

İŞ DEĞERLERİ İLE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: BİR YAPISAL DENKLEM MODELLEME YAKLAŞIMI

AN EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK VALUES AND PERSONALITY TRAITS: A STRUCTURAL EQUATION MODELING APPROACH

Umut KUBAT¹
Prof.Dr. Ayşe KURUÜZÜM²

ÖZET

Bu araştırmada üretim sektörü çalışanlarının iş değerlerine verdikleri önemi belirlemek ve iş değerleri ile kişilik arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır. Kişilik özelliklerinin iş değerleri için iyi bir kestirimci olup olmadığı sorgulanmıştır. Çalışanlar (N=208) 85 maddeli Çok Boyutlu Kişilik Envanteri (Tatar, 2005), Super'in İş Değerleri Envanteri (1969) ve Wu, Lee ve Os'un Envanteri'ne (1996) dayalı olan İş Değerleri Envanteri'ni doldürmüşlardır. Çalışma sonucunda kişilik özellikleri ile iş değerleri arasında orta düzeyde bir ilişkinin bulunduğu ortaya çıkmıştır.

ABSTRACT

The aim of this research was to determine work values of workers who work in the manufacturing industry and analyze the relationship between work values and personality traits. It was investigated whether personality traits are predictors of work values or not. Employees (N=208) completed the 85-item Five Factor Multi-Dimensional Personality Scale (Tatar, 2005), the Work Values Inventory, which was based on Super's Work Values Inventory (1969) and Wu, Lee, Liu and Os' Inventory (1996). Results of this study revealed that there is a moderate level relationship between personality characteristics and work values.

İş Değerleri, Beş Faktör Kişilik Boyutları, Yapısal Denklem Modelleme, İmalat Sektörü

Work Values, Five Factor Personality Dimensions, Structural Equation Modeling, Manufacturing Industry

¹ Akdeniz Üniversitesi, İşletme Bölümü Doktora Öğrencisi, umutkubat@akdeniz.edu.tr

² Akdeniz Üniversitesi, İşletme Bölümü Öğretim Üyesi, kuruzum@akdeniz.edu.tr

GİRİŞ

Yöneticilerin ve çalışanların değerleri, araştırmacıların ve profesyonellerin ilgisini çeken bir fenomendir. İş değerleri, örgütsel kültürün temel bir bileşeni olarak görülürler ve genelde başarıyla yönetilen örgütler için temel prensiptirler. Son zamanlarda örgütlerdeki bireylerin davranışsal yapısına olan ilginin giderek arttığı görülmektedir³.

İş değerleri, işle ilgili inanç, tutum, tercih ve ilgililerdir ve iş tatmini ile motivasyon gibi işle ilgili diğer yapılardan farklıdır. Bir iş ortamında iş değerleri, iş performansını ve iş tatminini etkileyen çalışma koşulları hakkındaki yargılara temel oluşturmaktadır⁴. İş değerlerinin kişilik, iş tatmini, motivasyon, iş performansı, örgütsel bağlılık, kariyer seçimi ve işe uyumla ilgili olduğu belirtilmektedir^{5,6,7}.

İşle ilgili kişilik özelliklerinin işle ilgili davranışlardaki ve değerlerdeki rolü de son on yılda ilgi çekici hale gelmiştir⁸. Araştırmalar, bireyin iş değerlerinin ve kişiliğinin eğitim ve işle ilgili başarısını tahmin edebildiğini göstermektedir⁹. Diğer bir tartışma da işin bireyin kişiliğini etkilediği yönündedir¹⁰. Araştırmacılar, iş değerleri ile iş tatmini, mesleki ilgiler, kariyer seçimi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri araştırmışlardır. Batı dünyasında bazı araştırmacılar iş değerleri ile kişilik arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Diğer kültürlerde ise bu konu yeterince etkili olamamıştır. Bu nedenle, bu çalışma kişilik özelliklerinin iş değerleri üzerine etkisine odaklanmıştır.

1. KAVRAMSAL TEMEL

1.1. İş Değerleri

İş değerleri kavramı: “Değerlerin bir altkümüsi, bireylerin işlerinde aradıkları özellikler, tatmin ve ödüller”¹¹, “arzulanan davranış tarzı”¹², “bireyin işyerinden sağlamak istediği özel bir sonuca verdiği önem

³ S. TAYYAB ve N. TARIQ, “Work Values and Organizational Commitment in Public and Private Sector Executives”, *Pakistan Journal of Psychological Research*, 16, 3/4, 2001, s.95-112.

⁴ P. DHANASARNILP, H. JOHNSON ve S. CHAIPOPIRUTANA, “An Investigation of Work Values and Resulting Job Satisfaction in Relation to Two Work Roles in Thailand”, *The Business Review*, 5, 1, 2006, s.161-170.

⁵ D. BERINGS, DE FRUYT, F. ve R. BOUWEN, “Work Values and Personality Traits as Predictors of Enterprising and Social Vocational Interests”, *Personality and Individual Differences*, 36, 2004, s.349-364.

⁶ A. FURNHAM, K.V. PETRIDES, I. TSAOUSIS, K. PAPPAS ve D. GARROD, “A Cross-Cultural Investigation into the Relationships between Personality Traits and Work Values”, *The Journal of Psychology*, 139, 1, 2005, s.5-32.

⁷ B.M. MEGLINO ve E.C. RAVLIN, “Individual Values in Organizations: Concepts, Controversies, and Research”, *Journal of Management*, 24, 3,1998, s.351-389.

⁸ J.F. SALGADO, “The Five Factor Model of Personality and Job Performance in the European Community”, *Journal of Applied Psychology*, 82, 1997, s.30-43.

⁹ S. SARNSWANG, Work Values and Job Satisfaction of Academic Deans in Thailand’s Universities, Ph. D. Dissertation, University of Missouri Columbia, 1995.

¹⁰ FURNHAM vd., 2005.

¹¹ D.E. SUPER, Manual: Work Values Inventory, Boston: Houghton Mifflin, 1969.

¹² MEGLINO ve RAVLIN, 1998.

derecesi”¹³, “kişinin özel bir göreve karşı hissettikleri dışında genel olarak işe karşı gösterdiği tutum”¹⁴ şeklinde tanımlanmaktadır. İş değerleri işte gerçekleşen şeylere karşı gösterilen önem, değer ve arzudur¹⁵. Özetle, iş değerleri, farklı kişiler için farklı anlamlara gelmektedir.

İş değerlerinin oluşumu sosyolojik, ekonomik ve tarihi faktörlerden etkilenmektedir. Bunlar, etnik köken, alt kültürler, cinsiyete ait roller, sosyoekonomik statü ve ekonomik koşullardır¹⁶. Van Pletzen (1986), iş değerlerinin kişiliğe ait değişkenlerden biri olduğunu ve bireyin kişiliği ile beraber oluştuğunu belirtmiştir¹⁷.

İş değerleri üç farklı şekilde incelenmektedir: Dışsal ve içsel¹⁸, kavramsal, aracı ve duygusal¹⁹ ile iş değerlerinin modellenmesi ve sistem performansdır²⁰. Pek çok araştırmacı, iş değerlerinin dışsal ve içsel olarak sınıflandırılabilceğini belirtmişlerdir²¹. Bir tanıma göre içsel iş değerleri, işin içeriğine bağlı olan sonuçlardır; dışsal iş değerleri ise işin içeriğinden bağımsızdır²². Yaratıcılık ve zihinsel teşvik içsel iş değerlerine, prestij ve ekonomik faydalar ise dışsal iş değerlerine örnek gösterilebilir²³.

