

SAHİP-YÖNETİCİLER ÖZ-KİŞİLİK KİMLİKLERİNİ NASIL DEĞERLENDİRİYORLAR?: KÜÇÜK ÖRGÜT SAHİP-YÖNETİCİLERİNİN ÖZ-KİŞİLİK KİMLİKLERİ ÜZERİNE BAZI ÇIKARIMLAR

Hakan KARA¹

Öz

Bu çalışmada, küçük örgüt sahip-yöneticilerinin öz-kişilik kimliklerini nasıl değerlendirdiklerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Veriler 100 adet küçük örgüt sahip-yöneticilerinden elde edilmiştir. Öz-kişilik kimliklerinin belirlenmesi için Sıfat Tarama Listesi ve Beş Faktörlü Kişilik Modeli kullanılmıştır. 15 maddelik Sıfat Tarama Listesi'ne verilen yanıtların ortalamaları alınmıştır. Ortalamaların toplamları kullanılarak, Beş Faktörlü Kişilik Modeli'nin ön gördüğü kişilikler ile çapraz bağıntılar kurulmuştur. Küçük örgüt sahip-yöneticilerin öz-kişilik kimlikleri içerisinde en yüksek puanı Sorumluluk (12,59) kişilik özelliği almıştır. Bu kişilik özelliğini sırasıyla Uyumluluk (11,11), Duygusal Denge (10,78) Dışa Dönüklülük (10,48) ve Otonomi (8,06) kişilik özellikleri almıştır. Ortaya konulan kişilik özelliklerini yönelik olarak da çıkarımlarda bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Öz-Kişilik Kimliği, Sahip-Yöneticiler, Beş Faktörlü Kişilik Modeli, Sıfat Tarama Listesi, Kişilik Özellikleri, Küçük Örgüt.

JEL Sınıflandırması: M00, M1, M10

HOW THE OWNER-MANAGER'S EVALUATE THEIR OWN IDENTIFICATION OF CORE-PERSONALITY ? : THE OWNER-MANAGER'S OF A SMALL ORGANIZATIONS IDENTIFICATION OF CORE-PERSONALITY ON SOME CONCLUSION

Sosyal
Bilimler
Dergisi
Sayı:48

Abstract

In this study, the owner-manager of small organization aimed to determine how they evaluate their identification of core-personality. Data were obtained from 100 small owner-manager organization. To determine identification of core-personality, Adjective Check List and Five Factor Personality Model is used. 15 point average of Adjective Check List to the scan list and the total of the average is taken. Using the sum of the mean, Five Factor Model of Personality personality that was founded on the front of the cross-correlations. The highest score in double identification of core-personality of small owner-manager, Responsibility (12,59) has the personality trait. This personality trait, respectively Agreeableness (11,11), Neuroticism (10,78), Extraversion (10,48) and Autonomy (8,06) personality properties has by followed. As for the traits that have been made in the some conclusions.

Keywords: Identification of Core-Personality, Owner-Managers, Big Five Factor Personality Model, Adjective Check List, Personality Traits, Small Organizational.

JEL Classification: M00, M1, M10

1 Yrd. Doç. Dr., Dumlupınar Üniversitesi, hakan.kara@dpu.edu.tr

Giriş

Kişilik, insan davranışlarının öz-kimliğidir. Kişilik, benzer olaylar karşısında aynı davranışın bilinçli olarak gösterilmesi ve sürdürülmesiyle, öz-kişilik kimliğine dönüşür. Bu durum, bu çalışmada, “öz-kişilik kimliği” olarak adlandırılmıştır. Kanımızca, “öz-kişilik kimliği”; *bireyin, bilinçli olarak tanımladığı ve içselleştirdiği kişilik özelliklerini, benzer olaylar ve bireyler karşısında yinelemesidir*. Çalışma bu kavram etrafında yoğunlaşmış ve küçük örgüt sahip-yöneticilerinin öz-kişilik kimliklerini nasıl gördüklerine yönelik çıkarımlar elde edilmiştir. Öz-kişilik kimliği toplum kültür ve değerleri, eğitim süreçleri, yaşanan olaylar, aidiyet hissedilen örgütler, biyolojik yapılar vb. etkenler ile uzun bir zaman içerisinde yapılanmaktadır. Etkenlerin birleştirici gücü, bireyin kendini nasıl birisi olarak görmek istemesine gönderme yapmaktadır. Bu güç, bireyin öz-kişilik kimliği ile kendisini değerlendirmesinde etkisi bulunmaktadır. Diğer bir deyişle, birey öz-kişilik kimliğiyle kendisini değerlendirmektedir. Profesyonel olarak yöneticilik mesleğini uygulayanlar örgüt içi ve dışında nasıl davranmaları gerektiğinin farkındadırlar. Kendilerine yüklenen biçimsel rollerini öne çıkartarak, gerçek öz-kişilik kimliklerini öteleyerek. Öteleme kendi, öz-kişilik kimliklerini inkar etme değildir. Biçimsel rollerin, gerekliliğini yerine getirmez. Ancak küçük örgütlerde, biçimselliğin belirlenmesi, uygulanması ya da geriye bırakılması, tamamen örgüt sahibinin elindedir. Örgüt sahipleri ise, yöneticilik gereklerini yerine getirirken, kendi öz-kişilik kimliğini öteleme gibi bir zorunluluk içerisinde değildirlere. Davranışlarının sonuçlarını değerlendirecek bir üst orun bulunmadığı için öz-kişilik kimliklerinin gerektirdiği davranışları örgüt içi ve dışı ilişkilerde rahatça kullanabilme serbestliğine sahiptirler. Serbestlik de, öz-kişilik kimliklerine yönelik daha net çıkarımları elde etmede önemli işlevselliği bulunduğu düşünülmektedir.

