

**BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE İŞ
DEĞERLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE BİR
İNCELEME**

Bahar TOMRUKÇU

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Ana Bilim Dalı
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Eskişehir
Şubat, 2008

TEŞEKKÜR

Bu tezde; beş faktör kişilik özellikleri ile iş değerleri arasındaki ilişkiyi analiz etmeye çalıştık. Çalışmada, öncelikle özel sektör mavi yakalı çalışanlarının kişilik yapıları incelenmeye çalışıldı. Çalışma esnasında her çalışmada olduğu gibi bazı soyutlamalar yapmak zorunda kaldık. Bu nedenle çalışmada, özel sektörde sanayinin diğer etkileri göz ardı edilerek; sadece araştırma kapsamındaki konularla sınırlı ele alınarak incelenmiştir.

Tez çalışması boyunca gösterdiğimiz çabada, tez danışmanım Sayın Doç. Selahattin TURAN'ın her aşamada büyük yardımı olmuştur. Kendisine desteklerinden dolayı teşekkür ediyorum. Tez çalışmam sırasında beni yüreklendiren, destekleyen ve yardımcı olan Doç Dr. Bahaddin ACAT'a ve Prof. Dr. Mehmet ŞİŞMAN'a da teşekkür ederim. Ayrıca tezin yazılmasında fikirlerinden yararlandığım Arş. Gör. Barış ERGÜL'e yardımlarından dolayı teşekkür ederim.

Öğrenim hayatım boyunca beni destekleyen ve her zaman arkamda olduğunu bildiğim çok değerli aileme teşekkürlerimi bir borç bilirim. Tez çalışmam boyunca beni sürekli gönülden destekleyen anneme ve babama gerek maddi gerek manevi her türlü katkılarından dolayı kendilerine bir kez daha teşekkür etmem gerekir.

Büyük sabır göstererek, çalışmamın bütün aşamalarında benimle birlikte olan ve büyük bir özveriyle tashihleri yapmama yardımcı olan Sn. Erkan VARUL'a ayrıca teşekkür ederim.

Bahar TOMRUKÇU

Bu çalışma jürimiz tarafından İşletme Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan:
Prof. Dr. Mehmet ŞİŞMAN

Üye:.....
Prof. Dr. Ömer TORLAK

Üye:
Doç. Dr. Selahattin TURAN
(Danışman)

Üye:
Yrd. Doç. Dr. Özlem UZUN

Üye:.....
Yrd. Doç. Arzum ÇELİK

Prof. Dr. F. Minevver YILANCI
Enstitü Müdürü

ÖZET

**BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE İŞ DEĞERLERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİ ÜZERİNE BİR İNCELEME**

TOMRUKÇU, BAHAR

Yüksek Lisans–2008

İŞLETME

Danışman: Doç. Dr. Selahattin TURAN

Bu çalışmanın amacı, beş faktörlü kişilik özellikleri ile iş değerleri arasında bir ilişki olup olmadığını tespit etmektir. Çalışmanın verileri, Türkiye’deki özel sektörde çalışan mavi yakalı çalışanların kişilik özellikleri ile iş değerleri arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla, iki özel sektör işletmesinin mavi yakalı 203 personelinden toplanmıştır. Ayrıca, çalışanların kişilik özellikleri, iş değerleri ve demografik özellikleri arasındaki ilişki de incelenmiştir. Hipotezleri test etmek için korelasyon analizleri kullanılmıştır. Araştırmada hangi kişilik özelliklerinin iş değerleriyle ilişkili olduğu, nasıl ve neden ilişkili olduğu sınımlanmıştır. Araştırma bulguları, beş faktör kişilik özellikleri ile iş değerleri arasında ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Sonuçta, kişilik özellikleri alt boyutlarının iş değerleri ile ilişkisi tartışılmış bazı öneriler getirilmiştir.

ABSTRACT

**A STUDY OF RELATIONSHIP BETWEEN FIVE FACTOR PERSONALITY
TRAITS AND WORK VALUES**

TOMRUKÇU, BAHAR

Master Thesis–2008

BUSSINESS

Adviser: Selahattin TURAN, Associate Professor

The purpose of the study was to examine the relationships between the work values and the five factor personality traits. Data were collected from 203 individuals who are working in Eczacıbaşı Vitra and Vestel. Correlation analyses were performed to test the hypotheses of the study. In addition, the other hypothesis of the thesis is to see how work values of the employees differ against the demographic differences. People choose to remain in jobs or to leave them on basis of various work-related features that they perceive are important. The question addressed in this thesis is which personality traits are related to work values how and why they are. The results of the study revealed that there are significant relationship between five factor personality traits and work values. The study concludes recommendations for further study and practice.

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	ii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
TABLO LİSTESİ	viii
EKLER LİSTESİ	ix
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM	5
1.1. KİŞİLİK VE KİŞİLİK KURAMLARI	5
1.1.1. Beş Büyük Kişilik Faktörleri	13
1.1.2. Beş Faktör Kişilik Özellikleri	14
1.1.3. Kişilik Özellikleri ile İlgili Beş Faktör Modeli	15
1.1.4. Üç Çeşit Kişilik Özellik Yaklaşımı	17
1.2. İŞ DEĞERLERİ	17
1.2.1. İş Değerleri Kavramı	18
1.3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ	19
1.3.1. Problem Cümlesi	19
1.3.1.1. Alt Problemler	20
1.4. ARAŞTIRMANIN AMACI	20
1.5. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	20
1.6. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE SINIRLILIKLARI	21
1.7. ARAŞTIRMANIN ORGANİZASYONU	24
2. BÖLÜM: İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	25
2.1. BEŞ FAKTÖR MODELİ VE TEMEL FAKTÖRLER	25
2.1.1. Beş Temel Faktörün Özellikleri	27
2.1.1.1. Dışadönüklük	27
2.1.1.2. Yumuşak Başlılık / Geçimlilik	28
2.1.1.3. Öz Denetim / Sorumluluk	31
2.1.1.4. Duygusal Tutarsızlık	32

2.1.1.5. Gelişime Açıklılık.....	33
2.2. İŞ DEĞERLERİNDEKİ DEĞİŞİMLER.....	42
2.2.1. İş Alışkanlıkları ve Değerlerinin Boyutları.....	43
2.2.2. Değerlerin Ölçümü.....	44
3. BÖLÜM: YÖNTEM.....	51
3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ.....	51
3.2. ARAŞTIRMANIN EVRENİ.....	51
3.3. VERİLERİN TOPLANMASI.....	52
3.3.1. Araştırmada Kullanılan Ölçekler.....	53
3.3.1.1. Beş Faktör Kişilik Ölçeği.....	53
3.3.1.2. İş Değerleri Ölçeği(İDÖ).....	54
3.4. VERİLERİN ANALİZİ.....	55
4. BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM.....	56
4.1. Çalışanların Kişilik Özellikleri İle İş Değerleri Arasındaki İlişki.....	56
4.2. Kişilik Özellikleri ile İş Değerlerinin Alt Boyutları Arasındaki İlişki.....	57
4.3. İş Değerleri Alt Boyutları ile Kişilik Özellikleri Alt Boyutları Arasındaki İlişki.....	58
4.4. İş Değerleri ile Demografik Değişkenler Arasındaki İlişki.....	61
4.4.1. İş Değerlerinin Cinsiyete Göre Farklılığı.....	61
4.4.2. İş Değerlerinin Öğrenim Düzeyine Göre Farklılığı.....	62
4.4.3. İş Değerlerinin İş Tecrübesine Göre Farklılığı.....	64
4.4.4. İş Değerlerinin Şirket Tecrübesine Göre Farklılığı.....	66
5. BÖLÜM: SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....	69
KAYNAKLAR.....	78
EKLER.....	90

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1: Araştırmanın Faktörleri ve Faktörlerin Karşılıklı İlişkilerinde Olduğu İhtiyaçlar.....	50
Tablo 2: Evreni Oluşturan Yerleşim Yerleri.....	52
Tablo 3: Mavi Yakalı Çalışanlara Verilen ve Geri Dönen Anket Sayıları.....	52
Tablo 4: Kişilik Özellikleri ile İş Değerleri Arasındaki İlişki.....	57
Tablo 5: Kişilik Özellikleri ile İş değerleri Alt Boyutları Arasındaki ilişki.....	58
Tablo 6: Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İş Değerleri Arasındaki Korelasyon Tablosu.....	58
Tablo 7: Levene's Testi.....	61
Tablo 8: Eğitim Değerlerine Dayalı ANOVA Tablosu.....	63
Tablo 9: İş Tecrübesi Değerlerine Dayalı ANOVA Tablosu	65
Tablo 10: İş Tecrübesi Değerlerine Dayalı Post Hoc Testi Tukey HSD Sonuçları.....	66
Tablo 11: Şirket Tecrübesi Değerlerine ANOVA Sonuçları.....	67

EKLER LİSTESİ

Ek-1	Anket Kapağı	90
Ek-2	Anketin Demografik Soruları.....	91
Ek-3	Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği.....	92
Ek-4	İş Değerleri Ölçeği	93
Ek-5	Beş Faktör Kişilik Özellikleri'nin Boyutları.....	94
Ek-6	İş Değerlerinin Boyutları.....	96
Ek-7	Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İş Değerleri Arasındaki Korelasyon Tablosu	98
Ek-8	Gurup İstatistikleri	98
Ek-9	Eğitim Değerlerine Dayalı ANOVA Tablosu.....	99
Ek-10	Eğitime Değerlerine Dayalı Post Hoc Tukey Testi Tukey HSD Sonuçları	100
Ek-11	İş Tecrübesi Değerlerine Dayalı ANOVA Tablosu	102
Ek-12	İş Tecrübesi Değerlerine Dayalı Post Hoc Tukey Testi Tukey HSD Sonuçları	103
Ek-13	Şirket Tecrübesi Değerlerine ANOVA Tablosu	105
Ek-14	Şirket Tecrübesi Değerlerine Dayalı Post Hoc Testi Tukey HSD Sonuçları	106
Ek-15	Levene's Testi	108

GİRİŞ

Kişilik kavramının birçok tanımı vardır. Allport (1937) elliden fazla kişilik tanımı toplamış; bunun Latince'deki "persona" kavramından geldiğini ve Roma Tiyatrosu'nda oyuncuların temsil ettikleri özelliği yansıtacak şekilde yüzlerine maskeler takıp oynadıklarını ve bu maskelere de "persona" dediklerini ileri sürmüştür. Böylelikle kişilerin karakteristik özellikleri anlatılmak istenmiştir.

Davranış bilimcileri kişiliğe çok farklı perspektiflerden bakmışlardır. Bazıları kişiliğe sosyal başarı (iyi, popüler, vb.) ile eşdeğer bakmışlar ve kişiliği tek bir karakteristik (güçlü, zayıf, nazik) olarak nitelendirmişlerdir. Böyle düşünüldüğünde, kişilik izahı için 4000'den fazla kelime kullanılabilir. Diğer taraftan psikologlar, kişiliği başka açıdan ele almış ve halk tarafından yaygın olarak kullanılan tanımlayıcı sıfatları kullanmışlardır. Araştırmacılar "kişilik" tarifinde hemfikir olamamaktadır; konuya farklı teorik temellerde yaklaşmaktadırlar. Yine bazı teorisyenler, kişiliği sosyal bilim görüşü olarak "kişi-durum etkileşimi" olarak tanımlamak gereğini duymuşlardır.

Kişiliği, bireyin kendisi ve başkaları açısından değerlendirip şöyle tanımlamak mümkündür: Kişilik, bireyin kendisi açısından, fizyolojik, zihinsel ve ruhsal özellikleri hakkındaki bilgisidir. İnsanın başkaları açısından kişiliği, onun toplum içinde belirli özelliklere ve rollere (göreve) sahip olmasıdır. Bireyi yerine getirdiği fonksiyonların, yaptığı işin bir dilimi olarak görmeli ve kişinin fonksiyonlarının kişiliğini ortaya çıkaran bir etken olduğu düşünülmelidir.

Kişiliği bir zaman dilimi içindeki davranış türü olarak görmemek gerekir. Kişilik, geçmişin, mevcut zamanın ve geleceğin oluşturduğu bir bütündür. Bireyin psikolojik tahlilinin yapılması istendiğinde birey, bedensel özellikleri ve sosyal

PDF Eraser Free

ilişkileri ile birlikte değerlendirilmelidir. Kişilik, ne yalnız başına bedensel özelliğe bağlıdır, ne de çevredeki ortak kalıp ve sosyal olaylara bağlıdır. Kişilik, tüm bu olguların doğurduğu bireysel ayrılıklardır.

İnsanlar, belirli özelliklerle doğarlar. Doğuştan başlayan ve kendilerini buldukları güne kadar geçen süreye kadar belirli kişilik özellikleri edinirler. Kişiliğin bütünlüğü içinde her insanın öteki insanlardan farklı olmasını sağlayan, kendine özgü özellikleri vardır. Bu özellikler, kişiliğin belli öğeleriyle bağlantılıdır ve bunların dışarıya yansımalarıdır. Örneğin; iyi ya da kötü hatırlama, çabuk duygulanma, öfkelenme, alınganlık, kolay ve çabuk düşünüp karar verme, iyi konuşma... Bunların yanı sıra insanın giyinişi, yürüyüşü, el ve kol hareketleri, ses tonu, beğenisi de kişiliğinin birer parçasıdır.

Günlük yaşamda herkes, bir bireyin davranışlarını, o bireyi başkalarından ayırt eden nitelikler kullanarak anlatmaya ve öngörmeye çalışır. G.W. Allport, İngilizce’ de kişilik özelliklerini ifade eden 17953 adet deyim bulmuştur. Bu da toplam kelime dağarcığının %4,5’i gibi yüksek bir oranı bulmaktadır. Bu sıfatlardan birinci grubu oluşturanlar (toplam deyimlerin %25’i), en dar anlamıyla kişilik çizgilerini veren kelimelerden oluşur: Kaba, dalgın, nazik gibi. İkinci gruptaki deyimler (%25), geçici psikolojik durumları belirler: Şaşkın, neşeli, kendinden geçmiş gibi. Üçüncü gruptaki deyimler (%29), kişi üzerinde bir değer yargısı içerir: Anlamsız, saçma, sevimli gibi. Son grup ise (%21), heterojen bir nitelik taşır. Bu grupta, davranış açıklayıcı (şımarık çocuk), fiziksel çizgileri psikolojik çizgilerle ilişkilendiren (tombul yanaklı, tıknaz, babacan, kısık sesli) ve de yetenek ve becerileri belirleyen (yetenekli, çalışkan, verimli) ifadelerle karşılaşmaktadır. Psikolog Gordon W. Allport incelemesinde, kişilik kavramının birbirinden ayrı olarak 48 türlü tanımlandığını saptamıştır. Bu çeşitli tanımları Getzel üç bölüme ayırmaktadır.

a. Kişiliğin davranışsal tanımları: Önce kişiliğin, insanın incelenebilir ve ölçülebilir davranışları ve alışkanlıkları dikkate alınarak yapılan tanımları akla

PDF Eraser Free

getirmektedir. Özellikle davranışçı psikologlar, kişiliği, bir insanın kendine özgü ve az çok her zaman gözlenebilen davranış ve alışkanlıklarının tümü olarak tanımlamışlardır. Örneğin, Watson, kişiliği, “Bir insanın alışkanlıklarının, alışkanlık sistemlerinin toplamı” olarak açıklar.

- b. Sosyal uyarıcı olarak kişilik
- c. Derinlik psikologlarına göre kişiliktir.

Kişiliği tanıyıp anlama ve değerlendirme girişimleri çok eski zamanlarda başlamıştır. Kişilik özelliklerinin ve bunlarla ilişkili olarak birbirinden farklı tiplerin gruplanması ve tanımlanmasına ilişkin çalışma ve araştırmalar başlıca iki temel üzerinde sürdürülmüştür. Bunlardan birinde kişilikle beden yapısı arasında bağlantı aranmış, diğerinde ise kişilik, beden yapısından ayrı olarak ruhsal ve toplumsal özellikleriyle tiplere ayrılmıştır. Zamanla ikinci görüşü benimseyenlerden bir bölümü, kişilik yapılarını ruhsal çözümlene ve derinlik ruhbilimi açısından da tiplere ayırmaya çalışmışlardır.

Toplum içerisinde de oluşan kişilik özelliklerimiz, zamanla tamamen yerine oturur ve benlik kavramı ortaya çıkmış olur. Bireyler, örgütler içerisinde eğitilirler, kişilikleri örgütler tarafından oluşturulur, hayata bakış açılarını örgütler şekillendirir. Burada bireylerin örgütle bütünleşmesi sağlanmış olur. Örgüt bireye ne kadar değer verir ve bunu ne kadar gösterirse birey de o kadar gelişecek ve o kadar sağlıklı büyümüş olacaktır. Tıpkı annesinin bireyi bebekken kollaması gibi.

Örgütlerin bireye verecekleri eğitim ve diğer olanaklar karşısında bireyin şekillenen kişiliği bireyi örgüte bağlayacak ve örgüt-birey arasında kopmaz bir etkileşim yaratabilecektir. Bu etkileşimle gerek birey gerekse örgüt gelişimi açısından pozitif bir etki sağlanacaktır.

PDF Eraser Free

Çalışma hayatı, insan hayatındaki en önemli olgulardan birisidir. Dolayısıyla insanlar her alanda olduğu gibi çalışma hayatında da bir takım değerlere sahip olurlar. İş değerleri adını verdiğimiz bu değerler, çalışanlara örgütün amaçlarına ulaşma çabalarında neyin doğru ve uygun neyin ise yanlış ve uygun olmayacağı konusunda rehberlik edebilecektir. Bireylerin iş hayatını şekillendiren kültür unsurları arasında en önemli yere sahip olan öğeleri arasında, bu toplumun tarihsel süreç içinde geliştirmiş olduğu değer ve değer yargıları sistemleri, sosyal normları ve iş gelenekleridir. Bir topluma hâkim olan değer yargılarının bireylerin işteki davranışlarını etkilemesi açısından çok önemlidir (Tebirkova, 2006).

Günümüz çalışmalarında, kişisel özelliklerin, çalışanların işte aradığı ve nitelendirdiği, işle alakalı değerlerin esaslı türleri üzerindeki etkisi değerlendirilmektedir.

BÖLÜM I

Bu bölümde kişilik, kişilik özellikleri, iş değerleri ile ilgili temel kavramlarla kişilik özellikleri ve iş değerlerinin alt boyutları irdelenmiş, araştırmanın problemi açıklanmış, problem cümlesi ve alt problemler ile çalışmanın amacı ve önemi ifade edilmiş, çalışmanın kapsamı ve sınırlılıklarına yer verilmiştir.

1.1. KİŞİLİK VE KİŞİLİK KURAMLARI

Kapsamı en geniş kavramlardan biri olan kişilik, bir insanın bütün ilgilerinin, tutumlarının, yeteneklerinin, konuşma tarzının, dış görünüşünün ve çevresine uyum biçiminin özelliklerini içeren bir terimdir. Bununla birlikte dikkate değer bir husus, kişiliğin kendine özgü ve ahenkli bir bütün olmasıdır, (Baymur, 1993, s.253). Kişilik, insan yapısının, duygusal durumunun, davranış biçimlerinin, ilgilerinin, yeteneklerinin ve diğer psikolojik özelliklerinin en karakteristik ve orijinal bütünüdür (Erikson, 1984, s.108). Kişilik, bir kişinin fiziksel ve sosyal ortamıyla etkileşme tarzını ortaya koyan, düşünce, duygu ve davranışın ayırt edici ve karakteristik görüntüleridir (Atkinson ve arkadaşları, 1999, s.209).

Kişilik biyolojik, psikolojik ve sosyolojik faktörlerin etkileşimi sonucunda bireyin kendine özgü yapısını göstermektedir. Aynı zamanda kişiliğin oluşumunda çevre ve kalıtımın son derece önemli olduğu görüşü ortaya konulmuştur (Coleman, 1964. s.61). Bunun yanında kişiliğin oluşumunda nörobiyolojik, bilişsel, duygusal, nesne ilişkileri, yaşam sorunları, engellemeler, savunma gibi birçok boyutları belirleyici olmaktadır (Öztürk, 1994. s.70). Diğer taraftan bireyin içinde doğup büyüdüğü toplumsal ortamın ve çevrenin önemli

PDF Eraser Free

derecede etkili olduğu ve anne ile kurulan ilişkinin önem taşıdığı genelde kabul gören bir görüştür (Köknel, 1994, s.63).

Kişilik teriminin batı dillerdeki ortak kökeni "persona" sözcüğüne dayanmaktadır. Persona kelimesinin asıl anlamı, Latin dilinde, tiyatro oyuncularının kullandığı "maske" dir. Tarihe baktığımız zaman Çiçero'nun persona sözcüğünü dört ayrı biçimde ele aldığını görürüz:

- 1- Kişinin belirli bir biçimde görünmesi, ancak öyle olamaması.
- 2- Kişinin yaşamında oynadığı rol.
- 3- Kişinin yaşamında oynadığı rol için gerekli tüm zellikler.
- 4- Görünüş ve asalet.

Kişilik, psikolojide kapsamı en geniş kavramlardan biridir. Bir insana ait ve onu tanımlayan her özellik, o insanı tanımada ve anlamada bize kaynaklık eder. Bu anlamda kişilik; bir insanın bütün ilgilerinin, tutumlarının, yeteneklerinin, konuşma tarzının, dış görünüşünün ve çevresine uyum biçiminin özelliklerini içeren bir terimdir (Burger, 1993) .Kişilik, kendine özgü ve ahenkli bir bütündür. Ancak kişiliğin niteliği ile ilgili ortak bir kavram yoktur. Çünkü bu terim günlük dilde çok çeşitli anlamlarda kullanılmaktadır. Özellikle kişilik teriminin huy, mizaç, karakter ve benlik gibi terimlerle eř anlamlı olarak kullanılması, bu karışıklığa yol açan önemli bir etkindir. Bütün bunlara rağmen kişiliğin tanımı ile ilgili zorluklarla karışılaşılmaktadır. Kişiliği, kişinin "sahip olduğu" bir şey olarak değerlendirenler, bazı insanların kişiliklerini arkadaş canlısı, hoş, güçlü ya da saldırgan gibi terimlerle ifade etmeye çalışmışlardır. Bu tanıma göre vurgulanan, kişiliğin, insanların diğer kişiler yanında gösterdikleri davranış özellikleri olduğudur. Bilimsel alışmalar doğrultusunda, psikologlara göre kişilik, bireyin özel ve onu diğerlerinden ayıran davranışlarını içermektedir. zeldir, çünkü bireyin sıklıkla yaptığı ya da en tipik davranışlarını temsil etmektedir. Ayırt edicidir, çünkü bu davranışlar bireyi başkalarından ayırır. Bununla birlikte kişilik terimi, bireyi diğer

PDF Eraser Free

bireylerden ayıran, farklı kılan ve bireyin ilerdeki davranışlarını ilgilendiren tahminlerimizin dayanağını oluşturan, göreceli olarak değişmez özelliklerini belirtmektedir (Yanbastı, 1990, s. 10).

Kişilik, bireyde yapıların, davranış biçimlerinin, ilgi ve eğilimlerin, ruhsal davranışların ve yeteneklerin en karakteristik bir bütünlemesidir (Norman, 1975, s.359). Bireyi diğerlerinden farklı kılan temel özelliğin karakteristik davranış biçimlerinin olduğu vurgulanmaktadır.

Kişilik, farklı durumlarda oldukça kestirilebilir tepkileri veren içsel bir yapıdır. Aynı zamanda kişilik, hem oluşum hem de içerik öğelerini bir arada taşıyan, aynı şekilde hem değişime hem de kararlılığa olanak tanıyan karmaşık ve dinamik bir sistemdir (Onur, 1995, 94). Kişilik, insan yapısının, duygusal durumunun, davranış biçimlerinin, ilgilerinin, yeteneklerinin ve diğer psikolojik özelliklerinin en karakteristik ve orijinal bütünüdür (Eriksen,1984,s.108). İnsanda evrimsel gelişme ile ilgili olan olgunlaşma ve öğrenme ile ilgili olan bireyleşme-toplumsallaşma süreçleri birbirini etkileyerek kişilik gelişir (Öztürk, 1997, s.302). Kişilik, zihinsel, duygusal, bedensel ve fizyolojik görünümünün dinamik bir örgütlenmesidir. Bireyin kişiliği biyolojik ve psikolojik faktörlerin etkisiyle oluşur ve bireyin kendine özgü diğerlerinden farklı yanlarını belirler (Gürün, 1991, s.86). Allport'a göre kişilik, bireyin çevresine, kendine, özel ve tek kabul edilebilecek olan uyumları gerektiren psiko-fizik sistemlerin yine bireyin içinde oluşturdukları dinamik örgüt olarak algılanmaktadır (Evrin, 1976, s.97). Kişiliği, bireylerin öznel ve ayırıcı davranışlarını içerdiğini ifade etmektedir (Arıcı ve diğerleri, 1980, s.313) . Kişilik, insanı başkalarından ayıran bilişsel, duygusal ve davranışsal özelliklerin tümünü kapsamaktadır (Erkuş, 1994, s. 144). Kişilik, bireyin iç ve dış çevreyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılandırılmış bir ilişki biçimidir (Cüceloğlu, 1992, s.404). Kişilik, bireyin özelliklerinin toplamı ile bütün özelliklerin entegre olmuş bir hayat biçiminin tamamıdır (Jersild, 1983, s.7). Bireyin görünüşünü, yeteneklerini, güdülerini, ihtiyaçlarını, heyecansal yansıtımlarını ve geçmiş yaşantılarını içine alan

PDF Eraser Free

kişilik, karmaşık, fakat bireyin kendine özgüdür. Kişilik, dinamik yani her zaman hareket halinde, değişmeye açık bir tüm olmakla beraber, oldukça sürekliliğe de sahiptir. Bu sebeptendir ki, ele alınan bir birey için sakin, atak, çekingen, kendine güvenilir gibi sıfat ve özelliklerle onu tarif etme imkânı olmaktadır (Tan, 1995, s.31).

Pek çok disiplinin dikkatini çekerek araştırmalara konu olan kişilik problemi, genellikle psikolojide her yönüyle merkez kabul edilmektedir (Eysenck, 1972, s.97). İnsancıl anlayışın önde gelen isimlerinden Carl Rogers (1902-1987), insan doğasının temelde iyi olduğunu ve insan organizmasını güdüleyen temel gücün gerçekleştirme eğilimi olduğunu savunur. Ona göre bu eğilim organizmanın bütün kapasitelerini yerine getirme ya da gerçekleştirme yönünde bir eğilimdir. Rogers'ın kuramının temel kavramı benliktir. Ona göre kişilik, benlik kavramıyla ilişkili her deneyimi değerlendirmektedir (Atkinson ve diğerleri, 1999, s.209). Kişilik gelişimine diğer kuramcılar gibi önem vermeyen Rogers, özellikle bebeklik ve çocukluk dönemlerinde, bireyin başkaları tarafından değerlendirilme tarzının, onun olumlu ya da olumsuz bir benlik geliştirmesine nasıl bir etki gösterdiği konusu ile ilgilenmiştir. Çalışmalarının amacı, insanın nasıl değişikliğe uğradığını anlamaya çalışmak olmuştur. Ona göre insanın yaşadığı zaman içindeki kişilik özelliklerinin nedenleri yerine değişim sürecinin nasıl gerçekleştiği sorusunu yanıtlamaya çalışmak daha akıllıca bir yaklaşımdır (Burger, 1993, s.268).

Özellik (trait) yaklaşımı kuramcıları, gösterdikleri özel özelliklere göre insanları kategorize etmek için bir kişilik boyutu olarak özellik kavramını kullanmışlardır. Özellik yaklaşımı iki önemli varsayım üzerine kuruludur. Birincisi, özellik psikologları kişilik özelliklerinin geçen zamanla nispeten kalıcı olduğunu varsayarlar. İkincisi, sayıtlı, özellikler, durumlar karşısında süreklilik gösterir. Özellik araştırmacıları genellikle bir kişinin belli bir durumdaki davranışını yordamakla ilgilenmezler. Bunun yerine genellikle beklendik olarak özellik sürekliliğinin belli bir bölümünde insanların nasıl bir sonuç elde ettiklerini belirleme çabası gösterirler. Özellik yaklaşımıcıları davranış altında yatan mekanizmaları belirlemeye daha az vurgu yapmaktadırlar.

“İnsanlar niçin bu şekillerde davranıyorlar” sorusunu açıklamadan çok kişilik ve yordayıcı davranış üzerinde odaklanırlar. Bununla birlikte özellik araştırmacılarının sadece özellikleri tanımlamaya çalıştıkları sonucuna varmak hatalıdır. Özellikleri ve yordayıcı davranışı belirlemek açıklayıcı süreç üzerinde sadece ilk adımdır (Burger, 1993, s.268).

Kişilik özellikleri tanımlarının tümünde ortak olan, çeşitli durumlarda ortak görüşte olmaları ve içsel nedenler olarak değerlendirilmeleridir. Kişilik özellikleri sosyal davranışlarla ilgili ipuçları içermektedir. Bu sosyal grup içerisindeki davranışlarda, kişilik özellikleri ile davranışlar arasında birebir ilişki olacağı anlamına gelmemektedir. Davranışların durumlar arası tutarlılığına ilişkin tartışmalar, belirli davranışların belirli durumların gereklerine büyük ölçüde duyarlılık gösterdiğine işaret etmektedir. Bir grup ortamında kimin ne zaman baskın olacağı kişilerin rollerine, grubun yapısına, görevine ve sürmekte olan etkileşimin dinamiğine göre değişiklik gösterir. Fakat yine de kişilerin mevcut olan eğilimlerinin, özellikle birçok durumun toplamı düşünüldüğünde, sosyal davranışları etkilemesi beklenmektedir (Somer, 1998, s.35-62).