1.2. İş Değerleri ile İlişkili Faktörler

İş değerleri ile ilgili bireysel farklılıkların incelendiği çeşitli çalışmalarda, demografik özellikler ayırt edici faktörler olarak kullanılmıştır. Örneğin Cherrington, Condie ve England²⁴, yaş, eğitim ve deneyimin iş değerlerinin çoğuyla ilişkili olduğunu belirlemişlerdir. Cinsiyet belki bu konuda en popüler demografik değişendir²⁵. Aşağıda bu konularla ilgili bazı çalışmalar verilmiştir.

-
- ¹³ A. SAGIE, D. ELIZUR ve M. KOSLOWSKY, “Work Values: A Theoretical Overview and a Model of Their Effects”, *Journal of Organizational Behavior*, 17, 1996, s.503-514.
- ¹⁴ S. WOLLACK, J.G. GOODALE, J.P. WIJTING ve P.C. SMITH, “Development of the Survey of Work Values”, *Journal of Applied Psychology*, 55, 4, 1971, s.331-338.
- ¹⁵ R. KNOOP, “Work Values and Job Satisfaction”, *The Journal of Psychology*, 128, 6, 1994, s.683-690.
- ¹⁶ I. CHEN, Work Values, Acculturation and Job Satisfaction among Chinese Immigrant Professionals, Ph.D. in Education, New York University, 1995.
- ¹⁷ T.L. BEUKMAN, The Effect of Selected Variables on Leadership Behaviour within the Framework of a Transformational Organization Paradigm, Doctor Commerci, University of Pretoria, 2005.
- ¹⁸ P. SENATORE, Moderating Effects of Work Values on Stressor-Strain Relationships, Master of Science Thesis, San Hose State University, 2003.
- ¹⁹ G.E. O'BRIEN ve P. HUMPHRYS, “The Effects of Congruency between Work Values and Perceived Job Attributes upon the Job Satisfaction of Pharmacists”, *Australian Journal of Psychology*, 34, 1982, s.91-101.
- ²⁰ SAGIE vd., 1996.
- ²¹ W. NORD, A. BRIEF, J. ATIEH ve E. DOHORTY, Studying Meanings of Work: The Case of Work Values, (In: A. Brief and W. Nord Eds., *Meanings of Occupational Work*), Lexington, MA: Lexington Books, 1990, s. 255-296.
- ²² J.M. GEORGE ve G.R. JONES, “Experiencing Work: Values, Attitudes and Moods”, *Human Relations*, 50, 4, 1997, s.393-416.
- ²³ M.K. JOHNSON , “Job Values in the Young Adult Transition: Change and Stability with Age”, *Social Psychology Quarterly*, 64, 4, 2001, s.297-317.
- ²⁴ D.J. CHERRINGTON, J.C. SPENCER ve J.L. ENGLAND, “Age and Work Values”, *The Academy of Management Journal*, 22, 3, 1979, s.617-623.
- ²⁵ SAGIE vd., 1996, s.505 .

1.2.1. Cinsiyet

Cinsiyetin iş değerleri üzerine etkisi konusundaki çalışmaların sonuçları, çeşitli ve değişken görünmektedir. Elizur (1994)²⁶ ve Velasco (1998)²⁷, kadınların duygusal iş değerlerini erkeklerin ise kavramsal iş değerlerini daha fazla benimsediğini belirlemişlerdir. Harris ve Earle (1986) ile Drumond, McIntire ve Skaggs (1978) ise kadınların dışsal değerlere, erkeklerin içsel değerlere ilgi gösterdiğini belirtmişlerdir²⁸. Bu araştırmacıları destekler şekilde Bartol ve Manhardt (1979), kadınların kariyer hedeflerine erkeklerden daha az önem verdiklerini, iş ortamı ve çalışma arkadaşları arası ilişkilere daha çok önem verdiklerini belirtmişlerdir²⁹. Konrad, Ritchie, Lieb ve Corrigan (2000), erkeklerin maaş ve terfi imkanlarına değer verdiğini; kadınların çalışma saatlerinin iyi geçmesine ve çalışma arkadaşlarıyla iletişim kurmaya değer verdiklerini saptamışlardır³⁰. Li, Liu ve Wan (2008), erkeklerin iş değerlerine kadınlardan daha çok önem verdiğini belirlemişlerdir³¹. Lindsay ve Knox (1984) ile Kenkel ve Gage'in (1983) çalışmaları ise bu bulguların tam tersini, yani kadınların içsel değerleri erkeklerden daha fazla önemsendiğini desteklemektedir³². Bazı araştırmacılar ise cinsiyetin iş değerlerini değiştirmedığını; kadın ve erkeklerin iş değerleri arasında fark olmadığını belirtmişlerdir^{33 34 35 36 37}.

1.2.2. Yaş

Yaşın iş değerleri üzerine etkisi bugüne kadar pek çok araştırmacı tarafından incelenmiş olup; araştırmacılar tarafından farklı yaşlardaki çalışanların içsel ve dışsal iş değerleri arasında farklılıklar olduğu belirtilmiştir.^{38 39 40 41 42 43} Genel olarak, yaşın iş değerlerine etkisi olduğu görülse de bu etkinin yönü çeşitlilik göstermektedir ve tutarlı değildir.

-
- ²⁶ D. ELIZUR, "Gender and Work Values: A Comparative Analysis", *The Journal of Social Psychology*, 134, 2, 1994, s.201-212.
- ²⁷ S.C. VELASCO, "Work Values: Sources of Variation and Consequences for Earnings Inequality between Men and Women", Ph. D. Dissertation, University of California, 1998.
- ²⁸ D. WANG, H. CUI ve F. ZHOU, "Measuring the personality of Chinese", *Asian Journal of Social Psychology*, 8, 2005, s.97-122.
- ²⁹ WANG, CUI ve ZHOU, 1992.
- ³⁰ I.H. FRIEZE, J.E. OLSON, A.J. MURRELL ve M. SELVAN "Work Values and their Effect on Work Behavior and Work Outcomes in Female and Male Managers", *Sex Roles*, 54, 1, 2006, s. 83-94.
- ³¹ W. LI, X. LIU ve W. WAN "Demographic Effects of Work Values and their Management Implications", *Journal of Business Ethics*, 81, 2008, s.875-885.
- ³² WANG, CUI ve ZHOU, 1992.
- ³³ CHEN, 1995.
- ³⁴ C. CHEUNG ve S.A. SCHERLING, "Job Satisfaction, Work Values and Sex Differences in Taiwan's Organizations", *Journal of Psychology*, 133, 5, 1999, s.563-575.
- ³⁵ T.L. RESPRESS, "Assessment of Discrepancies between Residential Employees Work Values and Program Directors' Perceptions of Residential Employees' Work Values", Doctor of Education, East Tennessee State University, 1997.
- ³⁶ R. ROWE ve W.E. SNIZEK, "Gender Differences in Work Values: Perpetuating the Myth," *Work and Occupations*, 22, 1995, s.215-229.
- ³⁷ S.D. SALEH ve M. LALLJEE, "Sex and Job Orientation", *Personnel Psychology*, 22, 1969, s.465-471.
- ³⁸ R.N. TAYLOR, ve M. THOMPSON, "Work Value Systems of Young Workers", *The Academy of Management Journal*, 19, 4, 1976, s.522-536.

