



**İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE PSİKOTEKNİK TESTLER VE
BİR ARAŞTIRMA**

Nilsu ABALI

**KASIM 2015
DENİZLİ**

**İnsan Kaynakları Yönetiminde Psikoteknik Testler ve Bir
Araştırma**

**Pamukkale Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yüksek Lisans Tezi
İşletme Anabilim Dalı
Yönetim ve Organizasyon Programı**

Nilsu ABALI

Danışman: Yrd. Doç. Dr. İbrahim AKSEL

**Kasım 2015
DENİZLİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY FORMU

İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı öğrencisi *Nilsu Abalı* tarafından Yrd. Doç. Dr. İbrahim AKSEL yönetiminde hazırlanan “*İnsan Kaynakları Yönetiminde Psikoteknik Testler ve Bir Araştırma*” başlıklı tez aşağıdaki jüri üyeleri tarafından 16.11.2015 tarihinde yapılan tez savunma sınavında başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.



Yrd. Doç. Dr. Yeliz MOHAN BURSALI

Jüri Başkanı



Yrd. Doç. Dr. Ahmet ÇAKIR

Jüri Üyesi



Yrd. Doç. Dr. İbrahim AKSEL

Jüri Üyesi

Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 16/12/2015 tarih ve 25/16 sayılı kararıyla onaylanmıştır.



Prof. Dr. Kenan COYAN
Müdür

Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini; bu alışmanın doğrudan birincil ürünü olmayan bulguların, verilerin ve materyallerin bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini ve alıntı yapılan alışmalara atıfta bulunulduğunu beyan ederim.

Nilsu ABALI



ÖNSÖZ

Personel seçim ve değerlendirme süreci, işletmelerin temel olarak ele alması gereken konular arasında yer almaktadır. Bu konuda çok yaygın olmayan ancak etkili ve modern bir yöntem olan psikoteknik testler ön plana çıkmaktadır. Bu çalışma ile personel seçim ve değerlendirmesinde psikoteknik testlerin önemi ön plana çıkarılmaya çalışılmıştır. Çalışmada psikoteknik kavramı açıklanmış ve buradan yola çıkılarak kişilik faktörü personel seçim ve değerlendirilmesinde ele alınmıştır. Çalışmanın psikoteknik ile ilgili farkındalık yaratması ve gelecekteki çalışmalara ışık tutması amaçlanmıştır.

Bu tezin hazırlanması süresince ilgisini ve desteğini eksik etmeyip beni yönlendiren değerli hocam ve tez danışmanım Sayın Yrd. Doç. Dr. İbrahim Aksel'e, kullanılacak testi belirleme ve analiz aşamasında yardımlarını esirgemeyen Humanica çalışanları, Sayın Dr. Barbaros Kon ve Özge Çerçi'ye, lisans ve yüksek lisans eğitimim boyunca bana katkıları olan tüm hocalarıma,

Tez çalışmamın tamamlanmasında yardımlarını esirgemeyen araştırma yapılan işletmenin çalışanları ve yöneticilerine ve araştırmaya dahil olan katılımcılara,

Eğitimim boyunca beni her kararında destekleyen ve emeklerinin karşılığını hiçbir zaman ödeyemeyeceğim sevgili aileme teşekkürü borç bilirim.

ÖZET

İnsan Kaynakları Yönetiminde Psikoteknik Testler ve Bir Araştırma

Abalı, Nilsu
Yüksek Lisans Tezi
İşletme Anabilim Dalı
Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı
Tez Yöneticisi: Yrd. Doç. Dr. İbrahim Aksel

Kasım 2015, 107 Sayfa

Bu çalışmanın amacı, personel seçim ve değerlendirme süreçlerinde kullanılan psikoteknik testlerin bir çeşidi olan kişilik testlerinin uygulamasına yer vermektir. Bu doğrultuda beş faktör kişilik modelinin bir uygulaması gerçekleştirilmiştir. Beş faktör kişilik özelliklerinden dışa dönüklük, sorumluluk, yumuşak başlılık, duygusal denge ve gelişime açıklık boyutlarının ele alınan demografik değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediği çalışma kapsamında ele alınmıştır.

Tez genel olarak üç bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde personel seçme ve değerlendirme süreci açıklanmıştır.

İkinci bölümde ise psikoteknik testler ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Ayrıca uygulamada kullanılacak olan beş faktör kişilik modeli testi ve kişiliğin bir parçası olarak davranış inceleyen sosyal stil testi hakkında bilgi verilmiştir.

Üçüncü bölüm ise uygulamayı içermektedir. Çalışmada kullanılan veriler, Denizli’de tekstil sektöründe yer alan bir işletmeden elde edilmiştir. Veriler anket yoluyla toplanmış ve SPSS 17.0 yazılımı ile analiz edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, çalışanların duygusal denge boyutunun işletmedeki hizmet sürelerine göre farklılık gösterdiği görülmüştür ve çalışanların gelişime açıklık boyutu mavi ya da beyaz yaka olmalarına göre farklılık göstermektedir. Ayrıca gelişime açıklık boyutuyla eğitim düzeyi; çalışma süresi, eğitim düzeyi; aylık gelir ikili etkileriyle ve eğitim düzeyi; çalışma süresi; aylık gelir üçlü etkisi arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Sonuç olarak, araştırmada önerilen bazı hipotezlerin anlamlı olduğu görülmüş ve çalışma personel seçim ve değerlendirme süreçlerinde demografik değişkenlerin kişilik üzerindeki etkisini incelemesi açısından anlamlı sonuçlar ortaya koymuştur.

Anahtar Kelimeler: Personel seçimi ve değerlendirme, Psikoteknik, Kişilik, Beş faktör kişilik modeli

ABSTRACT

PSYCHOTECHNIC TESTS IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT: A RESEARCH

Abali, Nilsu
Master Thesis
Business Department
Department of Management and Organization
Adviser of Thesis: Asst. Assoc. Dr. Ibrahim Aksel

October 2015, 107 Pages

The purpose of this study, the psycho technique test is to place the implementation of a variety of personality tests which is used in personnel selection and evaluation process. In this context, an application of five factor model has been carried out. The five personality traits of extraversion, conscientiousness, agreeableness, emotional stability and openness were examined the scope of study that the differences in terms of demographic variables.

The thesis basically consists of three parts. In the first part, definition of personnel selection and evaluation process is given.

In the second part, definition of psycho technique tests is given in detail. Furthermore, five-factor model of personality test that will be used in application and as part of personality to examine behavior which is social style test is given in detail.

Third part is about the application. The data to be in this study are obtained from working in textile sector in Denizli. Data, which are collected by survey, are analyzed in SPSS 17.0. According to research results, dimension of workers' emotional stability has been shown to vary according to length of service in the enterprise. Also, dimension of workers' openness has been shown to vary according to status of employees. In addition, level of education, working time and salary variables' double and triple effects has been examined and significant results were found. Consequently, research has shown to be significant in some of the hypotheses proposed.

Keywords: Personnel selection and evaluation, Psycho technique, Personality, Five-factor model of personality

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	vi
TABLolar DİZİNİ.....	vii
SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ.....	viii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

PERSONEL SEÇİMİ VE DEĞERLENDİRME

1.1. Personel Seçimi	3
1.2. Personel Seçimini Etkileyen Faktörler	3
1.3. Personel Bulma Süreci	4
1.3.1. Örgüt İçi Kaynaklar	5
1.3.2. Örgüt Dışı Kaynaklar	6
1.4. Personel Seçim Sürecinin Adımları	7
1.4.1. Başvuruların Kabulü ve Ön Görüşme.....	7
1.4.2. Başvuru Formu	7
1.4.3. Sınav ve Test.....	8
1.4.4. Mülakat	8
1.4.5. Aday Geçmişinin ve Referanslarının İncelenmesi.....	10
1.4.6. Sağlık Kontrolü.....	14
1.4.7. Seçme Kararı ve İş Teklifinin Yapılması	14
1.4.8. İşe Yerleştirme ve Oryantasyon (Uyum)	15

İKİNCİ BÖLÜM

PSİKOTEKNİK TESTLER

2.1. Psikoteknik Test Kavramı	16
2.2. Psikotekniğin Tarihçesi	16
2.3. Psikoteknik Testlerin Özellikleri.....	18
2.4. Psikoteknik Testlerin Kullanım Amacı	19
2.5. Psikoteknik Testlerin Sınıflandırılması.....	20
2.5.1. Zekâ Testleri	20
2.5.2. Yetenek Testleri.....	20

2.5.3. Bilgi Testleri	21
2.5.4. Yorgunluk ve Monotonluk Testleri	21
2.5.5. Kişilik ve İlgi Testleri	22
2.6. Psikoteknik Testlerin Personel Seçim ve Değerlendirmesinde Kullanımı.....	23
2.7. Psikoteknik Testler ile ilgili Literatürde Taraması.....	25
2.8. Sosyal Stil Modeli	31
2.8.1. Sosyal Stil Modeli ile ilgili Literatürde Taraması	35
2.9. Beş Faktör Modeli	45
2.9.1. Beş Faktör Modeli ile ilgili Literatürde Taraması	47

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Önemi ve Amacı.....	56
3.2. Araştırmanın Kısıtları	56
3.3. Veri Toplama Yöntemi ve Kullanılan Ölçekler	56
3.4. Ana Kütle ve Örneklem Seçimi.....	57
3.5. Beş Faktör Modelinin Uygulaması ve Katılımcıların Kişilik Özelliklerini Belirleme	57
3.6. Araştırma Hipotezleri	59
3.7. Araştırmanın Modeli	62
3.8. Araştırma İle İlgili Bulgular ve Değerlendirmeler	64
3.8.1. Demografik Bulgular	65
3.8.2. Ölçek Bulguları.....	68
3.8.3. Güvenilirlik Analizleri.....	70
3.8.4. Geçerlilik Analizleri	71
3.8.5. Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi	74
SONUÇ VE ÖNERİLER	89
KAYNAKLAR	92
EKLER.....	103
ÖZGEÇMİŞ	107

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Referans formu örneği	12
Şekil 2. Sosyal stil modeli	32
Şekil 3. Araştırmanın basit modeli	63
Şekil 4. Araştırma modeli	64

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Katılımcıların cinsiyete göre dağılımları	65
Tablo 2. Katılımcıların yaşa göre dağılımları	65
Tablo 3. Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımları	65
Tablo 4. Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımları	66
Tablo 5. Katılımcıların çalıştıkları departmanlara göre dağılımları	66
Tablo 6. Katılımcıların hizmet sürelerine göre dağılımları	67
Tablo 7. Katılımcıların mavi yaka-beyaz yaka olmalarına göre dağılımları	67
Tablo 8. Katılımcıların aylık gelir durumlarına göre dağılımları	67
Tablo 9. İşletmede kişilik/davranış testi uygulanması durumunun dağılımı	68
Tablo 10. Beş faktör kişilik ölçeğine ilişkin ortalamalar ve standart sapma değerleri	69
Tablo 11. Katılımcılarda kişilik özellikleri görülme sıklığı	70
Tablo 12. Beş faktör kişilik modelinin güvenilirlik analizi	70
Tablo 13. Beş faktör kişilik modeli faktör analizi	72
Tablo 14. Faktörlere göre cinsiyet değişkeni tanımlamaları	75
Tablo 15. Cinsiyet ile beş faktör kişilik modeli faktörleri arasındaki t testi sonuçları	76
Tablo 16. Faktörlere göre medeni durum değişkeni tanımlamaları	77
Tablo 17. Medeni durum ile beş faktör kişilik modeli faktörleri arasındaki t testi sonuçları	79
Tablo 18. Yaş değişkeni ile beş faktör modeli faktörlerinin ANOVA testi	81
Tablo 19. Eğitim düzeyi değişkeni ile beş faktör modeli faktörlerinin ANOVA testi	82
Tablo 20. Hizmet süresi değişkeni ile beş faktör modeli faktörlerinin ANOVA testi	83
Tablo 21. Faktörlere göre mavi yaka-beyaz yaka değişkeni tanımlamaları	85
Tablo 22. Çalışanın statüsü ile beş faktör kişilik modeli faktörleri arasındaki t testi sonuçları	86
Tablo 23. Gelişime açıklık boyutu ile eğitim düzeyi-çalışma süresi-aylık gelir değişkenlerinin çift yönlü ANOVA testi	87

SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ

DISC	Dominant, Influence (Interaction), Steadiness, Cautiousness
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
SS	Standart sapma
vb.	ve benzeri
vd.	ve diğerleri
yy	yüzyıl

GİRİŞ

Günümüzde küreselleşmenin de etkisiyle işletmeler arası rekabet artmış ve işletmelerin önem verdiği konular değişmiştir. İşletmelerin başarıya ulaşmasında ve başarıyı sürdürülebilir kılmasında en önemli etken insan unsuru olarak görülmektedir. Bu durum doğru işe doğru insan yerleştirmenin ve insan kaynağını doğru bir şekilde değerlendirmenin önemini arttırmıştır. İşletmeler, işletme politikası ve alım yapılacak iş için doğru insanları seçerek ayrıca mevcut çalışanlarını işletme içinde doğru bir şekilde değerlendirerek karlılıklarını arttırabilir ve rakipleri arasında stratejik bir üstünlük sağlayabilirler. Bu bağlamda, personel seçim ve değerlendirme süreçlerinde kullanılan psikoteknik testler karşımıza çıkmaktadır. Bu modern yöntem, adayın ya da çalışanın ölçülmek istenilen özelliğine göre uygulanarak, personel seçim ve değerlendirme süreçlerinde kişi-iş uyumunun sağlanması amaçlanmaktadır.

Bu çalışma kapsamında personel seçim ve değerlendirme süreçlerinde psikoteknik testlerden kişilik testinin bir uygulamasına yer verilmiştir. Çalışma üç ana bölümden oluşmaktadır:

Birinci bölümde öncelikle personel seçim ve değerlendirme sürecine ana hatlarıyla değinilmiş, daha sonra personel seçimi, seçimi etkileyen faktörler, personel bulma süreci ve seçim sürecinin adımları açıklanmıştır.

İkinci bölümde seçim ve değerlendirme süreçlerinde kullanılan psikoteknik testlerden bahsedilmiş ve psikoteknik testlerin personel seçim ve değerlendirmede kullanımı açıklanmıştır. Çalışmada seçim ve değerlendirmede kişiliğin üzerinde durulmak istendiğinden çalışmanın özgünlüğü açısından öncelikle kişiliğin bir parçası olan davranış kavramına dayalı sosyal stil modeli açıklanmış daha sonra araştırmada davranış ölçümlemesi yeterli olmayacağından kişilik kavramını tüm yönleriyle ele alan beş faktör kişilik modeli ele alınmıştır.

Üçüncü ve son bölümde ise araştırmanın hipotezleri ortaya konulmuş ve Denizli’de özel bir tekstil işletmesinden elde edilen verilerle çeşitli analizler yapılarak hipotezler test edilmiştir. Ayrıca bu bölümde araştırmanın amacı, kısıtları, yöntemi ve elde edilen diğer bulgular yer almaktadır. Son olarak yapılan araştırma ile ilgili sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

PERSONEL SEÇİMİ VE DEĞERLENDİRME

Gök'ün (2006) tespitine göre, personel temin aşaması ve personel seçim sürecinin temel noktasının insan olması, objektif bir biçimde ve stratejik bakış açısıyla yürütme işleminin ve planlamanın yapılması, çalışan ve işletme açısından amaç ve beklentilerin karşılanabilmesi için önemlidir (Erdoğan, 2013).

İşletmelerin temel unsuru insan faktörüdür. Doğru personelin seçilmesi, işletmenin mevcut durumu ve çalışma şartlarını iyileştirirken, yanlış personel seçimi işletmeyi olumsuz etkileyecektir.

İşin niteliğine bakılmaksızın işletmeye personel alımı yapılacağında iş ile adayın uyumlu olması gerekir. İşe uygun olmayan personelin alımı, işletmeye ağır bir maliyet yükü katacaktır. Bu nedenle işi başından ciddiye almak gerekmektedir. İşletmenin gerçek gereksinimlerine uygun, aynı zamanda personelin çıkarlarını da gözeten, etkili ve düzenli işleyen bir seçim tekniği uygulamak gerekmektedir.

Yanlış personel seçimiyle ilgili olumsuzlukların yanında, personel seçiminin doğru yapılması işletmelere yarar sağlamaktadır. Bu avantajlar şunlardır (Gürbüz, 2002):

- İşe yeni alınan personel işletmeye ve mesai arkadaşlarına rahatlıkla uyum sağlayarak, işletme içinde uyumsuzlukların ve çatışmaların azalmasına katkı sağlayacaktır.
- İstenilen niteliklere sahip ya da bu niteliklerin üstünde bir personelin eğitimi daha kısa süreceğinden, eğitim ile ilgili zaman kayıpları en aza inecektir.
- İşinde başarı göstererek, işletme tarafından terfi ve ödüllendirmeler alan çalışanın, işletmeyi benimsemesi daha kolay olacak böylece verimlilik artacaktır.
- Birim yöneticileri ya da üst düzey yöneticiler, yetenekli ve bilgi düzeyi yüksek personeller sayesinde, işletmenin hedeflerini yükselterek, yeni plan ve stratejiler geliştirecektir.

Personel seçimlerinin objektif ve belirlenmiş standartlar doğrultusunda yapılması, işletmenin imajını ve işletmeye olan güveni güçlendirmekte, doğru personelin bulunmasını kolaylaştırmaktadır.

İşletme ve işgören başarısı için doğru personel seçiminin yanında personel değerlendirme de çok önemli bir yere sahiptir. Doğru işe doğru personelin yerleştirilmesinden sonra süreç bitmemekte, işgören işletme insan kaynakları politikasına göre belirli aralıklarla değerlendirilmelidir. Bunun için de işletmelerde personel seçiminin yanı sıra personel değerlendirmeye ayrıca önem verilmelidir. Personel değerlendirme de işletme politikasına uygun olarak çeşitli yöntemlerle gerçekleştirilmektedir. Bu çalışmada kullanılan değerlendirme yöntemi ikinci bölümde ayrıntılı olarak açıklanmış ve üçüncü bölümde uygulamasına yer verilmiştir.

1.1. Personel Seçimi

İşe yeni alınacak olan veya pozisyonunda bir değişiklik olacak personelin, işin gerektirdiği nitelik, bilgi ve deneyime sahip olup olmadıklarının geçerli ve güvenilir yöntemlerle belirlenmesi gerekmektedir. İşe en uygun personelin seçimi; başvuruların alınmasından, personelin işe başlama kararının verilmesine kadar olan uzun bir süreçtir. Personel seçme; bir işletme içerisinde boş pozisyonlara iç veya dış kaynaklardan başvuran adaylar arasından, işin gerekleri ve tanımına en uygun personeli bir seçim süreci içinde belirlemek ve adayın işe yerleştirilmesi ve yerleştirme sonrası faaliyetleridir.

Personel seçimi, işletmeye başvuran adayların, niteliklerinin pozisyonun nitelikleriyle ve aynı zamanda pozisyona başvuran diğer adayların nitelikleriyle karşılaştırılması sonucu bir karara varılması sürecidir. Seçim kararının doğru verilebilmesi, işletme yönetimi ve insan kaynakları yönetimi uzmanlarının sürecin her aşamasında titiz ve özenli davranması sağlanmaktadır.

1.2. Personel Seçimini Etkileyen Faktörler

Personel seçim sürecini etkileyen ve bu süreci farklılaştıran bir takım faktörler söz konusudur. En önemli faktörlerin başında işletmenin yapısı yer almaktadır. İşletmelerin büyüklüğü, örgüt yapısı, yönetim biçimi bunlara örnek olarak verilebilir.

Bingöl'e (2003) göre, personel seçiminde etkili olan faktörler şunlardır (Erdoğan, 2013):

- Yasal düzenlemeler: Hukuksal düzenlemeler insan kaynakları yönetimi işlevlerini etkileyerek kısıtlamalar getirmektedir. Bu tip yasal düzenlemelere devlet tarafından belirlenen oranlarda işletmelerde engelli işçi çalıştırılması zorunluluğu ya da belirli bir sayının üzerinde çalışan bulunan işletmelerde iş güvenliği uzmanının zorunlu olması gibi durumlar örnek olarak verilebilir.
- Karar alma hızı: İşten ayrılan personelin yerine, yeni bir personel bulma ve seçme kararının hızlı bir şekilde verilebilmesi işletme ve o birimin faaliyetlerinin devamlılığı açısından kritiktir.
- Örgütsel hiyerarşi: İşletmenin üst düzey bir pozisyonunda görev alacak bir yöneticiyi seçmek ile alt düzeyde bir personelin işe seçilmesi arasında yöntem bakımından farklılıklar olacaktır. Örneğin; bir üretim personelinin seçiminde mülakat yeterli olabilecek iken, üretim biriminin müdür yardımcısının seçiminde ayrıntılı psikoteknik testlerin kullanılması daha etkin olabilmektedir.
- Aday havuzu: Aday başvurularının bulunduğu havuz içerisinde işin niteliğine uygun sadece birkaç aday bulunabileceği gibi çok daha fazla aday da olabilir. Aday sayısının artmasıyla personel seçim sürecinde farklılıklar meydana gelebilir. Ayrıca belirtmek gerekir ki aday havuzunun geniş olması iyi bir işletmenin göstergelerinden birisidir.
- Örgütün türü: İşletmenin kamu veya özel sektörde yer alması seçim sürecini etkileyecektir. Kamu sektöründe personel seçim süreci farklı bir şekilde gerçekleştirilmektedir.

1.3. Personel Bulma Süreci

Personel bulma, işletmenin ihtiyaç duyduğu niteliklere uygun adayları bulma sürecidir. Personel seçiminde işletmenin nitelik açısından düşük olanlar arasından en iyiyi seçme durumunda kalmaması için aday bulma çabalarını etkin hale getirmeli, nitelik ve bilgi donanımı açısından iyi olanların içinden en iyisini seçmelidir. Bu aşamada en ideal insan gücünü hangi kaynaklardan sağlayacağını belirlemesi gerekir. Bunun nasıl yapılabileceğini işletmenin izlediği personel politikası belirler. İşletmeler personel eksikliklerini tamamlamak için genelde iki yömeme başvururlar. Bunlardan

birincisi iç kaynaklardan yararlanmak diğeri de dış kaynaklara başvurma yöntemleridir. İç kaynaklardan yararlanma durumunda işletme içi terfi ya da transfer yolları kullanılır. Diğer yöntemde ise dış kaynaklara başvurarak eksikler giderilir. İşletme hangi kaynakları kullanacağına karar vermeden önce şu iki hususa dikkat etmelidir: Birincisi, hangi işe eleman alınacağını, bu işin kişiden neler beklediğini, işin gereklerinin neler olduğunu çok iyi bir biçimde tespit edilmelidir; bu da ancak işleri tanımlayan iş analizleriyle gerçekleştirilir. İkinci husus ise o işe uygun olacak kişinin sahip olması gereken özelliklerin neler olduğudur.

Personel bulma ve seçme işleminin sağlıklı yürüyebilmesi için bu çalışmayı yapacak kişinin bu konudaki eğitimi ve tecrübesi çok önemlidir. İşletme daha ilk görüşmede çok değerli bir elemanı kaybedebilir veya kazanabilir. Bu yüzden bu işi yapacak olan kişinin işinde uzman olması gerekmektedir.

Hazırlık çalışmalarının en önemli yönü her birim için ihtiyaç duyulan personelin ilgili birim yetkilileri tarafından insan kaynakları birimine iletilmesi ya da birimden istenmesidir. Bu amaçla talebin ve personel arama için gereken özelliklerin ana hatları ile yer aldığı "Personel İstek Formu" ilgili birim yetkilileri tarafından doldurularak insan kaynakları müdürlüğüne gönderilir (Sabuncuoğlu, 2008). İlk olarak, personele ihtiyaç duyan birim yetkilisi bu formu doldurup insan kaynakları birimine iletir. İnsan kaynakları birimi ise söz konusu personelin bulunması için elindeki tüm kaynaklardan yararlanır ve ilk görüşmeyi yapar. İlk görüşmeden sonra, uygun bulunduğu kişileri ilgili birim yöneticisi ile görüştürür. Bu görüşmeden sonra kişinin işe uygun olduğuna karar verilirse bu form tekrar insan kaynaklarına gönderilir. İnsan kaynakları biriminde son değerlendirilmesi yapıldıktan sonra üst yönetime sunulur ve süreç tamamlanmış olur (Çavdar ve Çavdar, 2010).

1.3.1. Örgüt İçi Kaynaklar

İşletmelerde personel ihtiyacı ortaya çıktığında öncelikle örgüt içi kaynaklara başvurulmaktadır. Örgüt içi kaynak demek işletmelerin hali hazırdaki çalışanları demektir (Keklik, 2007).

Örgüt içi kaynaklar ile ihtiyacı karşılama ise; işletme bültenlerinde duyuru, terfi ve nakil (iç transferler) olmak üzere üç şekilde gerçekleşmektedir (Akın,2013). Mevcut çalışanlar ile işletmenin personel eksikliğinin giderilmeye çalışılması özellikle emeklilik

durumunda pozisyonun boşaldığı ya da alt düzey çalışan eksikliğini (işçi, memur, alt düzey yönetici vb.) kapatma durumlarında kullanılabilir. Bu durum genellikle işletmedeki çalışanın iş tanımının değiştirilmesi ya da genişletilmesiyle gerçekleştirilmektedir (Örücü, 2002).

Belirtilen veya benzeri pozisyonlarda iç kaynak kullanımı işletme açısından son derece önemli olmaktadır. Çünkü işletme içi personel işletmenin yapısına ve kültürüne uyum sağlamış vaziyettir. Ayrıca bu şekilde iç kaynaktan yararlanma maliyet ve zaman açısından işletmenin avantajına olmaktadır. Örneğin; personel arama sürecindeki bazı adımlar atlanmış olmakta bu durum da zaman ve maliyeti olumlu yönde etkilemektedir (Bach ve Sisson, 2002). İşletmeler dışarıdan bir eleman arayışına geçmeden önce mutlaka mevcut potansiyel işgücünü iyi değerlendirmelidir. Uygun aday bulunamadığı takdirde dış kaynaklara yönelmelidir.

1.3.2. Örgüt Dışı Kaynaklar

İşletmenin diğer fonksiyonlarında olduğu gibi personel seçiminde insan kaynakları biriminde dış kaynaklardan yararlanılabilir. İşletmeler bu alandaki ihtiyaçlarını dış kaynaklı firmalar aracılığıyla karşılayabilmektedir. Bu işin uzmanlara bırakılması işletme içinde gerçekleştirilen üretime bağlı olarak hizmet kalitesini arttırabilir ve maliyet kalemlerini azaltabilmektedir. Yararlarının yanı sıra bu durumun bazı sakıncaları da mevcuttur. Dış kaynak olan firmanın personeli işleri titizlikle yerine getirmeyebilir. İki firma arasında anlaşmazlığa neden olabilecek farklılıklar olabilir. Bu ve buna benzer durumlarda dışarıdan alınan hizmetin kalitesi düşecektir (Erdemir, 2004).

Dış kaynak kullanımını; işletmelerin temel faaliyetleri dışında kalan faaliyetlerde bu konuda uzman diğer firmalardan hizmet alımı gerçekleştirilmesi olarak tanımlanabilir. İnsan kaynakları biriminde özellikle personel alımında aday havuzu oluşturulması, aday mektuplarının gönderilmesi vb. önemli ancak diğer işlere nazaran daha rutin ve fakat daha fazla zaman alabilecek işlerin dış kaynaklardan sağlanması ile işletmeler, insan kaynaklarında görev alan personellerini daha verimli işlerde kullanabilme avantajını yakalamaktadırlar. Örneğin; işe alımın yoğun olduğu veya toplu alımların olduğu bir işletmede işe alım fonksiyonunun dış kaynaklardan sağlanması ile tasarruf edilen zaman performans değerlendirme, ücret yönetimi vb. diğer insan kaynakları fonksiyonlarında daha etkin çalışmalar gerçekleştirmek için

kullanılabilecektir (Çoban, 2008). Dış kaynaklardan personel bulmanın çeşitli yöntemleri mevcuttur: işletmelerin ilan vermesi, ilan sonucu yapılan direk başvurular ve işletme personeli vasıtasıyla yapılan başvurular, iş ve işçi bulma kurumları, özel danışmanlık ofisleri, eğitim kurumları, internet vb. çeşitli yöntemler kullanılabilmektedir (Çavdar ve Çavdar, 2010).

1.4. Personel Seçim Sürecinin Adımları

Personel seçim sürecinin adımları işletmeden işletmeye farklılık göstermekle birlikte; adayların başvurularının kabulü ile başlayan ve işe alınma ile birlikte sona eren bir süreçtir. Bu adımlarda işletmenin personel politikasına göre belirlenen işe adayın uygun olup olmadığı değerlendirilmektedir.

1.4.1. Başvuruların Kabulü ve Ön Görüşme

Personel seçim süreci adayların başvurularını çeşitli kaynaklar aracılığıyla işletmeye yapmasıyla başlamaktadır. Daha sonra oluşturulan aday havuzundan işletme insan kaynakları politikasına göre işe uygun olacağı düşünülen adaylar ön görüşmeye çağrılmaktadır. Bazı adayların başvuruları ise görüşmeye gerek duyulmadan, işin niteliklerini sağlamamaları nedeniyle ön görüşmeye geçilmeden elenmektedir.

Ön görüşme insan kaynakları yetkilisi ile aday arasında geçen bilgilendirme niteliğinde kısa bir görüşme olarak nitelendirilebilir. Bu aşamada bazı adaylara iş başvuru formu doldurulmaktadır. Bu form işe kabul anlamına gelmemekle birlikte, bir sonraki aşamada gerekli bilgilerin sağlanması amacıyla adaylara verilmektedir (Civan ve Demireli, 2004).

Ön görüşme insan kaynakları yetkilisine adayları hem birbirinden bağımsız olarak değerlendirilmede hem de adayları kendi aralarında karşılaştırma yapma imkânı sağlamaktadır. Bu aşama her iki taraf için de genel bir bilgilendirme amaçlı olduğundan, ön görüşme sonucunda adayların arasında ilk elemelerin yapıldığını söylemek mümkündür.

1.4.2. Başvuru Formu

Bu süreçte adaylardan genellikle kendileriyle ilgili bilgilerin yer aldığı ayrıca işin pozisyonu ile ilgili adayın fikir edinebileceği bir form doldurmaları istenmektedir. Ayrıca bu form ile insan kaynakları yetkilisi adayın işten maaş ile ilgili olarak beklentisini vb. bilgileri toplamaktadır.

1.4.3. Sınav ve Test

Bu aşamada seçim ve değerlendirme sürecinde uygulanacak olan sınavın içeriği ve test uygulamasında psikoteknikten bahsedilmiştir.

1.4.3.1. Sınavın Uygulanması

Personel seçiminde uygulanan sınavlar adayların işe olan yatkınlığının ve mesleki yeteneklerinin ölçülmesi için kullanılmaktadır. Bu sınavlar adayın belirli bir veya birkaç niteliğe sahip olup olmadığını tespit etmeye yönelik uygulamalardır (Erdoğdu, 2013).

Sınavlar yazılı ve uygulamalı olmak üzere iki şekilde uygulanabilmektedir. Yazılı sınavlar adayın bilgi düzeyini ölçmeye yönelik olurken, uygulamalı sınavlar adayın fiziksel durumu, dayanıklılığı gibi faktörleri ölçmektedir. Bu sınavlar genellikle personel seçim sürecindeki testleri içermektedir. Uygulanacak testler işin gerektirdiği niteliklere, işletmenin yapısı ve personel seçiminde izlediği politikaya göre değişkenlik göstermektedir.

1.4.3.2. Psikoteknik Testler

Bu testler, kişileri değerlendirmek ve bazı nitelikleri ölçmek amacıyla psikoteknik ölçümde hazırlanan ve kullanılan testlerden oluşmaktadır (Silah, 2005).

Bu testlerin uygulanmasındaki asıl amaç; kişilerin yeteneklerini ölçerek iş ve yetenek uyumunun yanı sıra kişilerin sergileyeceği davranışları belirleyebilmektir. Bu sayede personel seçimi objektif olarak yapılabilir. Psikoteknik testlerin ayrıntılı açıklamasına ikinci bölümde yer verilmiştir.