Kişilik özelliklerinin bir fonksiyonu, kişilerin içsel deneyimlerini ve gözlenebilen davranışlarını tanımlamak, sınıflamak ve özetlemektir (John ve diğerleri, 1991, s.348-361). Kişilik özellikleri ve duruma bağlı olarak ortaya çıkan (geçici) duygusal tepkiler, insanların hem kendilerini, hem de başkalarını anlamak ve tanımlamak için kullanılan kavramlardır. Diğer ideal kategorilerde olduğu gibi, dildeki kişilik özelliği ve duygu, durum terimlerinin farklılaşmasının insanlar için fonksiyonel bir önemi vardır. Kişilik özellikleri, insanların geçmişteki deneyimlerine dayanarak şimdiki zamanı tahmin etme, açıklama ve sosyal davranışlarını kontrol etmelerine imkân sağlarken, duygu durum kavramları mevcut durumun değişmesiyle kontrol edilebilecek davranışları belirtmektedirler. Özetle kişilik özellikleri araştırmacıları, insanı mevcut girdilerinin etkisinde tüm durumlarda değişmez bir biçimde davranan bir varlık olarak görmemektedirler. Kişinin belirli bir durumda nasıl davranacağı, sahip olduğu kişilik

özelliklerine olduğu kadar, durumun ortaya çıkardığı güdüsel değişkenlere de bağlıdır (Somer, 1998, s.35-62).

Kişiliğin temel boyutlarını belirleme, son yıllarda kişilik araştırmaları üzerinde konusunda çok çalışılan bir konudur. Bu konu üzerinde tam bir anlaşma hiçbir zaman sağlanmamış olmasına rağmen son dönemdeki araştırmalar, şaşırtıcı şekilde tutarlı bulgulara dikkat çekmişlerdir. Bu amaçla kişilik araştırmacılarının çalışmalarının en çok yoğunlaştığı model, beş faktörle açıklanan kişilik modelidir. Araştırmalarda bu konuda önemli bir kuramsal çatı oluşturulmuş olduğu görülmektedir.

Kişilik kuramları başlangıçta klinik gözlemlerle gelişmiştir ve Charcot, Janet daha sonra Freud, Jung ve McDougall'ın etkilerini görmektedir. Bir başka etki kanalı ise William Stern ile başlayan Gestalt yaklaşımları ve bütüncü görüşler olmuştur. Ayrıca deneysel psikoloji, öğrenme kuramları ve kontrollü ampirik araştırmalar kendi alanlarında kişilik kuramlarının gelişmesinde etkili olmuşlardır. Kişilik kuramlarının gelişmesinde bir başka etki ise, psikometri ve insan davranışlarında ölçme/değerlendirme ve bireysel ayrılıkların saptanmasıdır. Bunlardan başka genetik, sosyal antropoloji, sosyoloji ve ekonomi, çağdaş kişilik kuramlarına çeşitli açılardan hem etkide hem de katkıda bulunmuşlardır (Yanbastı, 1990, s. 7). Yanbastı (1990) kişilik kuramları ile ilgili aşağıdaki genellemelere varmıştır:

- 1- Kişilik kuramları, psikoloji tarihi içinde başkaldırıcı bir nitelik taşımaktadır. Çünkü kişilik kuramcıları, içinde buldukları çağın yenilikçileri olarak, tıpta ve deneysel bilimlerde, uygulamalarda ve yöntemlerinde bu kişilerin normların dışına çıkan, kabul görmüş kuramlara karşı olan asiler olarak değerlendirmişlerdir. Bir anlamda akademik psikolojinin akışına sık sık ters düşmüşlerdir. Kişilik ve insan davranışları hakkında bilinmeyenlerin çokluğu ve bilinen geleneksel bulguların yetersizliği bu sonuçları doğurmuştur.
- 2- Kişilik kuramlarının genel yaklaşımı fonksiyoneldir. Ele aldıkları

sorunlar daha çok organizmanın uyumunda etkili olan faktörlerin araştırılması, bireyin yaşamında ve ruh sağlığında etkili olan faktörlerin belirlenmesi, bunların ölçümü, değerlendirilmesi ve tanımları olmuştur.

- 3- Kişilik kuramcıları, insan davranışlarını açıklamada güdülerin önemine değinmişlerdir. Güdülerin, istek ve gereksinimlerin, davranışları anlamada ve çözümede önemli kavramlar olduğuna inanmışlardır. Böylece insanı anlamada davranışların altında yatan nedenlerin önemli bir değişken olduğunu açıklamışlardır.

Murray (1893–1988) 1930’lu yıllardan 60’lı yıllara kadar motivasyon teorisini geliştirmede faal olmuştur. O, bir ihtiyacın belirli durumlar altında belirli bir şekilde gönüllü ya da olası gelişme halinde cevap vermek olduğuna inanmıştır (Murray ve diğerleri, 1938, s.124). Murray’ın teorisinin ana varsayımı, davranışın içsel bir dengesizlik durumu tarafından yönlendirildiğidir. Başka bir deyişle bir şeylerin ihtiyacı içerisindeyizdir ve bu bizi yönlendirir. Memnuniyetsizizdir ve bir şeyler arzularız. Murray, ihtiyaçları şöyle sınıflandırmıştır:

- Birincil ihtiyaçlar (biyolojik tabanlı olanlar): Yemek, su, hava, seks, acıdan sakınma.
- İkincil ihtiyaçlar (bizim biyolojik ihtiyaçlarımızdan kaynaklanan ve doğamızda var olan): Başarı, tanıma, kazanma, üstünlük, saldırı, özerklik, bağlı olma durumu, ret, beslenme, oyun, idrak.

Murray, daha güçlü ihtiyaçların çok daha sıklıkla belirtildiğine ve daha yoğun davranışları doğurduğuna inanmaktadır. Murray’ın asıl katkısı, ikincil ihtiyaçlardır: Başarı, üstünlük, bağlı olma durumu ve beslenme tarafından yönetilen oluş olarak algılanmasıdır. Kişilikler ve davranışlar, bu ihtiyaçların her mertebesi bireysel olarak şekillenen tarafından hissedilir. 60’lar ve 70’lerden beri, başarı, güç, bağlı olma durumu ve içtenlik, ana ihtiyaçlarla ilgili araştırmalar yapılmaktadır. Örneğin, bu ihtiyaç (ya da başarı motivasyonu) yoğun olarak 70’lerde David Mclelland tarafından yapılmıştır ve çoğu basit ihtiyaç araştırmasıdır. Başarı motivasyonu, bir

PDF Eraser Free

şeyleri daha iyi yapma, zorlukların üstesinden gelme arzusuna dayanır. Motivasyonu yüksek olan bir insan, motivasyonu düşük olana göre daha zor görevler seçme eğilimindedir. Çünkü o başarıya yeteneğine dair daha fazla şey bilmek ister. Cattell, dili kişiselliğe dair bilgide önemli bir kaynak olarak görmüştür. Cattell seçtiği sözcüklerle ilgili kriteri orijinal listesindeki özelliklerin ismini belirlemek için kullanmıştır. Cattell, Allport ve Odberts'in listelediği 1700 kelimeyi 4.500 kelimeyle daralttı ve daha sonra bunları 1771 özellik isimlerine indirgemıştır. Cattell, daha sonra bu kelimeleri topladı ve faktör analizine yönelmiştir. Hem gözlemci hem de davranışsal verileri kullanmıştır. Çıkan sonuç, onun 16 kişilik faktörüydü: Çekingen, sıcak, somut muhakeme, soyut muhakeme, tepkili, duygusal, kararlı, riayetkâr, baskın, ciddi, canlı, bilinçli, utangaç, sosyal olarak zayıf, faydacıl, duyarlı, güvenilir, uyanık, pratik, yaratıcı, açık sözlü, kendine güvenen, endişeli, gelenekçi, değişime açık, gruba yönelmiş, kendi kendine güvenen, tahammülsüz, mükemmелci, rahat, gergin.

Eysenck (1916-1997) her şeyden önce bütün insanların biyolojik tabanlı olduğuna inandığı iki üstün özelliğin terimleri içinde tarif edilebileceğine inanmaktadır: İçer dönüklük-dışadönüklük, (girginlik devamlılığı, baskınlık, canlılık vs). Duygusallık, istikrarlılık (nörotisizm) (sıkıntı ve üzüntünün devamlılığı). Psikotisizm daha sonra daha az araştırma eklemiştir. Bu, ya deli ya da sosyopatik olmaya yatkınlıktır. Ayrıca Eysenck, tahrik edici, sömürücü ve düşman olabilme eğilimini ölçebilmek için Eysenck kişisel ölçeğini hazırlamış ve uygulamaya çalışmıştır. Bununla birlikte, Cattell'in 16 kişilik faktörünün ikinci sıra faktör analizi, iki faktöre dikkat çeker: İçer dönüklük/dışadönüklük ve anksiyete. Böylece Cattell (1968)'in cetvelindeki altı çizili faktörler Eysenck'in faktörleriyle oldukça benzerlik göstermektedirler.

PDF Eraser Free

1.1.1. Beş Büyük Kişilik Faktörleri

Beş büyük kişilik (FFM), ilk olarak, Fiske tarafından 1949 yılında ortaya konmuştur. Bu konuda 80'li ve 90' lı yıllar boyunca pek çok araştırma yapılmış ve analiz edilmiş ve eleştirilerde bulunulmuştur. Ancak bütün araştırmacılar beş üstün özelliğin isminde hem fikir değildir. FFM yaygın olarak Neo tarafından şekillendirilmiştir. Neo`ya göre beş faktör; nörotisizm, dışadönüklük, deneyime açıklık, sevimlilik ve dürüstlüktür.

- 1) *Nörotisizm (duygusal istikrarsızlık)*
- 2) *Dışadönüklük (içedönüklük)*
- 3) *Deneyime açıklık (deneyime kapalılık)*
- 4) *Sevimlilik*
- 5) *Dürüstlük (Dürüstlükten yoksun)*

Her bir özellikler altı kesimle şekillendirilir. Bunlar:

N: Anksiyete, depresyon, bilinçlilik, saldırganlık, savunmasızlık.

E: Sükûnet, gerginlik, iddiacılık, faaliyet, heyecan arayışı, pozitif duygu

O: Fantezi, estetik, duygular, hareket, fikirler, değerler.

A: Güven, açık sözlülük, fedakârlık, itaat, alçak gönüllülük.

C: Yeterlilik, emir, itaatkârlık, başarı savaşı, temkin.

Bu araştırmada, Goldberg (1993) tarafından tanımlanmış FFM kullanılmıştır.

Bu boyutlar;

- 1) Dışadönüklük
- 2) Geçimlilik
- 3) Duygusal dengesizlik
- 4) Sorumluluk
- 5) Açıklıktır.

1.1.2. Beş Faktör Kişilik Özellikleri

Kişisel özellikler, amaca erişme süresinde kullanılan mizaçsal güdüler olarak anlaşılır (Buss, 1991). Kişisel özellikler, insanları bazı hareketler içinde bulunmak ve amaçlarını başarmak için verilmiş belirli durumlarda önceden hazırlarlar (Calligiuri, 2000; Buss, 1989; Costa ve McCrae, 1992) Bu yatkinliklarda birkaçı bireyleri belirli durumlarda diğerlerinden daha başarılı kılmaktadır. Değerler, belirli durumlarda üstün gelir, davranış tarzlarını belirleyen seçimle, arzulanan son durumlarla ilişkilendirilir (Hall ve Hall 1990, 2000; Hofstede, 1980, 1993, 2001 ve diğerleri).

Kişisel özellikler verilmiş belirli durumlarda insanın belli şekillerde davranması için önceden hazırlar. Kişilik, çapraz durumlar ve sabitlik arz eden davranışsal ve bilişsel modellere atıfta bulunmaktadır, bu yüzden, kişisel özelliklerin şahsi davranış ve değerleri etkilediğini düşünmek mantıklıdır. Çoğu deneysel araştırmanın da gösterdiği gibi Colver ve Monadian (2003) iş bağlılığı, davranış ve değerleri belirli yaşam görüşlerine doğru akseder ve bundan ötürü de kişisel özelliklerle alakalı olmalıdır. Daha çok çağdaş yazarların belirttiği gibi Büyük Beş diye de adlandırılan beş faktörlü kişilik modelinin geçerliliği, deneysel kanıtlarla oldukça desteklenmiştir (Digman 1990, Goldberg 1993, McCrae ve Costa 1996, O'Connor 2002) beş faktör kişilik özellikleri şunlardan oluşur: Geçimlilik (Nörotisizm), dışadönüklülük, açıklık, sevimlilik, dürüstlük. Geçerliliğinden ve geniş çaplı olmasından dolayı beş faktörlü kişilik modeli son zamanlarda örgütsel ve diğer deneysel araştırmalarda yoğun olarak kullanılmaktadır. Barrick ve Mount'a göre bu nedenle, iş bağlılığı da dâhil olmak üzere, beş faktör kişilik özellikleri ve önemli bir değişken olan dürtüsel davranışlar arasında bir ilişki kurulması gerekmektedir. Günümüz araştırmacılarının amacı, beş faktör kişilik özellikleri ve iş bağlılığı arasındaki ilişkiyi gözden geçirmektir (Bozionelos, 2003).

Son on yılda uluslar arası birçok araştırmacı tarafından gerek kùltürler arası gerekse kùltürel olarak Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile iş değerleri arasındaki ilişki de araştırılmaya başlanmış ve bu konuda birçok çalışma yapılmaktadır.

1.1.3. Kişilik Özellikleri ile İlgili Beş Faktör Modeli

Kişilik özellikleri ile ilgili birçok ölçek geliştirilmiştir. Bunlarda en bilineni Thurston ölçeğidir. Thurston, kendisinden önceki analizlerdeki sıfatlarıyla devam etmemiş ve Guilford tarafından geliştirilen ölçeği yeniden analiz ederek geliştirmeye çalışmıştır.

Allport ve Odbert (1936) kişilik araştırmalarının yaklaşık 4500'e yakın özellik terimi ile Thurstone'un işe düşkünlüğü faktör analizlerindeki dolaylı yollar kişilik analizleri için daha sınırlı özellikle Raymond B.Cattell'in çalışmalarına ışık tutmuştur.

Cattell (1943) bu özellik listesini bir başlangıç noktası olarak kullanmış ve 35 yüksek kompleks iki kutuplu değişkenleri geliştirmiştir. Her bir kutup, bir takım sıfatlardan ve kısa ifadeler birleşiminden oluşmaktadır. Dolaylı rasyonel prosedürler kullanarak, birçok değişik çalışmada kullanılmış olan, her bir korelasyonel değişkene bağlı olarak çarpanlarına ayrılmıştır (Cattell, 1947). Bu çalışmalar ile Cattell (1943) alana önemli katkılar sağlamıştır.

Cattell bu çalışmaları için tekrar en azından bir düzine dolambaçlı faktör tanımlamayı amaçlamıştır. Cattell'in verileri sonradan diğerleri tarafından analiz edilip geliştirilmiştir (Digman ve Takemoto- Chock, 1981; Fiske, 1949; Norman, 1963; Smith, 1967; Tupes ve Christal, 1961). Benzer şekilde Beş Faktör yapısı da

PDF Eraser Free

diğer çalışma verileri ile birlikte bazı araştırmacılar tarafından raporlanmıştır (Borgatta, 1964a; Digman ve Inouye, 1986; Goldberg, 1990, 1992; McCrae ve Costa, 1985a, 1987) ve bu çalışmalar alana ciddi katkılar sağlamıştır (Digman, 1990; John, 1990; McCrae ve John, 1992; Wiggins ve Pincus, 1992; Wiggins ve Trapnell). Daha sonraları, bu Beş Faktör Kişilik Özellikleri geleneksel olarak numaralandırılmış ve kademelendirilmiştir,

- Faktör I, Dışadönüklük
- Faktör II, Geçimlilik
- Faktör III, Sorumluluk
- Faktör IV, Duygusal Dengesizlik
- Faktör V, Kültür (Peabody ve Goldberg, 1989),

Ayrıca, FFM'i zekâ olarak (Digman ve Takemoto- Chock, 1981; Peabody ve Goldberg, 1989) ve gelişime açıklık olarak (McCrae ve Costa, 1987) kullanılmıştır. FFM modelinin genel doğasından kaynaklanan Beş Faktörün bilimsel doğası ile ilgili bilimsel tartışmalar da oldukça fazladır (Goldberg, 1993). Beş Faktörün doğasıyla ilgili bazı anlaşmazlıklar olmasına rağmen, tanımlamalarda kişilik tanımlamalarının dillerinin hiyerarşik olarak düzenlenebileceği ifade edilmiştir (Cantor ve Mischael, 1979; Hampson, John ve Goldberg, 1986).

Bu tartışmalarda, bilimsel, zorlayıcı insan davranışlarını karakterize eden sayısız farklı değişkenli bir çalışmayı organize etmek gerekliliği ileri sürülmüştür. Bunun dışında bu dış veriler yüzlerce veriyle birleştirilebilmektedir.

Faktör I, Dışadönüklük; konuşkanlık, iddiacılık ve aktif seviyede sessiz pasif ve ilgisiz'dir.

Faktör II, Geçimlilik; kibarlık, güven ve sıcaklık ile birlikte dışmanlık, bencillik ve güvensizliktir.

PDF Eraser Free

Faktör III, Sorumluluk; örgütlenme, dikkatlilik, güvenilirlik; dikkatsizlik ihmalkârlık ve kaypaklık gibi özellikleri içerir.

Faktör IV, Duygusal dengesizlik; kırgınlık, sinirlilik, delilik ve değişken mizaçlılık gibi özellikleri içerir.

Faktör V, Zekâ veya gelişime açıklık; hayal, karmaşa ve yaratıcılık; sığılık ve anlayışsızlık gibi özellikleri içerir.

1.1.4. Üç Çeşit Kişilik Özellik yaklaşımı

Çoğu kişisel özellik araştırmalar, içe dönüklük gibi, köken, doğa ve basit özelliklerin nedeni üzerine yapılmıştır. Funder (2001) bu konudaki en önemli araştırmaları yapmış ve üç basit özelliği şöyle sıralamıştır: Dürüstlük, otokontrol, irade yanlılığıdır.

1.2. İŞ DEĞERLERİ

İş değerleri Rokeach, Schwartz, Yamuachi, Elizur, Hendel, Dawiss, Gay, Barg Hunt ve Beck, Sagie vd. gibi çok değerli araştırmacıların teorileriyle geçmişten günümüze kadar çeşitli ölçekler oluşturularak günbegün geliştirilmiştir. İş değerlerine olan araştırma gereksinimi sanayi arttıkça ihtiyaçlar çoğaldıkça daha da ortaya çıkmıştır. Bunu yapılan araştırmaların dayandırıldığı ihtiyaçlar teorisinden anlaşılması mümkündür.

1.2.1. İş Değerleri Kavramı

Temel kişisel değerler teorisi çalışma alanına sunulmuş ve uygulandığında iş hedefleri ve değerleri, iş sahasında temel değerlerin ifadesi olarak görülmüştür. Temel değerler dört tip iş değerlerini içermektedir:

1. İçsel
2. Dışsal
3. Sosyal
4. Prestij

Değerler üzerinde yapılan araştırmanın asli hedefi, öncelikli olarak çalışanların alışkanlıkları, davranışları sosyal rol ve deneyimleriyle alakalı olan durumları keşfetmektir. Bu araştırma öncelikli olarak işe odaklanmıştır. Ancak, işle ilgili diğer görüşlerin ve iş değerlerinin nasıl temel kişisel değerlerle alakalı olan diğer değişkenlere yer verilmemiştir. Bu amaçla, basit değerlerin içeriği ve yapısı ile ilgili yeni teori esas alınmıştır. Bu teori, tüm bu değerler sisteminin nasıl farklı davranış ve alışkanlıklarla alakalı olduğunu açıklamak ve önceden tahmin etmek için kullanılmaktadır. Literatürde yaygın olarak kullanılan temel insan değerleri teorisi, iki bölümden oluşur (Schwartz, 1992, 1994).

Literatürde yaygın olarak kullanılan üç grup değerden söz edilmektedir:

1. İçsel; kendi kendine gerçekleştirme değerleri,
2. Dışsal; güvenlik ya da gerekli değerler,
3. Sosyal ya da ilişkisel değerler

İş değerleriyle ilgili çalışmada yapısalcı, geleneksel yaklaşımdaki ana sınırları, genel yaşam değerlerine yönelik araştırmanın gidişlerinden izole olmasındır. Keza, genel yaşam değerlerine yönelik araştırma iş değerlerindeki gelişmeyi de göz

ardı etme eğilimindedir. Ancak iş, iş olmayan değerler kadar kişisel yaşam değerlerinin yan alanıdır. Üstelik aynı kişisel değerler farklı yaşam ahlakıyla alakalı olabilir. Birinin önemli iş değerleri parasal fayda ya da ilginç görevler aramak gibi üzerinde etki sağlayıcı ya da ailesi ve ev hayatı tarafından etkilendiğidir. Bu yüzden kişisel değerleri daha geniş yaşam alanları ve daha belirli iş alanları çatısı altında beraber incelemek, onların kişisel konutluluktaki önemini belirlemeye yardımcı olabilir. Kişisel yaşam değer unsurlarını sınıflandırmak için çeşitli prensipler önerilmektedir. Rokeach bir değerın ya uç bir birim olduğunu ya da yararlı olduğunu belirtir bu iki değerın alışkanlıklara ve davranışlara farklı etkileri olduğu tartışılır. Ancak Schwartz(1992) iki değer arasındaki önemli ayrımları belirlemede basarısız olmuştur. Hofstede ve Band farklı tip belirleme önerir. Sagie'Elizur ve Yamuachi başarının belirli değerinin çapraz kültürel araştırmalarında tipolojiyi kullanmışlardır. Benzer yaşam rolü olarak işinin merkeziliğinden dolayı, yoğun deneysel ilgi, iş değerleri araştırmalarına adanmaktadır. Yaygın olarak kullanılan en önemli yaklaşımlardan biri onların ya içsel ya da dışsal olarak sınıflandırmış olmasıdır. Bu ayrımın geçerliliğinin şüpheleri göz ardı edilerek araştırmacılara farklı sınıflara türleri önerme fırsatı verildi. İş değerleri sınıflaması için iki yön Elizur tarafından önerilmiştir. Değer şekli (bilişsel, aktif ya da önemli olup olmaması ve vukuu belli olmayan sistem performansı (organizasyondaki üyelik ya da görev performansının iş ödüllerinde arızı olup olmaması.) Mamafih, kişisel değerler için sınıflandırmalar tek alan içerisinde önerilmektedir,-genel ya da iş hayatı- ve diğer alanlarda nadiren kullanılmaktadır

1.3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

1.3.1. Problem Cümlesi

Bu çalışmanın temel problemi, kişilik özellikleri ile iş değerleri arasındaki ilişkinin derecesini araştırmaktır.

1.3.1.1. Alt Problemler

1. Çalışanların kişilik özellikleri ile iş değerleri arasında bir ilişki var mıdır?
2. Çalışanların kişilik özellikleri ile iş değerlerinin alt boyutları arasında bir ilişki var mıdır?
3. İş değerleri alt boyutları ile kişilik özellikleri alt boyutları arasında bir ilişki var mıdır?
4. Çalışanların iş değerleri
 - a) Cinsiyet,
 - b) Öğrenim düzeyi,
 - c) İş tecrübesi,
 - d) Şirket tecrübesideğişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

1.4. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı; beş faktör kişilik özellikleri ile iş değerleri arasında bir ilişki olup olmadığını tespit etmek, kişilik özelliklerini boyutlara göre ve iş değerlerini alt boyutlarına göre incelemek, Türkiye'deki özel sektörde çalışan mavi yakalı çalışanların kişilik özellikleri ile iş değerleri arasında bir ilişki olup olmadığını saptamaktır.

1.5. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Bu araştırma ile elde edilecek bulgular ve sonuçlar, Türkiye'deki kültür çalışmalarını açısından gerek iş değerleri gerekse kişilik özellikleri çalışmalarına bir katkı sağlayacaktır.

1.6. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE SINIRLILIKLARI

Bu araştırma 2007 yılında biri beyaz eşya ve pazarlama diğeri ise seramik, vitrifiye sektöründe olan iki büyük sanayi işletmesindeki mavi yakalı çalışanlarla sınırlandırılmıştır. Ayrıca araştırma anket yönteminin sınırlıklarını taşımaktadır. Verilerin sadece bu iki şirketin çalışanları ile ilgili olarak toplanması ve elde edilen bulguların sadece bu kurumlarla ilgili olacak olmasından dolayı bu iki sektörle ilgili bir genelleme yapmak uygun olmayabilir.

Dünyada tek çatı altında bulunan en büyük üretim tesislerinden birine sahip olan Eczacıbaşı Yapı Gereçleri, "Vitra" markası ile seramik sağlık gereçleri (lavabo, klozet, eviye, duş teknesi, vb.), tamamlayıcı ürünler (klozet kapakları, gömme rezervuarlar. Yıkama sistemleri, rezervuar iç takımları, vb.) ve banyo mobilyaları (lavabo dolabı, boy dolabı, dolaplı ayna, vb.) üretilmektedir.

Eczacıbaşı Yapı Gereçleri, Vitra markası ile yılda 6,2 milyon adet seramik sağlık gereçleri, 120 bin adet banyo mobilyası modülü, 550 bin adet klozet kapağı ve 150 bin adet gömme rezervuar üretmektedir. Üretimini 75'ten fazla ülkeye ihraç edilmekte, pek çok ülkede yer alan 150'den fazla showroom ağında teşhir edilmekte ve 2000'i aşkın satış noktasında dünyaya yayılmaktadır.

Kurulduğu günden beri Türkiye Pazarının lideri Vitra, Almanya'da %13, Avusturya'da %10, İngiltere'de %6, Amerika Birleşmiş Devletleri'nde ve Fransa'da %3, İtalya'da %2, İsrail'de ve İskandinavya'da %8 ve Yeni Zelanda'da %10 pazar payına sahiptir.

PDF Eraser Free

Vitra'da tasarım ve ürün geliştirme sürecinde CAD-CAM (bilgisayar destekli tasarım ve üretim) uygulamaları kullanılmaktadır. Yaşam kalitesini artıran ürünler sunmakta öncü olan Vitra, Türkiye'de bedensel engelliler ve yaşlılar için banyo takımları, 3 ve 6 litrelik su tüketimini azaltan rezervuar iç takımı ve kokusuz klozeti pazara sunan ilk firma olmuştur.

ISO 9001 Kalite Sistem belgesine sahip olan Vitra, Çevre Yönetim Sistemi ISO-14000 belgesine ise sektöründe ilk, dünyada ikinci olarak sahip olmuştur.

Vitra, 1990'ların başında Bütünsel Kalite Yönetimi'ne geçiş kararı alarak çıktığı kalite yolculuğunda, Büyük Ölçekli Kuruluşlar Kategorisi'nde 1998 TÜSİAD-Kal Der Kalite Büyük Ödülü'nü kazandı. Eczacıbaşı Yapı Gereçleri, 1999 yılında Avrupa Kalite Yönetimi Vakfı tarafından düzenlenen yarışmada finalist kuruluş olma başarısını gösterdi ve 2000 yılında ise Avrupa Kalite Yönetimi Vakfı tarafından Başarı Ödülü'ne hak kazanmıştır.

Vestel Dayanıklı Tüketim Malları Pazarlama, Vestel Şirketler Grubu bünyesindeki üretim şirketleri olan Vestel Elektronik, Vestel Beyaz Eşya ve Vestel Komünikasyon'un ürünlerinin yurt içinde satış ve pazarlamasını gerçekleştirmektedir.

Şirket aynı zamanda uyguladığı "Çoklu Marka Stratejisi" ile JVC, Whirlpool, Moulinex, Tefal, Rowenta, Palm, Samsung, Motorola, HP, Nokia, Philips ve Crea gibi güçlü uluslararası markaların da satış ve pazarlamasını yapmakta ve Vestel mağazaları aracılığı ile bu zengin ürün gamını nihai tüketicilere sunmaktadır.

PDF Eraser Free

Şirket, ülke genelindeki satış faaliyetlerini, 4 bölge ofisi (Marmara, Ege-Akdeniz, Orta Anadolu ve Güneydoğu Anadolu) ve bunlara bağlı çalışan 12 satış ofisiyle yürütmektedir. Vestel Dayanıklı Tüketim Malları Pazarlama, bölgesel satış yapılanmasına ek olarak, otellere, büyük perakende zincirlerine, kurumlara, ulusal hazır mutfak firmalarına ve inşaat projelerine satış faaliyetlerini yürüten bir ticari satış birimine de sahiptir.

Vestel Beyaz Eşya, başta buzdolabı olmak üzere, beyaz eşya üretimi ve satışı amacıyla, 1997 yılında Manisa'da kurulmuştur. Şirket 1999 yılında buzdolabı, 2000 yılında split klima, 2003 yılında çamaşır makinesi, 2005 yılında ise pişirici cihazlar üretmeye başlamıştır. Şirket, 2006 yılının sonlarında bulaşık makinesi üretimini devreye sokmuştur.

Vestel Beyaz Eşya esnek üretim kabiliyeti ve müşteri taleplerini hızla karşılama gücü ile kuruluşundan kısa bir süre sonra sadece Türkiye'nin değil, dünyanın da önde gelen şirketlerinden biri konumuna gelmiştir. Vestel Beyaz Eşya bugün başta İngiltere, Fransa, Almanya ve İspanya gibi yüksek müşteri beklentileri olan gelişmiş pazarlar olmak üzere, 100'ü aşkın ülkede, ürünleri ve kalitesi ile aranan bir şirket haline gelmiştir.

