



BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK KURAMI İLE İŞ DEĞERLERİ İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ: BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Ethem MERDAN ¹

ÖZET

Bu çalışmada, Kırıkkale ilindeki banka çalışanlarının kişilik özellikleri ile iş değerleri arasındaki ilişki beş faktör kişilik kuramı çerçevesinde korelasyon analizi ile incelenmeye çalışılmıştır. Ayrıca cinsiyete göre kişiliğin ve iş değerlerinin farklılık arz edip arzetmediği t-testi ile çalışma kapsamında araştırılmıştır. Bunun yanında eğitim durumlarına göre iş değerlerinin farklılık arz edip etmediği de Anova testi ile araştırılmıştır. Sonuçta kişilikle iş değerleri arasında anlamlı ilişkiler olduğu gözlemlenmiştir. Yine cinsiyete göre bazı kişilik türlerinin ve işdeğerlerinin farklılık arzettiği çalışmada görülmüştür. Diğer taraftan eğitim durumlarına göre iş değerlerinden finansal koşullar ve çalışma koşulları ile özerklik ve yeteneklerin kullanımının farklılık arzettiği gözlemlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kişilik, Beş Faktör Kişilik Kuramı, Değer, İş Değerleri.

RESEARCH THE RELATIONSHIP BETWEEN ‘FIVE FACTOR PERSONALITY THEORY’ AND BUSINESS VALUES: A RESEARCH IN BANKING

ABSTRACT

In this study, the relation between personalities of bank employees in Kırıkkale and business is conducted in the frame of ‘five factor personality theory’ with correlation analysis. Besides, the fact whether or not sexual personality and business values differ is investigated by t-test and similarly whether educational background and business values differ is also investigated by Anova test in the scope of the study. In conclusion, it is observed that there are some significant relations between personality and business value. It is observed in the study that some personality types and business values differ, too. According to educational background it is observed that business values such as financial and working conditions differ from self-determination and usage of abilities.

Key Words: Personality, Five Factor Personality Theory, Value, Business Value.

¹ Öğretim Görevlisi, Gümüşhane Üniversitesi Kelkit Aydın Doğan Meslek Yüksek Okulu, ethemmerdan@gumushane.edu.tr

GİRİŞ

İyi bir işin sahip olduğu değerler, bireyin hem iş hem de sosyal hayatını etkilemektedir. Bu bağlamda kişinin sahip olduğu kişilik özellikleri, yetenek ve becerileri ile seçilecek işin değerleri arasında uyum olmasına önem vermeleri gerekmektedir. Bu durum bireyin işe ve örgüte bağlılığını, iş tatminini, motivasyonunu, performansını artıracak gibi aksi halde bireyin işine ilgisiz davranmasına, iş değiştirme niyeti içinde olmasına ve sosyal hayatında mutsuz ve isteksiz olmasına yol açabilmektedir. Bu etkiler göz önüne alınarak bireyin iş seçimi konusunda dikkatli olması gerekmektedir. Bu yüzden iş seçmeden önce iş değerlerinin neler olduğu araştırılıp bunların bireyin kişiliğine uyumlu olduğu noktasında sağlam kararlar verilmesi ilerde yaşanacak olumsuz durumların önüne geçecektir.

Kişilik ile iş değerleri konusundaki literatüre baktığımızda Bridges (1989) çalışmasında mesleki değerlerin cinsiyete göre farklılık arzettiğini incelemiş ve kariyer seçiminde bazı iş özelliklerinin bayanlar için erkeklerden daha fazla önemli olduğu sonucuna ulaşmıştır. Furnham ve arkadaşları da (2005) İngiltere ve Yunanistan’da kültürlerarası çerçevede yaptıkları çalışmada beş faktör kişilikle iş değerleri (iş ilişkileri, etkileme ve ilerleme, finansal ve iş durumları, özerklik ve deneyimleri kullanma) arasındaki ilişkiyi incelemişler ve aralarında güçlü ilişkiler tespit etmişlerdir. Berings ve arkadaşları (2004) ise girişimci ve sosyal mesleki ilgilerin belirleyicisi olarak iş değerleri ve kişilik özelliklerini regresyon analizine göre incelemeye çalışmıştır. Sonuçta girişimci ilgilerin dışadönüklük kişilik özelliği tarafından, sosyal ilgilerin ise gelişime açık kişilik özelliği tarafından önceden tahmin edildiği görülmüştür. Robinson da (2007) çalışmasında, beş faktör kişilik türleri ile iş değerleri (iş çevresi, saygınlık, heyecan ve güvenlik) arasındaki ilişkiyi incelemiş, nevroitiklik dışında diğer tüm kişilik türleri ile iş değerleri arasında ilişkiye ulaşmışlardır. Duffy ve arkadaşları da (2009) çalışmalarında iş motivasyonunda öne çıkan ilgi, kişilik ve değerlerin mesleki davranışlar üzerindeki etkisini incelemişler ve açıklıkla sanatsal ilgi arasında, dışadönüklükle girişimcilik ve sosyal ilgi arasında anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca kişilik özellikleri ile mesleki ilgilerin iş değerlerini belirlemede anlamlı bir rol oynadığı görülmüştür.

Kubat ve Kuruüzüm (2010) üretim sektöründe çalışanların kişilik özellikleriyle iş değerleri arasındaki ilişkiyi incelemişler ve sonuçta orta düzeyde bir ilişkiye ulaşmışlardır.

Tomrukçu da (2008) yaptığı çalışmasında 5 faktör kişilik özellikleri ile iş değerleri (iş ilişkileri, etkileme ve ilerleme düzeyi, finansal koşullar ve çalışma koşulları, özerklik ve yeteneklerin kullanımı) arasında anlamlı ilişkiler olduğunu tespit etmiştir.

I. BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK KURAMI

Kişilik kavramının geniş kapsamlı bir kavram olması, insan tutum ve davranışları ile ilgili birçok özelliği içinde taşıması nedeniyle birçok tanımı mevcuttur. Mount ve arkadaşlarına (2005: 448-449) göre kişilik, bireylerin zaman içinde kalıcı hale gelen duygusal, davranışsal ve bilişsel yapılarının nedenlerini belirlemede bir araya gelmiş, psikolojik özelliklerinin izlerini taşıyan ve bireylerin kim olduğunu gösteren özellikleridir. Ya da başka bir ifadeyle kişilik, insanların doğuştan getirdikleri fizyolojik, zihinsel ve ruhsal bir takım özelliklerinin, eğitim ve sosyal çevrenin etkisiyle sonradan kazandığı özelliklerle bütünleşmesi sonucu ortaya çıkan yapının bireyin davranışlarına ve yaşamına yansımadır (Eroğlu, 2009: 202; Eren, 2004: 83).

Kişilikle ilgili birçok tanım yapılmasına rağmen kişiliğin oluşumu konusunda kesin bir teori ortaya konulamamıştır. Bunda bireyin doğuştan gelen birçok özelliği ile sonradan kazandığı özelliklerinin bireylerin yapılarına yansımalarının farklılık göstermesinden kaynaklandığı söylenebilir. Paul Costa ve Robert McCrae tarafından 1985'te geliştirilen Beş Faktör Kişilik Kuramı bütün kişilik özelliklerini bünyesinde toplayan ve bu özellikleri geniş kapsamlı olarak açıklayan bir kuramdır. Bu noktada Beş Faktör Kişilik Kuramı, evrensel ve eksiksiz bütün kişilik özelliklerinin, gözleme dayalı olarak beş temel boyutta ele alınıp sınıflandırılması olarak tanımlanabilir (McCrae ve Costa, 2006: 227; Demirci vd., 2007: 21). Bu beş temel boyut, dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevrotiklik ve gelişime açıklık olarak ifade edilmektedir (Goldberg, 1992: 26; McCrae ve Costa, 1991: 367): Bu temel boyutların özellikleri aşağıdaki gibi açıklanabilir:

- **Dışa dönüklük (*Extraversion*):** Bireylerin sosyal, girişken, konuşkan, samimi, dürüst, çabuk ilişki kurabilen, cesur, iddialı, enerjik, neşeli, iyimser, eğlenmeyi seven, insan odaklı ve sevgi dolu bir yapıya sahip olmalarını ifade etmektedir (Stevens, 2001: 500; Costa vd., 1986: 641). Bu tür kişiliğe sahip bireylerin iletişim kurarken sıkıntı

yaşamadıkları ve çevrelerindeki kişilerle kısa sürede ve rahat ilişki kurdukları söylenebilir.

- **Uyumluluk / Geçimlilik (Agreeableness):** Kişilerin iyi huylu, ılımlı, işbirlikçi, yardımsever, duygusal, olgun, uyumlu, iyiliksever, başkalarına karşı dikkatli, kendine yetebilen, sevecan, açık sözlü, fedakâr, alçak gönüllü, esnek, yumuşak kalpli, güvenilir, kibar, hoşgörülü, başkalarını seven, samimi, arkadaş canlısı gibi özelliklere sahip olmasıdır (Bono vd., 2002: 318; Somer vd., 2002: 23). Uyumlu bireylerin bulundukları ortamın yapısına göre hareket ettikleri, herhangi olumsuz bir durum karşısında ılımlı ve sakin bir şekilde hareket ederek çözüm yoluna gittikleri söylenebilir.
- **Sorumluluk / Öz Denetim (Conscientiousness):** Sorumluluk sahibi bireyler amaca yönelik dürtülerini iyi kontrol edebildikleri gibi ayrıntılara da dikkat etmektedirler. Sorumluluk sahibi bireyler güvenilir, kararlı, titiz, tertipli, organize olmuş, dakik, güçlü, iradeli bir yapıya sahiptirler (Yürür, 2009: 27; Bruck ve Allen, 2003: 460-461). Sorumluluk sahibi bireyler işlerinde verilen sorumluluğu titiz bir şekilde yerine getirmeye çalışırlar ve sorumluluk almaktan kaçınmazlar.
- **Nevrotiklik (Neuroticism):** Bu faktörün tanımlayıcı özellikleri arasında yetersiz, güvensiz, çekingen, endişeli, heyecanlı, kaygılı, kendine güvenmeyen, kötümser ve duygusal gibi kişilik özellikleri yer almaktadır (Costa vd., 1986: 641; Thoms vd., 1996: 352). Bu kişilik özelliğine sahip bireyler sinirli, gergin ve evhamlı oldukları için çoğu zaman stres altına girmektedirler. Bu sebeple bu kişilerin iş yaşamlarında özellikle kendilerine uygun işleri seçmeleri yerinde bir karar olacaktır.
- **Gelişime Açıklık (Openness to Experience):** Gelişime açık bireylerin, hayal gücü geniş, entelektüel, maceracı, zeki, meraklı, yaratıcı, yeniliklere açık gibi özellikler taşıdıkları söylenebilir (Costa vd., 1986: 641; Bono ve diğ., 2002: 320). Ayrıca bu faktörün özellikleri arasında analitik düşünen, bağımsız, açık fikirli olma ile değişikliği sevmeye ve geleneksel olmama da sayılabilir (Somer ve diğ., 2002: 24). Gelişime açık bireyler işlerinde daha başarılı olmak amacıyla kendilerini yenileme, yetenek ve becerilerini geliştirme eğilimindedirler.

