



Personality Profiles of Young Female Employees and Individualism-Collectivism Traits

Arkun Tatar*, Gaye Saltukoğlu, Dalga Derya Teoman

ARTICLE INFO

Article history:

Received
27.03.2017

Received in revised form
10.04.2017

Accepted
14.04.2017

Key Words: individualism,
collectivism, five factor
model of personality,
personality trait

ABSTRACT

Objectives: The aim of this study is to analyze the personality profiles of young female employees regarding their Individualism-Collectivism traits.

Methods: All participants completed Five Factor Personality Inventory and INDividualism - COLlectivism Scale (INDCOL). The average scores of the sub-dimensions were calculated, and divided into two subgroups according to their total averages scores (below and above average scores). All these subgroups' sub-dimension total scores and five factor total scores were compared with MANOVA.

Results: Significant differences observed between subgroups of INDCOL scores, five factors, and all sub-dimensions of Five Factor Personality Inventory, except 'Calmness' and 'Interaction' facets.

Originality: Originality: Findings indicate that, INDCOL traits have effects on job performance related to personality traits

Çalışan Genç Kadınların Kişilik Profilleri ve Bireycilik-Toplulukçuluk Özellikleri

Arkun Tatar*, Gaye Saltukoğlu, Dalga Derya Teoman

Fatih Sultan Mehmet Üniversitesi

MAKALE BİLGİSİ

Makale Tarihiçesi:

Başvuru
27.03.2017

Revizyon
10.04.2017

Kabul
14.04.2017

Anahtar Kelimeler:
bireycilik, toplulukçuluk,
beş faktör kişilik modeli,
kişilik özelliği

ÖZ

Amaç: Bu çalışmada çalışan genç kadınlarda bireycilik-toplulukçuluk özellikleri açısından kişilik özelliklerinin incelenmesi amaçlanmıştır

Tasarım/Yöntem: Katılımcılar, Bireycilik-Toplulukçuluk Ölçeği ve Beş Faktör Kişilik Envanteri'ni cevaplamışlardır. Bireycilik-Toplulukçuluk Ölçeği dört boyutu için ayrı ayrı toplam puan ortalamalarına göre ortalamamanın altı ve üstü olarak iki grup oluşturulmuştur. Daha sonra bu grupların Beş Faktör Kişilik Envanteri'nin alt boyut ve faktör toplam puanları MANOVA ile karşılaştırılmıştır.

Sonuçlar: Bireycilik-Toplulukçuluk Ölçeği puanları açısından oluşturulan gruplar arasında, Etkileşim ve Sakinlik alt boyutları dışındaki Beş Faktör Kişilik Envanteri'nin tüm alt boyut ve faktörlerinde farklılık gözlenmiştir.

Özgün Değer: Bu sonuçlara göre bireycilik-toplulukçuluk özellikleri kişilik özellikleri üzerinden iş performansına etki ediyor görünmektedir.

* Corresponding Author Email: arkuntatar@yahoo.com

1. Giriş

Bireycilik-Toplulukçuluk (B/T), birçok ülkede büyük katılımcı grupları ile yürütülen çalışmalar sonrasında, kültürel farklılıkların boyutları olarak önerilmiştir (Bontempo, 1993; Realo ve vd., 1997). B/T önce bir ucunda bireycilik, diğer ucunda toplulukçuluğun olduğu, toplum içinde bireyler arasındaki yakınlık ilişkisi ile tanımlanan tek boyutlu yapı olarak belirtilmiştir (Hofstede ve Bond, 1984; Hofstede ve McCrae, 2004; Realo ve vd., 1997). Sonra ise tek boyutun iki zıt ucu olarak değil her kültürde değişik oranlarda bulunan iki ayrı özellik olarak tanımlanmıştır (Gouveia ve vd., 2003; Realo, 2003; Triandis, 2004; Triandis ve vd., 1988).

B/T yanı sıra kişilerin az ya da çok diğerlerine benzediğinin kabul edildiği, eşitliğin vurgulandığı yataycılık (Y) ve bir kişinin diğerlerinden farklı olduğunun kabul edildiği, hiyerarşinin vurgulandığı dikeycilik (D) olmak üzere diğer bir boyut ayrımı da yapılmıştır. Böylece oluşturulan matrisle Yatay Toplulukçuluk (YT), Dikey Toplulukçuluk (DT), Yatay Bireycilik (YB) ve Dikey Bireycilik (DB) olmak üzere B/T'nin çok boyutlu yapısı tanımlanmış (Singelis ve vd., 1995; Triandis ve Gelfand, 1998), bu çok boyutlu yapı tanımı ise genel kabul görmüştür (Freeman ve Bordia, 2001; Schwartz, 1990). Bu yapı kültürel özellik olarak tanımlanırken, ilgili psikolojik değişkenler olarak da birey merkezilik, topluluk merkezilik, bağımsızlık, karşılıklı bağımlılık, güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, benlik kurgusu, erkeksilik, kadınsılık gibi kavramlar eklenmiştir (Basabe ve Ros, 2005; Brewer ve Chen, 2007; Daniel ve vd., 2011; Dutta-Bergman ve Wells, 2002; Lucas, 2006; Matsumoto ve Kupperbusch, 2001; Shelton ve vd., 2011; Singelis, 1994; Triandis, 2001; Triandis ve vd., 1985).

B/T çalışmalarının, a) kültür, toplum veya grupları karşılaştırma ve b) kültürel oryantasyonla tutarlı davranış modellerini belirleme gibi iki temel yararı belirtilmiştir (Gouveia ve vd., 2003). İşletmelerde işin niteliğine de bağlı olmak koşuluyla farklı kişilik özelliği gösteren çalışanların, farklı performans, iş doyumunu, iş memnuniyeti vb. iş ortamına özgü değişken farklılıkları taşıdıkları bilinmektedir (Barrick ve Mount, 1991; Barrick ve vd., 2002; Judge ve vd., 2002; Zhao ve Seibert, 2006). Diğer yandan kişilik testlerinde cinsiyet ve yaş grupları açısından farklılıklar tanımlanmıştır (Costa ve vd., 2001; McCrae ve vd., 2004; Schmitt ve vd., 2008; Soto ve vd., 2011). Bu çalışmada ise farklı B/T özellikleri gösteren bireylerin yaş ve cinsiyet açısından yapılan belirleme ile çalışan genç kadınlarda B/T'nin kişilik özellikleri açısından karşılaştırılması amaçlanmıştır.

2. Kavramsal Çerçeve

T eğilimi taşıyanların, kendi ihtiyaçlarını, beklentilerini kısıtlama ve başkalarını düşünme, başkalarının ihtiyaçlarını göz önünde tutma davranışları gösterdiği (Markus ve Kitayama, 1991), özenli, saygılı, itaatli, alçakgönüllü, mahcup, görevşinas, karşılıklılık gözetken, özverili, güvenilir, gelenekçi, uyumlu ve işbirlikçi oldukları belirtilmektedir (Grimm ve vd., 1999; Singelis ve vd., 1999; Watson ve vd., 1998). T'nin, hiyerarşik ilişkili, grup odaklı, birlikte çalışmaya uyumlu, görev odaklı olma ve aidiyetle ilgili olduğu belirtilmektedir (Oyserman ve vd., 2002).

B eğilimi taşıyanlar ise kendi istek ve beklentilerini öne çıkararak, (Markus ve Kitayama, 1991), bağımsız, haz odaklı, kendine güvenli, kuralsızlık eğilimli, benlik saygısı yüksek, yaratıcı, meraklı, rekabetçi, etkili, girişimci ve telaşlı olarak tanımlanmaktadır (Grimm ve vd., 1999; Singelis ve vd., 1999; Watson ve vd., 1998). B'nin, kendini bilme, tekil olma, özel olma, doğrudan iletişim, amaç, bağımsızlık, rekabetle de ilgili olduğu belirtilmektedir (Oyserman ve vd., 2002).

B/T'nin görünür kurallarla ilişkili olduğu (Matsumoto ve vd., 1998), çalışan grupta da T eğilimi taşıyanların uyumluluk, B eğilimi taşıyanların baskınlık eğilimi gösterdikleri ortaya konulmuştur (Moskowitz ve vd., 1994; Triandis, 2001). T eğilimi ya da özelliği taşıyan kişilerin örgütsel vatandaşlık davranışları gösterme olasılığının daha fazla ve B eğilimi yüksek kişilerin, grup bağılıklarının daha zayıf olması şeklinde örgütsel vatandaşlık davranışları ile B/T arasında ilişki ortaya konulmuştur (Moorman ve Blakely, 1995; Ramamoorthy ve Flood, 2004; van Dyne ve vd., 2000). Bu ilişkinin performansla yansımaları ise kişilerin T eğilimi taşıması ve güçlü şekilde örgütsel vatandaşlık davranışı göstermesi koşulunda, kişisel hedeflere ulaşmak için olduğundan daha fazla oranda başkalarına yardım

için enerji ve zaman harcayacakları şeklindedir. B eğilimi taşıyanların ise kendi amaçlarını, içinde buldukları grubun önünde tutacakları belirtilmektedir (Cohen ve Avrahami, 2006).