Vestel Beyaz Eşya'nın misyonu, uyguladığı kalite yönetim sistemi ve benimsediği sürekli gelişim ilkesiyle, Türkiye'deki ve dünyadaki müşterilerinin istek ve beklentilerine uygun, ekonomik, yenilikçi ve rekabetçi ürünler sunmaktır. Şirketin misyonu doğrultusunda şekillenen vizyonu ise, daha fazla insana, daha fazla ve daha iyi hizmet sunabilmek yolunda toplam kalite yönetimini benimseyerek, beyaz eşya sektöründe dünyanın en iyi ürünlerini sunan şirket olmaktır.

Bu araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliği çeşitli çalışmalarla kanıtlanmıştır. Ancak gerek soruların Türkçeye evrilmesi sırasında karşılaşılan kavram çatışmaları gerekse orijinal ölçeklerin geliştirildiği ülkeler ile Türkiye arasındaki kültürel farklılıklar çalışmaya bazı sınırlılıklar getirmiştir.

1.7. ARAşTIRMANIN ORGANİZASYONU

Çalışmanın birinci bölümünde kişilik ve kişilik özellikleri ve iş değerlerinin örgütler için neden önemli olduğu ve örgütleri nasıl etkilediği üzerinde kısaca durulmuş, kişilik özellikleri ve iş değerleri kavramları tanımlanmıştır.

İkinci blmde, beş faktör kişilik özellikleri ve iş değerleri ile ilgili çeşitli araştırma sonuçlarına yer verilmiştir.

nc blmde, araştırmanın yürütülmesi ve sonuçlandırılmasında kullanılan teknikler ve uygulamalar açıklanmıştır. Verilerin toplandığı evren, veri toplama yöntemi ve verilerin analizi için seçilen istatistiksel uygulama sunulmuştur.

Dördüncü blmde, toplanan veriler değerlendirilerek, araştırma doğruluğu sınıanmıştır.

Beşinci ve son blmde ise, araştırmadan çıkarılan sonuçlar ve yargılara yer verilmiştir.

BÖLÜM II

İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. BEŞ FAKTÖR MODELİ VE TEMEL FAKTÖRLER

Kişilik araştırmacılarının gösterdiği gibi, bireysel özelliklerin anlaşılır tanımlarından biri de beş temeldir (McCrae - John, 1990, s. 175–215). Beş faktör çalışmalarının temelini, algılanan farklı kişilik özelliklerinin, çeşitli kültürlerin günlük yaşamlarındaki söylemlerine yansıtacağı ve önem taşıyan bireysel farklılıkların yaşayan 'dil' de farklı sözcükler halinde kodlanacağı görüşü oluşturmaktadır. Bu çalışmalar; yüzyılımızın başından beri farklı dil grupları üzerinde. Kişilikle ilgili kavramların hiyerarşik bir yapının çatısını oluşturacak beş büyük faktör altında toplanabileceğine ilgili araştırmacılar tarafından ortaya konmuştur (Somers, 1998, s.35–62). Bu beş faktör genellikle şu şekilde adlandırılmaktadır:

- 1- Dışadönüklük
- 2- Yumuşak Başlılık / Geçimlilik
- 3- Öz-Denetim/Sorumluluk
- 4- Duygusal Tutarsızlık
- 5- Gelişime Açıklık (McCrae - John, 1990, s. 175–215).

Beş temel faktörün temel boyutları McCrae - Costa (1991)'nın önerdiği yüzlerce kişilik özelliğinin organizasyonunu göstermektedir; bu teoriler arasında; geçerliğin ayırt ediciliği ve yakınsaklığı, yetişkinlerde son on yıl değerlendirmesi, (McCrae - Costa 1990), davranışlarda bireysel farklılığı tanımlamak (Fleeson, 2001) ve en azından diğer bazı kültürlerde nasıl olduğunu incelemek amacıyla tasarlanmış bulunmaktadır (De Road, 1958). Literatürde, beş

PDF Eraser Free

temelin bireyin kişiliğinin geniş bir şemasını çizmeye uygun olduğu ileri sürülmektedir.

Son yıllarda psikologlar kişilik değerlendirmesinin ortak bir tanımı olarak FFM' inin yeterli olduğu sonucuna varmıştır (Digman, 1990, s. 417; Goldberg, 1993. s. 26). FFM, kişiliğin beş genel boyutunu ve bunların içerdiği spesifik kişilik özelliklerini hiyerarşik bir sıralama içinde vermektedir. Doğal dillerdeki kişilik özelliklerini tanımlayan sıfatlardan oluşan "FFM" kişilikteki bireysel farklılıkları değerlendirmektedir (Smith ve diğerleri, 2001, s. 305). Son zamanlarda üzerinde çalışılan ve genel anlamda kabul gören FFM kişilikteki bireysel farklılıkları dikkate almakta ve kişilik özelliklerinin önemli bir sınıflamasını sunmaktadır.

Costa ve McCrae (1992) çalışmasında, FFM modelinin kişilik özelliklerinin kapsamlı bir modeli olarak geniş bir kabul gördüğünü dört kanıtla dayandırır. Bu dört kanıt aşağıdaki şekildedir:

- 1) Beş faktörün hepsinin davranış biçimlerinde belli olan eğilimlere dayandığı,
- 2) Her bir faktörle ilgili kişilik özelliklerinin çeşitli kişilik sistemlerinde bulunduğu ve doğal dillerdeki kişilik özellikleri tanımları ile tutarlılık gösterdiği,
- 3) Bu beş faktör farklı kültürlerde, farklı bir şekilde ifade edilmelerine rağmen farklı yaş, cinsiyet, ırk ve dil gruplarında bulunduğu.
- 4) Bu beş faktörün bazı biyolojik temellere sahip olduğudur.

Beş Faktör kişilik modelinin geniş bir kabul görmesine rağmen, bazı araştırmacılar modelin bazı eksikliklerini dile getirmişlerdir. McAdams (1992) FFM' inin kişilik özelliklerinin organizasyonu için etkili bir plan sunmasını kabul etmesine rağmen modelin bazı eksikliklerinin olduğunu ileri sürüştür.

PDF Eraser Free

FFM kişiliğın sebeplerini gösterme açısından ve davranışa anlam kazandıran şartları ifade etmesi açısından yetersiz bulunduğunu ileri sürmüştür.

Block (1995), kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi ile ilgili beş bağımsız boyuttan oluşan FFM, kişiliğın gelişimi ile ilgili önemli bir şey açıklamadığı yolundaki şüphelerini dile getirmiştir.

2.1.1. Beş Temel Faktörün Özellikleri

Pek çok araştırmacı FFM'in kişilik özellikleri ile ilgili anlamlı ve açıklayıcı bir sınıflama verdiğini kabul etmesine rağmen bazı temel boyutlar üzerinde anlaşmazlıklar olduğu görülmektedir. Aşağıda her bir genel faktör ve içerdiği spesifik kişilik özellikleri açıklanmaya çalışılmıştır. Kişilik özellikleri envanterinin beş genel boyutu şöyledir:

2.1.1.1. Dışadönüklük

Dışadönüklük boyutu topluluğu sevme, girişkenlik, heyecan arama, sıcaklık ve aktiviteyi işaret eder (Costa-McCrae, 1992, s. 655). Smith ve diğerleri (2001)'ne göre bu boyut sosyal etkileşimlerin yoğunluğunu ve niceliğini (miktarını), hareketliliği, özgüveni, rekabeti ve harekete geçirilme ihtiyacını temsil eder. Zuckerman ve diğerleri (1988) dışadönüklüğü sosyal katılım ve yakın ilişki olarak tanımlamıştır. Royce ve Powel (1983) ise dışa dönüklüğü sosyal soyutlanmanın karşıt ucu olarak ifade etmiştir.

Johnson ve Ostendorf (1993) FFM ile ilgili yaptıkları çalışmada olumlu duygularla dışa dönüklük arasında olumlu bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. FFM' de sıcaklık ve olumlu duygular dışa dönüklüğün boyutlarıdır. Yazarlar sevecen, neşeli, istekli ve dostça gibi enerjik olumlu duygulanıl birincil olarak dışa dönüklük faktöründen, ikincil olarak yumuşak başlılık faktöründen yük aldıklarını belirtmişlerdir. Buna karşın cömert ve sıcak gibi daha ılımlı (yumuşak) olumlu duyguların birincil olarak yumuşak başlılık faktöründen, ikincil olarak dışa dönüklükten yük aldıklarını ifade etmişlerdir. Yazarlar ayrıca liderlik, güç, girişkenlik ve baskınlık gibi özelliklerin de dışa dönüklük faktöründen yük aldıklarını ortaya koymuşlardır. Düşüncesizlik, tepkisellik ve dikkatsizlik gibi özelliklerin dışadönüklük faktöründen yük aldığı görülmüştür.

Trapnell ve Wiggins (1990) FFM' deki dışadönüklük ve yumuşak başlılık boyutlarına, kişiler arası dairesel modelde hâkimiyet/üstünlük ve merhametlilik boyutlarının karşılık geldiğini bulmuşlardır.

2.1.1.2. Yumuşak Başlılık /Geçimlilik

Yumuşak başlılıkla ilgili sınıflandırmalar, bir kişinin duygularında, düşüncelerinde ve davranışlarında şefkatten düşmanlığa kadar uzanan bir çizgi boyunca kişiler arası uyumun niteliğini değerlendirmek için kullanılır. Yumuşak başlılık boyutunda yüksek puan alan kişiler, yumuşak kalpli, iyi huylu, güvenli, yardımsever, bağışlayıcı, saf ve dürüst olarak tanımlanmıştır. Bu boyutta düşük puan alan kişiler kötümser, kaba, güvensiz, işbirliğine kapalı, intikamcı, merhametsiz, sinirli ve çıkarıcı olarak tanımlanmıştır (Akt: Sneed, 2002, s. 134).

PDF Eraser Free

Costa ve diğeri (1991), güven, dürüstlük, gamlık, itaat, alçak gönüllülük ve merhametliliği, yumuşak başlılığın alt boyutları olarak tanımlamışlardır. Bir başka çalışma yumuşak başlılıkla ilgili kişilik özelliklerini, kibarlık, esneklik, güven, işbirliğine açıklık, affetme, merhametlilik, empati, yumuşak kalplilik ve hoşgörü olarak açıklamıştır (Costa ve McCrae, 1992, s. 656). Johnson ve Ostendorf (1993) uyum sağlama anlamına gelen terimler dizisinden sadece uysal/uysallık teriminin yumuşak başlılık faktöründen yük aldığı ileri sürmüştür.

Araştırmacılar, dışadönüklüğün daha çok sosyal uyanların miktarı ile yumuşak başlılığın ise ilişkilerin niteliği ile bağlantılı olduğuna dikkati çekmektedir. Araştırmacılar yumuşak başlılığın kişiler arası ilişkilerde etkili olmasının yanı sıra, kişinin kendilik-algısını etkilediği de belirtilmekte ve bu faktörün sosyal tutumlar ve yaşam felsefesi geliştirmekte etkili olduğuna işaret etmektedirler. Costa ve arkadaşları bu faktörü, güven, dürüstlük, diğer gamlık, itaat, alçakgönüllülük ve merhametlik alt boyutları ile tanımlamaktadır. Güven, başkalarına iyi niyet atfetmekle tanımlanmaktadır; güvensizlik ise başkalarının güvenilmez ve tehlikeli olduğunu varsaymaktadır. Doğru sözlülük, başkalarına açık ve dürüst yaklaşmayı ifade etmektedir. Yazarlar, bu alt boyutun ahlaki değerlerle ilgili olduğunu ve bu kavramın, kendini ayarlama (self-monitoring) ile ilgili olduğuna ve bu kişilerin açık sözlü olmadığına dikkati çekmektedirler. Alturizm ise bencillikten uzaklık ve başkalarına yönelik ilgi olarak tanımlanmaktadır. Bu kavram Adler'de 'sosyal ilgi' kavramına karşılık gelmektedir. Bu özellikte yüksek olan kişiler, çatışma durumunda başkalarına tabii olmayı tercih etmektedirler. Başka bir deyişle bu kişilik özelliği, işbirliği isteği, uyumluluk ve yumuşak başlılık olarak nitelendirilmektedir. Bunun karşıt ucu ise saldırganlık, düşmanlık, hırçınlık ve huysuzluktur. Alçak gönüllülük kendilik kavramının bir yönüdür ve bu tür kişilerin kendilerine ilgisi en alt düzeydedir. Kibirli kişiler ise, kendileri ile ilgili çarpıtılmış bir görüşe sahiptirler (Costa ve diğeri, 1991, s.887-898). Wiggins de bu özelliği kişiler arası ilişkilerde kurnazlık ve hesaplılığın karşısına koymaktadır (Wiggins, 1979, s.395-412).

PDF Eraser Free

Araştırmacılar kibirliliğin aşırı ucunun, psikopatolojik bir kavram olarak kendini narsisizm'de gösterdiğini belirtmektedirler. Merhametlilik ise, çeşitli kararlar vermek ve tutumları şekillendirmekte özellikle sempati gibi duygular tarafından yönlendirilen bir eğilimdir (McCrae ve diğerleri, 1991, s.367-372). Araştırmacılar, kişisel ihtiyaçların, dürtülerin ve ifade edici davranışların aşırı kontrol etme eğiliminin, yumuşak başlılık boyutu ile ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır (York-John, 1992, s.494–508). Bu kişilik özelliğinin çocuklukta belirgin bir özellik olarak kendini göstermediğini, ancak sıcaklık ve şefkatin, daha erken aile-çocuk ilişkilerinde güvenli bağlanmada ortaya çıkan bireysel farklılıklarla kendini gösterdiğini ve bu boyutun ileriki yaşlardaki özelliklerle kavramsal olarak bağlantılı olduğu belirtilmektedir (Mac Donald,1995, s.525–567),

Araştırmacılar yumuşak başlılık boyutunun, çeşitli araştırmacılarca oldukça istenen özellikleri içeren ve kadınlıkla da büyük ölçüde ilişkili görülen bir boyut olduğuna işaret etmektedirler(Johnson ve Ostendorf, 1993, s. 563–576). Mac Donald, bazı araştırma bulgularının, kadınların kavramsal olarak bu boyutla ilişkili görülen 'ödül bağımlılığı'nda, erkeklere göre daha yüksek olduklarını gösterdiğini belirtmektedir. Yazar, aşırı derecede sevilme ihtiyacı ile betimlenen bağımlılık bozukluğunun daha çok kadınlarda görüldüğünü; buna karşın erkeklerin, saldırganlık eğilimi ve başkalarına zarar vermekten suçluluk duymama olarak tanımlanan karşıt uçtaki sosyopati yönünde yer almalarının daha olası olduğunu ifade etmektedir. Ancak Mac Donald, genelde yakın ilişkilere eğilimli insanların saldırganlık ve düşmanlığa yatkınlık göstermemekle beraber bunun bir zorunluluk olmadığına da dikkat çekmektedir (Mac Donald, 1995, s.525-567).

Araştırmacılar, düşmanlık alt boyutunun, hem yumuşak başlılık hem de nörotizm faktörlerinden yük almasını, düşmanlığın nörotik ve antagonistik (muhalif, muhalefetçi) olmak üzere iki türü olduğu şeklinde yorumlamışlardır (McCrae-Costa,1989, s. 107-124). Antagonistik, insanların kendilerini her zaman başka insanların karşısına koyduklarını, bu kişilerin bilişsel olarak güvensiz ve şüpheli,

duygusal olarak katı ve sempatiden uzak oldukları, davranışsal olarak ise, işbirliğine yanaşmayan, inatçı ve kaba kişiler oldukları belirtilmektedirler. McCrae ve Costa, yumuşak başlılık boyutunun olumlu uçundaki özelliklere aşırı derecede sahip olmanın da aynı şekilde uyumsuzluğa işaret edeceğine değinmektedirler.

Kişilikle ilgili pek çok kuram geliştirilmiştir. Bu kuramlar genellikle araştırmacıların anlayışlar ile araştırmalarının yönü doğrultusunda olmuştur. Buna rağmen gerek kuramların birbiriyle olan benzerlikleri gerekse kuramlara ilişkin yöntemler belli kuramların belli anlayışlar altında toplanması gereğini de ortaya çıkarmıştır.

2.1.1.3. Öz Denetim / Sorumluluk

Costa ve diğerleri (1991) sorumluluk faktörünün alt boyutlarını yeterlilik, düzen, görevşinaslık, başarı çabası, öz disiplin ve tedbirlilik olarak tanımlamışlardır. Costa ve McCrae (1992) sorumluluk ile ilgili kişilik özelliklerinin hem güvenilirliği (dikkatli, titiz, sorumluluk, organizasyon, planlı, iş bilir) hem de iradeyi (sıkı çalışma, başarıya odaklanma, azim) yansıttığını söyler. FFM'in belirtilen sorumluluk faktörünün bir alt boyutu olan başarı çabası akademik performansın önemli bir harekete geçiricisidir (Gray-Watson, 2002, s. 177).

Johnson ve Ostendorf (1993), düzenli, tedbirli, titiz, kendini kontrol etme ve bir amaca yönelik olma gibi özelliklerin sorumluluk faktörünün pozitif yönünden yük alırken, düşüncesizlik, tepisellik ve dikkatsizlik gibi özelliklerin ise bu faktörün negatif yönünden yük aldığını belirttiler. Smith ve diğerleri (2001)'ne göre bu boyut, amaca yönelmiş davranışta motivasyon, sebatkârlık, kendini sınırlama (self-restraint) ve düzeni ifade eder. Somer ve Goldberg

(1999), Türk dilindeki kişilik özelliklerini tanımlayan sıfatların yapısını incelediği çalışmada sorumluluk boyutuyla ilgili birçok boyun olduğunu ortaya koymuştur.

2.1.1.4. Duygusal Tutarsızlık

Duygusal dengesizlik bir kişinin yaşadığı endişe, kızgınlık, sıkıntı, düşünmeden hareket etme, güvensizlik ve depresyonu ifade eder (Costa-McCrae, 1992, s. 656). Smith ve diğerleri (2001), nörotizm olarak adlandırdıkları bu boyutu duygusal dengesizlik olarak tanımladı ve bu boyutun psikolojik sıkıntı/stres ve değişken tepki vermeye yatkın insanları tanımladığını belirlemiştir. Costa ve diğerleri (2001), duygusal denge faktörünün karşıt ucu olan nörotizmi endişe, kızgınlık, depresyon, utanma gibi üzüntü verici duyguları içeren olumsuz bir duygu alanı olarak tanımlar.

Johnson ve Ostendorf (1993), olumsuz duygulardan uzaklığı işaret eden rahat ve yalnız olmama gibi özelliklerin duygusal denge faktörünün pozitif yönünden yük aldığını belirtmiştir.

Peabody ve Goldberg (1989)'in İngilizce'de duygusal dengeyi tanımlayan sıfatların daha az sayıda olduğu belirtilmektedir. Bu görüşle tutarlı olarak geçmiş çalışmalardaki faktör analizlerinde nörotizm boyutunun karşıt ucu olan duygusal dengeliliği temsil eden sıfatların daha da az sayıda olduğu gözlenmiştir. Nörotizm'in karşıt ucu olan duygusal denge faktörü sakin, dengeli, rahat, heyecansız, tutarlı gibi sıfatlarla temsil edilmiştir.

Türkiye’de yapılan çalışmalar; Somer ve Goldberg (1999); Somer ve arkadaşları (2002) bu boyut ile tutarlılık göstermektedir.

2.1.1.5. Gelişime Açıklık

Deneyime açıklık boyutu araştırmacılar arasında üzerinde en az fikir birliğine varılan boyuttur. Norman (1963), bu boyutu kültür olarak adlandırırken, Hogan (1983) zekâ olarak adlandırmıştır, (Akt: Smith ve diğerleri, 2001, s. 308). Costa ve diğerleri (1991) ise bu boyutu deneyime açıklık olarak adlandırmıştır. Costa ve McCrae deneyime açıklık ile ilgili kişilik özelliklerini hayal gücü, merak, özgünlük, fikirlere açıklık ve sanata duyarlılık olarak belirtmiştir (Costa-McCrae, 1992, s. 657). Peabody ve Goldberg (1989) geçmiş çalışmalarında beşinci faktörün kültürden çok zekâ ile ilişkili olduğu sonucuna varmıştır.

Johnson ve Ostendorf (1993), analitiksel, ilgi alanları geniş, meraklı, kültürlü, yenilikçi, zeki, bilgili gibi özelliklerin zekâ/açıklık faktörünün pozitif yönünden yük aldığını ifade etmişlerdir. Buna karşın geleneksel, sıradan, kurallara uyma gibi özelliklerin bu boyutun negatif yönünden yük aldığını belirtmişlerdir.

Somer ve Goldberg (1999) Türk dilinde kişilik özelliğini tanımlayan sıfatların yapısını incelediği çalışmasında, beşinci faktörün Türk toplumunda zekâdan çok gelişime açıklıkla ilişkili olduğunu bulmuştur. Bu faktörün zeki, akıllı gibi sıfatlardan daha çok gelenekselliğe karşı yenilikçi, çağdaş, modern ve açık fikirlilik gibi sıfatları yansıttığını bulmuşlardır.

Digman (1997), FFM ile ilgili on dört çalışmayı değerlendirdi ve beş faktörün kendi aralarında iki büyük faktör dizisinde organize olduğunu ileri sürmüştür. Bu iki büyük faktörü, faktör alfa (α) ve faktör beta (β) olarak isimlendirmiştir. Faktör alfa, yumuşak başlılık, sorumluluk ve duygusal denge; faktör beta, dışadönüklük ve deneyime açıklıktan oluşur. Digman, ayrıca bu iki büyük faktörün kaynaklarıyla ilgili bir açıklama sunmuştur. Alfa (yumuşak başlılık, sorumluluk, duygusal denge) sosyalleşme sürecini göstermektedir. Beta (dışadönüklük ve deneyime açıklık) kişisel gelişimi göstermektedir.

Somer (1998), Türk dilindeki kişilik özelliklerini tanımlayan sıfatların yapısını incelediği çalışmasını 538 kişilik bir yetişkin örneklemini üzerinde gerçekleştirmiştir. Somer'in bir ön çalışmasında alınan tek uçlu ve yedi basamaklı olarak kişilerin kendilerini değerlendirdikleri 235 adet sıfat ölçeği, Türk dilindeki kişilik özelliklerini tanımlayan sıfatların temsilcisi olarak seçilmiştir. Faktör analizi sonucunda sıfat ölçeklerinin beş temel faktör boyutu altında temsil edilebileceği sonucuna ulaşılmıştır. Bu faktörler, Somer ve Goldberg (1999)'in aynı sıfat ölçeklerini kullanarak üniversite örneklemini ile yaptıkları çalışmada elde ettikleri faktörlerle karşılaştırılmış ve yüksek faktör uyumu katsayıları elde edilmiştir. Elde edilen beş temel faktör, çeşitli ülkelerde yapılan çalışmalarla ortaya çıkan FFM' deki temel faktörlerle içerik açısından karşılaştırıldığında özellikle dışadönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk ve duygusal dengelilik faktörlerinin büyük ölçüde modeli destekleyici bir yapı gösterdiği, ancak zekâ / deneyime açıklık faktörünün tam örtüşmediği kanısına varılmıştır.

Somer ve arkadaşları (2002) bu çalışmasında FFM'in alt boyutlarını içeren, normal kişilik özelliklerini ölçmeyi amaçlayan bir envanter geliştirmiştir. Yaşları 22–60 yaş arasında değişen 433 kadın, 357 erkek toplam 790 kişilik bir örneklem üzerinde yürütülen çalışmada beş temel faktör altında

toplanabilen onbeş alt boyut oluşturulmuştur. Bunlar dışadönüklük adı altında: içedönüklük, canlılık, baskınlık; yumuşak başlılık adı altında şöyle toplanmıştır: yumuşak kalplilik/Altruizm. Düşmanlık; sorumluluk adı altında: Düzen, sorumluluk, kurallara bağlılık, heyecan arama; duygusal denge adı altında: anksiyeteye yatkınlık, kendinden eminlik; deneyime açıklık/zekâ adı altında: analitik düşünme, yeniliğe açıklık, açıklığa duyarlık olarak bulunmuştur. Çalışmada kullanılan on beş alt boyutun içeriği diğer çalışmalardaki alt boyutlarla karşılaştırıldığında duygusal denge faktörü hariç diğer boyutlarla benzeştiği görülmüştür. Araştırmanın sonuçları, oluşturulan ölçeğin yapı geçerliliği ve güvenilirliğini desteklemekte, ancak duygusal denge faktörünün bir revizyon çalışması gerektirdiğini önermektedir.

Somer ve Goldberg (1999); Somer ve arkadaşları (2002) Türk dili üzerinde yaptıkları çalışmalarda FFM'in beş temel boyutu olan dışadönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk, duygusal denge ve gelişime açıklık olarak belirtilen beş faktör ve alt boyutlarının, Türk dilindeki kişilik özelliklerini tanımlayan sıfatlarla uyumluluk gösterdiği bulunmuştur.

Costa ve McCrae (1988a), kişilik özelliklerinin zaman içindeki tutarlığına ilişkin olarak düzenledikleri altı yıllık boylamsal bir çalışma sonucunda, nörotizm, dışadönüklük, deneyime açıklık, yumuşak başlılık ve sorumluluk boyutlarının hepsi için oldukça yüksek test-tekrar test korelasyonları bulmuşlardır. Yaşları 21–96 yaş arasında değişen kadın ve erkeklerden oluşan örneklemeden elde edilen sonuçlar üzerinde yapılan kesitsel ve boylamsal analizler olgunlaşmaya bağlı olduğu düşünülen aktivite, olumlu duygular ve etkinliklere açıklıkta küçük bir düşüş olduğunu göstermiştir. Ancak diğer yirmi ölçek olgunlaşma etkileriyle tutarlılık göstermemiştir. Costa ve McCrae'nin bu çalışması, kişilik özelliklerinin uzun süreli tutarlığına ilişkin bir kanıt olarak yorumlanabilir.

Bu çalışmadaki sonuçları destekler nitelikteki bir başka çalışma McCrae (1993) 'nin kişisel rahatsızlık duyma, kendini ayarlama, kişisel faaliyet ve deneyime açıklık değişkenlerinin, kişiliğin zaman içindeki istikrarına olan etkisini incelediği boylamsal bir çalışmadır. Çalışmada bu değişkenlerle kişiliğin tutarlılığı arasında önemli bir ilişki bulunamadı. Yazar, FFM' deki beş temel boyutun içerdiği bireysel farklılıkların yetişkin kişiliğinin evrensel bir özelliği olduğunu ve zaman içinde tutarlılık gösterdiği söylenebilir.

FFM'in diğer ölçeklerle ilişkisini inceleyen çalışmalardan biri Costa ve McCrae (1988)'nin çalışmasıdır. Bu çalışmada Murray'ın ihtiyaçlar listesi ve normal kişiliğin beş önemli boyutunu ölçen NEO kişilik envanteri arasındaki ilişki incelenmiştir. 296 yetişkin erkek ve kadından oluşan örneklem üzerinde gerçekleştirilen çalışmadan elde edilen sonuçlar, Murray'ın ihtiyaçlarını dikkate alarak hazırlanan Kişisel Araştırma Formu (PRF) tarafından ölçülen ihtiyaçların FFM çerçevesinde anlamlı bir şekilde organize edilebileceğini gösterdi. Özellikle NEO kişilik envanterinin yumuşak başlılık boyutu ve PRF' deki merhametlilik ve düşük saldırganlık arasında önemli ilişkiler bulunmuştur. Aynı şekilde sorumluluk boyutu ve PRF' deki başarı ihtiyacı, bilişsel yapı, dayanma gücü, düşük tepisellik ve düzen arasında önemli ilişki bulunmuştur. PRF' deki saldırganlık NEO kişilik envanterinde düşmanlık boyutuna karşılık gelirken, yakın ilişki ihtiyacı NEO' da sıcaklık ve topluluğu sevme alt ölçeklerine karşılık gelir. Yazarlar bu sınıflandırmanın kullanımının kişilik psikologları ve altta yatan güdeleri araştıran psikologlar arasındaki iletişimi kolaylaştırabileceğini ileri sürülmüştür. PRF, daha çok güdysel kişilik özelliklerini ölçen bir envanter olarak tanımlanmaktadır.

Zuckerman ve diğerleri (1993) çalışmasında Eysenck'in Üç Faktör modeli, Costa ve McCrae'nin FFM'i ve Zuckerman ve Kuhlman'ın Alternatif Beşli modelinin önemli faktörlerini karşılaştırmıştır. Yazarlar, dışadönüklük ve nörotizm faktörlerinin üç modelde de oldukça benzer olduğunu bulmuştur.

Zihinsel yeteneğin deneyime açıklık boyutu ile ilişkili olduğu yukarıdaki araştırmalardan görülmektedir. Ancak yüksek zihinsel yeteneklerin mi geniş ilgiler ve daha az geleneksel değerlere sahip olmaya yol açtığı, yoksa bu boyutta yüksek olmanın mı zihinsel yeteneklerin ilerlemesine katkıda bulunduğu araştırılması gereken bir sorudur (Somer, 1998, s.35–62). Somer,1990'ın çalışmasında, 'zeki, akıllı' gibi sıfatlardan daha çok, 'entelektüel, aydın, araştırmacı' gibi sıfatların bu faktörden yüksek yük alması, geleneksellik ve açık fikirlilik gibi sıfatlara bağlanması bu kişilik boyutuna ilişkin terimlerin Türkçede kişilerin yeteneklerinden çok eğilimleri, yaşam tarzları ve tercihleri ile şekillendiğine işaret etmektedir.