Bireyin tüm yaşam biçimini şekillendirecek olan iş seçiminde bireyin ilerde herhangi bir sorunla karşılaşmaması için iş hayatına adım atmadan önce işle ilgili özelliklere dikkat etmesi ve araştırması son derece önemlidir. Aksi durumda bireylerin işlerinden tatmin olmadıkları ve bıkkınlık yaşadıkları görülebilmektedir. Çünkü bireyler yaşamları boyunca zamanlarının büyük bir kısmını işle ilgili uğraşlarla ve iş çevresi ile ilişkilerle geçirmektedirler. Bu sebepten ötürü bireyin sahip olduğu kişilik özellikleri ile çalıştığı işin özellikleri arasında uyum olmasına dikkat etmesi gerekmektedir. Bu uyum bireylerin işlerinde aktif, başarılı, mutlu ve verimli olmalarına yardımcı olacaktır.

II. İŞ DEĞERLERİ

İş hayatına adım atacak olan işgören adayının işe başlamadan önce işin özelliklerini iyi araştırıp bu özellikler ile kendi sahip olduğu kişilik özellikleri, yetkinlik ve becerileri arasındaki uyuma özen göstermelidir. Bu bağlamda kişinin iş seçerken kişilik özelliklerinin ve bir işten elde etmek istediği beklentilerinin karşılığını önceden fark etmesi gerekmektedir. Bu onun uzun yıllar devam edecek olan iş hayatında karşılaşabilecek olumsuz durumların önüne geçmesine yardımcı olacaktır.

Değer kavramı iş hayatında kişiden kişiye değişen bir anlam ifade etmektedir. Bir birey iş yaşamında statüye, yüksek ücrete önem verirken diğer bir birey iş arkadaşlarıyla olan ilişkiye, çalışma koşullarına veya bağımsızlığa önem verebilmektedir. Bu çerçevede değer kavramını ifade edecek olursak, bireyin iş hayatı ve sosyal yaşamına anlam kazandıran idealler ve kişisel yargılar olarak; bireyin seçimlerine, kararlarına, beklentilerine ve davranışlarına yol gösteren inanç ve düşünceleridir (Sığır, 2007: 50). Buradan hareketle iş değerleri, işte gerçekleştirilecek iş görevlerinin gelişmesi, anlaşılması ve gerçekleştirilecek işle ilgili faaliyetlerin ayarlanmasına ilişkin eleştirel bakış olarak da tanımlanabilir. Yani bir anlamda iş değerleri iş ortamında meydana gelen tutum, davranış, eğilim, kişisel yargı ve durumlarla nesneleri karşılaştırmaya yön veren inançlar bütünüdür (Kuruüzüm vd., 2010: 187). İş değerleri, bireyin iş yerinden kazanmak istediği bir takım sonuçlara verdiği önem ya da bireyin bir işten elde etmek istediği beklentilerine verdiği değer (Sagie vd., 1996: 504) ya da kişinin beklentileri ve davranışları sonucundaki işe olan inançları olarak da ifade edilebilir. Özetle kişinin bir işten ne istediğini

bilmesi olarak tanımlanabilir (Ros vd., 1999: 54). Bu tanımlar çerçevesinde iş değerleri, işle ilgili kurulan ilişkiler, yetenek ve becerilerin kullanılması, finansal ve çalışma koşullarının durumu ve kariyer basamaklarında ilerleme konusundaki inanç, tutum ve değerler olarak da tanımlanabilir.

Kişilik iş değerleri ilişkisini inceleyen çalışmalar mevcut olmakla birlikte, bu çalışmada elde edilecek bulgular bireyin iş seçiminde ve sonrasında iş ve sosyal hayatına dair bir sıkıntı yaşamaması için önem arz etmektedir. Ayrıca bu çalışma kişilik özellikleri ve iş değerleri arasındaki uyumun sağlanması ve buna dikkat edilmesi noktasında kişilik özellikleri ile iş değerleri arasındaki ilişkileri ortaya koyarak bireyin iş seçimi konusunda doğru seçim yapmasını kolaylaştırması açısından da önemlidir.

III. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

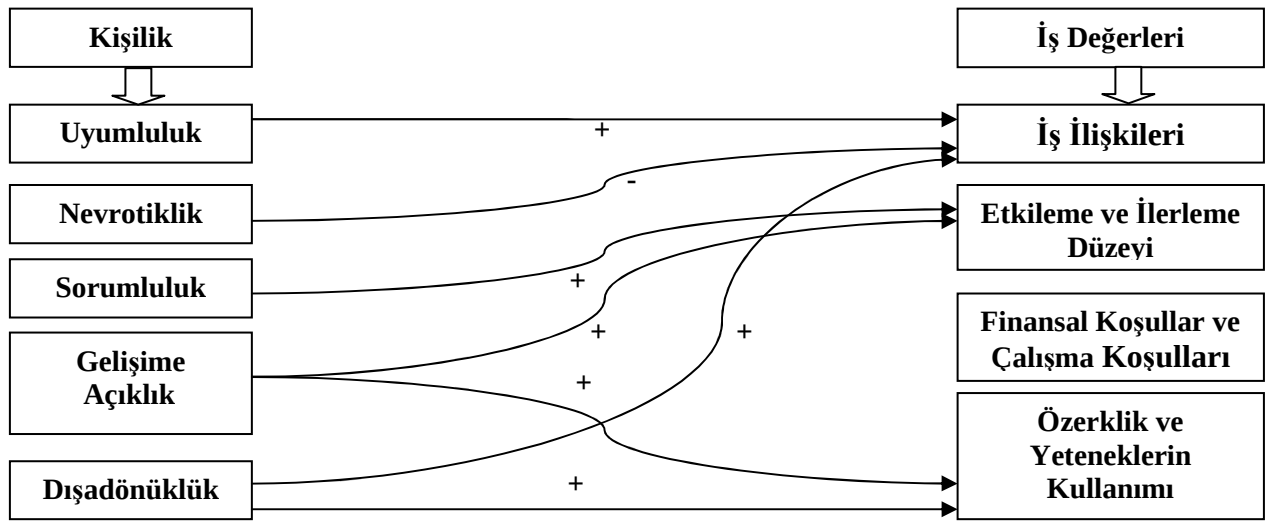
A. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada amaç, kişilik özellikleriyle iş değerleri arasındaki ilişkileri tespit etmektir. Bu amaçla kişilik boyutları beş faktör kişilik modeli çerçevesinde ele alınmış ve iş değerleri ile bu boyutlar arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu noktada hangi kişilik özelliklerine sahip bireylerin hangi tür iş değerine önem verdikleri belirlenmeye çalışılacaktır. Böylece, iş değerlerinde ve başarılı bir iş yaşamında, kişiliğin önemi ve rolü ortaya konulması hedeflenmektedir. Bu amaç doğrultusunda çalışmanın alt amaçları şöyle belirtilebilir;

