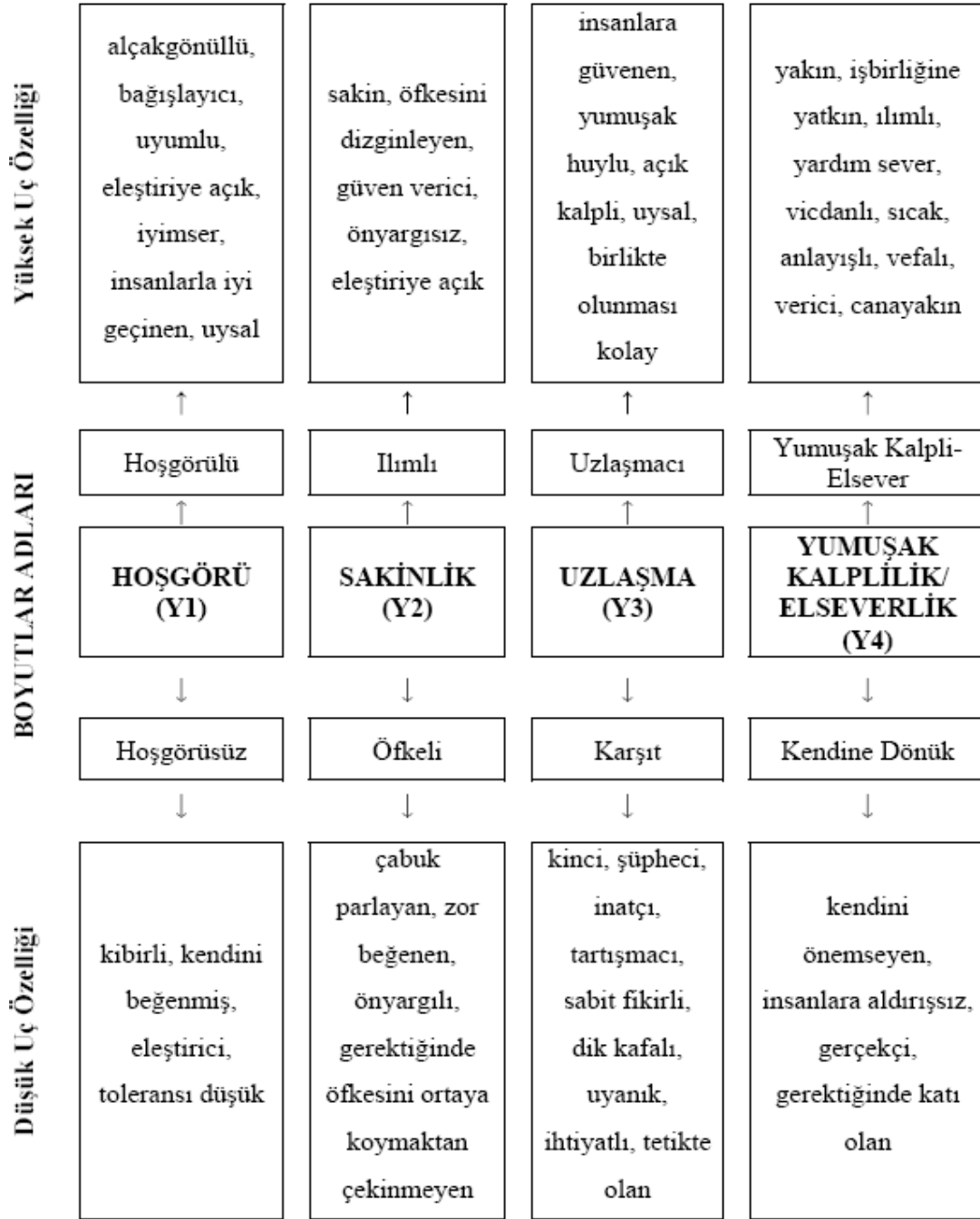
### 2.5.2. Yumuşak Başlılık-Düşmanlık (Agreeableness-Hostility)

Yumuşak başlılık da dışadönüklük gibi sosyal bir boyuttur. Bu faktörün olumlu ucunda nazik, ince, saygılı, güvenli, esnek, açık kalpli, fedakar ve merhametli gibi özellikler bulunmaktadır (Worcester, 2003; Tatar, 2005). Yumuşak başlılık boyutu da kişilerarası ilişkilerde temel bir faktördür. Kişinin kendilik algısını etkilediğine ve sosyal tutumlar geliştirmenin yanısıra, bir yaşam felsefesi geliştirmekte de etkili olduğuna işaret edilmektedir (Costa vd, 1991). Araştırmacılar bu faktörü güven, dürüstlük, elseverlik, uyma/itaat, alçakgönüllülük ve merhametlilik alt boyutları ile tanımlamaktadır (Sommer vd, 2001). Costa vd. (1991), boyun eğme, uyma davranışlarının kişiler arası ilişkilerde çatışma yüksek olduğunda ortaya çıktığını ve bu özellikte yüksek olan kişilerin çatışma yerine başka kişilere tabi olmayı tercih ettiklerini belirtmektedirler. Başka bir deyişle bu durum işbirliği isteği, uyumluluk ve yumuşak başlılık olarak nitelendirilmektedir. Bu özelliklerin karşıt ucunda ise,

saldırganlık, huysuzluk ve düşmanlık yer almaktadır. Alçakgönüllü ve merhametli kişiler ise, aşırı derecede kendileri ile ilgilenmemektedirler. Yumuşak başlılık faktöründe yüksek olan kişiler, başkalarını seven, verici olan, sosyal ilgisi olan insanlardır (Somer vd, 2001; Tatar, 2005); düşük olanlar ise şüpheli, dik başlı, rekabetçi ve ihtiyatlıdır (Yelboğa, 2006).

Yumuşak başlılık, kişilerarası çatışmayı azaltır yani çatışma ile negatif bağlantılıdır. Yumuşak başlılık boyutu yüksek olan kişilerin iş hayatında daha başarılı oldukları ve çalışma arkadaşlarından daha çok destek aldıkları belirlenmiştir (Wayne, Musisca ve Fleeson, 2003).

Mesleki yazını inceleyen Tokar vd (1998), yumuşak başlılıkla ilgili pek çok pozitif tutum olduğunu belirlemişlerdir. Örneğin, yumuşak başlılık veya geçimlilik takım çalışmasına yatkınlık ile pozitif korelasyona sahiptir (Barrick vd, 2001). Ayrıca bu faktör risk alma, iş etiği gibi yapıcı kariyer inançları ile ilgilidir (Holland, Johnston, Asama ve Polys, 1993). Bazı verilerde yumuşak başlılığın duygusal ve mesleki tükenmeye karşı tampon görevi yaptığını belirtilmektedir (Hartman, 2006). Ancak yumuşak başlılığın istenmeyen etkileri de bulunmaktadır. Johnson (1997), yumuşak başlılığın satış personelinin mesleki gelişimini negatif yönde öngördüğünü; Judge ve Cable (1997), bağımsızlık gerektiren pozisyonlarda yönetim performansı ile negatif korelasyona sahip olduğunu ifade etmişlerdir. Bu faktör, iddiacılık, kariyer tatmini ve kariyer başarısını gösteren ücret gibi dış değişkenlerle de negatif ilişkilidir (Hartman, 2006). Şekil 2.6'da yumuşak başlılık faktörünün alt boyut özellikleri verilmiştir.



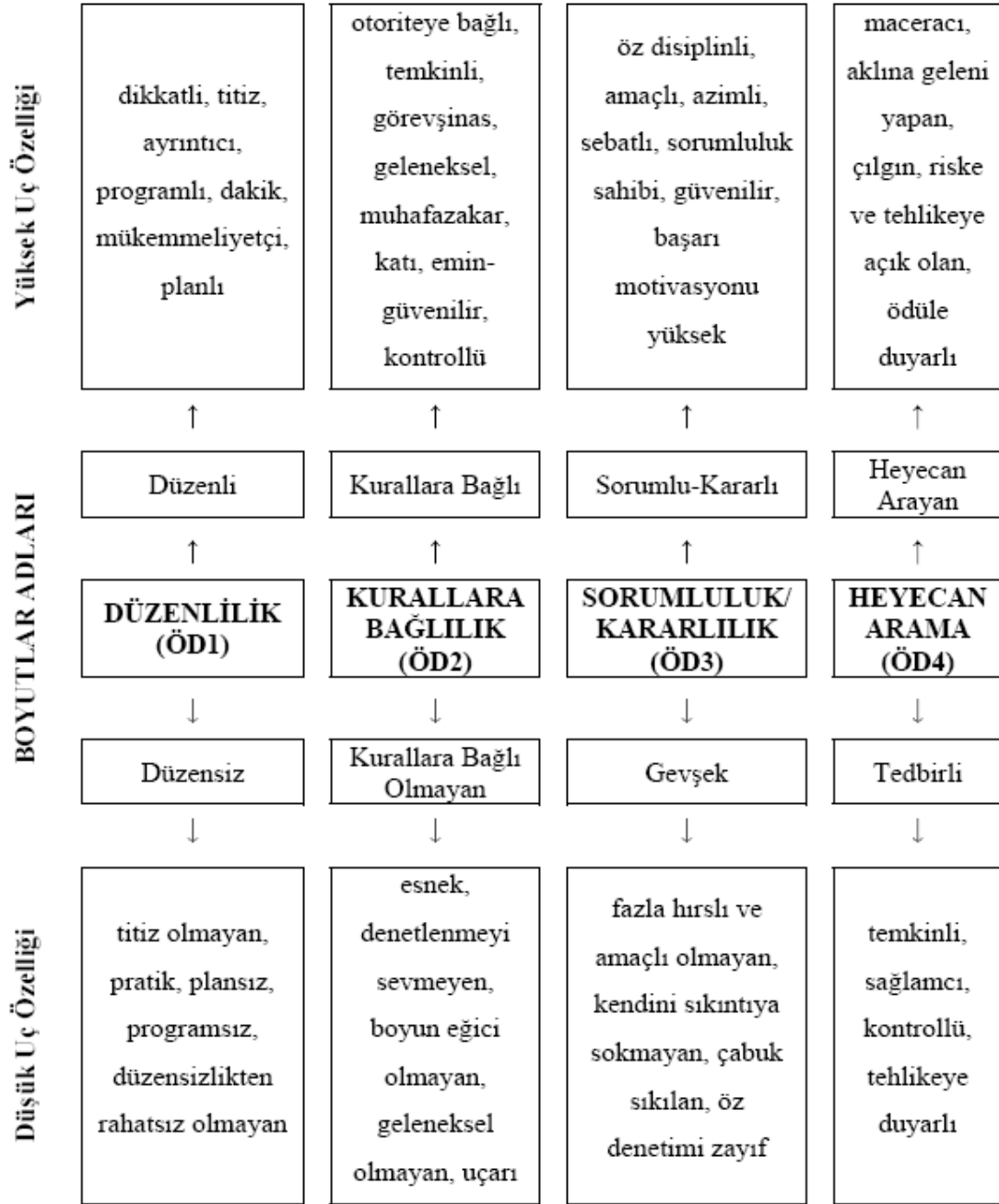
Şekil 2.6. Yumuşakbaşlılık faktörünün alt boyut özellikleri

Kaynak:Tatar, A., "Çok Boyutlu Kişilik Envanteri'nin Madde-Cevap Kuramına Göre Kısa Formunun Geliştirilmesi ve Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi", Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, 2005.

### 2.5.3. Öz Denetim/ Sorumluluk - Yönsüzlük/ Dağınıklık (Conscientiousness-Undirectedness)

Costa, McCrae ve Dye (1991), bu faktörün hem ilerletici hem de engelleyici yönlerinin olduğuna işaret etmekte ve önceleri bu faktörü tanımlamak için yön kavramını düşündüklerini belirtmektedirler. Faktörün ilerletici yönü, başarı ihtiyacı ve çalışma kararlılığında görülürken, ketleyici yönü ahlaki titizlik ve tedbirlilik özelliklerinde ortaya çıkmaktadır (Sommer vd, 2001; Tatar, 2005). Yazarlar faktörü temsil etmek üzere yeterlilik, düzen, titizlik, görevşinaslık, başarı çabası, öz disiplin ve tedbirlilik alt boyutlarını önermiştir. Yeterlilikte, hünerli ve makul olmak kastedilmektedir. Düzen alt boyutu ile kişinin çevresini düzenli tutması ve iyi bir şekilde organize olma eğilimi belirtilmiştir. Görevşinaslık özelliği davranış standartlarına katı bir şekilde bağlılığı göstermektedir. Diğer bir özellik olan öz disiplin, sabırlı olma, bir göreve ilişkin dikkat dağıtıcı faktörlere rağmen görevine devam edebilme yeteneğidir (Tatar, 2005). Dağınıklık ise plansızlık, dikkatin kolay dağılması ve düzensizlikle tanımlanmaktadır (Yelboğa, 2006).

Sorumluluk, yüksek düzeyde iş performansı, işle ilgili istenen davranışlarda artış, problemleri davranışlarda ise azalışla ilişkilidir (Barrick vd, 2001; Hartman, 2006). Sorumluluk sahibi çalışanlar, satış hedeflerine ulaşmakta daha başarılıdırlar (Hartman, 2006); daha güvenilir ve üretkendirler (Stewart ve Carson, 1995); işe gelmeme ile tükenmişlik durumları daha az görülür (Hartman, 2006). Bu faktör aynı zamanda çok çalışmanın önemi, başarı, kariyerle ilgili risk alma ve engellerle ilgili inançlarla pozitif korelasyona sahiptir (Holland vd, 1993). Şekil 2.7’de Öz denetim faktörünün alt boyut özellikleri verilmiştir.



Şekil 2.7. Öz denetim faktörünün alt boyut özellikleri

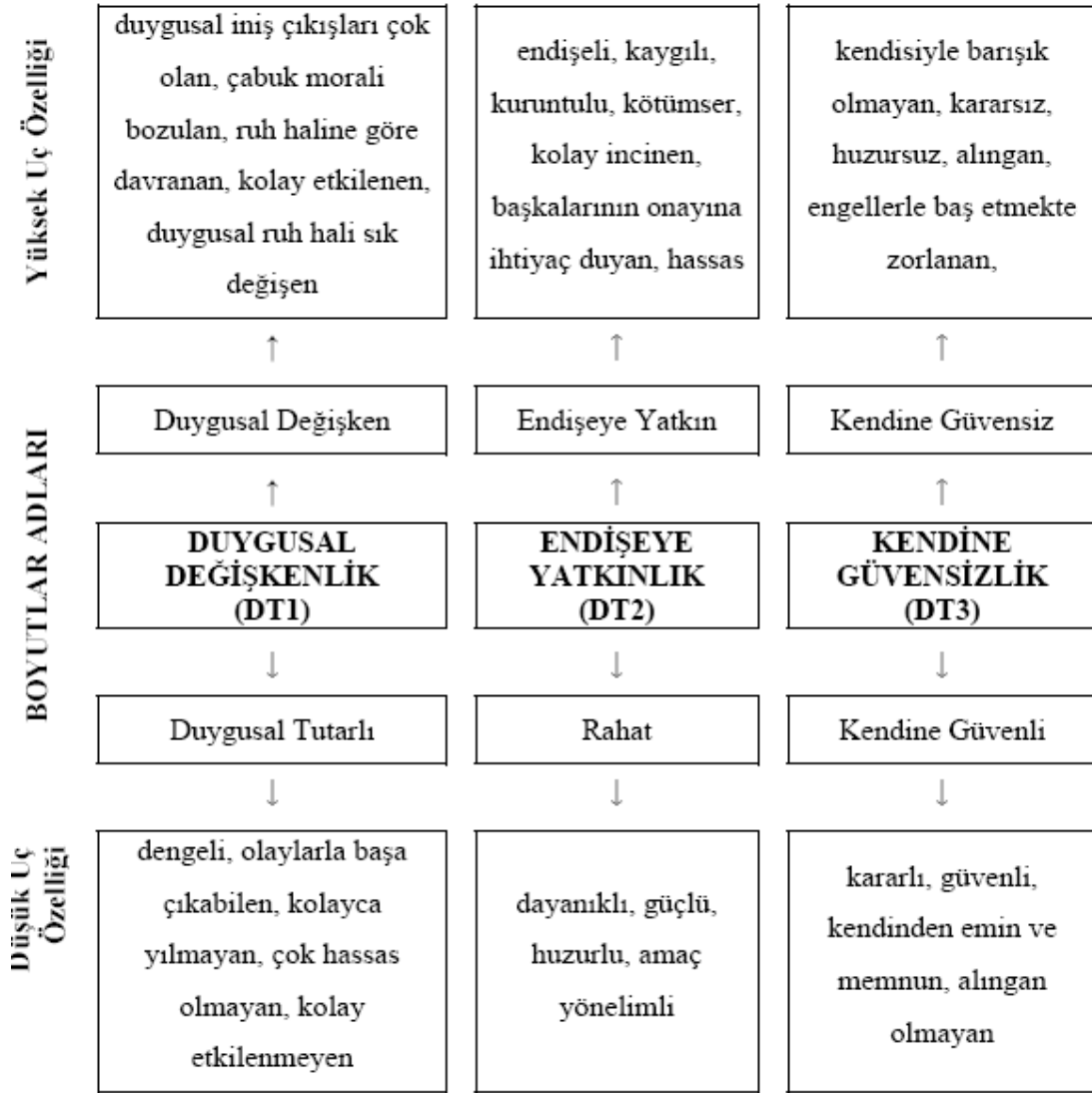
Kaynak: Tatar, A., "Çok Boyutlu Kişilik Envanteri'nin Madde-Cevap Kuramına Göre Kısa Formunun Geliştirilmesi ve Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi", Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, 2005.

#### 2.5.4. Duygusal Denge-Dengesizlik (Emotional stability)

Bu faktör nörotisizm olarak da adlandırılmakta olup, çeşitli araştırmalarda endişeli, güvensiz, kendisiyle uğraşan, sinirli, kaygılı gibi özelliklerle tanımlanmaktadır (Worcester, 2003; Tatar, 2005; Yelboğa, 2006). McCrae ve Costa (1987), birçok araştırmacının nörotisizmin temelinde anksiyete, depresyon, kızgınlık, sıkıntı gibi olumsuz duyguları içerdiği yolunda fikir birliği içinde olduklarına işaret etmektedirler (Somer vd, 2001; Tatar, 2005; Thoms, Moore ve Scott, 1996). Diğer bazı araştırmacılar da nörotisizmi, rasyonel olmayan düşünceler ve başa çıkma mekanizmalarında yetersizlik olarak açıklamaktadırlar. Nörotisizm faktöründe yüksek puan alan kişiler, sıklıkla karmaşık duygularla uğraşmak zorunda olduklarından, kuruntulu düşünceler ve düşmanca tepkiler gibi uygun olmayan başa çıkma mekanizmalarına başvurabilmektedirler (Amirkhan, Risinger ve Swickert, 1995; Somer vd, 2001; Tatar, 2005).

Nörotisizm, kariyer geliştirmede istenmeyen bir özelliktir. Tokar, Fischer ve Subich (1998), nörotisizmin oluşturduğu çeşitli sorunlar bulmuşlardır. Bu faktör, kişilikle işin uyumunun ve iş tatmininin düşük olması, iş performansının zayıf olması, iş stresinin yarattığı olumsuz etkilerin sıklığı ile ilgilidir (Hartman, 2006). Nevrotik bireyler, işin kişisel ilişkilerle ilgisi olduğuna inanma eğilimindedirler (Mughal, Walsh ve Wilding, 1996). Kariyer geliştirmede nörotisizmin, bireyleri amaçlarına ulaşmaktan alıkoyan motivasyonel bir engel oluşturduğu belirtilmektedir (Barrick vd, 2001). Nevrotik bireyler bağımsızlık, farklılık ve karmaşıklık düzeyi düşük işlerde çalışmayı tercih etmektedirler (Spector, Jex ve Chen, 1995). Holland vd (1993), bu durumun altındaki bilişsel-motivasyonel köklere ışık tutmaktadırlar. Bu araştırmacılar çok çalışma, başarı, kariyerle ilgili risk alma ve engellerin aşılması ile ilgili inançlarla nevrotiliğin negatif korelasyona sahip olduğunu bulmuşlardır. Nevrotik bireylerin, kariyer kararlarında ve iş arama süresince tereddüt yaşadıkları ve bu konulara kayıtsız kaldıkları belirtilmektedir. Bu durum aynı zamanda bozuk mesleki kimlik (Holland vd, 1993), sorun çözmede eksiklik, karar almada bağımlılık, kararsızlık ve amaçların değişkenliğini (Multon vd, 1995) de içermektedir. Yukarıda bahsedilen özelliklere ilaveten nevrotilik bireylerin, işle ilgili stres faktörleri ile başa çıkmada da zorluk yaşadıkları görülmektedir (Hartman, 2006). Şekil 2.8'de duygusal denge faktörünün alt boyut özellikleri verilmiştir.