Diğer dört kişilik özelliğine nazaran açık görüşlülük özelliği hakkında daha az şey bilinmektedir. Yapılan araştırmalarda; açık görüşlü bireylerin, değişime açık oldukları ve geleneklerin baskısında kalmadıkları, çatışma anında daha yaratıcı olabildikleri gözlenmiştir. Açık görüşlü bireyler kendi alanlarında işlerine yarayacak davranış ve becerileri kazanmaya daha çok isteklidirler. Çatışmalardan pozitif sonuçlar elde edebilirler. (Wayne ve arkadaşları, 2003, s. 117)

McCrae ve Costa'nın ortaya çıkardığı iki tane FFM tartışması vardır. Bu iki model arasında belirgin iki temel fark vardır. Bu farklar aşağıdaki gibidir:

- a) Faktör 1 ve 2'nin konumu sistematik olarak rotasyondadır. Bu yüzden Neo'da dışa dönüklüğün bir görünümüdür. Oysa dilsel hipotezde ise kabul edilirliliğin bir görünümüdür.
- b) FFM Neo'da açık görüşlülük iken, dilsel hipotezde bu yaratıcı zekâdır (Goldberg, 1993, s.26–34).

Beş temel faktörün doğallığı hakkında bazı anlaşmazlıklar olmasına rağmen, dilin hiyerarşik bir düzenleme ile kişiliğin tanımlanabileceğine ilişkin

yaygın bir görüş birliği vardır. Bu görüş birliğinde, beş faktör modeli ile daha kısa bir zamanda davranış tarzlarının tanımlanmasının sağlanabileceği ve genel bir değerlendirme olabileceği düşüncesi de geniş yer tutmaktadır. FFM’i ortaya koyan araştırmacılar, insan kişiliğinin zengin görünümünü sadece beş eğilim olarak azaltmak için bir plan yapmadıkları görülmektedir. Geniş karakter ve çok sayıda bireysel farklılıkları organize etmek için bilimsel bir çatı oluşturulmaya çalışılmıştır. Kişilik eğilimlerinin büyük bir kısmın; geniş bir alanda birleştirmeyi başardıkları düşünülmektedir:

- Faktör 1’de, konuşkanlık, idealilik, yüksek aktivite düzeyine yatkınlık, sessizlik ve pozitiflik;
- Faktör 2’de, nezaket, güven, sıcaklığa karşılık düşmanlık, bencillik, güvensizlik; Faktör 3’te, organizasyonculuk, kusursuzluk, güvenilirlik karşısında dikkatsizlik, savsaklama, sorumsuzluk;
- Faktör 4’te, sınırlılık, karamsarlık, doğallık;
- Faktör 5’te, hayalcilik, yaratıcılığın karşısına sığılık, aptallığı koymuşlardır (Goldberg, 1993, s.26–34).

Duyguların, kişilik özelliklerinin kendi içinde örgütlenmesinde önemli bir rol oynadığı konusunda farklı kuramsal yaklaşımlar arasında uzlaşma sağlanmaya çalışılmaktadır. Örneğin, deneysel olarak neşeli ve mutlu bir duygusal durum içine sokulan kişilerin, başkalarını da neşeli olarak algıladıkları ve başkalarına ilişkin olumsuz izlenimler bildirdiklerini gösteren araştırma bulguları, karakteristik olarak neşeli bir duygusal durum içinde olan kişilerin sosyal durumlardan zevk alacaklarına işaret etmektedir (Izard ve diğerleri,1993, s. 47–860). Bu görüş çerçevesinde kişilik özelliklerinin gelişmesinden sonra bu özelliklerin duyguların uyarılmasını ve düzenlenmesini etkiledikleri kabul edilebilir. Izard ve arkadaşları son yıllarda FFM’e göre geliştirilmiş kişilik testleri ile duygu-kişilik ilişkisini inceleyen araştırmalarda, iki temel duygusal boyutun (olumlu ve olumsuz duygulanım) beş kişilik faktörüyle ilişki gösterdiğine ilişkin verilere dikkat çekmektedirler. Yazarlar, normal koşullarda,

belli bir duygunun seçici algı ve belli türde düşünce ve davranışların örgütlenmesi ve güdülenmesi yoluyla, normal kişilik özelliklerinin gelişmesine katkıda bulunduğunu belirtmektedirler. Buna karşın, örneğin çocuk istismarı ve yanlış eğitim gibi çevre koşulları, algıları çarpıtan şiddetli duyguları uyararak, duygu, biliş ve davranışlar arasında uygun olmayan ilişkiler kurulmasına yol açmakta, bu da sonuçta psikopatolojinin gelişmesine neden olur (Somer,1998, s.35–62).

McCrae ve Costa, geçmişteki çalışmaların olumlu ve olumsuz (zevk ve acı) iki duygusal durumun birbirinin karşıt uçları olmadığını, nispeten bağımsız boyutlar olduğunu gösterdiğini ve algılanan mutluluğa her ikisinin de katkıda bulunduğunu belirtmektedirler (McCrae - Costa, 1991, s.227–232).

Yazarlar, yumuşak başlılık ve sorumluluk boyutlarının iyi-olma üzerinde doğrudan olmasa da aracı değişkenler olarak etkilerinin olduğuna işaret etmektedirler. Yumuşak başlı insanlar sıcak, cömert ve sevgi doludurlar. Sorumluluk boyutunda yüksek kişiler ise etkili, yeterli ve çalışkandırlar. Birincisindeki yükseklik kişiler arası ilişkilerde başarıya yol açarken, ikincisi yaşam kalitesini yükselterek yaşam doyumunu arttıırırlar. Böylece bu yolla, bu tür kişiler daha az olumsuz duyguları ve daha çok olumlu duygulan yaşarlar, yani kişilik özellikleri günlük yaşamda daha az güçlük ve daha çok doyum yaşamalarına katkıda bulunur. Bunun yanında, psikolojik sağlığın uygun kişisel eğilimlerin yanı sıra, bunları ifade etmenin imkânının ortaya çıkmasına da bağlı olduğunu da belirtmektedirler (McCrae - Costa, 1991, s.375–376),

Bazı araştırmacılar, sosyalliğin, olumlu duygulanım ile ilişkili olmasını beklemenin mantıklı olacağını, çünkü başka insanların bir kişiye gösterecekleri dikkat ve ilginin, temel bazı ihtiyaçları karşılayacağı ve bunun da olumlu duyguları güçlendireceğini öne sürmektedirler. Diğer taraftan, uygun olmayan

dürtülerini engellemekte güçlük çeken ve davranışlarının sonuçlarını hesaba katmayan tepisel kişiler, olumsuz durumlarla daha sık karşılaşacak ve olumsuz duygulara daha yatkın olanı iddia edilmektedir (Mcfatter, 1994, s.570–578).

Beş faktörün kişilik özellikleri ölçekleri, psikopatolojik kaynaklı olmamaları, görece kısa olmaları, bireylerin güçlü ve zayıf yönlerine duyarlı olmaları nedeniyle rehberlik amacıyla kullanılmaları uygun bulunmaktadır. Araştırmacılar, beş faktörün çocuklarda gençlerde ve yaşlılarda da ortaya çıktığını belirtmektedirler. Ayrıca bu kişilik özelliklerinin bireylerin yaşamlarında kalıcı ve kapsamlı etkilerinin olduğunu ifade etmektedirler. Yapılan çalışmalar, bu kişilik özelliklerinin yetişkinlikte uzun süreli etkileri olduğunu ve strese ilişkin tepkileri, mesleki ilgileri, yaratıcılık, kişiler arası ilişkiler ve psikoterapiyi gösteren tepkileri etkiledikleri sonucunu ortaya koymuştur (McCrae -Costa, 1991, s.375–376).

Araştırmacıların, FFM' ini ölçmek üzere geliştirdikleri NEO kişilik envanterinin bireylerin öz disiplini, çalışma isteği, duygusal dengesi, cesaretleri, sosyal dengeleri, liderlik yetenekleri, problem çözmeye yaklaşım biçimleri veya insan sevgisi ve cömertlik gibi özellikleri hakkında danışmanlara faydalı bilgiler sağlayacağını ifade etmektedirler. Bunun yanında, ilgilerin mesleki başarıda önemli olduğunu vurgulamakla birlikte bu konuda tek belirleyici olmadığına dikkat çekmektedirler. Kişilerin yetenek ve eğilimlerinin yanı sıra, sosyal becerilerinin, stresi tolere etme düzeylerinin, hırs ve çalışkanlıklarının da iş başarısında önem taşıdığına işaret etmektedirler. Meslekler ve o meslekleri tercih eden kişilerin uyumunda, kişilerarası, duygusal, davranışsal ve güdüsel stillerin de değerlendirilmesinin önemi vurgulanmaktadır. Buna ek olarak, temel kişilik özelliklerinin, bireylerin işlerinden aldıkları doyum düzeylerinin belirlenmesine de katkı sağlayacağını ifade etmişlerdir. Örneğin; deneyime açık kişiler, değişikliklerden hoşlandıkları için ve yenilik arayışı içinde olduklarından daha sık iş değiştirirlerken, nörotisizm boyutunda yüksek olan kişiler, yaşamlarından

doyum almadıklarından işlerinde memnuniyetsizlik gösterebilirler (McCrae - Costa, 1991, s.375–376).

Günlük üstesinden gelme becerileri ve kişilik farkları arasındaki bağıntı oraya çıkarmak amacıyla yapılan bir çalışmada günlük hayatın problemleriyle başa çıkmada beş temel faktörün problem çözme becerisi üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Bir grup erkekte günlüklerine ardarda sekiz gün boyunca yaşadıkları problemleri kayıt etmeleri istenmiştir. Günlüklerin çok aşamalı analizinin sonucunda, olayları kontrol edebilmenin büyük ölçüde yönelim, kabul edilebilirlik, duygusal anlamda sosyal destek arayışı ile ilgili olduğu, doğrudan olaylarla çok az ilgili olduğu ortaya çıkmıştır. Nörotisizm, dışadönüklük, yoruma açıklık ve bilinç kullanılacak üstesinden gelme becerisini belirler. Araştırmacılar, hem deneğin yoğun olarak kişilik farklarını hem de değerlendirmelerini günlük yaşamda üstesinden gelme becerilerinin belirlenmesinde önemli olduğu sonucuna varmışlardır (David - Suls, 1999, s.264–289).

Beş temel faktörden uygunluk ve açık görüşlülük özelliği, bireysel aşamadaki çatışmalarla bağıntılıdır. Ancak kişiliğin çatışma üzerindeki en güçlü etkisi ikili ilişkilerde yapılan analizlerde ortaya çıkmıştır. Bu analizde çiftlerin dışadönüklük ve bilinçlilik seviyesi ile yaşanan ilişkideki çatışmanın bağlantısı ele alınmıştır. Sonucunda bireylerin dışadönüklülük ve bilinçlilik seviyesinin yaşanan çatışmayla ortaya çıkmıştır. Bu bulguların ışığında kişiler arası ilişkilerde kişiliğin rolü tartışılmaktadır. Sonuç olarak bu çalışmalar memnun edici bir ilişkide çatışmanın önemli bir etkisinin olduğunu kanıtını doğrulamaktadır (Bono ve diğerleri, 2002, s.311 -344).

Araştırmacılar tarafından yapılan çalışma, Türklerle ilgili kişilik sıfatlarının bulgularını vermektedir. Bu çalışmanın ortak sonucu, daha önce Hint-Avrupa

dillerinden İngilizce ve Almanca'dan açıkça elde edilen beş temel faktörün Türk dilindeki belirsiz olmayan bulunuşudur (Goldberg - Somer, 1995, s.431–450).

Yapılmış olan bazı araştırmalar sonucunda beş faktörün bulgularından birisi olan kişilik özelliklerinin kültürler arası farklıklar gösterebilme iddiası doğrulanmıştır. Bütün bu önemli bulguların, yanında FFM'nin evrensel olup olmadığı sorusuna cevap verebilmek için değerlerin toplumsallaşma süreçlerinin ve yaşam tarzlarının farklılaştığı kültürlerde araştırmalar yapılmasının önemi vurgulanmıştır (Paunonen ve diğerleri, 1992 s.447–456).

Ayrıca kişilik tanımlayıcı terimlerle ilgili çalışmalar İngilizce, Çince, Çekoslovakça, Hollandaca, Filipince, Almanca, İbranice, Macarca, İtalyanca, Lehçe, Rusça ve Türkçe dillerinde yapılmıştır. Türkçede sıfatlarla temsil edilen kişilik özelliklerinin organizasyonunun incelendiği çalışmalarda FFM'i destekleyici sonuçlar elde edilmiştir (Somer, 1998, s.35–62). Kişilik özelliklerini temsil edebilecek bir organizasyonda beş faktör üzerinde bir uzlaşmaya doğru gidilmesine rağmen, bu modelin kişilik dinamiklerini açıklayıcı değil tanımlayıcı bir model olarak düşünülmesi gerektiğine vurgu yapılmaktadır (Goldberg, 1993, s.26–34).

2.2. İŞ DEĞERLERİNDEKİ DEĞİŞİMLER

Değerler sürekli değişmektedir. Değerlerin nereden geldiğini anlamak için değerlerdeki ve hayattaki anlık değişikliklerin incelenmesi gerekmektedir. Değerleri inceleyen analiz eden pek çok teori vardır.

Schwartz ve Bardi değer fonksiyonunu ve değişikliğini birinin değerlerini sosyal durumlara bağdaştıran ve yoksunlar için dengeleyen uyumlu ilerleme dayatıldığını öne sürerler. Ancak, makro seviyesi gerekli ana değerlerin durumlarını araştırmak için yetersizdir; değerlerdeki sabitlik ve değişkenlik değerlerin içsel ve kolektif özellikleri tarafından etkilenirler bölgesel grupları belirli değerlerin farklı davrandıklarının üzerinde daha fazla odaklanabilmek için incelemeliyiz. Değişen alışkanlık araştırması değerlerdeki değişimlerin doğası için zorlayıcı hipotezler sunabilir böyle bir yönelim değerlerdeki değişimlerin alışkanlık değişim modelindeki çevresele rotaya karşı olarak merkez rota doğrultusunda daha fazla ihtimal görülebileceğini vurgular çevresel fikirler daha duygusaldırlar ve iş, argümanın kişisel olarak alakasız olduğunda, en iyi alışkanlık değişimidir. Çünkü değerler kişisel iç alakaya sahiptirler, değişme aktif olarak ilerce ve bilgi yansıtmaya merkez rota doğrultusunda olabilir. Belirli değerler için nedenler analiz eden merak uyandırıcı hipotezlerin bu değerlerin önceden bilişsel desteklere sahip olmadıkları zaman değerlerde değişime yol açacağını belirtir.

Değerlerle genelde, onaylanan ama argümantif destekten yoksun olan doğruluğu kabul edilmiş önermelerdir. Bunlar daha güçlü bilişsel nedenlerle desteklenen değerleri bu değerler hakkında iç gözlem yapmaya zorlandıklarında daha az değişkenlik gösterirler. Bilişsel savunma sağlamak değerleri saldırıya hazırlamaya yardım eder.

2.2.1. İş Alışkanlıkları ve Değerlerinin Boyutları

Geriye iş değerlerinin boyutları hakkında önemli ölçüde anlaşmazlıklar kalır. Herzberg'in iş memnuniyetinin 2 faktörlü teorisi üzerine tartışma 1970'lerde geniş bir şekilde oluşturuldu araştırmacılar iş tatminin ve motivasyonun boyutsal yapı taraflarını araştırmaya devam etmelerine rağmen son zamanlarda daha çok iç ve dış terimleri kullanmaktadır ayırt edilebilen sağlıklı güdülmeyicilerle alakalı iç ve dış motivasyon üzerine oldukça önemli literatür vardır (Amabile, Hill, Hennesey ve

Tighe, 1994; Peeletier ve diğeri 1995). İki faktör teorisi son 10 yılda pek bir ilgi çekmesine rağmen iç ve dış motivasyon ile ilgili çok iyi araştırmalar bulunmaktadır. Verilen bu araştırmanın 800'den fazla yayın tarafından takip edildiğini ve genel olarak 3 farklı bölgeye ve seviyelere bölündüğünü belirtir: Durumsal, bağlamsal, global. İş değerleri literatürü araştırmacılık ayrıca değerlerin iç ve dış tipler içinde sınıflandırılabilirliğini belirtmektedir. Goerge ve John'e hedefi arzulayan içsel iş değerlerinin iş memnuniyetine bağlı olduğunu belirtirler oysaki dışsal değerler iş memnuniyetinden bağımsızdır örneğin insanlar iç tasarıma farklı cevaplar vereceklerdir ve değerlerini işlevsel olarak zenginleştirecekler: içsel iş değerleri olan insanlar için a) başarı ve kazanma duygusu için stres önemlidir. b) Yönlendirici prensipler, dışsal iş değerlerinden daha önemlidir. Zenginleştirme onların refahına katkıda bulunan pozitif bir değişim olarak algılanabilir.

Bunu tersine dışsal iş değerleri olan insanlar için a) stres rahat bir yaşam ve aile güvenliği için önemli b) ve yönlendirici prensipler olarak içsel iş değerlerinden daha önemlidir. Zenginleştirme muhtemel olarak doğal bir olay ya da negatif yönlü bir gelişim olarak algılanabilir. Ek olarak psikometrik analizler iş değerlerinin büyük bir kısmını anlamlı olarak dışsal hatalara karşı içsel hatalar boyunca sınıflandırabilen kanıt sağlayabilmektedir. Literatür, birçok iş alışkanlıklarının yapısal faktörünün çok boyutlu olduğunu göstermektedir. Üstelik iş değerlerinin gelirlerinin ve memnuniyetinin analitik faktör çalışmaları açık bir şekilde yorumlanabilir faktörler sağlar ki iç-dış ya da sağlık güdüler gibi sınıfları etkiler. Bu nedenle farklı kişilik karakterlerinin iş değerlerinin farklı yönlerini ön görme olasılığını araştırmak için çok boyutlu yaklaşımları takip etmek önemlidir.

2.2.2. Değerlerin Ölçümü

Değerleri ölçmek diğer birçok sosyal psikolojik kavramı ölçmek gibi, kolay değildir. Bu alandaki birçok araştırmacı, araştırmalarını alışkanlıklar, inançlar ve

PDF Eraser Free

fikirler üzerine yoğunlaştırılmış ve çalışmalarını değerler incelemesi olarak kategorize etmişlerdir. Bu alandaki en önemli ölçeklerin başında Rokeach Değer ölçeği ile Kohn'un Dünya Değerler ölçeği gelmektedir.

Rokeach'inin sınıflandırma yaklaşımı, değerlerin, genelde bir diğerleriyle yarış içerisinde olduğu gerçek dünya kavramını kapsar. Rokeach on sekiz yararlı ve on sekiz uç değerlerin listesini geliştirir. Değerler, çelişki içerisinde olduğunda Rokeach kişilerin onların arasında seçim yapmaya zorlandığını belirtir.

Adı geçen ölçeklerde; cevap verenler dokuz husus derece kullanır ve hayatlarında prensiplerine yön veren çeşitli değer unsurlarını önemlerine göre sıralarlar. Derece 7'den (çok önemli) 3'e (önemli) 0'a (önemsiz) ve -1(benim değerlerime karşı)olarak sınıflandırılır bu kişilere farklı değerleri onlara eşit olacak önemli olan sıralamalarına ve muhtemel olarak verilen değerlerin negatif değerlendirilebileceğine imkân tanınmaktadır.

Bu alanda bir diğer önemli çalışma Schwartz tarafından yapılmıştır. Schwartz'in orjinal anketi deneklere bir sayfa üzerinde sunulan çapraz kültürel çalışmalardan çıkarılmış 56 değer unsuru içermektedir. O, en küçük yer analizini Guttman (1968), karşıt ulusal modellerle tekrarlanan 10 insan değerlerinin organizasyonunu değerlendirmek ve doğrulamak için kullanmıştır.

Literatürde yaşla birlikte yaşam değerlerinde görülen farklılık, iş değerlerinde de görülmektedir. Ancak, daha çok öğrenciler üzerinde yapılan, yaşam değerleri ile ilgili çalışmalarda gençlerin ekonomik değerlere daha az önem verdiği söylenirken, çalışan genç insanları ele alarak yapılmış çalışmalarda ekonomik değerlerin gençler için önemli olduğu bulgulanmıştır. Cherrington ve diğerleri (1979) ile Taylor ve Thompson (1976) yaptıkları klasik araştırmalarda genç çalışanların çalışma

sürecinde kendilerini ifade etmeye, para kazanmaya ve sosyal güvenliğe yaşlı çalışanlardan manidar biçimde çok daha fazla değer verdiklerini saptamışlardır. Yetim (1995)'e göre yüksek öğrenimli genç çalışanların yaşlanmanın refaha ulaştırabilmek amacıyla sıkı çalışma ve yüksek ücreti, ileri yaşlardaki yüksek eğitilmiş çalışanlara oranla daha fazla önemsediklerini göstermiştir. Bununla birlikte, diğer bazı araştırmalarda geleneksel çalışma ahlakına bağlılığın genç insanlarda daha güçlü olduğu ve yaş ilerledikçe bir ahlaka olan bağlılığın yavaş azalmakta olduğu saptanmıştır (Burchholz, 1978; Wayne, 1989).

Yaşın artması ile birlikte boş zaman ahlakına ve Marksist çalışma inancına verilen önemin azaldığı (Dickson ve Burchholz, 1977; Burchholz, 1978) gözlemlenmiştir. Bir araştırmada, protestan çalışma ahlakının, hem boş zaman ahlakı hem de Marksist çalışma inançları ile güçlü bir biçimde negatif korelasyon içinde olduğu (Furnham, 1984b) saptanmıştır. Buna göre Protestan çalışma ahlakının zayıf olduğu bireylerde bu diğer iki inanç sisteminin de güçlü olması beklenmektedir. Oysa yaşlı insanlar için her üçü de önemli olmamaktadır. Onlar için örgüte bağlılığın oldukça yüksek (Buchholz, 1977) olduğu bulunmuştur. Kişinin örgüt içinde aldığı pozisyonuyla yaşının orantılı olabileceğini göz önünde bulundurduğumuzda bu bulgunun elde edilmesi beklenebilir. Zira bireyin bir örgüte yıllarını vermiş olması ve örgüt içindeki pozisyonunun yüksek olmasıyla karar mekanizmasında yer alması, onun örgüte bağlılığını kolaylaştırabilecektir.

Eğitim bağlamında yapılmış bazı korelasyonel çalışmalarda ise eğitim düzeyinin yüksek olduğu insanların çalışmada içsel ödüllere (çalışmanın kendisine değer vermek; ilgi çekici iş ve özerklik isteği gibi) daha çok değer verdiği ve harici değerlere (para, güvenlik, prestij gibi) daha az önem verdiği saptanırken (Lindsey ve Knox, 1984 ve Buchholz, 1978) ilgi çekici iş, çalışmanın kendisine değer vermek gibi özellikleri içeren hümanist çalışma inancı ile eğitim düzeyleri arasında manidar bir korelasyon bulunmamıştır. Buna karşın, eğitim düzeyi yükseldikçe örgütsel inanç sisteminden alınan puanların az olduğunu ve çalışma sürecinde özerklik olgusunu da

PDF Eraser Free

içeren Marxizmle ilgili çalışma inancının yine eğitim düzeyinin yüksek olan insanlarda öneminin azaldığını saptamıştır. Bu sonuçlar arasındaki farklılıklar, belki de kullanılan ölçeklerin farklı ifadeleri kapsamından ya da aynı anlama gelebilecek fakat farklı söylemlerle kullanılan ifadelerin farklı insanlar tarafından farklı algılanabileceği veya örgüt çeşidi-büyüklüğü, hiyerarşik yapılanması- ve örgüt kültürü gibi nedenlerden kaynaklanmış olabilir.

Örgüt içindeki çalışanların pozisyonları göz önünde bulundurarak yapılmış çalışmalarda ise, üst düzey yöneticiler diğer yönetici pozisyonundakilere ve alt düzeyde çalışan işçilere oranla Marxizmle ilgili çalışma inancından daha az puan almışlardır. Bu belki de düşük düzeyli yöneticilerin ve alt düzeyde çalışan işçilerin karar verme sürecinde daha fazla yer almak istediklerini yansıtmaktadır. Buna karşın yöneticilerin mavi yakalı işçilerle birlikte en çok hümanist çalışma inancını kabul ettikleri görülmüştür (Buchholz, 1977, Dickson ve Buchholz, 1977; Buchholz 1978). Bu iki boyut dışında, yine bu araştırmacılar, yöneticilerin organizasyonel, boş zaman ve geleneksel çalışma ahlakına farklı yaklaşmadıklarını; yöneticilerin örgütsel ve boş zaman ahlakı üzerinden aldıkları puanların alt düzey çalışanların aldığı puanlardan manidar biçimde daha düşük olduğunu ve geleneksel ahlaktan ise her iki pozisyonduklarının da aynı oranda düşük puan aldıklarını bulmuşlardır.

Yöneticiler üzerinde kültürler arası yapılmış çalışmalarda ise farklı ülkelerdeki yöneticilerin farklı değerlere sahip olduğu belirlenmiştir. Örneğin, beş ayrı ülkede üst ve orta düzeyli yöneticiler üzerinde England (1978) tarafından yapılmış çalışmada yöneticilerin eğilimlerinin birbirinden farklı olduğu saptanmıştır. Buna göre; Amerikalı yöneticilerin yüksek başarı ve yeterliliğe eğilimli olduğu bulunmuş ve yüksek üretim ile örgütün etkinliğine önem verdikleri görülmüştür. Avustralya'lı yöneticilerin ise hümanist eğilimlere ve örgütsel büyümeye pek az önem verdikleri, yine basan ve yeterliliğe de az değer verdikleri; Japon ve Kore'li yöneticilerin yüksek başarı ve yeterlilik oryantasyonlu olurken, Kore'li yöneticilerin, çalışma gruplarına düşük değer verdikleri; Hindistan'lı yöneticilerin ise çok az

değişim gösteren durağan örgüte, kişisel amaçlara ve statüye yüksek değer verdikleri saptanmıştır, Allbenase ve Vaufleet, (1983). Yine kültürler arası ancak bu kez akademisyenlerin çalışma değerleri ile ilgili yapılmış başka bir çalışmada, akademisyenlerin önemsedikleri değerler bakımından evrensel olduklarına işaret edilmekle birlikte iki değer boyutunda manidar bir farklılığın da gözlemlendiği belirtilmektedir. Ayrıl (1992) tarafından Türkiye, A.B.D., Almanya ve İngiltere örneklemeleri üzerinde yapılmış olan bir çalışmada, Türk akademisyenleri ile diğer ülkelerin akademisyenleri yerli ve yabancı olmak üzere iki ayrı kotada ele alınmış ve Türk akademisyenlerinin sorumlu, başarılı olma ve yetenekleri kullanma gibi bilgi ve kavramaya ait değerler ile takdir, terfi ve statü gibi ödül olarak algılanan değerlere diğer kültürlerde yaşayan akademisyenlere oranla anlamlı bir biçimde daha çok önem verdikleri saptanmıştır.

Farklı kültürlerde Protestan ahlakı ile ilgili yapılmış çalışmalarda ise Bellah (1963) ve Kennedy (1962) Asya'nın birçok bölümünde Protestan çalışma ahlakının içerdiği inançların kabul edildiğini; Furnham ve Muhiudeen (1984) de Malezyalı yetişkinlerin İngiliz yetişkinlerden daha güçlü Protestan ahlakı inançları olduğunu bulgulamışlardır. Yine, onüç ülke üzerinde yapılmış olan araştırmada ülkeler arasında Protestan ahlakı bakımından anlamlı farklılıklar olduğu saptanmıştır. Buna göre; ekonomik gelişimi düşük olan ülkelerde örneğin Hindistan, Ciskci (Siyah Güney Afrikalılar) ve Zimbabwe örneklemelerinin Protestan çalışma ahlakı inançlarında en yüksek puanı alırken, İngiltere, Almanya, Yeni Zelanda gibi ekonomik olarak gelişmiş olan ülke örneklemeleri en düşük puanı almışlardır (Furnham ve diğerleri,1993).

Türkiye'de geniş bir örneklem üzerinde TÜSİAD tarafından yaptırılmış olan bir araştırmada, Türk Toplumunun Değerleri, (1991) toplumun değerleri incelenirken çalışmaya bakış açılan üzerinde de durulmuş ve Protestan çalışma ahlakının bir olgusu olan hayatın çalışmak olarak kabul edilmesi, Türkiye nüfusunun %10'unda görülmüştür. Ancak kazanca bakmaksızın işinde en iyisini yapmaya eğilim

PDF Eraser Free

göstermek görüşünü benimsemiş olanların oranı da tüm çalışma yaşındaki nüfusun %40'ı düzeyindedir. Benzer olarak, deneklerin %60'ı çalışmayı kazançtan bağımsız, hoşlanılacak veya profesyonelce yapılması gereken iş olarak görmektedir. Yüzde 36'sı için ise çalışmak hayatta kalmak için katlanılan bir külfet, ya da ancak kazançla orantılı olarak yürütülmesi gereken faaliyetlerden ibarettir. Başarı konusunda ise, Türkiye'de çoğunluk (%55) tarafından çalışma yoluyla hayatta başarılı olunabileceğinin kabul edildiği saptanmıştır. Yine bu araştırma bulgularına göre; iş sahibinin aynı zamanda iş yerinin yöneticisi olmasını ve onu yalnız başına alacağı kararlarla yürütmesini ancak deneklerin %25'i benimsemiş bulunmaktadır. İster iş yeri sahibi ile bir arada olsun, ister yalnızca çalışanlar tarafından olsun, işin çalışanların kararları ile yönetilmesini önerenler çoğunluktadır (%58). Bu bağlamda, çalışanlar, iş yeri ile ilgili kararlarda etkili olmayı gerekli ve haklı görmek eğilimindedirler.