1.Literatür

1.1.Beş Faktörlü Kişilik Modeli

Beş Faktörlü Kişilik Modeli, genellikle Beş Büyük olarak da adlandırılmaktadır (Judge, Higgins, Thoresen ve Barrick, 1999). Modelde adı geçen faktörler Costa ve Mc Crae tarafından adlandırılmıştır (Costa ve Mc Crae, 1992). Modelde kullanılan, beş faktör şöylece açıklanmaktadır: Dışa Dönüklülük *-enerji, olumlu duygular ve diğerlerinin işbirliğini ve özendirmesini aramaya eğilim-*, uyumluluk *-şüpheli ve zıt olmaktan çok merhametli ve yardıma hazır olmaya eğilim-*, sorumluluk *-öz-disiplin göstermeye yönelim, sorumluk sahibi olarak davranma ve başarı için kararlı olma, kendiliğinden olan yerine planlı davranma, duygusal denge -ya da nevroitiklik; öfke, kaygı, bunalım ya da alınganlık vb. duyguları kolayca yaşama eğilimi; bazen duygusal dengesizlik olarak adlandırılmaktadır-* ve otonomi *-deneyime açıklık, kültürlere yatkınlık, davranışlarda bağımsızlık, özgürlük; öz-yönetim, öz-yönetim hakkı, sonuçları düzeltmek için düşünce becerisi, sanatı övme, his, macera, sıra dışı düşünceler, hayal kurma ve çeşitli deneyimler-* (Block, 2001; Raad, 1998; <https://tr.wikipedia.org/wiki/>, 10.12.2015).

Beş Faktörlü Kişilik Modeli, kişiliklerin temsil edilmesinde, açıklanmasında kapsamlı ve ilgi çekici olarak kabul edilmiştir (Block, 1995). Model, bireysel farklılıkları araştıranlar tarafından kabul görmüştür (Goldberg, 1993). Diğer bir deyişle, Beş Faktörlü Kişilik Modeli, kişilik araştırmalarında kapsamlı olarak incelenmiştir (Mc Crae ve Costa,1985). Bu

bakış, modelin özelliklerini ölçen daha dar alt ölçeklerin yapılmasına yönelik araştırmaların yapılmasında da etkili olmuştur (Asthon, 1998; Ones, Viswesvaran ve Schmidt, 1993). Bu doğrultuda, bir araştırma, Holland'ın kişilik tiplerini *-gerçekçi, araştırmacı, artistik, sosyal, girişimci ve geleneksel tip-*, Beş Faktörlü Kişilik Modeli'ni kullanarak kariyer ve kariyer öz-yeterlilik arasındaki ilişkiyi incelemiştir (Kara, 2009; Nautal, 2004). Öte yandan, araştırmaların çoğu üniversite öğrencileri ya da yetişkinler üzerine olmuştur (Parker ve Stumpf, 1998).

Model başka ölçeklerin de gelişimine de yardım etmiştir. Söz gelimi Arjantin'de yapılan bir araştırma model özelliklerini değerlendirmek için bir sıfat kontrol listesi geliştirilmiştir. Araştırmada sıfat kontrol listesi 5 boyut ve 67 sıfattan oluşmuş, faktör analizi sonuçları da model ile uyumluluk göstermiştir (Ledesma, Sanchez ve M. Diaz-Lazaro, 2011). Başka bir araştırma ise, yabancılar arasındaki kişilerarası cinsiyet algı farklılıklarını, Sosyal İlişkiler Modeli ile incelenmiştir. Sonuçlar, elde olunan puanlar göre Beş Faktörlü Kişilik Modeli ile temsil edilmiştir (Marcus ve Lehman, 2002). Model, bireysel farklılıkları karakterize edebilecek kadar yararlı olmuştur. İçeriğinde bulunan kişilik yönelimli soruların güvenilirliği ve geçerliliği oldukça yüksek yanıtlamaları sağlamaktadır (Digman, 1990).