Şekil 2.8. Duygusal denge faktörünün alt boyut özellikleri

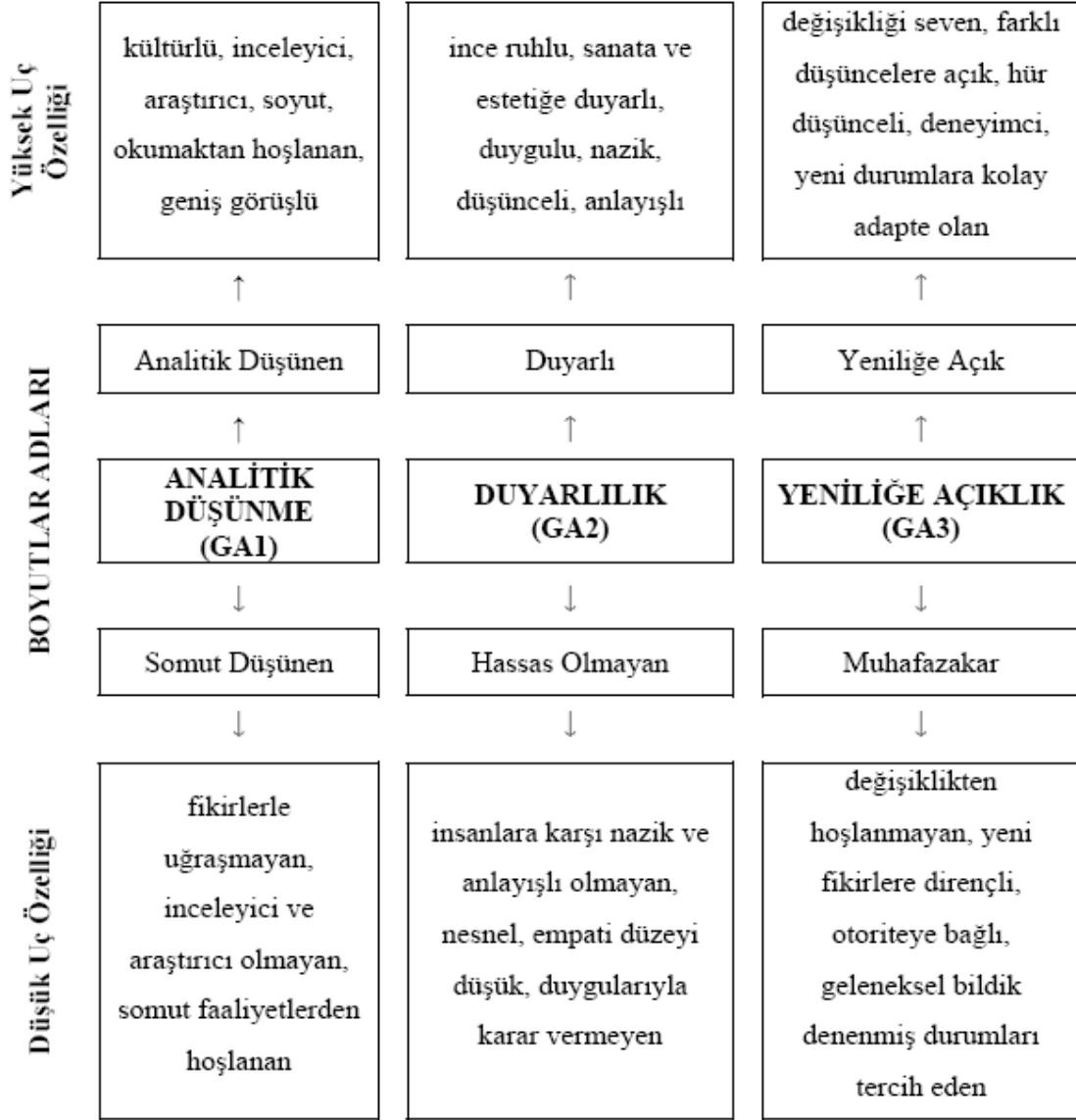
Kaynak: Tatar, A., "Çok Boyutlu Kişilik Envanteri'nin Madde-Cevap Kuramına Göre Kısa Formunun Geliştirilmesi ve Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi", Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, 2005.

### 2.5.5. Gelişime Açıklık/Zeka-Gelişmemişlik (Openness To Experience/Intellect)

Beşinci faktör, tanımlanması en zor faktör olup (Chan, 2004); modelde araştırmacıların üzerinde en az görüş birliğine vardıkları faktördür (Somer vd, 2001). Bu faktör bazı araştırmacılar tarafından zeka, bazıları tarafından kültür ve diğer bazıları tarafından da deneyime açıklık olarak adlandırılmıştır (Tatar, 2005). Bu faktörün tanımlayıcı özellikleri arasında analitik, karmaşık, meraklı, bağımsız, yaratıcı, liberal, geleneksel olmayan, orijinal, hayal gücü kuvvetli, ilgileri geniş, cesur, değişikliği seven, artistik ve açık fikirli olma gibi sıfatlar yer almaktadır (Hartman, 2006; Worcester, 2003; Tatar, 2005; Thoms vd, 1996).

Açıklık ile ilgili puanlar şöyle değerlendirilir: Yaratıcı, analitik, başka görüşlere açık, duyarlı (yüksek puan); geleneksel, tutucu, gerçekleri savunan, ilgisiz (düşük puan) (Yelboğa, 2006).

Açıklık faktörünün iş performansına etkisi konusunda farklı sonuçlar mevcuttur. Salgado (1997), Avrupa'da gerçekleştirdiği meta-analiz çalışması sonucu, polislerin ve vasıflı işçilerin performansını ve eğitimdeki becerisini tahmin etmede açıklığın önemli etkisinin olduğunu bulmuştur. Barrick vd. (2001), Salgado'nun analizini geliştirmiş, ancak bu faktörle iş performansı arasında önemli bir ilişki belirleyememişlerdir. Yine Salgado'nun tersine Hayes, Roehm, and Castellano (1994) ile Johnson (1997), açıklıkla performans arasında negatif bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Seibert ve Kraimer (2001) de açıklık ile maaş düzeyi ve kariyer tatmini arasında negatif bir ilişki tespit etmişlerdir. Sanatkarlık ve araştırmacılık hariç açıklığın kariyerle ilgili pozitif bir etkisi bulunmamaktadır (Hartman, 2003). Şekil 2.9'da gelişime açıklık faktörünün alt boyut özellikleri verilmiştir.



Şekil 2.9. Gelişime açıklık faktörünün alt boyut özellikleri

Kaynak: Tatar, A., "Çok Boyutlu Kişilik Envanteri'nin Madde-Cevap Kuramına Göre Kısa Formunun Geliştirilmesi ve Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi", Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, 2005.

### 3. BÖLÜM

#### DEĞERLER ve KİŞİLİK

Değerler ve kişilik arasındaki ilişkiyle ilgili çok az kuramsal ve ampirik veri bulunmaktadır (Bilsky ve Schwartz, 1994). Ancak kişilikle değerler arasında bir ilişki bulunduğu ve değerlerin, kişilik oluşumuna temel hazırladığı yazında belirtilmiştir (Beukman, 2005, s.66).

Değerler ve kişilik arasındaki ilişki Guth vd (1965) tarafından şu şekilde özetlenmiştir (Beukman, 2005):

- Değerler, kişilikle yakından ilgili değildir, kişiliğin bir parçasıdır.
- Çeşitli alternatiflerle karşılaşıldığında değerler, kişilik tarafından yönlendirici sistem olarak kullanılır.
- Değerler, bireyin kişiliğinin çok sabit bir parçasını oluşturur.

Kişisel özelliklerin işe olan etkisi, bir süredir araştırmacıların ilgisini çekmektedir. Uzun süren çalışmalar sonucu Schneider ve Dachler (1978), bir çalışanın işle ilgili hislerinin belli kişilik özellikleri sonucu oluşabileceğini bulmuşlardır (Furnham vd, 2005). Staw ve Ross (1985) da aynı sonuca ulaşmışlardır (Furnham vd, 2005). Drummond ve Stoddard (1990), iş değerleri ile kişilik tiplerinin ilişkili olduğunu bulmuşlardır (Chang, 2002). Staw (1986), kişilik özelliklerinin iş değerleri ve tutumlarını nasıl etkilediğine dair iki açıklama getirmişlerdir. Bunlardan birincisi, hissi durumun kişilerin dünyayı nasıl gördüğünü ve böylece işe bakışlarını etkilediği şeklindedir; ikincisi ise farklı kişiliklerin farklı işlere yöneldiği şeklindedir (Furnham vd, 2005).

Furnham, Forde ve Ferrari (1999), 92 çalışana uyguladıkları Eysenck Kişilik Profili ile 24 iş değerini değerlendirmişlerdir. Araştırmacılar, Herzberg (1959)'in iki faktörlü teorisini baz alarak bunların 18'ini hijyen /dış veya motive edici/dış bileşen şeklinde sınıflandırmışlardır. Buna göre dışadönüklük ile iç bileşen arasında, nörotisizm ile dış bileşen arasında ilişki olduğu bulunmuştur.

Bilsky ve Schwartz (1994), yaptıkları bir araştırmada değerler ve kişilik arasındaki ilişkiyi araştırmışlar ve teorik anlamda bir kaynaşma olup olmadığını incelemişlerdir. Bu amaçla, 18-33 yaşları arasındaki 331 Alman üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, Rokeach Değerler Ölçeği ve Freiburg Kişilik Envanterini kullanmışlardır. Araştırma sonucunda kişilik ve değerler sisteminin aynı motivasyon dinamiklerinden etkilendiği saptanmış, ayrıca kişilik ve değerler arasında anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiştir.

İspanya'da üniversite öğrencilerinin değer ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi inceleyen Aluja ve Garcia (2004), Sosyal Değerler Envanteri ile ölçtükleri değerlerin Schwartz'ınkilere benzer üç faktör yapısı oluşturduklarını belirlemişlerdir. Bu faktörler, güç, düzen ve yardımseverliktir. Araştırmada kişilik ölçümünde ise Goldberg'ın beş faktör boyutu Dışadönüklük, Sorumluluk, Düşmanlık, Zeka ve Nevrotiklikdir. Boyutların değerlerle ilgisi incelenmiş ve sorumluluğun, düzen boyutuyla güçlü korelasyon gösterdiği, düşmanlığın düzen ve yardımseverlik değerleri ile negatif; sosyal güç ile pozitif ilişkili olduğu belirlenmiştir. Zeka ve dışadönüklüğün her ikisi de sosyal güç ve düzen değerleriyle pozitif korelasyona sahiptir. Zeki ve enerjik insanların, güce ve prestije aynı zamanda düzene ve sorumluluğa değer verdiği söylenebilir. Bilsky ve Schwartz (1994) ile Dollinger, Leong ve Ulicni (1996)'nin de belirttikleri şekilde nevroitiklik boyutunun her hangi bir değer faktörüyle ilişkisi olmadığı belirlenmiştir.

Berings, De Fruyt ve Bouwen (2003), 178 öğrencinin iş değerleri ile kişilik özelliklerini incelemişlerdir. Kişilik özellikleri, NEO-PI-R'ın Hollandaca uyarlaması ile değerlendirilmiştir. İş değerlerinin çoğunun Beş Faktör Modeli treytleryle ilgisi olsa da bu ilginin derecesi hafif veya orta düzeyde kalmıştır.

Furnham vd (2005), 2 Avrupa ülkesinden 314 çalışanın iş değerleri ve kişilik özelliklerini inceledikleri çalışmada, gelişim faktörünün iç ihtiyaçlarla, finansal koşullarla çalışma koşullarının dış maddelerle, bağımsızlık ve yeteneklerin kullanılması motive edici değerlerle ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Çalışmada, Costa ve Mc Crae (1989) tarafından geliştirilen NEO-FFI Beş Faktörlü Kişilik Envanteri ve İş Değerleri Envanteri (Mantech, 1983) kullanılmıştır.

## 4. BÖLÜM

### ANTALYA İLİ ÜRETİM SEKTÖRÜNDE İŞ DEĞERLERİ ve KİŞİLİK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİNE İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA

#### 4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

İş değerleri ve kişilik özelliklerinin bireylerin motivasyonuna, akademik ve işteki başarısına etkisi, iş tatmini, iş verimi ve kariyer planlama üzerine etkisi olması sebebiyle çalışma önem taşımaktadır. Yabancı yazında iş değerleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi araştıran az sayıda yayın bulunmaktadır. Diğer yandan Türkçe yazında iş değerlerini anlatan sınırlı sayıda çalışma mevcuttur. Bu doğrultuda bu araştırmanın amacı, üretim sektörü çalışanlarının iş değerlerine verdikleri önemi belirlemek ve iş değerleri algıları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemektir.

#### 4.2. Araştırmanın Yöntemi

##### 4.2.1. Örneklem

Araştırmanın örneklemini üretim sektöründe farklı alanlarda faaliyette bulunan 10 firmada görev alan yaklaşık 500 personel oluşturmaktadır. Firmalar belirlenirken farklı alanlarda üretim yapması göz önünde bulundurularak “amaçsal örnekleme” yöntemi kullanılmıştır. İki firma araştırmayı kabul etmemiş, 410 anketin dağıtıldığı 8 firmadan 208 kullanılabilir anket geri dönmüştür.

##### 4.2.2. Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Kullanılan soru formu 3 bölümden oluşmaktadır.

#### 4.2.2.1. İş Değerleri Envanteri

Araştırma kapsamındaki sürekli değişkenlerden ilki iş değerleridir. İş Değerleri Envanteri, Super (1969)'in İş Değerleri Envanteri ile Wu, Lee, Liu ve Os (1996)'un İş Değerleri Envanteri'ne dayanmaktadır ve Hsieh (2006)'den alınmıştır. Envanter, 15 boyut içermektedir. Bunlar, fedakarlık, yaratıcılık, zihinsel teşvik, başarı, bağımsızlık, prestij, yönetim, ekonomik fayda, güvenlik, çevre, üstlerle ilişkiler, çalışma arkadaşları, yaşam tarzı, çeşitlilik ve estetikdir. Üretim sektörünün yapısı itibariyle “Estetik” boyutu ihmal edilmiştir. Tablo 4.2’de bu anketin güvenilirlik değerleri sunulmuştur.

Orijinali İngilizce olan Envanter, iki uzman tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Envanter’in 75 maddeden oluşması ve ankette yer alan kişilik envanterindeki madde sayısının da çok olması nedeniyle İş Değerleri Envanterindeki madde sayısının azaltılması yoluna gidilmiştir. Bunun için Hambleton yöntemi kullanılmıştır (Şencan, 2005, s.752). Önce ölçek içeriğine vakıf 10 uzman belirlenmiş ve kendilerine Hsieh (2006)'in çalışmasında kullandığı Super'in “İş Değerleri Envanteri”ni içeren anket verilmiştir. Uzmanlardan her maddeyi üç dereceli bir ölçeğe göre (uygun, kalabilir, uygun değil) değerlendirmeleri istenmiştir. Son aşamada ise uzmanların verdikleri puanların ortalama değerlerine göre her boyuttan en yüksek puanı alan üç madde alınmış, diğer maddelerden vazgeçilmiştir. Böylece 14 boyut ve 42 maddeden oluşan bir “İş Değerleri Envanteri” elde edilmiştir. Maddelerin boyutlara dağılımı Tablo 4.1’deki gibidir.

Tablo 4.1. İş değerleri envanterinde yer alan maddelerin boyutlara dağılımı

Fedakarlık	Yaratıcılık	Zihinsel Teşvik	Başarı	Bağımsızlık	Prestij	Yönetim	Ekonomik Fayda	Güvenlik	Çevre	Üstlerle İlişkiler	Çalışma Arkadaşları	Yaşam Tarzı	Çeşitlilik
1	4	7	10	13	16	19	22	25	28	31	34	37	40
2	5	8	11	14	17	20	23	26	29	32	35	38	41
3	6	9	12	15	18	21	24	27	30	33	36	39	42

#### Super'in İş Değerleri Envanteri

Super (1957), 45 maddeden oluşan 15 boyutlu bir iş değerleri ölçeği geliştirmiştir. Bu maddeler, kişinin iş aracılığıyla ulaşmak istediği içsel ve dışsal amaçları yansıtmaktadır. Yani

maddeler, işin kendisinin ve çevresinin çeşitli yönlerini yansıtmaktadır. Maddeler, 5 noktalı bir ölçekle ölçülmektedir ve cevaplayıcılardan maddeleri önem derecesine göre “5=çok önemli”den “1=hiç önemli değil”e kadar sıralamaları istenmiştir.

Super’e göre bu envanter hem içsel hem dışsal değerleri ölçmek için tasarlanmıştır (Sarnswang, 1995, s.49). Super’in (1970) “İş Değerleri Envanteri” on beş temel iş değeri tanımlamaktadır. Bunlardan sekizi içsel, yedisi ise dışsal değerlerdir. İçsel değerler, kişinin işe bakışını gösterirken dışsal değerler işin sosyal yönü ve diğer kazanımlarla ilgilidir. İçsel değerler, fedakarlık, estetik, yaratıcılık, zihinsel teşvik, bağımsızlık, başarıma, çeşitlilik ve otoritedir. Dışsal değerler ise işin ekonomik yönü, güvenlik, çevre, yönetimle ilişkiler, çalışma arkadaşları, prestij ve yaşam tarzıdır (Sarnswang, 1995, s.35; Dulnik, 2005, s.64).

Aşağıda bu boyutların ayrıntılı açıklamaları verilmiştir.

1. Zihinsel Teşvik: İş, kişilerin yeni bilgiler edinmesine ve zihnini geliştirmesine olanak sağlar. Profesyonel, bilimsel kişilerin düşünmesine imkan tanıyan değerdir.
2. Yaratıcılık: Kişilerin yeni şeyler ve fikirler oluşturmaya imkan tanır. Yeni şeyler, ürünler veya fikirler oluşturmakla ilgili değerdir.
3. Yönetim: İşin amacı, bireyleri örgütlemek ve yönlendirmektir. Başkalarının işini planlama ve onlara görev verme ile ilgili değerdir.
4. Başarı: İşe gösterilen çabanın sonuçlarını görmektir. İyi yapılmış bir işten dolayı başarı hissini veren değerdir.
5. Çevre: Çalışanlar için iyi bir çalışma çevresi vardır. Hoş ve rahat bir çalışma ortamı sağlayan değerdir.
6. Üstlerle İlişkiler: Üstlerle iyi ilişkiler kurulabilir. Anlayışlı ve sempatik üstlerle çalışma ile ilgili değerdir.
7. Yaşam Tarzı: İşin yaşanacak harika bir ortam yaratması, kişinin istediği şekilde yaşamasına ve istediği kişi olmasına olanak tanıyan işle ilgili değerdir.
8. Güvenlik: Sabit bir iş ve sabit gelir sağlayan iş, işin sürekli olacağına dair güven ve kesinlik içermesi ile ilgili değerdir.
9. Çalışma Arkadaşları: Uyumlu çalışma arkadaşlarına sahip olma, çalışma arkadaşları ile kişisel ilişkiler kurabilme ile ilgili değerdir.
10. Estetik: İşin çalışanlar için mükemmel bir hayat sunması, güzel şeylerin tadını çıkarabilme imkanı ile ilgili değerdir.



11. Prestij: İş sayesinde kişilerin saygınlık kazanması, başkalarının bireye saygı duyması ile ilgili değerdir.
12. Bağımsızlık: Kişinin işle ilgili kararları kendisi alabilmesi, bireye kendi istediği şekilde çalışma imkanı veren değerdir.
13. Çeşitlilik: İşin çeşitli görevler içermesi, farklı işler yapmayla ilgili değerdir.
14. Ekonomik Faydalar: İyi bir yaşam için iyi bir gelir sağlanması, ücret artışı veya istenen şeylerin alınması ile ilgili değerdir.
15. Fedakarlık: İş aracılığıyla başkalarına yardım edebilmesi, başkalarının yararına hizmet etmek için sosyal ilgiyi ölçen değerdir. (Chang, 2003; Hsieh, 2006).

#### 4.2.2.2. İş Değerleri Envanteri'nin Güvenirlik ve Geçerlik Analizi

Çalışmada kullanılan İş Değerleri Envanteri'nde "Estetik" boyutu iptal edilmiştir. İş Değerleri Envanteri'ni oluşturan tüm boyutlara ve tüm envantere ait iç tutarlılık Cronbach's Alpha katsayısı ile hesaplanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 4.2'de verilmiştir. Ölçeğin genel güvenirliliğinin 0,9069 olduğu, 14 alt boyuta ait güvenirlilik katsayılarının ise 0,89-0,90 arasında değiştiği görülmektedir. Bu değerler yüksek bir iç tutarlılığın göstergesidir (Hair, Anderson, Tatham ve Black, 1998).

Tablo 4.2. İş değerleri anketi için güvenirlilik katsayıları

Alt Ölçekler	Katsayılar (Alfa)
Fedakarlık	0,9064
Yaratıcılık	0,8995
Zihinsel Teşvik	0,8960
Başarı	0,8998
Bağımsızlık	0,8987
Prestij	0,9045
Yönetim	0,8967
Ekonomik Fayda	0,9012
Güvenlik	0,9011
Çevre	0,9020
Üstlerle İlişkiler	0,9003
Çalışma Arkadaşları	0,9014
Yaşam Tarzı	0,8979
Çeşitlilik	0,9003
<b>Ölçek Toplam</b>	<b>0,9069</b>

İş Değerleri Envanteri'nin yapı geçerliğini ölçmek amacıyla faktör analizi kullanılmıştır. Faktör analizi sonucunda oluşan 10 faktör toplam varyansın %68,879'unu açıklamaktadır. İyi bir faktörleşme yapısı elde etmek için promax döndürmesi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen faktör analizi sonuçları Tablo 4.3'de verilmiştir. Örneklem büyüklüğünün yeterliliğini test eden KMO değeri 1'e yakın çıktığından, mevcut örnek büyüklüğünün faktör analizi yapabilmek için yeterli olduğu söylenebilir. Bartlett testi ise değişkenlerin arasındaki korelasyonların yeterli düzeyde olduğunu ispatlamaktadır. Tablo 4.3'de iş değerleri ölçeğinin faktör analizi sonuçları görülmektedir.

Tablo 4.3'den görüldüğü gibi faktör yükleri 0.40'ın üzerindedir. Teoride 14 olan boyut sayısı bazı boyutların aynı faktörde toplanması nedeniyle 10 boyut olarak elde edilmiştir. Birinci faktörde "Yaratıcılık" ve "Zihinsel Teşvik" boyutları toplanmıştır. Bu durum, her iki boyutun benzer ifadeler içermesinden kaynaklanmaktadır. İkinci faktör "Ekonomik Faydalar" faktörüdür. Üçüncü faktör "Başarı" boyutunu içermektedir. Dördüncü faktörde "Bağımsızlık" ve "Üstlerle İlişkiler" boyutları bulunmaktadır. Beşinci faktör "Yaşam Tarzı" ve "Arkadaşlarla İlişkiler" boyutlarından oluşmakta, altıncı faktör "Çevre", yedinci faktör "Prestij", sekizinci faktör "Fedakarlık", dokuzuncu faktör "Güvenlik", onuncu faktör ise "Çeşitlilik" boyutunu içermektedir. Genel olarak Tablo 4.3 incelendiğinde teorik yapıdan çok farklı olmayan bir faktör yapısı görülmektedir. Bu durumda ölçeğin yapı geçerliliğinin sağlandığı söylenebilir.