1.4.4. Mülakat

Bu aşama ön görüşmeden daha farklı olarak, daha ayrıntılı ve uzundur. Personel seçiminde adayların niteliklerini saptamaya yönelik kullanılmaktadır. Personel seçiminde kullanılan çeşitli mülakat yöntemleri mevcuttur (Erdoğan, 1991):

- Serbest (Plansız) Mülakat Yöntemi
- Planlı Mülakat Yöntemi
- Karma Mülakat Yöntemi

- Sorun Çözmeye Yönelik Mülakat Yöntemi
- Bireysel veya Grup Mülakat Yöntemi
- Diğer Mülakat Yöntemleri

Serbest (plansız) mülakat yönteminde, adayda aranan özellikler doğal bir konuşma havası içinde analiz edilmektedir. Önceden sorular hazırlanıp, belirlenmemektedir. Görüşme o andaki havaya göre yönlendirilmektedir. Bu doğal analiz ile adayların tutum ve davranışları, olaylara bakış açısı, fikirlerini savunma biçimi gözlenmektedir.

Bu yöntemin dezavantajı, bilgilerin doğruluğu ve geçerliliğinin yüksek olmaması ve adaylara sorulan soruların değişkenlik göstermesinden dolayı belirli bir karşılaştırma standardının olmamasıdır. Buradaki esas standart mülakatı yapan kişinin aday hakkındaki düşünceleridir.

Planlı mülakat yönteminde sorular görüşme öncesinde uzmanlar tarafından belirlenir ve her adaya aynı sorular sorulur. Cevaplar mülakat formlarına kaydedilir ve ayrı ayrı değerlendirilir.

Bu yöntemde bilgilerin geçerliği yüksektir ve adaylar arası karşılaştırma daha objektif olarak yapılabilmektedir. Sorular standart olduğundan, adayların özel ve yaratıcı yönleri gözden kaçabilmektedir. Adayların bekleyen diğer adaylarla iletişimi olabileceğinden, cevaplarının benzer olması da muhtemeldir.

Karma mülakat yöntemi, hem planlı hem de plansız mülakattan oluşmaktadır. Önceden hazırlanan sorularla mülakat gerçekleştirilir ihtiyaç duyulması halinde, ek sorularla plansız mülakat gerçekleştirilebilir.

Bu yöntem her iki yöntemi içermesinden dolayı adaylar hakkında daha geniş bilgi veren bir yöntemdir. Ancak, ek sorulan sorular baskın olmamalı ve önceden belirlenen sorulara verilen cevapların göz ardı edilmesine neden olmamalıdır.

Doğru değerlendirme için uzman kişilerle mülakat gerçekleştirilmelidir.

Sorun çözmeye yönelik mülakat yöntemi, adaylara sorun çözdürmeye yöneliktir. Adayların alanlarına yönelik bir sorun verilir ve soruna yaklaşımları ele alınır.

Genellikle bu sorunlar “Siz olsanız ne yaparsınız?” şeklinde varsayımlara dayalıdır ve adayların cevapları ile çözüm yaklaşımları birlikte değerlendirilir. Adayın sorunu ele alış şekli, bilgi düzeyi ve fikrini savunması değerlendirilmektedir.

Bu yöntemin dezavantajı adayı tek bir soruna bağlı olarak değerlendirmesinden dolayı dar bir çerçevede kalmasıdır.

Bireysel veya grup mülakat yönteminde birden fazla görüşmeci ve birden fazla aday bulunabilmektedir. Rahat bir ortamda uygulanır ve bir sorunun ortaklaşa çözümü ilkesini temel alır. Adayların; liderlik özelliği, fikir savunma ve fikir geliştirme yönleri, bireysel ya da grup olarak sorunu ele alma biçimleri analiz edilebilir.

Bu yöntemde değerlendirmenin standart hale getirilmesi gruplar arası farklılıktan dolayı zor olmaktadır. Ayrıca ele alınan sorunların bazı gruplar için daha kolay ve anlaşılır olma olasılığı mevcuttur.

Baskıya dayalı ve yoğunlaştırılmış mülakat da diğer mülakat yöntemleri arasındadır. Baskıya dayalı mülakat kısıtlı zaman içerisinde adaya çok soru sorulmasına dayalıdır ve adayın zorlamaya karşı sergilediği tavır ölçülür. Yoğunlaştırılmış mülakat yönteminde adayın özellikleri derinlemesine ölçülmeye ve analiz edilmeye çalışılır. Adaya neden bu mesleği tercih ettin ya da neden bu işe uygun olduğunu düşündüğü vb. sorular sorulmaktadır (Altun ve Kovancı, 2004).

1.4.5. Aday Geçmişinin ve Referanslarının İncelenmesi

Personel seçim sürecinde mülakatın uygulanması ve değerlendirilmesinden sonra bir sonraki aşamaya geçen adayların referansları ve geçmişi araştırılmaktadır. Buradaki amaç adayın tanıdıklarından ya da daha önceki çalışma arkadaşlarından/yöneticilerinden iş ortamındaki tutumu, davranışları hakkında bilgi edinmektir. Buna göre adayın işe uygunluğu bu bilgiler doğrultusunda değerlendirilmektedir.

Etik açıdan referansların incelenmesi için adayın onayı olmalıdır. Referansla ilgili en önemli dezavantaj ise adayın yakın ilişkide bulunduğu isimleri referans olarak göstermesi sonucu edilen bilgilerin sağlıklı olmama olasılığının bulunmasıdır. Bu nedenle bazen işe alım sürecinde uzmanlar adayın referans gösterdiği kişiler haricinde de kişilerle temasa geçerek aday hakkında bilgi toplamaktadır.

Referansların incelenmesi çeşitli yollarla yapılabilmektedir. Bunlar; referans mektubu, yüz yüze görüşme, soru kâğıdı, telefon vb. araçlardır.

Adaydan bir önceki çalıştığı işletmeden referans mektubu getirmesi istenebilmektedir.

Nadir olarak referans gösterilen kişilere gidilerek yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilebilmektedir. Bu yöntem çok etkili bir yöntem olmasına rağmen daha çok orta ve üst düzey yöneticiler gibi kritik pozisyon alımlarında kullanılmaktadır. Çünkü bu yöntemin her aday için kullanılması zaman kaybı olmaktadır.

Diğer bir yöntem de soru kâğıdı aracılığıyla bilgi toplanmasıdır. Bu yöntemle aday hakkında bilgi toplayamaya yönelik sorulardan oluşan mektubun ilgili kişilerce doldurulması ve işletmeye geri göndermeleri istenmektedir. Bu yöntem ilgili yöneticinin ya da referansın aday hakkında mektup yazmasını kolaylaştıran bir yöntemdir. Soru kâğıdı şeklindeki bu mektuplar, adayın son çalıştığı işletmede karşılaştığı sorunları ortaya çıkarmasının yanında, adayın kimliğini belirleyici ve adayın eski yöneticileri tarafından yeniden değerlendirilmesi sağlayacak niteliktedir (Aldemir vd, 1998). Bu nedenle, soru kâğıtlarının profesyonelce hazırlanması güvenilirlik ve geçerliliği açısından kritiktir (Çoban, 2008).

Telefonla görüşme yöntemi, aday hakkında hızlı ve anında bilgi alınabilmesi aynı zamanda maliyet açısından uygun olması bakımından iyi bir referans inceleme yöntemidir. Dikkat edilmesi gereken husus, aday hakkında sorulan soruların atlanmaması, hızlı ve doğru bir şekilde bilgilerin not alınmasıdır (Erdoğan, 2013).

Şekil 1’de bir referans formu örneği verilmiştir:

REFERANS KONTROL FORMU

Tarih:/..... /20....

Adayın, Adı Soyadı:

Değerlendirilecek Pozisyon:

Referans Veren Kişinin Adı Soyadı:

Referans Veren Kişinin Çalıştığı Kurum ve Unvanı:

Referans Veren Kişinin Telefon Bilgileri:

Sorgulanması Gerekli Görülen Yetkinlikler(Varsa) :

Referans Kontrolü Yapan Kişinin, Adı Soyadı:

İmzası:

1. Adayı ne kadar zamandır ve nereden tanıyorsunuz? Ne kadar süre birlikte çalıştınız?

2. Birlikte çalıştığınız dönemde adayın ve sizin unvanınız neydi? Direkt size mi bağlı olarak çalışıyordu ya da arada başka bir yönetici var mıydı?

3. Adayın sizinle birlikte çalışırken ki görev tanımı neydi? Bu görevde beraber çalıştığınız süre ne kadardı?

4. Sahip olduğu görev tanımının haricinde üstlendiği farklı bir sorumluluğu var mıydı? Var ise neydi?

5. Adayın genel olarak performansını nasıl değerlendirirsiniz?

6. Adayın, birlikte çalıştığınız süre içinde rutin işleri dışında önemli başarıları / başarıları oldu mu? Olduysa neydi?

7. Adayın güçlü yönlerini bir kaç kelimeyle özetlemeniz gerekirse neler söyleyebilirsiniz?

8. Gelişime açık olan veya eğitime ihtiyaç duyduğu yönlerini belirtebilir misiniz?

9. Adayı çalışma arkadaşları ve müşteri ile olan ilişkileri çerçevesinde nasıl değerlendirirsiniz?

11. soruyu "sorgulanması gerekli görülen alanlar" kısmında yer alan bir yetkinlik var ise sorabilirsiniz.

10. Söz konusu pozisyon_____ (yetkinliklerden bir örnek veriniz) olmayı gerektirmektedir. Bu özelliği adayda hiç gözlemleme fırsatı bulabildiniz mi?

11. Sizce aday hangi tür yöneticilerle çalışırsa daha başarılı olur? Neden?

12. Sizce aday hangi tür görevlerde başarılı olur?(Sadece GM adayları için)

13. Mesaiye kalması gerektiği durumlarda bu konuyla ilgili bir problem yaşadınız mı?

14. İşe devamlılık konusunda problem yaşadığınız bir durum oldu mu?

15. Adayın işten ayrılma / görüşmeye geliyor olma sebebi hakkında ne söyleyebilirsiniz?

16. Mümkün olsa kendisi ile tekrar birlikte çalışmak ister misiniz?

17. Son olarak eklemek istediğiniz başka bir bilgi var mı?

Şekil 1. Referans formu örneği (<http://www.biotekno.biz...>*)

Referans incelemelerinin sonucunda adayın verdiği bilgiler ile edinilen bilgiler arasında tutarsızlıklar söz konusu ile aday ile görüşülüp bilgiler netleştirilmeli ona göre bir tavır sergilenmelidir.

Referansların incelenmesi adayların işe alınıp alınmaması kararında en önemli aşamalardan biridir. Referansların incelenmesinde işletme kendi politikasına uygun bir yol izlemelidir.

* Ana metinde atıf yapılan internet kaynakları belirtildiği şekilde gösterilmiştir. İnternet kaynaklarının açılımı kaynaklar kısmında ayrıntılı olarak verilmiştir.

1.4.6. Sağlık Kontrolü

Sağlık kontrolü, adayın işe başlamasından hemen önce ya da aday deneme süresi içerisinde iken yapılmaktadır. Sağlık kontrolünün yapılması yasal sınırlar içerisinde yerine getirilmesi zorunlu bir süreçtir. Fakat bu durum sadece zorunluluğun yerine getirilmesi olarak düşünülmemeli, aday kapsamlı bir incelemeden geçirilmelidir. Özellikle adayda belirli bazı iyi fiziksel özellikleri gerektiren pozisyonlar için aday kapsamlı bir kontrolden geçmelidir. Bunun yanı sıra adayın ruhsal sağlığı da kontrol sırasında mutlaka incelenmeli, göz ardı edilmemelidir.

Devlet hastaneleri çok yoğun olduğundan dolayı özel hastanelerin daha kapsamlı bir tarama açısından tercih edilmesi uygun olabilir. İlerleyen dönemlerde ortaya çıkabilecek sağlık sorunları ve bunlardan kaynaklı devamsızlıklara katlanmak işletmeye, başlangıçta kapsamlı bir tarama için özel hastanenin tercih edilmesinden çok daha maliyetli olacaktır. Bu nedenle tam bir sağlık kontrolü hem aday hem de işletme açısından yararlı olmaktadır (Şimşek, 2008).

1.4.7. Seçme Kararı ve İş Teklifinin Yapılması

Personel seçim sürecinin sonunda alınacak karar, adayın işe kabulü ya da reddedilmesidir. Genellikle işletmelerde nihai kararı verecek kişi ya da kişiler yönetici pozisyonundaki üst düzey kişiler olmaktadır. İnsan kaynakları birimi nihai karardan önceki ilk görüşme, referansların kontrolü vb. adımları gerçekleştirmektedir. Çoğunlukla performans kıstaslarını ve seçimde dikkate alınacak kıstasları da insan kaynakları birimi belirlemektedir. Aday işe uygun değilse ve olumsuz cevap bildirilecekse, bu durumu adaya yine insan kaynakları birimi bildirmektedir (Barutçugil, 2004).

Seçim sürecindeki tüm adımları başarıyla tamamlayan adaya iş teklifinde bulunmaktadır. Bu iş teklifinin adaya bildirilmesi, ücret ve diğer şartların konuşulması için aday tekrar görüşmeye çağrılmaktadır. Görüşmeye çağrılan ilk adayla şartlar konusunda anlaşmazlık olması halinde ikinci tercih edilen aday görüşmeye çağrılmaktadır. Adayla anlaşmaya varılması halinde taraflar arasında sözleşme imzalanmaktadır. Sözleşme imzalandıktan sonra diğer adaylara ret mektubunun gönderilmesi ihmal edilmemelidir. Bu durum işletmenin imajı açısından son derece önemlidir (Demirkol ve Ertuğral, 2007).

1.4.8. İŖe YerleŖtirme ve Oryantasyon (Uyum)

Bu aŖama personel seim srecinin son aŖamasıdır. SzleŖme imzalandıktan sonra adayla hem aday hem de iŖletmeye uygun bir tarih belirlenerek aday iŖe yerleŖtirilmektedir. Eğer iŖletme gerekli grrse belirli bir sre adayı test etmek iin deneme sresi uygulayabilmektedir. İŖgrenin ilk gnnde insan kaynakları biriminde yerine getirilmesi gerekli prosedrlere gerekleŖtirildikten sonra, iŖgren tm iŖletme alıŖanlarıyla tanıştırılmalıdır. İŖgrende ilk iŖ gn olmasının verdiği bir tedirginlik ve ekingenlik oluŖabilmektedir. Bu durumun aŖılabilmesi iin iŖletme alıŖanları ve insan kaynakları, adaya sıcakkanlı davranmalı ve gven duygusu vermelidir. Bu oryantasyon srecinde iŖgrene iŖletmenin yapısı, kuralları, yasaklarını belirten bilgiler mutlaka verilmelidir.

Hem iŖgren hem de iŖletme aısından baŖarıya ulaŖılabilmesi, iŖgrenin kendine gvenmesine ve iŖ ortamında kendini rahat hissetmesine bağlıdır. Bunu gerekleŖtirebilmek iin yeni iŖgren alıŖma arkadaŖları ve yneticileri tarafından samimiyetle karŖılanmalıdır. İŖgrenin iŖletme ii bir rekabete girmiŖ gibi hissetmemesi, aksine bir aile ortamında iŖletmeler arası rekabet iin alıŖtıęını hissetmesi iŖgrenin baŖarısında nemli bir yer teŖkil edecektir (ŖimŖek, 2008).

İKİNCİ BÖLÜM

PSİKOTEKNİK TESTLER

2.1. Psikoteknik Test Kavramı

Psikoteknik, belirli özellikleri içeren ve kişilerin bilgi, yetenek, kişilik vb. özelliklerini belirleyip analiz eden davranışsal bir ölçüm tekniğidir. Bu yöntemde özel olarak hazırlanıp kullanılan değerlendirme ölçü birimleri ise testlerdir. Bu testler psikoteknik test kavramını ortaya çıkarmıştır. Testler aracılığıyla yapılan ölçümler sonucu ortaya çıkan değerlerin yorumlanabilmesi için eşik değeri de denilen sınır değerlere ihtiyaç vardır. Testlerden elde edilen değerlere göre, kişiler çeşitli psikolojik ve fizyolojik niteliklerine göre değerlendirilebilmekte ve böylece bu soyut nitelikler sayısal olarak daha önceden belirli standart grupla karşılaştırılabilmektedir. Bu karşılaştırmalar personel seçiminde etkin rol oynamaktadır. Kişilerin kendilerine uygun bir işletmede çalışması hem işletme açısından hem de kişiler açısından tatmin sağlayacaktır. Bu durumun gerçekleştirilmesi için psikoteknik yöntem yararlı bir araçtır. Bu yöntemin en temel araçları psikolojik testlerdir. Bu testler başta personel seçimi olmak üzere; terfi sistemleri, mesleğe yönlendirme, eğitim planlarının yapılması, iş kazalarının önlenmesi vb. gibi çeşitli alanlarda kullanılmaktadır (Silah, 2005).

2.2. Psikotekniğin Tarihçesi

Dünya tarihinde insanlığın gelişimine bağlı olarak, özellikle sanayileşme ve makinelerin öneminin ortaya çıkmaya başladığı ve giderek arttığı 19. ve 20. yy.'da kişi-iş uyumunu sağlayabilmek için bazı bilgi, yetenek ve becerilerin ölçülmesi ihtiyacı doğmuştur. Psikoteknik kavramının yoğunluk kazanmaya başladığı yıllar ise 1900 yılı ve sonralarına denk gelmektedir (Erdoğan, 1999).

Psikoteknik kavramını, dünyada ilk olarak 1903 yılında Almanya'da Wilhelm Stren ortaya çıkarmış daha sonra Amerika'da taşıtlar dairesine personel alımında seçim için kullanılmıştır. Yine Fransa'da ise Amerika'daki seçim ile aynı yıllarda tramvay şoförlerinin işe alımı için psikoteknikten yararlanılmıştır (Spor, 2001).

1905 yılında Alfred Binett tarafından dünyanın ilk psikoteknik labarotuarı olarak nitelendirilebilecek labarotuar açılmıştır. Bu labarotuarda psikoteknik yöntemlerden olan zeka testleri çalışmaları yapılmıştır. Normal ve normal olmayan çocuklar arasındaki sınırı tespate yönelik zihinsel bir eşik oluşturmuşlardır. 1909 yılında

ise Frank Parsons tarafından Amerika'da mesleki yönelimle ilgili olarak iki önemli eser yayınlanmıştır. Ayrıca 1909 yılında Rusya'da bilim adamlarından Rybakoff kişiliğın incelenmesi üzerine bir eser yayınlamıştır. 1910 yılında ise psikoteknik yöntemin Fransa ve A.B.D.'de şoför, telgraf teknisyeni ve kondüktörlerin işe alımında kullanıldığı görülmüştür.

Psikoteknik çalışmaların yaygınlaşıp yerleşmesi 1915-1920 arasındaki döneme denk gelmektedir (Erdoğan,1999). Uluslararası ilk "Psikoteknik Kongre" ise 1920 yılında Cenevre'de gerçekleştirilmiştir. Daha sonraki yıllarda ise İngiltere, Rusya, Avusturya ve Japonya'da psikoteknik uygulanmaya başlanmıştır (Spor, 2001).

1950 yılından günümüze kadar gelinen dönem ise psikoteknik çalışmaların en yararlı uygulamalarının gerçekleştiği dönemdir. Özellikle ikinci dünya savaşından sonra teknolojik gelişmeyle birlikte testlerin gelişimi son derece artmıştır. Gelişmiş Avrupa ülkelerinde ve A.B.D.'de işletmelerin çoğu personel seçimi ve değerlendirilmesinde, terfi sistemlerinde, eğitim çalışmalarında psikoteknikten yararlanmaktadır (Erdoğan, 1999).

Türkiye'de psikotekniğe dayalı çalışmalar ise dünyadaki gelişmelere paralel olarak gitmemiştir. Çalışmaların 1950'li yıllara denk geldiğini söylemek mümkündür. İlk psikoteknik laboratuvar 1946 yılında Milli Eğitim Bakanlığı tarafından, Erkek Teknik Öğretmen Okulunda kurulmuştur. Laboratuardan öğrenci seçiminde yararlanılmıştır. Benzer laboratuvarlar çeşitli kurum ve kuruluşlarda kurulmuştur. 1950 yılında Eskişehir'de Demiryolu Okulu Laboratuvarı, 1955 yılında Sümerbank'ın çeşitli fabrikalarında ve yine aynı yıl İstanbul İETT bünyesinde personel seçim, değerlendirme ve eğitimlerinde kullanılmak üzere psikoteknik laboratuvarlar açılmıştır. Seçim, değerlendirme ve eğitimlerin yanı sıra, bazı tıp fakültelerinin bünyelerinde tedavi amaçlı kullanılmak üzere açılan laboratuvarlar da olmuştur. Personel seçiminde Kara ve Hava Kuvvetleri'nde de uygulama laboratuvarları faaliyete geçirilmiştir (Spor, 2001).

Ülkemizde en yaygın ve yaptırımı olan psikoteknik uygulamalar arasında trafikte kullanılan psikoteknikten bahsedilebilir. Bu durum Trafik Yönetmeliği'nin 79. Maddesinde yer almaktadır. Ehliyetin geri alınması, sürücü olması uygun olmayan kişilerin belirlenmesi, yüksek sürücülük performansı gerektiren kişilerin seçim süreçlerinde (ağır vasıta sürücülüğü, uzun yol sürücülüğü vb.) kullanılmaktadır.

Erdođdu (2013) tarafından da belirtildiği üzere, Trafik Yönetmeliđine psikoteknik uygulamaların girmesinin ardından ölkemizde psikoteknik değerlendirme laboratuvarlarının kurulmaya başladığı görölmektedir. 2000 yılında Sağlık Müdürlüğü'nden "çalışma uygunluk" belgesini alarak faaliyete geöen ilk merkez "Ege Üniversitesi Edebiyat Fakóltesi Psikoteknik Değerlendirme Merkezi", olmuştur. 2000'li yılların başında, Türkiye geneline bakıldığında 20 civarında merkezin faaliyet gösterdiği ifade edilebilir (Amado vd., 2004). Ticari araö sürücülerine psikoteknik belgesi almalarının zorunlu hale getirilmesiyle, bu merkezler Türkiye geneline yayılmıştır (<http://psikoteknikmerkezleri.com...>)

2.3. Psikoteknik Testlerin Özellikleri

Psikoteknik testler geöerli, güvenilir, ekonomik, homojen, nesnel (objektif), standart ve kültürel durumu dikkate alacak şekilde olmalıdır (Erdoğdu, 2013):

Geöerlilik özelliği personel seöim ve değerlendirme sürecinde başarı ölçümünün ne derece doğru yapılabildiğidir. Örneğin, işe alımda geröekleştirilen ölçüm sonucu işe yerleştirilen kişi için daha sonraki bir tarihte kişinin işteki başarısı ölçüldüğünde ortaya çıkan sonuç ile işe alımda düşünölen tahmini başarının ne derece birbirini karşladığıyla ilgilidir. Testlerin geöerliliği kullanım amacı ve işletmenin yapısına göre de farklılık gösterebilmektedir.

Güvenilirlik, testlere verilen cevapların kişilerin o andaki değil genel durumunu yansıtmasına bağlı olarak belirli aralıklarla uygulandığında aynı cevapların alınabilmesini ifade etmektedir. Burada unutulmaması gereken, testin aynı şartlarda uygulanması ve puanlamanın değerlendiriciye göre değişmemesi gerektiğidir (Çoban, 2008). Bir başka ifadeyle güvenilirlik kavramı testlerin tutarlı sonuçlar vermesini ifade etmektedir.

Ekonomiklik, işletmelerin personel seöim ve değerlendirme sürecinde kullandığı testlere ayırmış olduğu maddi kaynağın bu testlerin uygulanmasıyla elde edeceği verimden daha az olmasıdır.

Homojenlik, uygulanacak testin aynı bireysel özelliği değerlendirebilmesidir. Testte farklı özelliklerin ölçülmesi, testlerin değerlendirilmesini zorlaştırmaktadır.

Nesnellik, testlerin değerlendirilmesini farklı kişilerin yapmasının sonucu değiştirmemesidir.

Kültüre bağımlılık ve bağımsızlık; testler uygulanacağı kültüre uygun bir yapıda olmalıdır. Uygun değilse de mutlaka uyarlanmalıdır. Ölçülecek özellikler evrensel değerler ise, bu durumda da testlerin kültürden bağımsız testler kullanılmalıdır.

Standardizasyon, testlerin farklı zaman ve yerlerde kullanılabilmesi amacıyla testin uygulanacağı kişiler, süresi, test yönergesi, puanlama şeklinin kesinlikle belirlenmiş olmasıdır.

2.4. Psikoteknik Testlerin Kullanım Amacı

Psikoteknik testler bireylerin bazı özelliklerinin ölçülmesine dayanmaktadır ve çok çeşitli kullanım alanları mevcuttur. Bireyin değerlendirmesine dayanan bu testler yaygın olarak personel seçimi ve değerlendirilmesinde, eğitim ihtiyaçlarının saptanmasında, personelin terfi vb. atama, yer değiştirme işlemlerinde işletmelerde yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu testlerle kişi-iş uyumu daha kolay sağlanabilmektedir. Hem işletmenin verimliliği artmakta hem de çalışan iş ortamından mutlu olmaktadır.

Psikoteknik testleri kullanım amaçlarına göre geniş kapsamlı gruplayacak olursak (Kökdemir, 2014);

- Müşteri memnuniyeti araştırmalarında,
- Çalışan memnuniyeti araştırmalarında,
- İş ve işletme analizi/değerlendirmesi çalışmalarında,
- Kişilerin davranış/tutum ve değerlerinin araştırıldığı çalışmalarda,
- Fiziksel ve zihinsel yetenek ölçümlerinde,
- Bilgi düzeyini ve ilgi alanını belirlemede,
- Kişilik analizinde,

- Hafıza ve dikkat ölçümünde kullanılmaktadır.

Bu testlerle işletmede çalışanların dış çevre faktörünün de şekillendirdiği kişiliğini ve davranışlarını irdelemek mümkün olmakta, kişilik ve davranış envanterleri ile kişi hakkında kısa sürede ve doğru çözümlenmeler yapılabilmektedir.

2.5. Psikoteknik Testlerin Sınıflandırılması

Psikoteknik testler, kullanım yeri ve amacına göre çeşitli şekillerde sınıflandırılmıştır. Bu çalışmada personel seçimi ve değerlendirmesi üzerinde durulduğundan dolayı, bu bölümde kişisel özellikler açısından sınıflandırılan testler açıklanmıştır.

2.5.1. Zekâ Testleri

Kişilerin genel zekâ düzeylerini belirleyebilmek ya da zekâyı çeşitli yönleriyle ele almayı amaçlayan tüm test türleri zekâ testleri içerisinde yer almaktadır. Bu testler; işe alım ve yerleştirme süreçlerinde konusunda uzman kişiler tarafından, çocuk gelişiminde eğitimciler tarafından ya da psikologlar tarafından insan zekâsını anlama konularında yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu testler kullanım alanı, uygulanacak hedef kitle ve düzeylerine göre çeşitlilik göstermektedir (Erdoğan, 1999).

Yaygın olarak kullanılan zekâ testlerinden bazıları; Good enough- Harris Adam çizme testi, Peabody Resim-Kelime Testi, Porteus Labirentleri, Wechsler çocuklar için zekâ ölçeği (WISC-R), Wechsler yetişkinler için zekâ ölçeği, Cattell zekâ testidir (Kocabacak, 2011).

2.5.2. Yetenek Testleri

Her iş belirli bir yeteneğe sahip olmayı gerektirmektedir. İşletmeler personel alım ve değerlendirmelerinde doğru işe doğru kişiyi yerleştirmek ve adayların ya da personelin yeteneklerini bilmek istemektedir. Bu amaçla psikoteknik testler kapsamında adayın/personelin her türlü (zihinsel ya da bedensel) yeteneğini belirleme amaçlı uygulanan testlere yetenek testleri denilmektedir (Erdoğan, 1999).

Bu tip testler ölçülen yetenek açısından, kişinin o andaki mevcut potansiyelini ve belirli bir eğitimden sonra hangi aşamaya gelebileceğinin tespit edilmesini sağlar. Testler uygulanacak işin sektörü ve işe göre değişkenlik göstermektedir. Örneğin; bir tekstil fabrikasında kumaş üzerindeki renk hatalarını kontrol edecek kalite kontrol

birimindeki çalışanın işe alınmadan önce ve sonrasında belirli aralıklarla görme testi denilen teste tabi tutulması gerekir. Zihinsel yeteneklerin daha ağırlıklı olduğu bankacılık, sigortacılık gibi iş kollarında ise bu testler görme testinden farklı olarak zihinsel beceriyi ölçmeye dayalı testler olmaktadır.

Bu testlerin grupları kısaca aşağıda belirtildiği gibidir (Çoban, 2008):

- *Teknik bilgi ve deneyimi ölçen testler:* Bennet mekanik kavrama testi, Mellenbruch mekanik motivasyon testi.
- *Bedensel koordinasyonu (El-kol ve parmak becerisi) ölçen testler:* Crawford beceri testi, O'Connar parmak becerisi testi, Tweezer beceri testi, Stromberg beceri testi, Bennet el aletlerini kullanma becerisi testi.
- *Duyusal yeteneği ölçen testler:* Sight screener göz testi, Telebinocular göz testi, Timus göz testi, Renk algılama testi, işitme testi.
- *Psikomotor yetenek testleri:* Basit tepki testleri, basit kontrol testleri (sinüzoid testi, omega testi vb.), koordinasyon testleri ve yargılama testleri (tepki yönelimi testi, hız uyumu testleri).

2.5.3. Bilgi Testleri

Bir işi başarılı olarak yapabilmek belirli bir düzeyde bilgi birikimini gerektirmektedir. İşletme işe alım ve değerlendirmelerde adayın ya da personelin çalışacağı işe göre belirtilen düzeyde bilgi olmasını istemektedir. İşletmeler bu amaçla aday ya da personelin bilgi düzeyini ölçen testler uygulamaktadır. Bu testler işin işleyişi, genel yapısı ve uygulamalı olarak yapılması gerekenler varsa (alet, teçhizat kullanımı sırasında uygulanması gereken hareket, davranış şekli gibi) başarılı olmayı sağlayacak bilgi düzeyini tespit etmeye çalışırlar (Özcan, 2006).

2.5.4. Yorgunluk ve Monotonluk Testleri

İşletmelerin, personelinin hangi işler sonucu ne kadar yorulduğu ve bu yorulma sonucunda personelin psikolojik olarak nasıl etkilendiğini bilme isteğinden yola çıkarak kullandıkları testlerdir. Sadece yorgunluk değil aynı zamanda yorgunlukla ilişkili olan monotonluk da analiz edilmeye çalışılmaktadır. Personelin zihinsel ve bedensel

yorgunlukları ölçülebilmektedir. Özellikle bedensel yorgunlukta adale-kas dayanıklılığını ölçen özel test ortamları bulunmaktadır. Çünkü adale-kas dayanıklılığı ile bedensel yorgunluk arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Zihinsel yorgunluğu ve monotonluğu ölçen testlerde ise daha çok bireyin psikolojik durumu ve buna bağlı olarak kendini baskı altında hissettiği durumların tespiti yapılmaktadır (Erdoğan, 1999).

2.5.5. Kişilik ve İlgi Testleri

Kişilik, insanları birbirinden ayıran, kendisi ve çevresindekilere bakış açısını belirleyen, çevresindekilerle kurduğu ilişki düzeyi ve tepkilerini belirleyen bedensel, zihinsel ve ruhsal özelliklerin tümüdür. Kişilik testleri ise bireyin kişiliğe bağlı olarak gelişen davranışlarını, psikolojik özelliklerini ve diğer bireylerden ayıran yönlerini ölçmeye yarayan testlerdir (Öztürk, 1994).

İşletmelerde ise kişilik kavramının ayrı bir önemi vardır. Personel seçim ve değerlendirmelerinde kişiliğe uygun iş atanmaları, görev dağılımları işletmeyi de çalışanı da olumlu yönde etkilemektedir. İşletmeler özellikle kritik öneme sahip yönetici pozisyonlarını değerlendirirken kişilik testlerinden yararlanmaktadırlar. Kişilik testleriyle personel seçim ve değerlendirmeleri çok daha etkin bir şekilde yapılabilmekte; işletme ve personelin performansı doğru yerleştirmelerle olumlu olarak etkilenmektedir (Erdoğan, 2013).