1. Bireylerin kişilikleriyle iş değerleri arasındaki ilişkiyi belirlemek suretiyle hangi kişiliğin hangi iş değerine önem verdiğini tespit etmek.
2. Cinsiyete göre kişiliğin ve iş değerlerinin farklılık arz edip etmediğini belirlemek ve bu bağlamda iş değerlerinde cinsiyete göre bu değerlerin önem derecelerini ortaya çıkarmak.
3. Eğitim durumlarına göre de iş değerlerinin farklılık arz edip etmediğini araştırmak ve bu çerçevede iş değerlerinde alınan eğitime göre iş değerlerinin önem derecesini belirlemek.

B. Araştırmanın Modeli

Araştırmaya yol gösterici olması ve hipotezlerin ortaya konulması açısından aşağıdaki model kurulmuştur.



Şekil 1.1. Araştırma Modeli

C. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma modeli çerçevesinde belirlenen araştırma hipotezleri aşağıdaki gibidir:

- H1: Uyumlulukla iş ilişkilerine önem verme arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.
- H2: Nevrotiklik ile iş ilişkilerine önem verme arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.
- H3: Sorumluluk ile etkilme ve ilerleme düzeyine önem verme arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.
- H4: Gelişime açıklık ile etkilme ve ilerleme düzeyine önem verme arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.
- H5: Gelişime açıklık ile özerklik ve yeteneklerin kullanımı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.
- H6: Dışa dönüklük ile iş ilişkilerine önem verme arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

- H7: Dışa dönüklük ile özerklik ve yeteneklerin kullanımına önem verme arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

D. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmada, Kırıkkale il merkezindeki banka çalışanları evren olarak belirlenmiş ve rastsal olarak seçilen 200 banka personeline yönelik anket uygulaması yapılmıştır. Ancak 153 banka personelinden yanıt alınabilmektedir. Bu duruma sebep olarak banka personelinin iş yoğunluğunun yüksek olduğu gerekçesiyle ilgisiz olmalarının etkili olduğu söylenebilir.

E. Araştırmada Kullanılan Yöntem ve Teknik

Araştırma da kullanılan anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik değişkenleri içeren 6 soru yer almaktadır. Anketin bu bölümünde cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, aylık gelir ve çalışma yılı sorularına yer verilmiştir.

İkinci bölümde ise beş faktör kişilik boyutlarını ölçmeye yönelik 50 soru yer almaktadır. Beş faktör kişilik boyutları anketinin oluşturulmasında Girgin'in (2007) çalışmasından yararlanılmıştır. Bu ölçek Goldberg tarafından geliştirilmiştir ve 50 sorudan oluşmaktadır. Çalışmamızda da yine bu 50 soruya yer verilmiştir. Anketin Cronbach Alpha değeri 0.716 olarak bulunmuştur.

Anketin üçüncü bölümünde Tomrukçu'nun (2008) tez çalışmasındaki iş değerleri ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek Furnham ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte iş değerlerine ilişkin 36 soru bulunmaktadır. Çalışmamızda bu 36 soruya yer verilmiştir ve Cronbach Alpha değeri 0,971 bulunmuştur.

Anketteki sorular katılımcıların değerlendirmelerine yönelik “Hiç katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum” ve “Tamamen Katılıyorum” seçeneklerinden oluşan beşli likert formatında oluşturulmuştur. Araştırmada uygulanan ankette elde edilen verilerin analizi için “SPSS 16.0” programı kullanılmıştır. Kişilik ile iş değerleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizi, cinsiyete göre kişiliğin ve iş değerlerinin farklılık arz edip arzetmediğini belirlemek için ise t-testi analizleri yapılmıştır. Ayrıca eğitim durumuna

göre iş değerlerinin farklılık arzeditmediğini belirlemek için ise Anova testi uygulanmıştır. Bu analizler sonucunda elde edilen bulgular değerlendirilmiştir.

IV. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Ankete katılan banka çalışanlarının demografik özelliklerini gösteren bilgiler Tablo-1 yardımıyla aşağıda verilmiştir.

Tablo 1: Demografik Bulgular

		F (Sıklık)	(%) Yüzde
Cinsiyet	Bayan	59	38,6
	Erkek	94	61,4
	Toplam	153	100,0
Medeni Durum	Evli	74	48,4
	Bekâr	79	51,6
	Toplam	153	100,0
Yaş	18-22	6	3,9
	23-27	40	26,1
	28-32	63	41,2
	33-37	6	3,9
	38 ve üstü	38	24,8
	Toplam	153	100,0
Eğitim Durumu	Lise	39	25,5
	Lisans	108	70,6
	Yüksek Lisans	6	3,9
	Toplam	153	100,0
Aylık Gelir	750 TL VE DAHA AZ	9	5,9
	751-1500	78	51,0
	1501-2250	36	23,5
	2251-3000	26	17,0
	3000 TL DEN DAHA ÇOK	4	2,6
	Toplam	153	100,0
Çalışma Yılı	0-3	40	26,1
	4-7	58	37,9
	8-11	29	19,0
	12-15	18	11,8
	16 ve üstü	8	5,2
	Toplam	153	100,0