Beş Faktörlü Kişilik Modeli, taraftar bulurken; karşısında bulunan ya da işleyişini eleştiren çalışmalar da bulunmaktadır. Bir araştırma, kişilik araştırmacılarının model üzerinde bazı çekinceleri olduğunu belirtmektedir. Modelin kişilik araştırmacıları için yeterli bir sınıflama olmadığı vurgulanmaktadır. Modelin, kişilik için bir kriter oluşturmadığı sadece öneri sunduğuna belirtilmiştir. Öte yandan modelin, son derece heterojen ve eksik olduğu da ayrıca belirtilmiştir (Hough, 1992). Başka bir araştırma da, aynı doğrultuda benzer bir görüş bildirmiş ve modelin kişilik özelliklerini yeterli düzeyde temsil etmediğini vurgulamıştır (Mc Crae, 1991).

1.2. Sıfat Tarama Listesi

Sıfat Tarama Listesi tekniğinin sistematik kullanımı için ilk araştırmalardan birisi, Harts-horne ve May (1930) tarafından yapılmıştır. Tasarım, zıt 80 çiftlerden oluşan 160 kelime içermektedir. Listenin dürüstlük, hizmet, sebat ve engelleme olarak dört tip davranış boyu bulunmaktadır. Allport ve Odbert'ın (1936) çalışmaları da, Sıfat Tarama Listeleri'nin gelişimi için, ikinci önemli adımdır. Allport ve Odbert, geliştirdikleri anket ile kişisel davranışlara gönderme yapmıştır. Oluşturdukları ankette birçoğu eş veya yakın anlamlı olan 17.953 kavram listelenmiştir. Ancak uzun olan bu listenin değerlendirilmesi ciddi zorluklar içermiştir (Gough, 1960).

Sıfat Tarama Listesi, çok çeşitli hedef gruplarla ilişkili kişisel özellikleri ölçen bir araç olarak kullanılmaktadır (Duval, Williams, Patterson ve Fogle, 1995). Sıfat Kontrol Listesi, Beş Faktörlü Kişilik Modeli için yapılan önceki çalışmaların yeniden yorumlanması ve ortak kavramsal bir çerçeve oluşturmada temel oluşturmuştur (Piedmont, Mc Crae ve Costa, 1991). Listede kullanılan sıfatlar, göreceli bir yargı yöntemi olarak kabul görmüştür (Williams ve Best, 1977). Liste, psikolojik gereksinimleri belirlemede yaygın olarak kullanılan bir araçtır (Craig, Loheidi, Rudolph, Leifer ve Rubin, 1998). Liste, araç olarak bir çok alanda uygulanmıştır. Söz gelimi, kişilik üzerine yapılan çalışmalarda, Sıfat Tarama Listesi ile elde olunan puanlar, Beş Faktörlü Kişilik Modeli açısından değerlendirilmiştir

(Duval, 1995). Liste yaş, çalışma çeşitliliği, yargıçlar, öğretim üyeleri, kişilik değerlendirme çalışanları vb. gibi çok çeşitli ve geniş örneklem üzerinde uygulanmıştır (Gough, 1979). Ayrıca liste, öğrencilerin sınavlar için yüksek ve düşük kaygılarını ölçmek için de kullanılmıştır (Zuckerman, 1960). 50 erkek, 50 bayan öğrenci üzerinde yapılan başka bir araştırmada, Sıfat Tarama Listesi kullanılarak, cinsiyetlerin birbiri üzerindeki ön yargıları araştırılmıştır (Williams ve Bennett, 1975).

Sıfat Tarama Listesi, başka amaçlı yapılan araştırmalarda da kullanılmıştır. İngiltere, İrlanda ve ABD’de kalıplaşmış kadın ve erkek cinsiyet özelliklerinin nasıl algılandığına yönelik araştırma örnekler arasındadır (Williams, Giles, Edwards, Best ve Daws, 1977). Başka bir araştırma da, Yaratıcılık Ölçeği ile Sıfat Tarama Listesi arasında çapraz ilişkiyi incelenmiştir. 59 lisans öğrencisi 3 yıl süresince izlenmiş yaş, zeka, uyum, akademik başarılar kontrol grubu ile karşılaştırılmıştır (Domino, 1970). Aynı doğrultu da, Yaratıcılık Ölçeği ile Sıfat Tarama Listesi arasındaki ilişkiyi inceleyen başka araştırmalar da bulunmaktadır (Smith ve Schaefer, 1969). Başka bir araştırma ise, otomobil sektöründe çalışan örgüt sahiplerini tanımlamak için 108 kelime içeren bir liste uygulanmıştır (Wells, Andriuli, Goi ve Seader, 1957).

Başka çalışmalar da (Duval vd., 1995; John, 1990), Sıfat Tarama Listesi’ni 15 adet sıfat çifti -*Sezsiz-Konuşkan, Hoşgörülü-Eleştirel, Düzensiz-Organize, Gergin-Sakin, Hayalperest-Düzenli, Mesafeli-Sempatik, İş Birliği Yapmayan-İş Birliği Yapan, Güvenilmez-Güvenli, Alışılmamış-Alışılmış, Sosyal-Yalnız, Kuşkucu-Güvenen, Gündümsüz-Hedef Odaklı, Coşkulu-Bunalımlı ve Değişimci-Statükocu*-olarak sıralamıştır. Sıfat çiftleri, sayı ölçek doğrusu üzerinde -1,2,3,4,5- yer almaktadır. Her sıfat kendisine en yakın, tam sayı işaretlenerek yanıtlanmaktadır (Robbins, 2009; Robbins, Decenzo ve Coulter, 2013).