İş hayatında Türkiye’de ve dünyada yaygın olarak kullanılan kişilik testleri şunlardır (<http://hrmbulten.blogspot.com.tr...>):

- Hacettepe kişilik testi
- İş tatmini ölçeği
- Beş faktör kişilik modeli
- NEO kişilik envanteri
- Rorschach testi

- Myers-Briggs Kişilik Envanteri
- Sıfat listesi
- 16PF kişilik envanteri
- Minnesota çok yönlü kişilik envanteri
- Thomas kişilik envanteri
- Hogan kişilik ölçümü

İlgi testleri ise bireylerin hangi mesleki alanlara ilgi duyduğunu ve boş zamanlarını hangi faaliyetlerle değerlendirmekten hoşlandıklarını tespit etmeye yönelik testlerdir. Bireylerin ilgi alanlarının tespiti için, seçim ve değerlendirme sürecinde bu testlere de başvurulmaktadır.

2.6. Psikoteknik Testlerin Personel Seçim ve Değerlendirmesinde Kullanımı

Günümüzde psikoteknik testler işletmelerde insan kaynağını en iyi şekilde yönetebilmek için; işe alım, terfi, eğitim, iş kazalarını önleme ve ayrıca personel değerlendirilmesinde kullanılmaktadır.

Psikoteknik testler ile seçim sürecinden başlanılarak doğru işe doğru insan ataması yapılabilmektedir. Bu testlerle birey tüm özellikleri göz önüne alınarak bir bütün olarak değerlendirilir ve test sonucunda uygunluğuna göre işe yerleştirip yerleştirmeme kararı verilir. Ayrıca bu testler ile işe yerleşim aşamalarından sonra eğitim ihtiyacı, terfi ya da personel değerlendirme aşamalarında da kullanılarak işletmede bir psikotekniğe dayalı bir insan kaynağı sisteminin kurulması sağlanılabilir. Bu sistem işe yerleştirme aşamasında kurulmalı ve personel için yapılacak değerlendirme türüne ve kullanılacağı alana göre (eğitim, terfi, işe yönlendirme vb.) özelleştirilmelidir. Seçim aşamasında kullanılacak olan psikoteknik sistemin kurulum aşamaları kısaca aşağıda belirtildiği gibidir (Erdoğan, 1999):

İş ve iş yerinin tanınması: İlk olarak iş yeri ve nitelikleri analiz edilmeli, buna bağlı olarak çıkan sonuçlara göre işin nitelikleri belirlenmelidir. İşin özelliklerine ve

gerektirdiklerine göre de personel arayışına girilmelidir. Personel arayışı sırasında kullanılan yöntemler şunlardır:

Yetenek çözümlemesi: Bu aşamada her bir işin yapılması için gerekli nitelikler saptanmalıdır. Bunun için işletmede iş incelemeleri yapılmalı, bu iş incelemeleri sonucu işleri yapmak için gerekli yetenekler tespit edilmelidir. İş incelemesi; iş incelemesi ve özel görüşmeler ile yetenek kümelenmesi ve işlerin gruplanması olarak iki adımdan oluşmaktadır.

İşin ve işyerinin gerektirdiği kişisel ve bilgisel özellikler: Bu aşamada adayların işe uyumu kapsamında, kişilikleri, sosyal yönleri, eğitim düzeyleri vb. özellikleri belirlenmektedir. Ayrıca işin gerektirdiği ve adayın asgari sağlaması gereken bilgi düzeyi belirlenmektedir.

İşlere göre değerlendirme profilinin hazırlanması: Her işin gerektirdiği zihinsel, bedensel yetenekler ve kişisel özelliklerin belirlenmesiyle birlikte işler bazında ya da yapılan yetenek kümelemelerine göre değerlendirme profili ya da yetenek profili çıkarılmalıdır. Bu profile yetenekler gruplandırılır ve uzman kişilerce işin özelliğine göre puanlamalar yapılır (Erdoğan, 1999).

Psikoteknik Test Bataryaları: Gerekli değerlendirme profilinin çıkarılma aşamasından sonra, işler için belirlenen nitelikler doğrultusunda, bu nitelikleri ölçmek için testler uygulanmalıdır. Test bataryaları; ihtiyaca göre yani işin nitelikleri doğrultusunda bir araya getirilmiş testlerden oluşmaktadır. Test bataryaları, işin gerektirdiği niteliklerin ve yeteneklerin, tek bir test aracılığıyla ölçülmemesi durumunda birden çok testin bir araya getirilerek bu özelliklerin ölçülmesine dayanmaktadır. Test bataryalarının içeriği işletmeye ve işin gerektirdiği niteliklere göre farklılık göstermektedir.

Test bataryasının, personel seçim sürecinde kullanılması, adayların değerlendirilmesinin somut verilerle yapılmasını sağlamaktadır. Bunun için de değerlendirme eşik puanı belirlenmelidir. Belirlenen eşik puanın altında kalan adayın eleneceği, yeterli puanı alan adayın ise işe alınacağı netleşmektedir. Personel seçim ve değerlendirme süreçlerinde psikoteknik test bataryasının kullanılması, adaylar arasında seçim yaparken kolaylık sağlamakta, somut verilerle ölçüm yapılması kişi-iş uyumunda başarılı sonuçlar alınmasına katkı sağlamaktadır.

2.7. Psikoteknik Testler ile ilgili Literatürde Taraması

Psikoteknik testlerin personel seçim ve değerlendirmesinde kullanıldığı çalışmalar aşağıda verilmiştir:

Kılınç (1986) tarafından yapılan çalışmada çalışanların yetenek, kişilik ve özelliklerine göre en uygun işlere getirilmeleri ve terfi sistemlerinde psikoteknik yöntemden nasıl yararlanılabileceği açıklanmıştır.

Venne (1987) personel seçiminde kullanılan psikoteknik yöntemle ait testlerin bir literatür taramasını yapmıştır. Testleri beş gruba ayırmıştır: Zekâ, yetenek, performans, ilgi ve kişilik testleri. Daha önceki yıllarda yapılmış çalışmalardan yola çıkarak testlerin özelliklerini, personel seçimindeki yerini açıklayan bir çalışma gerçekleştirmiştir.

Buyruk (1993) tarafından yapılan tez çalışmasında personel seçim sürecinde psikoteknik yöntemle değinilmiş ve Nevşehir yöresindeki otel işletmelerinde personel seçiminde psikoteknik yöntemin kullanılıp kullanılmadığını anlama ve bu konuda işletme yöneticilerinin görüşlerini almak için bir anket uygulaması yapılmıştır. Çalışma sonucunda otel işletmelerinde personel seçiminde psikoteknik testlere yer verilmesinin yerinde bir karar olacağı vurgulanmıştır.

Öztürk (1994) tarafından yapılan doktora çalışmasında kamu iktisadi teşebbüsleri ve özel sektör kuruluşlarında personel seçiminde kullanılan sorunlar tespit edilmiş ve kullanılan yöntemler açısından karşılaştırmalı bir çalışma yapılmıştır. Psikoteknik testler ve uygulanmasının gerekliliği açıklanmıştır.

Öztürk (1996) tarafından yapılan çalışmada psikoteknik yöntemin önemine değinilmiş, personel seçiminde kullanılan test türleri anlatılmıştır.

Verive ve Mcdaniel (1996) tarafından yapılan çalışmada kısa süreli hafıza testlerinin personel seçim kararlarının olumsuz etkilerini azaltmaya yönelik kullanımı ve aynı zamanda iş ve eğitim performansında yüksek geçerlilik sağlaması amaçlanmıştır. Çalışma iki kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda kısa süreli hafıza testinin etkinliği genel zekâ testleriyle karşılaştırılmıştır. İkinci kısımda kısa süreli hafıza testinin iş ve eğitim performansındaki etkisi ele alınmıştır. Her iki çalışmada yapılan analiz sonucu şunlar olmuştur: Kısa süreli hafıza testleri iş ve eğitim performansının

geçerli belirleyicileridir ve genel zekâ testlerinden daha az olumsuz etkiye neden olmaktadır.

Koç (2000) tarafından yapılan çalışmada personel seçim sürecinde psikoteknik yöntemin önemi açıklanmıştır. Personel seçim süreci açıklanmış ve bu süreçte psikolojik testlerin nasıl kullanılabileceği açıklanmıştır.

Spor (2001) tarafından yapılan araştırmada psikoteknik yöntem ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Psikotekniğin kullanım alanları, işe yönlendirmede ve çeşitli değerlendirmelerdeki (terfi vb.) etkinliği açıklanmıştır.

Ardıç (2004) tarafından yapılan tez çalışmasında personel seçim sürecinde psikoteknik yöntem uygulayan özel bir bankada, bu testlerin çalışan tatmini üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çalışma sonucunda psikoteknik testlerle çalışan tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Potosky ve Bobko (2004) tarafından yapılan çalışmada personel seçiminde internet üzerinden uygulanan zekâ (bilişsel) yetenek ölçümlemesine dayalı testler üzerinde durulmuştur. Kâğıt-kalemle uygulanan testler ile internet üzerinden uygulanan testler arasında karşılaştırma yapılmıştır. Çalışma sonucunda katılımcılardan elde edilen bilgilere göre internet üzerinden uygulanan seçim testlerinde kullanılan teknoloji testlerin performansını etkilemektedir.

Doğan (2004) tarafından yapılan tez çalışmasında personel seçme ve yerleştirme sürecinde kullanılan psikoteknik testlerin iş başarısını etkileyip etkilemediği araştırılmıştır. Personel alım sürecinde psikoteknik yöntem kullanan ve personel değerlendirme sürecine sahip özel bir işletmede, çalışanlara işe alınırken uygulanan test sonuçları ile bireysel performans sonuçları arasındaki ilişki incelenmiştir. Literatürdeki çalışmalara bakıldığında, işe alım test sonuçları ile performans arasında pozitif yönde ilişki bulunduğunu ortaya koyan çalışmalar mevcuttur. Ancak bu çalışma sonucunda mavi yakalılara uygulanan giriş testi ile performans arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Beyaz yakalılarda ise istatistiksel olarak pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Mavi yakalılarda literatür doğrultusunda bir sonuç alınamamasının nedenleri arasında işletmenin performans değerlendirme sistemindeki eksikliklerin olduğu düşünülmektedir.

Gürer (2004) tarafından yapılan tez çalışmasında personel seçim sürecinde Kamu İktisadi Teşebbüslerinde psikoteknik yöntemin uygulama sıklığı ve personel yöneticilerinin psikoteknik yöneme bakış açısı araştırılmıştır. Psikoteknik yöntem ve öneminden bahsedilmiş, personel yöneticilerinin psikoteknik yöneme bakışı bir anket ile analiz edilmiştir.

Ordun (2005) tarafından yapılan çalışmada personel seçim ve değerlendirilmesinde kullanılan testlerden bahsedilmiş ve bu testlerden kişilik testlerinin üzerinde durulmuştur. Kişiliğin personel değerlendirmesinde etkin olan iş performansıyla arasındaki ilişki satış temsilcileri üzerinde incelenmiştir. Temel kişilik boyutları olarak; dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevrozizm ve deneyime açıklıkla performans arasındaki ilişki incelenmiştir. Performans verileri araştırmanın yapıldığı işletmeden elde edilmiştir. Çalışma sonucunda elde edilen veriler bu konuda yapılmış çalışmaları destekler niteliktedir. Satış temsilcilerinin performansının büyük ölçüde dışa dönüklük boyutuyla ilgili olduğu bulunmuştur.

Silah (2005) tarafından yapılan çalışmada personel seçimi ve işe yerleştirme psikoteknik bir uygulamayla açıklanmıştır. Çalışma giyim sanayi konfeksiyon atölyesine alınacak kişilerin fiziksel düşünme yeteneğini ölçmeye dayanmaktadır. Bu yeteneği ölçen From Lege testi uygulanmıştır. Bu testi uygulanan kişilere belirli şekil kalıpları verilmektedir ve 20 dakika içerisinde parçalarla şekilleri oluşturmaları istenmektedir. Süre sonunda tamamlanan her doğru şekle bir puan verilerek standart norma göre puanlama yapılmakta ve kişinin fiziksel yetenek düzeyi ölçülmektedir. Test sonucunda, mevcut çalışanların performans eşik değerleri belirlenmiştir. İşe alınacak kişiler için bu eşik değerlerinin baz alınması önerilmiştir.

Kurtuluş (2006) tarafından yapılan tez çalışmasında personel seçim sürecinde yetenek ve kişilik testlerinin önemi ele alınmıştır. Bir ilaç firmasında herhangi bir test uygulanmadan işe alınan satış temsilcilerinin satış verileriyle, yetenek ve kişilik testi kullanılarak işe alınmış satış temsilcilerinin satış verileri karşılaştırılmıştır. Yetenek testi olarak özel bir kurum tarafından geliştirilen Baltaş-Eksen yetenek testi ve Hogan kişilik ölçümü envanteri kullanılmıştır. Çalışma değerlendirildiğinde testlerin seçimde etkin olduğu görülmüştür.

Kutaniş ve Elçi (2006) tarafından yapılan çalışmada kişilik testleriyle zekâ testleri arasında uyum olup olmadığı araştırılmıştır. Yapılan çalışmada aynı kişiyi zekâ ve kişilik testlerinin nasıl etkileyip, ölçümlendiği test edilmiştir. Güvenilir ve geçerli olduğu ortaya konulan çalışmada yapılan varyans ve korelasyon analizleri sonucunda testler arasında uyum olduğu bulunmuştur.

Özcan (2006) tarafından yapılan tez çalışmasında psikoteknik yöntemin personel seçim sürecindeki önemi konusunda literatür taraması yapılmıştır. Psikoteknik testlerin geçmişten günümüze uygulamaları ve geleneksel seçim yöntemleriyle karşılaştırmasına yer verilmiştir.

Rothstein ve Goffin (2006) tarafından yapılan çalışmada personel seçim ve değerlendirmesinde kişilik testlerinden beş faktör kişilik modeli üzerinde durulmuştur. Çalışma daha önce yapılmış çalışmalardan yola çıkarak derleme niteliğinde olmuştur. Çalışmada personel seçim kararlarında kişilik ölçümünün giderek yaygınlaştığı, beş faktör kişilik modelinin kişilik-iş performansı ilişkisinde yaygın olarak kullanıldığı, kişilik testi uygulamalarında aldatmaya yönelik cevaplar verilebilmesine rağmen testlerin etkin olduğu, kişilik testlerinin internet tabanlı uygulamasının kolaylık ve maliyet tasarrufu açısından avantajları olmasına rağmen kâğıt-kalem testlerinin daha etkin olduğu sonuçları bulunmuştur.

Thomas ve Scroggins (2006) tarafından yapılan çalışmada 19. yy'dan 2000'li yıllara kadar zekâ ve kişilik testlerinin personel seçim sürecindeki gelişimi üzerinde durulmuştur. Çalışmada personel seçiminde kişilik ve zekâ testlerinin önemi ayrı ayrı açıklanmış, kişilik testlerinden beş faktör kişilik envanterine değinilmiştir. Testlerin geçerliliği ve yararının artırılması için personel seçiminde kişilik ve zekâ testlerinin birlikte uygulanması önerilmiştir. Bu durumun iş performansını olumlu yönde etkileyeceği düşünülmüştür. Ayrıca testlerin birlikte kullanımı zekâ testlerinin tek başına uygulandığında yaratacağı olumsuz etkinin potansiyelini azaltacağı literatüre dayalı olarak vurgulanmıştır.

Yelboğa (2006) tarafından yapılan çalışmada kişilik ile iş performansı arasındaki ilişki incelenmiştir. Beş faktör kişilik envanteri ve psikometrik özelliklerin ele alındığı Yelboğa tarafından geliştirilen performans değerlendirme ölçeği kullanılmıştır. Kişilik

testinin uygulanması sonucu, doğru kişiyi işe yerleştirmeye iş performansının arttığı yapılan analizler sonucu bulunmuştur.

Çoban (2008) tarafından yapılan tez çalışmasında Kocaeli il merkezinde özel kurslar ve dershanelerde yöneticilerin personel seçim sürecinde psikoteknik test uygulanması durumundaki tutumlarını ölçmeye yönelik bir anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Öğretmen seçiminde psikoteknik testlerin önemi açıklanmış ve analiz edilen hipotez testleriyle mevcut uygulanan seçim sürecindeki kriterlerin psikoteknik ile ilişkisi incelenmiştir.

Şen (2008) tarafından yapılan tez çalışmasında personel seçim sürecinde psikoteknik test kullanan işletmelerde etkinlik artışı olup olmadığı incelenmiştir. Psikoteknik test uygulayan işletmelerin insan kaynakları birimiyle görüşülmüş ve testi uygulayan işletmelerde etkinlik artışı olup olmadığı yapılan anketlerle test edilmiştir. Çalışma sonucunda bu testleri uygulayan işletmelerin bazılarında psikoteknik yöntemi sadece eleme aracı olarak gördükleri etkin yararlanamadıkları görülmüştür. Ülkemizde bu konuda yapılan çalışmaların yetersiz oluşu da çalışmanın bir başka sonucudur.

Carless (2009) tarafından yapılan çalışmada personel seçiminde psikoteknik testlerin kullanım amacı açıklanmıştır. Özellikle de yetenek ve kişilik testlerinin uygulamalarından bahsedilmiştir. Belirli bir iş için hangi testin kullanılması gerektiği nasıl belirlenmeli, test puanları yöneticiye nasıl rapor edilmeli, test puanları ve seçim sürecinde uygulanan mülakat nasıl kombine edilmeli sorularından yola çıkılarak test uygulamalarından bahsedilmiştir.

Kılıç ve Bilginoğlu (2010) yaptıkları çalışmada inovasyon ve personel seçim süreci arasındaki ilişkiyi ele almışlardır. Çalışmada ele alınan sorulardan biri de işletmenin inovasyon performansı ile kullanılan personel seçim yöntemleri arasında ilişki olup olmadığıdır. İlgili, kişilik, yetenek ve zekâ testleri ile inovasyon performansı arasındaki ilişkiler tek tek incelenmiştir. Çalışma sonucunda yetenek testleriyle inovasyon performansı arasında pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır.

Madran ve Akdoğan (2010) tarafından yapılan çalışmada satıcıların kişilik özellikleri psikoteknik testlerden kişilik testiyle değerlendirilmiştir. Kullanılan test beş faktör kişilik modelidir. Daha sonra kişilik ile performans ilişkisi ele alınmıştır. Performans ölçümü işletmeden elde edilen veriler doğrultusunda üç kritere göre ele

alınmıştır: Ön hazırlık performansı, satış performansı, müşteri takibi performansı. Kişilik boyutları ile satıcıların gösterdiği performans arasındaki ilişkiler ele alınmış ve her bir boyutun başarılı olduğu alanların farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Kocabacak (2011) tarafından yapılan tez çalışmasında personel seçme ve yerleştirme sürecinde psikoteknik yöntemin önemi üzerinde durulmuştur. Çalışmada beş faktör kişilik modeli ile performans arasındaki ilişki incelenmiştir. Uygulama bir ilaç firmasında gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçları kişilik modeli alt boyutlarından sorumluluk, uyumluluk, deneyime açıklık, dışadönüklük ve duygusal denge boyutlarının performans ile ilişkili olduğu bulunmuştur.

Vecchione vd. (2012) tarafından yapılan çalışmada personel seçiminde beş faktör kişilik testi değerlendirilmiştir. Test gönüllü kişilerden oluşan bir gruba ve işe alım sürecindeki bir gruba olmak üzere iki farklı gruba uygulanmıştır. Testin alt boyutları varyans analiziyle her iki grup için test edilmiştir. Sonuçlar, testin uygulandığı gruplar arasında testin uygulanması ve algılanması açısından bir farklılık olmadığını göstermiştir.

Erdoğdu (2013) tarafından yapılan tez çalışmasında özel bir işletmede personel seçim kararında psikoteknik test yöntemi ele alınmıştır. Bunun için işletmenin personel seçim süreci tümüyle ele alınmış ve uygulanan kişilik testinin etkinliği incelenmiştir.

Grand vd. (2013) tarafından yapılan çalışmada personel seçim sürecinde kullanılan yetenek testlerine ön yargılı yaklaşımlar ve testlerin duyarlılığı incelenmiştir. Çalışma öğrenciler üzerinde uygulanmış olup iki aşamadan oluşmaktadır. İlk aşamada duyarsız test maddelerinin belirlenmesinde bireysel farklılıkların rolü ele alınmıştır. İkinci aşamada duyarsız olan test maddelerinin testin performansını nasıl etkilediği üzerinde durulmuştur. Çalışmanın uygulandığı öğrenciler arasında bireysel farklılıklar ve demografik değişkenler temelinde küçük ama anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Ancak çalışmada sanılanın aksine cinsiyet değişkeni duyarsız test maddeleri üzerinde bir farklılık göstermemiştir. Ayrıca duyarsız test maddelerinin varlığı testi uygulayan öğrencilerin teste olumsuz yaklaşmasına neden olmamıştır.

Tatar vd. (2013) tarafından yapılan çalışmada eczacıların kişilik özellikleri beş faktör kişilik envanteri ile incelenmiştir. İlk aşamada envanter ile elde edilen verilere varyans analizi yapılmış, boyutlar kendi içerisinde değerlendirilmiştir. İkinci aşamada

ise eczacılara ait bu veriler, daha önceki yıllarda beş faktör kişilik envanterinin eczacılara uygulanmış olduğu çalışmalara ait veriler ile karşılaştırılmıştır (Yetişkin Genel Grubu Verisi). Son aşamada ise envanterden elde edilen puanlar standart T puanlarına dönüştürülerek eczacıların meslek grubu profilleri oluşturulmuştur. Kadın ve erkek meslek profili oluşturulmuştur. Buna göre; kadın grubunda, eczacı kadınlar, kadın norm grubundan daha yalnızlığı seven, hoşgörülü, ılımlı, uzlaşmacı, yumuşak kalpli, düzenli, kurallara bağlı, sorumlu, kararlı, tedbirli, duygusal olarak tutarlı, rahat, kendine güvenli, analitik düşünen, duyarlı ve yeniliğe açıktır. Erkek grubunda eczacı erkekler, erkek norm grubundan daha yalnızlığı seven, girişken, hoşgörülü, ılımlı, uzlaşmacı, yumuşak kalpli, düzenli, kurallara bağlı, sorumlu, kararlı, tedbirli, kendine güvenli, analitik düşünen ve duyarlıdır.

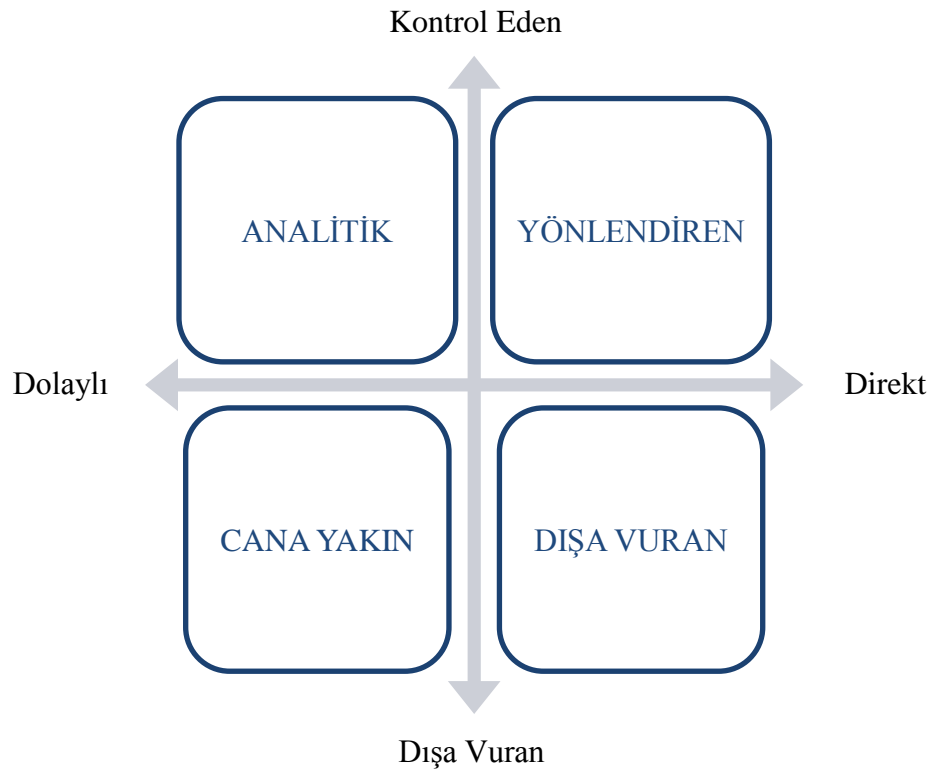
Zhang vd. (2013) tarafından yapılan çalışmada Çin'de mükemmel seviyede ve ortalama seviyede iş yapan hemşirelerin kişisel özellikleri karşılaştırılmış ve mükemmel seviyedeki hemşirelerin kişilik özellikleri 16 PF kişilik envanteri kullanılarak belirlenmiştir. Böylece hemşireler için bir meslek profili oluşturulmuş ve personel seçim sürecine katkıda bulunacağı düşünülmüştür. Buna göre mükemmel seviyedeki hemşireler ortalama seviyedeki hemşirelere göre daha sosyal, değişime açık, özgüveni yüksek, mükemmeliyetçi ve uyanık kişilerdir.

2.8. Sosyal Stil Modeli

Bu çalışmada amaç, personel seçim ve değerlendirmenin bir uygulaması olduğundan değerlendirme özelliklerine göre kişiliğin üzerinde ayrıca durulmuştur. Çalışmada seçim ve değerlendirmede kişiliğin üzerinde durulmak istendiğinden çalışmanın özgünlüğü açısından öncelikle kişiliğin bir parçası olan davranış kavramına dayalı sosyal stil modeli açıklanmıştır. Davranışın sosyal stil modeli aracılığıyla ölçülmesi, kişiliğin geniş bir kapsamda ele alınması yönünden önemli olduğu yapılan çalışmalarda görülmüştür (Mulqueen, 2012). Ancak çalışmanın araştırma kısmında sadece davranışların ölçülmesi yeterli olmayacağından, hemen hemen tüm dünyada kabul görmüş çeşitli kişilik testlerinin birleşiminden oluşan beş faktör kişilik analizi testi kullanılmıştır. Bu bölümde sosyal stil modeli ve bu konuda yapılmış çalışmalara değinilmiş daha sonra beş faktör kişilik modeli açıklanmıştır.

Sosyal stil, insan davranışlarını farklı yaklaşım gösteren dört ana karaktere ayırarak inceleyen davranış eğilimleri modelidir. Sosyal stil modeli, bir endüstri

psikologu olan Dr. David Merrill ve Roger Reid tarafından geliştirilmiştir. Başkalarının o kişide gözlemledikleri davranışları ve o kişinin davranışlarını tanımlamada uzlaşılabilir bir eylem kalıbıdır. Modelin geliştirilmesinde öncelikle bireyin değerlendirilmesinde 3-5 tanıdığı arasından belirtilen sıfat listesi ele alınmıştır. Buradan elde edilen bilgiyle faktör analizi yapılmış ve faktör analizi sonucunda Merrill, iki güvenilir ölçek tespit etmiştir: Girişken olma ve hevesli olma (tepki verme hızı). Girişken olma, bir kişinin başkalarının düşünce ve eylemlerini etkilemek için gösterdiği çabadır. Bir kişinin davranışlarını dolaylı ya da direkt olarak ifade etme durumunun bir ölçüsüdür. Hevesli olma (tepki verme hızı) ise, bir kişinin duygularını kontrol etme ya da dışarı vurma durumlarını ifade etmektedir. Şekil 2’de sosyal stil modeli verilmiştir (May ve Gueldenzoph, 2006).



Şekil 2. Sosyal stil modeli (Taylor vd., 1993)

Başlangıçta tek kelime ile kişileri değerlendirmeye dayalı sıfat listesinden oluşan model yapılan çalışmalar sonucunda stilleri tanımlamaya yönelik cümlelerden oluşan ifadelere çevrilmiştir (Mulqueen, 2012).

Kişinin sosyal stili, onun girişken olma ve hevesli olmaya (tepki verme hızı) dayalı gözlenebilir özelliklerinin incelenmesiyle belirlenmektedir. Şekil 2’deki sosyal stil modeli kartezyen koordinat sistemi şeklinde düşünülmelidir. X eksenini bireyin

girişken olma özelliğini ölçmeye yönelik iken, Y eksenini ise bireyin hevesli olma (tepki verme hızı) özelliği ile ilişkilidir. Pozitif X değerleri yüksek girişkenliği ifade etmekte, negatif X değerleri ise düşük girişkenliği ifade etmektedir. Yüksek X değerleri kişinin daha girişken olduğunu göstermektedir. Girişken bireylerin bir görevi gerçekleştirmek için düşük girişkenlik değerlerine sahip bireylere göre daha fazla açık olarak davrandıklarını söylemek mümkündür. Sormak yerine direkt olarak eylemi gerçekleştirirler. Negatif Y değerleri hevesli olmanın yüksek olduğu değerlerdir. Pozitif Y değerleri hevesli olmanın düşük olduğu değerlerdir. Negatif Y değerlerine sahip bireyler daha duygusal olarak davranmaktadırlar. Pozitif Y değerlerine sahip bireyler ise duygularını yani hevesli olmayı (tepki verme hızı) kontrol eğilimindedirler (Rumsey, 2014). Bu doğrultuda Şekil 2’de verilen kartezyen koordinat sistemi dört sosyal stile bölünmüştür: Yönlendiren (+, +), dışa vuran (+, -), cana yakın (-, -) ve analitik (-, +).

Bu 4 tip sosyal stilin özellikleri sırasıyla aşağıda açıklanmıştır (May ve Gueldenzoph, 2006):

Duygularını kontrol eden ve düşüncelerini direkt olarak söylemeyi tercih eden davranış grubundakiler yönlendiricilerdir. Yönlendirici grubundaki kişiler sonuç odaklıdır. Süreci kontrol etmeye çalışırlar, disiplinlidirler. İnsan ilişkilerinden çok sonuç odaklı olduklarından işbirliklerinde zayıf olabilmektedir. Kendi yargılarını belirtmekten çekinmezler. Hızlı hareket etmeyi ve konuşmayı tercih ederler. Gecikmelere katlanamazlar. Hedefe ulaşmak için gerekli buldukları durumlarda güç kullanarak kontrolü ele almaya çalışırlar.

Duygularını açığa çıkarmaktan çekinmeyen ve düşüncelerini direkt olarak söylemeyi tercih edenler dışa vuran sosyal stil grubundadırlar. Bu gruptaki kişiler; coşkulu, konuşkan, yaratıcı ve fikir sahibi olarak nitelendirilirler. Fikirlerini ifade etmekten çekinmezler. Diğerleri tarafından hayal gücü gelişmiş, yaratıcı kişiler olarak görülür. Ancak, disiplinli değildirler. Hislerine bağlı olarak hareket edip hızlı karar verdiklerinden, dışa vuran stil davranışları hatalara neden olabilir.

Duygularını açığa çıkaran, düşüncelerini dolaylı olarak ifade eden sosyal stil cana yakın grubudur. Bu gruptaki kişiler diğerleri tarafından cana yakın, kolay iletişim kurulabilen, anlaşması kolay, karşı tarafı dinleyen olarak değerlendirilirler. Bu stile sahip insanlar için, insan ilişkileri çok önemlidir. Başkalarının duygularını incitmekten

kaçınırlar. İşbirliklerinde başarılıdır. Çok fazla ilişki odaklı olduklarından kararsız kalabilmektedirler. Başkalarının görüşlerine önem verirler. Bu stile sahip insanların diğerlerine olan duyarlılığı ve davranışları sosyal ortamlara zindelik ve neşe getirir.

Duygularını kontrol eden ve düşüncelerini dolaylı olarak ifade eden sosyal stil grubu analitiklerdir. Bu stile sahip insanlar diğerleri tarafından sessiz, mantıklı ve içe kapanık olarak nitelendirilirler. Sonuç değil, görev odaklıdır. Sistemli çalışırlar, iyi problem çözücüdürler. Mantıklı karar verebilmek için ellerindeki tüm olasılıkları ya da alternatifleri analiz etme ihtiyacı duyarlar. Çok dikkatli adım atarlar ve çoğu zaman bu nedenle fikirlerini bildirmede çekingenlik gösterirler (<http://changingminds.org...>).