İş değerleri üzerine önemli ölçüde literatür bulunmasına rağmen ne oldukları ve nasıl ölçülmeleri gerektiği konusunda bir takım anlaşmazlıklar görülmektedir. Bazen iş değerleri kültürel değerler içinde algılanırlar, oysaki başka zamanlarda kişisel değerler olarak düşünülmektedir. Değerler, düşünce ve hareket doğuran ölçütler veya standartlar olarak sunulan bir takım güdülerdir.

Literatürde önemli etkisi olan ve kullanılan diğer bir envanter ise 24 farklı değer içeren iş değerleri ölçeğidir (Elizur, 1984). Geniş uluslararası çalışmada Elizur, Barg, Hunt ve Beck (1991) bu anket için bilişsel (ilerleme, gerileme, durum) etkili (tanıma, saygı, etkileşim) ve yararlı (ödeme, faydalı, güvenlik) olarak isimlendirilen üç boyut bulmuşlardır.

Diğer bir iş değeri ölçeği Minnesota Ölçeğidir. Gay, Weiss, Hendel, Dawiss (1971). Minnesota Ölçeği altı tip değer ölçmektedir (başarı, fedakârlık, otonomi, rahatlık, güven ve statü).

Bu araştırmada kullanılan ölçek ve faktörler ile faktörlerin karşıladıkları ihtiyaçlar aşağıdaki tabloda verilmiştir;

Tablo 1: Araştırmanın Faktörleri ve faktörlerin karşılamakta olduğı ihtiyaçlar.

Faktörler	Karşılanan İhtiyaçlar
Faktör I : İş İlişkileri	Sosyal İhtiyaçları
Faktör II : Etkileme ve İlerleme Düzeyi	Saygınlık İhtiyaçları
Faktör III: Finansal ve İş Koşulları	Psikolojik ve Güvenlik İhtiyaçları
Faktör IV: Özerklik ve Yeteneklerin Kullanımı	Açık Gerçekleştirme İhtiyaçlarını

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmada kullanılan yöntem, araştırmanın evreni ve örneklemini, veri toplama aracının hazırlanması ve geliştirilmesi ile bunların analizlerinde kullanılan istatistik teknikleri açıklanmıştır. Bu araştırmada ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır.

3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Araştırmanın amacına uygunluğu nedeniyle bu çalışmada “geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımı” olan tarama modeli kullanılmıştır (Karasar, 1999, s.77). Araştırmada kişilik özellikleri ile iş değerleri arasındaki ilişki betimlenmeye çalışılmıştır.

3.2. ARAŞTIRMANIN EVRENİ

Araştırmanın evrenini, 2006–2007 yılında Vestel ve Vitra şirketlerinde çalışmakta olan mavi yakalı çalışanları oluşturmaktadır. Örneklemin tayini evrenin tamamına ulaşmadaki zorluk göz önüne alınarak üretim şirketleri belirlenmiş ve buna göre örneklem Türkiye'nin bilinen iki büyük üretim işletmesinin mavi yakalı çalışanları olarak seçilmiştir. Araştırmanın çalışma evreninin ulaşılabilirliği nedeniyle evrenden örneklem alma yoluna gidilmiştir. Çalışma evrenine alınan mavi yakalı çalışanların yerleşim yerleri Tablo 2'dedir. Bu yerleşim yerlerindeki mavi yakalı çalışanlara verilen ve geri dönen anket sayıları ise Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 2: Evreni oluşturan yerleşim yerleri.

NO	YERLEŞİM YERİ
1.	BİLECİK / BOZÜYÜK
2.	MANİSA

Tablo 3: Mavi Yakalı Çalışanlara Verilen ve Geri Dönen Anket Sayıları

Sıra	Şirket Adı	Gönderilen Anket Adedi	Dönen Anket Adedi	Geçerli Anket Adedi
1	Eczacıbaşı Vitra	180	85	82
2	Vestel	300	140	121

3.3. VERİLERİN TOPLANMASI

Bu çalışmanın yürütülmesi sırasında araştırmanın tamamlanabilmesi için kurum çalışanlarına toplam 480 anket dağıtılmıştır. Cevaplandırılarak geri dönen anket sayısı 225'tir. Geçerli olan anket sayısı ise 203'tür.

Bu araştırma için iki ölçekten oluşan bir anket kullanılmıştır. Veri toplama aracının geliştirilmesinden önce, araştırma konusu ile ilgili alan yazın taraması yapılmış, ilgili araştırmalarda kullanılan veri toplama araçları incelenmiştir. Daha fazla örnekleme düşük maliyetle ulaşmayı sağlaması, isim yazılmadan cevaplama imkânı olduğu için güvenilirlik oranının yüksek olması, anketi cevaplayacak olanların soruları tekrar okuyarak gözden geçirebilme imkânına sahip olmaları, yazılı soruların herkese aynı şekilde sorulduğu için bir örnekliğin sağlanabilmesi gibi sebeplerle anket yöntemi tercih edilmiştir.

Bu çalışmada standardize edilmiş beş faktör kişilik özellikleri ve iş değerleri ölçekleri kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan iş değerleri ölçeği; Goldberg (1993), John ve Srivastava, (1999) baz alınarak hazırlanmış, iş değerleri ölçeği ise Furnham ve diğerleri baz alınarak hazırlanmıştır. Bu araştırmada kullanılmak üzere Türkçeye çevrilmiş, uzmanlar tarafından kontrol edilmiştir. Ölçeklerde yer alan soruların her biri bir yargı cümlesi belirtmektedir. Soruların cevaplandırılanların bu yargılara katılıp katılmadıklarını sağlayacak şekilde tasarlanmıştır. Cevaplar likert ölçeği ile sınıflandırma yapmaya uygun biçimdedir. Aşağıda araştırmada kullanılan ölçekler açıklanmıştır.

3.3.1. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Bu bölümde araştırmada kullanılmakta olan ölçekler açıklanmaktadır. Bu ölçekler beş faktör kişilik ölçeği ile iş değerleri ölçeğidir.

3.3.1.1. Beş Faktör Kişilik Ölçeği

İnsan kişiliğini tanımlayabilmek için İngiliz dilinde en az 4000 kelime mevcuttur. Kişilik psikologları semantik benzerlikler gösteren insandan insana değişen kişilik özellikleri tanımlarının çoğalımının büyük bir çoğunluğunu beş temel boyuta indirgeyebilmişlerdir; bu beş faktör kişilik özelliklerinin boyutları aşağıdaki şekildedir:

- 1) Dışadönüklük
- 2) Yumuşak başlılık/Geçimlilik
- 3) Sorumluluk
- 4) Duygusal Dengesizlik
- 5) Gelişime Açıklık (Goldberg, 1993).

Beş faktör kişilik modeli Envanterinde; cevap verenler katılma ya da katılmama derecesini kendilerini tasvir derecelerine göre değerlendiren 42 sözcük içerir. Yanıtlar, 1'den 5'e kadar derecelendirilmiştir.

- 1) Kesinlikle Katılmıyorum
- 2) Katılmıyorum
- 3) Kısmen Katılıyorum
- 4) Katılıyorum
- 5) Kesinlikle Katılıyorum.

Araştırma için seçilen kurumlardaki çalışanların Beş faktör kişilik özelliklerini Goldberg (1993), John ve Srivastava, (1999) baz alınarak araştırmacı tarafından hazırlanmış olan “Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği” (Ek-3) Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Beş Boyutunu (Ek-5) kapsayan 42 sorudan oluşan ölçek kurumdaki kişilerin kişilik özelliklerini ölçmeye yöneliktir.

3.3.1.2. İş Değerleri Ölçeği (İDÖ)

Kurum çalışanlarının iş değerleri düzeyi Furnham ve diğerleri tarafından geliştirilmiş olan iş değerleri ölçeği (Ek- 4) kullanılarak ölçülmüştür. Ölçek iş değerlerinin dört boyutunu (Ek-6) kapsayan 36 sorudan oluşmaktadır. İş değerleri Ölçeği 36 iş ilişkili değerden oluşan beş önemli noktada derecelendirilmiş olup çalışanların işte hissettiklerini ölçmektedir. Katılımcılara verilen direktifler şu şekilde olmuştur: Lütfen aşağıda verilen ifadelerini okuyarak bu ifadelerden her birinin sizi işinizde ne kadar mutlu kıldığını karşınızdaki verilen ölçek üzerinde gösteriniz, (Furnham ve diğerleri) 'nin kullanmakta olduğu İDÖ 24- parçalı iş değerleri ölçeğinin (Mantech, 1983) revize edilmiş halidir. İş değerlerinin değerlendirmesinde yanıtlar 1'den 5'e derecelendirilmiştir.

1. Hiç
2. Çok az

3. Az
4. Çok
5. Pek çok şeklindeki 5’li Likert ölçeğine uygun olarak sınıflandırılacak şekildedir.

3.4. VERİLERİN ANALİZİ

Yapılan araştırmada incelenecek sonuçlar düşünüldüğünde kullanılması gereken analiz tekniğinin değişkenler arasındaki ilişkilerin incelendiği nicel tekniklerden biri olması gerektiği ortaya çıkmaktadır. Bu sebeple bu araştırmada kullanılmak üzere, iki değişken arasındaki ilişkinin düzeyini belirlemeye yönelik korelasyon tekniği seçilmiştir.

Beş Faktör Kişilik Özelliğine ait soruların Cronbach Alpha değeri 0.80 olarak bulunmuştur. Elde edilen bu değer, aracın güvenilirliği için yeterli olarak kabul edilmiştir.

Güvenilirlik analizinden sonra son halini alan anket formundan, doğruluğunu araştırmak için korelasyon analizleri yapılmıştır. Kişilik özellikleri ile iş değerlerinin değişkenlere göre farklılıkları t testi ile bulunmuştur. Cinsiyet ve medeni hali değişkenleri için kategori sayısı 2 olduğu için t testi ile yaşı, eğitim durumu, meslekte çalışma süresi, toplam çalışma süresi, şirketin faaliyet gösterdiği il değişkenleri için ise kategori sayısı ikiden çok olduğu için ortalamaların karşılaştırılmasından varyans analizi yapılmıştır. Anlamli çıkan varyans analizi sonuçları için, farkın kaynağını bulmak üzere çoklu karşılaştırma testlerinden LSD uygulanmıştır. Kişilik özellikleri ile iş değerleri arasındaki ilişki ise korelasyon katsayısı ile bulunmuştur.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde, kişilik özellikleri ile iş değerleri arasındaki ilişkiyi belirleme amacına dönük olarak araştırmanın üçüncü bölümünde açıklanan yöntemle çözümlenen verilerin bulguları ve bunların yorumları verilmiştir.

Bulgular ve yorumların ele alınışında, araştırma amacı kısmında yanıtı aranan soruların sırası izlenmiştir. Araştırma sorularına göre, bulgular ve yorumlar, şu sıralamayla verilmiştir:

1. Çalışanların kişilik özellikleri ile iş değerleri arasındaki ilişki
2. Çalışanların kişilik özellikleri ile iş değerlerinin alt boyutları arasındaki ilişki
3. Çalışanların iş değerleri alt boyutları ile kişilik özellikleri alt boyutları arasındaki ilişki
4. Çalışanların iş değerlerinin
 - Cinsiyet
 - Eğitim Durumu
 - İş Tecrübesi
 - Şirket Tecrübesideğişkenlerine göre farklılığı

4.1. Çalışanların kişilik özellikleri ile iş değerleri arasındaki ilişki

Burada ise kişilik ile iş değerleri arasında ilişkiye bakılmaktadır. Burada bulunan değer 0.375 olarak Tablo 4’de gösterildiği gibidir. Aralarındaki korelasyon 0,01 anlamlılık düzeyinde anlamlıdır denilir.

Tablo 4: Kişilik Özellikleri ile İş Değerleri Arasındaki İlişki

	Dışadönüklük	Geçimlilik	Duygusal denge	Sorumluluk	Açıklık	Kişilik toplam	İş ilişkileri	Etkileme ve ilerleme	Finans ve çalışma koşulları	Özerklik ve yeteneklerin kullanımı	İş değerleri toplam
Dışadönüklük	1.000	.410	-.329	.314	.307	.619	.254	.280	.171	.223	.250
Geçimlilik	.410	1.000	-.453	.650	.308	.778	.355	.269	.257	.228	.313
Duygusal denge	-.329	-.453	1.000	-.488	-.139	-.220	-.286	-.228	-.203	-.141	-.249
Sorumluluk	.314	.650	-.488	1.000	.294	.741	.337	.299	.234	.258	.311
Açıklık	.307	.308	-.139	.294	1.000	.667	.304	.301	.296	.266	.320
Kişilik toplam	.619	.778	-.220	.741	.667	1.000	.386	.361	.300	.324	.375
İş ilişkileri	.254	.355	-.286	.337	.304	.386	1.000	.867	.822	.672	.947
Etkileme ve ilerleme	.280	.269	-.228	.299	.301	.361	.867	1.000	.815	.764	.941
Finans ve çalışma koşulları	.171	.257	-.203	.234	.296	.300	.822	.815	1.000	.746	.934
Özerklik ve yeteneklerin kullanımı	.223	.228	-.141	.258	.266	.324	.672	.764	.746	1.000	.813
İş değerleri toplam	.250	.313	-.249	.311	.320	.375	.947	.941	.934	.813	1.000

** Korelasyon 0.01 anlamlılık düzeyindedir (2 Yönlü)

4.2. Kişilik özellikleri ile iş değerlerinin alt boyutları arasındaki ilişki

Beş faktör Kişilik Özellikleri ile iş ilişkileri arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. [$r = ,386, p < 0.01$] olduğundan istatistiksel olarak anlamlıdır.

Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile etkilene ve ilerleme düzeyi arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. [$r = ,361, p < 0.01$] olduğundan istatistiksel olarak anlamlıdır

Beş Faktör Kişilik özellikleri ile Finansal Koşullar ve Çalışma koşulları arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. [$r = ,300, p < 0.01$] olduğundan istatistiksel olarak anlamlıdır.

Beş Faktör Kişilik özellikleri ile Özerklik ve Yetenekleri Kullanımı arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. [$r = ,324, p < 0.01$] olduğundan istatistiksel olarak anlamlıdır.

Tablo 5: Kişilik Özellikleri ile İş Değerleri Alt Boyutları Arasındaki İlişki

		Kişilik Toplamı	İş İlişkileri	Etkileme ve İlerleme Düzeyi	Finans ve Çalışma Koşulları	Özerklik ve Yeteneklerin Kullanımı
Kişilik Toplamı	Pearson Korelasyonu	1	,386(**)	,361(**)	,300(**)	,324(**)
	Anlamlılık (2-Yönlü)	.	,000	,000	,000	,000
İş İlişkileri	Pearson Korelasyonu	,386(**)	1	,867(**)	,822(**)	,672(**)
	Anlamlılık (2-Yönlü)	,000	.	,000	,000	,000
Etkileme ve İlerleme Düzeyi	Pearson Korelasyonu	,361(**)	,867(**)	1	,815(**)	,764(**)
	Anlamlılık (2-Yönlü)	,000	,000	.	,000	,000
Finans ve Çalışma Koşulları	Pearson Korelasyonu	,300(**)	,822(**)	,815(**)	1	,746(**)
	Anlamlılık (2-Yönlü)	,000	,000	,000	.	,000
Özerklik ve Yeteneklerin Kullanımı	Pearson Korelasyonu	,324(**)	,672(**)	,764(**)	,746(**)	1
	Anlamlılık (2-Yönlü)	,000	,000	,000	,000	.

N=203

** Korelasyon 0.01 anlamlılık düzeyindedir (2 Yönlü)

4.3. İş Değerleri Alt Boyutları İle Kişilik Özellikleri Alt Boyutları Arasındaki İlişki

Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İş Değerleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi için beş faktör kişilik özellikleri ile iş değerleri puanları arasında Pearson Korelasyon Katsayısı hesaplanmıştır. Yapılan istatistiksel çözümlemenin sonucu Tablo 6'de gösterilmiştir.

Tablo 6: Beş Faktör Kişilik Özellikleriyle İş Değerleri Arasındaki Korelasyon Tablosu

		İş İlişkileri	Etkileme ve İlerleme Düzeyi	Finans ve Çalışma Koşulları	Özerklik ve Yeteneklerin Kullanımı
Dışadönük Kişilik Özelliği	Pearson Korelasyonu	,254	,280	,171	,223
	Anlamlılık (2-Yönlü)	,000	,000	,015	,001
Geçimlilik Kişisel Özelliği	Pearson Korelasyonu	,355	,269	,257	,228
	Anlamlılık (2-Yönlü)	,000	,000	,000	,001
Duygusal Dengesizlik Kişilik Özelliği	Pearson Korelasyonu	-,286	-,228	-,203	-,141
	Anlamlılık (2-Yönlü)	,000	,001	,004	,045
Sorumluluk Kişilik Özelliği	Pearson Korelasyonu	,337	,299	,234	,258
	Anlamlılık (2-Yönlü)	,000	,000	,001	,000
Gelişime Açıklık Kişilik Özelliği	Pearson Korelasyonu	,304	,301	,296	,266
	Anlamlılık (2-Yönlü)	,000	,000	,000	,000

N=203

PDF Eraser Free

Duygusal Dengesizlik ile İş ilişkileri arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. $[r = ,286, p<0.01]$ olduğundan istatistiksel olarak anlamlıdır.

Dışa dönüklük ile İş ilişkileri arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. $[r = ,254, p<0.01]$ olduğundan istatistiksel olarak anlamlıdır.

Açıklık ile İş ilişkileri arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. $[r = ,304, p<0.01]$ olduğundan istatistiksel olarak anlamlıdır.

Geçimlilik ile İş ilişkileri arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. $[r = ,355, p<0.01]$ olduğundan istatistiksel olarak anlamlıdır.

Sorumluluk ile İş ilişkileri arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. $[r = ,337, p<0.01]$ olduğundan istatistiksel olarak anlamlıdır ve pozitif bir ilişkinin var olduğunu göstermektedir.

Duygusal Dengesizlik ile Etkileme ve ilerleme düzeyi arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. $[r = , -228, p<0.01]$ olduğundan istatistiksel olarak anlamlıdır

Dışa dönüklük ile Etkileme ve ilerleme düzeyi arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. $[r = ,280, p<0.01]$ olduğundan istatistiksel olarak anlamlıdır.

Açıklık ile Etkileme ve ilerleme düzeyi arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. $[r = ,301, p<0.01]$ olduğundan istatistiksel olarak anlamlıdır.

Geçimlilik ile Etkileme ve ilerleme düzeyi arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. $[r = ,269, p<0.01]$ olduğundan istatistiksel olarak anlamlıdır.

Sorumluluk ile Etkileme ve ilerleme düzeyi arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. $[r = ,299, p<0.01]$ olduğundan istatistiksel olarak anlamlıdır.

PDF Eraser Free

Duygusal Dengesizlik ile Finansal koşullar ve çalışma Koşulları arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. [$r = , 203, p<0.01$] olduğundan istatistiksel olarak anlamlıdır.

Dışa dönüklük ile Finansal koşullar ve çalışma Koşulları düzeyi arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. [$r = , 171, p<0.01$] olduğundan istatistiksel olarak anlamlıdır.

Açıklık ile Finansal koşullar ve çalışma Koşulları düzeyi arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. [$r = , 296, p<0.01$] olduğundan istatistiksel olarak anlamlıdır.

Geçimlilik ile Finansal koşullar ve çalışma Koşulları arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. [$r = , 257, p<0.01$] olduğundan istatistiksel olarak anlamlıdır.

Sorumluluk ile Finansal koşullar ve çalışma Koşulları düzeyi arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. [$r = ,234, p<0.01$] olduğundan istatistiksel olarak anlamlıdır.

Duygusal Dengesizlik ile Özerklik ve Yeteneklerin Kullanımı arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. [$r = - , 141, p<0.05$] olduğundan istatistiksel olarak anlamlıdır.

Dışa dönüklük ile Özerklik ve Yeteneklerin Kullanımı düzeyi arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. [$r = , 223, p<0.01$] olduğundan istatistiksel olarak anlamlıdır.

Açıklık ile Özerklik ve Yeteneklerin Kullanımı düzeyi arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. [$r = , 266, p<0.01$] olduğundan istatistiksel olarak anlamlıdır.

Geçimlilik ile Özerklik ve Yeteneklerin Kullanımı düzeyi arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. [$r = , 228, p<0.01$] olduğundan istatistiksel olarak anlamlıdır.

Sorumluluk ile Özerklik ve Yeteneklerin Kullanımı düzeyi arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. [$r = , 258, p<0.01$] olduğundan istatistiksel olarak anlamlıdır.

4.4. İş değerleri ile demografik değişkenler arasındaki ilişki

Araştırmada yanıtı aranmakta olan dördüncü soru, iş değerlerinin cinsiyete, öğrenim düzeyine, iş tecrübesine, şirket tecrübesi değişkenlere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğidir. Bu sorunun yanıtı için yapılan istatistiksel işlemler sonucunda elde edilen veriler ve yorumları aşağıda verilmiştir.

4.4.1. İş değerlerinin Cinsiyete Göre Farklılığı

Bu bölümde iş değerlerinin cinsiyete göre bir farklılık gösterip göstermediğini belirtmek için kadın ve erkek deneklerin veri toplama aracının ikinci bölümündeki iş değerleri ile ilgili maddelerden elde ettikleri puanlara t testi uygulanmıştır. Bu işlemle ilgili sayısal veriler tabloda verilmiştir.

Tablo 7: Levene's Testi

		Varyansların Eşitliği İçin Levene's Test		Ortalamaların Eşitliği İçin t testi	
		F	Anlamlılık	t	Anlamlılık (2-Yönlü)
İş İlişkileri	Eşit varyans varsayımı	,609	,436	1,223	,223
	Eşit olmayan varyans varsayımı			1,336	,197
Etkileme ve İlerleme Düzeyi	Eşit varyans varsayımı	,718	,398	1,537	,126
	Eşit olmayan varyans varsayımı			1,781	,090
Finans ve Çalışma Koşulları	Eşit varyans varsayımı	,221	,639	,418	,677
	Eşit olmayan varyans varsayımı			,461	,650
Özerklik ve Yeteneklerin Kullanımı	Eşit varyans varsayımı	5,571	,019	,644	,520
	Eşit olmayan varyans varsayımı			,962	,345
İş Değerleri Toplamı	Eşit varyans varsayımı	,447	,504	1,071	,285
	Eşit olmayan varyans varsayımı			1,186	,250

Tablo 7’de görüldüğü gibi kadın işçilerin iş ilişkilerine ait test değeri 0,436. Yani cinsiyet bakımından İş İlişkileri ortalamaları arasında fark olup olmadığı sınınamaktadır. Bu değer 0,223 olarak bulunmuştur. Cinsiyet bakımından iş ilişkileri ortalamaları arasında fark bulunamamıştır.

İş ilişkilerine ait test değeri 0,398 olarak bulunduğu varyanslar homojendir denilir. Değer 0,126 olarak bulunmuştur. Cinsiyet bakımından etkileme ve ilerleme düzeyi ortalamaları arasında fark yoktur.

Finansal Koşullar ve Çalışma Koşullarına ait test değeri 0,639 olarak bulunduğu varyanslar homojendir denilir. Değer 0,677 olarak bulunmuştur. Cinsiyet bakımından finansal koşullar ve çalışma koşulları ortalamaları arasında fark bulunamamıştır.

Özerklik ve Yeteneklerin Kullanımı ait test değeri 0,019 olarak bulunduğu varyanslar homojen değildir. Değer 0,345 olarak bulunmuştur. Cinsiyet bakımından özerklik ve yeteneklerin kullanımı ortalamaları arasında fark bulunamamıştır.

4.4.2. İş Değerlerinin Öğrenim Düzeyine Göre Farklılığı

Bu bölümde iş değerlerinin öğrenim düzeyine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini saptanmıştır.

Tablo 8: Eğitim Değerlerine Dayalı ANOVA Tablosu

		Kareler Toplamı	Df	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık
İş İlişkileri	Gruplar Arasında	745,608	4	186,402	1,901	,112
	Gruplar İçinde	19216,014	196	98,041		
	Toplam	19961,622	200			
Etkileme ve İlerleme Düzeyi	Gruplar Arasında	884,062	4	221,016	4,897	,001
	Gruplar İçinde	8846,754	196	45,136		
	Toplam	9730,816	200			
Finans ve Çalışma Koşulları	Gruplar Arasında	681,361	4	170,340	2,337	,057
	Gruplar İçinde	14283,903	196	72,877		
	Toplam	14965,264	200			
Özerklik ve Yeteneklerin Kullanımı	Gruplar Arasında	169,832	4	42,458	4,341	,002
	Gruplar İçinde	1917,064	196	9,781		
	Toplam	2086,896	200			
İş Değerleri Toplamı	Gruplar Arasında	8879,494	4	2219,873	3,254	,013
	Gruplar İçinde	133695,053	196	682,118		
	Toplam	142574,547	200			

Tablo 8’de öğrenim düzeyi bakımından iş ilişkileri ortalamaları arasında fark olup olmadığı incelenmektedir. Anlamlılık=0,112 olduğundan öğrenim düzeyi bakımından iş ilişkileri ortalamaları arasında fark yoktur.

Tablo 8’de öğrenim düzeyi bakımından etkileme ortalamaları arasında fark olup olmadığı incelenmektedir. Anlamlılık=0,001 olduğundan düzeyinde öğrenim düzeyi bakımından etkileme ortalamaları arasında fark vardır denilir. Farklılığa sebep olan gruplar; ilköğretim ve yüksek öğretim gruplarıdır.

Tablo 8’de öğrenim düzeyi bakımından iş ilişkileri ortalamaları arasında fark olup olmadığı incelenmektedir. Anlamlılık=0,057 olduğundan öğrenim düzeyi bakımından Finansal Koşullar ve Çalışma Koşulları ortalamaları arasında fark bulunamamıştır.

Tablo 8’de öğrenim düzeyi bakımından iş ilişkileri ortalamaları arasında fark olup olmadığı incelenmektedir. Anlamlılık=0,002 olduğundan öğrenim düzeyi bakımından özerklik ve Yeteneklerin kullanımı ortalamaları arasında fark vardır

denilir. Farklılığa sebep olan grupların kararı ise Post HOC Tukey testine bakılarak karar verilir. Burada bu gruplar ilköğretim ve yüksek öğretim grupları ve Yüksek öğretim ve Lisansüstü eğitim gruplarıdır.

4.4.3. İş Değerlerinin İş Tecrübesine Göre Farklılığı

Bu bölümde iş değerlerinin iş tecrübesine göre bir farklılık gösterip göstermediği saptanmıştır.

Tablo 9’da İş tecrübesi bakımından iş ilişkileri ortalamaları arasında fark olup olmadığı incelenmektedir. Anlamlılık=0,051 olduğundan iş tecrübesi bakımından iş ilişkileri ortalamaları arasında fark yoktur denilir.

Tablo 9’da iş tecrübesi bakımından etkileme ortalamaları arasında fark olup olmadığını incelenmektedir. Anlamlılık=0,071 olduğundan iş tecrübesi bakımından etkileme ve İlerleme Düzeyi ortalamaları arasında fark yoktur denilir.

Tablo 9’da iş tecrübesi bakımından Finansal ve Çalışma koşulları ortalamaları arasında fark olup olmadığı incelenmektedir. Anlamlılık=0,655 olduğundan iş tecrübesi bakımından finansal ve çalışma koşulları ortalamaları arasında fark yoktur denilir.

Tablo 9’da iş tecrübesi bakımından Özerklik ve Yeteneklerin Kullanımı ortalamaları arasında fark olup olmadığı incelenmektedir. Anlamlılık=0,027 olduğundan iş tecrübesi bakımından Özerklik ve Yeteneklerin Kullanımı ortalamaları

arasında fark vardır. Tablo 10'da gösterilmektedir. Burada bu gruplar 2 yıldan az çalışanlar ile 6–10 yıl arası çalışanlardır.