Tablo 4.3. İş değerleri anketi faktör analizi sonuçları

Maddeler	Bileşenler										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Başkalarına yardım etmeme fırsat tanıyor								0,856			
Yaptığım iş aracılığıyla başkalarına yardım etmeme fırsat veriyor								0,882			
Toplumun ve diğer kişilerin refahına katkıda bulunuyor								0,588			
Yeni fikirler denememe izin veriyor	0,659										
Görevleri tamamlamada yeni metotlar üretmemi gerektiriyor	0,879										
Tamamen yeni fikirler geliştirmeme gerektiriyor	0,914										
Yeni problemleri çözmememe her zaman fırsat tanıyor	0,749										
Monoton değil ve beni sürekli öğrenme konumunda tutuyor	0,478										
Zor durumlarda yetenek ve vasflarımı kullanmama izin veriyor			0,516								
İyi yapmış bir görevden dolayı bana başarı duygusunu tattırıyor			0,692								
Her günün sonunda bana bir şeyleri başarıyla tamamladığımı hissettiriyor			0,987								
Bana iyi bir iş yaptığımı hissinin veriyor			0,768								
Karar alırken kendi irisiyatfimi kullanmama müsaade ediyor	0,576										
Bağımsız çalışmama imkan tanıyor				0,676							
İşimi istediğim şekilde yapmama olanak sağlıyor				0,723							
Başkalarının çalışmak istediği bir iş							0,880				
Başkalarının saygı duyduğu bir iş							0,883				
Toplumda prestiji olan bir iş							0,796				
Liderlik vasflarımı göstermememe olanak sağlıyor	0,406										

Maddeler	Bileşenler									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Diğerlerinin işlerini planlayıp yönetmemi gerektiriyor	0,611									
İşimi yaparken bana yetki veriyor										
İstedğim şekilde yaşamama yetecek ödeme yapıyor		0,922								
Yaptığım işten en yüksek geliri elde etmemi sağlıyor		0,929								
İstedğim şeyleri alabileceğim kadar iyi ücret alıyor		0,891								
İstikrarlı bir iş									0,473	
Pozisyonumu hep koruyacağım hissine sahibim									0,778	
İşten çıkarılma ihtimalim düşük görünüyor									0,789	
Çalışmak için temiz, sıcak ve aydınlık bir yer						0,847				
Çalışmak için güvenli ve hoş bir yer						0,855				
Yeterli çalışma, dinlenme alanına ve diğer tesislere sahip						0,517				
İşim mantıklı bir kişi tarafından denetleniyor				0,413						
Adil bir patronum var				0,460						
Kişisel sorunlarımı konuşabileceğim bir patronum var				0,385						
İş arkadaşlarımla kaliteli ilişkiler kurmama izin veriyor					0,770					
Meslektaşlarımla arkadaşlık kurmama imkan tanıyor					0,901					
İş arkadaşlarımla çalışmak kolaydır					0,843					
Aileme veya arkadaşlarıma zaman ayırmama imkan veriyor										
Hayatı sevdiğim şekilde yaşamama imkan veriyor					0,405					
Çalışma saatlerimin esnek olmasına olanak tanıyor				0,717						

Maddeler	Bileşenler									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Çeşitli görevler içeren bir işim var										0,673
Beni sürekli aynı şeyi yapmak zorunda bırakmıyor										0,796
Çeşitli beceri ve ilgiler sunan bir iştir										0,614
Özdeğer	13,821	2,642	2,323	1,963	1,838	1,532	1,389	1,252	1,139	1,030
Varyansı açıklama oranı (%)	32,907	6,291	5,530	4,674	4,375	3,646	3,307	2,981	2,712	2,454
KMO = 0.894	Bartlett's Test of Sphericity=4779,485 P=0,000									

#### 4.2.2.2. Kişilik Envanteri

Bu çalışmada, personelin kişilik özelliklerini ölçmek için Tatar (2005) tarafından geliştirilen Çok Boyutlu Kişilik Envanteri'nin kısaltılmış formu kullanılmıştır. Toplam 85 maddeden oluşan bu envanter, beş faktör kişilik modelinde yer alan Duygusal Dengesizlik, Dışadönüklük, Açıklık, Geçimlilik ve Sorumluluk kişilik boyutlarını ölçmektedir. Envanterin maddelerinde yer alan ifadelere yanıtlar “1=Hiç Katılmıyorum” dan “5=Tamamen Katılıyorum” a uzanan beş noktalı ölçek üzerinde verilmektedir. Çalışmada kullanılan “Beş Boyutlu Kişilik Envanteri”ne ait iç tutarlılık değerleri Tablo 4.4’de görülmektedir. Alt boyutlara ait Alpha değerleri 0.65-0.84 arasında değişmektedir. Bu değerler, ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir (Hair vd., 1998).

Tablo 4.4. Kişilik envanteri için güvenilirlik katsayıları

Alt Ölçekler	Katsayılar (Alfa)
Dışadönüklük	0,7570
Yumuşakbaşlılık	0,7175
Öz-Denetim	0,6511
Duygusal Tutarsızlık	0,8406
Gelişime Açıklık	0,6719

Kişilik Envanteri'nin kısa formunun güvenilirlik ve geçerlik analizi Tatar tarafından yapılmış olup envanter güvenilir ve geçerli bulunmuştur (Tatar, 2005).

#### 4.2.2.3. Demografik Bilgi Formu

Bu araştırmada demografik verileri toplamak amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan 9 sorudan oluşan bir anket kullanılmıştır. Bu bölümden elde edilen değişkenler şunlardır: Cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, kişinin gelir durumunu nasıl değerlendirdiği, meslek, çalışılan bölüm, işteki pozisyon ve görev süresi.

### 4.2.3. Verilerin Analizi

Yukarıda verilen ölçme araçları yoluyla toplanan verilerin analizi için önce SPSS 11.00 for Windows programına veri girişi yapılmıştır. Veri girişi tamamlandıktan sonra araştırmanın amaçları doğrultusunda istatistik teknikler kullanılarak veriler analiz edilmiştir. Bu bağlamda kullanılan tekli istatistiksel yöntemler; ANOVA ve korelasyon analizi olmuştur. İş değerleri ile kişilik özellikleri arasındaki yapısal ilişkiyi açıklamak için LISREL 8.54 paket programından faydalanılmıştır.

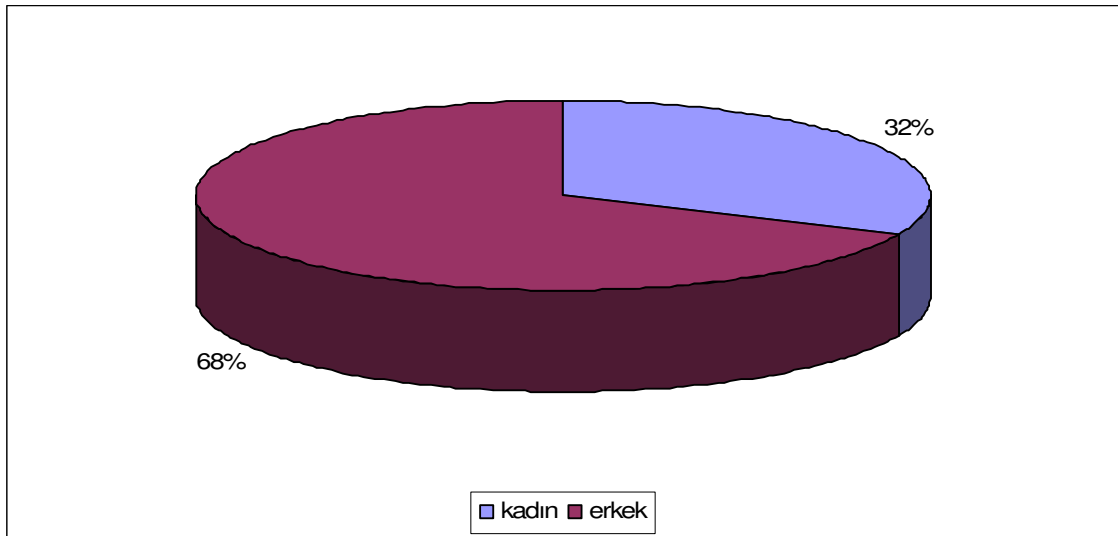
### 4.3. Araştırmanın Bulguları ve Yorumları

Bu araştırmanın amacı, üretim sektörü çalışanlarının iş değerlerine verdikleri önemi belirlemek ve iş değerleri algıları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu bölümde çalışmaya ilişkin sonuçlar verilmiştir.

#### 4.3.1. Demografik Özelliklerin Frekans Dağılımları

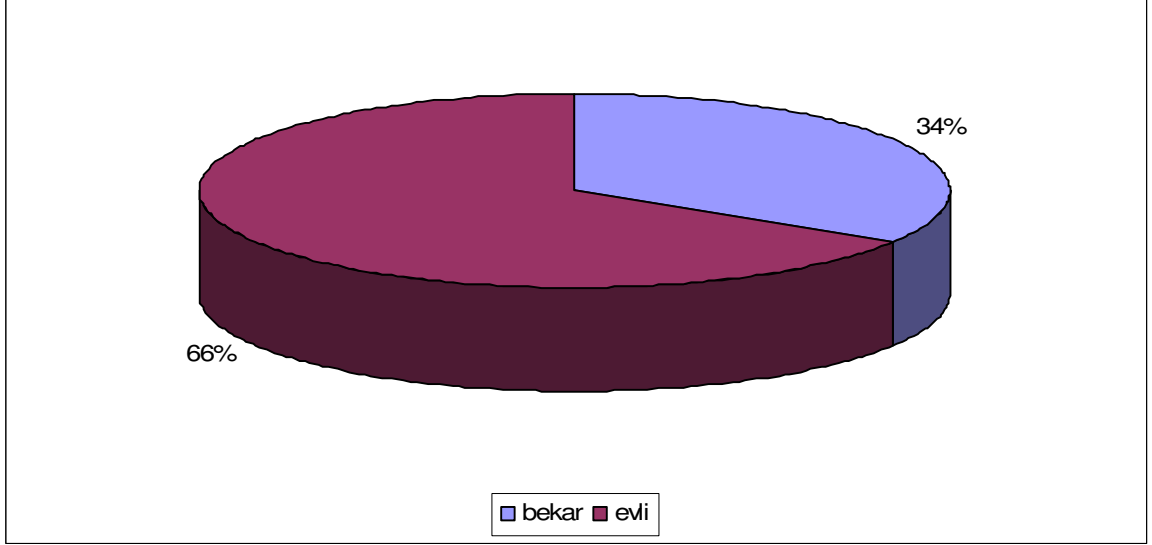
Demografik bilgi formu ile öğrenilen özelliklerin kişiler arasındaki dağılımı frekans grafiklerinde gösterilmiştir.

Cinsiyet değişkeni ile ilgili şekil gözden geçirildiğinde, katılımcıların çoğunun erkek (%68) olduğu görülmektedir (Şekil 4.1).



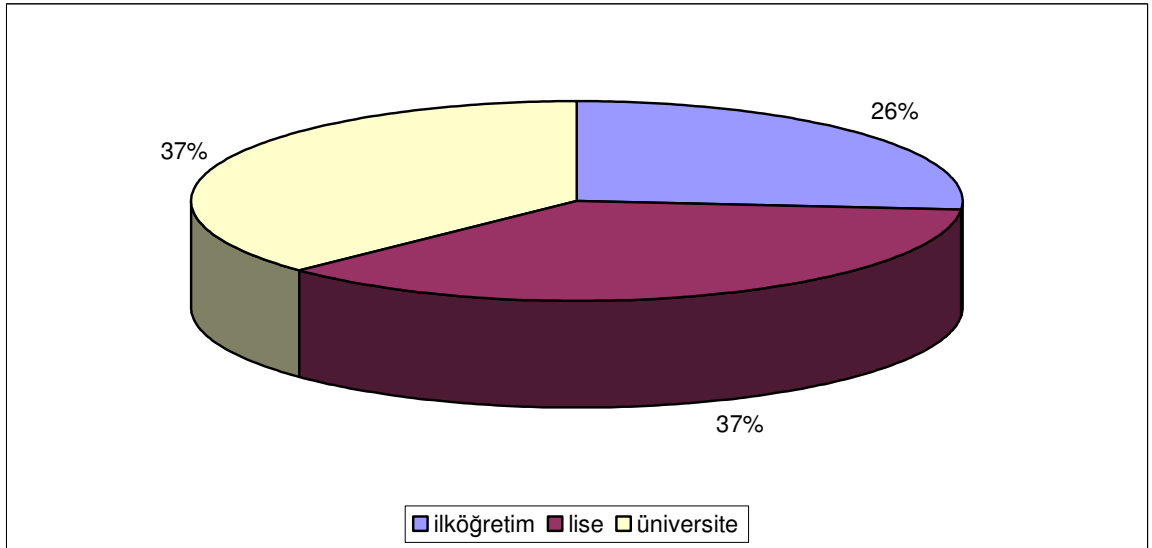
Şekil 4.1. Çalışanların cinsiyete göre dağılımı

Örneklem grubunun %66'sını evliler oluşturmaktadır. Bekarların oranı ise %34'dür (Şekil 4.2).



Şekil 4.2. Çalışanların medeni duruma göre dağılımı

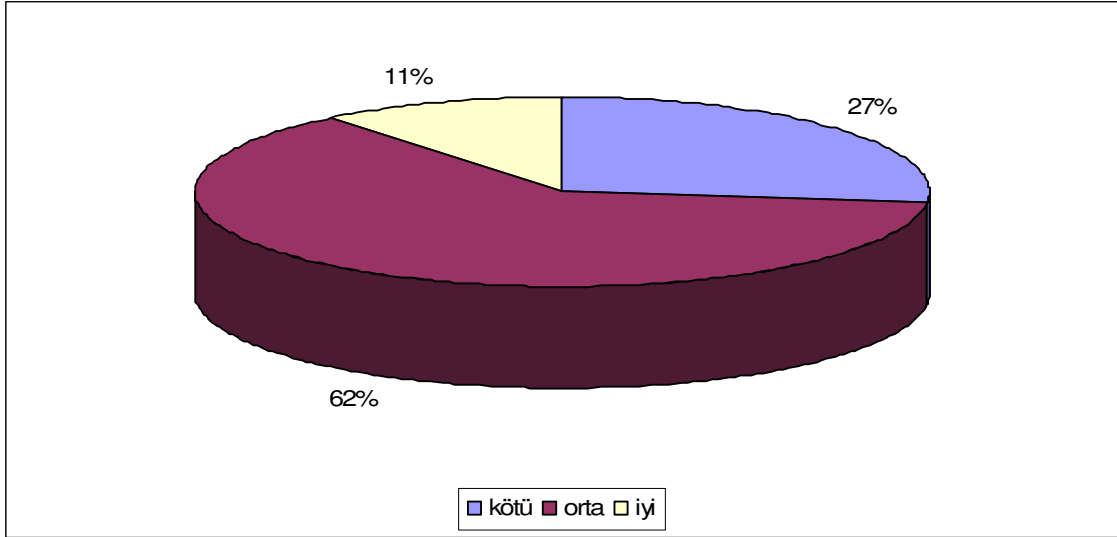
Şekil 4.3'den araştırmaya katılanların %37'lik bir kısmının üniversite mezunu, %37'sinin lise mezunu, sadece %26'sının ilköğretim mezunu olduğu görülmektedir.



Şekil 4.3. Çalışanların eğitim durumuna göre dağılımı

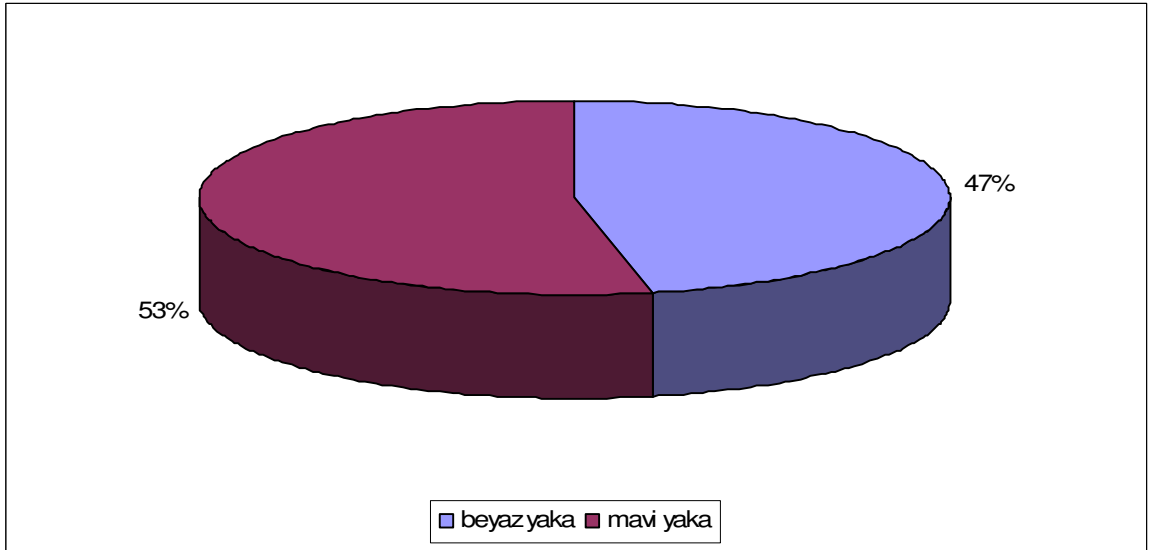
Çalışanların gelir durumuna ilişkin frekans dağılımına bakıldığında %62 gibi büyük bir oranın gelir durumunu "orta" olarak nitelendirdiği görülmektedir (Şekil 4.4).





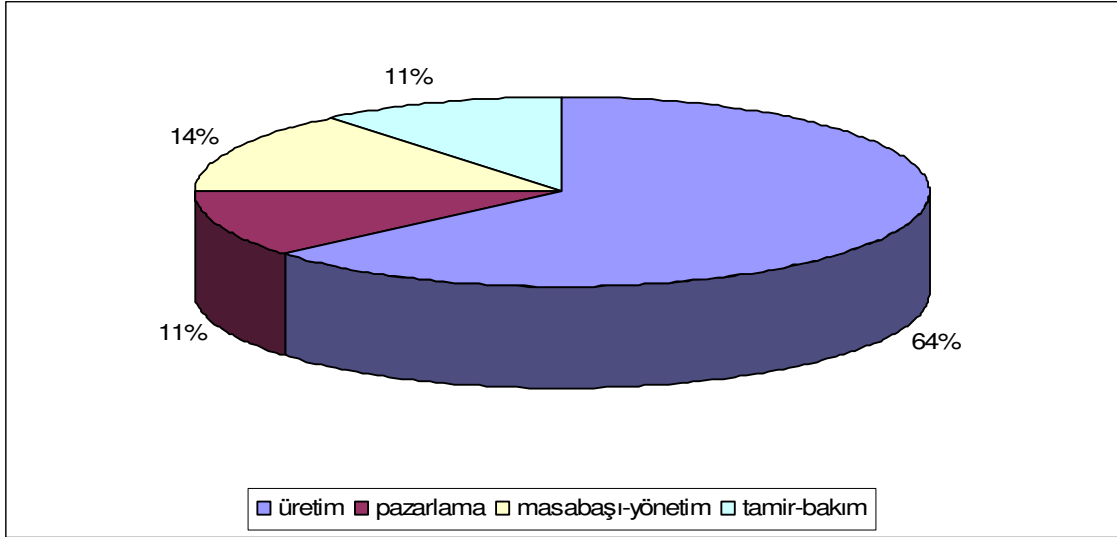
Şekil 4.4. Çalışanların gelir durumuna göre dağılımı

Mesleklere ilişkin frekanslara bakıldığında beyaz yakalılarla mavi yakalıların oranının birbirine yakın olduğu, ancak mavi yakalıların oranının beyaz yakalılardan %6 daha fazla olduğu görülmektedir (Şekil 4.5).

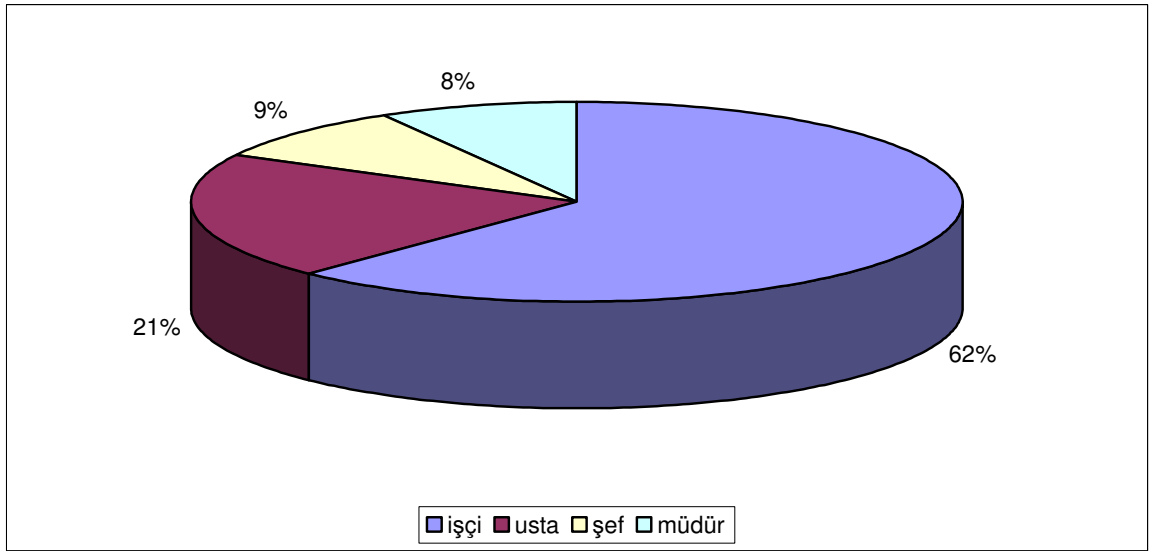


Şekil 4.5. Çalışanların mesleklere göre dağılımı

Araştırma kapsamında üretim bölümü çalışanları %64 oranıyla çoğunluğu oluşturmaktadır. Pazarlama ve tamir-bakım personeli ise %11 oranıyla sayıca en az gruplardır (Şekil 4.6).