Birey-örgüt uyumu, değerler, inançlar, kişilik, hedefler açısından düzey ifade etmektedir ve örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, iş doyumunu, psikolojik güçlendirme, görev performansı ile doğrudan ilişkilidir (Andrews ve vd., 2011; Farzaneh ve vd., 2014). B/T özelliklerinin, çalışan-organizasyon uyumu açısından, kar amaçlı işletmelerden ayrı olarak özellikle kamu kurum ve kuruluşlarında (bireylerin amaçlara yatkın olması bağlamında) hizmetlerinin yönetiminde önemli olduğu vurgulanmaktadır (Wright ve Pandey, 2008). Ayrıca ekip çalışması, örgütsel bağlılık, çalışma süresi, iş doyumunu, iş hedefleri, çatışma yönetim stili, işbirliği yapma, karar verme, grup performansı, kurumsal performans, tutumlar gibi iş ortamına özgü değerlerin bir çoğu da B/T boyutların altında yatan ya da ilişkili değişkenler olarak kabul edilmektedir (Bontempo, 1993; Hui ve Yee, 1994; 1999; Lam ve vd., 2002; Lee ve Yu, 2004; Morris ve vd., 1998; Parkes ve vd., 2001; Ramamoorthy ve Flood, 2002; Wagner, 1995). Buna karşın örgütlerde, bölüm ya da birim kültürü, örgüt kültüründen daha fazla örgütsel bağlılığı etkilemektedir (Lok ve Crawford, 2001). Birey-örgüt uyumu, özellikle T eğilimi taşıyan kültürlerdeki örgütlerde, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu üzerinde etkili bir değişken olarak örgüt başarısında önemli rol oynamaktadır (Silverthorne, 2004).

Yüksek T düzeyine sahip bireyler, kendi davranışlarının grup uyumu ve ilişkileri nasıl etkilediği konusunda, diğerlerini geliştirmeye yönelik geri bildirimleri, olumsuz sosyal sonuçlara yol açacak geri bildirimlere tercih etme şeklinde daha fazla düşünceli davranırlar (Ng ve vd., 2011). Kişilerde, yüksek YB ve düşük YT düzeyleri daha kaliteli karar verilmesine; deneyimli yüksek DB düzeyi de düşük DB düzeyinden daha düşük rol stresi yaşanmasına neden olmaktadır (Ng ve Van Dyne, 2001). B/T ve Schwartz'ın kişisel değerinin bazılarının kişisel iyi oluş (Diener ve vd., 1995; Sagiv ve Schwartz, 2000), yaşam doyumunun yüksek düzeyinin B, düşük düzeyinin de T ile bağlantıları vardır (Yetim, 2003).

Sosyo-demografik ve ekonomik değişikliklerin, örgütlerin insan kaynağının oluşturulması ve var olanın korunup geliştirilmesini, eskisinden daha zor hale getirdiği bildirilmektedir. Bu çerçevede yani insan kaynakları yönetimi bağlamında, potansiyel işgücü açısından örgütsel çekiciliğin, personel seçiminin ve çalışan kayıplarının B/T ile ilişkisi olduğu gösterilmiştir (Gardner ve vd., 2009). Kadınlarda, erkeklerden daha fazla oranda olmak üzere grup içi dayanışma bağlamında B/T ile yaş arasında da pozitif bağlantı olduğu belirlenmiştir (Hui ve Yee, 1994). Kadınlarda erkeklerden daha güçlü düzeyde olmak üzere B'nin yüksek benlik saygısı, yüksek depresyon düzeyi ve düşük sosyal destek ile, T'nin ise sosyal destek ile ilişkisi gösterilmiştir (Zhang ve vd., 2007).

Değerler bağlamında cinsiyet farkları evrimsel yaklaşım ve sosyal rol teorisi ile açıklanmaktadır (Schwartz ve Rubel-Lifschitz, 2009; Schwartz ve Rubel, 2005). Cinsiyet farklarının, bazı değerlerde gözlenmediği, bazı değerlerde ise yaş ve kültürden daha az varyans açıklama oranı ile B ve T için farklı şekilde gözlendiği bildirilmektedir (Bond ve Smith, 1996; Cross ve Madson, 1997; Matsumoto ve vd., 1998; Schwartz ve Rubel, 2005; Watkins ve vd., 1998). Erkekler, kadınlara göre daha B ve bağımsızlık özellikleri, kadınlar da erkeklere göre daha T ve bağımlılık ilişkileri göstermektedirler (Shavitt ve vd., 2006). Benzer şekilde B/T özellikleri gibi kişilik özelliklerinde de kültürel ve sosyoekonomik bağlamlarda cinsiyet farklarının olduğu belirtilmektedir (Else-Quest ve vd., 2006). Ayrıca psikolojik cinsiyet rolü olarak erkeksi grup üyelerinin B ile başarı, kazanma, kendine güven, rekabet ve görev temelli davranış özellikleri; kadınsı grup üyelerinin ise T ile, işbirliği, yardımseverlik, aile ve sosyal davranış odaklı özellikleri daha fazla oranda gösterecekleri belirtilmektedir (Berdahl, 1996; Daniel ve vd., 2011; Lucas, 2006; Routamaa ve Hautala, 2008).

3. Yöntem

3.1. Katılımcılar

Çalışmanın örneklemini, 22-27 yaş (Ort. 22.63±1.85 yıl) arasında 256 çalışan bekar kadın oluşturmuştur.

3.2. Araç Gereç

INDCOL Ölçeği: Singelis ve vd., (1995) tarafından geliştirilen ve daha sonra gözden geçirme ile madde sayısı 37 olarak değiştirildiği bildirilen ölçeğin Türkçe uyarlaması Wasti ve Erdil, (2007) tarafından yapılmıştır. Ölçek Kesinlikle katılmıyorum=1 ile Kesinlikle katılıyorum=5 arasında değişen 5'li likert cevaplama seçeneği ile uygulanmaktadır. Ölçek Yatay Toplulukçuluk (YT), Dikey Toplulukçuluk (DT), Yatay Bireycilik (YB) ve Dikey Bireycilik (DB) olmak üzere dört alt boyutla değerlendirilmektedir.

Beş Faktör Kişilik Envanteri (5FKE): Beş Faktör Kişilik modeline uygun olarak geliştirilen ölçek tamamen uygun=1 ile hiç uygun değil=5 arasında 5'li likert cevaplanan 220 sorudan oluşmaktadır. Ölçek beş faktör ve bunların altında yer alan on yedi alt boyutla değerlendirilmektedir (Sommer ve vd., 2002).

3.3. Uygulama

Uygulama İstanbul ilinde, altı aylık bir dönem içerisinde kolay örnekleme yöntemiyle ulaşılabilen katılımcılarla bireysel uygulamalarla yürütülmüştür.

4. Bulgular

Çalışmada önce INDCOL ölçeği alt boyutları ile 5FKE faktör ve alt boyut toplam puanları Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri ile incelenmiş ve tüm toplam puanların normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Daha sonra puanlar arası ilişkiler Pearson bağıntı analiziyle incelenmiştir. 5FKE'nin birçok alt boyutunun INDCOL ölçeği alt boyutları ile istatistiksel olarak anlamlı bağıntısı gözlenirse de bu bağıntıların tamamına yakının zayıf bağıntılar olduğu görülmüştür. Ancak sonuçlara göre "Hoşgörü" boyutunun YT ile, "Yumuşak Kalplilik/Elseverlik" boyutunun DT ve YT ile, "Kurallara Bağlılık" boyutunun DT ile, faktörlerden ise "Yumuşakbaşlılık/Geçimlilik (Y)" faktörünün YT ile ve "Öz-Denetim/Sorumluluk (ÖD)" faktörünün de DT ile 0.25 ve üzerinde bağıntı gösterdiği belirlenmiştir (Bk. Tablo 1).