Tablo 1’de katılımcılarla ilgili demografik bulgulara bakıldığında katılımcıların cinsiyet dağılımlarının % 38,6’sını bayanlar (59 kişi), % 61,4’ünü erkekler (94 kişi) oluşturmaktadır. Katılımcıların medeni durum dağılımları incelendiğinde %48.4’ü evli (74 kişi), % 51,6’sı (79 kişi) bekârdır. Katılımcıların yaş durumlarına bakıldığında ise % 3,9’si (6 kişi) 18-22 yaş grubunda, %26.1’i (40 kişi) 23-27 yaş grubunda, % 41.2’si (63 kişi) 28-32 yaş grubunda, %3.9’u (6 kişi) 33-37 yaş grubunda ve % 24.8’i (38 kişi) 38 ve üstü yaş grubunda yer almaktadır. Katılımcıların eğitim durumları değerlendirildiğinde % 25.5’i (39 kişi) lise, % 70,6’sı (108 kişi) lisans, %3.9’u (6 kişi) yüksek lisans eğitimi almıştır. Aylık gelir durumları incelendiğinde % 5.9’u (9 kişi) 750 TL ve daha az, % 51.0’i (78 kişi) 751-1500 arası, % 23.5’i (36 kişi) 1501-2250 arası, %17.0’si (26 kişi) 2251-3000 arası, % 2.6’sı (4 kişi) 3000 TL den daha çok aylık gelire sahiptir. Katılımcıların bulundukları iş kolunda ne kadar yıldır çalıştıklarına bakılacak olursa % 26.1’i (40 kişi) 0-3 yıl arası, % 37.9’i (58 kişi) 4-7 yıl arası, % 19.0’u (29 kişi) 8-11 yıl arası, %11.8’i (18 kişi) 12-15 yıl arası, % 5.2’si (8 kişi) 16 ve üstü yıl bulunduğu iş kolunda çalıştıkları görülmektedir.

Tablo 2: Cinsiyete Göre Beş Faktör Kişilik t-Testi Analiz Sonuçları

	Cinsiyet	N (Kişi Sayısı)	Ortalama	Sig
UYUMLULUK	Bayan	51	-,081384291	,023
	Erkek	58	-,010260850	
NEVROTİKLİK	Bayan	51	-,092935770	,002
	Erkek	58	-,013139014	
SORUMLULUK	Bayan	51	,08206080	,000
	Erkek	58	,02867891	
GELİŞİME AÇIKLIK	Bayan	51	-,096628917	,000
	Erkek	58	-,013659204	
DIŞADÖNÜKLÜK	Bayan	51	-,011319921	,091
	Erkek	58	-,065752231	

* Ortalama farklılığı 0.95 güven aralığında anlamlıdır.

Bireylerin cinsiyetlerine göre kişiliklerinin farklılık arz edip etmediğini gösteren tablo-2 incelendiğinde ise cinsiyete göre sadece dışa dönüklük dışında diğer kişilik türlerinin (uyumluluk, nevrotiklik, sorumluluk, gelişime açıklık) farklılık arz ettiğini gözlemlemekteyiz. Bu bağlamda ortalamalara bakıldığında erkeklerin bayanlardan daha uyumlu oldukları, yine erkeklerin bayanlara göre nevrotik, gelişime açık oldukları söylenebilir. Diğer taraftan ortalamalara bakıldığında bayanların erkeklerden daha fazla sorumluluk kişilik özelliğine sahip oldukları söylenebilir.

Tablo 3: Cinsiyete Göre İş Değerleri t-testi Analiz Sonuçları

	Cinsiyet	N (Kişi Sayısı)	Ortalama	Sig
İş İlişkileri	Bayan	32	,0486250	,040
	Erkek	94	,0435638	
Etkileme ve İlerleme Düzeyi	Bayan	53	,0410755	,607
	Erkek	94	,0347872	
Finansal Koşullar ve Çalışma Koşulları	Bayan	53	,0507170	,000
	Erkek	94	,0430957	
Özerklik ve Yeteneklerin Kullanımı	Bayan	53	,0176875	,005
	Erkek	94	,0141702	

Bireylerin cinsiyetlerine göre iş değerlerinin farklılık arz edip etmediğini gösteren tablo 3 incelendiğinde ise cinsiyete göre sadece etkileme ve ilerleme düzeyi dışında iş ilişkilerinin, finansal koşullar ve çalışma koşullarının, özerklik ve yeteneklerin kullanımının farklılık arz ettiğini gözlemleyebiliriz. Bu bağlamda ortalamalara bakıldığında bayanların erkeklerden iş ilişkilerine, finansal koşullar ve çalışma koşullarına, özerklik ve yeteneklerin kullanımına daha fazla önem verdikleri söylenebilir.

Tablo 4: Eğitim Durumuna Göre İş Değerleri Anova Testi Sonuçları

		Ortalama
İş İlişkileri	Lise	45,3333
	Lisans	44,6049
	Yüksek Lisans	45,0000
	Toplam	44,8492
Sig ,710		
Etkileme ve İlerleme Düzeyi	Lise	36,5385
	Lisans	37,3725
	Yüksek Lisans	35,0000
	Toplam	37,0544
Sig ,435		
Finansal Koşullar ve Çalışma Koşulları	Lise	43,4615
	Lisans	46,8627
	Yüksek Lisans	44,0000
	Toplam	45,8435
Sig ,018		
Özerklik ve Yeteneklerin Kullanımı	Lise	13,6923
	Lisans	15,7284
	Yüksek Lisans	15,0000
	Toplam	15,0635
Sig ,010		