Tablo 9: İş Tecrübesi Değerlerine Dayalı ANOVA Tablosu

		Kareler Toplamı	Df	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık
İş İlişkileri	Gruplar Arasında	937,530	4	234,383	2,408	,051
	Gruplar İçinde	19269,149	198	97,319		
	Toplam	20206,680	202			
Etkileme ve İlerleme Düzeyi	Gruplar Arasında	430,323	4	107,581	2,197	,071
	Gruplar İçinde	9693,361	198	48,956		
	Toplam	10123,685	202			
Finans ve Çalışma Koşulları	Gruplar Arasında	185,911	4	46,478	,612	,655
	Gruplar İçinde	15048,207	198	76,001		
	Toplam	15234,118	202			
Özerklik ve Yeteneklerin Kullanımı	Gruplar Arasında	114,994	4	28,749	2,805	,027
	Gruplar İçinde	2029,311	198	10,249		
	Toplam	2144,305	202			
İş Değerleri Toplamı	Gruplar Arasında	5355,517	4	1338,879	1,884	,115
	Gruplar İçinde	140740,512	198	710,811		
	Toplam	146096,030	202			

Tablo 10: İş Tecrübesi Değerlerine Dayalı Post Hoc Testi Tukey HSD**Sonuçları**

			Ortalama Farkı (I-J)	Std. Error	Anlamlılık .	95% Confidence Interval	
	(I) İş Tecrübesi	(J) İş Tecrübesi				Lower Bound	Upper Bound
Etkileme ve İlerleme Düzeyi	2 yıldan az	3-5 yıl	-2,62805	1,39964	,333	-6,4814	1,2253
		6- 10 yıl	-3,89692	1,45525	,061	-7,9033	,1095
		11-15 yıl	-4,19805	1,77548	,130	-9,0861	,6900
		16 yıldan fazla	-2,72805	1,90837	,609	-7,9819	2,5258
	3-5 yıl	2 yıldan az	2,62805	1,39964	,333	-1,2253	6,4814
		6- 10 yıl	-1,26887	1,29948	,866	-4,8464	2,3087
		11-15 yıl	-1,57000	1,65021	,876	-6,1132	2,9732
		16 yıldan fazla	-,10000	1,79242	1,000	-5,0347	4,8347
	6- 10 yıl	2 yıldan az	3,89692	1,45525	,061	-,1095	7,9033
		3-5 yıl	1,26887	1,29948	,866	-2,3087	4,8464
		11-15 yıl	-,30113	1,69763	1,000	-4,9749	4,3726
		16 yıldan fazla	1,16887	1,83617	,969	-3,8863	6,2240
	11-15 yıl	2 yıldan az	4,19805	1,77548	,130	-,6900	9,0861
		3-5 yıl	1,57000	1,65021	,876	-2,9732	6,1132
		6- 10 yıl	-,30113	1,69763	1,000	-4,3726	4,9749
		16 yıldan fazla	1,47000	2,09906	,956	-4,3089	7,2489
16 yıldan fazla	2 yıldan az	2,72805	1,90837	,609	-2,5258	7,9819	
	3-5 yıl	-,10000	1,79242	1,000	-4,8347	5,0347	
	6- 10 yıl	-1,16887	1,83617	,969	-6,2240	3,8863	
	11-15 yıl	-1,47000	2,09906	,956	-7,2489	4,3089	

4.4.4. İş Değerlerinin Şirket Tecrübesine Göre Farklılığı

Bu bölümde iş değerlerinin çalışanın şirkette çalıştığı yıla göre bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için önce gruplara ayrılmıştır. Daha sonra elde edilen veriler Tablo 11'da gösterilmiştir.

Tablo 11: Şirket Tecrübesi Değerlerine ANOVA Sonuçları

		Kareler Toplamı	Df	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık
İş İlişkileri	Gruplar Arasında	338,926	4	84,731	,844	,499
	Gruplar İçinde	19867,754	198	100,342		
	Toplam	20206,680	202			
Etkileme ve İlerleme Düzeyi	Gruplar Arasında	9,133	4	2,283	,045	,996
	Gruplar İçinde	10114,552	198	51,084		
	Toplam	10123,685	202			
Finans ve Çalışma Koşulları	Gruplar Arasında	115,616	4	28,904	,379	,824
	Gruplar İçinde	15118,502	198	76,356		
	Toplam	15234,118	202			
Özerklik ve Yeteneklerin Kullanımı	Gruplar Arasında	77,839	4	19,460	1,865	,118
	Gruplar İçinde	2066,466	198	10,437		
	Toplam	2144,305	202			
İş Değerleri Toplamı	Gruplar Arasında	1335,498	4	333,874	,457	,767
	Gruplar İçinde	144760,532	198	731,114		
	Toplam	146096,030	202			

Tablo 11’de çalışanın şirkette çalıştığı yıl bakımından iş ilişkileri ortalamaları arasında fark olup olmadığı incelenecektir. Anlamlılık=0,499 olduğundan çalıştığı yıl bakımından iş ilişkileri ortalamaları arasında fark bulunamamıştır.

Tablo 11’de çalışanın şirkette çalıştığı yıl bakımından etkileme ortalamaları arasında fark olup olmadığı incelenecektir. Anlamlılık=0,996 olduğundan çalıştığı yıl bakımından etkileme ve ilerleme düzeyi ortalamaları arasında fark bulunamamıştır.

Tablo 11’de çalışanın şirkette çalıştığı yıl bakımından Finansal ve Çalışma koşulları ortalamaları arasında fark olup olmadığı incelenecektir. Anlamlılık=0,824 olduğundan çalıştığı yıl bakımından finansal ve çalışma koşulları ortalamaları arasında fark bulunamamıştır.

PDF Eraser Free

Tablo 11’de çalışanın şirkette çalıştığı yıl bakımından Özerklik ve Yeteneklerin Kullanımı ortalamaları arasında fark olup olmadığı incelenecektir. Anlamlılık=0,118 olduğundan çalıştığı yıl bakımından Özerklik ve Yeteneklerin Kullanımı ortalamaları arasında fark bulunamamıştır.

BÖLÜM V

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu bölümde özel sektörde faaliyet göstermekte olan iki kurumun çalışanlarından toplanan verilerin analiziyle ulaşılan bulgu ve sonuçları değerlendirilerek, ilgili araştırmalardaki sonuçlarla karşılaştırılmıştır. Elde edilmiş olan bulgulara dayanarak söz konusu kurumlardaki kişilik özellikleri ve iş değerleri arasındaki ilişkinin niteliği hakkında varılan yargılar sunulmuştur.

Bu çalışmada farklı alanlarda çalışmakta olan mavi yakalı çalışanların FFM özellikleri ile iş değerleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma FFM özelliklerinin iş değerlerini belirleme özelliğine sahip olduğu, kişilik özellikleri ile iş değerleri arasında ilişkinin var olduğu temel varsayımına dayanmaktadır. Yapılan çalışmada şirket tecrübesi, iş tecrübesi ve demografik özellikler de kontrol altına alınmaya çalışılmıştır.

İnsanlar işlerinde durmayı seçmekte veya onları ayrılmaya iten pek çok temel işle alakalı özelliğin olduğunu anlamışlardır. Burada hangi kişilik özelliklerinin iş değerleriyle alakalı olduğu ve nasıl ve neden alakalı olduğunu sınıanmıştır. Cook, Hepworth ve Warr, (1981) de aynı araştırmayı yapmış ve benzer sonuçlara ulaşmıştır.

Yapılan analizler sonucunda beş faktör kişilik özellikleri ile iş ilişkileri arasında beş faktör kişilik modelinde tanımlanan özellikler paralelinde anlamlı bir ilişkinin olduğu anlaşılmıştır. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisine göre incelediğimizde; Maslow ortalama bir kişinin fizyolojik ihtiyaçlarının %85'ini,

PDF Eraser Free

güvenlik ihtiyaçlarının %70'ini, sosyal ihtiyaçlarının %50'sini, saygı görme ihtiyaçlarının %40'ı ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarının %10'unu tatmin etmiş olabileceğini ileri sürmüştür. Sosyal ihtiyaçlar; bireyin ait olmak, bir arada bulunduğu kişiler tarafından kabul görme isteği ile ilgilidir. İş ilişkilerinin çalışanların şirkette ne kadar mutlu kıldığını göstermektedir ki burada kişilik özellikleri ile ilişkili çıkmıştır. Araştırma sonucu iş ilişkileri alt boyutlarının; astları ile ilişkiler, iş arkadaşları ile ilişkiler, iş grubu ve örgüt içindeki uyumun, vb. onları ne kadar mutlu kıldığının çalışanların kişilik özellikleri ile alakalı olduğunu ortaya koymuştur. Emmons ve Dioner, sosyalliğin, olumlu duygulanım ile ilişkili olmasını beklemenin mantıklı olacağını, çünkü başka insanların bir kişiye gösterecekleri dikkat ve ilginin, temel bazı ihtiyaçları karşılayacağı ve bunun da olumlu duyguları güçlendireceğidir. Diğer taraftan, uygun olmayan dürtülerini engellemekte güçlük çeken ve davranışlarının sonuçlarını hesaba katmayan tepisel kişiler, olumsuz durumlarla daha sık karşılaşacak ve olumsuz duygulara daha yatkın olabileceklerini ileri sürmüştür (Mcfatter, 1994, s.570–578).

Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile etkileme ve ilerleme düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır. Etkileme ve ilerleme Düzeyi Maslow Hiyerarşisine göre Saygınlık ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Burada; bir yandan kendisine güven ve saygı duyarken, diğer yandan başkalarının beğeni ve saygısını arayan kişilerden bahsedilir ki araştırma sonuçlarına göre anlamlı bir sonuç çıkmıştır. İş ilişkileri alt boyutlarının bir takım içindeki etkisi, iş statüsü, işte ilerleme ve terfi, işte bireysel başarı, vb. onları ne kadar mutlu kıldığının çalışanların kişilik özellikleri ile alakalı olduğunu ortaya koymuştur.

Beş Faktör Kişilik özellikleri ile Finansal Koşullar ve Çalışma koşulları arasında anlamlı bir ilişki vardır. Finansal Koşullar ve Çalışma koşulları Maslow Hiyerarşisine göre psikolojik ve güvenlik ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Burada; İnsanın kendini güvende hissetme gereksinimidir ki araştırma sonuçlarına göre anlamlı bir sonuç çıkmıştır.

Beş Faktör Kişilik özellikleri ile Özerklik ve Yeteneklerin Kullanımı arasında anlamlı bir ilişki vardır. Özerklik ve Yeteneklerin Kullanımı Maslow Hiyerarşisine göre öz gerçekleştirme ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Burada; bireyin potansiyel yeteneklerinin farkına varması, yaratıcı olabilmek için kendisini sürekli bir gelişmeye tabi tutması ile ilgili gereksinimleridir. Örneğin; Ünlü bir atlet olmak, bir kuram geliştirmek vb. içinde duyma gereksinimidir ki araştırma sonuçlarına göre anlamlı bir sonuç çıkmıştır. Bu da göstermektedir ki Kişilik Özellikleri ile özerklik ve yeteneklerin kullanımı birbiriyle alakalıdır.

Duygusal Dengesizlik Kişilik Özelliği ile İş ilişkileri arasında negatif yönlü bir ilişki olmakla birlikte; anlamlı bir ilişki vardır. İş İlişkileri Alt Boyutunun alt boyutlarından; astları ile ilişkiler, işte değer verilme, topluma katkı, adil ve eşit davranan yönetici... vs'nin çalışanı ne kadar mutlu kıldığı duygusal dengesizlikle negatif ilişkili ve anlamlıdır.

Dışadönüklük kişilik özelliği ile İş ilişkileri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Smith ve diğerleri (2001)'ne göre dışadönüklük boyutu sosyal etkileşimlerin yoğunluğunu ve niceliğini (miktarını), hareketliliği, özgüveni, rekabeti ve harekete geçirilme ihtiyacını temsil etmektedir ve bu da bizim araştırma sonucumuzla bağdaşmaktadır. Doğal olarak, dışadönük kişiler için iş arkadaşları ile ilişkilerini yükseltebilmek, işte daha mutlu hissedebilmeleri için önemlidir. Bu da Adrian Furnham ve diğerlerinin (2005) yapmış olduğu araştırma ile bağdaşmaktadır.

Açıklık kişilik özelliği ile iş ilişkileri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Bu boyutun araştırmacılar arasında en az fikir birliğine varılmış olan boyut olması yorum yapılabilirliği açısından da o denli zorluğa sebebiyet vermektedir. Somer ve Goldberg (1999) Türk Dili'nde kişilik özelliğini tanımlayan sıfatların yapısını incelediği çalışmasında, beşinci faktörün Türk Toplumunda

zekâdan çok, gelişime açıklıkla ilişkili olduğunu bulmuştur. Dolayısıyla araştırma sonuçlarına göre; İş ilişkileri alt boyutunun; astları ile ilişkiler, iş arkadaşları ile ilişkiler, iş grubu ve örgüt içindeki uyumun, vb. çalışanları ne kadar mutlu kıldığı, çalışanların, gelişime açık olmalarıyla pozitif ilişkilidir diyebiliriz.

Geçimlilik ile İş ilişkileri arasında anlamlı bir ilişki vardır. Smith ve diğerleri (2001)'ne göre yumuşak başlılık boyutu, bir kişinin şefkatten düşmanlığa kadar uzanan kişiler arası uyumunun niteliğini yansıtmaktadır. Dolayısıyla araştırma sonuçlarına göre; iş ilişkileri alt boyutunun; astları ile ilişkiler, iş arkadaşları ile ilişkiler, iş grubu ve örgüt içindeki uyumun, vb. çalışanları ne kadar mutlu kıldığı, çalışanların, geçimli veya yumuşak başlı olmalarıyla doğru orantılıdır. Araştırmacılar dışadönüklüğün daha çok sosyal uyaranların miktarı ile yumuşak başlılığın ise ilişkilerin niteliği ile bağlantılı olduğu dikkati çekmektedir. Araştırmacılar yumuşak başlılığın kişilerarası ilişkilerde etkili olmasının yanı sıra kişinin kendilik-algısını etkilediği de belirtilmekte ve bu faktörün sosyal tutumlar ve yaşam felsefesi geliştirmekte etkili olduğuna işaret etmektedirler.

Sorumluluk ile iş ilişkileri arasında anlamlı bir ilişki vardır. Smith ve diğerleri (2001)'ne göre bu boyut, amaca yönelmiş davranışta motivasyon, sebatkârlık, kendini sınırlama (self-restraint) ve düzeni ifade eder. Dolayısıyla araştırma sonuçlarına göre; İş ilişkileri alt boyutunun; astları ile ilişkiler, iş arkadaşları ile ilişkiler, iş grubu ve örgüt içindeki uyumun, vb. çalışanları ne kadar mutlu kıldığı, çalışanların, sorumluluk kişilik özelliğine sahip olmalarıyla doğru orantılıdır diyebiliriz.

Duygusal dengesizlik ile etkileme ve ilerleme düzeyi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Smith ve diğerleri (2001) nörotizm olarak adlandırdıkları bu boyutu duygusal dengesizlik olarak tanımlamış ve bu boyutun psikolojik sıkıntı/stres ve değişken tepki vermeye yatkın insanları tanımladığını ifade etmiştir. Araştırmamızın sonuçlarına göre ise çalışanların; Duygusal dengesizlik kişilik

PDF Eraser Free

özelliği alt boyutunun; hüzünlü, gergin, endişeli, istikrarlı, kaprisli, sabırlı, sınırlı olması ile etkileme ve ilerleme düzeyi alt boyutunun; iş statüsü elde etmesi, karar sürecine katılması, birtakım içerisindeki etkisi, bütün içerisindeki etkisi, işte ilerleme ve terfisi, işte bireysel başarısı, bireysel gelişme fırsatları, bilgi ve becerilerine saygı gösterilmesi, işinde sorumluluk almasına teşvik edilmesi arasında negatif bir ilişki vardır. Örneğin kişi hüzünlü ise, işte bireysel başarı, onu o kadar mutlu kılmaz.

Dışadönüklük ile etkileme ve ilerleme düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır. Konuşkanlık, çekingenlik, şevk yaratıcılık, sessizlik, utangaçlık, sempatiklik ölçekleri ile gösterdiği korelasyonel ilişkiler sonuç ile paralellik göstermektedir. Konuşkan, çekingen, enerji dolu, şevk yaratabilen, sessiz, utangaç, sempatik kişilerin etkileme ve ilerleme eğilimi sergilemeye yatkın oldukları anlaşılmaktadır. Daha önceki bulgulara göre (Furnham ve diğerleri, 1999), Dışadönük katılımcılar, etkileme ve ilerleme değerleri bakımından içe dönük katılımcılara nazaran daha ilgilidirler, Bu bağlamda gelecek çalışmalarda içedönük ve dışadönük katılımcılar araştırılabilir.

Gelişime Açıklık kişilik özelliği ile Etkileme ve ilerleme düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır. Orijinal fikirlilik, meraklılık, hayalcilik, düşüncelilik, yaratıcılık, estetik değerlere yatkınlık, rutin, fikirsellik, sanatsallık, kültür ölçekleri ile gösterdiği korelasyonel ilişkiler sonuç ile paralellik göstermiştir. Orijinal fikirler ortaya koyan, bir düşünür, hayal gücü olan, sanatsal ve estetik değerlere önem veren, rutin işlerden hoşlanan, fikirler üzerinde düşünmeyi seven, çeşitli sanatsal merakları olan, güzel sanatlar (müzik, edebiyat, sanat) alanında kültürlü olan kişilerin, etkileme ve ilerleme eğilimi sergilemeye yatkın oldukları anlaşılmaktadır

Geçimlilik kişilik özelliği ile Etkileme ve ilerleme düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır. Geçimlilik kişilik özelliği ile etkileme ve ilerleme düzeyi alt boyutunun ölçekleri bir bütün olarak işletme içerisindeki etkisi; becerilerine ve bilgisine saygı gösterilmesi, karar sürecine katılma, iş statüsü, işte ilerleme ve terfi, işte bireysel

PDF Eraser Free

başarı, işinde sorumluluk almaya teşvik edilmesi, bireysel gelişme fırsatları, bir takım içerisindeki etkisine katkısı olduğu ortaya çıkmıştır.

Sorumluluk kişilik özelliği ile Etkileme ve ilerleme düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır. Kaprisli, sabırlı, çabuk sinirlenebilen, işini tam yapan, ihmalkâr, itimat edilir, dağınık, tembel, azimli, becerikli, planlar yapan ve planına bağlı, dikkati kolay dağılan kişilerin daha kolay etkilendiği anlaşılmıştır.

Costa ve diğerleri (1991) sorumluluk faktörünün alt boyutlarını yeterlilik, düzen, görevşinaslık, başarı çabası, öz disiplin ve tedbirlilik olarak tanımladılar. Costa ve McCrae (1992) sorumluluk ile ilgili kişilik özelliklerinin hem güvenilirliği (dikkatli, titiz, sorumluluk, organizasyon, planlı, iş bilir) hem de iradeyi (sıkı çalışma, başarıya odaklanma, azim) yansıttığını söylemektedir. FFM’de belirtilen sorumluluk faktörünün bir alt boyutu olan başarı çabası akademik performansın önemli bir harekete geçiricisidir (Gray-Watson, 2002, s. 177).

Duygusal Dengesizlik ile Finansal koşullar ve çalışma Koşulları düzeyi arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Duygusal Dengesizlik Finansal ve Çalışma koşulları azalmaktadır denilebilir. Endişeli, stresli bir yapıya sahip olan, stresle başa çıkmada zorlanan, zorluklar karşısında direnci çabuk kırılan, kendine güvensiz gibi özellikleri gösteren kişilerin, başkalarının olumsuz yaşantıları karşısında kişisel endişe yaşamaları beklenen bir sonuç olmuştur. Araştırmada duygusal dengesizlik alt boyutunun ölçekleri; hüznü, gergin, endişeli, istikrarlı, kaprisli, sabırlı, sinirli kişilerin finansal ve çalışma koşullarını negatif yönlü etkilediği anlaşılmıştır. Yapmış olduğumuz araştırma sonuçlarına göre duygusal dengesizlik arttıkça güvenlik ihtiyaçları azalmaktadır denilebilir. Daha önceki yapılan araştırma sonuçlarına göre (Furnham ve diğerleri, 1999) , duygusal dengesizlik, finansal ve çalışma koşulları ile pozitif yönlü bir ilişki içerisindedir.

PDF Eraser Free

Dışadönüklük, gelişime açıklık ve geçimlilik kişilik özellikleri ile finansal koşullar ve çalışma koşulları düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır. Doğal olarak, dışadönükler için iş arkadaşları ile ilişkilerini yükseltebilmek işte daha mutlu hissedebilmek için önemlidir. Aynı durum, Organ ve Lingl(1995) de önceki araştırmalarında belirttiği gibi geçimlilik kişilik özelliği katılımcılarında da doğrulanmıştır.

Sorumluluk, Dışadönüklük, Açıklık, Geçimlilik ve Sorumluluk kişilik özellikleri ile Özerklik ve Yeteneklerin Kullanımı düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Açıklık ile özerklik ve yeteneklerin kullanımı arasındaki anlamlılık pozitif yönlü çıkmıştır. Anlamlılık önceki araştırmalarda (Furnham ve diğerleri, 2005) Yunanlı çalışanlarda negatif İngiliz çalışanlarda ise pozitif yönlü çıkmıştır. Yapmış olduğumuz araştırma sonuçlarına göre; katılımcılar İngiliz kültürüne daha yakınlardır.

Duygusal dengesizlik kişilik özellikleri ile özerklik ve yeteneklerin kullanımı düzeyi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Bu sosyal ihtiyaçları belirleyen çalışmanın fikir birliği topluluklarının kurumlar içinde homojen olarak dağılmış olduğunu açıklamaktadır. Analizler sonucunda etkileme ve ilerleme düzeyi bakımında; ilköğretim ve yüksek öğretim mezunu grupları sorulan soruyu farklı algılamış olabilirler, diğer gruplara göre kendilerini daha çok veya daha az etkilenmiş veya ilerlemiş görüyor olabilirler. Analizler sonucu öğrenim düzeyi bakımından özerklik ve Yeteneklerin kullanımı ortalamaları arasında fark vardır denilir. İlköğretim ve yüksek öğretim grupları ve Yüksek öğretim ve Lisansüstü eğitim grupları daha az veya daha çok özerk hissediyor olabilir.

PDF Eraser Free

İş tecrübesi bakımından; 2 yıldan az çalışanlar ile 6 -10 yıl arası çalışanlar arasında farklılık vardır. Bu grup çalışanlar soruyu farklı algılamışlardır. Diğer gruplara göre kendilerini daha çok veya daha az özerk görüyor olabilirler.

Buchholz (1978) ilgi çekici iş, çalışmanın kendisine değer vermek gibi özellikleri içeren hümanist çalışma inancı ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir korelasyon bulamamıştır. Buna karşın, yapılan bir diğer araştırmada Turgut (1996) çalışmasında eğitim düzeyi yükseldikçe örgütsel inanç sisteminden alınan puanların az olduğunu ve çalışma sürecinde özerklik olgusunu da içeren Marxizmle ilgili çalışma inancının yine eğitim düzeyinin yüksek olan insanlarda öneminin azaldığını saptamıştır. Bu sonuçlar arasındaki farklılıklar belki de kullanılan ölçeklerin farklı ifadeleri kapsamamasından, ya da aynı anlama gelebilecek fakat farklı söylemlerle kullanılan ifadelerin farklı insanlar tarafından farklı algılanabileceği veya örgüt çeşidi-büyüklüğü, hiyerarşik yapılanması vs.- ve örgüt kültürü gibi nedenlerden kaynaklanmış olabileceğini göstermektedir. Bu sonuçları destekler niteliktedir.

Burada işte kadın özerkliği değeri iş çevresinde ve işte kendilerini mutlu hissetmeleri için önemli bir argümandır. İşler özerklik ve sorumluluk liderliğinde; iş tatminini ve organizasyonel birliği azaltan bir şekilde limitlendirilmiştir (Rosin ve Korabik, 1991).

Ancak araştırmamızı yapmış olduğumuz örneklem mavi yakalı çalışanlardan oluşmaktadır ve sanayi sektöründe yapıldığı için bayan çalışanların sayısının az olması dikkat çekmiştir. İlgili sektörün çalışma koşullarının ağır olması, sıcak ve nemli bir ortam olması ve sürekli efor gerektiren bir iş olması bayanların bu işte çalışmamayı tercih etmelerine neden olmuş olabilir. İşlerin zorluk derecesinden kaynaklanan bir gerekçe sunulabilir.

PDF Eraser Free

Bu araştırma bulgularımızdan yola çıkarak gelecekte daha geniş bir alana yayılarak daha geniş sektörlere veya daha farklı alanlarda genişletilerek de korelasyonel bir çalışma gerçekleştirilebilir.

Türkiye’de özel sektör kuruluşlarında mavi yakalı çalışanların iş değerleri ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler incelenmiş ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Metotlarla diğer kişi raporlarından kişilik özellikleri ile iş değerleri arasında bağlantı kurmak zor gibi görünse de, farklı zamanlarda araştırmaların yürütülebilirliği açısından yapılabilirliği daha olanaklıdır.

KAYNAKLAR

Allen MW, Wilson M, Hung NG S, Dunne M. ,”2000 Values and beliefs of vegetarians and omnivors”. J. Soc. Psychol. 140:405–22.

Allport, G. W., ve Odbert, H. S., (1936). Trait-names: A psycho-lexical study. *Psychological Monographs*, 47, 1, Whole No. 211

Allport, G.W., Vernon, P.E. ve Lindzey, G. , (1960). *A Study of Values*. Boston: Houghton Mifflin.

Atkinson, R. L., Psikolojiye Giriş, Çev: Y. ALOGAN, Arkadaş Yayınları, Ankara.

Ayral, E. , (1992). Akademisyenlerin Çalışmayla İlgili Değerleri. *M.Ü. Sosyal Bil. Ens. İng. İşletme Bölümü Organizational Behavior Ana Bilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*

Barrick, M.R. ve Mount, M.K. ,(1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-25.

Baymur, Feriha, Genel Psikoloji. İnkılâp Kitapevi, İstanbul, 1993.

Bellah, R. , (1963). Reflection on the protestant ethic analogy in Asia. *Journal of Social Issues*. Vol: 19,52–62.

Block, Jack, "A Contrarian View of The Five-Factor Approach to Personality escription", *Psychological Bulletin*, Vol. 117, Nr. 2 (March 1995), pp. 187–215.

Bond, M.H., (1988). Finding universal dimensions of individual variation in multicultural studies of values: The Rokeach and Chinese value Surveys. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55, 1009–1015.

PDF Eraser Free

Bono, J. E. ve diğeri, "The Role of Personality in Task and Relationship Conflict", *Journal of Personality*, Vol. 70, Nr. 3 (2002), pp.311–344.

Borgatta, E. F. , "The Structure of Personality Characteristics", *Behavioral Sciences*, Nr. 12 (1964), p.395.

Bozionelos, Nikos., (2003). The big five of personality and work involvement.

Buchholz, R.A. , (1977). The belief structure of managers relative to work concepts measured by a factor analytic model. *Personnel Psychology*. Vol: 30, 567- 587

Buchholz, R.A. , (1978). An empirical study of contemporary beliefs about work in American society. *Journal of Applied Psychology*. Vol: 63, 219–227.

Burger, J. M., *Personality*. Santa Clara University, Cole Publishing Company, Pacific Grove, California, 1993.

Buss, A. H. , (1989). Personality as traits. *American Psychologist*, 44, pp. 1378–1388.

Buss, D. M., (1991). Evolutionary personality psychology. In M.R. Rosenzweig ve L.W.

Caligiuri, P., Jacobs, R. and Farr, J. , (2000). The attitudinal and behavioral openness scale: scale development and construct validation, *International Journal of Intercultural Relations*, 24 (1), 27–46.

Caligiuri, P. , (2000). Selecting Expatriates for Personality Characteristics: A moderating effect of personality on the relationship between host national contact and cross-cultural adjustment.

PDF Eraser Free

Cattell, R.B. , (1943). The description of personality: Basic traits resolved into clusters. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 38, 476–506.

Cattell, R.B. , (1965), *The Scientific Analysis of Personality*, Penguin, Baltimore, MD.

Caute, D. , Cherrington, (1967). *Essential Writings of Karl Marx*. New York:

Collier., Cherrington D.J. , Condie, E. ve England, J.L. (1979). Age and work values. *Academy of Management Journal*. Vol: 22, 617–623.

Cherrington, D.J., Condie, E. ve England, J.L. , (1979). Age and work values. *Academy of Management Journal*. Vol: 22, 617–623.

Coleman, J. C., *Abnormal Psychology and Modern Life*, Scott Foresman Com. Dallas, 1964.

Costa, P.T., ve McCrae, R. R., (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and Individual Differences*, 13, 653–665.

Costa, P. T., Jr., ve McCrae, R. R. , (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R™) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Costa, Paul T. McCrae, Robert R., "Personality Adulthood: A six-Year Longitudinal Study of Self-Reports and Spouse Ratings on The NEO Personality Inventory", *Journal of Personality ve Social Psychology*, Vol. 54, Nr. 5 (May 1988a), pp. 853-863.

Costa, Paul T. McCRAE, Robert R., "From Catalog to Classification: Murray's Needs and The Five-Factor Model", *Journal of Personality ve Social Psychology*, Vol. 55, Nr. 2 (Agust 1988b), pp. 258–265.

PDF Eraser Free

Costa, Paul T. McCRAE, Robert R., "Four Ways Five Factor Are Basic", *Personality and Individual Differences*, Vol:13, Nr.6 (June1992), pp. 653–665.

Costa, Paul T. ve Diğerleri, "Gender Differences in Personality Traits Across Cultures: Robust and Surprising Findings", *Journal of Personality ve Social Psychology*, Vol. 81, Nr. 2 (August 2001), pp. 322–331.

Cüceloğlu, Doğan, *İnsan ve Davranışı: Psikolojinin Temel Kavramları*, Remzi Kitapevi, İstanbul,-1992.

David, J. P. Suls, J., "Coping Efforts in Daily Life: Role of Big Five Traits and Problem Appraisals", *Journal of Personality*, 1999, p.67.

Dickson, J. ve Buchholz, R.A. , (1977). Managerial beliefs about work in Scotland and the U.S.A. *Journal of Management Studies*. Vol:57, 117–125.

Dickson, J. ve Buchholz, R.A. , (1979). Differences in beliefs about work between managers and blue-collar workers. *Journal of Management Studies*. Vol: 14, 80-101.

Digman, John M., "Personality Structure: An Emergence of The Five-Factor Model", *The Annual Review of Psychology*, Vol. 41, (1990), pp. 417-440.

Elizur, Dov, 1984 "Facets of Work Values:A Structural Analysis of Work Outcomes." *Journal of Applied Psychology*, 1984:379-389.