Tablo 1.
5FKE ve INDCOL ölçeği yapıları arası bağıntı sonuçları

5FKE Alt Boyutları (n=256)	DB	DT	YB	YT
Canlılık	0.07	-0.05	0.11	0.09
Girişkenlik	0.18**	-0.08	0.11	-0.01
Etkileşim	0.03	-0.01	-0.03	0.08
Hoşgörü	0.01	0.22***	0.00	0.25***
Sakinlik	-0.09	0.09	0.00	0.09
Uzlaşma	-0.04	0.03	-0.07	0.07
Yumuşak Kalplilik/Elseverlik	-0.16**	0.26***	-0.08	0.35***
Düzenlilik	0.13*	0.18**	0.10	0.08
Kurallara Bağlılık	0.05	0.40***	-0.01	0.24***
Sorumluluk/Kararlılık	0.19**	0.10	0.08	0.02
Heyecan Arama	-0.07	0.13*	-0.06	0.01
Duygusal Değişkenlik	0.03	-0.15*	0.08	-0.06
Endişeye Yatkınlık	0.08	-0.21**	0.11	-0.05
Kendine Güvensizlik	0.13*	-0.05	0.13*	-0.01
Analitik Düşünme	0.03	0.03	0.14*	0.11
Duyarlılık	-0.05	0.07	0.05	0.17**
Yeniliğe Açıklık	0.09	-0.10	0.18**	0.05
5FKE Faktörleri				
Dışadönüklük	0.11	-0.05	0.07	0.08
Yumuşakbaşlılık/Geçimlilik	-0.10	0.19**	-0.06	0.25***
Denetim/Sorumluluk	0.09	0.27***	0.03	0.11
Duygusal Tutarsızlık	0.09	-0.15*	0.12	-0.05
Gelişime Açıklık	0.04	-0.02	0.17**	0.14*

*p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

Çalışmada daha sonra INDCOL ölçeği alt boyutlarının ortalama değerleri hesaplanmıştır (Bk. Tablo 2). Bu ortalama değerlerine göre alt boyut toplam puanlarının ortalama altı ve üstü olacak şekilde dört alt boyut toplam puanı için ayrı ayrı olmak üzere katılımcılar iki grupta toplanmışlardır. Böylece her bir alt boyut özelliği açısından iki grup oluşturulmuştur. Daha sonra bu gruplar 5FKE alt boyut ve faktör toplam puanları açısından tek yönlü çok değişkenli varyans analizi ile (MANOVA) karşılaştırılmıştır. Karşılaştırma sonuçlarında tüm gruplar için gruplar arası varyans eşitliğinin sağlandığı görülmüştür.

Tablo 2.
INDCOL ölçeği alt boyut puan dağılımları

n=256	En Küçük Değer	En Büyük Değer	Ortalama	Standart Sapma
DB	1.13	5.00	3.04	0.71
DT	1.56	5.00	3.69	0.63
YB	1.10	5.00	3.87	0.73
YT	1.30	4.90	3.76	0.60

Sonuçlara göre 5FKE'nin hem alt boyutları ve faktör puanları için DB grupları etkisi (Wilk's $\lambda=0.86$, $F_{17,238}=2.26$, $p<0.01$, $\eta^2=0.14$); DT grupları etkisi (Wilk's $\lambda=0.81$, $F_{17,238}=3.24$, $p<0.001$, $\eta^2=0.19$); YB grupları etkisi (Wilk's $\lambda=0.82$, $F_{17,238}=3.12$, $p<0.001$, $\eta^2=0.18$) ve YT grupları etkisi (Wilk's $\lambda=0.79$, $F_{17,238}=3.64$, $p<0.001$, $\eta^2=0.21$) istatistiksel olarak anlamlıdır. 5FKE'nin her bir alt boyut ve faktör puanları için ayrı ayrı sonuçlar Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3.
INDCOL ölçeği puanlarına göre oluşturulan grupların 5FKE puanları açısından MANOVA sonuçları

5FKE Alt Boyutları	DB		DT		YB		YT	
	F	η^2	F	η^2	F	η^2	F	η^2
Canlılık	4.34*	0.02	0.68	0.00	8.19**	0.03	2.70	0.01
Girişkenlik	8.75**	0.03	0.58	0.00	12.75***	0.05	0.09	0.00
Etkileşim	2.47	0.01	0.28	0.00	0.04	0.00	2.12	0.01
Hoşgörü	0.05	0.00	7.74**	0.03	0.50	0.00	18.35***	0.07
Sakinlik	0.65	0.00	2.70	0.01	0.43	0.00	2.42	0.01
Uzlaşma	0.51	0.00	0.33	0.00	8.31**	0.03	1.46	0.01
Yumuşak Kalplilik/Elseverlik	4.66*	0.02	11.27***	0.04	4.77*	0.02	46.02***	0.15
Düzenlilik	0.88	0.00	6.28*	0.02	2.24	0.01	1.44	0.01
Kurallara Bağlılık	0.37	0.00	39.50***	0.14	4.31*	0.02	14.28***	0.05
Sorumluluk/Kararlılık	3.63	0.01	5.37*	0.02	3.14	0.01	0.77	0.00
Heyecan Arama	2.22	0.01	3.00	0.01	5.64*	0.02	0.08	0.00
Duygusal Değişkenlik	0.38	0.00	4.26*	0.02	0.30	0.00	1.63	0.01
Endişeye Yatkınlık	3.08	0.01	8.48**	0.03	1.97	0.01	0.82	0.00
Kendine Güvensizlik	5.93*	0.02	0.04	0.00	6.33*	0.02	0.05	0.00
Analitik Düşünme	0.63	0.00	0.06	0.00	13.95***	0.05	4.53*	0.02
Duyarlılık	0.00	0.00	0.28	0.00	0.20	0.00	13.06***	0.05
Yeniliğe Açıklık	0.60	0.00	4.62*	0.02	18.27***	0.07	0.02	0.00
5FKE Faktörleri								
Dışadönüklük	7.55**	0.03	0.80	0.00	6.11*	0.02	2.50	0.01
Yumuşakbaşlılık/Geçimlilik	1.63	0.01	7.22**	0.03	5.71*	0.02	20.12***	0.07
Öz-Denetim/Sorumluluk	0.21	0.00	16.98***	0.06	0.30	0.00	2.97	0.01
Duygusal Tutarsızlık	3.18	0.01	3.91*	0.02	2.69	0.01	0.79	0.00
Gelişime Açıklık	0.01	0.00	0.64	0.00	14.59***	0.05	5.55*	0.02

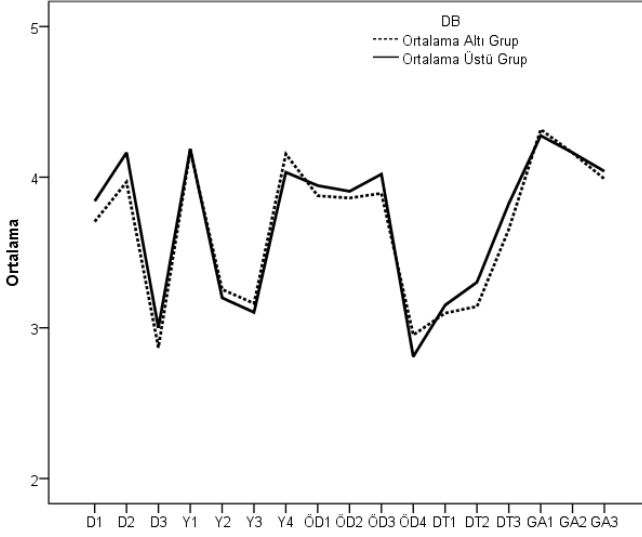
* $p<0.05$ ** $p<0.01$ *** $p<0.001$

Elde edilen bu farklılıkların kaynakları 5FKE'nin alt boyut ve faktörleri için ayrı ayrı incelendiğinde DB grupları açısından "Canlılık" ($F_{1,254}=4.34$, $p<0.05$, $\eta^2=0.02$), "Girişkenlik" ($F_{1,254}=8.75$, $p<0.01$, $\eta^2=0.03$), "Yumuşak Kalplilik/Elseverlik" ($F_{1,254}=4.66$, $p<0.05$, $\eta^2=0.02$), "Kendine Güvensizlik" ($F_{1,254}=5.93$, $p<0.05$, $\eta^2=0.02$) alt boyutlarında ve "Dışadönüklük" ($F_{1,254}=7.55$, $p<0.01$, $\eta^2=0.03$) faktöründe bulunmuştur (Bk. Tablo 3). DB grupları için sonuçlar incelendiğinde ise ortalama üstü grubun Canlılık, Girişkenlik, Kendine Güvensizlik alt boyutlarda ve

Dışadönüklük faktöründe daha yüksek, Yumuşak Kalplilik/Elseverlik alt boyutunda daha düşük puan ortalaması olduğu görülmüştür (Bk. Grafik 1 ve 2).

Grafik 1.