Tablo 4'e göre eğitim durumuna göre iş değerlerinden iş ilişkileri ile etkilme ve ilerleme düzeyi farklılık arzetmemektedir. Diğer taraftan eğitim durumuna göre finansal koşullar ve çalışma koşullarının farklılık arzettiği gözlenmektedir. Eğitim durumu ortalamalarına bakıldığında ise finansal koşullar ve çalışma koşullarına önem vermede lisans eğitimi alanların ortalamalarının yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca yine eğitim durumuna göre özerklik ve yeteneklerin kullanımı da farklılık arzetmektedir. Buna göre eğitim durumu ortalamalarına bakıldığında özerklik ve yeteneklerin kullanımına önem vermede lisans eğitimi alanların ortalamalarının yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 5: Kişilik Türleri ile İş Değerleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon
Analizi Sonuçları**

		İş İlişkileri	Etkileme ve İlerleme Düzeyi	Finansal Koşullar ve Çalışma Koşulları	Özerklik ve Yeteneklerin Kullanımı
Uyumluluk	Pearson Correlation	-,347**	-,320**	-,139	,022
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,149	,837
Nevrotiklik	Pearson Correlation	-,390**	-,341**	-,571**	-,421**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
Sorumluluk	Pearson Correlation	,297**	,291**	,441**	-,077
	Sig. (2-tailed)	,005	,002	,000	,477
Gelişime Açıklık	Pearson Correlation	,234*	-,291**	-,443**	-,306**
	Sig. (2-tailed)	,028	,002	,000	,004
Dışa Dönüklük	Pearson Correlation	,786**	,572**	,782**	,762**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Kişilik türleri ile kariyer seçimi arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi sonuçları tablo 5’de görüldüğü gibidir. Bu tabloya göre uyumluluk ile finansal koşullar ve çalışma koşulları ile özerklik ve yeteneklerin kullanımına önem verme arasında ilişki olmadığı görülmektedir. Ancak uyumlulukla iş ilişkilerine önem verme arasında negatif yönlü anlamlı bir

ilişki olduğu gözlemlenmektedir. Bu bağlamda H1 hipotezi reddedilmektedir. Ayrıca uyumluluk ile etkilme ve ilerleme düzeyi arasında da negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Nevrotiklik ile iş ilişkilerine önem verme arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre H2 hipotezi kabul edilmektedir. Ayrıca nevrotiklik ile etkilme ve ilerleme düzeyine önem verme, finansal koşullar ve çalışma koşulları ile özerklik ve yeteneklerin kullanımına önem verme arasında da negatif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu gözlemlenmektedir.

Sorumluluk ile etkilme ve ilerleme düzeyine önem verme arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu gözlenmektedir. Buradan hareketle H3 hipotezi kabul edilmektedir. Diğer taraftan sorumlulukla iş ilişkilerine önem verme ile finansal koşullar ve çalışma koşullarına önem verme arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir.

Gelişime açıklık ile etkilme ve ilerleme düzeyine önem verme arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Bu doğrultuda H4 hipotezi reddedilmektedir. Bunun dışında yine gelişime açıklık ile özerklik ve yeteneklerin kullanımı arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Bu bağlamda H5 hipotezi de reddedilmektedir. Ayrıca gelişime açıklık ile iş ilişkilerine önem verme arasında pozitif yönlü, gelişime açıklık ile finansal koşullar ve çalışma koşulları arasında negatif ilişkiler olduğu gözlemlenmektedir.

Dışa dönüklükle iş ilişkilerine önem verme arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki görülmektedir. Buradan yola çıkarak H6 hipotezi kabul edilmektedir. Ayrıca dışa dönüklükle özerklik ve yeteneklerin kullanımına önem verme arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu gözlemlenmektedir. Bu çerçevede H7 hipotezide kabul edilmektedir. Yine dışa dönüklükle etkilme ve ilerleme düzeyine önem verme ile finansal koşullar ve çalışma koşulları arasında da pozitif yönlü ilişkiler olduğu görülmektedir.

SONUÇ

Bu çalışma Kırıkkale ilindeki banka çalışanlarının kişilik özellikleri ile iş değerleri arasındaki ilişkiyi araştırmaya yönelik olarak yapılmıştır. Bu bağlamda araştırma kapsamındaki demografik bilgilerde araştırmanın örnekleminde erkeklerin ağırlıkta olduğu ve katılımcıların

yarıdan fazlasının bekâr olduğu görülmektedir. Yaş durumlarına bakıldığında katılımcıların büyük bir kısmını 28-32 yaş grubunun oluşturduğu, eğitim durumları değerlendirildiğinde lisans eğitimi alanların ağırlıkta olduğu, aylık gelir durumuna bakıldığında 751-1500 TL ücret alanların ve 4-7 yıl arası çalışanların çoğunlukta olduğu gözlemlenmektedir.

Cinsiyete göre kişilik boyutlarından sadece dışadönüklük dışında diğer tüm boyutların farklılık arz ettiği görülmektedir. Ortalamalara bakıldığında erkeklerin bayanlardan daha uyumlu, nevrotik ve gelişime açık oldukları söylenebilir. Diğer taraftan bayanlarında erkeklerden sorumluluk kişilik özelliğinde ortalamalarının yüksek olduğu görülmektedir.

Cinsiyete göre iş değerleri boyutlarından ise etkileme ve ilerleme düzeyi dışındaki diğer boyutlar farklılık arzettiğini gözlemleyebiliriz. Ortalamalar incelendiğinde bayanların erkeklerden iş ilişkilerine, finansal koşullar ve çalışma koşulları ile özerklik ve yeteneklerin kullanımına daha fazla önem verdikleri söylenebilir.

Eğitim durumuna göre iş değerlerinin farklılık arz edip arzetmediği incelendiğinde finansal koşullar ve çalışma koşulları ile özerklik ve yeteneklerin kullanımının farklılık arz ettiği ve lisans eğitimi alanların her iki boyutta ortalamalarının yüksek olduğu gözlemlenmektedir.