Elizur, Dov, I. Borg, R. Hunt ve I. M. Beck, 1991 "The Structure of Work Values: A Cross Cultural Comparison." *Journal Organizational Behaviour*, 1991:21-38.

Elloy, D.F. and Terpening, W.D.,(1992), "An empirical distinction between job involvement and work involvement: some additional evidence", *Canadian Journal of Behavioural Science*, Vol. 24, pp. 465-78.

PDF Eraser Free

England, G.W. , (1978). Managers and their value system: a five country comparative study. *Colimbia Journal of World Business*. Vol: 18, 35-44.

Eriksen, E. H., İnsanın Sekiz Çağı, Çev: B. ÜSTÜN - V. ŞAR, Birey ve Toplum Yayıncılık, Ankara ,1984.

Erkuş, A.Psikolojik Terimler Sözlüğü, Doruk Yayınlan, Ankara, 1994.

Eysenck, H.L.,Fact and Fiction in Psychology, G.B, New York, 1972.

Fleeson, William ve Diğerleri,"An Intraindividual Process Approach to The Relationship Between Extraversion and Positive Affect: Is Acting Extraverted as "Good" as Being Extraverted?", *Journal of Personality ve Social Psychology*, Vol. 83, Nr. 6 (December 2002), pp. 1409–1422.

Furnham, A. ,(1984a) The protestant work ethic: a rewiev of the psychological literature. *European Journal of Social Psychology*. Vol: 14, 87-104.

Furnham, A.,(1984b). Work values and beliefs in Britain. *Journal of Occupational Behavior*. Vol: 5, 281-291.

Furnham, A., Forde, L. and Ferrari, K. ,(1999), "Personality and work motivation", *Personality and Individual Differences*, Vol. 26, pp. 1035-43.

Goldberg, Lewis R.,"An Alternative Description of Personality: The Big Five Factor Structure", *Journal of Personality ve Social Psychology*, Vol. 59, Nr. 6 (December 1990), pp. 1216-1229

Goldberg, L.R. (1993), "The structure of phenotypic personality traits", *American Psychologist*, Vol. 48, pp. 26-34.

PDF Eraser Free

Gray, E. K. Watson D., "General and Specific Traits of Personality and Their Relation to Sleep and Academic Performance", *Journal of Personality*, Vol. 70, Nr. 2 (April 2002), pp. 177-206.

Gürün, O. A., *Psikoloji Sözlüğü*, İnkilap Kitapevi, İstanbul, 1991.

Hall E. and Hall M. ,(1990). *Understanding cultural differences: keys to success in West Germany, France and the United States*, Yarmouth.

Hall, E. T. and Hall, M. R. ,(2000). *Understanding cultural differences: keys to success in West Germany, France and the United States* (11th ed). Yarmouth Maine.

Hofstede, G. ,(1980). *Culture's Consequences, International Differences in work-related values*. Newsbury Park/CA.

Hofstede, G. ,(1993). *Culture's consequences: international differences in work-related values*. Newbury Park/CA.

Hofstede, G. ,(2001). *Lokales Denken, globales Handeln, Interkulturelle Zusammenarbeit und globales Management* (2nd ed.). München.

House, R., Javidan, M. and Dorfman, P. ,(2001). Project Globe: an Introduction. *Applied Psychology: An International Review*, 50 (4), 489 – 505.

House, R., Javidan, M., Hanges, P. and Dorfman, P. ,(2002). Understanding cultures and implicit leadership theories across the globe: an introduction to project GLOBE. *Journal of World Business*, 37, 3-10.

Hogan, R. ve Hogan, J. ,(1995). *Hogan Personality Inventory manual*. Tulsa, OK: Hogan Assessment Systems.

PDF Eraser Free

Hurtz, G.M. and Donovan, J.J. ,(2000), "Personality and job performance: the big five revisited", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 85, pp. 869-79.

Izard, C. E. ve diğeri,"Stability of Emotion Experiences and Their Relations to Traits of Personality", *Journal of Personality and Social Psychology*, Nr.64 (1993), pp.847-860.

Jersild, T.,Gençlik Psikolojisi, Çev. N. ÖZGÜR, İstanbul, 1983.

Johnson, J. A., ve Ostendorf, F. ,(1993). Clarification of the Five-factor-model with the abridged big Five dimensional circumplex. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 563–576.

Judge, T.A. and Ilies, R. ,(2002), "Relationship of personality to performance motivation: a meta-analytic review", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, pp. 797-807.

Kennedy, Robert E., Jr. 1962 "The Protestant ethic and the Parsis." *American Journal of Sociology* Vol. 68 No.1, 11-20. Jul., 1962.

Lawler, E.E. III and Hall, D.T. ,(1970), "Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction and intrinsic motivation", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 54, pp. 305-12.

Lindsey, P. ve Knox, W. E. ,(1984). Continuity and change in v-ork values among young adults: a longitudinal study. *American Journal of Sociology*. Vol: 89, 918-931.

Lindzey, G. ,Theories of Personality, U. S. A., 1959.

Macdonald, K.,"Evolution, the Five-Factor Model and Levels of Personality", *Journal of Personality*, Nr. 63 (1995), pp.525-567.

PDF Eraser Free

Mcfatter, R. M., "Interactions in Predicting Mood From Extraversion and Neuroticism", *Journal of Personality and Social Psychology*, Nr. 66 (1994), pp.570-578.

McCrae R. R., Costa, P. T., "Updating Norman's 'Adequate Taxonomy': Intelligence and Personality Dimensions in Natural Language and in Questionnaires", *Journal of Personality and Social Psychology*, Nr. 49 (1985), pp. 710-721.

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

McCrae, R. R. , "Creativity. Divergent Thinking and Openness to Experience", *Journal of Personality and Social Psychology*, Nr. 52 (1987), pp.1258-1265.

Mount, M. K., Barrick, M. R., ve Strauss, J. P. ,(1994). Validity of observer ratings of the Big Five personality factors. *Journal of Applied Psychology*, 79, 272-280.

Neuman, G.A. ve Wright, J. (1999). ,Team effectiveness: Beyond skills and cognitive ability. *Journal of Applied Psychology*, 84, 376-389.

Norman, M. L.,Piskoloji İnsan İntibakının Esasları, I, II, Çev. Nahid TANDER, İstanbul, 1975.

O'Connor, B.P. ,(2002), "A quantitative review of the comprehensiveness of the five-factor model in relation to popular personality inventories", *Assessment*, Vol. 9, pp. 188-203.

Olver, J.M. and Mooradian, T.A.,(2003), "Personality traits and personal values: a conceptual and empirical investigation", *Personality and Individual Differences*, Vol. 35, pp. 109-25.

PDF Eraser Free

Onur, B.,Gelişim Psikolojisi, İmge Kitapevi, Ankara, 1995.

Organ, D.W., ve Lingl, A. ,(1995). Personality, satisfaction, and organizational citizenship behavior. *Journal of Social Psychology*, 135, 339–350.

Öztürk, O.,Ruh Sağlığı ve Bozuklukları, Hekimler Yayın Birliği, Ankara,1997.

Paunonen, S.V., ve diğerleri,"Personality Structure Across Cultures: A Multimethod Evaluation", *Journal of Personality and Social Psychology*, Nr. 62 (1992), pp. 447-456.

Paunonen, Sampo V. ASHTON, Michael C. ,"Big Five Factors and Facets and The Prediction of Behavior", *Journal of Personality ve Social Psychology*, Voi. 81, Nr. 3 (September 2001), pp. 524-539.

Peabody, Dean GOLDBERG, Lewis R.,"Some Determinants of Factor Structures From Personality-Trait Descriptors", *Journal of Personality ve Social Psychology*, Vol. 57, Nr. 3 (September 1989). pp. 552-567.

Roccas, S., Sagiv, L., Schwartz, S.H., ve Knafo, A. ,(2002). The big five personality factors and personal values. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28, 789-801.

Rogers, Carl R.,"Empatik Olmak Değeri Anlaşılmamış Bir Varoluş Şeklidir", Çev: Füsün Akkoyun, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Sayı: 16 (Nisan 1983), ss. 103–124.

Rokeach, M. ,(1960). *The open and closed mind*. New York: Basic Books.
Organ,D.W., ve Lingl, A. (1995). Personality, satisfaction, and organizational citizenship behavior. *Journal of Social Psychology*, 135, 339–350.

PDF Eraser Free

Royce, J. R. Powel, A., "Theory of Personality and Individual Differences: Factor Systems and Process", Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1983.

Rylack, J.F., Personality and Psychotherapy, Second Edition, Houghton Mirlin Company, Boston, 1981.

Sneed, Carl D. , "Correlates and Implications for Agreeableness in Chudren", Journal of Psychology, Vol. 136, Nr. 1 (January 2002), pp. 134-148.

Smith, Brent D. ve Diğerleri, "Personnel Selection and Five-Factor Model: Reexamining The Effects of Applicant's Frame of Reference", Journal of Applied Psychology, Vol. 86, Nr. 2(April2001), pp. 304-315.

Somer, Oya. GOLDBERG, Lewis R., "The Structure of Turkish Trait-Descriptive Adjectives", Journal of Personality ve Social Psychology, Vol. 76, Nr. 3 (March 1999), pp. 431-450.

Somer, Oya, "Türkçe'de Kişilik Özelliğini Tanımlayan Sıfatların Yapısı ve Beş Faktör Modeli", Türk Psikoloji Dergisi, Cilt 13, Sayı: 42 (1998), ss. 17-32.

Somer, Oya ve Diğerleri, "Beş Faktör Kişilik Envanterinin Geliştirilmesi-I: Ölçek ve Alt Ölçeklerinin Oluşturulması", Türk psikoloji Dergisi, CUt 17, Sayı: 49 (2002), ss. 21-33.

Tan, H. Psikolojik Danışma ve Rehberlik, Milli Eğitim Basımevi, İstanbul, 1995.

Taylor, R.N. ve Thompson, M. ,(1976). Work value system of young workers, Penguin Books.

Temirbekova, Janar, İşe İlişkin Değerler Bakımından Kazakistan, Türkiye ve Rusya'nın Karşılaştırmalı Analizi, Aygazete, "http://www.aygazete.com/?26000" , 14.08.2006 - 12:04.

PDF Eraser Free

Thurstone, L.L. ,(1934). The vectors of mind. *Psychological Review*, 41, 1–32.

Tokar, D.M., Fischer, A.R., ve Subich, L.M. ,(1998). Personality and vocational behavior: A selective review of the literature, 1993–1997. *Journal of Vocational Behavior*, 53, 115–153.

Tokar, D.M., ve Subich, L.M. ,(1997). Relative contributions of congruence and personality dimensions to job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 482–491.

Trapnell, Paul D. Wiggins, JerryS., "Extension of the Interpersonal Adjective Scales to Include the Big Five Dimensions of Personality", *Journal of Personality ve Social Psychology*, Vol. 59, Nr. 4 (October 1990), pp. 781–790.

TÜSİAD, Türk Toplumunun Değerleri. (1991) Yayın No: TÜSİAD-T/91, 6-145. İstanbul.

Wollack, S., Goodale, J., Wijting, J. ve Smith, P. , (1971). Development of the Survey of work values. *Journal of Applied Psychology*. Vol: 55, 331–338.

Yanbastı, Gülgün, Kişilik Kuramları, 1. Baskı, Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları Nr. 53, Bornova/İzmir, 1990.

Yetim, Ü. , (1995). Yönelim değerleri yaşam doyumu üzerine karşılaştırmalı bir çalışma. 8. *Ulusal Psikoloji Kongresi Bildirisi*.

Zuckerman, M. ve Diğerleri , "What Lies Beyond E and N? Factor Analyses of Scales Believed to Measure Basic Dimensions of Personality", *Journal of Personality ve Social psychology*, Vol. 54, Nr. 1 (January 1988), pp. 96–107.

PDF Eraser Free

Zuckerman, M. ve Diğerleri , "A Comparison of Three Structural Models for Personality: The Big Three, The Big Five, and The Alternative Five", Journal of Personality ve Social psychology, Vol. 65, Nr. 4 (October 1993), pp. 757–768.

Eczacıbaşı. (16 Ekim 2007). İşletme hakkında genel bilgi.(www.eczacibasi.com).
(Açıklama: 16 Ekim 2007 sayfayı ziyaret etme tarihidir.)

Vestel. (16 Ekim 2007). İşletme hakkında genel bilgi.(www.vestel.com.tr).
(Açıklama: 16 Ekim 2007 sayfayı ziyaret etme tarihidir.)

EK.-1.ANKET GİRİŞİ

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE İŞ DEĞERLERİ ANKETİ

Değerli Katılımcı,

Ekte, kişilik özellikleri ile işdeğerleri hakkında bazı ifadeler yer almaktadır. Sizden beklenen kurumunuzda, bu durumlarla karşılaşılma sıklığını ilgili alana (X) işareti koyarak belirtmenizdir.

Ölçek üzerine isminizi ve şirketinizin adını yazmayınız. Veriler toplu olarak bilimsel amaçla kullanılacak herhangi bir kişi ya da kuruma verilmeyecektir.

İlgi ve yardımlarınız için teşekkür ederiz

Bahar TOMRUKÇU

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü



PDF Eraser Free

Ek-2

1.Cinsiyet:

- Bay Bayan

2.Medeni Haliniz:

- Evli Bekâr

3.Yaşınız:

- 20–24 25–34 35–44 45–54 55 ve üzeri

4.Eğitim Durumunuz:

- İlköğretim Orta öğretim Yükseköğretim Lisan üstü eğitim Diğer

5. Toplam kaç yıllık bir iş tecrübesine sahipsiniz?

- 2 yıldan az 3–5 yıl 6- 10 yıl 11–15 yıl 16 yıldan fazla

6.Kaç yıldır bu şirkette çalışıyorsunuz?

- 2 yıldan az 3–5 yıl 6- 10 yıl 11–15 yıl 16 yıldan fazla

7.Şirketinizin faaliyet gösterdiği il?

- İstanbul Manisa Eskişehir Bilecik Diğer

Ek-3.Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği

Açıklama: Lütfen aşağıda verilen yargı ifadelerini okuyarak bu ifadelere katılma derecenizi karşısında verilen ölçek üzerinde işaretleyiniz. Lütfen Aşağıdaki ifadelerin başına "kendimi" kelimesini getirerek cevaplayınız.Aşağıdaki yargı cümlelerine katılma düzeyinizi ilgili rakamı işaretleyerek belirtiniz.Her ifade için sadece bir seçenek işaretlemeniz ve cevapsız soru bırakmamanız gerekmektedir. Seçenekler: 1- Hiç 2- Katılmıyorum 3- Kısmen Katılmıyorum 4- Katılıyorum 5- Kesinlikle Katılıyorum.		Hiç katılmıyorum	katılmıyorum	kısmen katılıyorum	katılıyorum	tamamen katılıyorum
Kendimi,						
..... konuşkan birisi olarak görürüm.		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.....çekingen birisi olarak görürüm (T)		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.....enerji dolu birisi olarak görürüm		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.....şevk yaratan birisi olarak görürüm.		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.....sessiz olmaya meyilli birisi olarak görürüm.(T)		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.....bazen utangaç, çekingen birisi olarak görürüm.(T)		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.....sempatik, arkadaş canlısı birisi olarak görürüm.		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.....diğer insanların hatalarını bulamaya meyilli birisi olarak görürüm.(T)		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.....diğerlerinden bencil olmayan ve yardımsever birisi olarak görüyorum.		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.....diğerleriyle kavga etmeye başlayan birisi olarak görürüm.(T)		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.....affedici birisi olarak görürüm.		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.....güvenilir birisi olarak görürüm.		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.....soğuk ve mesafeli birisi olarak görürüm. (T)		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.....hemen hemen herkese karşı kibar birisi olarak görürüm.		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.....bazen başkalarına karşı kaba birisi olarak görürüm.(T)		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.....diğerleriyle işbirliği yapmaktan hoşlanan birisi olarak görürüm.		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.....hüzünlü birisi olarak görürüm.		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.....gergin birisi olarak görürüm.		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.....endişeli birisi olarak görürüm.		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.....duygusal açıdan istikrarlı olan birisi olarak görürüm. (T)		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.....kaprıslı birisi olarak görürüm.		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.....en zor durumlarda bile sabırlı olabilen birisi olarak görürüm.(T)		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.....kolayca sinirlenebilen birisi olarak görürüm.		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.....işini tam yapan birisi olarak görürüm.		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.....ihmalkar birisi olarak görürüm.(T)		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.....itimat edilir bir kişi olarak görürüm.		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.....dağınık birisi gibi görürüm.(T)		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.....tembel olmaya eğimli birisi gibi görürüm.(T)		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.....azimli birisi olarak görürüm.		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.....işleri becerikli olarak yapan birisi olarak görürüm.		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.....planlar yapan ve planına bağlı birisi olarak görürüm.		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.....dikkati kolay dağılan birisi olarak görüyorum.(T)		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.....orijinal fikirler ortaya koyan birisi olarak görürüm.		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.....meraklı birisi olarak görürüm.		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.....bir düşünür olarak görürüm.		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.....hayal gücü olan birisi olarak görürüm.		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.....yaratıcı birisi olarak görürüm.		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.....sanatsal ve estetik değerlere önem veren birisi olarak görürüm.		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.....rutin işlerden hoşlanan birisi olarak görürüm.(T)		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.....fikirler üzerinde düşünmeyi seven birisi olarak görürüm.		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.....çeşitli sanatsal merakları olan birisi olarak görürüm.(T)		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
.....güzel sanatlar (müzik,edebiyat,sanat) alanında kültürlü birisi olarak görürüm.		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
T: Ters kodlanmış soruları ifade etmektedir.						

Ek- 4. İş Değerleri Ölçeği

Açıklama: Lütfen aşağıda verilen ifadelerini okuyarak bu ifadelerden herbirinin sizi işinizde ne kadar mutlu kıldığını karşınızdaki verilen ölçek üzerinde gösteriniz.şağıdaki yargı cümlelerine katılma düzeyinizi ilgili rakamı işaretleyerek belirtiniz. Her ifade için sadece bir seçenek işaretlemeniz ve cevapsız soru bırakmamanız gerekmektedir. <u>Seçenekler:</u> 1- Hiç 2- Çok Az 3- Az 4- Çok 5- Pek Çok	Hiç	Çok az	Az	Çok	Pek çok
	İşte bireysel başarı	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İşte ilerleme ve terfi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İşte bireysel özerklik ve özgürlük	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yararlar (adli tatil, izinler emekli aylığı, maaş, sigorta...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Becerilerini ve kabiliyetlerini kullanma şansı	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Şirket imajı (Çalışmaktan gurur duyacağın bir şirkette istihdam edilmek)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş amaçlarının açıklığı	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Topluma katkı	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İşte değer verilme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş yerinde emsalleriyle karşılaştırıldığında adil değerlendirilme ve ödeme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İşte bitkinlikten kaçınma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İşinin sonuçları hakkında düzenli bir geri bildirim	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İşyerince sağlanan sosyal haklar (araba,hayat sigortası ve kreş v.b.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kendisine yardımcı olanları seçebilme hakkı	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İşinde bağımsızlık	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bir bütün olarak işletme içerisindeki etkisi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bir takım içerisindeki etkisi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş ilgileri (işine bireyle bir katkı sağlaması)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş güvenliği	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş statüsü	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş grubu ve örgüt içindeki uyumu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Becerilerine ve bilgisine saygı gösterilmesi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bireysel gelişme fırsatları	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İnsanlarla birlikte olma ve etkileşim için fırsatlar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Karar sürecine katılma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ücret	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş ve işyeri güvenliği	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İşleri iyi yaptığı için başkalarınınca bilinme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş arkadaşları ile ilişkiler	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Astları ile ilişkiler	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İşi ile ilgili kaynaklar sağlama	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İşinde sorumluluk almaya teşvik edilmesi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Adil ve eşit davranan yönetici	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eğitim ve seminerlere katılma fırsatı	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Çalıştığı kişilerce güvenilir birisi olarak görülme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Çalışma koşullarının iyiliği	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

PDF Eraser Free

Ek-5. Beş Faktör Kişilik Özellikleri'nin Boyutları

Dışadönüklük:

($\alpha = 0.87$)

Kendimi,

1. konuşkan birisi olarak görürüm.
2. çekingen birisi olarak görürüm. (T)
3. enerji dolu birisi olarak görürüm
4. şevk yaratan birisi olarak görürüm.
5. sessiz olmaya meyilli birisi olarak görürüm. (T)
6. bazen utangaç, çekingen birisi olarak görürüm. (T)
7. sempatik, arkadaş canlısı birisi olarak görürüm.

Geçimlilik:

($\alpha = 0.77$)

Kendimi,

8. diğer insanların hatalarını bulamaya meyilli birisi olarak görürüm. (T)
9. diğerlerinden bencil olmayan ve yardımsever birisi olarak görüyorum.
10. diğerleriyle kavga etmeye başlayan birisi olarak görürüm. (T)
11. affedici birisi olarak görürüm.
12. güvenilir birisi olarak görürüm.
13. soğuk ve mesafeli birisi olarak görürüm. (T)
14. hemen hemen herkese karşı kibar birisi olarak görürüm.
15. bazen başkalarına karşı kaba birisi olarak görürüm. (T)
16. diğerleriyle işbirliği yapmaktan hoşlanan birisi olarak görürüm.

Duygusal Dengesizlik:

($\alpha = 0.82$)

Kendimi,

17. hüzünlü birisi olarak görürüm.
18. gergin birisi olarak görürüm.
19. endişeli birisi olarak görürüm.
20. duygusal açıdan istikrarlı olan birisi olarak görürüm. (T)
21. kaprisli birisi olarak görürüm.
22. en zor durumlarda bile sabırlı olabilen birisi olarak görürüm. (T)
23. kolayca sinirlenebilen birisi olarak görürüm.

PDF Eraser Free

Ek-5. Beş Faktör Kişilik Özellikleri'nin Boyutları (Devam)

Sorumluluk:

($\alpha = 0.76$)

Kendimi,

24.işini tam yapan birisi olarak görürüm.
25. ihmalkar birisi olarak görürüm.(T)
26. itimat edilir bir kişi olarak görürüm
27.dağınık birisi gibi görürüm.(T)
28.tembel olmaya eğimli birisi gibi görürüm.(T)
29.azimli birisi olarak görürüm.
30.işleri becerikli olarak yapan birisi olarak görürüm.
31.planlar yapan ve planına bağlı birisi olarak görürüm.
32. dikkati kolay dağılan birisi olarak görüyorum.(T)

Açıklık

($\alpha = 0.80$)

Kendimi,

33.orijinal fikirler ortaya koyan birisi olarak görürüm.
34.meraklı birisi olarak görürüm.
35.bir düşünür olarak görürüm.
36.hayal gücü olan birisi olarak görürüm.
37.yaratıcı birisi olarak görürüm.
38.sanatsal ve estetik değerlere önem veren birisi olarak görürüm.
39.rutin işlerden hoşlanan birisi olarak görürüm.(T)
40.fikirler üzerinde düşünmeyi seven birisi olarak görürüm.
41.çeşitli sanatsal merakları olan birisi olarak görürüm.(T)
42.güzel sanatlar (müzik,edebiyat,sanat) alanında kültürlü birisi olarak görürüm.

PDF Eraser Free

Ek-6. İş Değerleri'nin Boyutları

İş ilişkileri:

1. İş arkadaşları ile ilişkiler
2. Astları ile ilişkiler
3. İş grubu ve örgüt içindeki uyumu
4. Çalıştığı kişilerce güvenilir birisi olarak görülmek
5. İnsanlarla birlikte olma ve etkileşim için fırsatlar
6. İşinin sonuçları hakkında düzenli bir geri bildirim
7. İşleri iyi yaptığı için başkalarınınca bilinme
8. İşte değer verilme
9. Adil ve eşit davranan yönetici
10. Topluma katkı
11. İş amaçlarının açıklığı
12. İş yerinde emsalleriyle karşılaştırıldığında adil değerlendirilme ve ödeme

Etkileme ve İlerleme Düzeyi:

13. Bir bütün olarak işletme içerisindeki etkisi
14. Bir takım içerisindeki etkisi
15. Karar sürecine katılma
16. İş statüsü
17. İşte ilerleme ve terfi
18. İşte bireysel başarı
19. İşinde sorumluluk almaya teşvik edilmesi
20. Bireysel gelişme fırsatları
21. Becerilerine ve bilgisine saygı gösterilmesi

Finansal koşullar ve Çalışma Koşulları :

22. Yararlar (adli tatil, izinler emekli aylığı, maaş, sigorta...)
23. Çalışma koşullarının iyiliği
24. İş güvenliği
25. Ücret
26. İşyerince sağlanan sosyal haklar (araba, hayat sigortası ve kreş v.b.)
27. Kendisine yardımcı olanları seçebilme hakkı
28. İş ve işyeri güvenliği
29. İş ile ilgili kaynaklar sağlama
30. İşte bitkinlikten kaçınma
31. Şirket imajı (Çalışmaktan gurur duyacağın bir şirkette istihdam edilmek)
32. Eğitim ve seminerlere katılma fırsatı

PDF Eraser Free

Ek-6. İş Değerleri'nin Boyutları (Devam)

Özerklik ve Yeteneklerin Kullanımı :

33. İşinde bağımsızlık
34. İşte bireysel özerklik ve özgürlük
35. Becerilerini ve kabiliyetlerini kullanma şansı
36. İş ilgileri (işine bireyle bir katkı sağlaması)

Ek- 7. Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İş Değerleri Arasındaki Korelasyon Tablosu

		İş İlişkileri	Etkileme ve İlerleme Düzeyi	Finans ve Çalışma Koşulları	Özerklik ve Yeteneklerin Kullanımı
Dışadönük Kişilik Özelliği	Pearson Korelasyonu	,254	,280	,171	,223
	Alnamlılık (2-Yönlü)	,000	,000	,015	,001
	N	203	203	203	203
Geçimlilik Kişisel Özelliği	Pearson Korelasyonu	,355	,269	,257	,228
	Alnamlılık (2-Yönlü)	,000	,000	,000	,001
	N	203	203	203	203
Duygusal Dengesizlik Kişilik Özelliği	Pearson Korelasyonu	-,286	-,228	-,203	-,141
	Alnamlılık (2-Yönlü)	,000	,001	,004	,045
	N	203	203	203	203
Sorumluluk Kişilik Özelliği	Pearson Korelasyonu	,337	,299	,234	,258
	Alnamlılık (2-Yönlü)	,000	,000	,001	,000
	N	203	203	203	203
Gelişime Açıklık Kişilik Özelliği	Pearson Korelasyonu	,304	,301	,296	,266
	Alnamlılık (2-Yönlü)	,000	,000	,000	,000
	N	203	203	203	203

Ek- 8. Gurup İstatistikleri Tablosu

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	Ortalama Standart Hata
İş İlişkileri	Bay	186	43,8602	10,06583	,73806
	Bayan	17	40,7647	9,05904	2,19714
Etkileme ve İlerleme Düzeyi	Bay	186	31,9839	7,14065	,52358
	Bayan	17	29,2353	5,98466	1,45149
Finans ve Çalışma Koşulları	Bay	186	38,2742	8,77620	,64350
	Bayan	17	37,3529	7,79376	1,89026
Özerklik ve Yeteneklerin Kullanımı	Bay	186	13,5914	3,34740	,24544
	Bayan	17	13,0588	2,04544	,49609
İş Değerleri Toplamı	Bay	186	127,7097	27,11739	1,98834
	Bayan	17	120,4118	24,01317	5,82405

Ek- 9. Eğitim Değerlerine Dayalı ANOVA Tablosu

		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık
İş İlişkileri	Gruplar Arasında	745,608	4	186,402	1,901	,112
	Gruplar İçinde	19216,014	196	98,041		
	Toplam	19961,622	200			
Etkileme ve İlerleme Düzeyi	Gruplar Arasında	884,062	4	221,016	4,897	,001
	Gruplar İçinde	8846,754	196	45,136		
	Toplam	9730,816	200			
Finans ve Çalışma Koşulları	Gruplar Arasında	681,361	4	170,340	2,337	,057
	Gruplar İçinde	14283,903	196	72,877		
	Toplam	14965,264	200			
Özerklik ve Yeteneklerin Kullanımı	Gruplar Arasında	169,832	4	42,458	4,341	,002
	Gruplar İçinde	1917,064	196	9,781		
	Toplam	2086,896	200			
İş Değerleri Toplamı	Gruplar Arasında	8879,494	4	2219,873	3,254	,013
	Gruplar İçinde	133695,053	196	682,118		
	Toplam	142574,547	200			