2. Yöntem

2.1. Örneklem

Veriler 100 adet küçük örgüt sahip-yöneticilerinden elde edilmiştir. Sınırları sürekli değişen sonsuz bir ana kütle hakkında bilgi edinmenin tek yolu örneklemedir. Küçük örgüt sahip-yöneticileri, belirli bir tarihte -belirli bir zaman süresinde- kendilerine ulaşılabilen birimler oldukları için rassal bir örneklem olarak kabul edilmişlerdir. Örnekleme dahil olanlar da, küçük örgüt sahip-yöneticisi olması özelliği ile homojen sayılmıştır. Sahip-yöneticilerin özelliklerini içeren frekans dağılımlarına yönelik bulgular şöylece oluşmuştur. *Cinsiyet* kadın N:15 (%15), erkek N:85 (%85); eğitim lise N:55 (%55), ön-lisans/lisans N:37 (%37), yüksek lisans N:8 (%8); yaş 20-25 N:3 (%3), 26-30 N:12 (%12), 31-35 N:18 (%18), 36-40 N:35 (35), 41-+ N:32 (%32) ve *sahip-yöneticilik süresi* 1ay-1 yıl N:8 (%8), 2-5 yıl N:19 (%19), 6-10 yıl N:18 (%18), 11-15 yıl N:19 (%19), 16 yıl-+ N:36 (%36).

2.2. Kısıtlar

Araştırmanın ana kütlesi, Kütahya’da faaliyet gösteren -üretim, hizmet, ticaret- küçük örgüt sahip-yöneticiler topluluğudur. Bu tanım ile ana kütle için mekan kısıtı yapılırken, zaman kısıtı yapılmamıştır. Kütahya’da faaliyet gösteren küçük örgüt sahip-yöneticileri şimdi ve gelecekteki ana kütle oluşturmaktadır. Dolayısıyla, ana kütle oluşturulan küçük örgüt sahip-yöneticilerinin bir kısmı zaman içinde var olacağından; sonsuz bir ana kütle varlığı

söz konusudur. Varlığı sürekli olarak değişen sonsuz bir ana kütlede, sadece araştırma süresi içerisinde bilgi almak, kısıtların başında gelmektedir. Öte yandan, ölçeğe verilen yanıtların samimiyet derecesi ve ölçeğin geçerliliği de diğer kısıtları oluşturmaktadır. Zaman ve maliyet kısıtları da göz önüne alınarak araştırmanın tek bir sahada gerçekleştirilmesi; bu duruma göre çıkarımda bulunmak da ayrı bir kısıt olarak değerlendirilmektedir.

2.3. Ölçüm

Bu çalışmada, nicel yöntem olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket, iki bölümden oluşmuştur. Birinci bölüm, araştırma için tasarımı yapılan, sahip-yöneticilerin özelliklerini -cinsiyet, eğitim, yaş ve sahip-yöneticilik süreleri- içermektedir. İkinci bölüm ise, John (1990) ve Duval vd., (1995) çalışmalarında yer alan, 15 maddelik Sıfat Tarama Listesi yer almıştır. Veriler, Kütahya’da faaliyet gösteren 100 adet sahip-yöneticilerin bulunduğu küçük örgütlerden elde edilmiştir. Sıfat Tarama Listesi’nde yer alan “Hoşgörülü-Eleştirel”, “Hayalperest-Düzenli”, “Sosyal-Yalnız”, “Coşkulu-Bunalımlı”, “Alışılmamış-Alışılmış”, ve “Değişimci-Statükocu” sıfat çiftleri için ters puanlama yapılmıştır. Ölçek son hali ile alfa katsayısı 0.515 olarak hesaplanmıştır.

SPSS üretimi ile, Sıfat Tarama Listeleri aracılığıyla sıfat çiftlerine verilen yanıtların ortalamaları alınmıştır. Ortalamalar kullanılarak, Beş Faktörlü Kişilik Modeli’nin ön gördüğü kişilikler ile çapraz bağıntılar kurulmuştur. Çapraz bağıntının kurulabilmesi için de, Sıfat Tarama Listesi’nden elde olunacak sıfat çiftlerinin ortalamaların toplamalarının sınıflandırılmasında, yüksek (12-15 puan), orta (7-11 puan) ve düşük (3-6 puan) aralıkları temel alınmıştır. Ancak, yüksek ya da düşük puanları tanımlamaya yönelik, kesin bir sınırın bulunmadığını belirtmekte yarar görülmektedir (Duval, vd., 1995; Robbins, vd., 2013).