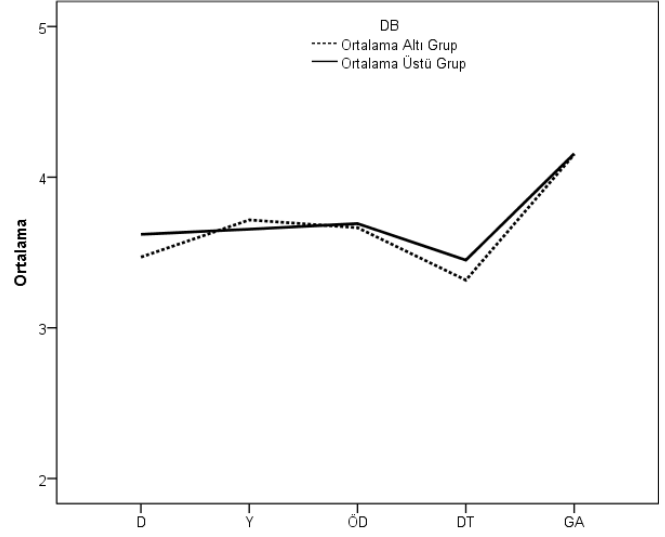
DB gruplarının 5FKE alt boyut puanları açısından karşılaştırılması



5FKE Alt Boyutları: D1=Canlılık, D2=Girişkenlik, D3=Etkileşim, Y1=Hoşgörü, Y2=Sakinlik, Y3=Uzlaşma, Y4=Yumuşak Kalplilik/Elseverlik, ÖD1=Düzenlilik, ÖD2=Kurallara Bağlılık, ÖD3=Sorumluluk/Kararlılık, ÖD4=Heyecan Arama, DT1=Duygusal Değişkenlik, DT2=Endişeye Yatkınlık, DT3=Kendine Güvensizlik, GA1=Analitik Düşünme, GA2=Duyarlılık, GA3=Yeniliğe Açıklık.

Grafik 2.

DB gruplarının 5FKE faktör puanları açısından karşılaştırılması



5FKE Faktörleri: D=Dışadönüklük, Y=Yumuşakbaşlılık/Geçimlilik, ÖD=Öz-Denetim/Sorumluluk, DT=Duygusal Tutarsızlık, GA=Gelişime Açıklık.

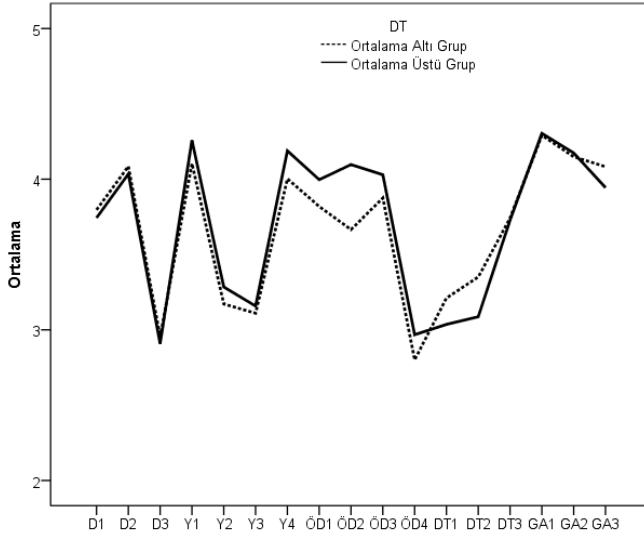
Elde edilen bu farklılıkların kaynakları, DT grupları açısından "Hoşgörü" ($F_{1,254}=7.74$, $p<0.01$, $\eta^2=0.03$), Yumuşak Kalplilik/Elseverlik ($F_{1,254}=11.27$, $p<0.001$, $\eta^2=0.04$), "Düzenlilik" ($F_{1,254}=6.28$, $p<0.05$, $\eta^2=0.02$), "Kurallara Bağlılık" ($F_{1,254}=39.50$, $p<0.001$, $\eta^2=0.14$), "Sorumluluk/Kararlılık" ($F_{1,254}=5.37$, $p<0.05$, $\eta^2=0.02$), "Duygusal Değişkenlik" ($F_{1,254}=4.26$, $p<0.05$, $\eta^2=0.02$), "Endişeye Yatkınlık" ($F_{1,254}=8.48$, $p<0.01$, $\eta^2=0.03$), "Yeniliğe Açıklık" ($F_{1,254}=4.62$, $p<0.05$, $\eta^2=0.02$) alt boyutlarında ve "Yumuşakbaşlılık/Geçimlilik" ($F_{1,254}=7.22$, $p<0.01$, $\eta^2=0.03$), "Öz-Denetim/Sorumluluk" ($F_{1,254}=16.98$, $p<0.001$, $\eta^2=0.06$), "Duygusal Tutarsızlık" ($F_{1,254}=3.91$, $p<0.05$, $\eta^2=0.02$) faktörlerinde bulunmuştur (Bk. Tablo 3). DT grupları için sonuçlar incelendiğinde ise ortalama üstü grubun Hoşgörü, Yumuşak Kalplilik/Elseverlik, Düzenlilik, Kurallara Bağlılık, Sorumluluk/Kararlılık, Yeniliğe Açıklık alt boyutlarında ve Yumuşakbaşlılık/Geçimlilik ve Öz-Denetim/Sorumluluk faktörlerinde daha yüksek, Duygusal Değişkenlik, Endişeye Yatkınlık alt boyutları ve Duygusal Tutarsızlık faktöründe daha düşük puan ortalaması olduğu görülmüştür (Bk. Grafik 3 ve 4).

Elde edilen bu farklılıkların kaynakları, YB grupları açısından "Canlılık" ($F_{1,254}=8.19$, $p<0.01$, $\eta^2=0.03$), "Girişkenlik" ($F_{1,254}=12.75$, $p<0.001$, $\eta^2=0.05$), "Uzlaşma" ($F_{1,254}=8.31$, $p<0.01$, $\eta^2=0.03$), "Yumuşak Kalplilik/Elseverlik" ($F_{1,254}=4.77$, $p<0.05$, $\eta^2=0.02$), "Kurallara Bağlılık" ($F_{1,254}=4.31$, $p<0.05$, $\eta^2=0.02$), "Heyecan Arama" ($F_{1,254}=5.64$, $p<0.05$, $\eta^2=0.02$), "Kendine Güvensizlik" ($F_{1,254}=6.33$, $p<0.05$, $\eta^2=0.02$), "Analitik Düşünme" ($F_{1,254}=13.95$, $p<0.001$, $\eta^2=0.05$), "Yeniliğe Açıklık" ($F_{1,254}=18.27$, $p<0.001$, $\eta^2=0.07$) alt boyutlarında ve "Dışadönüklük" ($F_{1,254}=6.11$, $p<0.05$, $\eta^2=0.02$), "Yumuşakbaşlılık/Geçimlilik" ($F_{1,254}=5.71$, $p<0.05$, $\eta^2=0.02$) ve "Gelişime Açıklık" ($F_{1,254}=14.59$, $p<0.001$, $\eta^2=0.05$) faktörlerinde bulunmuştur (Bk. Tablo 3). YB grupları için sonuçlar incelendiğinde ise ortalama üstü grubun Canlılık, Girişkenlik, Kendine Güvensizlik, Analitik Düşünme ve Yeniliğe Açıklık alt boyutları ile Dışadönüklük ve Gelişime Açıklık faktörlerinde daha yüksek, Uzlaşma, Yumuşak Kalplilik/Elseverlik, Kurallara Bağlılık, Heyecan Arama alt

boyutlarında ve Yumuşakbaşlılık/Geçimlilik faktöründe daha düşük puan ortalaması olduğu görülmüştür (Bk. Grafik 5 ve 6).

Grafik 3.

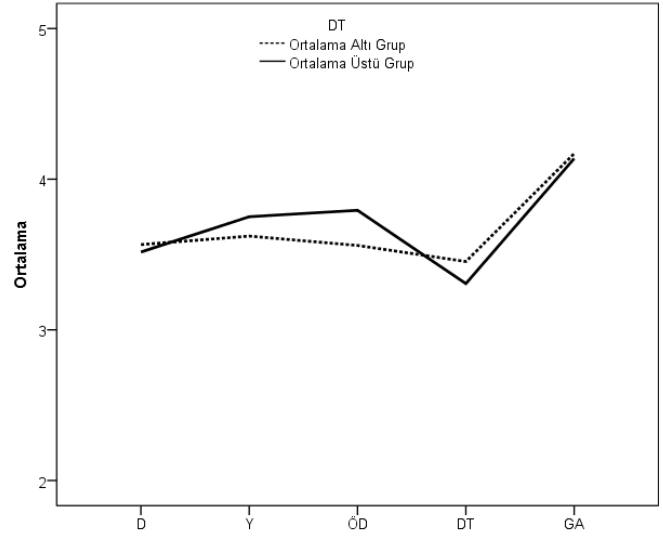
DT gruplarının 5FKE alt boyut puanları açısından karşılaştırılması



5FKE Alt Boyutları: D1=Canlılık, D2=Girişkenlik, D3=Etkileşim, Y1=Hoşgörü, Y2=Sakinlik, Y3=Uzlaşma, Y4=Yumuşak Kalplilik/Elseverlik, ÖD1=Düzenlilik, ÖD2=Kurallara Bağlılık, ÖD3=Sorumluluk/Kararlılık, ÖD4=Heyecan Arama, DT1=Duygusal Değişkenlik, DT2=Endişeye Yatkinlik, DT3=Kendine Güvensizlik, GA1=Analitik Düşünme, GA2=Duyarlılık, GA3=Yeniliğe Açıklık.

Grafik 4.