1.2.3. Meslek

İş değerlerinin karşılaştırıldığı bir çalışmada, yöneticilerin, mühendislerin, üretim ve büro çalışanlarının iş değerlerinin birbirinden farklı olduğu belirlenmiştir⁴⁴. Türk inşaat sektöründe çalışan mimar ve inşaat mühendislerinin ideal işe ilişkin değerlerinin incelendiği bir çalışmada mimar ve inşaat mühendisleri arasında çok önemli bir farklılık bulgulanmamıştır. Her iki meslek grubu açısından da “içsel değerler” (işle ilgili esas, değişmeyen, iç değerler) genellikle daha yüksek çıkmıştır. Ancak, “dışsal değerler”in de (iş güvencesi gibi) inşaat sektöründe çalışanlar açısından yüksek katsayıda olduğu gözlenmiştir⁴⁵.

1.2.4. Deneyim

Jurgensen (1978)⁴⁶, deneyimli çalışanların firma itibarı ve güvenliğe, diğerlerinin ise ücret, çalışma arkadaşları ile ilişkiler ve çalışma ortamına önem verdiğini belirlemiştir. Hizmet sektöründe çalışanların iş değerlerinin incelendiği bir çalışmaya göre çalışma hayatında 11 yıl ve daha fazla deneyimli olanlar, 1-5 yıl kıdemli olanlara oranla duygusal değerlere daha çok önem vermektedirler⁴⁷. Ancak deneyimin iş değerlerini etkilemediğini belirten çalışmalar da mevcuttur^{48 49 50}.

1.2.5. Eğitim

Demografik faktörler ile iş değerleri arasındaki ilişkinin incelendiği çeşitli çalışmalarda farklı eğitim seviyelerindeki kişilerin iş değerleri arasında farklılık olduğu belirlenmiştir^{51 52 53 54}. Kasnak (1998), hizmet sektöründe

³⁹ R. BUCHHOLZ, “An Empirical Study of Contemporary Beliefs about Work in American Society”, *Journal of Applied Psychology*, 63, 2, 1978, s.219-227.

⁴⁰ D.L. FUNDERBURG, “The Work Values and Job Satisfaction of Business Educators In Secondary School Systems and Community / Technical Colleges in Arkansas”, Ph. D. Dissertation, Texas A&M University, 1996.

⁴¹ W.J. SKAGGS, “Work Values of Faculty Members in Selected Small Liberal Arts Colleges: A Comparative Study”, Doctor of Education, Oklahoma State University, 1987.

⁴² G. UYAN, “Öğretmenlerin İş Değerleri, Kişilik Özellikleri ve İş Tatminleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: MEB’na Bağlı Resmi ve Özel Eğitim Kurumlarında Gerçekleştirilen Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, 2002.

⁴³ LI, LIU ve WAN, 2008.

⁴⁴ Z. SHAPIRA ve T.L. GRIFFITH, “Comparing the Work Values of Engineers with Managers, Production and Clerical Workers: A Multivariate Analysis”, *Journal of Organizational Behavior*, 11, 4, 1990, s.281-292.

⁴⁵ İ. AKINER, N. ESİN ve H.GİRİTLİ, “Türk İnşaat Endüstrisinde İş Değerleriyle İlgili Kültürel Profil”, *İTÜ Dergisi/a, Mimarlık, Planlama, Tasarım*, 4, 2, 2005, s.47-58.

⁴⁶ C.E. JURGENSEN, “Job preferences: What makes a job good or bad?”, *Journal of Applied Psychology*, 63, 3, 1978, s.267-276.

⁴⁷ E. KASNAK, “Çalışanların İş Değerleri ve Bir Özel Sektör Şirketinde Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, 1998.

⁴⁸ FUNDERBURG, 1996.

⁴⁹ SKAGGS, 1987.

⁵⁰ B.M. TORRES, “The Relationship between Work Values and Job Satisfaction of Potential Minority Leaders in Community Colleges and Technical Institutes”, Master Thesis, Texas A&M University, 1990.

⁵¹ BUCHHOZ, 1978.

⁵² CHERRINGTON vd. 1979.

⁵³ TAYLOR ve THOMPSON, 1976.

çalışanların iş değerlerini incelediği çalışmada, eğitim düzeyiyle değerler arasında araçsal değerler için anlamlı bir ilişki olduğunu, araçsal değerlere lise mezunlarının üniversite mezunlarına göre daha çok önem verdiğini saptamıştır⁵⁵.

1.2.6. İş Değerleri ve İş Tatmini

Bir diğer araştırma konusu da iş değerlerinin iş tatmini ile ilgisidir. Pek çok araştırmacı, Spence (2003) iş değerlerinin iş tatmini ile pozitif ilişkili olduğunu bulmuşlardır^{56 57 58}. Bazı araştırmacılar, iş değerlerinin dış iş tatmininden çok iç tatminle ilgili olduğunu belirtmişlerdir⁵⁹. İç veya dış tatmin, iş üzerindeki güçlendirmeye bağlıdır. İç tatmin, işin kendisinden, dış tatmin ise maddi olanaklar, konfor gibi faktörlerden oluşmaktadır. Dhanasarnsilp (2006) ise çalışmasında üretim personelinin iş tatmini ve iş değerleri arasında önemli bir ilişki bulunduğunu, ancak satış personelinde böyle bir ilişkinin bulunmadığını ifade etmiştir⁶⁰.

1.3. Kişilik ve İş Değerleri

Kişilik, psikolojide süregelen bir ilgi alanıdır. Kişilikle ilgili birçok farklı paradigma vardır. Bunların en çok ilgi görenlerinden biri de özellik yaklaşımıdır. Bu yaklaşıma göre kişilik, bireyi tanımlayan özelliklerin ve eğilimlerin kümesidir⁶¹. Heckman (2004), özellikleri “Bazı kuramcılar tarafından kişiliğin temel birimleri olduğuna inanılan süregelen ve değişmeyen düşünme, hissetme ve hareket etme tarzları” şeklinde tanımlamıştır.

Son yıllardaki bulgular, Beş Faktör Modeli kişilik değişkenlerinin önemli ölçüde işle ilgili çeşitli kriterlerle ilgili olduğunu göstermektedir⁶². Barrick ve Mount (1991), Tett, Jackson ve Rothstein (1991), Salgado (1997), beş faktör kişilik modelinin performansın geçerli bir belirleyicisi olduğunu bulmuşlardır. Kişilik özellikleri ile mesleki ilgi ve tercihler, pek çok çalışmanın konusu olmuştur^{63 64}. Schneider ve Dachler (1978) çalışanların işiyle ilgili hislerinin kişilik özelliklerinin sonucunda oluştuğunu

⁵⁴ JURGENSEN, 1978.

⁵⁵ KASNAK, 1998.

⁵⁶ CHEN, 1995.

⁵⁷ SARNSWANG, 1995.

⁵⁸ D. HARRINGTON, H. MILES, A. WATKINS ve A. WILLIAMSON, “Putting People Values to Work”, *Mc Kinsey Quarterly*, 3, 1996, s.163-167.

⁵⁹ D.M. EICHAR, S.NORLAND, M.E. BRADY ve R.H. FORTINSKY, “The Job Satisfaction of Older Workers”, *Journal of Organizational Behavior*, 12, 7, 1991, s.609-620.