Şekil 4.6. Çalışanların çalıştıkları bölümlere göre dağılımı



Şekil 4.7. Çalışanların pozisyona göre dağılımı

Araştırma kapsamındaki çalışanların pozisyonuna ilişkin frekans dağılımı Şekil 4.7’de verilmiştir. Büyük bir çoğunluğun işçi pozisyonunda olduğu görülmektedir.

#### 4.3.2. Diğer demografik verilere ait minimum-maksimum, aritmetik ortalama ve standart sapma sonuçları

Ankete katılan çalışanların yaşlarına ait minimum-maksimum ve ortalama değerleri Tablo 4.4’de verilmiştir. Çalışanların yaşı en küçük 18, en büyük 53 olup; ortalama yaş ise

32,03'dür. Tablo 4.5'den görüldüğü gibi çalışanların görev sürelerine ait minimum-maksimum değerleri, 1 yılla 30 yıl arasında değişmektedir.

Tablo 4.5. Çalışanların min-maks ve ortalama yaş değerleri ile görev süreleri

Değişken	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sapma
Yaş	18	53	32,03	7,012
Görev Süresi	1	30	7,48	6,329

#### 4.3.3. İş Değerleri ve Kişilik Boyutlarına ait Tanımlayıcı İstatistikler

İş değerleri maddelerine ait tanımlayıcı istatistikler Tablo 4.6'da verilmiştir. Buna göre en yüksek ortalama değer (4,009), “Bana iyi bir iş yaptığım hissini veriyor” maddesine ait olduğu görülmektedir. Bu madde, ‘Başarı’ boyutuna ait bir maddedir. Bunu “Adil bir patronum var” maddesi izlemektedir ve ‘üstlerle ilişkiler’ boyutundadır. “Yaptığım işten en yüksek geliri elde etmemi sağlıyor” maddesi ise 2,787 ile en düşük ortalama puana sahiptir. Bundan sonraki en düşük ortalama puan da yine ekonomik faydalar boyutunda yer alan “İstediğim şeyleri alabilecek kadar iyi ücret alıyorum” maddesine verilmiştir.

Tablo 4.6. İş değerleri maddelerinin tanımlayıcı istatistikleri

Maddeler	Ortalama	Std. Sapma
<b>Fedakarlık</b>	<b>3,629</b>	<b>1,039</b>
Başkalarına yardım etmeme fırsat tanıyor	3,538	1,296
Yaptığım iş aracılığıyla başkalarına yardım etmeme fırsat veriyor	3,612	1,247
Toplumun ve diğer kişilerin refahına katkıda bulunuyor	3,725	1,189
<b>Yaratıcılık</b>	<b>3,578</b>	<b>1,127</b>
Yeni fikirler denememe izin veriyor	3,681	1,360
Görevleri tamamlamada yeni metotlar üretmemi gerektiriyor	3,560	1,248
Tamamen yeni fikirler geliştirmemi gerektiriyor	3,500	1,330
<b>Zihinsel Teşvik</b>	<b>3,627</b>	<b>1,115</b>
Yeni problemleri çözmeme her zaman fırsat tanıyor	3,437	1,355
Monoton değil ve beni sürekli öğrenme konumunda tutuyor	3,628	1,391
Zor durumlarda yetenek ve vasıflarımı kullanmama izin veriyor	3,826	1,202
<b>Başarı</b>	<b>3,923</b>	<b>1,002</b>
İyi yapılmış bir görevden dolayı bana başarı duygusunu tattırıyor	3,909	1,339
Her günün sonunda bana bir şeyleri başarıyla tamamladığımı hissettiriyor	3,851	1,196
Bana iyi bir iş yaptığım hissini veriyor	4,009	1,072
<b>Bağımsızlık</b>	<b>3,372</b>	<b>1,149</b>
Karar alırken kendi inisiyatifimi kullanmama müsaade ediyor	3,457	1,347
Bağımsız çalışmama imkan tanıyor	3,202	1,454
İşimi istediğim şekilde yapmama olanak sağlıyor	3,435	1,338

Tablo 4.6'nın devamı

<b>Maddeler</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Std. Sapma</b>
<b>Prestij</b>	<b>3,366</b>	<b>1,168</b>
Başkalarının çalışmak istediği bir iş	3,304	1,376
Başkalarının saygı duyduğu bir iş	3,396	1,406
Toplumda prestiji olan bir iş	3,389	1,336
<b>Yönetim</b>	<b>3,255</b>	<b>1,187</b>
Liderlik vasıflarımı göstermeme olanak sağlıyor	3,086	1,452
Diğerlerinin işlerini planlayıp yönetmemi gerektiriyor	2,904	1,494
İşimi yaparken bana yetki veriyor	3,774	1,278
<b>Ekonomik Faydalar</b>	<b>2,879</b>	<b>1,404</b>
İstedğim şekilde yaşamama yetecek ödemeyi alıyorum	2,966	1,515
Yaptığım isten en yüksek geliri elde etmemi sağlıyor	2,787	1,489
İstedğim şeyleri alabilecek kadar iyi ücret alıyorum	2,870	1,557
<b>Güvenlik</b>	<b>3,618</b>	<b>1,080</b>
İstikrarlı bir iş	3,792	1,219
Pozisyonumu hep koruyacağım hissine sahibim	3,687	1,279
İşten çıkarılma ihtimalim düşük görünüyor	3,386	1,392
<b>Çevre</b>	<b>3,537</b>	<b>1,115</b>
Çalışmak için temiz, sıcak ve aydınlık bir yer	3,683	1,353
Çalışmak için güvenli ve hoş bir yer	3,758	1,206
Yeterli çalışma, dinlenme alanına ve diğer tesislere sahip	3,184	1,433
<b>Üstlerle İlişkiler</b>	<b>3,833</b>	<b>1,067</b>
İşim mantıklı bir kişi tarafından denetleniyor	3,923	1,256
Adil bir patronum var	3,976	1,287
Kişisel sorunlarımı konusabileceğim bir patronum var	3,601	1,503
<b>Arkadaşlarla İlişkiler</b>	<b>3,774</b>	<b>1,060</b>
İş arkadaşlarımla kaliteli ilişkiler kurmama izin veriyor	3,788	1,209
Meslektaşlarımla arkadaşlık kurmama imkan tanıyor	3,735	1,263
İş arkadaşlarımla çalışmak kolaydır	3,798	1,215
<b>Yaşam Tarzı</b>	<b>3,540</b>	<b>1,122</b>
Aileme veya arkadaşlarıma zaman ayırmama imkan veriyor	3,769	1,283
Hayatı sevdiğim şekilde yaşamama imkan veriyor	3,389	1,357
Çalışma saatlerimin esnek olmasına olanak tanıyor	3,461	1,396
<b>Çeşitlilik</b>	<b>3,538</b>	<b>1,069</b>
Çeşitli görevler içeren bir işim var	3,697	1,293
Beni sürekli aynı şeyi yapmak zorunda bırakmıyor	3,361	1,337
Çeşitli beceri ve ilgiler sunan bir iştir	3,558	1,284

Tablo 4.6'da verilen iş değeri boyutlarının ortalamalarına göre en yüksek puana sahip olan boyut "Başarı" boyutudur. Çalışanlar, işe gösterilen çabanın sonuçlarını görmek istemektedir. Bundan sonra sırayla "Üstlerle İlişkiler" ve "Arkadaşlarla İlişkiler" boyutları gelmektedir. Yani, çalışanlar, anlayışlı ve sempatik üstler ile uyumlu çalışma arkadaşları ile çalışmak istemektedirler. "Ekonomik Faydalar" ise en düşük puanı almıştır. Bu sonuçlara göre üretim sektörü çalışanlarının en çok, başarılı olduklarını hissetmeye önem verdikleri, işin ekonomik yönüne ise en az önemi verdikleri söylenebilir.

## 4.7. Kişilik boyutlarının tanımlayıcı istatistikleri

<b>Boyutlar</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Std. Sapma</b>
Dışadönüklük	3,493	0,669
Yumuşakbaşlılık	3,934	0,533
Öz-denetim	3,970	0,457
Duygusal Tutarsızlık	2,447	0,757
Gelişime Açıklık	4,015	0,525

Tablo 4.7’de anketi yanıtlayan üretim sektörü çalışanlarının en yüksek puanı “Gelişime Açıklık” boyutunda, en düşük puanı ise “Duygusal Tutarsızlık” boyutunda aldığı görülmektedir. Kariyer geliştirmede nörotisizmin, bireyleri amaçlarına ulaşmaktan alıkoyan motivasyonel bir engel oluşturduğu (Barrick vd, 2001) belirtilmektedir. Bu durum aynı zamanda bozuk mesleki kimlik (Holland vd, 1993), sorun çözmede eksiklik, karar almada bağımlılık, kararsızlık ve amaçların değişkenliğini (Multon vd, 1995) de içermektedir. Bu özelliklere ilaveten nevrotik bireylerin, işle ilgili stres faktörleri ile başa çıkmada da zorluk yaşadıkları görülmektedir. Bu bilgiler ışığında, “Duygusal Tutarsızlık” boyutu puanlarının düşük çıkması olumludur. “Gelişime Açıklık” boyutunda puanların yüksek olması, çalışanların yaratıcı, analitik, başka görüşlere açık, duyarlı olduğunu göstermektedir (Yelboğa, 2006).

## 4.3.4. Demografik Bilgiler ile İş Değerlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Cinsiyetin iş değeri boyutları üzerine etkisi t testi ile incelenmiş ve elde edilen sonuçlar Tablo 4.8’de verilmiştir.

Tablo 4.8. Cinsiyetin iş değerlerine etkisi

<b>Faktörler</b>	<b>Cinsiyet</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Std. S.</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
Fedakarlık	Kadın	11,046	3,47954	0,495	0,621
	Erkek	10,814	2,94454		
Yaratıcılık	Kadın	10,318	3,79538	-1,134	0,259
	Erkek	10,929	3,16147		
Zihinsel Teşvik	Kadın	10,651	3,47515	-0,680	0,497
	Erkek	10,993	3,29010		
Başarı	Kadın	11,545	3,10425	-0,731	0,466
	Erkek	11,873	2,96519		

Tablo 4.8'in devamı

<b>Faktörler</b>	<b>Cinsiyet</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Std. S.</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
Bağımsızlık	Kadın	9,861	3,77441	-0,718	0,474
	Erkek	10,232	3,29338		
Prestij	Kadın	10,318	3,5998	0,621	0,535
	Erkek	9,993	3,467		
Yönetim	Kadın	9,561	3,701	-0,562	0,575
	Erkek	9,859	3,506		
Ekonomik Faydalar	Kadın	8,242	4,286	-0,920	0,359
	Erkek	8,821	4,180		
Güvenlik	Kadın	10,723	3,300	-0,394	0,694
	Erkek	10,915	3,221		
Çevre	Kadın	11,318	2,925	2,234	0,027*
	Erkek	10,2786	3,48701		
Üstlerle İlişkiler	Kadın	11,0758	3,25014	-1,305	0,193
	Erkek	11,6972	3,17121		
Arkadaşlarla İlişkiler	Kadın	11,7879	3,05093	1,445	0,150
	Erkek	11,1056	3,22382		
Yaşam Tarzı	Kadın	10,4242	3,71716	-0,571	0,568
	Erkek	10,7113	3,19925		
Çeşitlilik	Kadın	10,0909	3,64049	-1,499	0,137
	Erkek	10,8592	2,96694		

\* 0,05 seviyesinde anlamlı bulunmuştur.

Tablo 4.8'e göre anlamlılık seviyesi (significance) "Çevre" dışında bütün boyutlar için 0,05'den büyük olduğundan, cinsiyetin iş değerleri üzerine etkisi yoktur. "Çevre" boyutu için  $p = 0,027 < 0,05$  dir. Bu durumda, cinsiyetin "Çevre" boyutuna etkisi vardır. İş çevresine kadınlar daha çok önem vermektedirler. "Çevre", içsel bir değerdir. Harris ve Earle (1986) ile Drumond vd. (1978) ise kadınların dışsal değerlere, erkeklerin içsel değerlere ilgi gösterdiğini belirtmişlerdir (Wang, 1992, s.33). Bu araştırmacıları destekler şekilde Bartol ve Manhardt (1979), kadınların kariyer hedeflerine erkeklerden daha az önem verdiklerini, iş ortamı ve çalışma arkadaşları arası ilişkilere daha çok önem verdiklerini belirtmişlerdir (Wang, 1992, s.34).

Medeni durumun iş değerlerine etkisi t testi ile incelenmiş ve elde edilen sonuçlar Tablo 4.9’da verilmiştir.

Tablo 4.9. Medeni durumun iş değerlerine etkisi

<b>Faktörler</b>	<b>Medeni D.</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Std. S.</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
Fedakarlık	Bekar	10,279	3,446	-1,991	0,048*
	Evli	11,193	2,887		
Yaratıcılık	Bekar	10,235	3,558	-1,522	0,130
	Evli	11,000	3,293		
Zihinsel Teşvik	Bekar	10,913	3,262	0,097	0,923
	Evli	10,865	3,406		
Başarı	Bekar	11,414	3,010	-1,263	0,208
	Evli	11,971	2,986		
Bağımsızlık	Bekar	9,314	3,377	-2,487	0,014*
	Evli	10,563	3,424		
Prestij	Bekar	10,229	3,692	0,312	0,756
	Evli	10,067	3,414		
Yönetim	Bekar	9,586	3,755	-0,510	0,611
	Evli	9,853	3,463		
Ekonomik Faydalar	Bekar	8,357	4,253	-0,677	0,499
	Evli	8,776	4,167		
Güvenlik	Bekar	10,386	3,204	-1,502	0,135
	Evli	11,104	3,266		
Çevre	Bekar	10,643	3,022	0,122	0,903
	Evli	10,582	3,531		
Üstlerle İlişkiler	Bekar	10,871	3,283	-1,954	0,052
	Evli	11,787	3,133		
Arkadaşlarla İlişkiler	Bekar	11,043	3,178	-0,864	0,389
	Evli	11,448	3,201		
Çeşitlilik	Bekar	9,914	3,274	-2,235	0,026
	Evli	10,963	3,147		
Yaşam Tarzı	Bekar	10,186	3,453	-1,381	0,169
	Evli	10,868	3,308		

\* 0,05 seviyesinde anlamlı bulunmuştur.

Tablo 4.9’da görüldüğü üzere, iş değerlerinin “Fedakarlık” ve “Bağımsızlık” boyutlarında evliler ve bekarlar arasında  $P=0,05$  düzeyinde farklılıklar vardır. Evlilerin “Fedakarlık” boyutundaki puanları bekarlardan daha yüksektir. “Bağımsızlık” boyutuna da evliler, bekarlardan daha çok önem vermektedirler. Fedakarlık ve bağımsızlık içsel değerlerdir. Haarris ve Earle (1986) de 631 vasıfsız ya da yarı vasıflı çalışanın iş değerlerini ölçmüşler ve evlilerin içsel değerlere bekarlardan daha çok önem verdiklerini belirlemişlerdir.

Tablo 4.10’da meslek değişkenine göre iş değerleri için yapılan t testi sonuçları yer almıştır. Beyaz yakalılarla mavi yakalıları arasında iş değerlerinin bazı boyutlarında önemli farklılıklar bulunmaktadır (P=0,05). Bu boyutlar, “Yaratıcılık”, “Zihinsel Teşvik” ve “Yönetim” dir. Her üç boyutta da beyaz yakalıların puan ortalamaları diğer gruba göre daha yüksektir. Bu maddeler, içsel değerlerdir. Beyaz yakalıların değer sisteminde içsel değerlerin egemen olduğu belirtilmektedir (Pennings, 1970).

Tablo 4.10. Mesleğin iş değerlerine etkisi

<b>Faktörler</b>	<b>Meslek</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Std. S.</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
Fedakarlık	Beyaz yaka	11,260	2,852	1,476	0,142
	Mavi yaka	10,617	3,310		
Yaratıcılık	Beyaz yaka	11,667	2,860	3,985	0,000*
	Mavi yaka	9,861	3,600		
Zihinsel Teşvik	Beyaz yaka	11,771	2,502	3,809	0,000*
	Mavi yaka	10,057	3,814		
Başarı	Beyaz yaka	12,125	2,629	1,576	0,117
	Mavi yaka	11,473	3,306		
Bağımsızlık	Beyaz yaka	10,479	3,208	1,448	0,149
	Mavi yaka	9,780	3,652		
Prestij	Beyaz yaka	10,442	3,389	1,507	0,133
	Mavi yaka	9,706	3,552		
Yönetim	Beyaz yaka	10,885	3,060	0,003	0,000*
	Mavi yaka	8,773	3,704		
Ekonomik Faydalar	Beyaz yaka	9,240	3,844	1,965	0,051
	Mavi yaka	8,093	4,425		
Güvenlik	Beyaz yaka	10,777	3,104	-0,270	0,788
	Mavi yaka	10,900	3,386		
Çevre	Beyaz yaka	10,747	3,097	0,534	0,594
	Mavi yaka	10,495	3,571		
Üstlerle İlişkiler	Beyaz yaka	11,729	2,979	0,884	0,378
	Mavi yaka	11,336	3,349		
Arkadaşlarla İlişkiler	Beyaz yaka	11,635	2,795	1,274	0,204
	Mavi yaka	11,073	3,450		
Yaşam Tarzı	Beyaz yaka	11,042	3,040	1,755	0,081
	Mavi yaka	10,218	3,615		
Çeşitlilik	Beyaz yaka	10,885	2,771	1,313	0,191
	Mavi yaka	10,309	3,521		

\* 0,05 seviyesinde anlamlı bulunmuştur.

Tablo 4.11’de eğitim durumunun iş değerleri üzerine etkisini araştırmak için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları verilmiştir.



Tablo 4.11. Eğitim durumu ile iş değerlerinin karşılaştırılması

<b>Faktörler</b>	<b>Eğitim D.</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Std. S.</b>	<b>F</b>	<b>p</b>	<b>Grup F.</b>
Fedakarlık	1.İlköğretim	10,604	2,790	1,205	0,302	-
	2.Lise	10,608	3,534			
	3.Üniversite	11,307	2,833			
Yaratıcılık	1.İlköğretim	9,774	3,279	5,715	0,004*	1-3
	2.Lise	10,432	3,657			
	3.Üniversite	11,697	2,993			
Zihinsel Teşvik	1.İlköğretim	10,115	3,692	6,649	0,002*	1-3
	2.Lise	10,397	3,515			2-3
	3.Üniversite	11,974	2,503			
Başarı	1.İlköğretim	11,481	3,051	0,758	0,470	-
	2.Lise	11,640	2,998			
	3.Üniversite	12,092	2,967			
Bağımsızlık	1.İlköğretim	10,018	3,334	0,778	0,461	-
	2.Lise	9,811	3,678			
	3.Üniversite	10,500	3,321			
Prestij	1.İlköğretim	10,207	3,170	1,709	0,184	-
	2.Lise	9,568	3,825			
	3.Üniversite	10,618	3,382			
Yönetim	1.İlköğretim	8,944	3,552	5,435	0,005*	1-3
	2.Lise	9,333	3,764			2-3
	3.Üniversite	10,803	3,137			
Ekonomik Faydalar	1.İlköğretim	7,887	4,250	1,292	0,277	-
	2.Lise	8,811	4,283			
	3.Üniversite	9,053	4,016			
Güvenlik	1.İlköğretim	10,852	3,333	0,008	0,992	-
	2.Lise	10,800	3,329			
	3.Üniversite	10,865	3,151			
Çevre	1.İlköğretim	10,698	3,326	0,244	0,784	-
	2.Lise	10,716	3,517			
	3.Üniversite	10,368	3,237			
Üstlerle İlişkiler	1.İlköğretim	11,870	2,829	0,519	0,596	-
	2.Lise	11,347	3,442			
	3.Üniversite	11,355	3,244			
Arkadaşlarla İlişkiler	1.İlköğretim	11,296	3,478	0,511	0,601	-
	2.Lise	11,027	3,115			
	3.Üniversite	11,553	3,065			
Yaşam Tarzı	1.İlköğretim	11,074	3,089	1,300	0,275	-
	2.Lise	10,187	3,686			
	3.Üniversite	10,855	3,136			
Çeşitlilik	1.İlköğretim	10,722	2,936	0,324	0,724	-
	2.Lise	10,347	3,535			
	3.Üniversite	10,724	3,097			

\* 0,05 seviyesinde anlamlı bulunmuştur.

Tablo 4.11’de görüldüğü üzere çalışanların eğitim durumunun iş değerleri üzerinde istatistiksel açıdan etkili olduğu bulunmuştur. ANOVA sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere yapılan Post Hoc analizleri (Scheffe ve Tukey B) sonucu, “Yaratıcılık” boyutunda ilköğretim ve üniversite mezunları arasında, “Zihinsel Teşvik” ve “Yönetim” boyutlarında ise üniversite mezunları ile hem ilköğretim hem de lise mezunları arasında farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bazı çalışmalarda eğitim düzeyi yüksek olan insanların, içsel ödüllere (çalışmanın kendisine değer vermek, ilgi çekici iş vb.) daha çok önem verdiği, dışsal değerlere (para, güvenlik ve prestij gibi) ise daha az önem verdiği saptanmıştır (Uyan, 2002, s.83). Bu çalışmada da farklılık belirlenen “Yaratıcılık”, “Zihinsel Teşvik” ve “Yönetim” boyutlarında üniversite mezunlarının en yüksek puana sahip olduğu görülmektedir.