Sosyal stil testinin uygulanması sonucunda ortaya çıkan sonuçlar her zaman kişinin kendini nasıl gördüğüyle birebir örtüşmeyebilir. Örneğin; Prince (1991) yaptığı çalışmada yöneticilerin kendi algılarıyla diğerlerinin yöneticileri değerlendirmesi sonucu elde ettiği sonuçların sadece %30 oranında birbirleriyle örtüştüğünü bulmuştur (Snaveley ve McNeill, 2008). Ortaya çıkan sonuçlar kişinin davranışlarının başkalarının gözünden nasıl görüldüğüdür. En iyi ya da uygun sosyal stil tipi diye bir kavram bulunmamaktadır. Sosyal stil modelinde amaç kişinin davranışları ve kendisi hakkında daha çok bilgi sahibi olabilmesidir. Unutulmaması gereken önemli nokta, sosyal stilin tüm kişilik demek olmadığıdır. Sosyal stil, kişiliğin bir parçasıdır. Sosyal stil, kişinin genellikle kendini gösterdiği ya da göstermeyi tercih ettiği davranış biçimidir. Kişinin davranışsal rahatlık alanıdır (Humanica kurumu, 2015).

Sosyal stillerin tipik özelliklerini özetlenecek olursa; analitikler daha kontrollü ve daha dolaylıdır, yönlendirenler daha kontrollü ve daha direkttir. Cana yakınlar daha dışa vuran ve daha dolaylıdır. Son olarak, dışa vuranlar daha dışa vuran ve daha direkttir.

Kişiler baskın olarak bir sosyal stilin davranışlarını gösterse de, belirli oranlarda diğer sosyal stillerin davranışlarını da sergileyebilmektedir. Önemli olan baskın olan sosyal stildir. Ancak kişiler iletişim kurdukları kişilere bakarak kendi sosyal stil davranışlarının etkin olmayacağını düşündüğü durumlarda kaçış davranışları denilen davranışları sergileyebilmektedir. Yönlendirenler, işlerin istediği gibi gitmediği durumlarda devreye girerek komutlar vermeyi uygun bulurlar. Analitikler, bu gibi durumlarda sessiz kalmayı, o ortamdan uzaklaşmayı ya da pasif agresif davranış

sergilemeyi tercih ederler. Dışa vuranlar, istemedikleri sonuçlara maruz kaldıklarında sinirlenip, yüksek bir ses tonuyla iletişim kurarak sözlü saldırıda bulunabilirler. Cana yakınlar ise bu gibi durumlarda sakin kalmayı tercih ederek, geri adım atarlar. Bunun dışında kişiler, kaçış davranışlarına yönelmeden karşıdaki kişiyle daha iyi iletişim kurabilmek adına bilinçli olarak farklı bir sosyal stile yönelebilirler. Bu durumda kişi kendini karşıdaki kişinin stiline göre adapte eder, buna esneklik yaklaşımı denilmektedir. Esneklik seviyesi dört ayrı kategoriye göre değerlendirilmektedir (<http://blog.milliyet.com.tr...>):

- İmaj: İş ortamında kişinin giyimi, çalışma masası düzeni, dış görünüşü vb. araçlar ile kendini yansıtmaya biçimidir.
- Sunum: Kişinin konuşma tarzı ve davranışları ile kendini dışarıya yansıtmaya biçimidir.
- Yetkinlik: Kişinin göstermiş olduğu yetkinlik seviyesi, bilgi düzeyi, yaptığı işlerden elde ettiği sonuçlar, sorunlara bakış açısı insanların o kişi hakkında düşündüğü yetkinlik algısıdır.
- Geri bildirim: İnsanları dinleme, gerilimi azaltıcı tutum sergileme, görüşlerine saygı duyma ve değerlendirme yaklaşımıdır.

Sonuç olarak kişinin sosyal stil modelini bilmesi iş yaşantısında iletişimde, iyi ve başarılı bir performans sergilemede yarar sağlayacaktır. Hem işletmeye hem de kişiye performansın ve kişinin etkin bir şekilde değerlendirmesinin yapılmasında önemli katkılar sağlamaktadır.

2.8.1. Sosyal Stil Modeli ile ilgili Literatürde Taraması

Literatürde sosyal stil modelinin yararlanıldığı alanlar ve çalışmalar aşağıda açıklanmıştır:

Snaveley ve Clatterbuck (1980) tarafından yapılan çalışmada sosyal stil ve güven arasındaki ilişki incelenmiştir. Kişi algılamalarında sosyal stilin etkisine bakılmıştır. 400 öğrenci ile sosyal stil profilini belirlemek için çeşitli algılamaları içeren (güven, güç, güvenilirlik) ölçekler ile ölçümler yapılmıştır. Katılımcılardan ilişkilere dayalı olarak puanlama yapmaları istenmiştir. Tüm faktörler için Chronbach alfa ile güvenilirlik

analizi yapılmıştır. Tüm faktörler güvenilirlik kabul düzeyi aralığında çıkmıştır (0,62-0,92). Cana yakın ve dışa vuran sosyal stil tipinde, kişiler arası güvenin yüksek düzeyde algılandığı bulunmuştur. Dışa vuran sosyal tipini ise yönlendirici sosyal tipi izlemektedir ve dışa vuranlar daha güçlü bir profil çizmektedirler. Dışa vuranlar diğer stillerden daha yetkin kişiler olarak görülmektedirler. Son olarak dışa vuran ve cana yakın stiller daha destekleyici ve girişken olarak bulunmuştur. Snaveley ve Clatterbuck tarafından elde edilen bulgular, Merrill ve Reid tarafından söylenen hiçbir sosyal stil diğerine tercih edilemez kavramını desteklemektedir. Kişinin kendisine uygun en iyi stilin bireysel olarak en rahat hissettiği stil olduğunu vurgulamışlardır.

Snaveley (1981) tarafından yapılan çalışmada çeşitli kişi algılarını içeren sosyal stilin sonuçlarına yönelik hipotezler sunulmuştur. Bu kişi algıları; çok yönlülük, güven, güç, cazibe, benzerlik ve itibardır. Sunulan iki hipotez, sosyal stil ve kişinin algıları arasındaki ilişkileri ölçmeye dayalı bir araştırma sorusuna dayanmaktadır. Yapılan araştırma bir kişi algısı hariç hipotezlerin desteklenir olduğunu göstermiştir: Sosyal stil ile itibar kişi algısı arasında bir farklılık gözlenmemiştir.

Strong (1983) tarafından yapılan çalışmada kişilik özellikleri ile ikinci dil öğrenimi arasındaki ilişki sosyal stiller çerçevesinde incelenmiştir. Çalışma hiç İngilizce bilmeyen 13 İspanyol anaokulu çocuğuyla gerçekleştirilmiştir. Çocuklar belirlenen 7 sosyal stil boyutuna göre değerlendirilmişlerdir: Konuşkanlık, girişken olma, hevesli olma, sosyal yeterlilik, popülerlik, dışa dönüklük ve toplu halde bulunma. Çalışma sonucunda hızlı öğrenenlerin daha girişken, daha hevesli (cevap verme hızı açısından) oldukları, yavaş öğrenenlerin ise daha çok toplu arkadaş gruplarına ihtiyaç duydukları gözlemlenmiştir.

Baum ve James (1984) tarafından yapılan çalışmada Orta Batı'da bir devlet kurumunda sosyal stil eğitiminin çalışanlara etkisi incelenmiştir. Sosyal stillerin birbirleriyle etkileşimi ele alınmıştır. Çalışma hipotezlerle test edilmiş ve sosyal stil eğitiminin çalışanlar arasında güveni arttırıp arttırmadığı test edilmiştir ancak istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar bulunamamıştır.

Bolton (1984) tarafından yayınlanan kitapta sosyal stilin satış, yönetim, ebeveynlik ve evlilik, takım geliştirme, meslek hayatında personel değerlendirme konularında yararlı bir araç olduğu açıklanmıştır. Kitabının ilk bölümünde sosyal stil

nedir ve kendi sosyal stilini anlamının yanı sıra başkalarının sosyal stillerini de anlayabilmenin üzerinde durmuştur. İkinci bölümde, diğerleriyle daha iyi anlaşabilmek için onların sosyal stillerine göre kendi sosyal stilini esnetebilme kavramı açıklanmıştır.

Brightman vd. (1986) tarafından yapılan çalışmada sosyal stil ile bilişsel stil yapıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Her iki yapı da iş hayatında kişiler arası çatışmayı azaltmayı hedeflemiştir. Her iki yapının da dört alt boyutu vardır. Sosyal stillerin boyutları: analitik, yönlendiren, dışa vuran, cana yakın. Bilişsel stilin boyutları ise; algılamaya dayalı düşünme, algılamaya dayalı hissetme, sezgilere dayalı düşünme ve sezgilere dayalı hissetmedir. Analitik-algılamaya dayalı düşünme, cana yakın-algılamaya dayalı hissetme, dışa vuran-sezgilere dayalı hissetme boyutları kendi içlerinde ortak yönlere sahiptirler. Yönlendiren ve sezgilere dayalı düşünme ise birbirinden farklıdır. Bu üç ortak boyut ilişkilendirmesi ve bunlar arasındaki ilişki hipotezlerle test edilmiştir. Algılamaya dayalı düşünenlerin %20'si analitik, algılamaya dayalı hissedenenlerin %26'sı cana yakın bulunmuş olup, sezgilere dayalı hissedenenlerin ise hiçbiri dışa vuran olarak bulunmamıştır. Çalışma sonucunda benzer davranış tanımlayıcılarına sahip olsalar bile, sosyal stillerin bilişsel stil davranışlarıyla örtüşmeyebileceği görülmüştür.

Staley ve Cohen (1988) tarafından yapılan çalışmada erkekler ve kadınların sosyal stil ve iletişim stili algılamaları arasındaki farklılıklar üzerinde durulmuştur. Çalışma 85 öğrenciyle sosyal stil ve iletişim stili ölçeklerini doldurmalarıyla gerçekleştirilmiştir. Chronbach alfa ile katsayısı, sosyal stildeki üç ölçek için 0,717-0,823 arasında kabul edilebilir olarak bulunmuştur. Ayrıca erkek katılımcılar kendilerini kadın katılımcılara göre daha girişken olarak puanlamışlardır. Katılımcıların beklentilerinin aksine, sosyal stil ölçeklerinde kadın ve erkek katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Ishii vd. (1989) tarafından yapılan çalışmada Amerikalı ve Japon üniversite öğrencilerinin sosyal stilleri karşılaştırılmıştır. Çalışmada sosyal stilin girişken olma ve hevesli olma özelliklerinin iki denek tipi (Amerikalı ve Japon) arasında karşılaştırması yapılmıştır. Sonuçlar girişken olma ve hevesli olma yönünden Japonlar ve Amerikalılar arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermiştir. Bu farklılıklar erkekler arasında girişken olma boyutunda ortaya çıkmıştır. Kadınlar arasında ise her iki özellik için anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Sonuçlar Amerikalıların hem girişken olma hem de

hevesli olma (tepki verme hızı) yönlerinden Japonlardan daha üstün olduğunu göstermiştir.

Richmond ve McCroskey (1990) tarafından yapılan çalışmada sosyal stilin girişkenlik ve hevesli olma (tepki verme hızı) boyutlarının güvenilirlik ve faktör analizleri yapılmıştır. Ölçeklerin güvenilir ancak birbiriyle ilişkisiz olduğu bulunmuştur.

Taylor vd. (1993) tarafından yapılan çalışmada doğrudan mektup postalama yönteminde sosyal stilin kullanılması gerektiğini vurgulamışlardır. Böylece pazarlamacıların müşterileri ile müşterilerin kendilerini rahat hissedecekleri stilde iletişim kurarak ilişkilerini geliştirebilmesi amaçlanmıştır. Çalışmada geliştirilen bir sosyal stil anketi kullanılarak, pazarlamacıların müşterileriyle iletişimde kullandıkları posta yazı dili sosyal stile göre analiz edilmiştir.

Fok vd. (1994) tarafından yapılan çalışma, Amerika'da 1992 yılında yönetici, uzman ve satış personeli kadrosuna sosyal stil testi uygulamasıdır. Çalışmada sosyal stil yönetim başarısı ve liderlik davranışlarıyla ilişkilendirilmiştir. Sosyal stilin yönetim başarısında etkisinin olup olmayacağı araştırılmıştır. Çalışmada tek bir organizasyona ve küçük bir örnekleme bağlı kalınmasından dolayı etkili sonuçlar alınamamıştır.

Thomas vd. (1994) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin yakınlık ölçüsünün iletişim stilinden girişken olma ve hevesli olma (tepki verme hızı) bileşenleriyle ilişkili olduğu üzerinde durulmuştur. Öğrencilerden öğretmenlerini iletişim stili doğrultusunda değerlemeleri istenmiş ve sonuçlar girişken olma ve hevesli olma (tepki verme hızı) bileşenleriyle ilişkili olup olmadıklarına göre analiz edilmiştir. Burada dikkate alınan ölçü, yakınlık olmuştur.

Frymier ve Thompson (1995) tarafından yapılan çalışmada bireysel farklılıkların, öğrencilerin öğretmenleri hakkındaki yakınlık davranışlarını raporlamada nasıl etkileyeceği incelenmiştir. Bu bağlamda çeşitli araçlardan yararlanılmış ve çalışma dört alt çalışmaya bölünmüştür. Öğrencilerin sosyal stilleri, özgüvenleri, iletişim korkuları, motivasyonları, cinsiyetleri, sınıfsal konumları ele alınarak, bu özelliklerin değerlendirmeyi etkileyip etkilemediği incelenmiştir. Yapılan çalışma öğrencilerin sosyal stillerinin farklılığının, öğretmenlerinin yakınlığını değerlendirmede bir farklılık yaratmadığını göstermiştir.

Thompson ve Klopff (1995) tarafından yapılan çalışmada sosyal stilin algılanmasında cinsiyet ve kültürel farklılıkların etkili olduğu bulunmuştur. Yapılan çalışmada Kuzey Amerikalı ve Koreli erkeklerin, Fin ve Japon erkeklerinden daha iddali olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca bu çalışmada incelenen kültürdeki erkeklerin (Japonya, Kuzey Amerika, Kore ve Finlandiya) daha girişken olduğu, kadınların ise daha duygusal olduğu bulunmuştur. Sonuçlar kültürel beklenti açısından ele alındığında, bazı kültürlerin erkeklerinin diğerlerinden daha fazla girişken olması beklenmiştir. Sonuçlar, kültür ve cinsiyet değişkenlerinin sosyal stildeki önemini ortaya koymuştur.

Darling ve Fischer (1998) tarafından yapılan çalışmada çok uluslu kuruluşlarda davranış stillerinin tüm ekip başarısını etkileyebileceği üzerinde durulmuştur. Çalışmada davranış stiline dört boyuttan (analitik, yönlendiren, cana yakın, dışa vuran) bahsedilmiş ve etkili yönetim liderlik ekiplerinin bu dört tip insandan oluştuğundan bahsedilmiştir. Liderlik ekiplerinde başarı için bu davranış stillerinin esnekliğinden ve öneminden bahsedilmiştir.

Sibberson (1998) sunumların etkinliğini arttırmak için insanları eğitmek amaçlı sosyal stil modelinin kullanılmasını önermiştir.

Wanzer ve Frymier (1999) tarafından yapılan çalışmada sınıf ortamındaki mizahi davranışlar incelenmiştir. Çalışmanın odak noktasını öğretmenin algılanan mizah yönü ve öğrenme arasındaki ilişki oluşturmaktadır. Araştırma 314 üniversite öğrencisine anketlerle uygulanmıştır. Sonuçlar yüksek mizah yöneliminin, öğrenmenin artan öğrenci algılarıyla ilişkili olduğunu göstermiştir. Öğretmenin algılanan mizah yönü de düşüncelerini direkt olarak ifade etme ve iletişim tarzı ile ilişkili olarak incelenmiştir. Girişken olma ve hevesli olma (cevap verme hızı) iletişim boyutları, öğretmenin mizahi yönelimi ve öğretmenin davranışsal yakınlığının öğrenme davranışlarına etkisi hipotezlerle test edilmiştir. Hevesli olma (cevap verme hızı), öğretmenin mizahi yönelimi ve öğretmenin davranışsal yakınlığının anlamlı bir etkisi olduğu sonucu bulunmuştur.

Rich ve Smith (2000) tarafından yapılan çalışmada satış yöneticileri daha başarılı ve etkin satış için satış elemanı almada sosyal stil modelinden nasıl yararlanılabileceğini açıklamışlardır. Çalışma pazarlama bölümündeki öğrencilerle gerçekleştirilmiştir. Analizlerde, yaş, cinsiyet, iş deneyimi, girişken olma ve hevesli

olma (cevap verme hızı) dikkate alınmıştır. Çalışma sonucunda hevesli olma (cevap verme hızı) yüksek düzeyde olan bireylerin düşük seviyelerde olanlara göre daha fazla kendilerini tanımlama becerilerini sergileme eğiliminde olduğunu göstermektedir. Bu durum satış elemanları için müşteri ile iletişimde kritik olduğundan, sosyal stil modelinin satış ve pazarlamadaki önemi açıkça görülmüştür.

Petersen ve Short (2001) tarafından yapılan çalışmada 131 adet rastgele seçilen okul bölgelerinde, yönetim kurulu gündeminin belirlenmesinde okul yönetiminde başta olan kişinin algılarını incelemek üzere sosyal stil ve sosyal etki teorisi kullanılmıştır. Sosyal etki teorisi ve sosyal stilde güvenilirlik, sosyal çekicilik, girişkenlik, hevesli olma (cevap verme hızı) bileşenleri etkili ve zorlayıcı unsurlar olarak ifade edilmiştir. Sosyal etki teorisinin bileşenleri güvenilirlik ve sosyal çekicilik, sosyal stilin bileşenleri ise girişkenlik ve hevesli olma (cevap verme hızı). Çalışmada yapılan analizde araştırılan ilk soru okul yöneticilerinin yönetim kurulunda karar verme ve oylamalarına yönelik algıları arasındaki ilişkinin uzmanlık, güvenilirlik ve sosyal çekicilik açısından incelenmesi olmuştur. İkinci soruda okul yöneticilerinin sosyal stilleri arasında bir ilişki olup olmadığı, üçüncü soruda ise okul yöneticilerinin okul yönetim kurulu kararları verilirken sosyal stil ve sosyal etki arasında bir ilişki olup olmadığı araştırılmıştır. Regresyon analizi ile her bir değişken test edilmiştir. Bağımlı değişkenler; uzmanlık, güvenilirlik ve çekicilik, bağımlı değişkenler ise; girişkenlik ve hevesli olma (cevap verme hızı) olarak belirlenmiştir. Sonuçlara bakıldığında bu beş değişken arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Rosario (2004) tarafından yapılan çalışmada el yazısına dayalı sosyal stil belirleme çalışmaları yapılmıştır. El yazısının büyüklüğü ve eğimi özellikleri sırasıyla sosyal stilin girişken olma ve hevesli olma (cevap verme hızı) özelliklerinin temsilcisi olarak düşünülmüştür. El yazısının düzenliliği ve şekli de sosyal stilin tipik davranış kalıplarının göstermiş olduğu güçlü ve zayıf yönlerine ek bakış açısı sunmuştur.

McAlister ve Darling (2005) tarafından yapılan çalışmada akademik kuruluşlarda davranışsal stil araçlarını etkili olarak kullanarak verimliliği arttırmak amaçlanmıştır. Davranış stili, iletişim yönlendirme, stil esnekliği konuları açıklanmıştır. Çalışma üniversitelerde yönetimde liderlere yardımcı bir araç sunması yönünden önemlidir.

Schlee (2005) tarafından yapılan çalışmada farklı iş kollarındaki kişilikler ve favori profesörlerin öğrenci seçimleri arasındaki farklılıkları incelemek için Merrill ve Reid'in sosyal stil sınıflandırması kullanılmıştır. Çalışma özel bir üniversitede 403 öğrenci ile gerçekleştirilmiştir. SPSS ile analizler, öğrencilerin sosyal stillerini belirlemek ve farklı iş kolları arasında sosyal stil bakımından önemli bir farklılık olup olmadığını ölçümlenmek için yapılmıştır. Çalışmada farklı iş kollarındaki öğrencilerin sosyal stillerinde önemli farklılıklar bulunmuştur. Ayrıca, cinsiyetin öğrencinin sosyal stili üzerinde önemli bir etkisi olduğu bulunmuştur.

May ve Gueldenzoph (2006) tarafından yapılan çalışma, takım bazlı organizasyonlarda akranların performans değerlendirmesine dayalıdır. Bu çalışma sosyal stil modeliyle akranların birebir performans değerlendirmesinde değerlendiricinin önyargılarını önceden belirlemesi yönünden literatüre bir katkıda bulunmuştur. Sosyal stil, üniversite ortamında sosyal stilin akranların performans değerlendirmesinde etkisini belirlemek için iş iletişim ekip projesinin tamamlanmasında kullanılmıştır. Takımlar üniversite öğrencileri arasından not ortalaması ve cinsiyete dayalı olarak oluşturulmuştur. Kullanıcılardan 30 adet sıfattan oluşan listeye göre ve 7'li likert ölçeği kullanılarak değerlendirme yapmaları istenmiştir. Bu puanlamalardan yararlanılarak dört temel sosyal stil olan stiller belirlenmiştir. Çalışma sonucunda bir kişilik boyutuna dayalı ön yargılı değerlendirmenin grup içi akran değerlendirmelerini etkilediği bulunmuştur. Ayrıca, aynı sosyal stile sahip olanların birbirine diğer stillere oranla daha fazla puan verdiği görülmüştür. Çalışma akran değerlendirmesinde sosyal stili göz önüne alması yönünden bir ilk olmuştur.

May (2008) tarafından yapılan bir başka çalışma, 2006 yılında May ve Gueldenzoph tarafından yapılan çalışmanın genişletilmiş halidir. Önceki çalışmaya ek olarak şu soruya cevap aranmıştır: "Akran değerlendirmedeki subjektiflik, sosyal stil ile değerlendiricinin eğitilmesiyle azaltılabilir ya da ortadan kaldırılabilir mi?" Çalışma sonucunda sosyal stil eğitiminin değerlendirme yanlılığını azalttığı görülmüştür. Bu durum bir önceki çalışmayı destekler niteliktedir.

Snavely ve McNeill (2008) tarafından yapılan çalışmada iletişimde iki önemli model olan sosyal stil ve iletişim stili incelenmiştir. Çalışmada 852 kişiyle sosyal stil ve iletişim stili modellerinin teorik ara yüzü test edilmiştir. Bunun için faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Faktör analizi her iki stil modelinin bazı boyutlarını doğrulamıştır.

Analizler sonucunda dört faktör ortaya çıkmıştır: girişken olma, hevesli olma, rahat ve doğru (kesin) olma. Çalışma sonucunda bulguların daha önceki yıllarda bu iki model için yapılmış analizleri doğrular nitelikte olduğu görülmüştür.

Sisselman (2009) tarafından yapılan çalışmada, kütüphane kullanıcılarının sosyal stillerinin, onların kendi algılarının ve kütüphanecilerin algılarının referans görüşmelerinin kalitesini etkileyip etkilemediğini belirlemek amaçlanmıştır. Çalışmada 24 referans görüşme incelenmiştir ve her bir kullanıcının sosyal stili, davranışsal özellikleri içeren bir kontrol listesi kullanılarak değerlendirilmiştir. Hem kullanıcılar hem de kütüphaneciler referans görüşmesinin sonucunu değerlendirmek için gizlilik ilkesi çerçevesinde anket doldurmuşlardır. Kullanıcıların sosyal stillerinin hem kütüphaneciler hem de kullanıcıların referans görüşmelerinin sonucunu nasıl algıladıkları üzerine bazı etkileri olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca kütüphanecilerin insanların sosyal stilleriyle ilgili bilinci ve referans görüşmeleri sonucu arasında bir korelasyon olduğu bulunmuştur. Çalışma sosyal stilin dört bileşenin referans görüşmelerini nasıl iyileştirebileceğini söylemesi yönünden literatüre katkı sağlamıştır. Ayrıca sosyal stil modeli akademik alanda, satış ve pazarlama alanlarına yaygın olarak uygulanmıştır ancak bu çalışmaya gelinceye kadar herhangi bir halk kütüphanesinde daha önce kullanılmamıştır.

Castleberry ve Tanner (2010) yayınladıkları kitaplarında satış ve pazarlamada sosyal stilin nasıl kullanılabilceği üzerinde durmuşlardır. Satış personeline, dört sosyal stil tipinin her birinin davranışsal özellikleri öğretilmesi gerektiği, bundan sonraki aşamada müşterinin sosyal stili belirlendikten sonra satış personelinin davranışlarını müşteriye göre ayarlaması gerektiğini belirtmişlerdir. Örneğin, müşteri yönlendiren stile sahipse satış personeli ifadelerinde direkt olmalı ve sistemli-pratik davranışlar sergilemelidir.

Kraiger ve Kirkpatrick (2010) tarafından yapılan çalışmada sosyal stil modeli, Myers-Briggs kişilik envanteri ve Türkçe’ de dominant, iz bırakan, sadık, ciddi kelimelerinin baş harflerinin kısaltması ile ifade edilen DISC kişilik envanteri arasında kişinin davranışını ölçümlemede etkinlik karşılaştırması yapılmıştır. 213 kişiye uygulanan çalışmada katılımcılar üç eğitim programından birine katılmışlardır. Sonuçlar sosyal stil modelini öğrenip kullanan katılımcıların diğer katılımcılara göre kendilerini ve diğer kişileri değerlendirmede daha anlamlı ve daha yüksek puanlar elde ettiklerini

göstermiştir. Katılımcılar sosyal stil modeli eğitimi sonrası kendilerini ve diğerlerini kişilik özellikleri yönünden doğru tanımlamada 5 üzerinden ortalama 2,8 puan elde etmişlerdir. DISC envanteri eğitimini alıp buna göre değerlendirme yapan katılımcılar ise ortalama 1,9 puan; Myers-Briggs kişilik envanteri eğitimini alıp uygulayan katılımcılar ise kişileri doğru olarak tanımlamada ortalama 0,74 puan elde etmişlerdir. Bu durum sosyal stil modelinin etkinliğini göstermektedir.

Mulqueen (2012) tarafından yazılan, TRACOM Grup tarafından yayınlanan sosyal stil modeli ile ilgili raporda, sosyal stil ve kişilik arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan çalışma ve sonuçlarından bahsedilmiştir. Mesleki kişilik envanteri denilen kişilik ölçümlene ve işe alım süreçlerinde kullanılan ölçek ile sosyal stil modeli 306 öğrenci üzerinde uygulanmıştır. Her iki ölçekte birbiriyle benzer ve farklı ifadeler bulunmuş ve aralarında korelasyon olup olmadığı ölçülmüştür. Sosyal stil modelinde bulunan girişken olma özelliği ile kişilik envanterinin özelliklerinden olan; açık sözlü olma, ikna edici olma, kontrollü olma ve sosyal olma kişilik özellikleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca kişilik envanteri ile sosyal stil modeli özelliği hevesli olma (cevap verme hızı) arasında da anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Negatif ilişkiler ise kişilik envanterinde değerlendirici ve verilere dayalı akılcı kararlar veren kişi tipi özellikleri ile sosyal stilden hevesli olma (cevap verme hızı) arasında bulunmuştur. Çalışmada bu özelliklerin hevesli olma özelliğine çok yakın olduğu gözlenmekle birlikte, negatif ilişki olmasının nedeni sosyal stildeki hevesli olma özelliği öğelerinin ters puanlama ile hesaplanması olarak bulunmuştur.

València vd. (2012) tarafından yapılan çalışmada proje mühendisliği dalında öğrenim gören öğrencilere kendilerini değerlendirmek üzere sosyal stil testi uygulanmıştır. Daha sonra da öğrenciler birbirlerini değerlendirmişlerdir. Belirlenen sosyal stiller ANOVA analizi ile değerlendirilmiştir. Dört tip sosyal stil tek yönlü ve iki yönlü ANOVA analizine tabi tutulmuştur. Analizler sonucu değerlendiricilerin vermiş oldukları puanlar ile öğrencilerin kendilerini değerlendirdikleri puanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Öğrencilerin yaklaşık olarak yarısı dışa vuran sosyal stile sahipken, yalnızca %12'si analitik stile sahiptir. İki yönlü ANOVA analizi sonucunda ise dışa vuran bireylerin verdiği ve onların vermiş olduğu puanlar açısından anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Değerlendirmede dışa vuran sosyal stile sahip öğrenciler en yüksek puanları alırken, analitik sosyal stile sahip olanlar en düşük

puanları almışlardır. Sosyal stil tiplerinin ikili karşılaştırmalarında yapılan puanlamalar arasında da anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Yapılan puanlamalara bakıldığında bu farkın dışa vuran stile sahip öğrencilerin analitik stildeki öğrencileri değerlendirdikleri puanlardan kaynaklandığı ve bunun ön yargı sonucu olduğu görülmüştür. Çalışma sonucunda sosyal stili belirlerken ön yargıyı azaltmak amacıyla bir değerlendiricinin bulunmasının gerekliliği ve öğrencileri bu yönde eğitmenin gerekliliği vurgulanmıştır.

Leraas (2013) tarafından yapılan çalışmada işletmelerde iletişimde karşı tarafa mesajın istenilen şekilde ulaşımını sağlamada (sağlıklı iletişimde) sosyal stil modelinden faydalanmışlardır. Bu modelden yararlanılarak iletişim kurulan kişinin analitik, dışa vuran, yönlendiren, cana yakın sosyal stillerinden hangisine sahip olduğuna göre onların ihtiyaçlarına yönelik olarak iletişim kurulabilmektedir. Çalışmada daha etkin bir iletişim için sosyal stille uygulanabilecek öneriler verilmiştir. İlk öneri kendi sosyal stiline yani en rahat iletişim kurduğu tarza bağlı kalmaktır. İkinci öneri iletişim kurarken kendi “ritmini” yaratmaktır. Kendi stili dışındaki diğer stiller için kişiye özel belirli bir iletişim şekli geliştirilmesi gerektiğinden bahsedilmiştir. Üçüncü öneri ise iletişim pratiği gerçekleştirmek olarak öne sürülmüştür. Örneğin; daha önce iletişim kurduğunuz bir kişiyle tekrar iletişim kurabilme şansınız olsaydı nasıl davranır ve neler söylediniz üzerine kurulu bir alıştırımadan bahsedilmiştir. Bireylere yakın çevresindeki arkadaşlarının, çalışanlarının ya da ailelerinden bireylerin sosyal stilleri tahmin etmeye çalışmaları ve ona göre davranmaları önerilmiştir. Stilini bildikleri bir yakınına onun stiline uygun olmayan şekilde davrandığında vücut dilinin nasıl değiştiğini gözlemlemesi önerilmiştir. Böylelikle bireylerin pratiklikle sağlıklı iletişim kurabilecekleri düşünülmüştür.

Rumsey (2014) tarafından yapılan doktora tezinde gönüllü ve ücretli olarak çalışan itfaiye şeflerinin sosyal stilleri arasında fark olup olmadığı araştırılmıştır. Çalışma Teksas'taki 211 itfaiye şefine uygulanmıştır. Çalışmada yapılan analizler sonucunda iki tip (gönüllü ve ücretli) itfaiye şefleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Gönüllü itfaiye şeflerinin ücretli çalışanlara göre daha az ya da daha çok risk almaya meyilli olduğu söylenememektedir. Ayrıca sosyal stili değerlendirmede önemli olan girişken olma ve hevesli olma (tepki verme hızı) ölçekleri hipotez testleriyle, iki tip itfaiye şefi arasında fark olup olmadığı test edilmiştir. Gönüllü ve ücretli çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

2.9. Beş Faktör Modeli

Kişilik özellikleri yapısı üzerinde yapılan araştırmalar kişiliğin beş faktörlü bir yapıya dayandırılabilirliğini göstermiştir (Benet-Martinez ve John, 1998). Bu yapı Goldberg (1981) tarafından beş faktör olarak adlandırılmıştır ve bu yapının kişilik özelliği değerlendirmelerinde etkili olduğu görülmüştür (Benet-Martinez ve John, 1998).

Başlangıçta beş faktör modeli İngilizce ve İspanyolca olmak üzere karşımıza çıkmaktadır. İspanyolca versiyonu 240 maddeden oluşmaktadır ve “NEO Personality Inventory” testinin birebir çevirisi şeklindedir. İngilizce versiyonu 60 maddeden oluşan daha kısa bir versiyondur ve “NEO Five Factor Inventory” olarak adlandırılmaktadır. Envanterin İspanyolca versiyonu uzun ve anlaşılması zor maddelerden oluşması nedeniyle tercih edilmemektedir (Benet-Martinez ve John, 1998).