Ek-10. Eğitime Değerlerine Dayalı Post Hoc Tukey Testi

Tukey HSD

Dependent Variable	(I) Eğitim	(J) Eğitim	Ortalama Farkı (I- J)	Standart Hata	Anlamlı k	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
İş İlişkileri	İlköğretim	Orta öğretim	-,93269	1,85919	,987	-6,0517	4,1863
		Yükseköğretim	-4,03010	2,15527	,337	-9,9643	1,9041
		Lisansüstü	8,23077	5,93247	,636	-8,1033	24,5649
		Diğer	-3,76923	3,66160	,842	-13,8509	6,3124
	Orta öğretim	İlköğretim	,93269	1,85919	,987	-4,1863	6,0517
		Yükseköğretim	-3,09741	1,75329	,396	-7,9248	1,7300
		Lisansüstü	9,16346	5,79853	,512	-6,8019	25,1288
		Diğer	-2,83654	3,44037	,923	-12,3090	6,6360
	Yükseköğretim	İlköğretim	4,03010	2,15527	,337	-1,9041	9,9643
		Orta öğretim	3,09741	1,75329	,396	-1,7300	7,9248
		Lisansüstü	12,26087	5,90014	,234	-3,9842	28,5059
		Diğer	-,26087	3,60898	1,000	-9,6759	10,1976
	Lisansüstü	İlköğretim	-8,23077	5,93247	,636	-24,5649	8,1033
		Orta öğretim	-9,16346	5,79853	,512	-25,1288	6,8019
		Yükseköğretim	-12,26087	5,90014	,234	-28,5059	3,9842
		Diğer	-12,00000	6,60104	,366	-30,1749	6,1749
	Diğer	İlköğretim	3,76923	3,66160	,842	-6,3124	13,8509
		Orta öğretim	2,83654	3,44037	,923	-6,6360	12,3090
		Yükseköğretim	-,26087	3,60898	1,000	-10,1976	9,6759
		Lisansüstü	12,00000	6,60104	,366	-6,1749	30,1749
Etkileme ve İlerleme Düzeyi	İlköğretim	Orta öğretim	-2,25962	1,26149	,382	-5,7329	1,2137
		Yükseköğretim	-4,91806	1,46239	,008	-8,9445	-,8916
		Lisansüstü	8,53846	4,02528	,215	-2,5445	19,6214
		Diğer	-3,35043	2,48445	,661	-10,1910	3,4901
	Orta öğretim	İlköğretim	2,25962	1,26149	,382	-1,2137	5,7329
		Yükseköğretim	-2,65844	1,18964	,171	-5,9339	,6170
		Lisansüstü	10,79808	3,93440	,051	-,0347	21,6308
		Diğer	-1,09081	2,33435	,990	-7,5181	5,3364
	Yükseköğretim	İlköğretim	4,91806	1,46239	,008	-,8916	8,9445
		Orta öğretim	2,65844	1,18964	,171	-,6170	5,9339
		Lisansüstü	13,45652	4,00334	,008	2,4340	24,4791
		Diğer	1,56763	2,44875	,968	-5,1746	8,3099
	Lisansüstü	İlköğretim	-8,53846	4,02528	,215	-19,6214	2,5445
		Orta öğretim	-10,79808	3,93440	,051	-21,6308	,0347
		Yükseköğretim	-13,45652	4,00334	,008	-24,4791	-2,4340
		Diğer	-11,88889	4,47891	,065	-24,2209	,4431
	Diğer	İlköğretim	3,35043	2,48445	,661	-3,4901	10,1910
		Orta öğretim	1,09081	2,33435	,990	-5,3364	7,5181
		Yükseköğretim	-1,56763	2,44875	,968	-8,3099	5,1746
		Lisansüstü	11,88889	4,47891	,065	-,4431	24,2209
Finans ve Çalışma Koşulları	İlköğretim	Orta öğretim	,21154	1,60293	1,000	-4,2019	4,6249
		Yükseköğretim	-2,94816	1,85821	,508	-8,0644	2,1681
		Lisansüstü	9,76923	5,11478	,315	-4,3135	23,8520
		Diğer	-2,23077	3,15691	,955	-10,9228	6,4613
	Orta öğretim	İlköğretim	-,21154	1,60293	1,000	-4,6249	4,2019
		Yükseköğretim	-3,15970	1,51163	,228	-7,3217	1,0023
		Lisansüstü	9,55769	4,99931	,314	-4,2071	23,3225
		Diğer	-2,44231	2,96617	,923	-10,6092	5,7246
	Yükseköğretim	İlköğretim	2,94816	1,85821	,508	-2,1681	8,0644
		Orta öğretim	3,15970	1,51163	,228	-1,0023	7,3217
		Lisansüstü	12,71739	5,08691	,095	-1,2886	26,7234
		Diğer	-,71739	3,11155	,999	-7,8498	9,2845
	Lisansüstü	İlköğretim	-9,76923	5,11478	,315	-23,8520	4,3135
		Orta öğretim	-9,55769	4,99931	,314	-23,3225	4,2071

Ek-10. Eğitime Değerlerine Dayalı Post Hoc Tukey Testi Devamı

		Yükseköğretim	-12,71739	5,08691	,095	-26,7234	1,2886
		Diğer	-12,00000	5,69120	,221	-27,6698	3,6698
	Diğer	İlköğretim	2,23077	3,15691	,955	-6,4613	10,9228
		Orta öğretim	2,44231	2,96617	,923	-5,7246	10,6092
		Yükseköğretim	-,71739	3,11155	,999	-9,2845	7,8498
		Lisansüstü	12,00000	5,69120	,221	-3,6698	27,6698
Özerklik ve Yeteneklerin Kullanımı	İlköğretim	Orta öğretim	-,78846	,58723	,665	-2,4053	,8284
		Yükseköğretim	-2,18896	,68075	,013	-4,0633	-,3146
		Lisansüstü	2,94872	1,87379	,516	-2,2105	8,1079
		Diğer	-2,27350	1,15653	,287	-5,4578	,9108
	Orta öğretim	İlköğretim	,78846	,58723	,665	-,8284	2,4053
		Yükseköğretim	-1,40050	,55378	,088	-2,9253	,1243
		Lisansüstü	3,73718	1,83149	,251	-1,3055	8,7799
		Diğer	-1,48504	1,08665	,650	-4,4770	1,5069
	Yükseköğretim	İlköğretim	2,18896	,68075	,013	,3146	4,0633
		Orta öğretim	1,40050	,55378	,088	-,1243	2,9253
		Lisansüstü	5,13768	1,86358	,050	,0066	10,2688
		Diğer	-,08454	1,13991	1,000	-3,2231	3,0540
	Lisansüstü	İlköğretim	-2,94872	1,87379	,516	-8,1079	2,2105
		Orta öğretim	-3,73718	1,83149	,251	-8,7799	1,3055
		Yükseköğretim	-5,13768	1,86358	,050	-10,2688	-,0066
		Diğer	-5,22222	2,08497	,094	-10,9628	,5184
	Diğer	İlköğretim	2,27350	1,15653	,287	-,9108	5,4578
		Orta öğretim	1,48504	1,08665	,650	-1,5069	4,4770
		Yükseköğretim	,08454	1,13991	1,000	-3,0540	3,2231
		Lisansüstü	5,22222	2,08497	,094	-,5184	10,9628
İş Değerleri Toplamı	İlköğretim	Orta öğretim	-3,76923	4,90398	,939	-17,2716	9,7331
		Yükseköğretim	-14,08528	5,68497	,100	-29,7379	1,5674
		Lisansüstü	29,48718	15,64809	,329	-13,5973	72,5717
		Diğer	-11,62393	9,65821	,749	-38,2163	14,9684
	Orta öğretim	İlköğretim	3,76923	4,90398	,939	-9,7331	17,2716
		Yükseköğretim	-10,31605	4,62466	,173	-23,0493	2,4172
		Lisansüstü	33,25641	15,29481	,194	-8,8554	75,3682
		Diğer	-7,85470	9,07467	,909	-32,8404	17,1310
	Yükseköğretim	İlköğretim	14,08528	5,68497	,100	-1,5674	29,7379
		Orta öğretim	10,31605	4,62466	,173	-2,4172	23,0493
		Lisansüstü	43,57246	15,56281	,044	,7228	86,4222
		Diğer	2,46135	9,51943	,999	-23,7489	28,6716
	Lisansüstü	İlköğretim	-29,48718	15,64809	,329	-72,5717	13,5973
		Orta öğretim	-33,25641	15,29481	,194	-75,3682	8,8554
		Yükseköğretim	-43,57246	15,56281	,044	-86,4222	-,7228
		Diğer	-41,11111	17,41159	,131	-89,0511	6,8289
	Diğer	İlköğretim	11,62393	9,65821	,749	-14,9684	38,2163
		Orta öğretim	7,85470	9,07467	,909	-17,1310	32,8404
		Yükseköğretim	-2,46135	9,51943	,999	-28,6716	23,7489
		Lisansüstü	41,11111	17,41159	,131	-6,8289	89,0511

Ek-11. İş Tecrübesi Değerlerine Dayalı ANOVA Tablosu

		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık
İş İlişkileri	Gruplar Arasında	937,530	4	234,383	2,408	,051
	Gruplar İçinde	19269,149	198	97,319		
	Toplam	20206,680	202			
Etkileme ve İlerleme Düzeyi	Gruplar Arasında	430,323	4	107,581	2,197	,071
	Gruplar İçinde	9693,361	198	48,956		
	Toplam	10123,685	202			
Finans ve Çalışma Koşulları	Gruplar Arasında	185,911	4	46,478	,612	,655
	Gruplar İçinde	15048,207	198	76,001		
	Toplam	15234,118	202			
Özerklik ve Yeteneklerin Kullanımı	Gruplar Arasında	114,994	4	28,749	2,805	,027
	Gruplar İçinde	2029,311	198	10,249		
	Toplam	2144,305	202			
İş Değerleri Toplamı	Gruplar Arasında	5355,517	4	1338,879	1,884	,115
	Gruplar İçinde	140740,512	198	710,811		
	Toplam	146096,030	202			

Ek-12. İş Tecrübesi Değerlerine Dayalı Post Hoc Tukey Testi

Tukey HSD

		Ortalama Farkı (I-J)	Standart Hata	Anlamlılık	95% Confidence Interval			
Dependent Variable	(I) İş Tecrübesi	(J) İş Tecrübesi			Lower Bound	Upper Bound		
İş İlişkileri	2 yıldan az	3-5 yıl	-4,46646	1,97338	,161	-9,8993	,9664	
		6- 10 yıl	-5,64335	2,05179	,050	-11,2921	,0054	
		11-15 yıl	-6,10146	2,50328	,110	-12,9932	,7903	
	3-5 yıl	16 yıldan fazla	-3,14146	2,69065	,770	-10,5490	4,2661	
		2 yıldan az	4,46646	1,97338	,161	-,9664	9,8993	
		6- 10 yıl	-1,17689	1,83216	,968	-6,2210	3,8672	
	6- 10 yıl	11-15 yıl	-1,63500	2,32666	,956	-8,0405	4,7705	
		16 yıldan fazla	1,32500	2,52716	,985	-5,6325	8,2825	
		2 yıldan az	5,64335	2,05179	,050	-,0054	11,2921	
	11-15 yıl	3-5 yıl	1,17689	1,83216	,968	-3,8672	6,2210	
		6- 10 yıl	-4,5811	2,39353	1,000	-7,0477	6,1315	
		16 yıldan fazla	2,50189	2,58885	,870	-4,6254	9,6292	
		16 yıldan fazla	2 yıldan az	6,10146	2,50328	,110	-,7903	12,9932
			3-5 yıl	1,63500	2,32666	,956	-4,7705	8,0405
			6- 10 yıl	4,5811	2,39353	1,000	-6,1315	7,0477
		16 yıldan fazla	16 yıldan fazla	2,96000	2,95951	,855	-5,1878	11,1078
			2 yıldan az	3,14146	2,69065	,770	-4,2661	10,5490
			3-5 yıl	-1,32500	2,52716	,985	-8,2825	5,6325
16 yıldan fazla		6- 10 yıl	-2,50189	2,58885	,870	-9,6292	4,6254	
		11-15 yıl	-2,96000	2,95951	,855	-11,1078	5,1878	
		2 yıldan az	3-5 yıl	-2,62805	1,39964	,333	-6,4814	1,2253
Etkileme ve İlerleme Düzeyi		2 yıldan az	6- 10 yıl	-3,89692	1,45525	,061	-7,9033	,1095
			11-15 yıl	-4,19805	1,77548	,130	-9,0861	,6900
			16 yıldan fazla	-2,72805	1,90837	,609	-7,9819	2,5258
		3-5 yıl	2 yıldan az	2,62805	1,39964	,333	-1,2253	6,4814
			6- 10 yıl	-1,26887	1,29948	,866	-4,8464	2,3087
			11-15 yıl	-1,57000	1,65021	,876	-6,1132	2,9732
	6- 10 yıl	16 yıldan fazla	-,10000	1,79242	1,000	-5,0347	4,8347	
		2 yıldan az	3,89692	1,45525	,061	-,1095	7,9033	
		3-5 yıl	1,26887	1,29948	,866	-2,3087	4,8464	
	11-15 yıl	11-15 yıl	-,30113	1,69763	1,000	-4,9749	4,3726	
		16 yıldan fazla	1,16887	1,83617	,969	-3,8863	6,2240	
		2 yıldan az	4,19805	1,77548	,130	-,6900	9,0861	
		11-15 yıl	3-5 yıl	1,57000	1,65021	,876	-2,9732	6,1132
			6- 10 yıl	3,0113	1,69763	1,000	-4,3726	4,9749
			16 yıldan fazla	1,47000	2,09906	,956	-4,3089	7,2489
		16 yıldan fazla	2 yıldan az	2,72805	1,90837	,609	-2,5258	7,9819
			3-5 yıl	1,0000	1,79242	1,000	-4,8347	5,0347
			6- 10 yıl	-1,16887	1,83617	,969	-6,2240	3,8863
16 yıldan fazla		11-15 yıl	-1,47000	2,09906	,956	-7,2489	4,3089	
		2 yıldan az	3-5 yıl	-2,39291	1,74390	,646	-7,1940	2,4082
		6- 10 yıl	-2,46986	1,81319	,653	-7,4617	2,5220	
Finans ve Çalışma Koşulları		2 yıldan az	11-15 yıl	-1,77854	2,21218	,929	-7,8688	4,3118
			16 yıldan fazla	-2,40854	2,37776	,849	-8,9547	4,1376
			3-5 yıl	2,39291	1,74390	,646	-2,4082	7,1940
		3-5 yıl	2 yıldan az	-0,07695	1,61910	1,000	-4,5345	4,3806
			6- 10 yıl	6,1438	2,05610	,998	-5,0462	6,2750
			11-15 yıl	-0,01563	2,23329	1,000	-6,1640	6,1328
	6- 10 yıl	2 yıldan az	2,46986	1,81319	,653	-2,5220	7,4617	
		3-5 yıl	0,07695	1,61910	1,000	-4,3806	4,5345	
		11-15 yıl	6,9132	2,11519	,998	-5,1320	6,5146	

Ek-12. İş Tecrübesi Değerlerine Dayalı Post Hoc Tukey Testi Devamı

		16 yıldan fazla	,06132	2,28780	1,000	-6,2372	6,3598
	11-15 yıl	2 yıldan az	1,77854	2,21218	,929	-4,3118	7,8688
		3-5 yıl	-6,1438	2,05610	,998	-6,2750	5,0462
		6- 10 yıl	-6,9132	2,11519	,998	-6,5146	5,1320
		16 yıldan fazla	-,63000	2,61536	,999	-7,8303	6,5703
	16 yıldan fazla	2 yıldan az	2,40854	2,37776	,849	-4,1376	8,9547
		3-5 yıl	,01563	2,23329	1,000	-6,1328	6,1640
		6- 10 yıl	-,06132	2,28780	1,000	-6,3598	6,2372
		11-15 yıl	,63000	2,61536	,999	-6,5703	7,8303
Özerklik ve Yeteneklerin Kullanımı	2 yıldan az	3-5 yıl	-1,63491	,64040	,083	-3,3980	,1282
		6- 10 yıl	-2,11781	,66585	,015	-3,9509	-,2847
		11-15 yıl	-1,25366	,81237	,536	-3,4902	,9828
		16 yıldan fazla	-1,80366	,87317	,239	-4,2076	,6003
	3-5 yıl	2 yıldan az	1,63491	,64040	,083	-,1282	3,3980
		6- 10 yıl	-,48290	,59458	,927	-2,1198	1,1540
		11-15 yıl	,38125	,75505	,987	-1,6975	2,4600
		16 yıldan fazla	-,16875	,82012	1,000	-2,4266	2,0891
	6- 10 yıl	2 yıldan az	2,11781	,66585	,015	,2847	3,9509
		3-5 yıl	,48290	,59458	,927	-1,1540	2,1198
		11-15 yıl	,86415	,77675	,800	-1,2743	3,0026
		16 yıldan fazla	,31415	,84014	,996	-1,9988	2,6271
	11-15 yıl	2 yıldan az	1,25366	,81237	,536	-,9828	3,4902
		3-5 yıl	-,38125	,75505	,987	-2,4600	1,6975
		6- 10 yıl	-,86415	,77675	,800	-3,0026	1,2743
		16 yıldan fazla	-,55000	,96042	,979	-3,1941	2,0941
	16 yıldan fazla	2 yıldan az	1,80366	,87317	,239	-,6003	4,2076
		3-5 yıl	,16875	,82012	1,000	-2,0891	2,4266
		6- 10 yıl	-,31415	,84014	,996	-2,6271	1,9988
		11-15 yıl	,55000	,96042	,979	-2,0941	3,1941
İş Değerleri Toplamı	2 yıldan az	3-5 yıl	-11,12233	5,33322	,230	-25,8051	3,5605
		6- 10 yıl	-14,12793	5,54512	,084	-29,3941	1,1382
		11-15 yıl	-13,33171	6,76530	,284	-31,9571	5,2937
		16 yıldan fazla	-10,08171	7,27168	,637	-30,1012	9,9378
	3-5 yıl	2 yıldan az	11,12233	5,33322	,230	-3,5605	25,8051
		6- 10 yıl	-3,00560	4,95156	,974	-16,6376	10,6264
		11-15 yıl	-2,20937	6,28799	,997	-19,5207	15,1020
		16 yıldan fazla	1,04063	6,82986	1,000	-17,7625	19,8438
	6- 10 yıl	2 yıldan az	14,12793	5,54512	,084	-1,1382	29,3941
		3-5 yıl	3,00560	4,95156	,974	-10,6264	16,6376
		11-15 yıl	,79623	6,46869	1,000	-17,0126	18,6050
		16 yıldan fazla	4,04623	6,99657	,978	-15,2159	23,3084
	11-15 yıl	2 yıldan az	13,33171	6,76530	,284	-5,2937	31,9571
		3-5 yıl	2,20937	6,28799	,997	-15,1020	19,5207
		6- 10 yıl	-,79623	6,46869	1,000	-18,6050	17,0126
		16 yıldan fazla	3,25000	7,99831	,994	-18,7700	25,2700
	16 yıldan fazla	2 yıldan az	10,08171	7,27168	,637	-9,9378	30,1012
		3-5 yıl	-1,04063	6,82986	1,000	-19,8438	17,7625
		6- 10 yıl	-4,04623	6,99657	,978	-23,3084	15,2159
		11-15 yıl	-3,25000	7,99831	,994	-25,2700	18,7700

Ek-13. Şirket Tecrübesi Değerlerine ANOVA Tablosu

		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık
İş İlişkileri	Gruplar Arasında	338,926	4	84,731	,844	,499
	Gruplar İçinde	19867,754	198	100,342		
	Toplam	20206,680	202			
Etkileme ve İlerleme Düzeyi	Gruplar Arasında	9,133	4	2,283	,045	,996
	Gruplar İçinde	10114,552	198	51,084		
	Toplam	10123,685	202			
Finans ve Çalışma Koşulları	Gruplar Arasında	115,616	4	28,904	,379	,824
	Gruplar İçinde	15118,502	198	76,356		
	Toplam	15234,118	202			
Özerklik ve Yeteneklerin Kullanımı	Gruplar Arasında	77,839	4	19,460	1,865	,118
	Gruplar İçinde	2066,466	198	10,437		
	Toplam	2144,305	202			
İş Değerleri Toplamı	Gruplar Arasında	1335,498	4	333,874	,457	,767
	Gruplar İçinde	144760,532	198	731,114		
	Toplam	146096,030	202			

Ek- 14.Şirket Tecrübesi Değerlerine Dayalı Post Hoc Testi

Tukey HSD

Dependent Variable	(I) Şirket Tecrübesi	(J) Şirket Tecrübesi	Ortalama Fark (I-J)	Standart Hata	Anlamlılık	95% Confidence Interval		
						Lower Bound	Upper Bound	
İş İlişkileri	2 yıldan az	3-5 yıl	-2,37994	1,68824	,622	-7,0278	2,2679	
		6- 10 yıl	1,02535	2,22164	,991	-5,0910	7,1417	
		11-15 yıl	,39840	3,25540	1,000	-8,5640	9,3608	
	3-5 yıl	16 yıldan fazla	-,55615	2,45696	,999	-7,3203	6,2080	
		2 yıldan az	2,37994	1,68824	,622	-2,2679	7,0278	
		6- 10 yıl	3,40529	2,19878	,532	-2,6481	9,4587	
	6- 10 yıl	11-15 yıl	2,77833	3,23984	,912	-6,1412	11,6979	
		16 yıldan fazla	1,82379	2,43630	,945	-4,8835	8,5311	
		2 yıldan az	-1,02535	2,22164	,991	-7,1417	5,0910	
	11-15 yıl	3-5 yıl	-3,40529	2,19878	,532	-9,4587	2,6481	
		11-15 yıl	-,62696	3,54712	1,000	-10,3925	9,1386	
		16 yıldan fazla	-1,58150	2,83215	,981	-9,3786	6,2156	
	16 yıldan fazla	2 yıldan az	-,39840	3,25540	1,000	-9,3608	8,5640	
		3-5 yıl	-2,77833	3,23984	,912	-11,6979	6,1412	
		6- 10 yıl	,62696	3,54712	1,000	-9,1386	10,3925	
	Etkileme ve İlerleme Düzeyi	2 yıldan az	16 yıldan fazla	-,95455	3,69906	,999	-11,1383	9,2293
			2 yıldan az	,55615	2,45696	,999	-6,2080	7,3203
			3-5 yıl	-1,82379	2,43630	,945	-8,5311	4,8835
3-5 yıl		6- 10 yıl	1,58150	2,83215	,981	-6,2156	9,3786	
		11-15 yıl	,95455	3,69906	,999	-9,2293	11,1383	
		2 yıldan az	-,47361	1,20458	,995	-3,7899	2,8427	
6- 10 yıl		3-5 yıl	-,41126	1,58516	,999	-4,7753	3,9528	
		11-15 yıl	-,06016	2,32276	1,000	-6,4549	6,3346	
		16 yıldan fazla	-,33289	1,75306	1,000	-5,1592	4,4934	
11-15 yıl		2 yıldan az	,47361	1,20458	,995	-2,8427	3,7899	
		6- 10 yıl	,06235	1,56885	1,000	-4,2568	4,3815	
		11-15 yıl	,41345	2,31165	1,000	-5,9507	6,7776	
16 yıldan fazla		16 yıldan fazla	,14072	1,73832	1,000	-4,6450	4,9265	
		2 yıldan az	-,41126	1,58516	,999	-3,9528	4,7753	
		3-5 yıl	-,06235	1,56885	1,000	-4,3815	4,2568	
6- 10 yıl	11-15 yıl	,35110	2,53090	1,000	-6,6167	7,3189		
	16 yıldan fazla	,07837	2,02076	1,000	-5,4850	5,6417		
	2 yıldan az	,06016	2,32276	1,000	-6,3346	6,4549		
11-15 yıl	3-5 yıl	-,41345	2,31165	1,000	-6,7776	5,9507		
	6- 10 yıl	-,35110	2,53090	1,000	-7,3189	6,6167		
	16 yıldan fazla	-,27273	2,63931	1,000	-7,5390	6,9935		
16 yıldan fazla	2 yıldan az	-,33289	1,75306	1,000	-4,4934	5,1592		
	3-5 yıl	-,14072	1,73832	1,000	-4,9265	4,6450		
	6- 10 yıl	-,07837	2,02076	1,000	-5,6417	5,4850		
Finans ve Çalışma Koşulları	2 yıldan az	11-15 yıl	,27273	2,63931	1,000	-6,9935	7,5390	
		3-5 yıl	-1,06487	1,47270	,951	-5,1193	2,9896	
		6- 10 yıl	-,11258	1,93800	1,000	-5,4480	5,2229	
	3-5 yıl	11-15 yıl	2,12567	2,83978	,945	-5,6925	9,9438	
		16 yıldan fazla	-,55615	2,14327	,999	-6,4567	5,3444	
		2 yıldan az	1,06487	1,47270	,951	-2,9896	5,1193	
	6- 10 yıl	6- 10 yıl	,95229	1,91806	,988	-4,3283	6,2329	
		11-15 yıl	3,19054	2,82620	,791	-4,5902	10,9713	
		16 yıldan fazla	,50872	2,12525	,999	-5,3423	6,3597	
	11-15 yıl	2 yıldan az	,11258	1,93800	1,000	-5,2229	5,4480	
		3-5 yıl	-,95229	1,91806	,988	-6,2329	4,3283	
		11-15 yıl	2,23824	3,09426	,951	-6,2805	10,7570	
	16 yıldan fazla	16 yıldan fazla	-,44357	2,47057	1,000	-7,2452	6,3581	
		2 yıldan az	-2,12567	2,83978	,945	-9,9438	5,6925	
		3-5 yıl	-3,19054	2,82620	,791	-10,9713	4,5902	

Ek- 14.Şirket Tecrübesi Değerlerine Dayalı Post Hoc Testi Devamı

		6- 10 yıl	-2,23824	3,09426	,951	-10,7570	6,2805
	16 yıldan fazla		-2,68182	3,22679	,921	-11,5654	6,2018
	16 yıldan fazla	2 yıldan az	,55615	2,14327	,999	-5,3444	6,4567
		3-5 yıl	-,50872	2,12525	,999	-6,3597	5,3423
		6- 10 yıl	,44357	2,47057	1,000	-6,3581	7,2452
		11-15 yıl	2,68182	3,22679	,921	-6,2018	11,5654
Özerklik ve Yeteneklerin Kullanımı	2 yıldan az	3-5 yıl	-,90874	,54447	,456	-2,4077	,5902
		6- 10 yıl	-,76420	,71650	,823	-2,7368	1,2084
		11-15 yıl	1,58690	1,04989	,556	-1,3035	4,4773
	16 yıldan fazla		-59492	,79239	,944	-2,7764	1,5866
	3-5 yıl	2 yıldan az	,90874	,54447	,456	-5,902	2,4077
		6- 10 yıl	,14454	,70912	1,000	-1,8077	2,0968
		11-15 yıl	2,49564	1,04487	,123	-,3810	5,3723
		16 yıldan fazla	,31382	,78573	,995	-1,8493	2,4770
	6- 10 yıl	2 yıldan az	,76420	,71650	,823	-1,2084	2,7368
		3-5 yıl	-,14454	,70912	1,000	-2,0968	1,8077
		11-15 yıl	2,35110	1,14397	,244	-,7984	5,5005
		16 yıldan fazla	,16928	,91339	1,000	-2,3454	2,6839
	11-15 yıl	2 yıldan az	-1,58690	1,04989	,556	-4,4773	1,3035
		3-5 yıl	-2,49564	1,04487	,123	-5,3723	,3810
		6- 10 yıl	-2,35110	1,14397	,244	-5,5005	,7984
		16 yıldan fazla	-2,18182	1,19297	,360	-5,4662	1,1025
	16 yıldan fazla	2 yıldan az	,59492	,79239	,944	-1,5866	2,7764
		3-5 yıl	-,31382	,78573	,995	-2,4770	1,8493
		6- 10 yıl	-,16928	,91339	1,000	-2,6839	2,3454
		11-15 yıl	2,18182	1,19297	,360	-1,1025	5,4662
İş Değerleri Toplamı	2 yıldan az	3-5 yıl	-4,82716	4,55707	,827	-17,3731	7,7188
		6- 10 yıl	-,26268	5,99687	1,000	-16,7725	16,2472
		11-15 yıl	4,05080	8,78730	,991	-20,1413	28,2429
	16 yıldan fazla		-2,04011	6,63205	,998	-20,2987	16,2185
	3-5 yıl	2 yıldan az	4,82716	4,55707	,827	-7,7188	17,3731
		6- 10 yıl	4,56448	5,93516	,939	-11,7755	20,9044
		11-15 yıl	8,87796	8,74529	,848	-15,1985	32,9544
		16 yıldan fazla	2,78705	6,57630	,993	-15,3180	20,8921
	6- 10 yıl	2 yıldan az	,26268	5,99687	1,000	-16,2472	16,7725
		3-5 yıl	-4,56448	5,93516	,939	-20,9044	11,7755
		11-15 yıl	4,31348	9,57474	,991	-22,0466	30,6735
		16 yıldan fazla	-1,77743	7,64482	,999	-22,8242	19,2694
	11-15 yıl	2 yıldan az	-4,05080	8,78730	,991	-28,2429	20,1413
		3-5 yıl	-8,87796	8,74529	,848	-32,9544	15,1985
		6- 10 yıl	-4,31348	9,57474	,991	-30,6735	22,0466
		16 yıldan fazla	-6,09091	9,98486	,973	-33,5800	21,3982
	16 yıldan fazla	2 yıldan az	2,04011	6,63205	,998	-16,2185	20,2987
		3-5 yıl	-2,78705	6,57630	,993	-20,8921	15,3180
		6- 10 yıl	1,77743	7,64482	,999	-19,2694	22,8242
		11-15 yıl	6,09091	9,98486	,973	-21,3982	33,5800

Ek-15. Levene's Testi

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Anlamlılık	T	Anlamlılık (2-Yönlü)
İş İlişkileri	Eşit varyans varsayımı	,609	,436	1,223	,223
	Eşit olmayan varyans varsayımı			1,336	,197
Etkileme ve İlerleme Düzeyi	Eşit varyans varsayımı	,718	,398	1,537	,126
	Eşit olmayan varyans varsayımı			1,781	,090
Finans ve Çalışma Koşulları	Eşit varyans varsayımı	,221	,639	,418	,677
	Eşit olmayan varyans varsayımı			,461	,650
Özerklik ve Yeteneklerin Kullanımı	Eşit varyans varsayımı	5,571	,019	,644	,520
	Eşit olmayan varyans varsayımı			,962	,345
İş Değerleri Toplamı	Eşit varyans varsayımı	,447	,504	1,071	,285
	Eşit olmayan varyans varsayımı			1,186	,250