⁶⁰ DHANASARNILP, 2006.

⁶¹ Jr. C. A. SCHERBAUM, Detecting Intentional Response Distortion on Measures of the Five-Factor Model of Personality: An Application of Differential Person Functioning, Ph. D. Dissertation, Ohio University, 2003.

⁶² V.D. COOK, An Investigation of the Construct Validity of the Big Five Construct of Emotional Stability in Relation to Job Performance, Job Satisfaction and Career Satisfaction, Ph. D. Dissertation, University of Tennessee, 2005.

⁶³ F. DE FRUYT ve I. MERVIELDE, “The Five-Factor Model of Personality and Holland’s RIASEC Interest Types”, *Personality and Individual Differences*, 1, 1997, s.87-103.

⁶⁴ L.D. LINDLEY ve F.H. BORGAN, “Personal Style Scales of the Strong Interest Inventory: Linking Personality and Interests”, *Journal of Vocational Behavior*, 57, 2000, s.22-41.

bulmuşlardır⁶⁵. Değerler ve kişilik arasındaki ilişkiyi inceleyen pek çok çalışma vardır. Kişilik ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı çalışmalar bulunsun da kişilikle iş değerleri arasında bağıntı kuran çalışmaların sayısı oldukça azdır⁶⁶. Beukman (2005) değerler ve kişilik arasındaki ilişkiyi vurgulayan Guth vd. (1965)'a atıfta bulunmuştur. Guth vd. (1965) bu ilişkiyi şöyle özetlemişlerdir: “Değerler kişilikle yakından ilişkili değildir, aynı zamanda onun bir parçasıdır, değerler çeşitli alternatiflerle karşılaştığı zaman kişiliğe yön verirler, değerler kişiliğin değişmez özelliklerindedir özellikle de bazı değerler diğerlerinden baskınsa”.

Staw (1986), kişilik özelliklerinin iş değerleri ve tutumlarını nasıl etkilediğine dair iki açıklama getirmişlerdir. Bunlardan birincisi, hissi durumun kişilerin dünyayı nasıl gördüğünü ve böylece işe bakışlarını etkilediği şeklinde; ikincisi ise farklı kişiliklerin farklı işlere yöneldiği şeklindedir⁶⁷.

Furnham, Forde ve Ferrari (1999), 92 çalışana uyguladıkları Eysenck Kişilik Profili ile 24 iş değerini değerlendirmişlerdir. Araştırmacılar, Herzberg (1959)'in iki faktörlü teorisini baz alarak bunların 18'ini hijyen /dış veya motive edici/iç bileşen şeklinde sınıflandırmışlardır. Buna göre dışadönüklükle iç bileşen arasında, duygusal tutarsızlıkla dış bileşen arasında ilişki olduğu bulunmuştur⁶⁸.

Berings, De Fruyt ve Bouwen (2003), 178 öğrencinin iş değerleri ile kişilik özelliklerini incelemişlerdir. Kişilik özellikleri, NEO-PI-R'in Hollandaca uyarlaması ile değerlendirilmiştir. İş değerlerinin çoğunun Beş Faktör Modeli treytleriyle ilgisi olsa da bu ilginin derecesi hafif veya orta düzeyde kalmıştır⁶⁹.

Furnham vd (2005), 2 Avrupa ülkesinden 314 çalışanın iş değerleri ve kişilik özelliklerini inceledikleri çalışmada, gelişim faktörünün iç ihtiyaçlarla, finansal koşullarla çalışma koşullarının dış maddelerle, bağımsızlık ve yeteneklerin kullanılması motive edici değerlerle ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Çalışmada, Costa ve Mc Crae (1989) tarafından geliştirilen NEO-FFI Beş Faktörlü Kişilik Envanteri ve İş Değerleri Envanteri (Mantech, 1983) kullanılmıştır⁷⁰.

2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı, iş değerleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu amaçla, imalat sektörü çalışanlarının iş değerleri ve

⁶⁵ FURNHAM vd. 2005.

⁶⁶ A. FURNHAM, L. FORDE ve K. FERRARI, “Personality and Work Motivation”, *Personality and Individual Differences*, 26, 1999, s.1035-1043.

⁶⁷ FURNHAM vd., 2005.

⁶⁸ FURNHAM, FORDE ve FERRARI, 1999.

⁶⁹ D. BERINGS, F. DE FRUYT ve R. BOUWEN, “Work Values and Personality Traits as Predictors of Enterprising and Social Vocational Interests”, *Personality and Individual Differences*, 36, 2004, s.349-364.

⁷⁰ FURNHAM vd., 2005.

kişilik özellikleri belirlenmiş, daha sonra kişilik özelliklerinin iş değerlerini nasıl etkilediği incelenmiştir. Çalışmanın hipotezi şu şekilde ortaya konmuştur:

H1: İş değerleri ile kişilik özellikleri arasında pozitif bir ilişki vardır.

3. METOD

3.1. Örneklem

Katılımcılar, farklı alanlarda faaliyet gösteren 10 imalat firmasının çalışanlarıdır. Kişiler, çalışmaya kendi istekleri ile katılmışlar ve bunun karşılığında bir ödül almamışlardır. Bütün çalışanlar yetişkin olup, kendileri için hangi iş değerlerinin önemli olduğunu bilebilecekleri varsayılmıştır. 410 anketin 208'i geri dönmüştür. Katılımcıların %68'i erkek, %66'sı evli, %53'ü beyaz yakalı, %37'si üniversite mezunu, %26'sı ise ilköğretim mezunudur. %64'ü üretim personeli, %11'i pazarlama personeli, %11'i masa başı işindedir ve diğerleri ise tamir bakım personelidir. %8'i yönetici, %9'u şef, %21'i formendir. Yaş ortalaması 32 ve ortalama deneyim süresi 7.48 yıldır.

3.2. Ölçekler

İş Değerleri. İş Değerleri Envanteri, Hsieh (2006)'den adapte edilmiştir ve Super'in İş Değerleri Envanteri (1969) ile Wu, Lee, Liu ve Os (1996)'un Envanteri'ne dayanmaktadır. Anket, 15 boyut ve 75 maddeden oluşmuştur. Bu boyutlar, fedakarlık, estetik, yaratıcılık, zihinsel teşvik, bağımsızlık, başarı, çeşitlilik ve otorite (içsel değerler); işin ekonomik yönü, güvenlik, çevre, yönetimle ilişkiler, çalışma arkadaşları, prestij ve yaşam tarzı (dışsal değerler) dir. Estetik boyutu, imalat sektörüne uygun olmaması nedeniyle anketten çıkarılmıştır. Bütün maddeler, iki uzman tarafından İngilizceden Türkçeye çevrilmiştir. Madde sayısı ise Hambleton Metodu ile azaltılmıştır⁷¹. Sonuçta, 14 boyutlu 42 maddeli bir İş Değerleri Envanteri elde edilmiştir. Değerlendirme, beş noktalı Likert Ölçeği ile yapılmıştır ve (1) hiç önemli değil ile (5) çok önemli arasında değişecek şekilde düzenlenmiştir. Envanterin psikometrik özellikleri tatmin edici olup, Cronbach Alfa değerleri bütün boyutlar için 0.89'un üstündedir (bkz. Tablo 1).