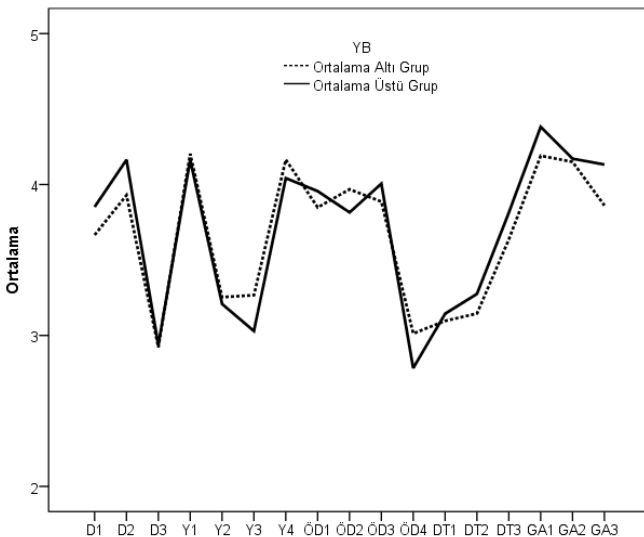
DT gruplarının 5FKE faktör puanları açısından karşılaştırılması



5FKE Faktörleri: D=Dışadönüklük, Y=Yumuşakbaşlılık/Geçimlilik, ÖD=Öz-Denetim/Sorumluluk, DT=Duygusal Tutarsızlık, GA=Gelişime Açıklık.

Grafik 5.

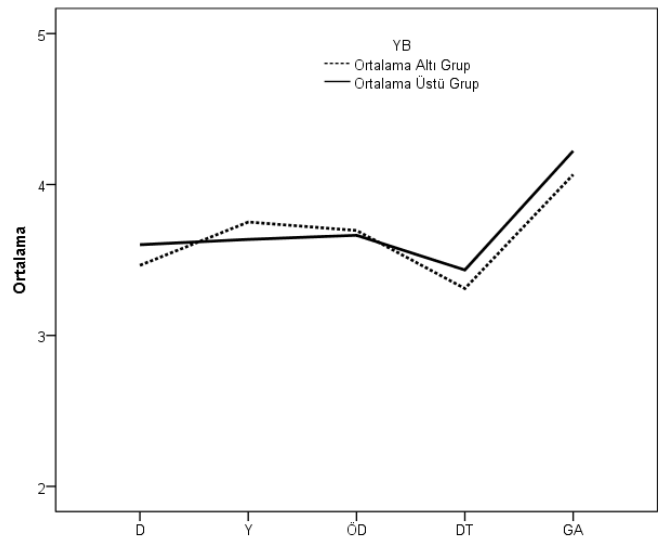
YB gruplarının 5FKE alt boyut puanları açısından karşılaştırılması



5FKE Alt Boyutları: D1=Canlılık, D2=Girişkenlik, D3=Etkileşim, Y1=Hoşgörü, Y2=Sakinlik, Y3=Uzlaşma, Y4=Yumuşak Kalplilik/Elseverlik, ÖD1=Düzenlilik, ÖD2=Kurallara Bağlılık, ÖD3=Sorumluluk/Kararlılık, ÖD4=Heyecan Arama, DT1=Duygusal Değişkenlik, DT2=Endişeye Yatkinlik, DT3=Kendine Güvensizlik, GA1=Analitik Düşünme, GA2=Duyarlılık, GA3=Yeniliğe Açıklık.

Grafik 6.

YB gruplarının 5FKE faktör puanları açısından karşılaştırılması

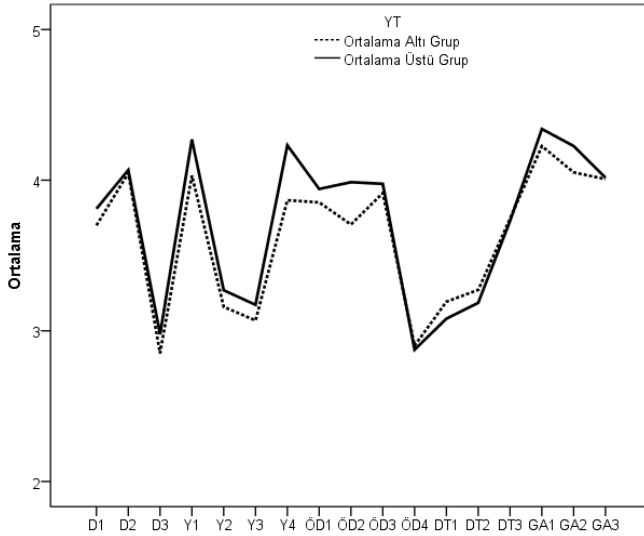


5FKE Faktörleri: D=Dışadönüklük, Y=Yumuşakbaşlılık/Geçimlilik, ÖD=Öz-Denetim/Sorumluluk, DT=Duygusal Tutarsızlık, GA=Gelişime Açıklık.

Elde edilen bu farklılıkların kaynakları, YT grupları açısından "Hoşgörü" ($F_{1,254}=18.35$, $p<0.001$, $\eta^2=0.07$), "Yumuşak Kalplılık/Elseverlik" ($F_{1,254}=46.02$, $p<0.001$, $\eta^2=0.15$), "Kurallara Bağlılık" ($F_{1,254}=14.28$, $p<0.001$, $\eta^2=0.05$), "Analitik Düşünme" ($F_{1,254}=4.53$, $p<0.05$, $\eta^2=0.02$), "Duyarlılık" ($F_{1,254}=13.06$, $p<0.001$, $\eta^2=0.05$) alt boyutlarında ve "Yumuşakbaşlılık/Geçimlilik" ($F_{1,254}=20.12$, $p<0.001$, $\eta^2=0.07$) ve "Gelişime Açıklık" ($F_{1,254}=5.55$, $p<0.05$, $\eta^2=0.02$) faktörlerinde bulunmuştur (Bk. Tablo 3). YT grupları için sonuçlar incelendiğinde ise ortalama üstü grubun farklılık elde edilen tüm alt boyut ve faktörlerde yani Hoşgörü, Yumuşak Kalplılık/Elseverlik, Kurallara Bağlılık, Analitik Düşünme ve Duyarlılık alt boyutları ile Yumuşakbaşlılık/Geçimlilik ve Gelişime Açıklık faktörlerinde daha yüksek puan ortalaması olduğu görülmüştür (Bk. Grafik 7 ve 8).

Grafik 7.

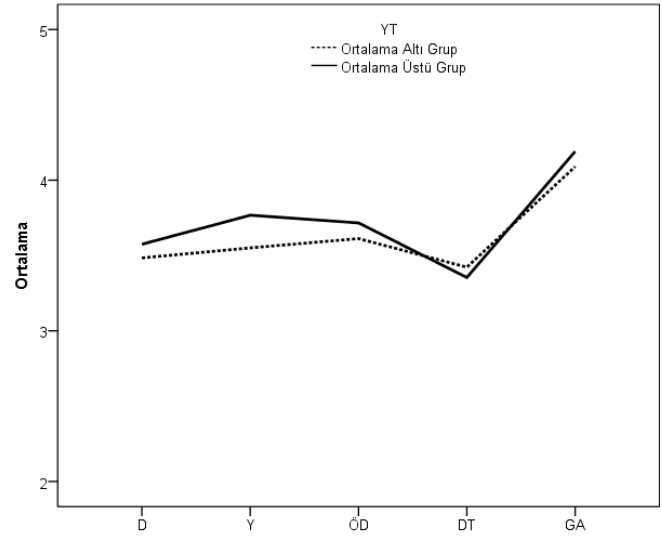
YT gruplarının 5FKE alt boyut puanları açısından karşılaştırılması



5FKE Alt Boyutları: D1=Canlılık, D2=Girişkenlik, D3=Etkileşim, Y1=Hoşgörü, Y2=Sakinlik, Y3=Uzlaşma, Y4=Yumuşak Kalplılık/Elseverlik, ÖD1=Düzenlilik, ÖD2=Kurallara Bağlılık, ÖD3=Sorumluluk/Kararlılık, ÖD4=Heyecan Arama, DT1=Duygusal Değişkenlik, DT2=Endişeye Yatkınlık, DT3=Kendine Güvensizlik, GA1=Analitik Düşünme, GA2=Duyarlılık, GA3=Yeniliğe Açıklık.

Grafik 8.

YT gruplarının 5FKE faktör puanları açısından karşılaştırılması



5FKE Faktörleri: D=Dışadönüklük, Y=Yumuşakbaşlılık/Geçimlilik, ÖD=Öz-Denetim/Sorumluluk, DT=Duygusal Tutarlılık, GA=Gelişime Açıklık.