Pozisyonun iş değerleri üzerine etkisini araştırmak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 4.12’de verilmiştir.

Tablo 4.12. Pozisyon ile iş değerlerinin karşılaştırılması

<b>Faktörler</b>	<b>Pozisyon</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Std. S.</b>	<b>F</b>	<b>p</b>	<b>Grup F.</b>
Fedakarlık	1.İşçi	10,786	3,324	1,021	0,384	-
	2.Usta	10,850	2,842			
	3.Şef	10,833	2,549			
	4.Müdür	12,176	2,325			
Yaratıcılık	1.İşçi	10,008	3,605	6,794	0,000*	1-3 1-4
	2.Usta	11,195	2,830			
	3.Şef	12,889	2,055			
	4.Müdür	12,588	2,399			
Zihinsel Teşvik	1.İşçi	10,456	3,616	2,643	0,051	-
	2.Usta	10,975	2,895			
	3.Şef	12,056	2,209			
	4.Müdür	12,4118	2,895			
Başarı	1.İşçi	11,5984	3,281	0,447	0,720	-
	2.Usta	12,0952	2,602			
	3.Şef	12,111	1,967			
	4.Müdür	12,118	2,848			
Bağımsızlık	1.İşçi	9,762	3,623	2,032	0,111	-
	2.Usta	10,262	2,972			
	3.Şef	10,833	3,03412			
	4.Müdür	11,765	3,49159			
Prestij	1.İşçi	9,512	3,544	6,181	0,000*	1-4 2-4
	2.Usta	10,452	3,285			
	3.Şef	10,167	2,915			
	4.Müdür	13,176	2,378			

Tablo 4.12'nin devamı

Faktörler	Görev süresi	Ortalama	Std. S.	F	p	Grup F.
Yönetim	1.İşçi	8,850	3,532	10,979	0,000*	1-4
	2.Usta	10,309	3,250			2-4
	3.Şef	11,889	2,847			
	4.Müdür	12,882	2,147			
Ekonomik Faydalar	1.İşçi	8,048	4,306	3,483	0,017*	1-4
	2.Usta	8,929	4,014			
	3.Şef	9,500	3,899			
	4.Müdür	11,235	2,488			
Güvenlik	1.İşçi	10,341	3,567	3,553	0,015*	1-4
	2.Usta	11,488	2,628			
	3.Şef	11,167	2,549			
	4.Müdür	12,706	1,929			
Çevre	1.İşçi	10,833	3,459	1,942	0,124	-
	2.Usta	10,122	3,400			
	3.Şef	9,222	3,001			
	4.Müdür	11,529	2,503			
Üstlerle İlişkiler	1.İşçi	11,386	3,340	1,179	0,319	-
	2.Usta	11,571	3,077			
	3.Şef	10,889	3,066			
	4.Müdür	12,765	2,077			
Arkadaşlarla İlişkiler	1.İşçi	11,244	3,313	1,317	0,270	-
	2.Usta	11,119	3,125			
	3.Şef	11,000	2,970			
	4.Müdür	12,765	2,223			
Yaşam Tarzı	1.İşçi	10,488	3,527	1,185	0,316	-
	2.Usta	10,809	3,358			
	3.Şef	9,889	2,471			
	4.Müdür	11,882	2,955			
Çeşitlilik	1.İşçi	10,283	3,448	1,197	0,312	-
	2.Usta	10,762	3,035			
	3.Şef	11,111	2,220			
	4.Müdür	11,647	2,498			

\* 0,05 seviyesinde anlamlı bulunmuştur.

Tablo 4.12'de görüldüğü gibi farklı pozisyonlarda çalışanların iş değerleri arasında da farklılık vardır. Hangi pozisyonlarda farklılık olduğunu bulmak için yapılan Post Hoc analizi sonucu, “Yaratıcılık” boyutunda işçilerle şefler arasında ve işçilerle müdürler arasında, “Prestij” boyutunda işçi ve ustalar ile müdürler arasında, “Yönetim” boyutunda işçilerle müdürler ve ustalarla müdürler arasında, “Ekonomik Faydalar” ile “Güvenlik” boyutlarında da işçi ile müdürler arasında farklılık olduğu belirlenmiştir. “Yaratıcılık” boyutunda şeflerin puanı en yüksektir. Farklılık belirlenen diğer dört boyutta ise en yüksek puan müdürlerindir.

Ali ve Al-Kazemi (2005) de Kuveytte 762 yöneticinin iş değerlerini araştırdıkları çalışma sonucunda üst düzey yöneticilerin iş değeri puanlarının alt ve orta kademe yöneticilerden daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir. Farklı bölümlerde çalışanların iş değerlerinin karşılaştırılmasına ilişkin sonuçlar Tablo 4.13’de verilmiştir.

Tablo 4.13. Bölüm ile iş değerlerinin karşılaştırılması

<b>Faktörler</b>	<b>Bölüm</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Std. S.</b>	<b>F</b>	<b>p</b>	<b>Grup F.</b>
Prestij	1.Üretim	10,133	3,408	3,634	0,014*	3-4
	2.Pazarlama	10,478	3,488			
	3.Masabaşı-Yönetim	11,069	3,575			
	4.Tamir-Bakım	8,000	3,207			
Yönetim	1.Üretim	9,608	3,714	2,682	0,048*	3-4
	2.Pazarlama	10,956	2,992			
	3.Masabaşı-Yönetim	10,552	3,376			
	4.Tamir-Bakım	8,318	2,982			
Ekonomik Faydalar	1.Üretim	8,395	4,238	2,141	0,096	-
	2.Pazarlama	10,478	4,187			
	3.Masabaşı-Yönetim	8,931	3,798			
	4.Tamir-Bakım	7,619	3,840			
Güvenlik	1.Üretim	10,719	3,219	0,351	0,789	-
	2.Pazarlama	11,478	3,449			
	3.Masabaşı-Yönetim	10,897	3,648			
	4.Tamir-Bakım	10,864	2,965			
Çevre	1.Üretim	10,380	3,538	3,875	0,010*	3-4
	2.Pazarlama	11,454	3,247			
	3.Masabaşı-Yönetim	12,034	2,275			
	4.Tamir-Bakım	9,182	2,938			
Üstlerle İlişkiler	1.Üretim	11,108	3,304	3,661	0,013*	1-2
	2.Pazarlama	13,304	1,845			
	3.Masabaşı-Yönetim	12,069	3,217			
	4.Tamir-Bakım	11,136	2,916			
Arkadaşlarla İlişkiler	1.Üretim	10,869	3,481	2,715	0,046*	-
	2.Pazarlama	12,478	2,391			
	3.Masabaşı-Yönetim	12,138	2,503			
	4.Tamir-Bakım	11,727	2,272			
Yaşam Tarzı	1.Üretim	10,238	3,521	2,269	0,082	-
	2.Pazarlama	11,783	2,504			
	3.Masabaşı-Yönetim	11,552	3,225			
	4.Tamir-Bakım	10,409	3,157			

Tablo 4.13'ün devamı

<b>Faktörler</b>	<b>Görev süresi</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Std. S.</b>	<b>F</b>	<b>p</b>	<b>Grup F.</b>
Çeşitlilik	1.Üretim	10,338	3,425	0,674	0,569	-
	2.Pazarlama	11,217	2,540			
	3.Masabaşı-Yönetim	10,862	2,838			
	4.Tamir-Bakım	10,864	3,044			
Fedakarlık	1.Üretim	10,664	3,210	2,295	0,079	-
	2.Pazarlama	10,545	3,051			
	3.Masabaşı-Yönetim	12,276	2,711			
	4.Tamir-Bakım	11,000	2,655			
Yaratıcılık	1.Üretim	10,391	3,585	2,170	0,093	-
	2.Pazarlama	12,304	2,737			
	3.Masabaşı-Yönetim	11,000	2,976			
	4.Tamir-Bakım	10,636	3,140			
Zihinsel Teşvik	1.Üretim	10,3254	3,652	3,374	0,019*	-
	2.Pazarlama	12,1739	2,329			
	3.Masabaşı-Yönetim	11,8966	2,526			
	4.Tamir-Bakım	11,2727	2,898			
Başarı	1.Üretim	11,5231	3,204	0,982	0,402	-
	2.Pazarlama	12,4348	2,951			
	3.Masabaşı-Yönetim	12,2414	2,502			
	4.Tamir-Bakım	12,0909	2,428			
Bağımsızlık	1.Üretim	9,9302	3,534	2,190	0,090	-
	2.Pazarlama	11,6522	2,757			
	3.Masabaşı-Yönetim	10,4483	3,699			
	4.Tamir-Bakım	9,2727	3,089			

\* 0,05 seviyesinde anlamlı bulunmuştur.

Tablo 4.13'de bölümlerin iş değerlerini nasıl etkilediği görülmektedir. Yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda “Yönetim”, “Çevre”, “Üstlerle İlişkiler” ve “Arkadaşlarla İlişkiler” ile “Zihinsel Teşvik” boyutlarında farklılıklar tespit edilmiş ancak Post Hoc analizlerinde “Zihinsel Teşvik” ve “Arkadaşlarla İlişkiler” boyutları için farklılık bulunamamıştır. Dhanasarnsilp (2006), çalışmasında üretim departmanı çalışanları ile pazarlama çalışanlarının iş değerleri arasında önemli bir farklılık bulunmadığını belirtmiştir. Bu çalışmada ise “Üstlerle İlişkiler” boyutunda üretim ve pazarlama çalışanları arasında istatistiksel olarak farklılık saptanmıştır. Yaşın iş değerleri üzerine etkisini araştırmak amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 4.14'de verilmiştir.

Tablo 4.14. Yaş ile iş değerlerinin karşılaştırılması

<b>Faktörler</b>	<b>Yaş</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Std. S.</b>	<b>F</b>	<b>p</b>	<b>Grup F.</b>
Fedakarlık	1.18-28	10,400	3,321	3,088	0,048	1-3
	2.29-39	10,840	3,129			
	3.40-53	11,972	2,490			
Yaratıcılık	1.18-28	10,333	3,715	1,124	0,327	-
	2.29-39	11,129	3,228			
	3.40-53	10,667	3,207			
Zihinsel Teşvik	1.18-28	10,806	3,430	0,066	0,936	-
	2.29-39	10,978	3,318			
	3.40-53	11,000	3,218			
Başarı	1.18-28	11,315	2,995	1,729	0,180	-
	2.29-39	12,074	3,003			
	3.40-53	12,222	2,830			
Bağımsızlık	1.18-28	9,389	3,503	2,650	0,073	-
	2.29-39	10,394	3,587			
	3.40-53	10,806	2,806			
Prestij	1.18-28	10,000	3,654	0,370	0,691	-
	2.29-39	10,054	3,655			
	3.40-53	10,583	2,792			
Yönetim	1.18-28	9,685	3,778	0,959	0,385	-
	2.29-39	9,5851	3,608			
	3.40-53	10,528	2,923			
Ekonomik Faydalar	1.18-28	8,329	4,343	0,318	0,728	-
	2.29-39	8,848	4,345			
	3.40-53	8,722	3,526			
Güvenlik	1.18-28	10,699	3,090	2,055	0,131	-
	2.29-39	10,710	3,522			
	3.40-53	11,914	2,478			
Çevre	1.18-28	10,726	3,047	1,130	0,325	-
	2.29-39	10,287	3,618			
	3.40-53	11,265	3,184			
Üstlerle İlişkiler	1.18-28	10,877	3,358	1,993	0,139	-
	2.29-39	11,723	3,300			
	3.40-53	11,972	2,524			
Arkadaşlarla İlişkiler	1.18-28	11,233	3,302	0,973	0,380	-
	2.29-39	11,160	3,250			
	3.40-53	12,000	2,640			
Yaşam	1.18-28	10,315	3,562	0,507	0,603	-
	2.29-39	10,777	3,299			
	3.40-53	10,889	3,276			
Çeşitlilik	1.18-28	9,931	3,489	2,469	0,087	-
	2.29-39	10,979	3,118			
	3.40-53	10,972	2,873			

\* 0,05 seviyesinde anlamlı bulunmuştur.

Yaş ile iş değerleri ilişkisinin verildiği Tablo 4.14’de farklı yaş grupları arasında “Fedakarlık” boyutunda bir farklılık olduğu görülmektedir. 40-53 yaş grubunun fedakarlık değerleri, 18-28 yaş grubundakilerden daha yüksektir. Yazında yaşın iş değerleri üzerine etkisi konusundaki çalışmalar çeşitlidir ve birbiriyle tutarsızdır. Görev süresinin iş değerleri üzerine etkisi ile ilgili istatistiksel sonuçlar Tablo 4.15’de verilmiştir.

Tablo 4.15. Görev süresi ile iş değerlerinin karşılaştırılması

<b>Faktörler</b>	<b>Görev süresi</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Std. S.</b>	<b>F</b>	<b>p</b>	<b>Grup F.</b>
Fedakarlık	1.1-5	10,788	3,170	0,259	0,772	-
	2.6-10	10,937	3,212			
	3.11-30	11,170	2,933			
Yaratıcılık	1.1-5	10,690	3,555	0,077	0,926	-
	2.6-10	10,646	3,424			
	3.11-30	10,887	3,160			
Zihinsel Teşvik	1.1-5	10,960	3,386	0,343	0,710	-
	2.6-10	11,104	3,296			
	3.11-30	10,577	3,392			
Başarı	1.1-5	11,525	3,084	2,078	0,128	-
	2.6-10	12,562	2,775			
	3.11-30	11,611	3,043			
Bağımsızlık	1.1-5	10,120	3,503	0,754	0,472	-
	2.6-10	10,604	3,700			
	3.11-30	9,759	3,209			
Prestij	1.1-5	10,110	3,640	0,040	0,961	-
	2.6-10	10,170	3,667			
	3.11-30	9,981	3,081			
Yönetim	1.1-5	9,594	3,536	0,203	0,816	-
	2.6-10	9,833	3,916			
	3.11-30	9,963	3,376			
Ekonomik Faydalar	1.1-5	8,584	4,210	0,396	0,674	-
	2.6-10	9,042	4,413			
	3.11-30	8,302	3,935			
Güvenlik	1.1-5	10,554	3,272	1,048	0,353	-
	2.6-10	11,277	3,418			
	3.11-30	11,151	3,002			
Çevre	1.1-5	10,710	3,214	0,620	0,539	-
	2.6-10	10,917	3,819			
	3.11-30	10,207	3,201			
Üstlerle İlişkiler	1.1-5	11,515	3,155	0,697	0,499	-
	2.6-10	11,896	3,502			
	3.11-30	11,148	2,968			
Arkadaşlarla İlişkiler	1.1-5	11,267	3,212	0,359	0,699	-
	2.6-10	11,646	3,091			
	3.11-30	11,130	3,262			

Tablo 4.15'in devamı

Faktörler	Görev süresi	Ortalama	Std. S.	F	p	Grup F.
Yaşam Tarzı	1.1-5	10,604	3,247	0,456	0,635	-
	2.6-10	10,937	3,861			
	3.11-30	10,296	3,184			
Çeşitlilik	1.1-5	10,158	3,230	1,651	0,194	-
	2.6-10	11,125	3,085			
	3.11-30	10,759	3,227			

\* 0,05 seviyesinde anlamlı bulunmuştur.

Görev süresinin iş değerleri üzerine etkisinin verildiği Tablo 4.15'e göre görev süresinin iş değerlerini istatistiksel olarak etkilemediği belirlenmiştir. Ancak, her bir boyutta en yüksek ortalamanın görev süresi 6-10 yıl arasında olan gruba ait olduğu görülmektedir.

#### 4.3.5. Demografik Bilgiler ile Kişilik Boyutlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Bu bölümde demografik bilgilerin kişilik boyutları üzerine etkisi ile ilgili istatistiksel sonuçlar verilmiştir. Tablo 4.16'da cinsiyetin kişilik boyutlarına etkisini gösteren t testi sonuçları bulunmaktadır.

Tablo 4.16. Cinsiyetin kişilik boyutlarına etkisi

Faktörler	Cinsiyet	Ortalama	Std. S.	t	p
Dışadönüklük	Kadın	3,699	0,738	2,886	0,005*
	Erkek	3,397	0,615		
Yumuşakbaşlılık	Kadın	4,004	0,538	1,283	0,201
	Erkek	3,9020	0,529		
Öz-denetim	Kadın	3,938	0,435	-0,690	0,491
	Erkek	3,985	0,467		
Duygusal Tutarsızlık	Kadın	2,473	0,779	0,335	0,738
	Erkek	2,435	0,750		
Gelişime Açıklık	Kadın	4,134	0,527	2,240	0,026*
	Erkek	3,960	0,517		

\* 0,05 seviyesinde anlamlı bulunmuştur.

Cinsiyetin kişilik boyutlarına etkisinin gösterildiği Tablo 4.16'da görüldüğü üzere "Dışadönüklük" ve "Gelişime Açıklık" boyutlarında farklılıklar belirlenmiştir. Her iki boyutta da kadınların ortalamaları erkeklerden daha yüksektir. Bu durumda bayanların daha



konuşkan, hareketli, faal ve entelektüel ilgiye sahip oldukları söylenebilir. Cinsiyetin kişilik boyutlarıyla ilişkisi ile ilgili olarak farklı kültürlerde farklı sonuçlar bulunmuştur. Örneğin, Chavez ve Rudolph (2007), Meksika kökenli Amerikalı öğrencilerin kişilik özelliklerini araştırdıkları çalışmada nörotisizm boyutunda cinsiyetler arası farklılık olduğunu saptamışlardır. Medeni durumun kişilik boyutları üzerine etkisi t testi ile incelenmiş ve elde edilen sonuçlar Tablo 4.17’de verilmiştir.

Tablo 4.17. Medeni durumun kişilik boyutlarına etkisi

<b>Faktörler</b>	<b>Medeni D.</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Std. S.</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
Dışadönüklük	Bekar	3,553	0,703	0,964	0,336
	Evli	3,457	0,656		
Yumuşakbaşlılık	Bekar	3,830	0,529	-1,925	0,056
	Evli	3,980	0,529		
Öz-denetim	Bekar	3,927	0,467	-0,824	0,411
	Evli	3,982	0,447		
Duygusal Tutarsızlık	Bekar	2,539	0,833	1,198	0,232
	Evli	2,406	0,718		
Gelişime Açıklık	Bekar	4,094	0,510	1,562	0,120
	Evli	3,974	0,532		

\* 0,05 seviyesinde anlamlı bulunmuştur.

Medeni durumun kişilik boyutlarına etkisini incelemek için yapılan t testi sonuçları Tablo 4.17’de verilmiştir ve tabloda medeni durumun kişilik boyutlarına istatistiksel olarak etkisinin olmadığı görülmektedir. Wisconsin’de gerçekleştirilen bir çalışmada cinsiyet, medeni durum ve psikolojik durum arasındaki ilişkiyi araştıran Marks (1996), farklı medeni duruma sahip bireylerin kişilik özelliklerinin de farklı olduğunu belirlemiştir. Bu çalışmanın sonucunun Marks’ın çalışmasından farklı olmasının sebebi kültür olabilir. Tablo 4.18’de meslek değişkenine göre kişilik için yapılan t testi sonuçları yer almıştır.

Tablo 4.18. Mesleğin kişilik boyutlarına etkisi

<b>Faktörler</b>	<b>Meslek</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Std. S.</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
Dışadönüklük	Beyaz yaka	3,623	0,700	2,779	0,006*
	Mavi yaka	3,367	0,621		
Yumuşakbaşlılık	Beyaz yaka	3,976	0,528	1,036	0,301
	Mavi yaka	3,899	0,540		
Öz-denetim	Beyaz yaka	3,989	0,484	0,653	0,514
	Mavi yaka	3,947	0,431		
Duygusal Tutarsızlık	Beyaz yaka	2,347	0,694	-1,767	0,079
	Mavi yaka	2,533	0,801		
Gelişime Açıklık	Beyaz yaka	4,128	0,498	3,052	0,003*
	Mavi yaka	3,909	0,528		

\* 0,05 seviyesinde anlamlı bulunmuştur.

Mesleğin kişilik boyutlarına etkisini incelemek için yapılan t testi sonuçlarına göre “Dışadönüklük” ve “Gelişime Açıklık” boyutlarında beyaz yakalılarla mavi yakalılar arasında farklılıklar belirlenmiştir (Tablo 4.18). Her iki boyutta da beyaz yakalılarının ortalaması yüksektir. Bu sonuçlara göre beyaz yakalılarının daha konuşkan, hareketli, faal ve entelektüel ilgiye sahip oldukları söylenebilir. Tablo 4.19’da eğitim durumunun kişilik üzerine etkisini araştırmak için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları verilmiştir.

Tablo 4.19. Eğitim ile kişilik boyutlarının karşılaştırılması

Faktörler	Eğitim D.	Ortalama	Std. S.	F	p	Grup F.
Dışadönüklük	1.İlköğretim	3,281	0,672	4,466	0,013*	1-3
	2.Lise	3,509	0,595			
	3.Üniversite	3,631	0,710			
Yumuşakbaşlılık	1.İlköğretim	3,883	0,585	1,331	0,266	-
	2.Lise	3,876	0,500			
	3.Üniversite	4,004	0,520			
Öz-denetim	1.İlköğretim	3,818	0,455	3,834	0,023*	1-2
	2.Lise	4,022	0,460			
	3.Üniversite	4,006	0,431			
Duygusal Tutarsızlık	1.İlköğretim	2,575	0,741	1,762	0,174	-
	2.Lise	2,486	0,786			
	3.Üniversite	2,330	0,744			
Gelişime Açıklık	1.İlköğretim	3,768	0,538	9,830	0,000*	1-2
	2.Lise	4,045	0,477			
	3.Üniversite	4,164	0,510			1-3

\* 0,05 seviyesinde anlamlı bulunmuştur.