Bu çalışmada kullanılan 44 maddelik İngilizce versiyon ise, John (1991) vd. tarafından California’da Berkeley laboratuvarlarında verimli ve esnek bir kişilik değerlendirmesi sağlamak amacıyla geliştirilmiştir. Bu maddeler tek kelime olarak sıfatlardan oluşmamakta aksine sıfatları tanımlayıcı birkaç kelimedenden oluşmaktadır. Örneğin; direk olarak “tembel” sıfatı yerine “tembel olmaya eğilimliyimdir” ifadesi envanterin maddesi olarak yer almaktadır. Bu şekilde kullanım yanlış anlamaları ya da dilden dile çevirilerde oluşabilecek anlam kaymalarını önlemesi açısından avantaj oluşturmaktadır (John vd., 2008). Envanterin Türkçe’ye uyarlaması, 56 ülke kapsamında kişilerin kendini tanımaları konusunda yapılan bir çalışmanın (Schmitt vd., 2007) Türkiye ayağı kapsamında, Sümer ve Sümer (2005) tarafından gerçekleştirilmiştir (Basım vd., 2009).

Ölçek, dışa dönüklük, duygusal denge (nevrotiklik), yumuşak başlılık (uyumluluk), öz denetim/sorumluluk ve gelişime açıklık olmak üzere beş faktörden oluşmaktadır:

Beş faktör envanterinin ilk faktörü olan dışadönüklük boyutundan yüksek puan alan kişiler sıcakkanlı, sosyal kısacası girişken kişilerdir. Dışadönüklüğün yüksek ya da düşük olmasına göre kişilik özellikleri farklılık göstermektedir. Kalabalık ortamlarda kendini rahat ve mutlu hisseden kişilerin dışadönüklük derecesi yüksektir. Bu durumun tam aksine, dışadönüklük derecesi düşük olan insanların bulunduğu ortamdaki kişi

sayısı ne kadar fazla olursa kişiler kendini bir o kadar rahatsız ve huzursuz hissetmektedirler. Dışadönüklük derecesi yüksek ve dışadönüklük derecesi düşük olan kişiler birbirinin tam zıttı şeklinde görülmemelidir. Dışa dönüklük derecesi düşük olan kişiler barındırdıkları özelliklerini dışa vurmayan veya göstermekten hoşlanmayan kişilerdir. Dışadönüklük sırasıyla sosyal baskınlık ya da üstünlük, pozitif duygusal hisler, sosyallik, başarıma arzusu, hırs ve aktiflik gibi özelliklerle tanımlanır. Bu özellikler bir arada toplandığında dışadönüklük kişilik boyutu ortaya çıkmaktadır (Madran ve Akdoğan, 2010).

Duygusal denge (nevrotiklik) boyutu, kişilerin iç dünya dengesini nasıl sağladıkları ile ilgilidir. Bu boyut kişilerin sinirliliği, pozitif ya da negatif olması, endişeli olup olmaması vb. özellikleri içermektedir. Nevrotiklik boyutu yüksek olan kişiler stres altında çalışmayan, kendine güveni olmayan kaygılı kişilerdir. Nevrotikliği düşük kişiler ise özgüvenli, soğukkanlı ve kolaylıkla sinirlenmeyen kişilerdir (Basım vd., 2009).

Yumuşak başlılık boyutu kişinin yönelme düzeyiyle ilgilidir. Burger'a (2006) göre; uyumlu kişi arkadaş canlısı, yumuşak kalpli, hoşgörülü gibi özelliklere sahiptir. Yüksek uyumluluğa sahip kişiler yönetici pozisyonunda olurlarsa, astlarıyla iyi iletişim kurarlar ve onlara önem verirler. Düşük uyumluluğa sahip kişiler ise şüphecidirler ve rekabet halinde olmayı tercih eden kişilerdir (Tatlılıoğlu, 2013).

Sorumluluk boyutu, disiplinli olma, görev bilinci, sorumluluk sahibi olma, düzenlilik, özenli ve dikkatli olma gibi özelliklerden oluşmaktadır. Sorumluluk düzeyi yüksek kişiler, başarılı olma potansiyeli yüksek, azimli ve planlı hareket eden kişilerdir. Sorumluluk düzeyi düşük bireyler ise çalışmaktan kaçınabilen, düzensiz, görev bilinci düşük kişilerdir (Doğan, 2013).

Gelişime açıklık boyutu, kültürlü olma, yeniliklere açık, meraklı olma vb. özellikler taşımaktadır. Bono vd.'ne (2002) göre, gelişime açıklık boyutu yüksek kişiler, hayal gücü geniş, entelektüel, maceracı, zeki, meraklı, yaratıcı, yeniliklere açık vb. özellikler taşımaktadırlar. Somer vd.'ne (2002) göre, bu tip kişilerin özellikleri arasında analitik düşünen, bağımsız, açık fikirli olma ile değişikliği sevme ve yenilikçi olma yer almaktadır. Gelişime açıklık boyutu yüksek kişiler işlerinde daha başarılı olabilmek için kendilerini yenileme ve geliştirme eğilimindedirler (Merdan, 2013).

2.9.1. Beş Faktör Modeli ile ilgili Literatürde Taraması

Literatürde beş faktör modelinin yararlanıldığı alanlar ve çalışmalar aşağıda açıklanmıştır:

Barrick ve Mount (1993) tarafından yapılan çalışmada beş faktör modeli boyutları ile yöneticiler tarafından belirlenen iş performansı puanları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Çalışma 146 yöneticiyle gerçekleştirilmiştir. Sorumluluk ve dışa dönüklük boyutları ile iş performansı arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Yüksek nitelikli işlerde sorumluluk ve dışadönüklük boyutunun derecesi daha fazla olmuştur. Ayrıca yumuşak başlılık boyutu düşük nitelikli işlere kıyasla yüksek nitelikli işlerde daha yüksek derecede çıkmıştır ancak aralarındaki ilişki (korelasyon) negatif yönde çıkmıştır.

Benet-Martinez ve John (1998) beş faktör modelini İspanyolca dilinde değerlendirmişlerdir. Bunun için üç çalışma gerçekleştirmişlerdir. İlk çalışmada testi Amerika ve İspanya'da öğrenciler üzerinde uygulamışlar ve test için, diller arasında faktör denkliliğini incelemişlerdir. İkinci çalışmada testlerin İngilizce ve İspanyolcaları, her iki dili de çok iyi bilen öğrenciler üzerinde uygulanarak karşılaştırmaları yapılmıştır. Testlerin her iki dilde de geçerliliği kanıtlanmıştır. Sonuncu çalışma, ikinci çalışmanın verileri çoğaltılarak uygulanmıştır. Sonuçlar İspanyolca beş faktör modelinin de güvenilir ve geçerli bir ölçüm aracı olduğunu göstermiştir. Ayrıca her iki ölçek arasında kültürel farklılıkların oldukça az olduğu görülmüştür.

McCrae vd. (2002) ergenlik döneminde kişilik özellikleri değişimini incelemek amaçlı üç farklı örnekleme ile bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Çalışmada beş faktör kişilik modeli kullanılmıştır. Duygusal denge boyutu kızlarda yüksek seviyede çıkmıştır. Gelişime açıklık boyutu hem erkeklerde hem de kızlarda yüksek seviyede bulunmuştur. Dışa dönüklük, sorumluluk ve yumuşak başlılık boyutları ortalamaları kız ve erkeklerde farklılık göstermeyip ortalamaları sabit düzeyde bulunmuştur.

Gosling vd. (2003) beş faktör kişilik modelini yeniden düzenleyerek kısa bir versiyon oluşturmayı amaçlamışlardır. Çalışmayı iki kısımda gerçekleştirmişlerdir: Birinci çalışmada 5 maddelik bir ölçek oluşturmak amaçlanmıştır. Ölçeğin geçerliliğini ölçmek için 5 maddelik ölçekle 44 maddelik orijinal ölçek katılımcılara uygulanmıştır. Çalışma sonucundaki bulgular yeni ölçeğin kullanılabilir olduğunu göstermiştir. İkinci

çalışmada 10 maddeden oluşan bir ölçek oluşturulmuş ve etkinliği ölçülmüştür. Çalışma sonucunda önerilen iki ölçek karşılaştırılmış ve 10 maddeden oluşan ölçeğin kullanım açısından daha verimli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Worrell vd. (2004) beş faktör kişilik modelinin geçerlilik ve güvenilirliğini Afro-Amerikan üniversite öğrencileri arasında test etmişlerdir. Çalışma sonucunda model yine beş boyutta bulunmuş olup ancak 44 maddeden 6'sının herhangi bir faktör içinde yer almadığı tespit edilmiştir. Beş faktör kişilik modelinin benlik saygısı, sosyal cazibe ve iyimserlik ölçümlerinden bağımsız ve farklı olduğu sonucuna varılmıştır. Bu çalışma ile modelin Afro-Amerikan öğrenciler arasında da güvenilir ve geçerli olduğu test edilmiştir.

Lee ve Ashton (2005) tarafından yapılan çalışmada beş faktör kişilik modeli, HEXACO kişilik modeli ve “karanlık üçlü” denilen psikopati, makyavelyenizm ve narsisizm aralarındaki ilişkiler araştırılmıştır. Sonuçlar “karanlık üçlü”nün HEXACO kişilik modelinin dürüstlük ve alçakgönüllülük boyutlarıyla negatif yönde ilişkiler olduğunu göstermiştir. Psikopati ve makyavelyenizm, beş faktör boyutlarından yumuşak başlılık ile orta düzeyde negatif yönde ilişkiler göstermiştir. Narsisizm, beş faktör boyutlarından dışa dönüklük ve HEXACO modeli boyutlarından dışa dönüklük ile pozitif yönde ilişkiler göstermiştir. Sonuçlar “karanlık üçlü”nün HEXACO modeli boyutlarıyla tatmin edici anlamlı ilişkiler içerisinde olduğunu, ilişkilerin beş faktör modeliyle ise tatmin edici olmadığını göstermiştir.

Musek (2007) tarafından yapılan çalışmada kişiliğin genel faktörünün varlığı, beş faktör modeli çerçevesinde, üç farklı kişilik ölçümlenme aracı kullanılarak faktör analiziyle doğrulanmıştır. Anketler yaş ortalaması birbirinden farklı üç kitleye uygulanmıştır. Kullanılan ölçümlenme araçları başta beş faktör modeli olmak üzere, pozitif etki ve olumsuz duygu ölçeği, hayat tatmini ölçeği, kendini beğenme ve yeterlilik ölçeğidir. Bu ölçeklerin boyutları ile beş faktör modeli arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Beş faktör modeli boyutlarının sosyal cazibe, duygusallık, motivasyon, refah, yaşam memnuniyeti ve özsaygı ile ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Donnellan ve Lucas (2008) beş faktör kişilik özelliklerine yaşın etkisini Almanya ve İngiltere’den iki farklı veri seti kullanarak incelemişlerdir. Katılımcıların yaşları 16-80 aralığında olup, 15 maddeden oluşan beş faktör kişilik modeli

kullanılmıştır. Dışadönüklük ve gelişime açıklık boyutları ile yaş arasında negatif yönde ilişkiler bulunmasına karşın, yumuşak başlılık ile yaş arasındaki ilişki pozitif yönde olmuştur. Sorumluluk düzeyi orta yaşlı bireylerde yüksek çıkmıştır.

Hirsh vd. (2008) beş faktör kişilik modelini geliştirerek, kişilerin kendilerini değerlendirirken subjektif olarak, “sahte iyi” cevaplar vermelerini önlemeyi amaçlamışlardır. Bu testle kişilerin kendilerini değerlendirirken tekrarlayan seçimler yapmak zorunda kaldıklarından daha objektif bir değerlendirme yapılmıştır.

Schmitt vd. (2008) kişilik özellikleri üzerinde cinsiyet farklılıklarını 55 ülkede inceleyerek kültürler arası elde ettikleri sonuçları değerlendirmişlerdir. Buna göre uygulanan beş faktör kişilik testi sonucunda, ülkelerin büyük çoğunluğunda kadınların erkeklere oranla duygusal denge, dışa dönüklük, yumuşak başlılık ve sorumluluk boyutlarının daha yüksek seviyelerde olduğu görülmüştür. Bu çalışma erkekler ve kadınlar arasındaki kişilik özelliklerinin farklılığında temel nedenin kültürler ve kişiler arasındaki ekonomik refah düzeyi, bilgiye ve eğitime eşit erişim, uzun ve sağlıklı bir hayat sürebilme gibi etkenler olduğunu göstermiştir.

Soto vd. (2008) gençlerin kişilik özelliklerinin yetişkinlerden nasıl farklı olduğunu beş faktör kişilik modelini kullanarak araştırmışlardır. Çalışmada incelenen yaş aralığı 10-20 yaş aralığıdır. Kişilerde bireysel farklılıkların etkisinin özellikle çocukluk ve erken ergenlik döneminde farklı olduğu görülmüştür. Çalışmada kişilik üzerindeki yaşın etkisi uysallık faktörü kontrol edilerek incelenmiştir. Beş boyut, birbirinden farklı gelişimler göstermiştir: Dışa dönüklük özellikle belirli yaşlarda tutarlı bir farklılaşma göstermiştir. Sorumluluk ve yumuşak başlılık boyutları da yaşa göre değişkenlik göstermiştir ancak bu boyutlarda, önemli bir farklılık görülmemiştir. Duygusal denge ve gelişime açıklık boyutları yaşa göre ortalama düzeyde bir artış göstermişlerdir.

Soto ve John (2009) beş faktör kişilik modelindeki 44 maddeyi, 1 ile 10 arasındaki ölçümlemeye göre yeniden düzenlemişlerdir. Analiz sonucunda, ölçek üzerinde yaptıkları yeni düzenlemede 44 maddeden 9 tanesini ölçekten çıkarmışlardır. Çalışmada amaçlanan ölçeğin daha kısa bir versiyonunu oluşturarak, yapılacak yeni araştırmalarda ölçeğin kullanımını teşvik etmek olmuştur.

Tatar (2009) beş faktör kişilik modeline dayalı olarak sporcu kadın ve erkeklerin kişilik profillerini karşılaştırmıştır. Cinsiyet ve beş faktör modeli boyutlarının toplam puanları üzerinden ortalamaları hesaplanmış ve t testi ile karşılaştırmalar yapılmıştır. Çalışma sonucunda kadınların duygusal denge, dışa dönüklük ve gelişime açıklık boyutlarının puanlarının erkeklerden daha yüksek olduğu görülmüştür.

Ryan ve Xenos (2011) kişiliğin facebook sosyal ağını kullanıp/kullanmama üzerinde nasıl bir etkisi olduğunu araştırmışlardır. Çalışma Avustralya’da 1324 gönüllü internet kullanıcısı ile gerçekleştirilmiş olup, bunlardan sadece 166 kişinin facebook kullanmadığı görülmüştür. Kişilerin yaşları 18-44 aralığındadır. Bireylere uygulanan testler; beş faktör kişilik envanteri, narsizm kişilik envanteri, utangaçlık envanteri ve yetişkinler için duygusal ve sosyal yalnızlık envanteri olmuştur. Ayrıca facebook kullanıcıları facebook kullanım anketini tamamlamışlardır. Sonuçlar facebook kullanıcılarının daha dışa dönük ve narsist olmaya eğilimli olduklarını ancak daha az sorumluluk sahibi olduklarını ve aile açısından yalnızlık çektiklerini göstermiştir. Facebook kullanmayanlar ise daha fazla sorumluluk sahibi ancak utangaç ve sosyal olmayan kişiler olarak bulunmuştur. Facebook kullanım sıklığının ve tercihlerinin ise nevroz, utangaçlık, yalnızlık ve narsizm özelliklerinin sonucuna bağlı olarak değiştiği görülmüştür.

Soto vd. (2011) yaş farklılıklarının kişilik özellikleri ile ilişkisini incelemişlerdir. Katılımcılar web üzerinden İngilizce dili hakim olan çeşitli ülkelerden alınmıştır. Kullanılan test beş faktör modelidir. Katılımcıların yaşları 10-65 aralığındadır. Yaş grupları 10-12, 13-17, 18-25, 26-35, 36-50 ve 50-65 olarak bölünmüştür. Çalışma sonucunda 10-12 ve 13-17 yaş aralığında bulunanlarla bu kategoriler dışındaki yetişkinlerin sorumluluk boyutunun farklılık gösterdiği görülmüştür. Yumuşak başlılık boyutu 10-12 yaştan 13-17 yaş grubuna doğru gidildiğinde negatif bir eğilim göstermiştir ve 13-17 yaş grubundan sonra yaş arttıkça pozitif bir eğilim göstermektedir. Dışa dönüklük ve gelişime açıklık boyutları, 10-12 yaştan 13-17 yaş grubuna doğru negatif eğilimler göstermiştir. Yetişkinlikte ise daha sabit, değişmeyen bir eğilim içerisinde olduğu görülmektedir. Duygusal denge boyutu ise her bir yaş grubunda daha dalgalı bir eğilim izlemiş olup, cinsiyete göre farklılıklar göstermiştir.

Anusic vd. (2012) yaş farklılıklarının beş faktör kişilik özelliklerine etkisini Amerika ve İsviçre’de incelemişlerdir. Sonuçlar dışadönüklük boyutunun yaş ile negatif

yönde bir ilişkisi olduğunu, sorumluluk ve yumuşak başlılık boyutlarıyla ise pozitif yönde ilişkili olduğunu kanıtlar nitelikte olmuştur. Gelişime açıklık boyutunda 30-34 yaş aralığında olanlar daha genç yaştaki gruplara göre bu boyuttan daha az puan almışlardır. Duygusal denge boyutunda ise yaş değişimi ile boyut arasında tutarsız bir ilişki gözlemlenmiştir.

Fagley (2012) tarafından yapılan çalışmada hayat tatmini üzerinde yaş, cinsiyet, etnik köken, minnettarlık ve beş faktör kişilik özelliklerinin etkileri araştırılmıştır. 243 katılımcıyla gerçekleştirilen çalışmada demografik değişkenlerin, beş faktör kişilik özelliklerinin ve minnettarlığın hayat tatmini varyansını önemli ölçüde açıkladığı görülmüştür.

İnceoğlu ve Warr (2012) tarafından yapılan çalışmada çalışanların işe katılım ve coşkusu ile kişilikleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Kişilik faktörlerinden duygusal denge, sorumluluk ve dışadönüklük boyutları ile kişilerin işe katılım ve coşkusunun ilişkili olduğu tahmin edilmiş olup, tahminler regresyon analizi ile test edilmiştir. Çalışma sonucunda duygusal denge ve sorumluluk boyutu işe katılım-iş coşkusu için belirleyici faktörler olarak bulunmuştur.

Taubman vd. (2012) tarafından yapılan çalışmada sürüş stilleri ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. 320 sürücüyü sürüş maliyeti – faydaları, çok boyutlu sürüş stili ve beş faktör modeli anketleri uygulanmıştır. Sonuçlar her bir sürücünün kişilik özelliklerinin sürüş stilini etkilediğini kanıtlar yönde olmuştur. Kadın sürücülerin sürüş stilinde endişe boyutunun daha fazla olduğu ve kişilik özellikleriyle bağlantılı olarak nevroitiklik boyutunun yüksek, sorumluluk boyutunun ise düşük derecede olduğu görülmüştür.

Vecchione vd. (2012) tarafından yapılan çalışmada ergenlikten yetişkinliğe geçişte beş faktör kişilik özellikleri üzerinde cinsiyet farklılıkları incelenmiştir. Çalışma sonucunda gelişime açıklık, sorumluluk ve yumuşak başlılık boyutlarında 16 yaş grubundaki kadın katılımcılar erkek katılımcılara göre daha yüksek puanlar elde etmişlerdir. Erkekler ise duygusal denge boyutunda daha yüksek puanlar elde etmişlerdir. Sorumluluk ve gelişime açıklık boyutlarında 16 yaştan 20 yaşa doğru gidildikçe artış görülmektedir, dışa dönüklük boyutu ise sabit kalmıştır. Ayrıca kadın

katılımcılar sorumluluk ve duygusal denge boyutlarında erkeklere daha yüksek değişkenlik göstermiştir.

Wolff ve Kim (2012) tarafından yapılan çalışmada beş faktör modeli kullanılarak ağ iletişimi (network) ve kişilik arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlanmıştır. Anketler Almanya ve İngiltere’de yapılmıştır. Çalışmada kariyer yönetiminde ağ iletişiminin önemi vurgulanarak, beş faktör modelindeki beş boyut ile Wolff ve Kim tarafından belirlenen altı adet ağ iletişimi davranışı (firma içi ağ kullanarak iletişim kurma, diğer departmanlardaki kişilerle iletişim, iş konusunda gizli tavsiyeler almak, iş dışı kişilerle iletişim, firma dışında olan iş çevresiyle iletişim, diğer firmalarla bilgi alışverişi) arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Çalışma sonucunda dışadönüklük ve gelişime açıklık boyutlarının ağ iletişimi davranışlarıyla ilişkili olduğu görülmüştür. Ağ iletişimi davranışlarının bu boyutlardan etkilendiği sonucuna varılmıştır.

Benotsch vd. (2013) genç yetişkinlerde doktor reçetesi olmadan ilaç kullanımının kişilik özellikleriyle ilişkisini araştırmışlardır. Araştırma 18-25 yaş aralığındaki katılımcılarla beş faktör kişilik modeli kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Duygusal denge boyutu doktor reçetesi olmadan ilaç kullanımında risk faktörü, sorumluluk boyutu ise önleyici/koruyucu faktör olarak bulunmuştur. Çalışma beş faktör kişilik özellikleri ile ilaç kullanımını araştırması yönünden bir ilk niteliğinde olmuştur.

Lehmann vd. (2013) yaş ve cinsiyet farklılıklarını beş faktör kişilik özelliklerinin motivasyonel belirtilerinde incelemiştir. Toplam 19022 Almanca konuşan katılımcıyla çalışma gerçekleştirmiş olup, katılımcıların yaşları 16-60 aralığındadır. Bu katılımcıların tamamı beş bireysel reaksiyon envanterini doldurmuş olup, bu katılımcılardan 17315 kişi kişilik sıfat ölçeğini doldurmuştur. 16500 katılımcı da beş faktör kişilik modeli envanterini doldurmuştur. Bu üç veri seti arasında (testler arasında) yaş ve cinsiyet bakımından anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Yaş ile duygusal denge ve dışa dönüklük arasında negatif yönde ilişki var iken, yaşın yumuşak başlılık ve sorumluluk boyutlarıyla pozitif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Gelişime açıklık ile yaş arasında eğrisel bir ilişki bulunmuştur. Gelişime açıklık boyutunun en yüksek ortalamaya orta yaşlarda sahip olduğu görülmüştür. Kadınlar duygusal denge, dışa dönüklük ve yumuşak başlılık boyutlarında erkeklere göre daha yüksek seviyelerde

iken, erkekler gelişime açıklık boyutunda kadınlardan daha yüksek seviyelerde olmuşlardır. Sorumluluk boyutu ne yaş ne de cinsiyet için anlamlı sonuçlar vermemiştir.

Walton vd. (2013) tarafından yapılan çalışmada kesitsel yaş gruplarının kişilik özellikleri üzerindeki farklılıkları Vietnam'daki katılımcılarda incelenmiştir. Katılımcıların yaşları 16-90 aralığında olup; 18–21, 22–29, 30–39, 40–49, 50–59 ve 60+ şeklinde aralıklarda incelenmiştir. Dışa dönüklük boyutu yaşlı katılımcılar için düşük puanlamaya sahipken, yumuşak başlılık, duygusal denge ve gelişime açıklık boyutu yaşlılarda daha yüksek puanlara sahip olmuştur. Gençler ve yaşlılar arasında boyut olarak en büyük farklılık sorumluluk boyutunda bulunmuştur. Bu boyut ile yaş arasında geç yetişkinlik dönemine kadar hızlı doğrultuda artan eğrisel bir ilişki olduğu görülmüştür.

Atherton vd. (2014) beş faktör kişilik özellikleri ile sağlıkla ilgili vücut kitle indeksi, madde kullanımı, genel sağlık durumu çıktıları arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Çalışmada beş faktör kişilik modeli, 11 sorudan oluşan genel sağlık ölçeği, madde kullanımını ölçmek için 5 maddeden oluşan gençlik risk davranışı ölçeği kullanılmıştır. Beden kitle endeksini ölçmek için katılımcıların boy ve kilo ölçülerinden yararlanılmıştır. Sonuçlar sorumluluk boyutu düşük düzeyde olan kişilerin genel sağlıklarının daha kötü, daha kilolu ve madde kullanımına daha yatkın kişiler olduklarını göstermiştir. Duygusal denge boyutu yüksek derecede olan kişilerin genel sağlık durumlarının iyi olmadığı görülmüştür. Ayrıca dışa dönüklük boyutu yüksek derecede olan kişilerin madde kullanımına daha eğilimli oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Leutner vd. (2014) tarafından yapılan çalışmada girişimcilik ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bunun için beş faktör modeli ve girişimcilik eğilimleri ve yetenekleri modelinden yararlanılmıştır. Anketler toplam 670 kişiyle gerçekleştirilmiş olup, katılımcılar Facebook, Twitter ve LinkedIn sosyal medya platformlarından olmuştur. Her iki modelin de girişimcilik başarısı üzerindeki etkili faktörler olduğu görülmüştür. Ayrıca tüm beş faktör kişilik özelliklerinin girişimcilik başarısı üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu ve özellikle dışadönüklük boyutu yüksek bireylerin yeni iş kurma vb. girişimciliğe ait pek çok noktada daha etkin olduğu sonucuna varılmıştır.

Ceylan vd. (2015) ekstrem sporcuların kişilik özelliklerini incelemişlerdir. Bu amaçla 86 erkek, 141 kadın sporcu örnekleme alınmıştır. Çalışmada sporcuların kişilik özellikleri cinsiyet, eğitim düzeyleri, medeni durumları, uğraştıkları spor dalı, aylık harcadıkları para miktarı gibi demografik faktörlere göre bağımsız t testiyle incelenmiştir. Çalışma sonucunda erkek sporcular kadın sporculara göre daha dışa dönük bulunmuştur. Çalışmada, elde edilen bu bulgunun, erkek egemen Türk toplum yapısıyla eşleştiği vurgulanmıştır. Beş faktör kişilik özellikleri ile yapılan doğa sporları arasındaki karşılaştırmalarda ise elde edilen sonuçlar, aralarında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermiştir.

Chiorri vd. (2015) tarafından yapılan çalışmada beş faktör kişilik modeli üzerinde yapısal eşitlik modeli ve doğrulayıcı faktör analizinin bir entegrasyonu uygulanmıştır. Çalışma İtalya'da 1386 kişi ile gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, kadın katılımcıların dışa dönüklük, yumuşak başlılık, duygusal denge ve sorumluluk boyutlarından daha yüksek puanlar aldığını göstermiştir.

Mehrad vd. (2015) tarafından yapılan çalışmada kişilik özellikleri ve iş tatmini arasındaki ilişki akademik personel üzerinde incelenmiştir. Çalışma Malezya'da devlet üniversiteleri arasında 440 kişiyle gerçekleştirilmiştir. İş tanımlayıcı indeks envanteri ve beş faktör kişilik envanteri uygulanmıştır. Çalışma sonucunda duygusal denge boyutunun iş tatminini etkileyen temel unsur olduğu ortaya çıkmıştır ve ikisi arasında negatif yönde bir ilişki bulunmuştur. Yapılan korelasyon ve regresyon analizleri sonucunda, sorumluluk, yumuşak başlılık, gelişime açıklık boyutları ile iş tatmini arasında pozitif yönde ilişkiler bulunmuştur.

Straud vd. (2015) tarafından yapılan çalışmada üniversite öğrencilerine uygulanan proaktif-önleyici başa çıkma üzerinde beş faktör kişilik özelliklerinin etkisi araştırılmıştır. 251 öğrenci üzerinde yapılan araştırmada tüm beş faktör kişilik boyutlarının proaktif-önleyici başa çıkma ile ilişkili olduğu belirtilmiştir. Sorumluluk ve gelişime açıklık boyutları hem proaktif hem önleyici başa çıkmanın belirleyicileri iken, dışadönüklük ve duygusal denge sadece proaktif başa çıkmanın belirleyicileri olarak bulunmuştur.

Wängqvist vd. (2015) tarafından yapılan çalışmada beş faktör kişilik modeli boyutları baz alınarak, yetişkinlikte çocukluk ve ergenlik davranışlarının etkileri

araştırılmıştır. Yaş aralığı 2-29 olan 137 katılımcıyla çalışma gerçekleştirilmiştir. Kişilik özelliklerini tespit etmek amacıyla beş faktör kişilik modeli ve “California ChildQ-Set” testleri kullanılmıştır. İki testin puanlanması sonucu aralarındaki korelasyonlar incelenmiştir. Çalışma sonucunda yaş 2’den 29’a doğru arttıkça yumuşak başlılık ve sorumluluk boyutlarının arttığı görülmüştür. Duygusal denge (nevrotiklik) boyutunun ileriki çocukluk ve ergenlik döneminde azaldığı, gelişime açıklık boyutunun ise yaşa bağlı olarak başlangıçta arttığı yetişkinlik döneminde iyice azaldığı görülmüştür. Ayrıca kişilik özelliklerinin cinsiyete bağlı olarak önemli ölçüde değiştiği gözlemlenmiştir. Kişilik özelliklerine çocuklukta verilen puanların, yetişkinlik puanlarını önemli ölçüde tahmin ettiği de görülmüştür.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Önemi ve Amacı

Günümüzde personel seçme ve değerlendirme süreci işletmeler için kritik bir öneme sahiptir. Çünkü işletmelerin ayakta kalabilmesi ve zorlu rekabet şartlarına uyum sağlayabilmesi, işletmenin en temel kaynağı olan insan unsurunun doğru bir şekilde değerlendirilebilmesiyle mümkün olmaktadır. İşletmelerin rekabette üstünlük sağlaması ve sürdürülebilirliğinin devamı için çalışanların işlerinde mutlu olmaları ve motivasyonları çok önemlidir. Bunun için iyi bir personel değerlendirmenin uygulanabilmesi önemlidir. Personeli tanımaya yönelik çeşitli uygulamalarla değerlendirme sürecinin etkinliği artırılabilir.

Son yıllarda geleneksel personel seçme ve değerlendirme süreçleri yerini yeni ve modern uygulamalara bırakmaya başlamıştır. Bu araştırmada da bu yöntemlerden psikoteknik boyutta bir uygulamaya değinilmiştir. Araştırmada özel bir tekstil işletmesinde çalışanların kişilik özelliklerini belirlemeye yönelik beş faktör kişilik testi uygulanmıştır.

3.2. Araştırmanın Kısıtları

Araştırmanın uygulanması sırasında bazı kısıtlar ile karşılaşmıştır. Bunların başında, bazı kişilerin araştırmanın bilimsel amaçlı olacağına belirtilmesine rağmen ankete katılmak istememeleridir. Ayrıca çalışanların yoğun iş temposu nedeniyle zaman ayıramamaları ve buna bağlı olarak anket geri dönüş sürelerinin uzaması diğer bir kısıt olarak gösterilebilir.

3.3. Veri Toplama Yöntemi ve Kullanılan Ölçekler

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Öncelikle katılımcılara anketin amacı, bilgilerin gizli tutulacağı, sadece bilimsel amaçlı kullanılacağı ve araştırmacı için önemi açıklanmıştır. Araştırmada kullanılan anket üç bölümden oluşmaktadır: İlk bölümde katılımcılara onların demografik bilgilerini ölçebilmek için yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, gelir, işletmede çalışma süresi ve işletmede personel seçim ve değerlendirme sürecinde davranış ya da kişilik testi uygulanıp uygulanmadığı sorulmuştur. Anketin ikinci bölümünde personelin kişilik özelliklerini belirlemek amaçlanmıştır. Bunun için John vd. (1991) tarafından California Berkeley laboratuvarlarında geliştirilen test uygulanmıştır. Bu ölçek 44 maddeden oluşmaktadır ve

her bir madde 5’li likert ölçeği yapısındadır. Dışadönüklük ve duygusal denge boyutları 8 madde, yumuşak başlılık ve sorumluluk boyutları 9 madde ve son olarak gelişime açıklık boyutu 10 madde içermektedir. Bu maddelerden her bir boyut altında puanlamalar yapılarak kişinin o boyutun özelliklerini ne derecede taşıdığı görülmektedir. Testte yer alan bazı maddeler ters puanlama şeklinde ele alınmaktadır. Puanlamanın ayrıntıları uygulama kısmında açıklanmıştır.