Kişilik Özellikleri

Beş faktörlü kişilik özellikleri, Tatar (2005) tarafından geliştirilen Beş Faktörlü Çok Boyutlu Kişilik Envanteri'nin kısaltılmış formu (85 madde) ile ölçülmüştür. Çok Boyutlu Kişilik Envanteri Somer, Tatar ve Korkmaz (2001) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeği geliştirmeye 924 IPIP maddesi ile başlamışlar ve 15 alt boyutlu, Beş Faktörlü Kişilik Envanteri'ne dayanan bir kişilik envanteri geliştirmişlerdir. Ölçeklerin geliştirilmesi madde-faktör analizine ve iç tutarlılık ölçümüne dayanmaktadır. Sonuçlar güvenilirliği desteklemektedir ve alfa değerleri 0.65 ile 0.84 arasında değişmektedir.

⁷¹ H. ŞENCAN, *Güvenirlilik ve geçerlilik*, Seçkin Yayıncılık, İstanbul, 2005.

Tablo 1: İş Değerleri Anketi için Güvenirlik Katsayıları

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

4. BULGULAR

4.1. Tanımlayıcı İstatistikler

İş değerlerine ait tanımlayıcı istatistikler Tablo 2’de verilmiştir. Buna göre iş değerlerinden “başarı” en yüksek puanı almıştır ($X=3.92$). Sonraki yüksek puanlar, “üstlerle ilişkiler” ve “arkadaşlarla ilişkiler”e aittir. “Ekonomik faydalar” ise en düşük puana sahiptir ($X=2.88$).

Tablo 2: İş Değerleri

İş Değerleri Boyutları	Ortalama	Std. Sapma
Fedakarlık	3,63	1,04
Yaratıcılık	3,58	1,13
Zihinsel Teşvik	3,63	1,11
Başarı	3,92	1,00
Bağımsızlık	3,37	1,15
Prestij	3,37	1,17
Yönetim	3,25	1,19
Ekonomik Faydalar	2,88	1,40
Güvenlik	3,62	1,08
Çevre	3,54	1,11
Üstlerle İlişkiler	3,83	1,07
Çalışma Arkadaşları	3,77	1,06
Yaşam Tarzı	3,54	1,12
Çeşitlilik	3,54	1,07

Kişilik özelliklerinin tanımlayıcı istatistikleri Tablo 3’de gösterilmiştir. “Gelişime açıklık” ($\bar{X}=4.01$) en yüksek puanlı; “duygusal tutarsızlık” ise en düşük puanlı kişilik boyutudur ($\bar{X}=2.45$).

Tablo 3: Beş Faktör Kişilik Özellikleri

Beş Faktör Kişilik Özellikleri	Ortalama	Std. Sapma
Dışadönüklük	3,49	0,67
Yumuşak Başlılık	3,93	0,53
Öz Denetim	3,97	0,46
Duygusal Tutarsızlık	2,45	0,76
Gelişime Açıklık	4,01	0,52

4.2. Korelasyon Analizi

İş değerleri ve beş faktör kişilik boyutları, Pearson Korelasyon katsayısı ile ölçülmüştür. Korelasyon analizi sonuçları Tablo 4’de verilmiştir. Tablodan görülebileceği gibi içsel değerlerin kişilik boyutları ile korelasyonu, dışsal olanlarınkiyle benzerdir. Kişilik boyutları ile iş değerleri arasındaki korelasyonlar zayıf ile orta düzey arasındadır ve $r=0.01$ (dışadönüklükle fedakarlık) ile $r=0.325$ (dışadönüklükle prestij) arasında değişmektedir. “Bağımsızlık” ile kişilik boyutları arasında anlamlı bir ilişki çıkmamıştır. “Dışadönüklük” de iş değerleri ile en az ilişkili kişilik özelliğidir. İçsel değerler “yaratıcılık”, “yönetim” ve “zihinsel teşvik”le “dışadönüklük” arasında zayıf ancak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Yine “dışadönüklük”le prestij arasında orta düzeyde bir ilişki vardır.

“Yumuşakbaşlılık”la beş içsel ve altı dışsal iş değeri arasında düşük ancak anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. “Yumuşakbaşlılık” ile “başarı” (içsel) ve “arkadaşlarla ilişkiler” (dışsal) arasında orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır.

“Sorumluluk” altı içsel ve beş dışsal iş değeriyle ilişkilidir. “Sorumluluk”la “zihinsel teşvik” arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır yani sorumluluk sahibi çalışanlar, yeteneklerini kullanabilecekleri, zorlayıcı ve tekdüze olmayan işlere önem vermektedirler.

“Duygusal tutarsızlık” hem içsel hem de dışsal değerlerle negatif yönde bir ilişkiye sahiptir. “Zihinsel teşvik”, “duygusal tutarsızlık” la en güçlü ilişkiyi gösteren değerdir. “Duygusal tutarsızlık” kişileri kariyer hedeflerine ulaşmaktan alıkoyan bir bariyer olduğu için zihinsel teşviki olumsuz yönde etkilemesi şaşırtıcı değildir.

“Zihinsel teşvik” “gelişime açıklık” la yüksek korelasyona sahiptir. Gelişime açıklık aktif hayal gücü, estetik duyarlılık, çeşitlilik arama ve zihinsel merakı içerdiğinden⁷², bu ilişki beklenen bir ilişkidir.

⁷² P.T. Jr. COSTA ve R.R. McCRAE, NEO-PI-R. *Professional Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resource, 1992.

Tablo 4: İş Değerleri ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	0,906																		
2	0,362**	0,899																	
3	0,364**	0,677**	0,896																
4	0,334**	0,423**	0,620**	0,900															
5	0,353**	0,531**	0,526**	0,419**	0,899														
6	0,224**	0,304**	0,414**	0,398**	0,370**	0,904													
7	0,336**	0,583**	0,644**	0,515**	0,537**	0,362**	0,897												
8	0,160*	0,370**	0,417**	0,371**	0,463**	0,526**	0,470**	0,901											
9	0,247**	0,350**	0,424**	0,440**	0,318**	0,356**	0,472**	0,428**	0,901										
10	0,272**	0,273**	0,324**	0,403**	0,325**	0,401**	0,361**	0,425**	0,506**	0,902									
11	0,311**	0,347**	0,444**	0,410**	0,481**	0,264**	0,342**	0,461**	0,373**	0,557**	0,900								
12	0,253**	0,373**	0,429**	0,392**	0,321**	0,249**	0,297**	0,380**	0,427**	0,471**	0,459**	0,901							
13	0,289**	0,402**	0,488**	0,389**	0,532**	0,228**	0,421**	0,524**	0,426**	0,487**	0,559**	0,515**	0,898						
14	0,341**	0,508**	0,491**	0,415**	0,521**	0,274**	0,429**	0,320**	0,361**	0,397**	0,408**	0,428**	0,528**	0,900					
15	0,001	0,188**	0,181**	0,119	-0,051	0,325**	0,179**	0,026	0,116	0,049	-0,045	0,115	0,008	0,044	0,757				
16	0,192**	0,216**	0,195**	0,227**	0,069	0,071	0,122	0,157*	0,171*	0,202**	0,174*	0,308**	0,191**	0,217**	0,014	0,717			
17	0,170*	0,242**	0,266**	0,208**	0,098	0,116	0,203**	0,069	0,189**	0,255**	0,234**	0,206**	0,150*	0,208**	0,214**	0,407**	0,651		
18	-0,114	-0,250**	-0,244**	-0,194**	-0,091	0,060	-0,153*	-0,133	-0,138*	-0,199**	-0,200**	-0,191**	-0,117	-0,106	-0,113	-0,312**	-0,209**	0,841	
19	0,145*	0,215**	0,222**	0,217**	0,085	-0,102	0,152*	0,168*	0,126	0,244**	0,184**	0,146*	0,211**	0,168*	0,297**	0,336**	0,473**	-0,180**	0,672