Tablo 4.19’da eğitim durumuna göre kişilik boyutlarını incelemek için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları verilmiştir. Eğitim durumu ile kişilik boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar bulunmuştur. ANOVA sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere yapılan Post Hoc analizleri sonucu, “Dışadönüklük” boyutunda ilköğretim ve üniversite mezunları arasında, “Öz Denetim” boyutunda ilköğretim mezunları ile lise mezunları arasında, “Gelişime Açıklık” boyutunda ise ilkokul mezunları ile hem lise hem de üniversite mezunları arasında farklılık olduğu tespit edilmiştir. Lise mezunlarının öz denetim boyutunda yüksek puana sahip olmaları çalışkan, kurallara uyan, disiplinli kişiler olmaları anlamına gelmektedir. Üniversite mezunlarının daha konuşkan, hareketli, faal ve entelektüel ilgiye sahip oldukları söylenebilir.

Kişilik boyutlarının pozisyona göre değişme durumunu belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 4.20’de verilmiştir.

Tablo 4.20. Pozisyon ile kişiliğin karşılaştırılması

<b>Faktörler</b>	<b>Pozisyon</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Std. S.</b>	<b>F</b>	<b>p</b>	<b>Grup F.</b>
Dışadönüklük	1.İşçi	3,471	0,689	0,753	0,522	-
	2.Usta	3,403	0,647			
	3.Şef	3,649	0,700			
	4.Müdür	3,602	0,573			
Yumuşakbaşlılık	1.İşçi	3,964	0,497	0,536	0,658	-
	2.Usta	3,857	0,600			
	3.Şef	3,859	0,591			
	4.Müdür	3,932	0,596			
Öz-denetim	1.İşçi	3,991	0,431	1,506	0,214	-
	2.Usta	3,984	0,462			
	3.Şef	3,776	0,555			
	4.Müdür	3,862	0,447			
Duygusal Tutarsızlık	1.İşçi	2,454	0,781	1,356	0,257	-
	2.Usta	2,525	0,761			
	3.Şef	2,563	0,763			
	4.Müdür	2,118	0,515			
Gelişime Açıklık	1.İşçi	4,022	0,500	0,306	0,821	-
	2.Usta	4,029	0,588			
	3.Şef	3,900	0,544			
	4.Müdür	3,993	0,571			

\* 0,05 seviyesinde anlamlı bulunmuştur.

Tablo 4.20’de görüldüğü gibi farklı pozisyonlarda çalışanların kişilik boyutları arasında farklılık saptanmamıştır. Ancak her bir boyutta farklı pozisyonda çalışanların ortalamaları yüksektir örneğin, “Yumuşakbaşlılık” boyutunda en yüksek puan işçilere, “Gelişime Açıklık” boyutunda ise ustalara aittir. “Yumuşakbaşlılık” boyutunda yüksek puan alanlar sempatik, yardımsever ve içtendir. “Gelişime Açık” olanlarsa entelektüel ilgiye ve estetik yöne sahiptirler. Çalışılan bölüm ile kişilik ilişkisini araştırmak üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 4.21’de verilmiştir.

Tablo 4.21. Bölüm ile kişiliğin karşılaştırılması

<b>Faktörler</b>	<b>Pozisyon</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Std. S.</b>	<b>F</b>	<b>p</b>	<b>Grup F.</b>
Dışadönüklük	1.Üretim	3,464	0,679	2,596	0,054	-
	2.Pazarlama	3,469	0,678			
	3.Masabaşı-Yönetim	3,758	0,724			
	4.Tamir-Bakım	3,250	0,434			

Tablo 4.21’in devamı

<b>Faktörler</b>	<b>Pozisyon</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Std. S.</b>	<b>F</b>	<b>p</b>	<b>Grup F.</b>
Yumuşakbaşlılık	1.Üretim	3,869	0,566	1,839	0,141	-
	2.Pazarlama	4,104	0,537			
	3.Masabaşı-Yönetim	3,972	0,405			
	4.Tamir-Bakım	4,051	0,449			
Öz-denetim	1.Üretim	3,909	0,495	1,897	0,131	-
	2.Pazarlama	4,132	0,402			
	3.Masabaşı-Yönetim	4,022	0,311			
	4.Tamir-Bakım	3,995	0,344			
Duygusal Tutarsızlık	1.Üretim	2,515	0,495	1,728	0,163	-
	2.Pazarlama	2,538	0,402			
	3.Masabaşı-Yönetim	2,285	0,311			
	4.Tamir-Bakım	2,194	0,344			
Gelişime Açıklık	1.Üretim	3,969	0,805	4,728	0,003*	1-3 3-4
	2.Pazarlama	4,068	0,715			
	3.Masabaşı-Yönetim	4,304	0,683			
	4.Tamir-Bakım	3,805	0,543			

\* 0,05 seviyesinde anlamlı bulunmuştur.

Tablo 4.21’de farklı bölümlerde çalışanların kişilik boyutlarının karşılaştırılmasına ait sonuçlar verilmiştir. “Gelişime Açıklık” boyutunda masabaşı-yönetim çalışanları ile üretim çalışanları arasında ve tamir-bakım çalışanları arasında farklılık saptanmıştır. Masabaşı-yönetim çalışanlarının gelişime açıklık puanları daha yüksektir. Yaş değişkeninin kişilik üzerine etkisini incelemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 4.22’de verilmiştir.

Tablo 4.22. Yaş ile kişiliğin karşılaştırılması

<b>Faktörler</b>	<b>Yaş</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Std. S.</b>	<b>F</b>	<b>p</b>	<b>Grup F.</b>
Dışadönüklük	1.18-28	3,643	0,688	2,814	0,062	-
	2.29-39	3,444	0,673			
	3.34-53	3,367	0,528			
Yumuşakbaşlılık	1.18-28	3,864	0,548	1,782	0,171	-
	2.29-39	3,939	0,503			
	3.34-53	4,068	0,573			
Öz-denetim	1.18-28	4,013	0,432	0,536	0,586	-
	2.29-39	3,940	0,488			
	3.34-53	3,964	0,389			

Tablo 4.22’nin devamı

Duygusal Tutarsızlık	1.18-28	2,572	0,753	2,532	0,082	-
	2.29-39	2,408	0,770			
	3.40-53	2,237	0,678			
Gelişime Açıklık	1.18-28	4,099	0,509	1,650	0,195	-
	2.29-39	4,014	0,517			
	3.40-53	3,909	0,549			

\* 0,05 seviyesinde anlamlı bulunmuştur.

Tablo 4.22’de verilen yaş ile kişiliğin karşılaştırılması sonuçlarına göre farklı yaş gruplarındaki çalışanların kişilik boyutları arasında farklılık saptanmamıştır. Ancak 18-28 yaş grubunun “Dışadönüklük”, “Öz-denetim”, “Duygusal Tutarsızlık” ve “Gelişime Açıklık” boyutunda daha yüksek puan aldıkları görülmektedir. Judge, Higgins, Thoresen ve Barrick, 1999, Furnham ve Zacherl (1986) ile Guha (1965), iş tatmini ile “Duygusal Tutarsızlık” arasında negatif bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir (Cook, 2005). Bu durumda genç çalışanların iş tatminlerinin daha düşük olduğu söylenebilir. Tablo 4.23’de görev süresinin kişilik boyutlarına etkisini araştırmak üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 4.23. Görev süresi ile kişiliğin karşılaştırılması

Faktörler	Yaş	Ortalama	Std. S.	F	p	Grup F.
Dışadönüklük	1.1-5	3,511	0,697	0,433	0,649	-
	2.6-10	3,512	0,747			
	3.11-30	3,412	0,556			
Yumuşakbaşlılık	1.1-5	3,937	0,512	0,078	0,925	-
	2.6-10	3,937	0,488			
	3.11-30	3,904	0,622			
Öz-denetim	1.1-5	4,007	0,449	1,225	0,296	-
	2.6-10	3,942	0,393			
	3.11-30	3,890	0,505			
Duygusal Tutarsızlık	1.1-5	2,513	0,764	0,752	0,473	-
	2.6-10	2,394	0,778			
	3.11-30	2,373	0,742			
Gelişime Açıklık	1.1-5	4,118	0,518	7,123	0,001*	1-3
	2.6-10	4,025	0,441			
	3.11-30	3,792	0,557			

\* 0,05 seviyesinde anlamlı bulunmuştur.

Görev süresi ile kişiliğin karşılaştırması sonuçlarına göre “Gelişime Açıklık” boyutunda bir farklılık tespit edilmiş, Post Hoc analiziyle farklılığın, görev süresi 1-5 yıl olanlarla 11-30 yıl olanlar arasında olduğu belirlenmiştir. 1-5 yıldır görev yapanların gelişime açıklık boyutu ortalamaları diğer gruptan daha yüksektir (Tablo 4.23).

#### 4.4. İş Değerleri ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki

Çalışanların iş değerleri ve beş faktör kişilik boyutları arasında anlamlı ilişkiler olup olmadığını belirlemek için korelasyon analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.24’de verilmiştir.

Tablo 4.24’de görüldüğü üzere iş değerleri ile kişilik boyutları arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. İş değerleri boyutlarından “Fedakarlık” ile “Dışadönüklük” ve “Duygusal Tutarsızlık” arasında, “Başarı” ile “Dışadönüklük” arasında bir ilişkinin olmadığı görülmektedir. “Bağımsızlık” boyutu ile kişilik boyutlarının hiçbiri arasında bir korelasyona rastlanmamıştır. “Yönetim” boyutu ile kişilik boyutlarından “Dışadönüklük” hariç, diğer boyutlar arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. “Ekonomik Faydalar” ile “Öz-denetim” ve “Duygusal Tutarsızlık” arasında bir ilişki yoktur. Yine “Duygusal Tutarsızlık” ile “Yaşam Tarzı” ve “Çeşitlilik” arasında bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 4.24’e bakıldığında, genel olarak kişilik özellikleri ile iş değerleri arasında yüksek olmayan ancak istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmektedir.

Tablo 4.24. Çalışanların iş değerleri ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişki

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	1																		
2	0,362**	1																	
3	0,364**	0,677**	1																
4	0,334**	0,423**	0,620**	1															
5	0,353**	0,531**	0,526**	0,419**	1														
6	0,224**	0,304**	0,414**	0,398**	0,370**	1													
7	0,336**	0,583**	0,644**	0,515**	0,537**	0,362**	1												
8	0,160*	0,370**	0,417**	0,371**	0,463**	0,526**	0,470**	1											
9	0,247**	0,350**	0,424**	0,440**	0,318**	0,356**	0,472**	0,428**	1										
10	0,272**	0,273**	0,324**	0,403**	0,325**	0,401**	0,361**	0,425**	0,506**	1									
11	0,311**	0,347**	0,444**	0,410**	0,481**	0,410**	0,342**	0,461**	0,373**	0,557**	1								
12	0,253**	0,373**	0,429**	0,392**	0,321**	0,249**	0,297**	0,380**	0,427**	0,471**	0,459**	1							
13	0,289**	0,402**	0,488**	0,389**	0,532**	0,228**	0,421**	0,524**	0,426**	0,487**	0,559**	0,515**	1						
14	0,341**	0,508**	0,491**	0,415**	0,521**	0,274**	0,429**	0,320**	0,361**	0,397**	0,408**	0,428**	0,528**	1					
15	0,001	0,188**	0,181**	0,119	-0,051	0,325**	0,179**	0,026	0,116	0,049	-0,045	0,115	0,008	0,044	1				
16	0,192**	0,216**	0,195**	0,227**	0,069	0,071	0,122	0,157**	0,171*	0,202**	0,174*	0,308**	0,191**	0,217**	0,217**	0,014	1		
17	0,170*	0,242**	0,266**	0,208**	0,098	0,116	0,203**	0,069	0,189**	0,255**	0,234**	0,206**	0,150*	0,208**	0,214**	0,407**	1		
18	-0,114	-0,250**	-0,244**	-0,194**	-0,091	0,060	-0,153*	-0,133	-0,138*	-0,199**	-0,200**	-0,191**	-0,117	-0,106	-0,113	-0,312**	-0,209**	1	
19	0,145*	0,215**	0,222**	0,217**	0,085	-0,102	0,152*	0,168*	0,126	0,244**	0,184**	0,146*	0,211**	0,168*	0,297**	0,336**	0,473**	-0,180**	1

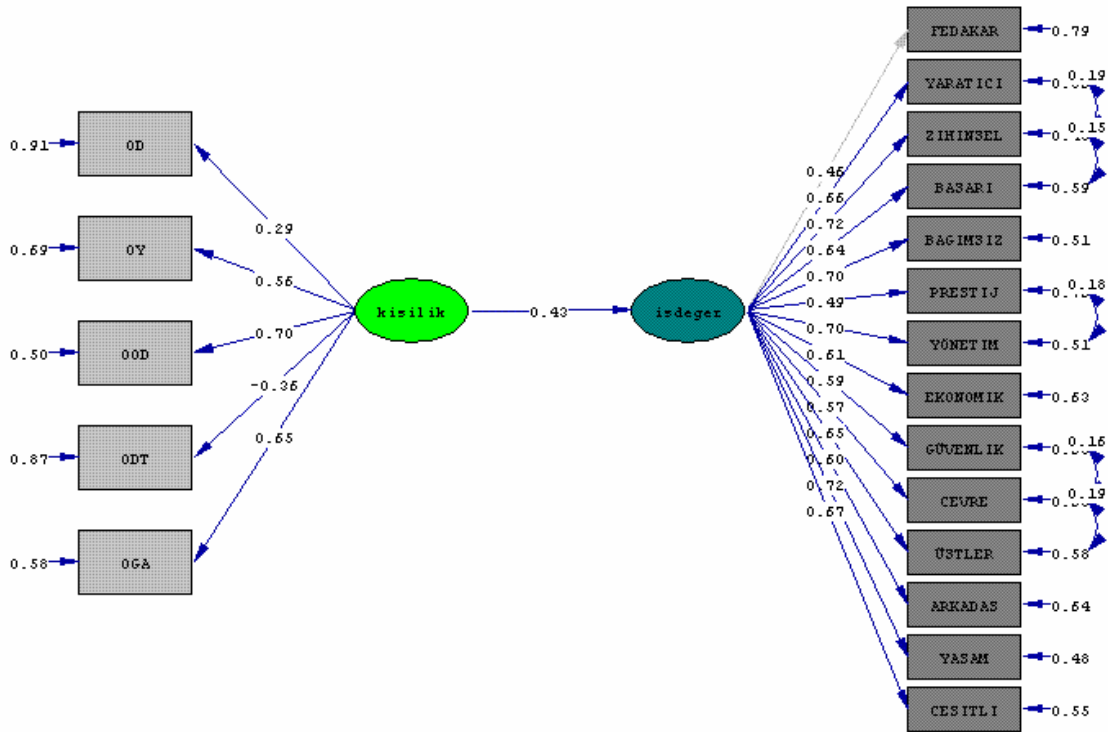
\*\* p&lt; 0,01

\* p&lt; 0,05

1. Fedakarlık  
2. Yaratıcılık  
3. Zihinsel Teşvik  
4. Başarı  
5. Bağımsızlık  
6. Prestij  
7. Yönetim  
8. Ekonomik Faydalar  
9. Güvenlik  
10. Çevre  
11. Üstlerle İlişkiler  
12. Arkadaşlarla İlişkiler  
13. Yaşam  
14. Çeşitlilik  
15. Dışadönüklük  
16. Yumuşakbaşlılık  
17. Öz Denetim  
18. Duygusal Tutarlılık  
19. Gelişime Açıklık

#### 4.5. İş Değerleri ile Kişilik Arasındaki Yapısal İlişki

İş değerleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için LISREL 8.54 paket programından faydalanılmıştır. Kişilik boyutlarının iş değerleri için bir kestirimcisi olup olmadığı Çoklu Regresyon Analizi ile araştırılabilir. Ancak 14 tane iş değeri boyutunun herbirini bağımlı değişken olarak, 5 kişilik boyutunu da bağımsız değişkenler olarak almak suretiyle 14 farklı regresyon modeli elde etmek gerekir. Bu işlem yerine kişilik ve iş değerleri arasındaki bütüncül ilişkiyi yapısal denklem modellerine ile görmek yorum yapmayı kolaylaştıracaktır. LISREL 8.54 ile elde edilen yapısal model Şekil 4.8’de görülmektedir.



Şekil 4.8. Geliştirilen modele ait yol diyagramı

Modelde uygunluk kriterleri olarak Ki-Kare, RMSEA, GFI, AGFI endeksleri değerlendirilmiştir. Bu kriterlerden Ki-Kare örnek verinin teorik modele uygunluğunu test eder. Uyum iyiliği (GFI) ve düzeltilmiş uyum iyiliği (AGFI) endeksleri ise modelin genel uyumunu değerlendirir. Teorik olarak 0 ile 1 arasında değer alan bu endekslerde, 1’e yakınlık derecesi uyumun iyiliğini göstermektedir. Bir diğer uyum ölçümü endeksi ise son yıllarda geniş bir düzeyde kabul gören Ortalama Kareli Yaklaşım Hatalarının Karekökü (RMSEA)’dır (Hair vd., 1998). Şekil 4.8’den Ki-Kare değeri 258,27 ( $P < 0,05$ ) olarak bulunmuştur. Ancak



Ki-Kare örneklem büyüklüğünden etkilendiği için diğer uygunluk kriterleri gözönünde bulundurulmuştur. RMSEA= 0,061 değerinin kabul edilebilir üst sınır olan 0,08'den küçük olması, GFI=0,88 ve AGFI=0,85 değerlerinin 0,90'a yakın olması modelin kabul edilebilir özellikte olduğunun göstergesidir (Hair vd., 1998, s.634).

Modelin uyum ölçütlerinin tatmin edici düzeyde sağlanmasının ardından, yapısal denklem modelinin değerlendirilmesine geçilebilir. Modeldeki tüm yol (path) katsayılarının anlamlı olduğu bulunmuştur. Şekil 4.8'de görüldüğü gibi kişilik ile iş değerleri arasındaki nedensel katsayı 0,43'tür. Bu değer kişilik ile iş değerleri arasında:

$$\text{iş değerleri} = 0,43 \times \text{kişilik} + \text{hata}$$

şeklinde bir nedensel ilişkinin varlığını göstermektedir. Modelden kişilik ile iş değerleri arasında orta düzeyde bir ilişkinin olduğu söylenebilir. Şekilden ayrıca kişilik yapısını en çok etkileyen boyutun (faktör yüklerine bakıldığında) 0,70'lik bir faktör yükü ile "Öz Denetim" olduğu, bu boyutu 0,65'lik faktör yükü ile "Gelişime Açıklık" faktörünün izlediği görülmektedir. "Dışadönüklük" boyutu en düşük faktör yüküne sahiptir. "Duygusal Tutarsızlık" boyutu ile kişilik arasında ters yönlü bir ilişki sözkonusudur. Bu boyutta tutarlılık değil tutarsızlık olarak bir değerlendirme olduğundan kişilik ile bu boyut arasındaki ilişki ters yönlü olmuştur.

İş değerlerini en çok etkileyen boyutlar ise 0,72'lik faktör yükü ile "Yaşam" ve "Zihinsel Teşvik"tir. Bu boyutları 0,70'lik faktör yükü ile "Bağımsızlık" ve "Yönetim" boyutları izlemektedir. En düşük faktör yükü 0,46'dır ve "Fedakarlık" boyutuna aittir.

## SONUÇ

Bu çalışmanın araştırma bulgularınca desteklenen sonuçları, üretim sektöründe çalışanların iş değerleri algıları açısından ve kişilik özellikleri ile iş değerlerine verdikleri önem arasındaki ilişkinin anlaşılması açısından ışık tutan göstergeler sunmaktadır.

Frekans grafiklerine bakıldığında çalışmaya katılanların çoğunun erkek (Şekil 4.1) ve evli (Şekil 4.2) olduğu, %37'lik bir kısmının üniversite mezunu, %37'sinin lise mezunu, deneklerin sadece %26'sının ilköğretim mezunu olduğu görülmektedir. %62 gibi büyük bir oran gelir durumunu "orta" olarak nitelendirmektedir. Mesleklere ilişkin frekanslara bakıldığında beyaz yakalılarla mavi yakalılarının oranının birbirine yakın olduğu, bölümlere ilişkin frekanslara bakıldığında ise üretim bölümü çalışanlarının %64 oranıyla çoğunluğu oluşturduğu görülmektedir. Pozisyon açısından bakıldığında ise büyük bir çoğunluğun işçi pozisyonunda olduğu belirlenmiştir (Şekil 4.7). Çalışanların yaşlarının 18 ile 53 arasında, görev sürelerinin ise 1 ile 6 yıl arasında değiştiği saptanmıştır.

Çalışma sonucunda verilen iş değeri boyutlarının ortalamalarına göre en yüksek puana sahip olan boyut "Başarı" boyutudur. Çalışanlar, işe gösterilen çabanın sonuçlarını görmek istemektedir. Bundan sonra sırayla "Üstlerle İlişkiler" ve "Arkadaşlarla İlişkiler" boyutları gelmektedir. Yani, çalışanlar, anlayışlı ve sempatik üstler ile uyumlu çalışma arkadaşları ile çalışmak istemektedirler. "Ekonomik Faydalar" ise en düşük puanı almıştır. Bu sonuçlara göre üretim sektörü çalışanlarının en çok, başarılı olduklarını hissetmeye önem verdikleri, işin ekonomik yönüne az önem verdikleri söylenebilir.

Anketi yanıtlayan üretim sektörü çalışanlarının kişilik boyutlarında en yüksek puanı "Gelişime Açıklık" boyutunda, en düşük puanı ise "Duygusal Tutarsızlık" boyutunda aldığı görülmektedir. Kariyer geliştirmede nörotisizmin, bireyleri amaçlarına ulaşmaktan alıkoyan motivasyonel bir engel oluşturduğu belirtilmektedir. Bu durum aynı zamanda bozuk mesleki kimlik, sorun çözmede eksiklik, karar almada bağımlılık, kararsızlık ve amaçların değişkenliğini de içermektedir. Bu özelliklere ilaveten nevroitik bireylerin, işle ilgili stres faktörleri ile başa çıkmada da zorluk yaşadıkları görülmektedir. Bu bilgiler ışığında, "Duygusal Tutarsızlık" boyutu puanlarının düşük çıkması olumludur. "Gelişime Açıklık" boyutunda puanların yüksek olması, çalışanların yaratıcı, analitik, başka görüşlere açık, duyarlı olduğunu göstermektedir (Yelboğa, 2006).