3.4. Ana Kütle ve Örneklem Seçimi

Uygulama Denizli’de tekstil sektöründe faaliyet gösteren özel bir işletmede uygulanmıştır. İşletmede yaklaşık 150 kişi çalışmaktadır. Toplam 150 anket dağıtılmış ve işletmede yetkili kişilere gerekli açıklamalar yapılarak, anketlerin iki haftalık süre içerisinde cevaplanması amaçlanmıştır. Süre sonunda anketi cevaplayan kişi sayısı 95 olmuştur. Anketi cevaplayanlardan kişilerin ankette çok fazla cevaplanmayan soru bırakmasından dolayı bazı anketler analizden çıkarılmıştır. Toplam 89 anket analize tabii tutulmuştur.

3.5. Beş Faktör Modelinin Uygulanması ve Katılımcıların Kişilik Özelliklerini Belirleme

Uygulamanın ilk aşamasında anketler katılımcılara uygulanmış ve daha sonra testler analize uygun hale getirilmiştir. Bu aşamadan sonra katılımcıların kişilik özellikleri belirlenmiştir. Uygulanan test 44 maddeden oluşmakta ve her bir madde 5’li likert ölçeği yapısındadır. Her bir madde için “1= Kesinlikle katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4= Katılıyorum ve 5= Kesinlikle katılıyorum” şeklinde ifadeler yer almaktadır.

Dışadönüklük boyutunda yer alan maddeler şunlardır:

- 1) Konuşkan birisiyim.
- 2) İçer kapanık, çekingenim.
- 3) Enerji doluyum.
- 4) Çok coşkulu, hevesliyim.
- 5) Sessiz olmaya eğilimliyim.
- 6) İddialı bir kişiliğe sahibim.
- 7) Bazen utangacım.

8) Dışa dönük, sosyal, arkadaş canlısıyım.

Bu maddelerden 2, 5 ve 7 numaralı olanlar olumsuz ifadeler olduğu için ters puanlanmaktadır.

Yumuşak başlılık (uyumluluk) boyutunda yer alan maddeler şunlardır:

- 1) Diğer insanlarda kabahat aramaya eğilimliyim.
- 2) Yardımseverim ve bencil değilim.
- 3) Diğer insanlarla tartışma başlatırım.
- 4) Affedici bir yapım var.
- 5) Genelde güvenilirim.
- 6) Soğuk ve ilgisiz bir yapım var.
- 7) Nerdeyse herkese karşı düşünceli ve nazığım.
- 8) Bazen diğer insanlara karşı kaba davranırım.
- 9) Diğerleriyle (Başkalarıyla veya diğer çalışanlarla) işbirliği yapmayı severim.

1, 3, 6 ve 8 numaralı maddeler olumsuz ifadeler içerdiği için ters puanlanmaktadır.

Sorumluluk boyutunda yer alan maddeler şunlardır:

- 1) İşimi düzgün ve tam yaparım.
- 2) Biraz düşüncesiz ve ihmalkârim.
- 3) Güvenilir bir insanım.
- 4) Dağınık olmaya eğilimliyim.
- 5) Tembel olmaya eğilimliyim.
- 6) Görevim bitene kadar azimli çalışırım.
- 7) İşlerimi etkin, iyi bir biçimde yaparım.
- 8) Plan yapar ve planlarımı gerçekleştiririm.
- 9) Dikkatim çabuk dağılır.

2, 4, 5 ve 9 numaralı maddeler olumsuz ifadeler içerdiği için ters puanlanmaktadır.

Duygusal denge boyutunda yer alan maddeler şunlardır:

- 1) Depresif, melankoliğim.
- 2) Rahatım, stresle iyi başa çıkarırım.
- 3) (Olaylar karşısında) gergin olabilirim.
- 4) (Olaylar karşısında) çok endişelenirim.
- 5) Duygusal olarak dengeliyim, kolaylıkla üzülmem.

- 6) Huysuz, kaprisli olabilirim.
- 7) Gergin durumlarda sakin davranırım.
- 8) Kolay sinirlenirim.

2, 5 ve 7 numaralı maddeler bu boyuttaki diğer madde yargılarına göre olumsuz (tersi) olduğundan ters puanlanmıştır.

Gelişime açıklık boyutunda yer alan maddeler şunlardır:

- 1) Farklıyım, yeni fikirleri olan birisiyim.
- 2) Farklı şeylere merak duyarım.
- 3) Zekiyim, derin düşünürüm.
- 4) Geniş bir hayal gücüm var.
- 5) Yaratıcıyım.
- 6) Sanatsal ve estetik yapılara değer veririm.
- 7) Rutin işleri tercih ederim.
- 8) Akıl yürütmeyi, akıl oyunlarına başvurmayı severim.
- 9) Çok az sanatsal ilgim var.
- 10) Sanat, müzik ve edebiyatla ilgilenirim, bu konularda bilgiliyim.

7 ve 9 numaralı maddeler bu boyutta yer alan diğer madde yargılarına göre olumsuz (tersi) olduğundan ters puanlanmıştır.

Puanlama görüldüğü üzere her bir boyut için gerçekleştirilmiş olup, literatürde beş faktör modeline yönelik puanlama stili baz alınarak yapılmıştır. Örneğin; gelişime açıklık boyutu için yukarıda yer alan maddelerin puanları her bir kişi bazında toplanmış ve gelişime açıklık boyutunda 10 madde yer aldığından puanlar 10'a bölünerek o kişi için ortalama gelişime açıklık boyutunun derecesi 1 ile 5 arasında hesaplanmıştır.

3.6. Araştırma Hipotezleri

Yapılan araştırmada ankette ölçülen demografik özelliklerin beş faktör kişilik özelliklerine etkisi ele alınmıştır. Bu aşamada hipotezlerin kurulmasında literatürde yaş ve cinsiyet gibi çeşitli demografik faktörlerin incelendiği çalışmalar baz alınmıştır. Lehmann vd. (2013) çalışmasında beş faktör kişilik özellikleri ile demografik değişkenlerden cinsiyet ve yaş faktörünü ele almış; yaş ve cinsiyet farklılıklarının beş faktör kişilik modeli boyutlarını nasıl etkilediği analiz edilmiştir. Diğer bir örnek alınan

çalışma Soto vd. (2011) tarafından yaş farklılıklarının beş faktör kişilik modeli boyutlarıyla ilişkilendirilip test edildiği çalışma olmuştur. Ayrıca Ceylan vd. (2015) tarafından yapılan çalışmada Türk sporcuların kişilik özellikleri cinsiyete ve bazı demografik değişkenlere göre incelenmiştir.

Literatürdeki bu vb. çalışmalardan yola çıkılarak aşağıdaki hipotezler test edilmiştir:

Cinsiyet ile beş faktör kişilik modeli arasında bir ilişki var mıdır?

H_{1a}: Bireylerin dışa dönüklük boyutu cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H_{1b}: Bireylerin yumuşak başlılık boyutu cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H_{1c}: Bireylerin duygusal denge boyutu cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H_{1d}: Bireylerin sorumluluk boyutu cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H_{1e}: Bireylerin gelişime açıklık boyutu cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

Medeni durum ile beş faktör kişilik modeli arasında bir ilişki var mıdır?

H_{1f}: Bireylerin dışa dönüklük boyutu medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{1g}: Bireylerin yumuşak başlılık boyutu medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{1h}: Bireylerin duygusal denge boyutu medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{1i}: Bireylerin sorumluluk boyutu medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{1j}: Bireylerin gelişime açıklık boyutu medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

Yaş ile beş faktör kişilik modeli arasında ilişki var mıdır?

H_{1j}: Bireylerin dışa dönüklük boyutu yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.

H_{1k}: Bireylerin yumuşak başlılık boyutu yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.

H_{1l}: Bireylerin duygusal denge boyutu yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.

H_{1m}: Bireylerin sorumluluk boyutu yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.

H_{1n}: Bireylerin gelişime açıklık boyutu yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.

Eğitim düzeyi ile beş faktör kişilik modeli arasında ilişki var mıdır?

H_{1o}: Bireylerin dışa dönüklük boyutu eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.

H_{1ö}: Bireylerin yumuşak başlılık boyutu eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.

H_{1p}: Bireylerin duygusal denge boyutu eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.

H_{1q}: Bireylerin sorumluluk boyutu eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.

H_{1r}: Bireylerin gelişime açıklık boyutu eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.

Hizmet süresi ile beş faktör kişilik modeli arasında ilişki var mıdır?

H_{1s}: Bireylerin dışa dönüklük boyutu işletmedeki hizmet sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H_{1ş}: Bireylerin yumuşak başlılık boyutu işletmedeki hizmet sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H_{1t}: Bireylerin duygusal denge boyutu işletmedeki hizmet sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H_{1ü}: Bireylerin sorumluluk boyutu işletmedeki hizmet sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H_{1y}: Bireylerin gelişime açıklık boyutu işletmedeki hizmet sürelerine göre farklılık göstermektedir.

Çalışanın beş faktör kişilik modeli özellikleri ile mavi ya da beyaz yaka olması arasında ilişki var mıdır?

H_{1v}: Bireylerin dışa dönüklük boyutu mavi ya da beyaz yaka olmalarına göre farklılık göstermektedir.

H_{1w}: Bireylerin yumuşak başlılık boyutu mavi ya da beyaz yaka olmalarına göre farklılık göstermektedir.

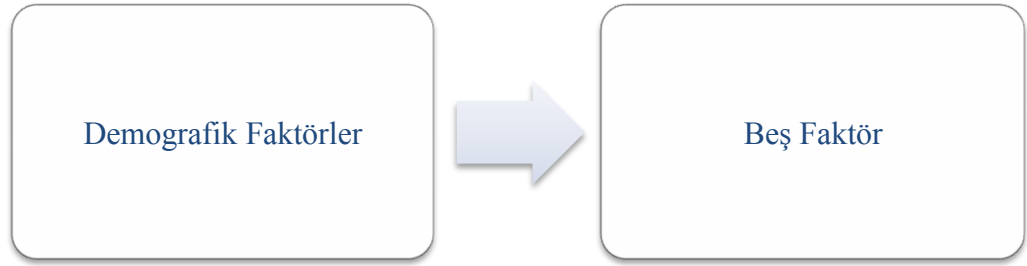
H_{1x}: Bireylerin duygusal denge boyutu mavi ya da beyaz yaka olmalarına göre farklılık göstermektedir.

H_{1y}: Bireylerin sorumluluk boyutu mavi ya da beyaz yaka olmalarına göre farklılık göstermektedir.

H_{1z}: Bireylerin gelişime açıklık boyutu mavi ya da beyaz yaka olmalarına göre farklılık göstermektedir.

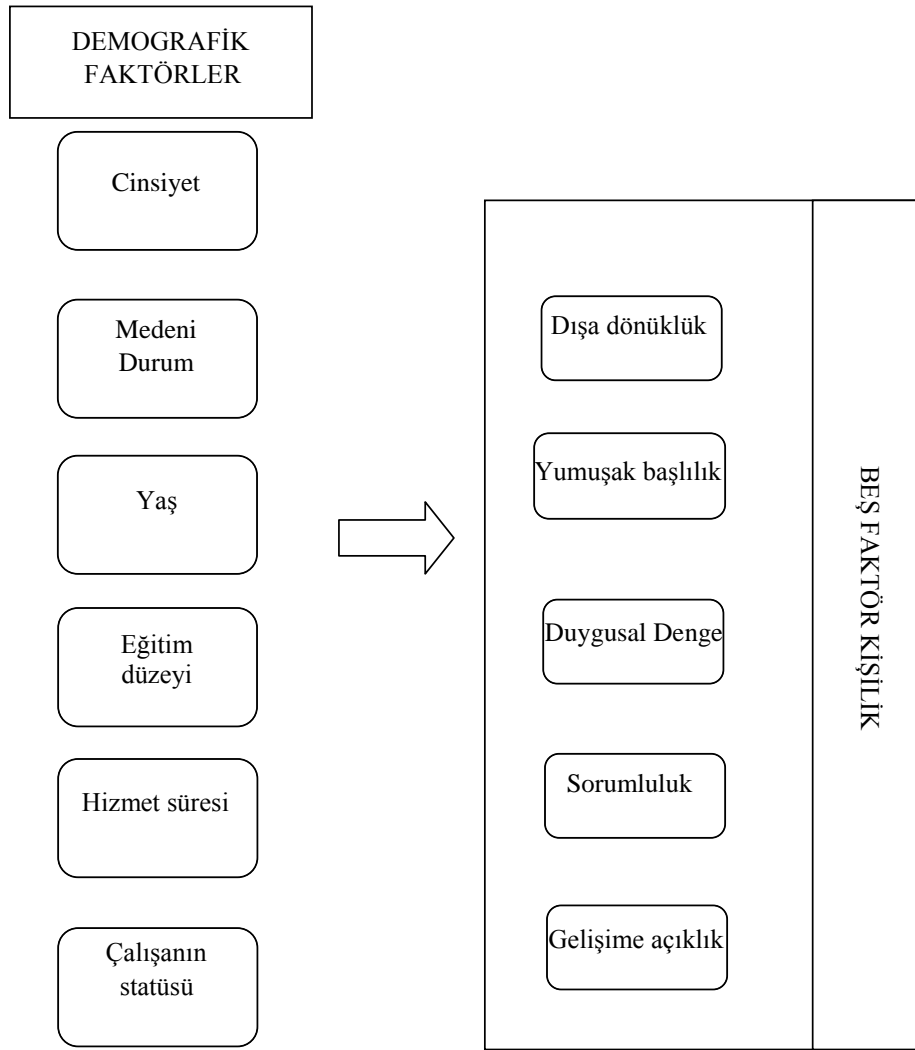
3.7. Araştırmanın Modeli

Araştırmada beş faktör kişilik modeline etkisi olduğu düşünülen demografik faktörler analize dâhil edilip, Şekil 3'te verilmiş olan basit araştırma modeli oluşturulmuştur.



Şekil 3. Araştırmanın basit modeli

Bu demografik faktörler; cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, hizmet süresi ve çalışanın statüsü (mavi yaka – beyaz yaka) olarak belirlenmiştir. Beş faktör kişilik modelinde beş boyut bulunmaktadır: Dışa dönüklük, yumuşak başlılık, duygusal denge, sorumluluk ve gelişime açıklık. Bu doğrultuda araştırma modeli tekrar kurulduğunda Şekil 4’te verildiği gibi olmaktadır.



Şekil 4. Araştırma modeli

3.8. Araştırma İle İlgili Bulgular ve Değerlendirmeler

Araştırmanın bu bölümünde ankette yer alan sorulardan elde edilen veriler SPSS 17.0 istatistik paket programı kullanılarak değerlendirilmiştir. Verilerin analizinde öncelikle demografik özelliklerin yer aldığı anketin ilk kısmı analiz edilmiş olup, frekans tabloları, ortalamalar ve standart sapmaları içeren bulgulara yer verilmiştir. Ayrıca uygulamada kullanılan ölçeklerin geçerliliği ve güvenilirliği analiz edilmiştir. En son aşama olarak ise araştırma hipotezleri test edilmiştir.

3.8.1. Demografik Bulgular

Tablo 1. Katılımcıların cinsiyete göre dağılımları

	Frekans	Yüzde (%)
Kadın	36	40,4
Erkek	53	59,6
Toplam	89	100

Tablo 1'deki verilere göre araştırmaya katılanların %59,6'sı (53 kişi) erkek, %40,4'ü (36 kişi) kadınlardan oluşmaktadır. Açıkça görüldüğü üzere, erkek çalışan sayısı kadınlardan fazladır.

Tablo 2. Katılımcıların yaşa göre dağılımları

	Frekans	Yüzde (%)
24 yaş ve aşağısı	8	9
25-30	28	31,5
31-36	34	38,2
37-42	11	12,4
43 yaş ve üzeri	8	9
Toplam	89	100

Tablo 2'deki verilere göre araştırmaya katılanların %38,2'si (34 kişi) 31-36 yaş aralığında bulunmaktadır. İkinci en yüksek oran %31,5 ile (28 kişi) 25-30 yaş arası gruba aittir. Genel bir değerlendirme yapılacak olursa, araştırmaya katılanların %69,7'si (62 kişi) 25-36 yaş aralığında bulunmaktadır.

Tablo 3. Katılımcıların medeni duruma göre dağılımları

	Frekans	Yüzde (%)
Evli	68	76,4
Bekar	21	23,6
Toplam	89	100

Tablo 3 değerlendirildiğinde katılımcıların büyük çoğunluğunun %76,4'ünün (68 kişi) evli çalışanlardan oluştuğu görülmektedir.

Tablo 4. Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımları

	Frekans	Yüzde (%)
İlköğretim	5	5,6
Ortaöğretim	37	41,6
Meslek yüksekokulu	33	37,1
Fakülte ve dengi okul	14	15,7
Yüksek lisans ve/veya doktora	0	0
Toplam	89	100

Tablo 4 değerlendirildiğinde katılımcıların %41,6'sı (37 kişi) ortaöğretim eğitim düzeyinde, %37,1'i (33 kişi) meslek yüksekokulu eğitim düzeyinde bulunmaktadır. En düşük oranlar ise sırasıyla %15,7 (14 kişi) ve %5,6 (5 kişi) olarak fakülte ve dengi okul ve ilköğretim eğitim düzeyine sahip katılımcılara aittir. Araştırmaya katılan çalışanlar arasında yüksek lisans ve/veya doktora düzeyinde eğitim almış hiç kimse bulunmamaktadır.

Tablo 5. Katılımcıların çalıştıkları departmanlara göre dağılımları

	Frekans	Yüzde (%)
Üretim	40	44,9
Diğer departmanlar	49	55,1
Toplam	89	100

Araştırmaya katılanların çalıştıkları departmanlar incelendiğinde en yüksek oranın %55,1 (49 kişi) ile diğer departmanlar kategorisine ait olduğu görülmektedir. Diğer departmanlar yaklaşık olarak aynı oranlara sahip olduğundan tek bir kategoride değerlendirilmiştir. Bu departmanlar muhasebe, kalite kontrol, idari personel, AR-GE, satın alma, insan kaynakları, bilgi işlem, pazarlama, planlama ve genel müdürlüktür.

Tablo 6. Katılımcıların hizmet sürelerine göre dağılımları

	Frekans	Yüzde (%)
1 yıldan az	12	13,5
1-5 yıl	38	42,7
6-10 yıl	27	30,3
11-15 yıl	7	7,9
16 yıl ve üstü	5	5,6
Toplam	89	100

Tablo 6'daki verilere bakıldığında, araştırmaya katılanların % 42,7'sinin (38 kişi) işletmede 1-5 yıl arası çalışma süresine sahip oldukları görülmektedir. 6-10 yıl aralığında çalışanlar ise %30,3 (27 kişi) oranıyla ikinci sırada yer almaktadır. En düşük oran %5,6 (5 kişi) ile 16 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olanlardır.

Tablo 7. Katılımcıların mavi yaka-beyaz yaka olmalarına göre dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
Beyaz yaka	49	55,1
Mavi yaka	40	44,9
Toplam	89	100

Tablo 7 değerlendirildiğinde araştırmaya katılan katılımcıların büyük çoğunluğunu %55,1 (49 kişi) oranı ile beyaz yakalıların oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 8. Katılımcıların aylık gelir durumlarına göre dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
2000 TL ve altı	65	73
2001-3000 TL arası	16	18
3001-4000 TL arası	4	4,5
4001-5000 TL arası	2	2,2
5001 TL ve üzeri	2	2,2
Toplam	89	100

Tablo 8 değerlendirildiğinde araştırmaya katılan çalışanların %73'ünün 2000 TL ve altı gelir grubunda yer aldığı görülmektedir. 2001-3000 TL arası maaş alanlar ise %18 (16 kişi) oranındadır. En düşük oranlar ise ikişer kişiyle 4001-5000 TL arası ve 5001 TL ve üzeri aylık geliri olan katılımcılara aittir.

Tablo 9. İşletmede kişilik/davranış testi uygulanması durumunun dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
Evet	89	100
Hayır	0	0
Toplam	89	100

Tablo 9, katılımcıların çalıştıkları işletmede personel seçim ve değerlendirme sürecinde kişilik ya da davranış testi uygulanıyor mu sorusuna verilen cevapların dağılımını göstermektedir. Buna göre işletmede bu tip testler uygulanmaktadır. İnsan kaynakları departmanı da bu bilgiyi doğrulamıştır.

3.8.2. Ölçek Bulguları

Bu bölümde beş faktör kişilik modelindeki sorulara ilişkin aritmetik ortalamalar ve standart sapma değerlerine yer verilmiştir. Ayrıca SPSS ile her bir alt boyutun ortalama puanları hesaplanarak, katılımcıların kişilik özellikleri tespit edilmiştir. Tablo 10'da beş faktör kişilik modeli ölçeğine ilişkin aritmetik ortalamalar ve standart sapma değerleri verilmiştir.

Tablo 10. Beş faktör kişilik ölçeğine ilişkin ortalamalar ve standart sapma değerleri

	\bar{X}	SS
Güvenilir bir insanım.	4,4944	,96676
Genelde güvenilirim.	4,3371	1,07602
İşimi düzgün ve tam yaparım.	4,2809	1,02235
Görevim bitene kadar azimle çalışırım.	4,2697	1,03093
İşlerimi etkin, iyi bir biçimde yaparım.	4,2697	,77992
Biraz düşüncesiz ve ihmalkârim.	4,2360	,89217
Tembel olmaya eğilimliyim.	4,1798	1,06132
Soğuk ve ilgisiz bir yapım var.	4,1348	,97923
Affedici bir yapım var.	4,1124	1,07066
Diğerleriyle (başkalarıyla veya diğer çalışanlarla) işbirliği yapmayı severim.	4,1011	,90510
Yardımseverim ve bencil değilim.	4,0787	1,21753
Diğer insanlarda kabahat aramaya eğilimliyim.	3,9888	,92312
Plan yapar ve planlarımı gerçekleştiririm.	3,9888	,79049
Enerji doluyum.	3,9551	1,06504
Zekiyim, derin düşünürüm.	3,9213	,85579
Geniş bir hayal gücüm var.	3,8764	1,11621
Çok coşkulu hevesliyim.	3,8764	,91478
Farklı şeylere merak duyarım.	3,8427	1,13717
Diğer insanlarla tartışma başlatırım.	3,7640	1,22495
Yaratıcıyım.	3,7640	,95373
Dağınık olmaya eğilimliyim.	3,7416	1,36122
Dışa dönük, sosyal, arkadaş canlısıyım.	3,7416	1,15334
İddialı bir kişiliğe sahibim.	3,7191	1,05517
Konuşkan birisiyim.	3,6854	1,16381
İçe kapanık, çekingenim.	3,6742	1,29488
Nerdeyse herkese karşı düşünceli ve nazığim.	3,6742	,97439
(Olaylar karşısında) gergin olabilirim.	3,5730	1,17635
Sanatsal ve estetik yapılara değer veririm.	3,5618	1,15754
Akıl yürütmeyi, akıl oyunlarına başvurmayı severim.	3,5506	1,09763
Dikkatim çabuk dağılır.	3,5169	1,10898
Farklıyım, yeni fikirleri olan birisiyim.	3,4944	1,11929
Çok az sanatsal ilğim var.	3,3371	1,04385
Bazen diğer insanlara karşı kaba davranırım.	3,2697	1,11563
Kolay sinirlenirim.	3,1011	1,26172
(Olaylar karşısında) çok endişelenirim.	3,1011	1,21585
Rutin işleri tercih ederim.	3,0337	1,08134
Sanat, müzik ve edebiyatla ilgilenirim, bu konularda bilgiliyim.	3,0112	1,22932
Bazen utangacıım.	2,9888	1,26576
Sessiz olmaya eğilimliyim.	2,8989	1,29724
Duygusal olarak dengeliyim, kolaylıkla üzülmem.	2,7303	1,18479
Rahatım, stresle iyi başa çıkarım.	2,7079	1,32461
Huysuz, kaprisli olabilirim.	2,6180	1,17266
Gergin durumlarda sakin davranırım.	2,5730	1,11689
Depresif, melankoliğim.	2,2809	1,24306

Tablo 10 değerlendirildiğinde en yüksek ortalama 4,49 ile “Güvenilir bir insanım” ifadesine aittir. İkinci sırada 4,33 ile “Genelde güvenilirim.” İfadesi yer almaktadır. En yüksek üçüncü ortalama ise 4,28 ile “İşimi düzgün ve tam yaparım.” ifadesine aittir. Üç ifadenin ortak noktası çalışanların sorumluluk bilincinin yüksek olması olarak değerlendirilebilir. En düşük ortalamalar ise sırasıyla, 2,61 ortalama ile “Huysuz, kaprisli olabilirim.” ve 2,57 ortalama ile “Gergin durumlarda sakin davranırım.” ifadelerine ait olmuştur. Tablo 11’de 89 kişinin farklı kişilik özellikleri açısından dağılımı verilmiştir.

Tablo 11. Katılımcılarda kişilik özellikleri görülme sıklığı

Kişilik özelliği (boyutu)	Frekans	%
Dışa dönüklük	24	27
Sorumluluk	5	5,6
Yumuşak başlılık	77	86,5
Gelişime açıklık	34	38,2
Duygusal denge	17	19,1

Tablo 11’de verilen değerlendirmede, dışa dönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk ve gelişime açıklık faktörlerinde 3,5 değerinden yüksek alan ve duygusal denge faktöründen 2,5 değerinden düşük alanlar dikkate alınmıştır (Madran ve Akdoğan, 2010). Buna göre, katılımcıların %86,5’u yüksek yumuşak başlılık özelliği, %38,2’si yüksek gelişime açıklık özelliği, %27’si yüksek dışa dönüklük özelliği ve %5,6’sı yüksek sorumluluk özelliği taşımaktadırlar. Katılımcıların %19,1’i ise düşük duygusal denge (nevrotiklik) özelliği taşımaktadır. Katılımcıların her bir boyutu ölçüldüğünden dolayı bir katılımcıda birden fazla boyutun özelliğinin taşınması olağandır. Örneğin; bir katılımcı yüksek sorumluluk özelliği taşırken aynı zamanda yüksek dışa dönüklük özelliği de taşıyabilmektedir.

3.8.3. Güvenilirlik Analizleri

Güvenilirlik, testlerde veya ölçeklerde bulunması gereken bir özelliktir. Testlerle veya ölçeklerle yapılan ölçümlerin aynı şartlar altında tekrarlandığında birbiriyle tutarlı sonuçlar vermesidir (Ercan ve Kan, 2004). Bu çalışmada anketlerin güvenilirliğini ölçmek üzere Cronbach’ın Alfa yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 12. Beş faktör kişilik modelinin güvenilirlik analizi

Cronbach’ın Alfa Değeri	Soru Sayısı
,796	44

Beş faktör kişilik modeli ölçeğinin güvenilirliği 0,796 olarak bulunmuştur. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı $0,6 < \alpha < 0,8$ aralığında olduğundan ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilir (<http://www.slideshare.net...>).

3.8.4. Geçerlilik Analizleri

Tekin (1977)'ye göre geçerlilik, bir ölçeğin ya da herhangi bir ölçme aracının ölçmeyi hedeflediği nitelikleri doğru ölçebilme derecesidir (Ercan ve Kan, 2004). Bu çalışmada ölçeğin geçerliliğini ölçmek amacıyla faktör analizinden yararlanılmıştır. Faktör analizi, birbiriyle ilişkili çok sayıda değişkenin yorumlanmasındaki sıkıntılardan dolayı, bu değişkenleri bir araya getirerek daha az sayıda değişkene (faktör, boyut) ulaşmayı amaçlayan ve değişkenler arasındaki ilişkileri temel alan çok değişkenli bir istatistik olarak tanımlanmaktadır (Büyüköztürk, 2002).

Faktör analizi uygulanacak verilerin analize uygun olup olmadığı Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett Sphericity testi ile incelenebilmektedir. KMO değeri 0-1 aralığında değişmekte olup, KMO değerinde alt sınır 0,50 olarak kabul edilmektedir. 0,50'den aşağıda KMO değerine sahip ölçekler faktör analizine uygun bulunmamaktadır. Ayrıca Barlett Sphericity testinin de anlamlı çıkması gerekmektedir (Altunışık vd., 2012: 268). KMO değeri 1'e yaklaştıkça verilerin analize uygunluğu artmakta ve 1 olduğunda ise veriler arasındaki uyum mükemmel olarak yorumlanmaktadır (Sünbül, 2004).

Faktör analizinde diğer bir kritik nokta ise her bir faktörün en az iki soru içermesi gerektiğidir. Bir soru tek başına faktör oluşturamamaktadır ve bu şekilde bir değerlendirme sağlıklı olmamaktadır (Sipahi vd., 2008).

Ayrıca hala tartışmalı olmakla birlikte, faktör yükü değerleri 0,40'dan az olan soruların analizden çıkarılması daha sağlıklı sonuçlar elde edilmesine katkı sağlayacaktır. Bu konuyla ilgili kesin bir yargı olmamakla birlikte, yapılan çalışmalarda alt faktör yükü değeri olarak 0,30 ya da 0,40 seçilmektedir (Arslan ve Kırık, 2013).

Bu bölümde verilen açıklamalar doğrultusunda, beş faktör kişilik modeli ölçeğinin faktör analizi yapılmıştır.

Tablo 13. Beş faktör kişilik modeli faktör analizi

	Faktörler ve Faktör Yükleri				
	Gelişime açıklık	Duygusal denge	Dışa dönüklük	Sorumluluk	Yumuşak başlılık
Zekiyim, derin düşünürüm.	,835				
Enerji doluyum.	,805				
Çok coşkulu hevesliyim.	-,764				
Yaratıcıyım.	,749				
Geniş bir hayal gücüm var.	,625				
İddialı bir kişiliğe sahibim.	-,620				
Farklıyım, yeni fikirleri olan birisiyim.	,615				
Farklı şeylere merak duyarım.	,581				
(Olaylar karşısında) gergin olabilirim.		,729			
Diğer insanlarla tartışma başlatırım.		-,656			
Depresif, melankoliğim.		,631			
(Olaylar karşısında) çok endişelenirim.		,602			
Huysuz, kaprisli olabilirim.		,552			
Sessiz olmaya eğilimliyim.			,814		
İçe kapanık, çekingenim.			,794		
Konuşkan birisiyim.			-,672		
Tembel olmaya eğilimliyim.				,770	
Dağınık olmaya eğilimliyim.				,726	
Affedici bir yapım var.					,758
Diğer insanlarda kabahat aramaya eğilimliyim.					,655

Ölçek için gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi, KMO örneklem yeterliliği ve Barlett küresellik testi ile incelenmiştir. Araştırmanın daha sağlıklı sonuçlar verebilmesi adına, faktör yükü 0,50'den az olan ifadeler analizden çıkarılmıştır. KMO değeri 0,688 olup, Barlett testi sonuçları da anlamlı çıkmıştır (test değeri: 631,637 ve $p < 0,001$). Elde edilen beş faktöre ilişkin toplam açıklanan varyans ise %60,726 olarak bulunmuştur.

Araştırmada kullanılan ölçek, John vd. (1991) tarafından California Berkeley laboratuvarlarında geliştirilen ölçektir. Bu ölçekte 44 madde ve 5 boyut yer almaktadır. Bu boyutlar; dışa dönüklük, sorumluluk, duygusal denge, yumuşak başlılık ve gelişime açıklık boyutlarıdır. Bu ölçeğin çeşitli versiyonları vardır ve başta 11 ve 30 maddelik yapılar olmak üzere bu versiyonlar toplamda daha az maddeye sahiptir. Ancak ölçeğin orijinal ve yaygın olarak kullanımda olan versiyonu Berkeley laboratuvarlarında geliştirilen 44 maddelik versiyondur ve her bir ölçekte yapı bu temel beş boyutu içermektedir (John vd., 2008). Yapılan araştırmada 44 madde faktör analizine tabi tutulmuş ve faktör yükü az olan ve ölçeğin bütünlüğünü bozan maddeler tek tek yapıdan çıkarılarak nihai yapı elde edilmiştir.

Tablo 13'teki bilgilere göre, beş faktör kişilik modeli ile ilgili yapılan faktör analizi sonucunda ilgili faktörler beş başlık altında toplanmıştır. İlk faktör gelişime açıklık faktörüdür. Bu faktörde temel değişken zekiyim, derin düşünürüm maddesidir (,835). Diğer değişkenler ise enerji doluyum, çok coşkulu hevesliyim, yaratıcıyım, geniş bir hayal gücüm var, iddialı bir kişiliğe sahibim, farklıyım, yeni fikirleri olan birisiyim ve farklı şeylere merak duyarım olarak sıralanmaktadır.