** p< 0,01

* p< 0,05

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

4.3. İş Değerleri ve Kişilik Arasındaki Yapısal İlişki

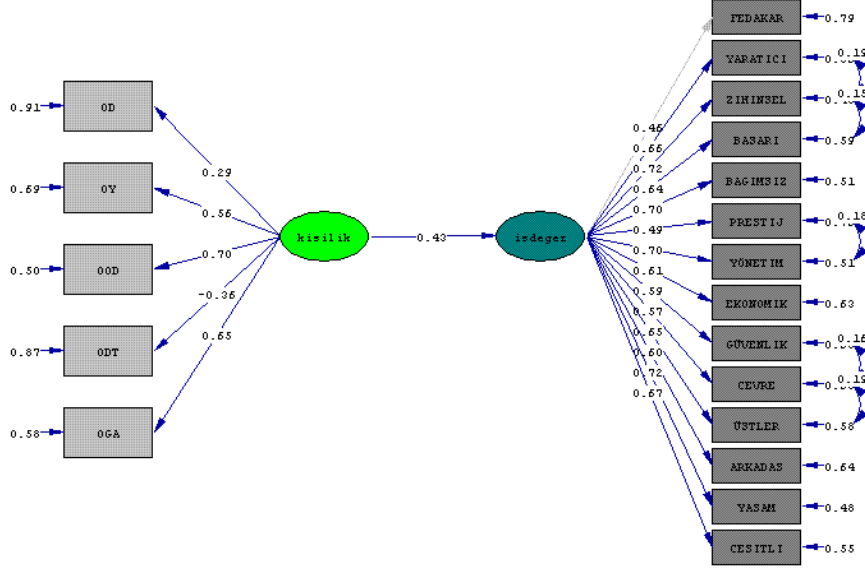
Bu çalışmanın temel amacı, iş değerlerinin kişilik özellikleri ile ilişkili olup olmadığını belirlemektir. Bu amaçla, on dört iş boyutunun bağımlı değişken ve beş kişilik boyutunun da bağımsız değişken olarak ele alındığı regresyon analizi yerine yapısal denklem modelleme metodunu kullanmak tercih edilmiştir⁷³. İş değerlerinin kişilikle ilişkisini araştırmak amacıyla LISREL 8.30 (Jöreskog ve Sörbom, 2001) ile yol analizi gerçekleştirilmiştir ve model Şekil 1’de verilmiştir. Modelde uygunluk kriterleri olarak Ki-Kare, RMSEA, GFI, AGFI endeksleri değerlendirilmiştir. Mevcut modelde ki kare değeri $Ki\ kare=258.27\ df=146\ p=0.00$ olarak bulunmuştur ancak ki kare örnek büyüklüğünden etkilendiği için başka kriterler (GFI, AGFI ve RMSEA) de göz önünde bulundurulmuştur. Bu değerler ise şöyledir: $GFI = 0.88$, $AGFI = 0.85$, ve $RMSEA = 0.061$. Bütün yol katsayıları anlamlıdır. İş değerleri ve kişilik arasındaki nedensel katsayı 0.43 olarak belirlenmiştir ve denklem şu şekildedir:

$$\text{İş Değerleri} = 0.43 * \text{Kişilik Özellikleri}$$

Sonuç olarak, iş değerleri ile kişilik arasında orta düzeyde bir ilişki olduğu söylenebilir. Kişiliği en çok etkileyen boyut “sorumluluk” (*faktör yükü=0.70*) ve “geleşime açıklık” tır (*faktör yükü=0.65*). “Duygusal tutarsızlık” ve kişilik arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. “Yaşam tarzı” ve “zihinsel teşvik” iş değerlerini en çok etkileyen (*faktör yükü=0.72*) boyutlardır. “Dışadönüklük” ise kişiliği en az etkileyen özelliktir (bkz. Şekil 1).

⁷³ B.M. BYRNE, *Structural Equation Modeling with LISREL, PRELIS and SIMPLIS: Basic Concepts, Applications, and Programming*, Lawrence Erlbaum Associates, London, 1998.

Şekil 1. Geliştirilen Modele Ait Yol Diyagramı



5. TARTIŞMA

Bu çalışmanın sonuçları, pek çok yönden önemlidir. Öncelikle, iş değerleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi açıklamayı amaçlayan çalışmalarla benzer sonuçlar elde edilmiştir.^{74,75} Sonuçlar göstermiştir ki güvenilir ve geçerli ölçekler kullanıldığı zaman kişilik özellikleri iş değerlerini tahmin etmede kullanılabilir.

İkinci olarak, diğer çalışmalarda iş değerleri sadece içsel ve dışsal olarak ele alınmıştır. Bu çalışmada ise Super'in İş Değerleri Envanteri'nin bütün boyutları kullanılarak bunların kişilik özellikleri ile ilişkisi incelenmiştir. Korelasyon analizi sonuçlarına göre "sorumluluk", "gelişime açıklık" ve "yumuşak başlılık" ile 11 iş değeri arasında zayıf ile orta düzeyli ilişkiler belirlenmiştir. "Duygusal tutarsızlık" sekiz ve "dışadönüklük" dört iş değeri ile ilişkilidir. Bu sonuçlar, Berings *vd.* (2004) ile uyumludur. Yazında iş değerleri ile kişilik arasındaki ilişkiyi inceleyen birkaç çalışma olsa da hiçbiri aynı iş değeri boyutlarını kullanmamıştır. Bu çalışmaların sonuçları ise şöyledir: (i) Berings *vd.* (2004) bütün iş değerlerinin beş faktör kişilik özellikleri ile tahmin edilebildiğini belirtmişlerdir ve iş değerleri ile kişilik özellikleri arasında zayıf-orta düzeyde (0.44'ü geçmeyen) korelasyon olduğunu bulmuşlardır (Yapı, mantık, bağımsızlık, kontrol, yaratıcılık, toplum, takım, rekabet, kazançlar, istikrar, yenilik ve stresi önleme); (ii) Furnham *vd.* (2005) bazı kişilik özellikleri (yumuşak başlılık, dışadönüklük,

⁷⁴ BERINGS, DE FRUYT ve BOUWEN, 2004.

⁷⁵ FURNHAM *vd.*, 2005.

gelişime açıklık) ve Mantech'in (1983) iş değerleri (iş ilişkileri, etkileme gücü ve gelişim, maddi koşullar ve çalışma koşulları, bağımsızlık ve yetenekleri kullanma) arasında güçlü ilişkiler olduğunu belirtmişlerdir.