2.4. Bulgular ve Analiz

Sıfat Tarama Listeleri aracılığıyla, sıfatlara verilen yanıtların ortalamaları izleyen Tablo 1 de olduğu gibi gerçekleşmiştir.

Tablo 1: Sıfat Tarama Listesi’ne Çiftlerine Verilen Yanıtların Ortalamaları

Sıfat Çiftleri	\bar{x}	Sıfat Çiftleri	\bar{x}
Sessiz-Konuşkan	3,84	Güvensiz-Güvenli	4,18
Hoşgörülü-Eleştirel	3,13	Alışılmamış-Alışılmış	2,29
Düzensiz-Organize	3,97	Sosyal-Yalnız	3,32
Gergin-Sakin	3,41	Kuşkucu-Güvenen	3,55
Hayalperest-Düzenli	2,27	Güdümsüz-Hedef Odaklı	4,07
Mesafeli-Sempatik	3,32	Coşkulu-Bunalımlı	3,19
İş Birliği Yapmayan-İş Birliği Yapan	4,43	Değişimci-Statükocu	3,50
Güvenilmez-Güvenilir	4,55		

Kişilik puanlarının oluşturulmasına temel oluşturmak için, Tablo 1 ile elde olunan sıfat ortalamalarının toplamları alınarak Tablo 2 oluşturulmuştur. Elde ettikleri puanların yüksek, orta ve düşük seviyeleri belirlenmiştir. Bu sınıflandırma içerisinde gruplandırılacak sıfat çiftleri ise şöyledir: 1. Grup: -*Sessiz-Konuşkan, Mesafeli-Sempatik, Sosyal-Yalnız*; 2. Grup: *Hoşgörülü-Eleştirel, İş Birliği Yapmayan-İş Birliği Yapan, Kuşkucu-Güvenen*; 3. Grup: *Düzensiz-Organize, Güvenilmez-Güvenilir, Güdümsüz-Hedef Odaklı*; 4. Grup: *Gergin-Sakin, Güvensiz-Güvenli, Coşkulu-Bunalımlı*; 5. Grup: *Hayalperest-Düzenli, Alışılmamış-Alışılmış, Değişimci-Statükocu* (Duval vd., 1995; Robbins vd., 2013).

Tablo 2: Gruplandırılmış Sıfat Çiftlerinin Puan Düzeyleri

Puan Düzeyleri				
Gruplandırılmış Sıfat Çiftleri		Yüksek	Orta	Düşük
<u>1.Grup</u>			10,48	
Sessiz-Konuşkan :3,84 Mesafeli-Sempatik \bar{x} :3,32	\bar{x}			
Sosyal-Yalnız :3,32	\bar{x}			
$\Sigma \bar{x} : +/n: 3,84+3,32+3,32:10.48$				
<u>2.Grup</u>		11,11		
Hoşgörülü-Eleştirel :3,13	\bar{x}			
İş Birliği Yapmayan-İş Birliği Yapan :4,43	\bar{x}			
Kuşkucu-Güvenen :3,55	\bar{x}			
$\Sigma \bar{x} : +/n: 3,13+4,43+3,55:11,11$				

<u>3.Grup</u>		12,59	
Düzensiz-Organize :3,97	\bar{x}		
Güvenilmez-Güvenilir :4,55	\bar{x}		
Güdümsüz-Hedef Odaklı :4,07	\bar{x}		
$\Sigma \bar{x} : +/n:3,97+4,55+4,07:12,59$			
<u>4.Grup</u>		10,78	
Gergin-Sakin :3,41	\bar{x}		
Güvensiz-Güvenli :4,18	\bar{x}		
Coşkulu-Bunalımlı :3,19	\bar{x}		
$\Sigma \bar{x} : +/n:3,41,+4,18+3,19:10,78$			
<u>5.Grup</u>		8,06	
Hayalperest-Düzenli :2,27	\bar{x}		
Alışılmamış-Alışılmış :2,29 Değişimci-Statükocu $\bar{x} :3,50$	\bar{x}		
$\Sigma \bar{x} : +/n:2,27+2,29+3,50:8,06$			

Sosyal
Bilimler
Dergisi
Sayı:48

yüksek 12-15, orta 7-11, düşük 3-6

Tablo 2 yi oluşturan veriler Beş Faktörlü Kişilik Modeli'nin ön gördüğü kişilikler ile çarpaz bağlantılarının oluşturulmasına dayanak olarak hazırlanmıştır. 1.Grubu oluşturan *Ses-siz-Konuşkan, Mesafeli-Sempatik* ve *Sosyal-Yalnız* sıfat çiftleri *Dışa Dönüklülük*; 2. Grubu oluşturan *Hoşgörülü-Eleştirel, İş Birliği Yapmayan-İş Birliği Yapan* ve *Kuşkucu-Güvenen* sıfat çiftleri *Uyumluluk*; 3. Grubu oluşturan *Düzensiz-Organize, Güvenilmez-Güvenilir* ve *Güdümsüz-Hedef Odaklı* sıfat çiftleri *Sorumluluk*; 4. Grubu oluşturan *Gergin-Sakin, Güvensiz-Güvenli* ve *Coşkulu-Bunalımlı* sıfat çiftleri *Duygusal Denge* ve 5. Grubu oluşturan

Hayalperest-Düzenli, Alışılmamış-Alışılmış ve Değişimci-Statükocu sıfat çiftleri de *Otonomi* olarak kavramsallaştırılan Beş Faktörlü Kişilik Modeli'nin içeriğini oluşturan kavramsallaştırılmış kişiliklere gönderme yapmaktadır (Duval vd., 1995; Robbins, 2009).