Bu çalışmada beş faktör kişiliğin alt boyutları olan “uyumluluk”, “nevrotiklik”, “sorumluluk”, “gelişime açıklık” ve “dışa dönüklük” ile iş değerlerinin alt boyutları olan “iş ilişkileri”, “etkileme ve ilerleme düzeyi”, “özerklik ve yeteneklerin kullanımı”, “finansal koşullar ve çalışma koşulları” arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir.

Kişilikle kariyer seçimi arasındaki ilişkilere bakıldığında uyumlulukla iş ilişkilerine önem verme ile etkileme ve ilerleme düzeyine önem verme arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu noktada ilişki istatistiksel olarak anlamlı gözüksede teori çerçevesinde farklı bir durum ortaya çıkmaktadır. Oysaki uyumlu bireylerin hem iş ilişkilerinde olsun hem de etkileme ve ilerleme düzeylerinde yani görevlerinde terfi etmelerinde olsun başarılı olmaları beklenmektedir. Bu noktada beklenenin tersi bir sonuç ortaya çıkmıştır.

Nevrotiklikle tüm iş değerleri boyutları arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu gözlemlenmektedir. Buradan hareketle nevrotiklik arttıkça iş ilişkilerine, etkileme ve ilerleme düzeyine, özerklik ve yeteneklerin kullanımına, finansal koşullar ve çalışma koşullarına verilen önemin azaldığını söylemek mümkündür. Burada nevrotik bireylerin aşırı derecede gergin,

endişeli, stresli, kaygılı, kötümser ve güvensiz olmalarının etkili olduğu söylenebilir. Bunun da bireyin bağımsızlığa ve özerkliğe önem vermemesine, bitkin olmasına, iş ilişkilerini önemsememesiyle sonuçlandığı söylenebilir.

Sorumlulukla özerklik ve yeteneklerin kullanımı dışında diğer iş değerleri boyutları ile pozitif yönlü anlamlı ilişkiler vardır. Yani sorumluluk arttıkça iş ilişkilerine, etkileme ve ilerleme düzeyi ile finansal koşullar ve çalışma koşullarına verilen önem artmaktadır. Bunda sorumluluk sahibi bireylerin kararlı, güvenilir, işlerinde tertipli ve düzenli olmak istemelerinin etkisinin olduğu söylenebilir. Buradan hareketle sorumlu bireylerin iş arkadaşlarına ve örgüt içindeki ilişkilere, terfi ve başarıya, eğitim faaliyetlerine, kendini geliştirmeye, çalışma koşullarının ve ücretin iyi olmasına, işinde yetenek ve becerileri kullanmaya imkân sağlanmasına önem verdikleri sonucuna varılmaktadır.

Gelişime açıklıkla iş ilişkilerine önem verme arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Yani gelişime açıklık arttıkça iş ilişkilerine verilen önemde artmaktadır. Bunda bireylerin entelektüel ve değişikliklere açık olmalarının etkisinin olduğu söylenebilir. Gelişime açık bireylerin topluma katkı sağlamaya, işte değer vermeye, iş arkadaşları ile olan ilişkilere önem verdikleri sonucuna ulaşılabilir. Yine gelişime açıklıkla etkileme ve ilerleme düzeyi, özerklik ve yeteneklerin kullanımı, finansal koşullar ve çalışma koşulları arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler görülmektedir. Bu bağlamda gelişime açıklığa verilen önem arttıkça bireylerin etkileme ve ilerleme düzeylerinin, özerlik ve yeteneklerin kullanımının, finansal koşullar ve çalışma koşullarına verdikleri önemin azaldığı gibi bir sonucun ortaya çıktığı görülmektedir. Halbuki gelişime açık bireylerin özellikle ve özellikle etkileme ve ilerleme düzeyleri ile özerklik ve yeteneklerin kullanımının artması gerekmektedir. İstatiksel açıdan bulunan ilişkiler bir anlam ifade etsede bu sonuç beklenenin tersi bir sonuçtur.

Dışa dönüklükle de tüm iş değerleri boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Bu noktada dışa dönük bireylerin iş ilişkilerine, işte değer vermeye, topluma katkı sağlamaya, terfi ve başarıya, becerilerine ve bilgisine saygı gösterilmesine, çalışma koşullarına ve ücret durumuna, bağımsız ve özerk davranmaya önem verdikleri sonucuna ulaşılabilir.

Günümüzde iş seçimi yaparken iş değerleri konusunda genellikle ücret ve ün sahibi olma gibi maddi iş değerlerine daha fazla önem verilmektedir. Bu noktada iş ortamındaki saygınlık, bağımsızlık, iş arkadaşları ile ilişkiler ve takdir edilme beklentisi gibi manevi değerler bireyin işinden tatmin olmasında ve motivasyonunun artmasında daha fazla rol oynamaktadır. Çünkü aşırı derecede maddi imkânlar önem verilmesi ve manevi imkânların göz ardı edilmesi bireyin iş hayatında mutsuz ve verimsiz olmasına sebep olacaktır. Bu sebepten ötürü bu manevi iş değerlerinin ön planda tutulması birey açısından önemlidir. Bu çalışma ile bireylerin bir işten bekledikleri değerlerin neler olduğu ve bunlardan hangilerinin kişilik ile ilişkisi olduğu belirlenerek iş seçimi yapmadan önce ileriye görmeleri konusunda bireylere yararlı bilgiler sağlamaktadır. Sonuç olarak bu çalışma ile iş değerleri konusunda bireylerin iş seçimi yapmadan önce seçecekleri işlerin değerlerinin yani özelliklerinin neler olabileceğinin ortaya konulması ve kendi beklentilerini karşılayabilecek düzeyde olup olmadığının fark edilmesi ve ayrıca işin özellikleri ile kişilik arasındaki uyumun sağlanması konusunda bireylerin yararlanmalarına yardımcı olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- BERINGS, Dries; Filip De FRUYT ve Rene' BOUWEN; (2004), "Work Values and Personality Traits as Predictors of Enterprising and Social Vocational Interests", *Personality and Individual Differences*, 36, 349–364.
- BONO, Joyce E.; Terry L. BOLES, Timothy A. JUDGE, Kristy J. LAUVER; (2002), "The Role of Personality in Task and Relationship Conflict". *Journal of Personality*, 70(3), 1311-1344.
- BRIDGES, Judith S.; (1989), "Sex Differences in Occupational Values", *Sex Roles*, Vol. 20. Nos. 3/4, 205-211.
- BRUCK, Carly S. ve Tammy D. ALLEN; (2003), "The Relationship Between Big Five Personality Traits, Negative Affectivity, Type A Behavior, and Work–Family Conflict". *Journal of Vocational Behavior*, 63, 457–472.