İş değerlerinin demografik özelliklerle ilişkisini incelemek için yapılan T testi analizleri sonucunda iş çevresine bayanların beylerden daha çok önem verdiği, evlilerin “Fedakarlık” ve “Bağımsızlık” boyutuna evlilerin, bekarlardan daha çok önem verdiği bulunmuştur. “Yaratıcılık”, “Zihinsel Teşvik” ve “Yönetim” boyutlarında beyaz yakalıların puan ortalamalarının mavi yakalılara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Tek yönlü varyans analizi ile eğitim düzeyi bakımından “Yaratıcılık”, “Zihinsel Teşvik” ve “Yönetim” boyutlarında farklılıklar olduğu saptanmıştır. Farklı bölümlerde çalışanların “Yönetim”, “Çevre”, “Üstlerle İlişkiler” ve “Arkadaşlarla İlişkiler” ile “Zihinsel Teşvik” boyutlarında farklılıklar tespit edilmiş ancak Post Hoc analizlerinde “Zihinsel Teşvik” ve “Arkadaşlarla İlişkiler” boyutları için farklılık bulunamamıştır. Farklı yaş grupları arasında ise 40-53 yaş grubunun fedakarlık değerlerinin, 18-28 yaş grubundakilerden daha yüksek olduğu; görev süresinin ise iş değerlerini istatistiksel olarak etkilemediği belirlenmiştir. Pozisyonlara bakıldığında “Yaratıcılık” boyutunda şeflerin puanının en yüksek “Prestij”, “Ekonomik Faydalar” ile “Güvenlik” boyutlarında en yüksek puanın müdürlere ait olduğu tespit edilmiştir.

Bu araştırma kapsamında demografik özelliklerin kişilik özelliklerine etkisi de tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda “Dışadönüklük” ve “Gelişime Açıklık” boyutlarında bayanların ortalamalarının erkeklerin ortalamalarından daha yüksek olduğu, medeni durumun kişilik boyutlarına istatistiksel olarak etkisinin olmadığı sonucu çıkmıştır. Beyaz yakalıların mavi yakalılara göre “Dışadönüklük” ve “Gelişime Açıklık” boyutlarında ortalamaları daha yüksek bulunmuştur. “Dışadönüklük” ve “Gelişime Açıklık” boyutlarında üniversite mezunlarının, “Öz Denetim” boyutunda lise mezunlarının puanlarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Lise mezunlarının öz denetim boyutunda yüksek puana sahip olmaları çalışan, kurallara uyan, disiplinli kişiler olmaları anlamına gelmektedir. Üniversite mezunlarının ise daha konuşkan, hareketli, faal ve entelektüel ilgiye sahip oldukları söylenebilir. Farklı pozisyonlarda çalışanların kişilik boyutları arasında farklılık saptanmamıştır. Masabaşı-yönetim çalışanlarının “Gelişime Açıklık” puanları daha yüksektir. Farklı yaş gruplarındaki çalışanların kişilik boyutları arasında farklılık saptanmamıştır. Görev süresi ile kişiliğin karşılaştırması sonuçlarına göre 1-5 yıldır görev yapanların “Gelişime Açıklık” boyutu ortalamaları diğer gruptan daha yüksektir.

Korelasyon analizi sonucu iş değerleri ile kişilik boyutları arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. İş değerleri boyutlarından “Fedakarlık” ile “Dışadönüklük” ve “Duygusal

Tutarsızlık”, “Başarı” ile “Dışadönüklük” arasında bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir. “Bağımsızlık” boyutu ile kişilik boyutlarının hiçbiri arasında bir korelasyona rastlanmamıştır. “Yönetim” boyutu ile kişilik boyutlarından “Dışadönüklük” hariç, diğer boyutlar arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. “Ekonomik Faydalar” ile “Öz denetim” ve “Duygusal Tutarsızlık” arasında bir ilişki yoktur. Yine “Duygusal Tutarsızlık” ile “Yaşam Tarzı” ve “Çeşitlilik” arasında bir ilişki bulunamamıştır. Genel olarak çalışanların iş değerleri ile kişilik özellikleri arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

İş değerleri ile kişilik özellikleri arasındaki bütünsel ilişkiyi belirlemek için LISREL 8.54 paket programından faydalanılmıştır. Ayrıca kişilik yapısını en çok etkileyen boyutun 0,70’lik bir faktör yükü ile “Öz Denetim” olduğu, bu boyutu “Gelişime Açıklık” faktörünün izlediği saptanmıştır. İş değerlerini en çok etkileyen boyutların ise “Yaşam Tarzı” ve “Zihinsel Teşvik” olduğu belirlenmiştir. Oluşturulan modeldeki tüm yol (path) katsayılarının anlamlı olduğu bulunmuştur. Yapısal model kişilik ile iş değerleri arasında “iş değerleri=0,43\*kişilik + hata” şeklinde bir nedensel ilişkinin varlığını göstermektedir.

Sonuç olarak, bu modelden ve korelasyon analizinden kişilik özelliklerinin çalışanların iş değerlerini orta düzeyde etkilediği, çok güçlü bir kestirimci olmadığı söylenebilir. Gelecekte yapılacak araştırmalarda iş değerlerinin kestirimcileri olarak iş tatmini, işin özellikleri gibi yapıların kullanılması önerilmektedir.

**KAYNAKÇA**

Adler, A., Psikolojik Aktivite, Çev. Belkıs Çorakçı, Say Yayınları, Dördüncü Basım, İstanbul, 1999.

Akner, İ., Esin, N. ve Girtli, H., “Türk İnşaat Endüstrisinde İş Değerleriyle İlgili Kültürel Profil”, İTÜ Dergisi/a, Mimarlık, Planlama, Tasarım, 4 (2), 2005, 47-58.

Akyıldız, H., Kayalar, M., “İşletmelerin Ruhsal Tasarımında Psikoteknik Yöntemin Transaksiyonel Analiz ile Boyutlandırılması”, Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 22 (2), 2003, 75-92.

Ali, A.J. ve Al-Kazemi, A., “The Kuwaiti Manager: Work Values and Orientations”, Journal of Business Ethics, 60 (1), 2005, 63-73.

Altınköprü, T., Şahsiyet Analizi, Hayat Yayıncılık, 5.Basım, İstanbul, 2003.

Aluja, A. ve Garcia, L.F., “Relationships between Big Five Personality factors and values”, Social Behavior of Personality, 32 (7), 2004, 619-625.

Amirkhan, J. H., Risinger, R. T. ve Swickert, R. J., “Extraversion: A Hidden Personality Factor in Coping”, Journal of Personality, 63 (2), 1995, 188-212.

AOF, Ünite8: Kişilik Kuramları, 2007, <http://www.aof.edu.tr/kitap/EHSM/1024/unite08.pdf>

Artan, İ., “Kişilik Gelişimi”, Sivil Savunma, 47 (180), 2005. <http://www.ssgm.gov.tr/dergi/180kisilik.html.04.03.2007>.

Barnes, S.J., An Examination of Multi-Generational Work Values of Selected Texas A&M University Employees, Ph. D. Dissertation, Texas A&M University, 2003.

Barrick, M. R., Mount, M. K., ve Judge, T. A., “Personality and Performance at the Beginning of the New Millennium: What do We Know and Where Do We Go Next?”, International Journal of Selection and Assessment, 9, 2001, 9-30.

Baymur, F., Genel Psikoloji, İnkılap Kitabevi, İstanbul, 1994.

Benk, A., Üniversite Öğrencilerinde Mükemmeliyetçi Kişilik Özelliğinin Psikolojik Belirtilerle İlişkisi, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, 2006.

Berings, D., De Fruyt, F. ve Bouwen, R., “Work Values and Personality Traits as Predictors of Enterprising and Social Vocational Interests”, *Personality and Individual Differences*, 36, 2004, 349-364.

Betz, M. ve O’Connell, L., “Work Orientations of Males and Females: Exploring the Gender Socialization Approach”, *Sociological Inquiry*, 59 (3), 1989, 318-330.

Beukman, T.L., The Effect of Selected Variables on Leadership Behavior within the Framework of a Transformational Organisation Paradigm, Ph.D. Dissertation, University of Pretoria, 2005.

Bilsky, W. ve Schwartz, S.H., “Values and Personality”, *European Journal of Personality*, 8, 1994, 163-181.

Blodgett, J.G., Rose, G.M., Horton, L.M. ve Bakır, A., “A Test of the validity of Hofstede’s cultural dimensions”, [marketing.byu.edu/htmlpages/ccrs/proceedings05/blodgett-rose-horton-bakir.doc](http://marketing.byu.edu/htmlpages/ccrs/proceedings05/blodgett-rose-horton-bakir.doc). 04.03.2007.

Boldero, J. ve Francis, J., “Goals, Standards, and the Self: Reference Values Serving Different Functions”, *Personality and Social Psychology Review*, 6(3), 2002, 232–241.

Boyle, J.R., Carter, G.W. ve McCloy, R.A. “The Development of Two Self-Assessment Work Value Instruments”, Annual Meeting of the American Psychological Association, 1996.

Brown, M.A., “A Necessary but Neglected Ingredient of Motivation on the Job”, *The Academy of Management Review*, 1 (4), 1976, 15-23.

Buchholz, R., “An Empirical Study of Contemporary Beliefs about Work in American Society”, *Journal of Applied Psychology*, 63 (2), 1978, 219-227.

Burd, B., Work Values of Librarians in Academic Libraries: Exploring the Relationships between Values, Job Satisfaction, Commitment and Intent to Live, Ph. D. Dissertation, Regent University, 2002.

Burger, J. M., Kişilik, (Çev: İ.D.E. Sarıoğlu), Kaknüs Yayınları, İstanbul, 2006.

Chang, T., The Study of Elementary School Teachers' Work Values and Job Satisfaction, Doctor of Education, Spalding University, 2002.

Chavez, M.R. ve Rudolph, B.A., "Border Bicultural Personality Traits", Journal of Hispanic Higher Education, 6 (1), 2007, 19-33.

Chen, I., Work Values, Acculturation and Job Satisfaction Among Chinese Immigrant Professionals, Ph. D. Dissertation, New York University, 1995.

Cherrington, D.J., Spencer, J.C., England, J.L., Age and Work Values, The Academy of Management Journal, 22 (3), 1979, 617-623.

Cheung, C. ve Scherling, S.A., "Job Satisfaction, Work Values and Sex Differences in Taiwan's Organizations", Journal of Psychology, 133 (5), 1999, 563-575.

Cook, V.D., An Investigation of the Construct Validity of the Big Five Construct of Emotional Stability in Relation to Job Performance, Job Satisfaction, and Career Satisfaction, Ph. D. Dissertation, University of Tennessee, Knoxville, 2005.

Costa, P.T., McCrae, R.R. ve Dye, D.A., "Facet Scales for Agreeableness and Conscientiousness; a Revision of the NEO Personality Inventory", Personality and Individual Differences, 12 (9), 1991, 887-898.

Cüceloğlu, D., İnsan ve Davranışı, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1992.

De Vos, A., Buyens, D. ve Schalk, R. , "Making Sense of a New Employment Relationship: Psychological Contract Related Information Seeking and the Role of Work Values and Locus of Control", <http://www.vlerick.be/research/workingpapers/vlgms-wp-2003-28.pdf>.

Demirci, S., Öğretmenlerde Beş Faktör kişilik Özellikleri ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, 2003.

Dhanasarnsilp, P., Johnson, H. ve Chaipoopirutana, S., “An Investigation of Work Values and Resulting Job Satisfaction in Relation to Two Work Roles in Thailand”, *The Business Review*, 5 (1), 2006, 161-170.

Digman, J.M. ve Takemoto-Chock, N.K., “Factors in the Natural Language of Personality, Re-analysis, Comparison and Interpretation of Six Major Studies”, *Multivariate Behavioral Research*, 16, 1981, 149-170.

Dose, J.J., “Work Values: An Integrative Framework and Illustrative Application to Organizational Socialization”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 1997, 219-240.

Dulnik, A., Cross-National Differences in the Work Values of Employees of a US-Based Multi-National Corporation: A Comparative Study of United States, Poland and Mexico, Doctor of Education, George Washington University, 2004.

Eichar, D.M., Norland, S. Brady, M.E. ve Fortinsky, R.H., “The Job Satisfaction of Older Workers”, *Journal of Organizational Behavior*, 12 (7), 1991, 609-620.

Elizur, D., “Facets of Work Values: A Structural Analysis of Work Outcomes”, *Journal of Applied Psychology*, 69 (3), 1984, 379-389.

Elizur, D., “Gender and Work Values: A Comparative Analysis”, *The Journal of Social Psychology*, 134 (2), 1994, 201-212.

Elizur, D. Borg, I., Hunt, R. ve Beck, I.M., “The Structure of Work Values: A Crosscultural Comparison”, *Journal of Organizational Behavior*, 12, 1991, 21-38.

Elizur, D. ve Sagie, A., “Facets of Personal Values: A Structural Analysis of Life and Work Values”, *Applied Psychology: An International Review*, 48 (1), 1999, 73-87.



Eroğlu, F., Davranış Bilimleri, Beta Yayın Dağıtım, 4. Basım, İstanbul, 1998.

Fernandez, J., Individualism, Collectivism and the Big-Five: How Culture Affects the Validity of the Five-Factor Model, Doctor of Philosophy in Psychology, The City University of New York, 2005.

Frieze, I.H., Olson, J.E., Murrell, A.J. ve Selvan, M. "Work values and their effect on work behavior and work outcomes in female and male managers," *Sex Roles*, 54 (1), 2006, 83-94.

Funderburg, D.L., The Work Values and Job Satisfaction of Business Educators In Secondary School Systems and Community / Technical Colleges in Arkansas, Ph. D. Dissertation, Texas A&M University, 1996.

Furnham, A., Forde, L. ve Ferrari, K., "Personality and Work Motivation", *Personality and Individual Differences*, 26, 1999, 1035-1043.

Furnham, A. ve Miller, T., "Personality, Absenteeism and Productivity", *Personality and Individual Differences*, 23, 1997, 705-707.

Furnham, A., Petrides, K.V., Tsaousis, I., Pappas, K., Garrod, D., "A Cross-Cultural Investigation Into the Relationships Between Personality Traits and Work Values", *The Journal of Psychology*, 139 (1), 2005, 5-32.

Gencoğlu, C., Üniversite Öğrencilerinde İyimserlik Düzeyleri ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, 2006.

Gençtan, E., Çağdaş Yaşam ve Normal Dışı Davranışlar, Ankara: Maya Yayıncılık, Üçüncü Baskı, 1984.

George, J.M. ve Jones, G.R., "Experiencing Work: Values, Attitudes and Moods", *Human Relations*, 50 (4), 1997, 393-416.

Hair, J.F. Jr., Anderson, R.E., Tatham, R.L. ve Black, W.C., *Multivariate Data analysis*, Prentice Hall, Inc., 5<sup>th</sup> edition, 1998.

Harrington, D., Miles, H., Watkins, A. ve Williamson, A., "Putting People Values to Work", *Mc Kinsey Quarterly*, 3, 1996, 163-167.

Harris, C.T. ve Earle, J.R., "Gender and Work Values: Survey Findings from a Working-Class Sample", 15 (9/10), 1986, 487-494.

Hartman, R.O., *The Five Factor Model and Career Self-Efficacy: General and Domain-Specific Relationships*, Ph. D. Dissertation, The Ohio State University, 2006.

Hayes, T.L., Roehm, H.A. ve Castellano, J.P., "Personality Correlates of Success In Total Quality Manufacturing", *Journal of Business and Technology*, 8 (4), 1994, 397-411.

Holland, J.L., Johnston, J.A., Asama, N.F. ve Polys, S.M., "Validating and Using the Career Beliefs Inventory", *Journal of Career Development*, 19 (4), 1993, 233-244.

Hsieh, C.A., *A Study of the Relationship between Work Values and Career Choice among Hospitality Management Students in Taiwan*, Ph. D. Dissertation, Idaho State University, 2006.

Johnson, J.A., "Seven Social Performance Scales for the California Psychological Inventory", *Human Performance*, 10 (1), 1997, 1-30.

Johnson, M. K., "Job Values in the Young Adult Transition: Change and Stability with Age", *Social Psychology Quarterly*, 64 (4), 2001, 297-317.

Judge, T. A., Martocchio, J. J. ve Thoresen, C. J., *Five-factor Model of Personality and Employee Absence*, *Journal of Applied Psychology*, 82, 1997, 745-755.

Jurgensen, C. E., "Job preferences:What makes a job good or bad?", *Journal of Applied Psychology*, 63 (3), 1978, 267-276.

Kalleberg, A.L., "Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction", *American Sociological Review*, 42 (1), 1977, 124-143.

Karabatı, S. ve Say-İşeri, A., "Relating work Values to Societal Values: Evidence from the Turkish Business Context", *Cross Cultural Management*, 12 (2), 2005, 85-107.

Kasnak, E., *Çalışanların İş Değerleri ve Bir Özel Sektör Şirketinde Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, 1998.

Kılıççı, Y., *Okulda Ruh Sağlığı*, Anı Yayınları, 2000.

Knoop, R., "Work Values and Job Satisfaction", *The Journal of Psychology*, 128 (6), 1994, 683-690.

Köknel, Ö., *Davranış Bilimleri*, Yayılım Matbaası, İstanbul, 1993.

Kumar, K., *Work Values Comparison: Caucasian Americans and Indians in Silicon Valley*, Master of Science Thesis, San Jose State University, 2005.

Lefkowitz, J., "Sex Related Differences in Job Attitudes and Dispositional Variables: Now You See Them,...", *The Academy of Management Journal*, 37 (2), 1994, 323-349.

Lyons, S.T., *An Exploration of Generational Values in Life and at Work*, Ph. D. Dissertation, Carleton University, 2003.

Lyons, S.T., Duxbury, L.E. ve Higgins, C.A., "A Comparison of the Values and Commitment of Private Sector, Public Sector and Parapublic Sector Employees", *Public Administration Review*, July/August, 2006, 605-618.

Marini, M.M., Fan, P. Finley, E. ve Beutel, A.M., "Gender and Job Values", *Sociology of Education*, 69 (1), 1996, 49-65.

Marks, N.F., "Flying Solo at Midlife: Gender, Marital Status and Psychological Well-being", *Journal of Marriage and the Family*, 58, 1996, 917-932.

Meglino, B.M., Ravlin, E.C. ve Adkins, C.L. "The measurement of work value congruence: A field study comparison", *Journal of Management*, 15(1), 1992, 33-43.

Merrit, E.A., The Effect of Club Manager Interpersonal Work Values and Behavior on Employee Organizational Culture, Ph. D. Dissertation, Cornell University, 2000.

Mete, C., İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ile İş Tatminleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, 2006.

Meyer, J.P., Irving, P.G. ve Allen, N.J., "Examination of the Combined Effects of Work Values and Early Work Experiences on Organizational Commitment", Journal of Organizational Behavior, 19, 1998, 29-52.

Mughal, S., Walsh, J. ve Wilding, J., "Stress and work performance: The role of trait anxiety", Personality and Individual Differences, 20, 1996, 685-691.

Multon, K. D., Heppner, M. J. ve Lapan, R. T., "An empirical derivation of career decision subtypes in a high school sample", Journal of Vocational Behavior, 47, 1995, 76-92.

Myers, İ.B. ve Myers, P.B., Kişilik: Farklı Tipler Farklı Yetenekler, Çev. Hüsnü Ovacık, Kuraldışı Yayınları, İstanbul, 1997.

Olszewski-Kubilius, P. ve Kulieke, M., "Personality dimensions of gifted adolescents", Patterns of Influence on Gifted Learners, Teachers College Press, 1989, 125-145.

Pennings, J.M., "Work-Value Systems of White-Collar Workers", Administrative Science Quarterly, 15 (4), 1970, 397-405.

Pheng, L.S. ve Yuquan, S., "An exploratory study of Hofstede's cross cultural dimensions in construction projects", Management Decision, 40 (1), 2002, 7-16.

Polifko-Harris, K., The Influence of National Culture on Work-Related Values and Job Satisfaction between American and Filipino Registered Nurses, Ph. D. Dissertation, Old Dominion University, 1995.

Puente, J.M., "Values Research", <http://www.internationalmta.org/Documents/2004/2004078P.pdf>. 02.02.2007.

Raile, A.N.W., An Initial Exploration of the Effects of Expectations about Work Values and Work Value Attainment on Organizational Communication Satisfaction, Master of Arts Thesis, Michigan State University, 2005.

Respress, T.L., Assessment of Discrepancies between Residential Employees' Work Values and Program Directors' Perceptions of Residential Employees' Work Values, Doctor of Education, East Tennessee State University, 1997.

Roe, R.A. ve Ester, P., "Values and Work: Empirical Findings and Theoretical Perspective", *Applied Psychology: An International Review*, 48 (1), 1999, 1-21.

Ronen, S., "Job Satisfaction and the Neglected Variable of Job Seniority", *Human Relations*, 31, 1978, 297-308.

Ros, M., Schwartz, S.H. ve Surkiss, S., "Basic Individual Values, Work Values and the Meaning of Work", *Applied Psychology: An International Review*, 48 (1), 1999, 49-71.

Roth, J.L., The Association between Vocational Personality and Self-Efficacy for School Psychologists, Ph. D. in Educational Psychology, Northern Arizona University, 2006.

Rottinghaus, P.J., Lindley, L.D., Green, M.A. ve Borgen, F.H., "Educational Aspirations: The Contribution of Personality, Self-Efficacy, and Interests", *Journal of Vocational Behavior*, 61, 2002, 1-19.

Rowe, R. ve Snizek, W.E., "Gender Differences in Work Values: Perpetuating the Myth," *Work and Occupations*, Vol. 22, 1995, 215-229.

Sagie, A., Elizur, D. ve Koslowsky, M., "Work Values: A Theoretical Overview and a Model of Their Effects", *Journal of Organizational Behavior*, 17, 1996, 503-514.