İkinci faktör, duygusal denge faktörüdür. Bu faktörde temel değişken, (olaylar karşısında) gergin olabilirim maddesidir (,729). Diğer değişkenler ise diğer insanlarla tartışma başlatırım, depresif, melankoliğim, (olaylar karşısında) çok endişelenirim ve huysuz, kaprisli olabilirim maddeleridir.

Üçüncü faktör, dışa dönüklük faktörüdür. Bu faktörde temel değişken, sessiz olmaya eğilimliyim maddesidir (,814). Diğer değişkenler ise içe kapanık, çekingenim ve konuşkan birisiyim maddeleridir.

Dördüncü faktör, sorumluluk faktörüdür. Bu faktörde temel değişken, tembel olmaya eğilimliyim maddesidir (,770). Diğer değişken ise dağınık olmaya eğilimliyim maddesidir.

Beşinci ve son faktör ise yumuşak başlılık faktörüdür. Bu faktörde temel değişken, affedici bir yapım var maddesidir (,758). Diğer değişken ise diğer insanlarda kabahat aramaya eğilimliyimdir maddesi olmuştur.

Faktör analizi sonucu, orijinal ölçekte olduğu gibi beş faktör elde edilmiş olup, faktörlerin maddelerinin kendi aralarında tutarlı olduğu görülmüştür. Faktör yapılarındaki sorular ölçeğin orijinal boyutları altındaki sorulardan oluşmaktadır ve 44 maddelik yapıdan daha yalın bir yapı elde edilmiştir. Yalnızca ölçeğin orijinalinde dışa dönüklük faktöründe yer alan enerji doluyum, çok coşkulu ve hevesliyim ve iddialı bir kişiliğe sahibim maddeleri anketi gerçekleştiren katılımcılar tarafından gelişime açıklık boyutunda ve yumuşak başlılık faktöründe yer alan diğer insanlarla tartışma başlatırım maddesinin de duygusal denge boyutunda algılandığı görülmektedir. Bu maddelerin bu faktörlere kaymış olması ölçeğin yapısını bozmamaktadır. Çünkü maddelerin kendi aralarında ve kaydıkları faktördeki diğer maddelerin özellikleriyle birebir örtüşükleri görülmektedir. Örneğin; gelişime açıklık faktörüne kaymış olan üç maddenin ortak özelliği, kişinin enerjik ve kendi güvenli oluşudur. Bu özellikler dışa dönüklük faktöründe yer almasının yanı sıra, gelişime açıklık faktörünün temel özelliklerinden olan bağımsız hareket etme, sosyallik ve algı gücü özellikleriyle birebir ilişkilidir. Çünkü enerjisi yüksek, coşkulu ve iddialı kişilikler aynı zamanda bağımsız hareket etmeyi seven ve algısı yüksek kişilerdir.

Bu tip kaymaların olmasının temel nedeni kişilik yapısının çok yönlü olması ve kesin çizgilerle tanımlanmış tek boyutlu bir kişilik yapısının bulunmamasıdır. Madran ve Akdoğan (2010) tarafından belirtildiği üzere çeşitli kişilik özellikleri arasında bazı geçişler olması normaldir. Satış temsilcileri ve kişilikleri üzerine yaptıkları çalışmada, satıcıların kişilik özellikleri arasında geçişlerin görülmesi ve kişilerin bu kişilik özelliklerinin belirleyicilerinin bir karışımını bünyelerinde bulundurmalarının normal olduğu belirtilmiştir. Ayrıca beş faktör kişilik modeli ile ilgili yapılan bazı çalışmalarda, araştırmacılar kullanılan ölçeği geliştirmişler ve envanteri beş faktöre ayırmanın yanı sıra, bu beş faktörü de alt boyutlara ayırmışlardır (Tatar, 2009). Maddelerde faktörler arası kaymaların olmasının nedeninin faktörlerin (dışa dönüklük, gelişime açıklık, sorumluluk, duygusal denge ve yumuşak başlılık) alt özelliklerinin benzerlikler taşıyabilmesinden de kaynaklı olabileceği düşünülmektedir.

3.8.5. Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi

Bu bölümde daha önce bahsedilmiş olan hipotez testleri analiz edilmiştir. Hipotez testleri demografik değişkenlerin her biri için aşağıdaki gibi alt testlere ayrılmıştır.

Öncelikle cinsiyet ele alınmıştır. Cinsiyet değişkeni iki gruba sahip olduğundan (1: erkek, 2: kadın) bağımsız t testiyle her bir faktör için (dışa dönüklük, sorumluluk, yumuşak başlılık, duygusal denge ve gelişime açıklık) test edilmiştir.

H_{1a}: Bireylerin dışa dönüklük boyutu cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H_{1b}: Bireylerin yumuşak başlılık boyutu cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H_{1c}: Bireylerin duygusal denge boyutu cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H_{1d}: Bireylerin sorumluluk boyutu cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H_{1e}: Bireylerin gelişime açıklık boyutu cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

Tablo 14. Faktörlere göre cinsiyet değişkeni tanımlamaları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata Ortalaması
Sorumluluk	Erkek	53	1,9528	,98187	,13487
	Kadın	36	2,1667	1,10195	,18366
Duygusal denge	Erkek	53	3,1094	,53861	,07398
	Kadın	36	3,0056	,63153	,10525
Dışa dönüklük	Erkek	53	3,0189	,67119	,09219
	Kadın	36	3,0648	,69383	,11564
Gelişime açıklık	Erkek	53	3,4269	,47119	,06472
	Kadın	36	3,3785	,40696	,06783
Yumuşak başlılık	Erkek	53	3,9906	,93279	,12813
	Kadın	36	4,1389	,62805	,10467

Tablo 14'te hipotez testinde karşılaştırılacak ortalamalar ve tanımlayıcı istatistikler yer almaktadır. Ortalamalara bakıldığında kadınların erkeklerden daha fazla sorumluluk sahibi olmaları beklenmektedir. Tablo 15'te ise bu ortalamalar test edilmiştir.

Tablo 15. Cinsiyet ile beş faktör kişilik modeli faktörleri arasındaki t testi sonuçları

		Varyansların Eşitliği İçin Levene's Test		Ortalamaların Eşitliği İçin t testi		
		F	Anlamlılık	t	df	Anlamlılık (2-Yönlü)
Sorumluluk	Eşit varyans varsayımı	,613	,436	-,960	87	,340
	Eşit olmayan varyans varsayımı			-,938	69,353	,351
Duygusal denge	Eşit varyans varsayımı	,527	,470	,832	87	,407
	Eşit olmayan varyans varsayımı			,807	67,104	,422
Dışa dönüklük	Eşit varyans varsayımı	,158	,692	-,313	87	,755
	Eşit olmayan varyans varsayımı			-,311	73,616	,757
Gelişime açıklık	Eşit varyans varsayımı	1,024	,314	,502	87	,617
	Eşit olmayan varyans varsayımı			,516	81,999	,607
Yumuşak başlılık	Eşit varyans varsayımı	4,327	,040	-,834	87	,407
	Eşit olmayan varyans varsayımı			-,896	86,999	,372

Tablo 15 değerlendirildiğinde, anlamlılık değerleri 0,05'ten büyük olduğundan dolayı, H_{1a} , H_{1b} , H_{1c} , H_{1d} ve H_{1e} hipotez testleri reddedilmiştir. Buna göre beş faktör kişilik modeli boyutları cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermemektedir. Literatürde cinsiyet demografik değişkeni ile beş faktör kişilik modeli boyutlarını karşılaştıran çeşitli çalışmalar mevcuttur. Elde edilen sonuçlar ise çok çeşitlilik göstermektedir: Tatar (2009) tarafından yapılan çalışmada, sporcuların cinsiyete göre beş faktör modeli karşılaştırıldığında, kadınların dışadönüklük, duygusal denge ve

gelişime açıklık puan ortalamaları erkeklerinkinden istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek olarak bulunmasına rağmen, Goldberg vd. (1998) tarafından bir işletmede çalışanlar üzerinde yapılan araştırmada ise beş faktör kişilik modeli boyutları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı ilişkiler bulunamamıştır.

Ele alınan ikinci demografik değişken medeni durum olmuştur. Bu değişken iki bağımsız gruba sahip olduğundan (1: evli, 2: bekar) bağımsız t testiyle her bir faktör için (dışa dönüklük, sorumluluk, yumuşak başlılık, duygusal denge ve gelişime açıklık) test edilmiştir.

H_{1f}: Bireylerin dışa dönüklük boyutu medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{1g}: Bireylerin yumuşak başlılık boyutu medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{1h}: Bireylerin duygusal denge boyutu medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{1i}: Bireylerin sorumluluk boyutu medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{1j}: Bireylerin gelişime açıklık boyutu medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

Tablo 16. Faktörlere göre medeni durum değişkeni tanımlamaları

	Medeni durum	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata Ortalaması
Sorumluluk	Evli	68	2,0294	1,04697	,12696
	Bekar	21	2,0714	1,00357	,21900
Duygusal denge	Evli	68	3,0471	,57523	,06976
	Bekar	21	3,1333	,59104	,12898
Dışa dönüklük	Evli	68	3,0588	,69812	,08466
	Bekar	21	2,9683	,61377	,13394
Gelişime açıklık	Evli	68	3,4063	,44385	,05382
	Bekar	21	3,4107	,45782	,09990
Yumuşak başlılık	Evli	68	4,0588	,87045	,10556
	Bekar	21	4,0238	,66099	,14424

Tablo 16’da hipotez testinde karşılaştırılacak ortalamalar ve tanımlayıcı istatistikler yer almaktadır. Ortalamalara bakıldığında evli katılımcıların bekar katılımcılara göre daha dışa dönük olmaları beklenmektedir. Diğer faktörlerin medeni durumlarına göre ortalamalarında çok büyük farklılıklar görülmemektedir. Tablo 17’de ise verilen bu ortalamalar test edilmiştir.

Tablo 17. Medeni durum ile beş faktör kişilik modeli faktörleri arasındaki t testi sonuçları

		Varyansların Eşitliği İçin Levene's Test		Ortalamaların Eşitliği İçin t testi		
		F	Anlamlılık	t	df	Anlamlılık (2-Yönlü)
Sorumluluk	Eşit varyans varsayımı	,094	,760	-,162	87	,871
	Eşit olmayan varyans varsayımı			-,166	34,539	,869
Duygusal denge	Eşit varyans varsayımı	,056	,814	-,597	87	,552
	Eşit olmayan varyans varsayımı			-,588	32,580	,560
Dışa dönüklük	Eşit varyans varsayımı	,543	,463	,534	87	,595
	Eşit olmayan varyans varsayımı			,572	37,392	,571
Gelişime açıklık	Eşit varyans varsayımı	,015	,901	-,040	87	,968
	Eşit olmayan varyans varsayımı			-,039	32,479	,969
Yumuşak başlılık	Eşit varyans varsayımı	,887	,349	,170	87	,866
	Eşit olmayan varyans varsayımı			,196	43,440	,846

Tablo 17 değerlendirildiğinde, anlamlılık değerleri 0,05'ten büyük olduğundan dolayı, H_{1f} , H_{1g} , H_{1h} , H_{1i} ve H_{1j} hipotez testleri reddedilmiştir. Buna göre beş faktör kişilik modeli boyutları medeni durum değişkenine göre farklılık göstermemektedir.

Üçüncü demografik değişken yaş olmuştur. Bu değişken ikiden fazla gruba sahip olduğundan (24 yaş ve aşağısı, 25-30 arası, 31-36 arası, 37-42 arası ve 43 yaş ve üzeri) ANOVA ile her bir faktör için (dışa dönüklük, sorumluluk, yumuşak başlılık, duygusal denge ve gelişime açıklık) test edilmiştir.

H_{1j} : Bireylerin dışa dönüklük boyutu yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.

H_{1k} : Bireylerin yumuşak başlılık boyutu yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.

H_{1l} : Bireylerin duygusal denge boyutu yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.

H_{1m} : Bireylerin sorumluluk boyutu yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.

H_{1n} : Bireylerin gelişime açıklık boyutu yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.

Tablo 18. Yaş değişkeni ile beş faktör modeli faktörlerinin ANOVA testi

		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık
Yumuşak başlılık	Between Groups	,677	4	,169	,242	,914
	Within Groups	58,845	84	,701		
	Total	59,522	88			
Sorumluluk	Between Groups	2,491	4	,623	,574	,682
	Within Groups	91,121	84	1,085		
	Total	93,612	88			
Duygusal denge	Between Groups	,693	4	,173	,509	,729
	Within Groups	28,582	84	,340		
	Total	29,276	88			
Gelişime açıklık	Between Groups	,631	4	,158	,791	,534
	Within Groups	16,760	84	,200		
	Total	17,392	88			
Dışa dönüklük	Between Groups	,476	4	,119	,251	,908
	Within Groups	39,844	84	,474		
	Total	40,320	88			

Tablo 18 değerlendirildiğinde, anlamlılık değerleri 0,05'ten büyük olduğundan dolayı, H_{1j} , H_{1k} , H_{1l} , H_{1m} ve H_{1n} hipotez testleri reddedilmiştir. Buna göre beş faktör kişilik modeli boyutları yaş değişkenine göre farklılık göstermemektedir.

Dördüncü demografik değişken eğitim düzeyi değişkenidir. Bu değişken ikiden fazla gruba sahip olduğundan ANOVA ile her bir faktör için (dışa dönüklük, sorumluluk, yumuşak başlılık, duygusal denge ve gelişime açıklık) test edilmiştir.

H_{1o} : Bireylerin dışa dönüklük boyutu eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.

$H_{1ö}$: Bireylerin yumuşak başlılık boyutu eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.

H_{1p} : Bireylerin duygusal denge boyutu eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.

H_{1q} : Bireylerin sorumluluk boyutu eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.

H_{1r}: Bireylerin gelişime açıklık boyutu eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.

Tablo 19. Eğitim düzeyi değişkeni ile beş faktör modeli faktörlerinin ANOVA testi

		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık
Yumuşak başlılık	Between Groups	,336	3	,112	,161	,923
	Within Groups	59,187	85	,696		
	Total	59,522	88			
Sorumluluk	Between Groups	7,210	3	2,403	2,364	,077
	Within Groups	86,402	85	1,016		
	Total	93,612	88			
Duygusal denge	Between Groups	1,515	3	,505	1,547	,208
	Within Groups	27,760	85	,327		
	Total	29,276	88			
Gelişime açıklık	Between Groups	1,062	3	,354	1,843	,145
	Within Groups	16,329	85	,192		
	Total	17,392	88			
Dışa dönüklük	Between Groups	,624	3	,208	,445	,721
	Within Groups	39,695	85	,467		
	Total	40,320	88			

Tablo 19 değerlendirildiğinde, anlamlılık değerleri 0,05'ten büyük olduğundan dolayı, H_{1o}, H_{1ö}, H_{1p}, H_{1q} ve H_{1r} hipotez testleri reddedilmiştir. Buna göre beş faktör kişilik modeli boyutları eğitim düzeyine göre farklılık göstermemektedir.

Beşinci demografik değişken hizmet süresi değişkenidir. Bu değişken ikiden fazla gruba sahip olduğundan ANOVA ile her bir faktör için (dışa dönüklük, sorumluluk, yumuşak başlılık, duygusal denge ve gelişime açıklık) test edilmiştir.

H_{1s}: Bireylerin dışa dönüklük boyutu işletmedeki hizmet sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H_{1ş}: Bireylerin yumuşak başlılık boyutu işletmedeki hizmet sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H_{1t}: Bireylerin duygusal denge boyutu işletmedeki hizmet sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H_{1ü}: Bireylerin sorumluluk boyutu işletmedeki hizmet sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H_{1y}: Bireylerin gelişime açıklık boyutu işletmedeki hizmet sürelerine göre farklılık göstermektedir.

Tablo 20. Hizmet süresi değişkeni ile beş faktör modeli faktörlerinin ANOVA testi

		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık
Yumuşak başlılık	Between Groups	2,324	4	,581	,853	,496
	Within Groups	57,198	84	,681		
	Total	59,522	88			
Sorumluluk	Between Groups	7,216	4	1,804	1,754	,146
	Within Groups	86,397	84	1,029		
	Total	93,612	88			
Duygusal denge	Between Groups	3,325	4	,831	2,691	,036
	Within Groups	25,950	84	,309		
	Total	29,276	88			
Gelişime açıklık	Between Groups	,974	4	,243	1,246	,298
	Within Groups	16,418	84	,195		
	Total	17,392	88			
Dışa dönüklük	Between Groups	1,930	4	,482	1,056	,384
	Within Groups	38,390	84	,457		
	Total	40,320	88			

Tablo 20 değerlendirildiğinde, anlamlılık değerleri 0,05'ten büyük olan yumuşak başlılık, sorumluluk, gelişime açıklık ve dışa dönüklük faktörlerini içeren H_{1s} H_{1ş}, H_{1ü}, H_{1y} hipotezleri reddedilmiştir. H_{1t} hipotezi ise kabul edilmiştir (sig=0,036). Buna göre, bireylerin duygusal denge boyutu işletmedeki hizmet sürelerine göre farklılık göstermektedir. Katılımcılar arasında en yüksek duygusal denge boyutu ortalaması 3,4

ile 11-15 yıl arası hizmet süresine sahip 7 kişiye aittir. En düşük ortalama ise 2,78 ile bir yıldan az hizmet süresine sahip katılımcılardadır. Buradan yola çıkılarak, kişilerdeki duygusal denge düzeyinin hizmet süresi ile doğru orantılı olduğu söylenilebilir. Duygusal denge boyutu yüksek kişiler, nevrotiklik seviyesi yüksek kişilerdir. Bu kişilerin temel özellikleri sınırlı, gergin, endişeli olmalarıdır. Analizden çıkan sonuca göre, çalışanların işletmedeki hizmet süresi arttıkça nevrotiklik seviyeleri artmıştır. Araştırmadan çıkan bu sonucun anlamlı olduğu düşünülmektedir. Çünkü duygusal denge faktörü kişinin iç dengesini koruyabilmesiyle ilgilidir (Madran ve Akdoğan, 2010). Çalışanların işte geçirdikleri süre arttıkça bir yıpranma yaşamaları yüksek ihtimaldir ve bu durum duygusal denge boyutunu etkilemektedir.

Altıncı demografik değişken çalışanın statüsü değişkenidir. Bu değişken iki bağımsız gruba sahip olduğundan (1: beyaz yaka, 2: mavi yaka) bağımsız t testiyle her bir faktör için (dışa dönüklük, sorumluluk, yumuşak başlılık, duygusal denge ve gelişime açıklık) test edilmiştir.

H_{1v}: Bireylerin dışa dönüklük boyutu mavi ya da beyaz yaka olmalarına göre farklılık göstermektedir.

H_{1w}: Bireylerin yumuşak başlılık boyutu mavi ya da beyaz yaka olmalarına göre farklılık göstermektedir

H_{1x}: Bireylerin duygusal denge boyutu mavi ya da beyaz yaka olmalarına göre farklılık göstermektedir.

H_{1y}: Bireylerin sorumluluk boyutu mavi ya da beyaz yaka olmalarına göre farklılık göstermektedir.

H_{1z}: Bireylerin gelişime açıklık boyutu mavi ya da beyaz yaka olmalarına göre farklılık göstermektedir.

Tablo 21. Faktörlere göre mavi yaka-beyaz yaka değişkeni tanımlamaları

	Mavi yaka- beyaz yaka durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata Ortalaması
Sorumluluk	Beyaz yaka	49	2,1837	1,05423	,15060
	Mavi yaka	40	1,8625	,98702	,15606
Duygusal denge	Beyaz yaka	49	3,1143	,53385	,07626
	Mavi yaka	40	3,0100	,62749	,09921
Dışa dönüklük	Beyaz yaka	49	2,9796	,65408	,09344
	Mavi yaka	40	3,1083	,70564	,11157
Gelişime açıklık	Beyaz yaka	49	3,5306	,39075	,05582
	Mavi yaka	40	3,2563	,46422	,07340
Yumuşak başlılık	Beyaz yaka	49	4,1224	,62526	,08932
	Mavi yaka	40	3,9625	1,01519	,16052

Tablo 21’de hipotez testinde karşılaştırılacak ortalamalar ve tanımlayıcı istatistikler yer almaktadır. Ortalamalara bakıldığında her bir faktörde mavi yaka ve beyaz yaka arasında farklılıklar olduğu görülmektedir. Tablo 22’de ise verilen bu ortalamalar test edilmiştir.

Tablo 22. Çalışanın statüsü ile beş faktör kişilik modeli faktörleri arasındaki t testi sonuçları

		Varyansların Eşitliği İçin Levene's Test		Ortalamaların Eşitliği İçin t testi		
		F	Anlamlılık	t	df	Anlamlılık (2-Yönlü)
Sorumluluk	Eşit varyans varsayımı	,820	,368	1,471	87	,145
	Eşit olmayan varyans varsayımı			1,481	85,333	,142
Duygusal denge	Eşit varyans varsayımı	1,049	,309	,847	87	,399
	Eşit olmayan varyans varsayımı			,833	76,892	,407
Dışa dönüklük	Eşit varyans varsayımı	,629	,430	-,892	87	,375
	Eşit olmayan varyans varsayımı			-,885	80,655	,379
Gelişime açıklık	Eşit varyans varsayımı	1,487	,226	3,028	87	,003
	Eşit olmayan varyans varsayımı			2,975	76,396	,004
Yumuşak başlılık	Eşit varyans varsayımı	9,198	,003	,912	87	,364
	Eşit olmayan varyans varsayımı			,871	62,058	,387

Tablo 22 değerlendirildiğinde, anlamlılık değerleri 0,05'ten büyük olduğundan dolayı, H_{1v} , H_{1w} , H_{1x} , H_{1y} hipotezleri reddedilmiştir. H_{1z} hipotezi ise kabul edilmiştir. Buna göre, bireylerin gelişime açıklık boyutu mavi ya da beyaz yaka olmalarına göre farklılık göstermektedir. Tablo 21'deki ortalamalar bu doğrultuda değerlendirildiğinde beyaz yakalı katılımcıların gelişime açıklık boyutunun mavi yakalı katılımcılardan daha üst düzeyde olduğu görülmektedir. Benzer bir hipotezi, Demirci vd. (2007) yaptıkları çalışmada test etmişlerdir. Yapılan çalışmada işletme çalışanları, yöneticiler ve asları olarak iki gruba ayrılmış ve beş faktör kişilik modeli boyutlarına yönelik t testi uygulanarak, çalışanın statüsüne göre beş faktör kişilik modeli boyutları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Çalışmada, yönetici ve çalışanlar

arasında sorumluluk alt boyutunda anlamlı kabul edilebilir fark olduğu görülmüştür. Buna göre, ortalamalara da bakıldığında çalışanların sorumluluk puanı ortalamalarının yöneticilerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Diğer boyutlarda ise yönetici ve çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Bu araştırmada ise literatürden farklı olarak çalışanlar mavi ve beyaz yaka olarak ele alınmış ve elde edilen bulgular ise, araştırmanın uygulandığı işletmede beyaz yaka çalışan statüsündeki kişilerin gelişime daha açık olduğunu göstermiştir.

Hipotez testleri değerlendirildikten sonra, demografik değişkenlerin birbirleriyle etkileşimde olabilecekleri de dikkate alınarak, bazı değişkenler beş faktör modeli boyutları ile birlikte çift yönlü ANOVA testine tabi tutulmuştur ve iki ya da daha fazla yönlü etkilerin boyutlarla anlamlı ilişkileri olup olmadığına bakılmıştır (Kalaycı, 2006: 142). Boyutlarla aralarında anlamlı ilişkiler bulunan değişkenlerin açıklamaları ve tabloları aşağıda verilmiştir:

Tablo 23. Gelişime açıklık boyutu ile eğitim düzeyi-çalışma süresi-aylık gelir değişkenlerinin çift yönlü ANOVA testi

Source	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık
Corrected Model	9,226 ^a	30	,308	2,184	,005
Intercept	293,311	1	293,311	2083,296	,000
Eğitim düzeyi	,103	3	,034	,244	,865
Çalışma süresi	,262	4	,066	,466	,761
Aylık gelir	1,085	3	,362	2,569	,063
Eğitim düzeyi * çalışma süresi	3,455	8	,432	3,067	,006
Eğitim düzeyi * aylık gelir	1,195	2	,597	4,243	,019
Çalışma süresi * aylık gelir	1,663	6	,277	1,969	,085
Eğitim düzeyi * çalışma süresi * aylık gelir	2,292	2	1,146	8,140	,001
Error	8,166	58	,141		
Total	1050,656	89			
Corrected Total	17,392	88			

a. R Squared = ,530 (Adjusted R Squared = ,288)

Tablo 23 değerlendirildiğinde, kurulan modelin anlamlı olduğu görülmüştür (anlamlılık=,005). Gelişime açıklık boyutuyla eğitim düzeyi * çalışma süresi (anlamlılık=,006), eğitim düzeyi * aylık gelir (anlamlılık=,019) ikili etkileriyle ve eğitim düzeyi * çalışma süresi * aylık gelir (anlamlılık=,001) üçlü etkisi arasında

anlamli iliflkiler bulunmuftur. Buradaki analiz ile anket sorularında yer alan aylık gelirin ölçümlenip yorumlanması amaçlanmıştır. Bireylerin kişilik özellikleri ile aylık gelirin arasındaki ilişkinin incelenmesi tek başına anlamlı olmadığından, aylık gelir ile ilişkili eğitim düzeyi ve çalışma süresi değişkenlerinin ikili ve üçlü etkileri beş faktör kişilik boyutlarının (dışa dönüklük, sorumluluk, yumuşak başlılık, gelişime açıklık ve duygusal denge) her biri için incelenmiştir. Tablo 23'te de görüldüğü üzere, sadece gelişime açıklık boyutuyla kurulan modelde anlamlı sonuçlar elde edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

İşletmelerin devamlılıklarını sağlamaları ve başarıyı elde etmeleri pek çok yönden bünyesinde bulundurduğu kişilere bağlıdır. Bu durum karşımıza personel seçme ve işe yerleştirilen kişilerin değerlendirme süreçlerini çıkarmaktadır. Personel seçme ve değerlendirme süreci kavramı, rekabetin ve insan gücüne verilen önemin artmasıyla son yıllarda işletmeler tarafından daha fazla dikkate alınır olmuştur. İşletmeler mevcut durumdaki personellerini doğru bir şekilde değerlendirdiklerinde performansları artmakta ve bu durum rakip işletmelerden bir adım önde olmalarına katkı sağlamaktadır. İyi bir değerlendirme yöntemiyle personelin potansiyeli ve özellikleri ortaya çıkmakta, işletme ve personel farkındalık kazanmaktadır. Böylece daha sağlıklı yönlendirmeler yapılarak personel dolayısıyla da işletme başarısına katkı sağlanabilmektedir.

Personel seçme ve değerlendirme süreçlerinde kullanılan farklı yöntemler mevcuttur. Genellikle geleneksel yöntemler tercih edilmesine rağmen, etkinliği daha fazla olan psikoteknik testler de endüstri sanayine sahip pek çok ülkede kullanılmaktadır. Psikoteknik, objektif bir seçim işlemi gerçekleştirme, kişi-iş-işyeri uyumunu sağlama, kariyer planlama vb. pek çok alanda kullanımı tercih edilen bir yöntemdir. Psikoteknik yöntem, kişilik, zihinsel ve bedensel yeteneklerin ölçümünü içeren testleri içermektedir. Ancak bu çalışmada personel seçme ve değerlendirme süreçlerinde kullanılmak üzere kişilik üzerinde durulmuştur.

Çalışmanın ilk bölümünde personel seçimi ve değerlendirme süreci açıklanmış, ikinci bölümde bu süreçlerde kullanılan psikoteknik testlerden bahsedilmiş ve kişilik ve davranış ölçümlemesinde kullanılan sosyal stil ve beş faktör kişilik modeli testleri ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Üçüncü bölümde ise uygulama kısmına yer verilmiştir. Özel bir tekstil işletmesinde çalışanlara beş faktör kişilik modeli çerçevesinde anketler uygulanmış ve veriler hipotez testleriyle analize tabi tutulmuştur. Araştırma modeli, çalışanların demografik özelliklerinin beş faktör kişilik modeli sonucu ortaya çıkan kişilik özelliklerini etkileyip etkilemediği üzerine kurulmuştur. Literatürde çeşitli demografik değişkenler ile beş faktör kişilik özellikleri ilişkisini inceleyen çalışmalar mevcuttur ancak kullandığımız tüm demografik değişkenleri içeren ve bu değişkenlerle kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Literatürde beş faktör kişilik modeli boyutlarının performansın yordayıcısı olduğu görülmektedir (Kubat ve Kuruüzüm, 2010). Performansın personel seçim ve değerlendirme süreçleri

uygulamalarının etkin olup olmamasıyla doğrudan ilişkili oluşu, çalışmamızın uygulama kısmını oluşturmamıza ışık tutmuş olup, performansı doğrudan etkileyen kişilik özelliklerinde demografik değişkenlerin etkisi araştırılmıştır. Ulaşılan sonuçların özeti aşağıda verildiği gibidir:

Ankete katılan çalışanların çoğunluğu, 53 kişiyle erkeklerden oluşmaktadır. Çalışanların çoğunluğunun lise mezunu olduğu ve 25-36 yaş aralığında olduğu görülmüştür. Ayrıca çalışanların çoğunluğunun evli olduğu da tespit edilmiştir. Çalışma süreleri ve statüleri açısından bakıldığında ise çalışanların çoğunluğunun işletmedeki görev süresinin 1-5 yıl aralığında olduğu ve anketi cevaplayanların çoğunluğunun beyaz yakalılardan oluştuğu görülmektedir. Hipotez testlerinde yer almayan ancak ikili ve üçlü etkilerle analiz ettiğimiz aylık gelir kategorisine bakıldığında ise çalışanların çoğunluğunun 2000 TL ve altı kategorisini işaretledikleri görülmüştür. İlave bilgi olarak, işletmede personel seçim ve değerlendirme süreçlerinde kişilik veya davranış testlerinin uygulandığı öğrenilmiştir. Bu aşamada son olarak hipotez testlerine geçmeden önce beş faktöre ait her bir boyut için, çalışanların kişilik özellikleri dağılımı verilmiştir.

Araştırma hipotezlerinde karşılaştırılan değişkenler doğrultusunda, SPSS programı yardımıyla t testleri ve ANOVA analizleri uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, çalışanların duygusal denge boyutunun işletmedeki hizmet sürelerine göre farklılık gösterdiği görülmüştür ve çalışanların gelişime açıklık boyutu mavi ya da beyaz yaka olmalarına göre farklılık göstermektedir. Diğer demografik değişkenlerle yapılan hipotez testlerinden ise anlamlı sonuçlar elde edilememiş ve bu hipotez testleri reddedilmiştir. Ayrıca gelişime açıklık boyutuyla eğitim düzeyi, çalışma süresi; eğitim düzeyi, aylık gelir ikili etkileri ile eğitim düzeyi, çalışma süresi, aylık gelir üçlü etkisi arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Sonuç olarak bu çalışmada demografik değişkenlerin bazıları ile beş faktör kişilik özellikleri arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Ancak bazı demografik değişkenler ise anlamlı sonuçlar vermemiştir. Bunun sebebine bakıldığında, literatürde demografik değişkenlerle beş faktör kişilik modelini inceleyen çalışmalarda, araştırmaya dahil edilen kişilerden ve kişilik testi uygulanırken katılımcıların kendilerini objektif olarak değerlendirmemelerinden kaynaklı olarak tahmin edilen sonuca ulaşamayabileceği belirtilmiştir (Goldberg vd., 1998).

Kabul edilen hipotez testlerinin ise araştırmadan elde edilen ortalamalarla örtüşmesi ve literatürde gerçekleştirilen benzer testlerle uyumlu olması araştırmanın önemini kanıtlar nitelikte olmuştur. Bu nedenle çalışmanın personel seçim ve değerlendirme süreçlerinde demografik değişkenlerin kişilik üzerindeki etkisini incelemesi açısından literatüre katkı sağladığı söylenilebilir. Bu araştırmada işletmede mevcut çalışanların kişilik özellikleri bakımından genel bir değerlendirmesi yapılmış olup, işletmeye çalışanlarını değerlendirirken kişilik özelliklerini dikkate almaları tavsiye edilmiştir.