-
- COSTA, Paul T.; Catherine M. BUSCH, Alan B. ZONDERMAN, Robert R. McCRAE; (1986), “Correlations of Mmpi Factor Scales With Measures Of The Five Factor Model of Personality”. **Journal Of Personality Assessment**, 50 (4), 640-650.
- DEMİRCİ, M. Kemal; Derya E. ÖZLER, Birsen GİRGİN; (2007), “Beş Faktör Kişilik Modelinin İşyerinde Duygusal Tacize (Mobbing) Etkileri–Hastane İşletmelerinde Bir Uygulama”. **Journal of Azerbaijani Studies**, Vol. 10, 13-39.
- DUFFY, Ryan. D.; Nicole J. BORGES ve Paul J. Hartung; (2009), “Personality, Vocational Interests, and Work Values of Medical Students”, **Journal of Career Assessment**, Volume 17, Number 2, 189-200.
- EREN, Erol; (2004), **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**. Genişletilmiş 8. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- EROĞLU, Feyzullah; (2009), **Davranış Bilimleri**. 9. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- FURNHAM, Adrian; K.V. PETRIDES, Ioannis TSAOUSIS, Konstantinos PAPPAS, Debi GARROD; (2005), “A Cross-Cultural Investigation Into the Relationships Between Personality Traits and Work Value”, **The Journal of Psychology**, 139 (1), 5-32.
- GİRGİN, Birsen; (2007), **Beş Faktör Kişilik Modelinin İşyerinde Duygusal Tacize (Mobbing) Etkileri**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- GOLDBERG, Lewis R., “Possible Questionnaire Format for Administering the 50-Item Set of IPIP Big-Five Factor Markers” http://ipip.ori.org/New_IPIP-50-item-scale.htm (Erişim Tarihi: 08.03.2011).
- GOLDBERG, Lewis R.; (1992), “The Development of Markers for the Big-Five Factor Structure”. **Psychological Assessment**, Vol. 4, No. 1, 26-42.
- KUBAT, Umut; Ayşe KURUÜZÜM; (2010), “İş Değerleri ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Yapısal Denklem Modelleme Yaklaşımı”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C.15, S.3, 487-505.
- KURUÜZÜM, Ayşe; Sezgin IRMAK ve Emre İpekçi ÇETİN; (2010), “İşe Bağlılığı Etkileyen Faktörler: İmalat ve Hizmet Sektörlerinde Karşılaştırmalı Bir Analiz”, **Bilig**, Sayı 53, 183-198.

-
- MCCRAE, Robert R. ve Paul T. Costa; (1991) “Test and Assessment The NEO Personality Inventory: Using the Five-Factor Model in Counseling”. *Journal of Counseling & Development*, Vol.69, 367-392.
- MCCRAE, Robert R. ve Paul T. Costa; (2006), “A Five-Factor Theory Perspective on Traits and Culture”. *Psychologie Française*, 51, 227-244.
- MOUNT, Michael K., Murray R. BARRICK, Steve M. SCULLEN, James ROUNDS; (2005), “Higher-Order Dimensions of the Big Five Personality Traits and the Big Six Vocational Interest Types”, *Personnel Psychology*, 58, 447–478.
- ROBINSON, Carrie H.; (2007), *Examination of the Relationship of Work Values to the “Big-Five” Personality Traits and Measures of Individualism and Collectivism*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ohio State University.
- ROS, Maria; Shalom H. SCHWARTZ ve Shoshana SURKISS; (1999), “Basic Individual Values, Work Values, and the Meaning of Work”, *Applied Psychology: an International Review*, 48 (I), 49-71.
- SAGIE, Abraham; Dov ELIZUR ve Meni KOSLOWSKY; (1996), “Work Values: A Theoretical Overview and a Model of Their Effects”, *Journal of Organizational Behavior*, 17, 503-514.
- SIĞRI, Ünsal; (2007), “Kamu ve Özel Sektördeki Kişisel ve Örgütsel Değerlerin Uyumlaştırılması Üzerine Karşılaştırmalı Bir Çalışma”, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (İLKE)*, Sayı 18, 49-62.
- SOMER, Oya; Mediha KORKMAZ ve Arkun TATAR; (2002), “Beş Faktör Kişilik Envanteri’nin Geliştirilmesi–I: Ölçek ve Alt Ölçeklerin Oluşturulması”. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17 (49), 21–33.
- STEVENS, Charles. D. ve Ronald A. ASH; (2001), “Selecting Employees for Fit: Personality and Preferred Managerial Style”. *Journal of Managerial Issues*, Vol. 13, Number 4, 500-517.

-
- THOMS, Peg; Keirsten S. MOORE ve Kimberly S. SCOTT; (1996), “The Relationship Between Self-Efficacy for Participating in Self-Managed Work Groups and the Big Five Personality Dimensions”. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 17, No. 4, 349-362.
- TOMRUKÇU, Bahar; (2008), *Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İş Değerleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- YÜRÜR, Senay; (2009); “Yöneticilerin Çatışma Yönetim Tarzları ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Bir Araştırma”. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 10, Sayı: 1, 23-42.