Tablo 3: *Gruplandırılmış Sıfat Çiftleri ve Beş Faktörlü Kişilik Modeli Çapraz Bağıntısı*

Gruplandırılmış Sıfat Çiftleri			
Puan Düzeyleri			
Beş Faktörlü Kişilik Modeli	Yüksek	Orta	Düşük
Dışa Dönüklülük		10,48	
Uyumluluk	11,11		
Sorumluluk	12,59		
Duygusal Denge		10,78	
Otonomi		8,06	

yüksek 12-15, orta 7-11, düşük 3-6

Gruplandırılmış sıfat çiftleri ile Beş Faktörlü Kişilik Modeli arasında karşılıklı olarak çapraz bağıntısı sonucunda; “*Uyumluluk*” (11,11), “*Sorumluluk*” (12,59) olarak kavramsallaştırılan kişiliklerin yüksek puan aldıkları görülmüştür. “*Dışa Dönüklülük*” (10,48), “*Duygusal denge*” (10,78) ve “*Otonomi*” (8,06) kişilikleri ise orta düzeyde puan almışlardır. Buna karşın anılan kişilikler, düşük puan düzeyinde ise kendilerine yer bulamamıştır.

3.Sonuç ve Tartışma

Küçük örgüt sahip-yöneticilerinin davranışları sadece örgütlerini kurmak ile sınırlı değildir. Onlar, örgütlerini amaçlarına yönlendirecek tüm davranışlarının sorumluluklarını da yüklenmek zorundadırlar. Davranışlarının yönünü tamamen kendileri belirlemektedirler. Bu durum, onları bir anlamda amatör örgüt yönetiminden çıkartıp, profesyonel örgüt yönetimine zorlamaktadır. Bu eğilime karşın; süreç tamamlanıncaya kadar, örgüt işlevlerine yönelik tüm eylemleri kendileri yerine getirmek zorundadır. Bu zorunluluğu öğrenmeleri, tamamen öz-kişilikleri ile ilgilidir. Sahip-yöneticiler, kişiliklerinin özelliklerine göre davranacaklardır. Çünkü *Dışa Dönüklülük*, *Uyumluluk*, *Sorumluluk*, *Duygusal Denge* ve *Otonomi* kişilik özellikleri sahip-yöneticilerin davranışlarının belirlenmesinde önemli içsel dinamiklerdir. Kişilikler, etrafa mesaj verme özelliği de taşımaktadır. Sahip-yöneticiler de ilişki içinde buldukları çevrelere, kişiliklerinin özelliklerine göre mesaj verir ve davranırlar. Ancak, benzer ortamlarda davranışların bilinçli yapılması için sahip-yöneticilerin kendi kişiliklerinin de farkında olmaları ve tanımlamaları gerekmektedir. Öz-kişilik kimliğini ve özelliklerini betimlemeye yönelik olarak yapılan çıkarımlar şu şekilde açıklanabilir:

Küçük örgüt sahip-yöneticilerin “öz-kişilik kimlikleri” içerisinde en yüksek puanı alan “*Sorumluluk*” (12,59) kişilik özelliğidir. Bu kişiliğinin yüksek olarak çıkması son derece anlamlı bulunmuştur. Bu durum oluşmasında en büyük etkenin hem sahip, hem yöneticilik yapmanın olduğu düşünülmektedir. “*Sorumluluk*” kişilik özelliğinin yüksek puan içerisinde-