5. Sonuç, Tartışma Ve Öneriler

B/T çalışmalarının kültür, toplum veya grupları karşılaştırma ve kültürel oryantasyonla tutarlı davranış modellerini belirleme şeklinde iki önemli ve temel yararı vurgulanmaktadır (Gouveia ve vd., 2003). Diğer yandan işletmelerde farklı kişilik özelliği gösteren çalışanların, iş ortamına özgü değişkenler açısından farklılıklar taşıdıkları belirtilmektedir (Barrick ve Mount, 1991; Barrick ve vd., 2002; Judge ve vd., 2002; Zhao ve Seibert, 2006). Bu çalışmada bu doğrultuda iş ortamına özgü değerlerle ilişkilendirilmesi amacıyla farklı B/T özellikleri gösteren bireylerin farklı kişilik özellikleri gösterip göstermediklerinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Kişilik özelliklerinin incelendiği çalışmalarda örneklem grubunun cinsiyet değişkeni açısından farklılık taşıdığı bildirilmektedir (Borkenau ve vd., 2013; Costa ve vd., 2001; Schmitt ve vd., 2008). Bu çalışmada B/T özellikleri ile kişilik özellikleri karşılaştırılacağı için kişilik testlerinde belirlenmiş olan cinsiyet norm gruplarından biri olarak kadınlar alınmıştır. Aynı şekilde kişilik çalışmalarında yaş grupları açısından da farklılık tanımlanmaktadır (McCrae ve vd., 2004; Soto ve vd., 2011; Srivastava ve vd., 2003). Yaşın, ayrıca B/T çalışmalarında da ilgili değişken olduğu ortaya konulmaktadır (Hui ve Yee, 1994). Bu nedenle de bir yaş grubu olarak bu çalışma için gençler belirlenmiştir. Ayrıca bu çalışmada kullanılan Beş Faktör Kişilik Envanteri'nin (5FKE) de cinsiyet ve yaş özellikleri açısından (kadın-erkek x genç-yetişkin) dört farklı norm grubu tanımlanmıştır (Sommer ve vd., 2002). Diğer yandan da B/T

özelliklerinin iş ortamına özgü değerlerle ilişkilendirilmesi amacıyla sadece çalışan katılımcılar çalışmaya dahil edilmiştir.

Yukarıda belirtildiği gibi bazı sosyo-demografik grupların kişilik özelliği farklılıkları, bazı kişilik özelliği farklılıkları taşıyan grupların da performans, iş doyumu, iş memnuniyeti gibi iş ortamına özgü değişkenler açısından ayrıldıkları bilinmektedir (Barrick ve Mount, 1991; Barrick ve vd., 2002; Judge ve vd., 2002; Zhao ve Seibert, 2006). Buna karşın kişilerin B/T özellikleri açısından farklılıklarının kişilik değişkenleri üzerinden iş ortamına nasıl yansıdığı açık değildir. Bu çalışmayla, seçilen çalışan genç kadınlarda B/T değerlendirmesi olan DT, DB veya YT ve YB gruplarının farklı kişilik özellikleri gösterdikleri gözlenmiştir. B/T alt boyut grupları ayrı ayrı incelendiğinde ise DB özelliği yüksek olana kişilerin, düşük olanlara oranla daha canlı, girişken, kendine güvenli buna karşın daha az yumuşak kalpli özellikler gösterdikleri görülmüştür. DT özelliği yüksek olana kişilerin, düşük olanlara oranla hoşgörülü, yumuşak kalpli, düzenli, kurallara bağlı, sorumluluk sahibi, kararlı ve yeniliğe açık ama buna karşın daha fazla duygusal değişken ve endişeye yatkın oldukları belirlenmiştir. YB özelliği yüksek olana kişilerin, düşük olanlara oranla canlı, girişken, kendine güvenli, analitik düşünen ve yeniliğe açık ama buna karşın daha az uzlaşmacı, yumuşak kalpli, kurallara bağlı ve heyecan arayan; YT özelliği yüksek olan kişilerin de düşük olanlara oranla hoşgörülü, yumuşak kalpli, kurallara bağlı, analitik düşünen ve duyarlı bireyler olduğu anlaşılmaktadır.

D ve Y özellikleri birlikte ele alındığında ise hem DB hem de YB özelliği yüksek olan kişilerin, düşük olanlara oranla daha canlı, girişken, kendine güvenli ve daha az yumuşak kalpli özellikler gösterdikleri görülmüştür. Aynı şekilde hem DT hem de YT özelliği yüksek olan kişilerin, düşük olanlara oranla hoşgörülü, yumuşak kalpli, kurallara bağlı bireyler olduğu anlaşılmaktadır. Sonuçlar bütün olarak değerlendirildiğinde INDCOL ölçeği alt boyut puanlarına göre oluşturulan gruplar açısından sadece 5FKE'nin "Sakinlik" ve "Etkileşim" alt boyutları açısından farklılık elde edilememiştir. Diğer tüm alt boyut ve faktör puanları açısından en az DT, DB veya YT ve YB gruplarının herhangi birinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık gözlenmiştir.

İki uçlu yapı ile kavramsallaştırılmış B/T tanımına göre T ucunun, kişinin karar ve eylemlerinde diğerlerini dikkate aldıkları, iş ortamına özgü kaynakları ve sonuçları paylaştıkları, sosyal sorumluluk ve duyarlılık gösterdikleri, diğerlerinin yaşamına katılımı hissettikleri belirtilmektedir. B ucunun ise iş yaşamında tutum ve davranışlarda bireysel yalnızlığın temel olduğu inancını yansıttığı aktarılmıştır (Hui ve Yee, 1999; Watson ve vd., 1998). Pratikte ise insanların çoğu B/T karışımı bir tutum ve davranış sergilemektedir (Peetz, 2010). Aynı doğrultuda B/T, kişiler arası ilişkilerle bağlantılı tutum ve davranışların göstergesi olarak iş ortamı atmosferinin belirleyicileridir. Birbiriyle ilişkili olarak iş ortamı atmosferinin, çalışanlar arası ilişkileri yansıttığı, kişiler arası ilişkilerin niteliğinin de çalışan performansı ile bağlantılı olduğu bildirilmektedir. Bu bağlamda çalışan gruplarının genel olarak samimi/sıcak, resmi/verimli ya da soğuk/düşmanca özellikler gösterdikleri belirtilmektedir. Ayrıca çalışanların destekleyici, yardımsever olmasının yüksek iş doyumu, düşük stres, işlerin adil olduğu algısı yarattığı belirtilmektedir (Hui ve Yee, 1999). Bu çalışma sonuçlarında ise yukarıda belirtilenler doğrultusunda ve destekler nitelikte olmak üzere DB ve YB özelliği yüksek olana kişilerin, düşük olanlara oranla iş ortamı atmosferine ve çalışanlar arası ilişkilere, hareketli, konuşkan, coşkulu, doğal, hevesli, faal, söz geçiren, dikkat çeken, baskın, yarışmacı, kendine güvenli, kendinden emin, rahat, kararlı, inatçı, tartışmacı, gerçekçi, alıngan olmayan, kendini önemseyen, insanlara aldırışsız, gerektiğinde katı olan, şüpheli, uyanık, ihtiyatlı, esnek, denetlenmeyi sevmeyen, boyun eğici olmayan, geleneksel olmayan, uçarlı, değişikliği seven, farklı düşüncelere açık, deneyimci, yeni durumlara kolay adapte olan özellikler göstererek katıldıkları görülmektedir. Buna karşın DT ve YT özelliği yüksek olan kişilerin, düşük olanlara oranla ise iş ortamı atmosferine ve çalışanlar arası ilişkilere alçakgönüllü, bağışlayıcı, uyumlu, eleştiriye açık, iyimser, insanlarla iyi geçinen, uysal, işbirliğine yatkın, yardım sever, vicdanlı, sıcak, anlayışlı, cana yakın, sebatlı, sorumluluk sahibi, güvenilir ama buna karşın daha hassas, kararsız, huzursuz, endişeli, kötümser, kolay incinen, başkalarının onayına ihtiyaç duyan kişiler olarak katıldıkları anlaşılmaktadır.