Üçüncü olarak imalat sektörü çalışanları için en önemli içsel iş değerinin “başarı” olduğu görülmüştür yani çalışanlar, bir işi iyi yapmayı, başarmayı istemektedirler. “Üstlerle ilişkiler” ise en önemli dışsal iş değeridir. Anlayışlı ve sempatik üstlerle çalışmak önem taşımaktadır. “Ekonomik faydalar” en düşük puanlı değer olduğundan maddi kazançların imalat sektör çalışanları için işin en az önemli yönü olduğu söylenebilir. En az önem verilen içsel değer, kişiye plan yapma ve diğerlerine görev verme yetkisi veren “yönetim”dir. “Duygusal tutarsızlık”, kişilik özelliklerinin en düşük puanlı olanı; “gelişime açıklık” ise en yüksek puanlı olanıdır. Duygusal tutarsız bireylerin katı ve uyumsuz olma eğiliminde oldukları belirtilmektedir.⁷⁶ Barrick vd. (2001) endişeli, saldırgan, güvensiz ve depresif olmanın performansı olumsuz etkilediğini bildirmişlerdir. Tokar, Fischer ve Subich (1998), duygusal tutarsızlığın kariyer kararsızlığı, iş tatminsizliği, işe uyumsuzluğun artması, işle ilgili stresin daha negatif algılanması ile ilgili olduğunu belirtmişlerdir. Gelişime açıklık puanları yüksek olan bireyler, hayal gücü yüksek, orijinal, geleneksel olmayan, bağımsız kişiler olarak tanımlanmaktadırlar. Geçmiş veriler, gelişime açıklığın yaratıcılık ve farklı düşünebilme ile pozitif ilişkili olduğunu göstermiştir.⁷⁷ Bu veriler ışığında kişilik skorları olumlu kabul edilebilir. Sonuç olarak, imalat sektörü çalışanlarının gelişime açık, sorumluluk sahibi, uyumlu oldukları ve düşünme, mantık gerektiren bir işi, adil ve uyumlu bir patronu ve iş arkadaşlarıyla iyi iş ilişkilerine sahip olmayı tercih ettikleri; ekonomik ödüller yerine başarılı olduklarını hissetmenin ve kendilerini geliştirmenin onlar için daha önemli olduğu söylenebilir. Son olarak, yöneticilere kişilik testlerine göre uyumlu, sorumluluk sahibi ve duygusal açıdan tutarlı kişileri seçmelerini önerebiliriz. İş değerleri ile kişilik arasındaki ilişkiyi inceleyen başka bir çalışma bulunmadığı için, Türk imalat sektörü için bu sonuçlar yeni ve önemlidir.

6. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI ve ÖNERİLER

Bu çalışmada göz önünde bulundurulması gereken sınırlılıklar vardır. Öncelikle maddi kaynakların ve insan kaynaklarının yetersizliği nedeniyle cevap verenlerin tek ülkeden olmaları araştırmayı sınırlandırmıştır. İkinci sınırlılık ise araştırmanın uygulanmasından kaynaklanmaktadır. Cevaplanması istenen anket sorularının çokluğu cevap verme oranını düşürmüş olabilir.

Bu araştırmanın: (i) üretim sektöründe daha çok kişi ile gerçekleştirilmesi, (ii) farklı bir sektörde uygulanması, (iii) iş değerlerinin kişilik, performans ve başarı ile ilişkisine bakılması önerilebilir.

⁷⁶ T. JUDGE ve D. CABLE, “Applicant Personality, Organizational Culture, and Organization Attraction”, *Personnel Psychology*, 50, 2, 1997, s. 359-395.

⁷⁷ JUDGE ve CABLE, 1997.

KAYNAKÇA

1. AKINER, İ., ESİN, N. ve GİRİTLİ , H. (2005). Türk İnşaat Endüstrisinde İş Değerleriyle İlgili Kültürel Profil, **İTÜ Dergisi/a, Mimarlık, Planlama, Tasarım**, 4, 2, 47-58.
2. BARRICK, M. R. ve MOUNT, M. K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis, **Personnel Psychology**, 44, 1-26.
3. BARRICK, M. R., MOUNT, M. K. ve JUDGE, T. A. (2001). Personality and Performance at the Beginning of the New Millenium: What Do We Know and Where Do We Go Next?. **Personality and Performance**, 9, 1/2, 9-30.
4. BERINGS, D., DE FRUYT, F. ve BOUWEN, R. (2004). Work Values and Personality Traits as Predictors of Enterprising and Social Vocational Interests. **Personality and Individual Differences**, 36, 349-364.
5. BEUKMAN, T. L. (2005). **The Effect of Selected Variables on Leadership Behaviour within the Framework of a Transformational Organization Paradigm**. Doctor Commercii, University of Pretoria.
6. BYRNE, B.M. (1998). **Structural Equation Modeling with LISREL, PRELIS and SIMPLIS: Basic Concepts, Applications, and Programming**. Lawrence Erlbaum Associates, London, 1998.
7. BUCHHOLZ, R. (1978). An Empirical Study of Contemporary Beliefs about Work in American Society, **Journal of Applied Psychology**, 63, 2, 219-227.
8. CHEN, I. (1995), **Work Values, Acculturation and Job Satisfaction among Chinese Immigrant Professionals**. Ph.D. in Education, New York University.
9. CHERRINGTON, D.J., SPENCER, J.C. ve ENGLAND, J.L. (1979). Age and Work Values, **The Academy of Management Journal**, 22, 3, 617-623.
10. CHEUNG, C. ve SCHERLING, S.A. (1999). Job Satisfaction, Work Values and Sex Differences in Taiwan's Organizations, **Journal of Psychology**, 133, 5, 563-575.
11. COOK, V. D. (2005). **An Investigation of the Construct Validity of the Big Five Construct of Emotional Stability in Relation to Job Performance, Job Satisfaction and Career Satisfaction**. Ph.D. Dissertation, University of Tennessee.
12. COSTA, P. T. Jr. ve MC CRAE, R. R. (1992). **NEO-PI-R. Professional Manual**. Odessa, FL: Psychological Assessment Resource.

13. DE FRUYT, F. ve MERVIELDE, I. (1997). The Five-Factor Model of Personality and Holland's RIASEC Interest Types. **Personality and Individual Differences**, 1, 87-103.
14. DHANASARNILP, P., JOHNSON, H. ve CHAIPOPIRUTANA, S. (2006). An Investigation of Work Values and Resulting Job Satisfaction in Relation to Two Work Roles in Thailand, **The Business Review**, 5, 1, 161-170.
15. EICHAR, D.M., NORLAND, S., BRADY, M.E. ve FORTINSKY, R.H. (1991). The Job Satisfaction of Older Workers, **Journal of Organizational Behavior**, 12, 7, 609-620.
16. ELIZUR, D. (1994). Gender and Work Values: A Comparative Analysis, **The Journal of Social Psychology**, 134, 2, 201-212.
17. FRIEZE, I.H., OLSON, J.E., MURRELL, A.J. ve SELVAN, M. (2006). Work Values and their Effect on Work Behavior and Work Outcomes in Female and Male Managers, **Sex Roles**, 54, 1, 83-94.
18. FUNDERBURG, D.L. (1996). **The Work Values and Job Satisfaction of Business Educators In Secondary School Systems and Community / Technical Colleges in Arkansas**, Ph. D. Dissertation, Texas A&M University.
19. FURNHAM, A., FORDE, L. ve FERRARI, K. (1999). Personality and Work Motivation, **Personality and Individual Differences**, 26, 1035-1043.
20. FURNHAM, A., PETRIDES, K. V., TSAOUSIS, I., PAPPAS, K. ve GARROD, D. (2005). A Cross-Cultural Investigation into the Relationships between Personality Traits and Work Values, **The Journal of Psychology**, 139, 1, 5-32.
21. GEORGE, J. M. ve JONES, G. R. (1997). Experiencing Work: Values, Attitudes and Moods. **Human Relations**, 50, 4, 393-416.
22. HAIR, J. F., ANDERSON, R. E., TAHTAM, R. L. ve BLACK, W. C. (1998). **Multivariate Data Analysis**. New Jersey: Pearson Education.
23. HARRINGTON, D., MILES, H. WATKINS, A. ve WILLIAMSON, A. (1996). Putting People Values to Work, **Mc Kinsey Quarterly**, 3, 163-167.
24. HECKMAN, K. E., (2004). **An Assessment of the Effect of Personality and Forward Context on the Expertise of a Collective Learning System Using the Five-Factor Model of Personality**. Doctor of Science Dissertation, Cedar Crest College.
25. HSIEH, C. A. (2006). **A Study of the Relationship between Work Values and Career Choice among Hospitality Management Students in Taiwan**. Ph. D. Dissertation, Idaho State University.