de sınıflanmasının, sahip-yöneticilerin örgütüne yönelik bilgileri edinmeleri ve geliştirmelerinde çaba harcadıkları, başarı odaklı oldukları anlamına geldiği de söylenebilir. Ayrıca, bu durumun, örgütün başarısı dışında, başka hedeflere yönelmedikleri anlamına gelebileceği de düşünülmektedir. İkinci en yüksek puanı alan “*Uyumluluk*” (11,11) kişilik özelliğidir. Bu durum, sahip-yöneticilerin çevresiyle uyumlu, güvenilir, işbirliği yapmaya yatkın olduklarını çıkarımına yönlendirmektedir. Üçüncü en yüksek puanı alan “*Duyusal Denge*” (10,78) orta düzeyde yer almıştır. Bu durum sahip-yöneticilerin olumsuz duygulara sahip olduğunu göstermektedir. Ancak, bu orta düzey, göreceli olarak yüksek düzey eğilimine doğrudur. Her ne kadar orta düzey puan nevrotiklik; öfke, kaygı, bunalım ya da alıngan kişilik özelliğini yatkın olduğunu belirtmiş olsa da; eğilimin yüksek düzeye doğru olması, sahip-yöneticilerin olumsuz duyguları denetleyebildikleri anlamını da yüklemektedir. Dördüncü en yüksek puanı alan, ancak orta düzeyde yer alan “*Dışa Dönüklülük*” (10,48) kişilik özelliği sahip olduğu puan ile; sahip-yöneticilerin bir anlamda “*İçe Dönüklülük*” kişilik özelliklerine yatkın sahip olduğunu belirtmektedir. Ancak, bu puanında bir önceki kişilik özelliğinde olduğu gibi, yüksek puana eğilimlidir. Bu, gerektirdiği durumlarda, “*Dışa Dönüklülük*” kişilik özelliğine yatkın olduklarını da gösterdiği söylenebilir. Beşinci en yüksek puanı alan ve orta düzeyde bulunan “*Otonomi*” (8,06), sahip-yöneticilerin, geleneksel eğilim içerisinde buldukları ve alışlagelmiş sistem üzerinde davranma eğilimlerini göstermektedir. Bir diğer deyişle, risk alma eğilimlerinin son derece düşük olduğu çıkarımına yönlendirmektedir.

Sahip-yöneticilerin, Beş Faktör Kişilik Modeli ile ortaya konulan kişilik ve özelliklerinin aşağıda izleyen kısımda daha ayrıntılı çıkarımlara yer verilmiştir.

Tablo 4: *Sahip-Yöneticilerin Öz-Kişilik Kimliklerini Tanımlamalarına Yönelik Bazı Çıkarımlar*

Beş Faktörlü Kişilik Modeli	Sahip-Yöneticilerin Kişilik Özellikleri
Dışa Dönüklülük	Nispi oranda İçe Dönüklülük kişilik özelliklerini sahip olmalarına karşın; gerektirdiği durumlarda, Dışa Dönüklülük kişilik özelliklerini de gösterme eğilimine sahiptirler -ya da zorunlu kalmaktadırlar-. Bu durum, onları sosyal, konuşkan ve düşüncelerini savunucu yapmaktadır. Gerektiğinde kullanabilecekleri potansiyel bir enerjiye sahiptirler. Olumlu duyguları arama eğilimleri oldukça güçlüdür. Çevresinde bulunanları işbirliğine yönlendirme ve özendirme içerisinde bulunurlar.
Uyumluluk	Şüpheli, karşıt düşüncelere sahip olmaktan çok; merhametli ve yardıma hazır olmaya eğilimleri oldukça güçlüdür. Bu durum, çevreleri tarafından onların iyi huylu, işbirlikçi ve güvenilir bir kişi olarak algılanmasını sağlamaktadır.

Duygusal Denge:	Sahip-yöneticilerin, örgütü ile ilgili her türlü kararları kendilerinin alması kendilerini yalnız hissetmelerine neden olmaktadır. Bu durum, onların Duygusal Denge'lerini sarsıcı bir sonuç yaratmaktadır. Bu sonuç, onları öfke, kaygı, bunalım ya da alıngan kişilik özelliğine yönlendirmektedir. Ancak, sahip-yöneticiler gerektirdiği durumlarda olumsuz duygularını denetleyebilmekte ya da zorunda kalabilmektedirler.
Sorumluluk	Sorumluluk duyguları oldukça güçlüdür. Örgüte yönelik bilgileri edinmeleri ve geliştirmelerinde yüksek çaba harcarlar. Başarı odaklıdır. Örgüt dışı hedeflerden çok, örgütlerine ve amaçlarına yoğunlaşmışlardır.
Otonomi	Ait olduğu toplumunun kültürlerinden bağımsız hareket etmezler. Geleneksellik eğilime oldukça yatkındır. Alışılmış sisteme uyum sağlama ve davranma eğilimlerini gösterirler. Bu durum onların, risk alma eğilimlerini düşürmektedir.