Bu sonuçlar, çalışan genç kadınlarda B ve T grupları arası farkların belirgin ve daha önce sunulan sonuçlarla benzer nitelikte olduğunu göstermiştir. Bu çalışmanın amacı açısından önemli olan nokta ise B ve T grupları arasında farkların neler olduğu değil, B ve T grupları arasında kişilik özellikleri farklılıklarının olup olmamasıdır. İnsanların, genellikle birçok karmaşık ve çok yönlü kimlikleri vardır. Bu kimlikler de farklı nitelikte ilişkilerin kurulduğu ve

aile, sosyal gruplarda olduğu gibi hiyerarşik yapı gösterebilir. Benzer doğrultuda çalışan tanımı, grup tanımı (ekonomik ya da mesleki örgüt, yerel ya da genel birlik, meslek ya da iş grubu/sınıfı üyeliği gibi) ile örtüşen özellikler gösterebilir. Bu doğrultuda B/T bağlamında işverenin daha dar kimlikleri yani B özellikleri gösteren kimlikleri tercih edeceği varsayılmakta, çalışanlar için ise T özellikleri gösteren yapıların, T davranış kalıplarını etkileme amacı taşıyabileceği bildirilmektedir (Peetz, 2010). Sonuçlar, çalışan genç kadınlarda belirgin düzeyde B ve T grupları arasında kişilik özellikleri farklılıklarının olduğunu göstermiştir. Bu çalışmada B ve T grupları arasında belirlenen kişilik özellikleri farklılıkları doğrultusunda (iş ortamına bağlı olmak üzere) dolaylı olarak çalışanlar arasında performans, iş doyumunu, iş memnuniyeti gibi iş ortamına özgü değişkenler açısından farklılıklar belirlenmiş olmaktadır. Diğer bir ifadeyle iş ortamına özgü değişkenleri kişilik özellikleri üzerinden B/T'nin etkilediği anlaşılmıştır. Bu sonucun da daha sonra yürütülecek çalışmalar için bir öneri olarak, farklı gruplarda farklı kişilik özellikleri ile detaylı incelenmesinin farklı iş ortamı değişkenlerine etkisi açısından beklenen ya da arzulanan farklı davranış modellerinin belirlenmesine yardımcı olacağı açıktır. Diğer yandan katılımcı olarak alınan çalışan genç kadınların belirlenen özellikleri dışında karşılaştırma amaçlı olarak yetişkin, erkek vb. farklı grupların alınmamış olması bu çalışmada bir eksiklik olarak öne çıkmaktadır. Ayrıca kişilik özelliği araştırmaları için katılımcı sayısının (n = 256) görece az olması da diğer bir eksikliktir. Bu doğrultuda farklı nitelikte gruplarla ve daha büyük katılımcı sayıları ile konunun genişletilerek incelenmesi kanunun anlaşılmasına daha fazla katkı sağlayacaktır. Ancak bu çalışma, tüm bu belirtilenlere rağmen benzer türden araştırmaların yürütülmesi için bir model olarak görünmektedir.

KAYNAKLAR

- Andrews, M. C., Baker, T., ve Hunt, T. G. (2011). Values and Person-Organization Fit: Does Moral Intensity Strengthen Outcomes? *Leadership and Organization Development Journal*, 32(1), 5-19.
- Barrick, M. R., Stewart, G. L., ve Piotrowski, M. (2002). Personality and Job Performance: Test of the Mediating Effects of Motivation among Sales Representatives. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 43-51.
- Barrick, M. R., ve Mount, M. K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Basabe, N., ve Ros, M. (2005). Cultural Dimensions and Social Behavior Correlates: Individualism-Collectivism and Power Distance. *International Review of Social Psychology*, 18(1), 189-225.
- Berdahl, J. L. (1996). Gender and Leadership in Work Groups: Six Alternative Models. *The Leadership Quarterly*, 7(1), 21-40.
- Bond, R., ve Smith, P. B. (1996). Culture and Conformity: A Meta-Analysis of Studies Using Asch's (1952b, 1956) Line Judgment Task. *Psychological Bulletin*, 119(1), 111-137.
- Bontempo, R. (1993). Translation Fidelity of Psychological Scales an Item Response Theory Analysis of an Individualism-Collectivism Scale. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 24(2), 149-166.
- Borkenau, P., Hrebicková, M., Kuppens, P., Realo, A., ve Allik, J. (2013). Sex Differences in Variability in Personality: A Study in Four Samples. *Journal of Personality*, 81(1), 49-60.
- Brewer, M. B., ve Chen, Y.-R. (2007). Where (Who) Are Collectives in Collectivism? Toward Conceptual Clarification of Individualism and Collectivism. *Psychological Review*, 114(1), 133-151.
- Cohen, A., ve Avrahami, A. (2006). The Relationship between Individualism, Collectivism, the Perception of Justice, Demographic Characteristics and Organisational Citizenship Behaviour. *The Service Industries Journal*, 26(8), 889-901.
- Costa, P. T., Terracciano, A., ve McCrae, R. R. (2001). Gender Differences in Personality Traits across Cultures: Robust and Surprising Findings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(2), 322-331.
- Cross, S. E., ve Madson, L. (1997). Models of the Self: Self-Construals and Gender. *Psychological Bulletin*, 122(1), 5-37.
- Daniel, A. O., Oludele, A., Baguma, R., ve Van Der Weide, T. (2011). Cultural Issues and Their Relevance in Designing Usable Websites. *Computing*, 1(2), 20-29.
- Diener, E., Diener, M., ve Diener, C. (1995). Factors Predicting the Subjective Well-Being of Nations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(5), 851-864.
- Dutta-Bergman, M. J., ve Wells, W. D. (2002). The Values and Lifestyles of Idiocentrics and Allocentrics in an Individualist Culture: A Descriptive Approach. *Journal of Consumer Psychology*, 12(3), 231-242.
- Else-Quest, N. M., Hyde, J. S., Goldsmith, H. H., ve Van Hulle, C. A. (2006). Gender Differences in Temperament: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 132(1), 33-72.
- Farzaneh, J., Dehghanpour Farashah, A., ve Kazemi, M. (2014). The Impact of Person-Job Fit and Person-Organization Fit on Ocb: The Mediating and Moderating Effects of Organizational Commitment and Psychological Empowerment. *Personnel Review*, 43(5), 672-691.
- Freeman, M. A., ve Bordia, P. (2001). Assessing Alternative Models of Individualism and Collectivism: A Confirmatory Factor Analysis. *European Journal of Personality*, 15(2), 105-121.
- Gardner, W. L., Reithel, B. J., Foley, R. T., Cogliser, C. C., ve Walumbwa, F. O. (2009). Attraction to Organizational Culture Profiles Effects of Realistic Recruitment and Vertical and Horizontal Individualism-Collectivism. *Management Communication Quarterly*, 22(3), 437-472.
- Gouveia, V. V., Clemente, M., ve Espinosa, P. (2003). The Horizontal and Vertical Attributes of Individualism and Collectivism in a Spanish Population. *The Journal of Social Psychology*, 143(1), 43-63.
- Grimm, S. D., Church, A. T., Katigbak, M. S., ve Reyes, J. A. S. (1999). Self-Described Traits, Values, and Moods Associated with Individualism and Collectivism Testing Ic Theory in an Individualistic (Us) and a Collectivistic (Philippine) Culture. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 30(4), 466-500.
- Hofstede, G., ve Bond, M. H. (1984). Hofstede's Culture Dimensions an Independent Validation Using Rokeach's Value Survey. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 15(4), 417-433.