26. JOHNSON, M. K. (2001). Job Values in the Young Adult Transition: Change and Stability with Age, **Social Psychology Quarterly**, 64, 4, 297-317.
27. JUDGE, T. ve CABLE, D. (1997). Applicant Personality, Organizational Culture, and Organization Attraction, **Personnel Psychology**, 50, 2, 359-395.
28. JURGENSEN, C.E. (1978). Job preferences: What makes a job good or bad?, **Journal of Applied Psychology**, 63, 3, 267-276.
29. KASNAK, E. (1998). **Çalışanların İş Değerleri ve Bir Özel Sektör Şirketinde Uygulama**, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi.
30. KNOOP, R. (1994). Work Values and Job Satisfaction, **The Journal of Psychology**, 128, 6, 683-690.
31. LI, W., LIU, X. Ve WAN, W. (2008). Demographic Effects of Work Values and their Management Implications, **Journal of Business Ethics**, 81, 875-885.
32. LINDLEY, L. D. ve BORGAN, F. H. (2000). Personal Style Scales of the Strong Interest Inventory: Linking Personality and Interests, **Journal of Vocational Behavior**, 57, 22-41.
33. MEGLINO, B. M. ve RAVLIN, E. C. (1998). Individual Values in Organizations: Concepts, Controversies, and Research, **Journal of Management**, 24 (3), 351-389.
34. NORD, W., BRIEF, A., ATIEH, J. ve DOHORTY, E. (1990). **Studying Meanings of Work: The Case of Work Values**. In A. Brief & W. Nord (Eds.), *Meanings of Occupational Work* (pp. 255-296). Lexington, MA, Lexington Books.
35. O'BRIEN, G.E. ve HUMPHRYS, P. (1982). The Effects of Congruency between Work Values and Perceived Job Attributes upon the Job Satisfaction of Pharmacists, **Australian Journal of Psychology**, 34, 91-101.
36. RESPRESS, T.L. (1997). **Assessment of Discrepancies between Residential Employees Work Values and Program Directors' Perceptions of Residential Employees' Work Values**, Doctor of Education, East Tennessee State University.
37. ROWE, R. ve SNIZEK, W.E. (1995). Gender Differences in Work Values: Perpetuating the Myth, **Work and Occupations**, 22, 215-229.
38. SAGIE, A., ELIZUR, D. ve KOSLOWSKY, M. (1996). Work Values: A Theoretical Overview and a Model of their Effects. **Journal of Organizational Behavior**, 17, 503-514.
39. SALEH, S.D. ve LALLJEE, M. (1969). Sex and Job Orientation, **Personnel Psychology**, 22, 465-471.

40. SALGADO, J. F. (1997). The Five Factor Model of Personality and Job Performance in the European Community”. **Journal of Applied Psychology**, 82, 30-43.
41. SARNSWANG, S. (1995). **Work Values and Job Satisfaction of Academic Deans in Thailand’s Universities**. Ph. D. Dissertation, University of Missouri Columbia.
42. SCHERBAUM, Jr. C. A. (2003). **Detecting Intentional Response Distortion on Measures of the Five-Factor Model of Personality: An Application of Differential Person Functioning**. Ph. D. Dissertation, Ohio University.
43. SENATORE, P. (2003). **Moderating Effects of Work Values on Stressor-Strain Relationships**. Master of Science Thesis, San Hose State University.
44. SHAPIRA, Z. ve GRIFFITH, T.L. (1990). Comparing the Work Values of Engineers with Managers, Production and Clerical Workers: A Multivariate Analysis, **Journal of Organizational Behavior**, 11, 4, 281-292.
45. SKAGGS, W.J. (1987). **Work Values of Faculty Members in Selected Small Liberal Arts Colleges: A Comparative Study**, Doctor of Education, Oklahoma State University, 1987.
46. SOMER, O., KORKMAZ, M. ve TATAR, A. (2001). **Ege Üniversitesi Çok Boyutlu Kişilik Ölçeğinin Geliştirilmesi**, Bornova-İzmir.
47. SUPER, D. E. (1969). **Manual: Work Values Inventory**. Boston: Houghton Mifflin.
48. ŞENCAN, H. (2005). **Güvenirlilik ve Geçerlilik**, Seçkin Yayıncılık, İstanbul.
49. TATAR, A. (2005). **Çok Boyutlu Kişilik Envanterinin Madde-Cevap Kuramına Göre Kısa Formunun Geliştirilmesi ve Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi**, Doktora Tezi, Ege Üniversitesi.
50. TAYYAB, S. ve TARIQ, N. (2001). Work values and organizational commitment in public and private sector executives, **Pakistan Journal of Psychological Research**, Winter, 16, 3/4, 95-112.
51. TAYLOR, R.N. ve M. THOMPSON, M. (1976). Work Value Systems of Young Workers, **The Academy of Management Journal**, 19, 4, 522-536.
52. TETT, R. P., JACKSON, D. N. ve ROTHSTEIN, M. G. (1991). Personality Measures as Predictors of Job Performance: A Meta-Analytic Review. **Personnel Psychology**, 44, 703-742.
53. 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.

54. TORRES, B.M. (1990). **The Relationship between Work Values and Job Satisfaction of Potential Minority Leaders in Community Colleges and Technical Institutes**, Master Thesis, Texas A&M University.
55. UYAN, G. (2002). **Öğretmenlerin İş Değerleri, Kişilik Özellikleri ve İş Tatminleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: MEB'na Bağlı Resmi ve Özel Eğitim Kurumlarında Gerçekleştirilen Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi.
56. VELASCO, S.C. (1998). **Work Values: Sources of Variation and Consequences for Earnings Inequality between Men and Women**, Ph. D. Dissertation, University of California.
57. WANG, D., CUI, H. ve ZHOU, F. (2005). Measuring the personality of Chinese, **Asian Journal of Social Psychology**, 8, 97-122.
58. WOLLACK, S., GOODALE, J. G., WIJTING, J. P. ve SMITH, P. C. (1971). Development of the Survey of Work Values. **Journal of Applied Psychology**, 55, 4, 331-338.
59. WU, T., LEE, K., LIU Y. ve OU, H. (1996). The Reliability, Validity, Norms and Value Patterns of Work Value Inventory for the Employees of College-Graduate. **Psychological Testing**, 43, 173-175.