Kaynakça

- Ashton, M. C. (1998). Personality and Job Performance: The Importance of Narrow Traits, *Journal of Organizational Behavior*, 19:289-303.
- Block, J. (1995). A Contrarian View of The Five-Factor Approach to Personality Description, *Psychol Bulletin*, 117(2):187-215.
- Block, J. (2001). Millennial Contrarianism: The Five-Factor Approach to Personality Description 5 Years Later, *Journal of Research in Personality*, 35:98-107.
- Costa, P. T. JR. ve Mc Crae, R. R. (1992). The Five-Factor Model of Personality and Its Relevance to Personality Disorders, *Journal of Personality Disorders*, 6:343-359.
- Craig, R. J., Loheidi, R. A., Rudolph, B., Leifer, M. ve Rubin, N. (1998). Relationship Between Psychological Needs and The Five-Factor Model of Personality Classification, *Journal of Research in Personality*, 32:519-527.
- Digman, J. M. (1990). Personality Structure: Emergence of The Five-Factor Model, *Annual Review of Psychology*, 41:417-440.
- Domino, G. (1970). Identification of Potentially Creative Persons From The Adjective Check List, *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 35(1):48-51.
- Duval, D. L., Williams, J. E., Patterson, D. J. ve Fogle, E. E. (1995). A 'Big Five' Scoring System For The Item Pool of The Adjective Check List, *Journal of Personality Assessment*, 65(1):59-76.
- Goldberg, L. R. (1993). The Structure of Phenotypic Personality Traits, *American Psychologist*, 48(1):26-34.
- Gough, H. G. (1979). A Creative Personality Scale for The Adjective Check List, *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(8): 1398-1405.
- Gough, H. G. (1960). The Adjective Check List As a Personality Assessment Research Technique, *Psychological Reports*, 6(1):107-122.
- Hough, L. (1992). The 'Big Five' Personality Variables-Construct Confusion: Description Versus Prediction, *Human Performance*, 5(1-2):139-155.
- <https://tr.wikipedia.org/wiki/>, Erişim Tarihi, 10.12.2015.
- Kara, H. (2009). *Yönetim Biliminin Düşünce İzleri*, Kütahya:Üç Mart Basım.

- Ledesma, R. D., Sanchez R. ve M. Diaz-Lazaro, C. (2011). Adjective Checklist To Assess The Big Five Personality Factors in The Argentine Population, *Journal of Personality Assessment*, 93(1):46-55.
- Marcus, D. K. ve Lehman, S. J. (2002). Are There Sex Differences In Interpersonal Perception At Zero Acquaintance? A Social Relations Analysis, *Journal of Research in Personality*, 36(3):190-207.
- Mc Crae, R. R. ve Costa, P. T. JR. (1985). Comparison of EPI and Psychoticism Scales With Measures of The Five-Factor Model of Personality, *Personality and Individual Differences*, 6(5):587-597.
- Mc Crae, R. R. (1991). The Five-Factor Model and Its Assessment in Clinical Settings, *Journal of Personality Assessment*, 57(3):399-414.
- Nautal, M. M. (2004). Self-efficacy As a Mediator of The Relationships Between Personality Factors and Career Interests, *Journal of Career Assessment*, 12(4):381-394.
- Ones, D. S., Viswesvaran, C. ve Schmidt, F. L. (1993). Meta-analysis of Integrity Test Validities, *Journal of Applied Psychology*, 78:679-703.
- Parker, W. D. ve Stumpf, H. (1998). A Validation of The Five-Factor Model of Personality in Academically Talented Youth Across Observers and Instruments, *Personality and Individual Differences*, 25(6):1005-1025.
- John, Oliver P. (1990). The "Big Five" Factor Taxonomy: Dimensions of Personality in The Natural Language and in Questionnaires, 66-100, Pervin, L. A., (ed.), *Handbook of Personality Theory and Research*, New York: Guilford Press.
- Piedmont, R. L., Mc Crae, R. R. ve Costa, P. T. JR. (1991). Adjective Check List Scales and The Five-Factor Model, *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(4):630-637.
- Raad, B. D. (1998). Five Big, Big Five Issues Rationale, Content, Structure, Status, and Crosscultural Assessment, *European Psychologist*, 3:113-124.
- Robbins, S. P. (2009). *Self-Assessment Library 3.4 Insights Into Your Skills Interests And Abilities*, New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S. P., Decenzo, D. A. ve Coulter, M. (2013). *Yönetimin Esasları*, (Çev.; Adem Ögüt), Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Smith, J. M. ve Schaefer, C. E. (1969). Development of A Creativity Scale for The Adjective Check List, *Psychological Reports*, 25:87-92.
- Judge, T. A., Higgins, C.A., Thoresen, C. J. ve Barrick, M. R. (1999). The Big Five Personality Traits, General Mental Ability, and Career Success Across The Life Span, *Personnel Psychology*, 52(3):621-652.
- Wells, W. D., Andriuli, F. J., Goi, F. J. ve Seader, S. (1957). An Adjective Check List for The Study of Product Personality, *Journal of Applied Psychology*, 41(5):317-319.
- Williams, J. E. ve Bennett, S. M. (1975). The Definition of Sex Stereotypes Via The Adjective Check List, *Sex Roles*, 1(4):327-337.
- Williams, J. E. ve Best, D. L. (1977). Sex Stereotypes and Trait Favorability on The Adjective Check List, *Educational and Psychological Measurement*, 37(1):101-110.
- Williams, J. E., Giles, H., Edwards, J. R., Best, D. L. ve Daws, J. T. (1977). Sex-trait Stereotypes in England, Ireland and The United States, *The British Psychological Society*, 16(4):303-309.
- Zuckerman, M. (1960). The Development of An Affect Adjective Check List for The Measurement of Anxiety, *Journal of Consulting Psychology*, 24(5):457-462.