Bilindiği üzere, personel seçim ve değerlendirme süreçlerinde kişilik önemli bir faktördür. Çünkü kişilik çalışanın işletme içinde gerçekleştirmiş olduğu tüm faaliyetlerini, davranışlarını, duygularını doğrudan etkilemektedir. Bu durumda işletmeleri olumlu ya da olumsuz etkileyebilmektedir. Bu nedenle işletmeler kişilik kavramına ayrıca önem vermeli ve çalışanlarını değerlendirirken (kariyer planlama, performans ölçümü vb.) ya da personel alırken bu kavramı göz önünde bulundurmalıdır. Bunun için de en modern tekniklerden biri olan psikoteknik testlere başvurmalı ve bu testler arasında yer alan kişilik testlerini bu süreçlerde kullanabilmelidir.

KAYNAKLAR

- Akın, E. (2013). *Bankacılık Sisteminde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Performans Değerlendirme*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Altun A. ve Kovancı A. (2004). “Personel Seçiminde Mülakat ve Mülakat Yöntemleri”, *Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi*, I/3, 55-61.
- Altunışık, R. Coşkun, R. Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*”, 7. Baskı, Sakarya Yayıncılık.
- Amado S. Koyuncu M. ve Kaçaroğlu G. (2004). “Güvenliği Sürücülüğün Değerlendirilmesinde Etkili Olan Değişkenlerin İncelenmesi: Sürücünün Demografik Özellikleri, Deneyimi, Kişilik Özellikleri ve Psikoteknik Değerlendirme”, *Türk Psikoloji Dergisi*, XIX/53, 23-44.
- Anusic I. Lucas R. E. ve Donnellan M. B. (2012). “Cross-sectional age differences in personality: Evidence from nationally representative samples from Switzerland and the United States”, *Journal of Research in Personality*, XLVI, 116-120.
- Ardıç, A. (1994). *Türkiye’de Seçme Yerleştirmede Psikoteknik Uygulamaları ve İş Tatmini Üzerine Etkisi*, (Yüksek Lisans Tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Arslan A. ve Kırık A. M. (2013). “Sosyal Paylaşım Ağlarında Konum Belirleme Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, *Öneri Dergisi*, X/40, 223-231.
- Atherton O. E. Robins R. W. Rentfrow P. J. ve Lamb M. E. (2014). “Personality correlates of risky health outcomes: Findings from a large Internet study”, *Journal of Research in Personality*, L, 56-60.
- Bach, S. ve Sisson, K. (2002). *Personnel Management A Comprehensive Guide To Theory and Practice*, 3. Baskı, Blackwell Publishers.
- Barrick M. R. ve Mount M. K. (1993). “Autonomy as a Moderator of the Relationships Between the Big Five Personality Dimensions and Job Performance”, *Journal of Applied Psychology*, LXXVII/1, 111-118.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, Kariyer Yayıncılık, İstanbul.
- Basım H. N. Çetin F. ve Tabak A. (2009). “Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarıyla İlişkisi”, *Türk Psikoloji Dergisi*, XXIV/63, 20-34.
- Baum, E. ve James, A. C. (1984). Impact of communication training in a state agency. Paper presented at the Annual Meeting of the Speech Communication Association, Chicago, IL.
- Benet-Martinez V. ve John O. P. (1998). “Los Cinco Grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait multimethod analyses of the Big Five in Spanish and English”, *Journal of Personality and Social Psychology*, LXXV/3, 729-750.

- Benetsch E. G. Jeffers A. J. Snipes D. J. Martin A. M. ve Koester S. (2013). "The five factor model of personality and the non-medical use of prescription drugs: Associations in a young adult sample", *Personality and Individual Differences*, LV, 852-855.
- Bingöl, D. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (5. Baskı), Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Bolton, R. ve Grover, D. (1984). *Social Style/Management Style*, American Management Association, NewYork.
- Bono J. E. Boles T. L. Judge T. A. ve Lauver K. A. (2002). "The Role of Personality in Task and Relationship Conflict", *Journal of Personality*, LXX/3, 1311-1344.
- Brightman H. J. Elrod R. ve Hart R. (1986). "Are Social Style And Cognitive Style Related?", *Psychological Reports*, LIX/2.
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik*. (Çeviren: İnan Deniz, E. Sarıoğlu), 1.Baskı, İstanbul: Kaktüs Yayınları.
- Buyruk, L. (1993). *Personel Seçiminde Psikoteknik Yöntem ve Nevşehir Yöresi Otel İşletmelerinde Bir Anket Uygulaması*, (Yüksek Lisans Tezi), Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Büyüköztürk Ş. (2002). "Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, XXXII, 470-483.
- Carless S. A. (2009). "Psychological testing for selection purposes: a guide to evidence-based practice for human resource professionals", *The International Journal of Human Resource Management*, XX/12, 2517-2532.
- Castleberry, S. B. ve Tanner, J. F. (2010). *Selling Building Partnerships*, 8. Baskı, McGraw-Hill Higher Education, Amerika.
- Ceylan M. Altıparmak E. ve Akçakoyun F. (2015). "Examination of Turkish Extreme Athletes' Personality Traits in Terms of Gender and Some Demographic Factors", *International Journal Of Human Sciences*, XII/2, 502-512.
- Chiorri C. Marsh H. W. Ubbiali A. ve Donati D. (2015). "Testing the Factor Structure and Measurement Invariance Across Gender of the Big Five Inventory Through Exploratory Structural Equation Modeling", *Journal of Personality Assessment*, 1-12.
- Civan M. ve Demireli C. (2004). "İşgören Bulma ve Seçme Sürecine Yönelik Bir Araştırma", *TÜHİS*, 17-33.
- Coss, F. (1998). *Personel Yönetimi* (çev: Aldemir C., A. Ataol ve G. Budak), Barış Yayınları, İzmir.
- Çavdar H. ve Çavdar M. (2010). "İşletmelerde İş gören Bulma ve Seçme Aşamaları", *Journal of Naval Science and Engineering*, VI/1.

- Çoban, G. (2008). *Yöneticilerin Psikoteknik Testlerin Uygulanmasına İlişkin Tutumları: İzmit Özel Öğretim Kurumları Örneği*, (Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Darling J. R. ve Cluff E. D. (1987). "Social Styles and the art of managing up", *The Journal of Academic Librarianship*, XII/6, 350-355.
- Darling J. R. ve Fischer A. K. (1998). "Developing the management leadership team in a multinational enterprise", *European Business Review*, XCVIII/ 2, 100 – 108.
- Demirci M. K. Özler D. E. ve Girgin B. (2007). "Beş Faktör Kişilik Modelinin İşyerinde Duygusal Tacize (Mobbing) Etkileri–Hastane İşletmelerinde Bir Uygulama", *Journal of Azerbaijani Studies*, X, 13-39.
- Demirkol Ş. ve Ertuğral S. M. (2007). "İşletmelerde Personel Seçiminde Kullanılan Teknikler ve Analizler", *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, II, 22-37.
- Doğan, Z. (2004). *Eleman Seçme ve Yerleştirme Sürecinde Kullanılan Psikoteknik Test Sonuçlarının Bireysel Performans Sonuçlarıyla İlişkisi*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Doğan T. (2013). "Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, XIV/1, 56-64.
- Donnellan M. B. ve Lucas R. E. (2008). "Age Differences in the Big Five Across the Life Span: Evidence from Two National Samples", *Psychol Aging*, XXIII/3, 558-566.
- Ercan İ. ve Kan İ. (2004). "Ölçeklerde Güvenirlik ve Geçerlik", *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, XXX/3, 211-216.
- Erdemir E. (2004). "İnsan Kaynakları Yönetiminde Dış Kaynaklardan Yararlanma: Eskişehir Örneği", *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, V/1, 1-10.
- Erdoğan, İ. (1991). *İşletmelerde Personel Seçimi ve Başarı Değerleme Teknikleri*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul.
- Erdoğan, İ. (1999). *İşletmelerde Kişi Değerlemede Psikoteknik*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul.
- Erdoğan, E. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Personel Seçimi ve Psikoteknik Testlerin Önemi*, (Yüksek Lisans Tezi), Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Fagley N. S. (2012). "Appreciation uniquely predicts life satisfaction above demographics, the Big 5 personality factors, and gratitude", *Personality and Individual Differences*, LIII, 59-63.
- Fok L. Y. Crow S. M. ve Hartman S. J. (1994). "Management Style as an Element of Management Development Programmes Is It Worth the Trouble?", *Journal of Management Development*, XIII/9, 25-33.

- Frymier A. B. ve Thompson C. A. (1995). "Using Student Reports to Measure Immediacy: Is it a Valid Methodology?", *Communication Research Reports*, XII/1, 85-93.
- Goldberg L. R. (1981). "Language and individual differences: The search for universals in personality lexicons", *Review of Personality and Social Psychology*, II, 141-165.
- Goldberg L. R. Sweeney D. Merenda P. F. ve Hughes Jr J. E. (1998). "Demographic Variables And Personality: The Effects Of Gender, Age, Education, And Ethnic/Racial Status On Self-Descriptions Of Personality Attributes", *Personality and Individual Differences*, XXIV/3, 393-403.
- Gosling S. D. Rentfrow P. J. ve Swann Jr. W. B. (2003). "A very brief measure of the Big-Five personality domains", *Journal of Research in Personality*, XXXVII, 504-528.
- Gök, S. (2006). *21. Yüzyılda İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Grand J. A. Golubovich J. Ryan A. M. ve Schmitt N. (2013). "The detection and influence of problematic item content in ability tests: An examination of sensitivity review practices for personnel selection test development", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, CXXI, 158-173.
- Gross, A. (2002). *A Correlative Study of Gender Role and Social Style*, (Yüksek Lisans Tezi), Kuzey Teksas Üniversitesi.
- Gürbüz, G. Ö. (2002). *Personel Araştırmaları ve İşgören Seçme Süreci* (1. Basım), Literatür Yayınları, İstanbul.
- Gürer, A. (2004). *Personel Seçim Sisteminde Psikoteknik Yöntem*, (Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Hirsh J. B. ve Peterson J. B. (2008). "Predicting creativity and academic success with a "Fake-Proof" measure of the Big Five" *Journal of Research in Personality*, XLII, 1323-1333.
- Humanica İnsan Kaynakları ve Yönetim Danışmanlığı (2015). *Sosyal Stiller Modeli*, Denizli.
- Ishii S. ve Thompson C. A. (1989). "A Comparison of the Assertiveness/Responsiveness Construct Between Japanese and Americans", World Communication Association 1989 Biennial Convention, Singapur.
- İnceoğlu İ. ve Warr P. (2012). "Personality and Job Engagement", *Journal of Personnel Psychology*, X/4, 177-181.
- John O. P. Donahue E. M. ve Kentle R. L. (1991). "The "Big Five" Inventory--Versions 4a and 54", Berkeley: University of California, Berkeley, Institute of Personality and Social Research.

- John O. P. Naumann L. P. ve Soto C. J. (2008). "Paradigm Shift to the Integrative Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Conceptual Issues", In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 114-158), New York, NY: Guilford Press.
- Kalaycı Ş. vd. (2006). "SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri", Ed: Şeref Kalaycı. Asil Yayın Dağıtım: Ankara, İkinci Baskı.
- Keklik, B. (2007). *İnsan Kaynakları Temininde Kullanılan Tekniklerin Etkinliklerine İlişkin KOBİ'lerde Bir Araştırma ve Model Önerisi*, (Doktora Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Kılıç M. ve Bilginoğlu B. (2010). "İhracatçı Türk Firmalarında Personel Sağlama ve Seçme Yöntemleri ve İnovasyon Performansı İlişkisi: Orta Anadolu İhracatçı Birlikleri Örneği", *Sosyoekonomi Dergisi*, III, 215-241.
- Kılınç T. (1986). "İşgören Terfi Sistemlerinde Psikoteknik Değerlemeden Yararlanma", *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, XV/2.
- Kocabacak, A. (2011). *İnsan Kaynakları Seçme Ve Yerleştirme Süreci Açısından Kişilik Boyutları İle Çalışan Performansı İlişkisi: İlaç Sektöründe Psikoteknik Boyutta Bir Uygulama*, (Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Koç N. (2000). "İnsan Kaynaklarını Değerlendirme ve Personel Seçiminde Psikolojik Testler", *Ankara Üniversitesi Dergisi*, XXXIII/1.
- Kökdemir, M. (2014). *Psikoteknik Yöntemlerde Veri Tabanı Yönetim Sistemleri Uygulaması*, (Yüksek Lisans Tezi), Gebze Yüksek Teknoloji Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Kraiger K. ve Kirkpatrick S. (2010). "An empirical evaluation of three popular training programs to improve interpersonal skills", *Journal of Psychological Issues in Organizational Culture*, I/1, 60-73.
- Kubat U. ve Kuruüzüm A. (2010). "İş Değerleri ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Yapısal Denklem Modelleme Yaklaşımı", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, XV/3, 487-505.
- Kurtuluş, E. (2006). *İşe Alım Süreçlerinde Yetenek ve Kişilik Testlerinin Önemi: Bir İlaç Firmasında Satış Temsilcileri Üzerine Bir Araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kutaniş R. Ö. ve Elçi M. (2006). "Psikoteknik Testlerin Birbirleri ve Bireysel Özellikler ile Uyumu: Bir Geçerlilik Analizi", *Akademik İncelemeler Dergisi*, II/1.
- Lee K. ve Ashton M. C. (2005). "Psychopathy, Machiavellianism, and Narcissism in the Five-Factor Model and the HEXACO model of personality structure", *Personality and Individual Differences*, XXXVIII, 1571-1582.

- Lehmann R. Denissen J. J. A. Allemand M. ve Penke L. (2013). "Age and Gender Differences in Motivational Manifestations of the Big Five From Age 16 to 60", *Developmental Psychology*, XLIX/2, 365-383.
- Leraas J. (2013). "A Machiavellian metaphor for communication: using the Social Style Model to craft organizational messages", *The Machiavellian Librarian*, 223-232.
- Leutner F. Ahmetoğlu G. Akhtar R. ve Chamorro-Premuzic T. (2014). "The relationship between the entrepreneurial personality and the Big Five personality traits", *Personality and Individual Differences*, LXIII, 58-63.
- McCrae R. R. Costa P. T. Terracciano A. Parker W. D. Mills C. J. Fruyt F. ve Mervielde I. (2002). "Personality Trait Development From Age 12 to Age 18: Longitudinal, Cross-Sectional, and Cross-Cultural Analyses", *Journal of Personality and Social Psychology*, LXXXIII/6, 1456-1468.
- Madran C. ve Akdoğan T. (2010). "Satıcıların Kişilikleri ile Performanslarının İlişkisi; Beş Faktör Modeline Göre Bir Analiz ", *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, XIX/1, 366-381.
- Mehrad A. Hamsan H. H. B. Redzuan M. B. Abdullah H. (2015). "The Role of Personality Factors on Job Satisfaction among Academic Staff at Public Research University", *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, IV/1, 16-24.
- Merdan E. (2013). "Beş Faktör Kişilik Kuramı ile İş Değerleri İlişkisinin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma", *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, VII, 140-159.
- Mulqueen C. (2012). "Technical Report SOCIAL STYLE® & Versatility", *The TRACOM Corporation*.
- May G. L. ve Gueldenzoph L. E. (2006). "The Effect Of Social Style On Peer Evaluation Ratings In Project Teams", *Journal of Business Communication*, XLIII/1, 4-20.
- May G. L. (2008). "The Effect Of Rater Training On Reducing Social Style Bias in Peer Evaluation", *Business Communication Quarterly*, LXXI/3, 297-313.
- McAlister D. T. ve Darling J. R. (2005). "Upward influence in academic organizations: a behavioral style perspective", *Leadership & Organization Development Journal*, XXVI/7, 558 – 573.
- Musek J. (2007). "A general factor of personality: Evidence for the Big One in the five factor model", *Journal of Research in Personality*, XLI, 1213-1233.
- Ordun G. (2005). "Kişilik Faktörleri ve Satış Temsilcilerinin Performansı Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Çalışma", *Yönetim: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, LI, 56-68.

- Örücü E. (2002). “Turizm İşletmelerinde Orta ve Üst Kademe Yöneticilerin İşgören Seçme ve Değerlendirme Sürecindeki Eğilimleri (Marmaris ve Çevresindeki Üç Yıldızlı İşletmeler Örneği)”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, XVII/2, 119-132.
- Özcan, D. (2006). *Personel Seçim Sürecinin Etkinliğinde Psikoteknik Testlerin Rolü*, (Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Öztürk, Z. (1994). *Personel Seçim Yöntemleri ve Psikoteknik*, (Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Öztürk Z. (1996). “Personel Seçiminde Psikoteknik Yöntem”, *Çağdaş Yerel Yönetimler*, V/2, 47-57.
- Petersen G. J. ve Short P. M. (2001). “The School Board President’s Perception of the District Superintendent: Applying the Lenses of Social Influence and Social Style”, *Educational Administration Quarterly*, XXXVII/4, 533-570.
- Potosky D. ve Bobko P. (2004). “Selection Testing Via The Internet: Practical Considerations and Exploratory Empirical Findings”, *Personnel Psychology*, LVII, 1003-1034.
- Prince G. L. (1991). “Style and versatility: The unique factors”, *Educational Considerations*, XVIII/2, 7-10.
- Rich M. K. ve Smith D. C. (2000). “Determining relationship skills of prospective salespeople”, *Journal of Business & Industrial Marketing*, XV/4, 242 – 259.
- Richmond V. P. ve McCroskey J. C. (1990). “Reliability And Separation of Factors on The Assertiveness-Responsiveness Measure”, *Psychological Reports*, LXVII, 449-450.
- Rosario K. J. (2004). “Quick Identification of Social Style, Aptitudes, and Motivation”, <http://www.keithrosario.com/images/NewSocialStylesWeb.pdf>.
- Rothstein M. G. ve Goffin R. D. (2006). “The Use of Personality Measures in Personnel Selection: What Does Current Research Support?”, *Human Resource Management Review*, XVI, 155-180.
- Rumsey, J. (2014). *The Difference In The Social Styles Of Career And Volunteer Fire Chiefs*, (Doktora Tezi), Tyler Texas Üniversitesi, Texas.
- Ryan T. ve Xenos S. (2011). “Who uses Facebook? An investigation into the relationship between the Big Five, shyness, narcissism, loneliness, and Facebook usage”, *Computers in Human Behavior*, XXVII, 1658-1664.
- Sabuncuoğlu, Z. (2008). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Alfa Aktüel Basım Yayın Dağıtım, Bursa.

- Schlee R. P. (2005). "Social Styles of Students and Professors: Do Students' Social Styles Influence Their Preferences for Professors?", *Journal of Marketing Education*, XXVII/2, 130-142.
- Sibberson D. (1998). "For one-on-one presentations, know the 4 personality types", *Presentations*, XII/12, 28.
- Silah M. (2005). "İşletmelerde Personel Seçme ve İşe Yerleştirmede Psikoteknik Bir Uygulama Örneği: Giyim Sanayi Konfeksiyon Atölyelerinde Çalışacakların Seçiminde From Lege Testi Uygulaması", *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, VI/1.
- Sipahi, B. Yurtkoru, E. S. ve Çinko, M. (2008). *Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi*, 3. Baskı, Beta Basım, İstanbul.
- Sisselman P. (2009). "Exploiting the social style of patrons to improve their satisfaction with the reference interview", *Library Review*, LVIII/2, 124 – 133.
- 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*, XCIV/1, 168-182.
- Snavely W. B. ve Clatterbuck G. W. (1980). "The Impact of Social Style on Person Perception and Attraction Across Three Relational Contexts", Annual Convention of the Speech Communication Association, New York.
- Snavely W. B. (1981). "The impact of Social Style upon person perception in primary relationships", *Communication Quarterly*, XXIX/2, 132-143.
- Snavely W. B. ve McNeill J. D. (2008). "Communicator Style and Social Style Testing a Theoretical Interface", *Journal of Leadership & Organizational Studies*, XIV/3, 219-232.
- Somer O. Korkmaz M. ve Tatar A. (2002). "Beş Faktör Kişilik Envanteri'nin Geliştirilmesi-I: Ölçek ve Alt Ölçeklerin Oluşturulması", *Türk Psikoloji Dergisi*, XVII/49, 21-33.
- Soto C. J. John O. P. Gosling S. D. ve Potter J. (2008). "The Developmental Psychometrics of Big Five Self-Reports: Acquiescence, Factor Structure, Coherence, and Differentiation From Ages 10 to 20", *Journal of Personality and Social Psychology*, XCIV/4, 718-737.
- Soto C. J. ve John O. P. (2009). "Ten facet scales for the Big Five Inventory: Convergence with NEO PI-R facets, self-peer agreement, and discriminant validity", *Journal of Research in Personality*, XLIII, 84-90.
- 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*, C/2, 330-348.
- Spor N. Y. (2001). "Psikoteknik ve Kullanım Alanları", *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, XIII.

- Staley C. C. ve Cohen J. L. (1988). "Communicator style and Social Style: similarities and differences between the sexes", *Communication Quarterly*, XXXVI/3, 192-202.
- Straud C. McNaughton-Cassill M. ve Fuhrman R. (2015). "The Role of The Five Factor Model of Personality with Proactive Coping and Preventative Coping Among College Students", *Personality and Individual Differences*, LXXXIII, 60-64.
- Strong M. (1983). "Social Styles and the Second Language Acquisition of Spanish-Speaking Kindergartners", *TESOL Quarterly*, XVII/2, 241-258.
- Sünbül A. M. (2004). "Düşünce Stilleri Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirliliği", *Eğitim ve Bilim*, XXIX/132, 25-42.
- Şimşek, T. Ö. (2008). *İnsan Kaynakları Yönetimi İşlevlerinden Seçme ve Yerleştirmenin Önemi ve Antalya Bölgesinde Bir Araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tatar A. (2009). "Beş Faktör Kişilik Modeline Dayalı Olarak Sporcu Kadın ve Erkeklerin Kişilik Profillerinin Karşılaştırılması", *Hacettepe J. of Sport Sciences*, XX/2, 70-79.
- Tatar A. Saltukoğlu G. Dal G. ve Atay B. (2013). "Eczacıların Beş Faktör Modeli Çerçevesinden Kişilik Özelliklerinin İncelenmesi ve Meslek Grubu Profillerinin Oluşturulması", *FSM İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, II, 323-341.
- Tatlıhoğlu K. (2013). "Beş Faktör Kişilik Kuramı Bağlamında Kişilik Kavramına Genel Bir Bakış", *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, III/6, 127-146.
- Taubman O. Ari B. ve Yehiel D. (2012). "Driving styles and their associations with personality and motivation", *Accident Analysis and Prevention*, XLV, 416-422.
- Taylor R. E. Krajewski L. A. ve Darling J. R. (1993). "Social Style Application to Enhance Direct Mail Response", *Journal Of Direct Marketing*, VII/4, 42-53.
- Tekin, H. (1977). *Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme*, Mars Matbaası, Ankara.
- Thomas C. E. Richmond V. P. ve McCroskey J. C. (1994). "The Association Between Immediacy and Socio-Communicative Style", *Communication Research Reports*, XI/1, 107-115.
- Thomas S. L. ve Scroggins W. L. (2006). "Psychological Testing in Personnel Selection: Contemporary Issues in Cognitive Ability and Personality Testing", *Journal of Business Inquiry*, 28-38.
- Thompson C. A. ve Klopff D. W. (1995). "Social Style Among North American, Finnish, Japanese, And Korean University Students", *Psychological Reports*, LXXVII/1, 60-62.

- València H. O. Carrillo Á. G. ve Benítez M. G. (2012). “The Influence of Social Style in Evaluating Academic Presentations of Engineering Projects”, *Journal of Technology and Science Education*, II/2, 68-76.
- Vecchione M. Alessandri G. ve Barbaranelli C. (2012). “The Five Factor Model in personnel selection: Measurement equivalence between applicant and non-applicant groups”, *Personality and Individual Differences*, LII, 503-508.
- Vecchione M. Alessandri G. Barbaranelli C. ve Caprara G. (2012). “Gender differences in the Big Five personality development: A longitudinal investigation from late adolescence to emerging adulthood”, *Personality and Individual Differences*, LIII, 740-746.
- Venne R. A. (1987). “Psychological Testing in Personnel Selection”, *School of Industrial Relations Research Essay Series*, VIII.
- Verive J. M. ve Mcdaniel M. A. (1996). “Short-Term Memory Tests in Personnel Selection: Low Adverse Impact and High Validity”, *Intelligence*, 15-32.
- Walton K. E. Huyen B. T. T. Thorpe K. Doherty E. R. Juarez B. D’Accordo C. ve Reina M. T. (2013). “Cross-sectional personality differences from age 16–90 in a Vietnamese sample”, *Journal of Research in Personality*, XLVII, 36-40.
- Wängqvist M. Lamb M. E. Frisén A. ve Hwang C. P. (2015). “Child and Adolescent Predictors of Personality in Early Adulthood”, *Child Development*, LXXXVI/4, 1253-1261.
- Wanzer M. B. ve Frymier A. B. (1999). “The Relationship Between Student Perceptions of Instructor Humor and Students’ Reports of Learning”, *Communication Education*, XLVIII/1, 48-62.
- Wolff H. G. ve Kim S. (2012). “The relationship between networking behaviors and the Big Five personality dimensions”, *Career Development International*, XVII/1, 43 – 66.
- Worrell F. C. ve Cross Jr. W. E. (2004). “The Reliability and Validity of Big Five Inventory Scores With African American College Students”, *Journal Of Multi Cultural Counseling And Development*, XXXII/1, 16-32.
- Yelboğa A. (2006). “Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *İş, Güç; Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, VIII/2, 197-211.
- Zhang L., Liu B., Ren H., Liu Y. F. ve Zhang Y. (2013). “The Personality Profile of Excellent Nurses in China: The 16PF”, *Contemporary Nurse*, XLIII/2, 219-224.
- Çakır, E. (2013). <http://www.slideshare.net/cakirengin/gvenirlik-analizi> (02.05.2015).
- Derya, S. (2010). <http://hrmbulten.blogspot.com.tr/2010/06/profesyonel-yasamda-kisilik-testlerinin.html> (22.04.2015).

Savaş, Ö. (2013). <http://blog.milliyet.com.tr/etkin-iletisim-ve-liderlik-icin-sosyal-stiller-modeli/Blog/?BlogNo=418130> (12.04.2015).

http://changingminds.org/explanations/preferences/social_styles.htm (14.04.2015).

http://www.biotekno.biz/peryon_images/pdf/form/Referans_Kontrol_Formu_4.pdf (20.04.2015).

<http://psikoteknikmerkezleri.com/psikoteknik-merkezleri-6>(08.11.2015).

EKLER

Ek-1: Anket Formu**Değerli Katılımcı,**

Bu anket, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalında yürütülmekte olan yüksek lisans tezinin uygulama kısmına veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Araştırmada elde edilen bilgiler hiçbir şahıs ve kuruma verilmeyecek sadece bilimsel amaçla kullanılacaktır. Araştırmanın amacına ulaşması özenle vereceğiniz cevaplarla sağlanacaktır. Ayıracağınız zaman ve değerli katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Yrd. Doç. Dr. İbrahim AKSEL
Danışman

Nilsu ABALI
Yüksek Lisans Öğrencisi

KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz: () Erkek () Kadın
2. Medeni haliniz: () Evli () Bekâr
3. Yaşınız:
() 24 yaş ve aşağısı () 25–30 arası () 31–36 arası () 37–42 arası () 43 yaş ve üzeri
4. Eğitim düzeyiniz:
() İlköğretim () Orta öğretim () Meslek Yüksekokulu () Fakülte ve dengi okul () Master ve Doktora
5. Bu işletmedeki çalışma süreniz:
() 1 yıldan az () 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16 yıl ve üstü
6. Çalıştığınız departman ve pozisyonunuz:.....
7. Aylık geliriniz:
() 2000 TL ve altı () 2001–3000 TL arası () 3001–4000 TL arası () 4001–5000 TL arası
() 5001 TL ve üzeri
8. İşletmenizde işe alım ya da personel değerlendirme süreçlerinde davranış ya da kişilik testleri kullanılıyor mu?
() Evet () Hayır

BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

Aşağıda çeşitli kişilik özelliklerine ait 44 ifade bulacaksınız. Her bir ifadenin size ne kadar uyduğunu 1'den 5'e kadar olan Likert ölçeğine göre işaretleyiniz.

- 1= Kesinlikle katılmıyorum
 2= Katılmıyorum
 3= Ne katılıyorum ne katılmıyorum
 4= Katılıyorum
 5= Kesinlikle katılıyorum

		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1.	Konuşkan birisiyim	1	2	3	4	5
2.	Diğer insanlarda kabahat aramaya eğilimliyim	1	2	3	4	5
3.	İşimi düzgün ve tam yaparım	1	2	3	4	5
4.	Depresif, melankoliğim	1	2	3	4	5
5.	Farklıyım, yeni fikirleri olan birisiyim	1	2	3	4	5
6.	İçe kapanık, çekingenim	1	2	3	4	5
7.	Yardımseverim ve bencil değilim	1	2	3	4	5
8.	Biraz düşüncesiz ve ihmalkârim	1	2	3	4	5
9.	Rahatım, stresle iyi başa çıkarım	1	2	3	4	5
10.	Farklı şeylere merak duyarım	1	2	3	4	5
11.	Enerji doluyum	1	2	3	4	5
12.	Diğer insanlarla tartışma başlatırım	1	2	3	4	5
13.	Güvenilir bir insanım	1	2	3	4	5
14.	(Olaylar karşısında) gergin olabilirim	1	2	3	4	5
15.	Zekiyim, derin düşünürüm	1	2	3	4	5
16.	Çok coşkulu, hevesliyim	1	2	3	4	5
17.	Affedici bir yapım var	1	2	3	4	5
18.	Dağınık olmaya eğilimliyim	1	2	3	4	5
19.	(Olaylar karşısında) çok endişelenirim	1	2	3	4	5
20.	Geniş bir hayal gücüm var	1	2	3	4	5
21.	Sessiz olmaya eğilimliyim	1	2	3	4	5
22.	Genelde güvenilirim	1	2	3	4	5

23.	Tembel olmaya eğilimliyim	1	2	3	4	5
24.	Duygusal olarak dengeliyim, kolaylıkla üzülmem	1	2	3	4	5
25.	Yaratıcıyım	1	2	3	4	5
26.	İddialı bir kişiliğe sahibim	1	2	3	4	5
27.	Soğuk ve ilgisiz bir yapım var	1	2	3	4	5
28.	Görevim bitene kadar azimle çalışırım	1	2	3	4	5
29.	Huysuz, kaprisli olabilirim	1	2	3	4	5
30.	Sanatsal ve estetik yapılara değer veririm	1	2	3	4	5
31.	Bazen utangacıım	1	2	3	4	5
32.	Nerdeyse herkese karşı düşünceli ve nazıgım	1	2	3	4	5
33.	İşlerimi etkin, iyi bir biçimde yaparım	1	2	3	4	5
34.	Gergin durumlarda sakin davranırım	1	2	3	4	5
35.	Rutin işleri tercih ederim	1	2	3	4	5
36.	Dışa dönük, sosyal, arkadaş canlısıyım	1	2	3	4	5
37.	Bazen diğer insanlara karşı kaba davranırım	1	2	3	4	5
38.	Plan yapar ve planlarımı gerçekleştiririm	1	2	3	4	5
39.	Kolay sinirlenirim	1	2	3	4	5
40.	Akıl yürütmeyi, akıl oyunlarına başvurmayı severim	1	2	3	4	5
41.	Çok az sanatsal ilgim var	1	2	3	4	5
42.	Diğerleriyle (Başkalarıyla veya diğer çalışanlarla) işbirliği yapmayı severim	1	2	3	4	5
43.	Dikkatim çabuk dağılır	1	2	3	4	5
44.	Sanat, müzik ve edebiyatla ilgilenirim, bu konularda bilgiliyim	1	2	3	4	5

Anket sona ermiştir. Katkılarınız için teşekkürler.

ÖZGEÇMİŞ

Doğum tarihi	07.05.1991	
Doğum yeri	Fethiye	
Lise	2005–2009	Mustafa Kaynak Anadolu Lisesi
Lisans	2009–2010	Süleyman Demirel Üniversitesi Mühendislik Fak. Endüstri Mühendisliği Bölümü (Yatay geçişle bölüm birincisi olarak ayrılma)
Lisans	2010–2013	Pamukkale Üniversitesi Mühendislik Fak. Endüstri Mühendisliği Bölümü