Saleh, S.D. ve Lalljee, M., "Sex and Job Orientation", *Personnel Psychology*, 22, 1969, 465-471.

Salgado, J. F., "The Five Factor Model of Personality and Job Performance in the European Community", *Journal of Applied Psychology*, 82, 1997, 30-43.

Sargut, A.S., *Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim*, İmge kitabevi, 2. Basım, 2001, Ankara.

Sarnswang, S., *Work Values and Job Satisfaction of Academic Deans in Thailand's Universities*, Ph. D. Dissertation, University of Missouri Columbia, 1995.

Schaub, M. ve Tokar, D.M., "The Role of Personality and Learning Experiences in Social Cognitive Theory", *Journal of Vocational Behavior*, 66, 2005, 304-325.

Scheel, J.L., *Personal and Professional Values of Private and Agency Social Workers*, Doctor of Social Welfare, Yeshiva University, 1997.

Scherbaum, Jr.C.A., *Detecting Intentional Response Distortion on Measures of the Five-Factor Model of Personality: An Application of Differential Person Functioning*, Ph. D. Dissertation, Ohio University, 2003.

Schwartz, S.H., "A Theory of Cultural Values and Some Implications for Work", *Applied Psychology: An International Review*, 48 (1), 1999, 23-47.

Schwartz, S.H., "Basic Human Values: Theory, Measurement and Applications", *Revue Francaise de Sociologie*, 47, 2006, 249-288.

Seligman, L. *Developmental career counseling and assessment* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 1994.

Shapira, Z. ve Griffith, T.L., "Comparing the Work Values of Engineers with Managers, Production and Clerical Workers: A Multivariate Analysis", *Journal of Organizational Behavior*, 11 (4), 1990, 281-292.

Skaggs, W. J., *Work Values of Faculty Members in Selected Small Liberal Arts Colleges: A Comparative Study*, Doctor of Education, Oklahoma State University, 1987.

Somer, O., "Türkçe'de Kişilik Özelliğini Tanımlayan Sıfatların Yapısı ve Beş Faktör Modeli", *Türk Psikoloji Dergisi*, 21, 1998, 35-62.

Somer, O., Korkmaz, M. ve Tatar, A. 2001. Ege Üniversitesi Çok Boyutlu Kişilik Ölçeğinin Geliştirilmesi, Ege Üniversitesi Çok Boyutlu Kişilik Ölçeğinin Geliştirilmesi, 2001, Bornova-İzmir.

Spears-Howell, M.A., Vocational Interests, Personality Characteristics and Work Values of Executives and Professionals in Outplacement Counseling, Ph.D. Dissertation, St. Mary's University, 1998.

Spector, P. E., Jex, S. M. ve Chen, P. Y., "Relations of incumbent affect-related personality traits with incumbent and objective measures of characteristics of jobs", Journal of Organizational Behavior, 1995, 16, 59-65.

Spence, J.G., The Relationship between Cooperative Education Student Work Values and Work Site Manager's Referent Power, Ph. D. Dissertation, Ohio State University, 2003.

Stewart, G.L. ve Carson, K. P., "Personality Dimensions and Domains of Service Performance: A Field Investigation", Journal of Business and Psychology, 9 (4), 1995, 365-378.

Şencan, H., Güvenirlilik ve Geçerlilik, Seçkin Yayıncılık, İstanbul, 2005.

Şimşek, Ö., İnsan Dinamiği Kişilik Özelliklerinin İncelenmesine Yönelik Ölçek Geliştirme Çalışması, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, 2006.

Tatar, A., "Çok Boyutlu Kişilik Envanteri'nin Madde-Cevap Kuramına Göre Kısa Formunun Geliştirilmesi ve Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi", Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, 2005.

Taylor, R.N. ve Thompson, M., "Work Value Systems of Young Workers", The Academy of Management Journal, 19 (4), 1976, 522-536.

Tokar, D.M., Fischer, A.R. ve Subich, L.M., "Personality and Vocational Behavior: A Selective Review of the Literature, 1993-1997", Journal of Vocational Behavior, 53, 1998, 115-153.

Torres, B.M., The Relationship between Work Values and Job Satisfaction of Potential Minority Leaders in Community Colleges and Technical Institutes, Master Thesis, Texas A&M University, 1990.

Uyan, G., Öğretmenlerin İş Değerleri, Kişilik Özellikleri ve İş Tatminleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: MEB'na Bağlı Resmi ve Özel Eğitim Kurumlarında Gerçekleştirilen Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, 2002.

Ündar, E., Okul Öncesi Öğretmenlerin Kişilik Özelliklerinin İş Tatminleri Üzerindeki Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, 2005.

Velasco, S.C., Work Values: Sources of Variation and Consequences for Earnings Inequality between Men and Women, Ph. D. Dissertation, University of California, 1998.

Wang, D., Cui, H. ve Zhou, F., "Measuring the personality of Chinese", Asian Journal of Social Psychology, 8, 2005, 97-122.

Wang, G.T., Extrinsic and Intrinsic Work Values, Ph. D. Dissertation, Brigham Young University, 1992.

Wollack, S., Goodale, J.G., Wijting, J.P. ve Smith, P.C., "Development of the Survey of Work Values", Journal of Applied Psychology, 55 (4), 1971, 331-338.

Worcester, D.E., An Examination of the Correspondence between the Five-Factor and Riasec models of Personality In a National Sample of Full-time Workers, Doctor of Education Thesis, Northern Arizona University, 2003.

Yanbastı, G., Kişilik Kuramları, Ege Üniversitesi Basımevi, İzmir, 1990.

Yanbastı, G., "Psikolojide Benlik Kuramları: Sigmund Freud ve Psikoanalitik Kuram", 1996, [http://www.felsefekibi.com/dergi4/s4\\_y2.html](http://www.felsefekibi.com/dergi4/s4_y2.html). 10.03.2007.

Yelboğa, A., "Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", "İş, Güç" İnsan Kaynakları ve Endüstri İlişkileri Dergisi, 8 (2), 2006, 196-211.



Young, S.A. ve Parker, C.P., “ Predicting Collective Climates: Assessing the Role of Shared Work Values, Needs and Employee Interaction and Work Group Membership”, *Journal of Organizational Behavior*, 20 (7), 1999, 1199-1218.

Zel, U., *Kişilik ve Liderlik*, Seçkin Yayıncılık, Birinci Baskı, Ankara, 2001.

Zytowski, D.G., “A Super Contribution to Vocational Theory: Work Values”, *Career Development Quarterly*, 43 (1), 1994, 25-31.

## EK 1

Bu anketin amacı kişisel özellikler ve iş değerleri konusundaki düşüncelerinizi değerlendirmektir. Yanıtlarınız bilimsel bir çalışmanın yapılmasına katkıda bulunacağından her sorunun yanıtlanması önemlidir. Katkınız için teşekkür ederim.

**İletişim için: Umut KUBAT**  
**umutkubat@akdeniz.edu.tr**

**e-mail:**

### A Grubu Sorular

Aşağıdaki ifadeler iş değerleri ile ilgilidir. Lütfen, bu ifadelerin iş veya kariyeriniz için önem derecesini, uygun seçeneği işaretleyerek belirtiniz.

İşim beni tatmin ediyor çünkü,	Hiç önemli değil	Biraz önemli	Oldukça önemli	Önemli	Çok önemli
başkalarına yardım etmeme fırsat tanıyor.	1	2	3	4	5
yaptığım iş aracılığıyla başkalarına yardım etmeme fırsat veriyor.	1	2	3	4	5
toplumun ve diğer kişilerin refahına katkıda bulunuyor.	1	2	3	4	5
yeni fikirler denememe izin veriyor.	1	2	3	4	5
görevleri tamamlamada yeni metotlar üretmemi gerektiriyor.	1	2	3	4	5
tamamen yeni fikirler geliştirmemi gerektiriyor.	1	2	3	4	5
yeni problemleri çözmeme her zaman fırsat tanıyor.	1	2	3	4	5
monoton değil ve beni sürekli öğrenme konumunda tutuyor.	1	2	3	4	5
zor durumlarda yetenek ve vasıflarımı kullanmama izin veriyor.	1	2	3	4	5
iyi yapılmış bir görevden dolayı bana başarı duygusunu tattırıyor.	1	2	3	4	5
her günün sonunda bana bir şeyleri başarıyla tamamladığımı hissettiriyor.	1	2	3	4	5
bana iyi bir iş yaptığım hissini veriyor.	1	2	3	4	5
karar alırken kendi inisiyatifimi kullanmama müsaade ediyor.	1	2	3	4	5
bağımsız çalışmama imkan tanıyor.	1	2	3	4	5
işimi istediğim şekilde yapmama olanak sağlıyor.	1	2	3	4	5
başkalarının çalışmak istediği bir iş.	1	2	3	4	5
başkalarının saygı duyduğu bir iş.	1	2	3	4	5
toplumda prestiji olan bir iş.	1	2	3	4	5
liderlik vasıflarımı göstermeme olanak sağlıyor.	1	2	3	4	5
diğerlerinin işlerini planlayıp yönetmemi gerektiriyor.	1	2	3	4	5
işimi yaparken bana yetki veriyor.	1	2	3	4	5
istediğim şekilde yaşamama yetecek ödemeyi alıyorum.	1	2	3	4	5
yaptığım işten en yüksek geliri elde etmemi sağlıyor.	1	2	3	4	5
istediğim şeyleri alabilecek kadar iyi ücret alıyorum.	1	2	3	4	5
istikrarlı bir iş.	1	2	3	4	5
pozisyonumu hep koruyacağım hissine sahibim.	1	2	3	4	5
işten çıkarılma ihtimalim düşük görünüyor.	1	2	3	4	5
çalışmak için temiz, sıcak ve aydınlık bir yer.	1	2	3	4	5
çalışmak için güvenli ve hoş bir yer.	1	2	3	4	5
yeterli çalışma, dinlenme alanına ve diğer tesislere sahip.	1	2	3	4	5
işim mantıklı bir kişi tarafından denetleniyor.	1	2	3	4	5
adil bir patronum var.	1	2	3	4	5
kişisel sorunlarım hakkında konuşabileceğim bir patronum var.	1	2	3	4	5
iş arkadaşlarımla kaliteli ilişkiler kurmama izin veriyor.	1	2	3	4	5
meslektaşlarımla arkadaşlık kurmama imkan tanıyor.	1	2	3	4	5
iş arkadaşlarımla çalışmak kolaydır.	1	2	3	4	5
aileme veya arkadaşlarıma zaman ayırmama imkan veriyor.	1	2	3	4	5
hayatı sevdiğim şekilde yaşamama imkan veriyor.	1	2	3	4	5
çalışma saatlerimin esnek olmasına olanak tanıyor.	1	2	3	4	5
çeşitli görevler içeren bir işim var.	1	2	3	4	5
beni sürekli aynı şeyi yapmak zorunda bırakmıyor.	1	2	3	4	5
çeşitli beceri ve ilgiler sunan bir iştir.	1	2	3	4	5

## B Grubu Sorular

Aşağıda insanların bazı özelliklerini tanımlayan cümleler verilmiştir. Lütfen dikkatlice okuyarak her ifadenin sizi tanımlamakta ne derece uygun olduğunu belirten seçeneklerden bir tanesini işaretleyiniz.

Eğer cümle sizi tanımlamakta;

<b>Tamamen Uygunsa</b>	baş harfleri olan	"TU" yu	<u>TU</u> BU ? PUD HUD
<b>Biraz Uygunsa</b>	baş harfleri olan	"BU" yu	TU <u>BU</u> ? PUD HUD
<b>Pek Uygun Değilse</b>	baş harfleri olan	"PUD" yi	TU BU ? <u>PUD</u> HUD
<b>Hiç Uygun Değilse</b>	baş harfleri olan	"HUD" yi	TU BU ? PUD <u>HUD</u>

daire içine alın. Eğer hiç bir seçenek size uymuyorsa veya **kararsızsanız** “ ? ” ni daire içine alınız. Lütfen karar vermekte çok zorlanmadığınız sürece soru işaretini ( ? ) kullanmayınız.

Bu anketteki hiç bir sorunun doğru ya da yanlış cevabı yoktur. Bizim için önemli olan sizin samimi görüşünüzü almaktır. Lütfen cevaplarınızı **genel halinize göre, çoğunlukla nasıl olduğunuzu** düşünerek veriniz. Ayrıca olmak istediğinize göre değil, şu anda kendinizi nasıl görüyorsanız ona göre cevaplayınız.

Tamamen Uygun	Biraz Uygun	Kararsızım	Pek Uygun Değil	Hiç Uygun Değil			
TU	BU	?	PUD	HUD			
Çekingen bir insanım.	TU	BU	? PUD HUD	Kolayca kızmam.	TU	BU	? PUD HUD
Her şeyi son dakikada yaparım.	TU	BU	? PUD HUD	Kendimi olduğumdan daha aşağıda görürüm.	TU	BU	? PUD HUD
Etrafımdaki insanları eğlendiririm.	TU	BU	? PUD HUD	Şiddetli arzularımı kontrol edebilirim.	TU	BU	? PUD HUD
Farklı düşünen insanları anlarım.	TU	BU	? PUD HUD	Benden beklenenden fazlasını yaparım.	TU	BU	? PUD HUD
Otoriteye saygı duyarım.	TU	BU	? PUD HUD	Hiç okula gitmedim.	TU	BU	? PUD HUD
Düşüncelerimi hayata geçiremem.	TU	BU	? PUD HUD	Yalnız olmaktan hoşlanırım.	TU	BU	? PUD HUD
Coşkulu bir grupta olmaktan hoşlanırım.	TU	BU	? PUD HUD	Başkalarına tepeden bakarım.	TU	BU	? PUD HUD
Başkalarını başışlamakta güçlük çekerim.	TU	BU	? PUD HUD	Geçmiş hatalarımı düşünerek zaman harcarım.	TU	BU	? PUD HUD
İnsanlara acı konuşurum.	TU	BU	? PUD HUD	Disiplinli bir insanım.	TU	BU	? PUD HUD
Değişiklik fikrinden hoşlanmam.	TU	BU	? PUD HUD	Rekabetten çok işbirliğine önem veririm.	TU	BU	? PUD HUD
Çalışırken sıklıkla canım sıkılır.	TU	BU	? PUD HUD	Hayal kırıklıklarımın acısını başkalarından çıkarırım.	TU	BU	? PUD HUD
Derin umutsuzluklara kapılırım.	TU	BU	? PUD HUD	Macera ararım.	TU	BU	? PUD HUD
Her şeye endişelenirim.	TU	BU	? PUD HUD	Yapacağım işlerin listesini çıkarırım.	TU	BU	? PUD HUD
Emirlere uyarım.	TU	BU	? PUD HUD	Fırsatını buldum mu gösteriş yaparım.	TU	BU	? PUD HUD
Başkalarının göremediği özellikleri fark ederim.	TU	BU	? PUD HUD	Az konuşurum.	TU	BU	? PUD HUD
Her şeyi sorun haline getiririm.	TU	BU	? PUD HUD	Duygusal davranan insanları anlayamam.	TU	BU	? PUD HUD
Yabancı ortamlarda rahatımdır.	TU	BU	? PUD HUD	Düşünmeye iten filmleri severim.	TU	BU	? PUD HUD
Zamanımı boşa harcarım.	TU	BU	? PUD HUD	Kalabalıktan hoşlanmam.	TU	BU	? PUD HUD
Bağışlayıp unutmaya çalışırım.	TU	BU	? PUD HUD	Başkalarını memnun etmek isterim.	TU	BU	? PUD HUD
Hayatımın bir yönü olmadığını hissediyorum.	TU	BU	? PUD HUD	Her zaman gördüğüm gibi değildir.	TU	BU	? PUD HUD
Çılgın hayallere dalmaktan hoşlanırım.	TU	BU	? PUD HUD	Hazır cevap biriyimdir.	TU	BU	? PUD HUD

Tamamen Uygun	Biraz Uygun			Kararsızım		Pek Uygun Değil			Hiç Uygun Değil		
TU	BU			?		PUD			HUD		
Özürleri kolayca kabul ederim.	TU	BU	?	PUD	HUD	Duygularımın altında ezilirim.	TU	BU	?	PUD	HUD
Arkadaşlarımı güldürürüm.	TU	BU	?	PUD	HUD	Sivri dilliyim.	TU	BU	?	PUD	HUD
Başkalarına çok fazla önem veririm.	TU	BU	?	PUD	HUD	Vücut ağırlığım yüz elli kilonun altındadır.	TU	BU	?	PUD	HUD
Hiç baş ağrısı yaşamadım.	TU	BU	?	PUD	HUD	Göze girmek için insanlara yaranırım.	TU	BU	?	PUD	HUD
Olaylara yalnız tek bir açıdan bakarım.	TU	BU	?	PUD	HUD	Her zaman faalimdir.	TU	BU	?	PUD	HUD
Kendimi bir şeye veremem.	TU	BU	?	PUD	HUD	Amaçlarıma ulaşmak için sıkı çalışırım.	TU	BU	?	PUD	HUD
Kendimi anlamaya çalışırım.	TU	BU	?	PUD	HUD	Her zaman söylediğimi yapmam.	TU	BU	?	PUD	HUD
İnsanları kolayca bağışlayabilirim.	TU	BU	?	PUD	HUD	Yeni hiçbir şey söylemem.	TU	BU	?	PUD	HUD
İşleri planlayarak yaparım.	TU	BU	?	PUD	HUD	Kolayca etki altında kalırım.	TU	BU	?	PUD	HUD
Yakalanmayacağımı bilsem dahi vergi kaçırmam.	TU	BU	?	PUD	HUD	Harekete bayılırım.	TU	BU	?	PUD	HUD
Sanata ilgi duymam.	TU	BU	?	PUD	HUD	Genellikle eşyaları yerine koymayı unuturum.	TU	BU	?	PUD	HUD
Sürekli aynı şeyleri yapmaktan hoşlanmam.	TU	BU	?	PUD	HUD	Okumaktan hoşlanırım.	TU	BU	?	PUD	HUD
Kolayca huzursuz olurum.	TU	BU	?	PUD	HUD	Kolayca kendimi baskı altında hissederim.	TU	BU	?	PUD	HUD
Düzensizlikten rahatsız olmam.	TU	BU	?	PUD	HUD	Duygularımı yoğun yaşarım.	TU	BU	?	PUD	HUD
Kin tutarım.	TU	BU	?	PUD	HUD	Tehlikeli şeyler yaparım.	TU	BU	?	PUD	HUD
Kurallara sıkı sıkıya bağlıyım.	TU	BU	?	PUD	HUD	Bazen yalan söylemek zorunda kalırım.	TU	BU	?	PUD	HUD
Olayları analiz etmeye çalışırım.	TU	BU	?	PUD	HUD	Cesaretim çabuk kırılır.	TU	BU	?	PUD	HUD
Ruh halim çok sık değişir.	TU	BU	?	PUD	HUD	Sonradan pişman olacağım şeyler yaparım.	TU	BU	?	PUD	HUD
Kendi fikirlerimi oluşturmak isterim.	TU	BU	?	PUD	HUD	Konuşkan bir insanım.	TU	BU	?	PUD	HUD
Aynı anda birçok şeyi idare edebilirim.	TU	BU	?	PUD	HUD	Başkaları için uğraşmaktan hoşlanmam.	TU	BU	?	PUD	HUD
Kahkahayla gülerim.	TU	BU	?	PUD	HUD	İnsanlara güvenirim.	TU	BU	?	PUD	HUD
Eleştirileri kızmadan kabul edebilirim.	TU	BU	?	PUD	HUD						

### C Grubu Sorular

Cinsiyetiniz : kadın  erkek

Doğum tarihi (yıl olarak) : .....

Medeni durumunuz : bekar  evli

Eğitim durumunuz : ilkokul  ortaokul  lise  üniversite

Gelir durumunuz genel olarak nasıl değerlendiriyorsunuz? kötü  orta  iyi

Mesleğiniz : .....

Çalıştığınız bölüm : .....

İşteki pozisyonunuz : .....

Kaç yıldır bu görevi yapmaktasınız? : .....

**Ö Z G E Ç M İ Ş**

**Adı ve SOYADI** : Umut KUBAT  
**Doğum Tarihi ve Yeri** : 11.08.1978 /Antalya-Merkez  
**Medeni Durumu** : Bekar

**Eğitim Durumu**

**Mezun Olduğu Lise** : Antalya Anadolu Lisesi  
**Lisans Diploması** : Ege Üniversitesi, Mühendislik Fakültesi,  
Gıda Mühendisliği Bölümü  
**Yüksek lisans Diploması:** Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,  
İşletme Anabilim Dalı  
**Tez Konusu** : İş Değerleri ile Kişilik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi  
**Yabancı Dil / Diller** : İngilizce, Almanca

**Bilimsel Faaliyetler**

KUBAT, U., ALPKENT, A. 2003. Anne Sütünde Bulunan Biyoaktif Maddeler. Gıda Mühendisliği Dergisi, sayı 14, 41-45.  
KUBAT,U., ALPKENT, A. 2004. Starter Kültür ve Dane ile Üretilen Kefirlerden Yapılan Meyveli Dondurmalarda Depolama Sürecinde Meydana Gelen Değişimler, Yüksek Lisans Tezi.  
KUBAT, U., ALPKENT, A. 2005. Bioactive Peptides in Milk and Dairy Proteins. TÜBİTAK- MAM 1<sup>st</sup> International Food and Nutrition Congress, 15-18 June, İstanbul.

**İş Deneyimi**

**Stajlar** : MBT Turizm Pazarlama Sanayi ve Ticaret A.Ş. ET2000 Tesisleri  
**Projeler** :  
**Çalıştığı Kurumlar** : 2001- 2002 Şarapol Unlu Mamülleri  
2002 – 2005 Akdeniz Üniversitesi-Araştırma Görevlisi  
2005- Prensos Gıda Sanayi ve Tic Ltd Şti.- Sorumlu  
Müdür

**Adres** : Hurma Mah. Erdoğan Sit. E Blok K:3 Antalya

**Tel. no** : (242)2583583