- Hofstede, G., ve McCrae, R. R. (2004). Personality and Culture Revisited: Linking Traits and Dimensions of Culture. *Cross-Cultural Research*, 38(1), 52-88.
- Hui, C. H., ve Yee, C. (1994). The Shortened Individualism-Collectivism Scale: Its Relationship to Demographic and Work-Related Variables. *Journal of Research in Personality*, 28(4), 409-424.
- Hui, C. H., ve Yee, C. (1999). The Impact of Psychological Collectivism and Workgroup Atmosphere on Chinese Employees' Job Satisfaction. *Applied Psychology*, 48(2), 175-185.
- Judge, T. A., Heller, D., ve Mount, M. K. (2002). Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530-541.
- Lam, S. S., Chen, X.-P., ve Schaubroeck, J. (2002). Participative Decision Making and Employee Performance in Different Cultures: The Moderating Effects of Allocentrism/Idiocentrism and Efficacy. *Academy of Management Journal*, 45(5), 905-914.
- Lee, S. K. J., ve Yu, K. (2004). Corporate Culture and Organizational Performance. *Journal of Managerial Psychology*, 19(4), 340-359.
- Lok, P., ve Crawford, J. (2001). Antecedents of Organizational Commitment and the Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 16(8), 594-613.
- Lucas, L. M. (2006). The Role of Culture on Knowledge Transfer: The Case of the Multinational Corporation. *The Learning Organization*, 13(3), 257-275.
- Markus, H. R., ve Kitayama, S. (1991). Culture and the Self: Implications for Cognition, Emotion, and Motivation. *Psychological Review*, 98(2), 224-253.
- Matsumoto, D., Takeuchi, S., Andayani, S., Kouznetsova, N., ve Krupp, D. (1998). The Contribution of Individualism Vs. Collectivism to Cross-National Differences in Display Rules. *Asian Journal of Social Psychology*, 1(2), 147-165.
- Matsumoto, D., ve Kupperbusch, C. (2001). Idiocentric and Allocentric Differences in Emotional Expression, Experience, and the Coherence between Expression and Experience. *Asian Journal of Social Psychology*, 4(2), 113-131.
- McCrae, R. R., Costa, P. T., Hrebickova, M., Urbanek, T., Martin, T. A., Oryol, V. E., Rukavishnikov, A. A., ve Senin, I. G. (2004). Age Differences in Personality Traits across Cultures: Self-Report and Observer Perspectives. *European Journal of Personality*, 18(2), 143-157.
- Moorman, R. H., ve Blakely, G. L. (1995). Individualism-Collectivism as an Individual Difference Predictor of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 16(2), 127-142.
- Morris, M. W., Williams, K. Y., Leung, K., Larrick, R., Mendoza, M. T., Bhatnagar, D., Li, J., Kondo, M., Luo, J.-L., ve Hu, J.-C. (1998). Conflict Management Style: Accounting for Cross-National Differences. *Journal of International Business Studies*, 29(4), 729-747.
- Moskowitz, D. S., Suh, E. J., ve Desaulniers, J. (1994). Situational Influences on Gender Differences in Agency and Communion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(4), 753-761.
- Ng, K. Y., Koh, C., Ang, S., Kennedy, J. C., ve Chan, K.-Y. (2011). Rating Leniency and Halo in Multisource Feedback Ratings: Testing Cultural Assumptions of Power Distance and Individualism-Collectivism. *Journal of Applied Psychology*, 96(5), 1033-1044.
- Ng, K. Y., ve Van Dyne, L. (2001). Individualism-Collectivism as a Boundary Condition for Effectiveness of Minority Influence in Decision Making. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 84(2), 198-225.
- Oyserman, D., Coon, H. M., ve Kimmelmeier, M. (2002). Rethinking Individualism and Collectivism: Evaluation of Theoretical Assumptions and Meta-Analyses. *Psychological Bulletin*, 128(1), 3-72.
- Parkes, L., Bochner, S., ve Schneider, S. (2001). Person-Organisation Fit across Cultures: An Empirical Investigation of Individualism and Collectivism. *Applied Psychology*, 50(1), 81-108.
- Peetz, D. (2010). Are Individualistic Attitudes Killing Collectivism? Transfer: *European Review of Labour and Research*, 16(3), 383-398.
- Ramamoorthy, N., ve Flood, P. C. (2002). Employee Attitudes and Behavioral Intentions: A Test of the Main and Moderating Effects of Individualism-Collectivism Orientations. *Human Relations*, 55(9), 1071-1096.
- Ramamoorthy, N., ve Flood, P. C. (2004). Individualism/Collectivism, Perceived Task Interdependence and Teamwork Attitudes among Irish Blue-Collar Employees: A Test of the Main and Moderating Effects? *Human Relations*, 57(3), 347-366.
- Realo, A. (2003). Comparison of Public and Academic Discourses: Estonian Individualism and Collectivism Revisited. *Culture and Psychology*, 9(1), 47-77.
- Realo, A., Allik, J., ve Vadi, M. (1997). The Hierarchical Structure of Collectivism. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 93-116.
- Routamaa, V., ve Hautala, T. M. (2008). Understanding Cultural Differences-the Values in a Cross-Cultural Context. *The International Review of Business Research Papers*, 4(5).
- Sagiv, L., ve Schwartz, S. H. (2000). Value Priorities and Subjective Well-Being: Direct Relations and Congruity Effects. *European Journal of Social Psychology*, 30(2), 177-198.
- Schmitt, D. P., Realo, A., Voracek, M., ve Allik, J. (2008). Why Can't a Man Be More Like a Woman? Sex Differences in Big Five Personality Traits across 55 Cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 94(1), 168-182.
- Schwartz, S. H. (1990). Individualism-Collectivism Critique and Proposed Refinements. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 21(2), 139-157.
- Schwartz, S. H., ve Rubel, T. (2005). Sex Differences in Value Priorities: Cross-Cultural and Multimethod Studies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89(6), 1010-1028.
- Schwartz, S. H., ve Rubel-Lifschitz, T. (2009). Cross-National Variation in the Size of Sex Differences in Values: Effects of Gender Equality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 97(1), 171-185.
- Shavitt, S., Lalwani, A. K., Zhang, J., ve Torelli, C. J. (2006). The Horizontal/Vertical Distinction in Cross-Cultural Consumer Research. *Journal of Consumer Psychology*, 16(4), 325-342.
- Shelton, C., Gartland, M., ve Stack, M. (2011). The Impact of Organisational Culture and Person-Organisation Fit on Job Satisfaction and Organisational Commitment in China and the USA. *International Journal of Management Development*, 1(1), 15-39.
- Silverthorne, C. (2004). The Impact of Organizational Culture and Person-Organization Fit on Organizational Commitment and Job Satisfaction in Taiwan. *Leadership and Organization Development Journal*, 25(7), 592-599.
- Singelis, T. M. (1994). The Measurement of Independent and Interdependent Self-Construals. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20(5), 580-591.
- Singelis, T. M., Bond, M. H., Sharkey, W. F., ve Lai, C. S. Y. (1999). Unpackaging Culture's Influence on Self-Esteem and Embarrassability the Role of Self-Construals. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 30(3), 315-341.
- Singelis, T. M., Triandis, H. C., Bhawuk, D. P., ve Gelfand, M. J. (1995). Horizontal and Vertical Dimensions of Individualism and Collectivism: A Theoretical and Measurement Refinement. *Cross-Cultural Research*, 29(3), 240-275.
- Somer, O., Korkmaz, M., ve Tatar, A. (2002). Beş Faktör Kişilik Envanteri'nin Geliştirilmesi-I: Ölçek Ve Alt Ölçeklerin Oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), 21-33.
- Soto, C. J., John, O. P., Gosling, S. D., ve Potter, J. (2011). Age Differences in Personality Traits from 10 to 65: Big Five Domains and Facets in a Large Cross-Sectional Sample. *Journal of Personality and Social Psychology*, 100(2), 330-348.

- Srivastava, S., John, O. P., Gosling, S. D., ve Potter, J. (2003). Development of Personality in Early and Middle Adulthood: Set Like Plaster or Persistent Change? *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(5), 1041-1053.
- Triandis, H. C. (2001). Individualism-Collectivism and Personality. *Journal of Personality*, 69(6), 907-924.
- Triandis, H. C. (2004). The Many Dimensions of Culture. *The Academy of Management Executive*, 18(1), 88-93.
- Triandis, H. C., Bontempo, R., Villareal, M. J., Asai, M., ve Lucca, N. (1988). Individualism and Collectivism: Cross-Cultural Perspectives on Self-Ingroup Relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(2), 323-338.
- Triandis, H. C., Leung, K., Villareal, M. J., ve Clack, F. I. (1985). Allocentric Versus Idiocentric Tendencies: Convergent and Discriminant Validation. *Journal of Research in Personality*, 19(4), 395-415.
- Triandis, H. C., ve Gelfand, M. J. (1998). Converging Measurement of Horizontal and Vertical Individualism and Collectivism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(1), 118-128.
- van Dyne, L., Vandewalle, D., Kostova, T., Latham, M. E., ve Cummings, L. L. (2000). Collectivism, Propensity to Trust and Self-Esteem as Predictors of Organizational Citizenship in a Non-Work Setting. *Journal of Organizational Behavior*, 21(1), 3-23.
- Wagner, J. A. (1995). Studies of Individualism-Collectivism: Effects on Cooperation in Groups. *Academy of Management Journal*, 38(1), 152-173.
- Wasti, S. A., ve Erdil, S. E. (2007). Bireycilik Ve Toplulukçuluk Değerlerinin Ölçülmesi: Benlik Kurgusu ve İnceol Ölçeklerinin Türkçe Geçerlemesi. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 7, 39-66.
- Watkins, D., Akande, A., Fleming, J., Ismail, M., Lefner, K., Regmi, M., Watson, S., Yu, J., Adair, J., Cheng, C., Gerong, A., McInerney, D., Mpofu, E., Singh-Sengupta, S., ve Wondimu, H. (1998). Cultural Dimensions, Gender, and the Nature of Self-Concept: A Fourteen-Country Study. *International Journal of Psychology*, 33(1), 17-31.
- Watson, P., Sherbak, J., ve Morris, R. J. (1998). Irrational Beliefs, Individualism-Collectivism, and Adjustment. *Personality and Individual Differences*, 24(2), 173-179.
- Wright, B. E., ve Pandey, S. K. (2008). Public Service Motivation and the Assumption of Person-Organization Fit Testing the Mediating Effect of Value Congruence. *Administration and Society*, 40(5), 502-521.
- Yetim, U. (2003). The Impacts of Individualism/Collectivism, Self-Esteem, and Feeling of Mastery on Life Satisfaction among the Turkish University Students and Academicians. *Social Indicators Research*, 61(3), 297-317.
- Zhang, J., Norvilitis, J. M., ve Ingersoll, T. S. (2007). Idiocentrism, Allocentrism, Psychological Well Being and Suicidal Ideation: A Cross Cultural Study. *OMEGA-Journal of Death and Dying*, 55(2), 131-144.
- Zhao, H., ve Seibert, S. E. (2006). The Big Five Personality Dimensions and Entrepreneurial Status: A Meta-Analytical Review. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 259-271.