

Kariyer Danışmanlığında Kullanılabilecek Bir Ölçme Aracı : Bankacı Kişilik Envanterinin Geliştirilmesi

Arif Özer*

ÖZET

Bu çalışmada Bankacı Kişilik Envanteri (BKE) tanıtılmıştır. Envanterin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları Hacettepe Üniversitesi İktisat, Edebiyat, Fen ve Eğitim Fakültelerinde, üçüncü ve dördüncü sınıflarda 2003 – 2004 öğretim yılında öğrenim gören 1.207 üniversite öğrencisi üzerinde yapılmıştır. BKE'nin yapı geçerliği Lisrel 8.54 ve EQS 6.1 paket programları kullanılarak doğrulayıcı faktör analiziyle incelenmiştir. Analiz sonuçları, BKE'nin 16 alt boyut (Belirsizlikle baş etme, Yeni görev teknolojilere uyum, Sözel ve Sayısal beceri algısı, Düzenli, Sorumlu, Azimli – Hırslı, Pazarlamacı karakter, Saldırgan, Yardımsever, Empatik, İtaatkâr, Çıkarıcı, Yalancı, Dedikoducu, Eli uzun) ve iki temel boyuttan (Sosyal, Performans) oluşan bir yapıya sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Envanterin iç tutarlık katsayıları 16 alt boyuttan 14'ünde .70'in üstünde, üç alt ölçekte ise .60 civarındadır. Çalışmanın son bölümünde envanterin kullanılabilirliği tartışılmış ve bazı öneriler sunulmuştur.

ANAHTAR KELİMELER : *Personel Seçme, Bankacı Kişiliği, Doğrulayıcı Faktör Analizi.*

ABSTRACT

In the present research, bank employee personality inventory (BEPI) is presented. The validity and reliability studies have been conducted on 1.207 junior and senior students selected from faculties of Economics, Literature, Science and Education at Hacettepe University in 2003-2004 academic years. The construct vali-

dity of BEPI was examined by confirmatory factor analysis using Lisrel 8.54 and EQS 6.1 statistical packages. The results of the analysis indicated 16 factors; coping with uncertainty, adaptation to new technologies, perception of verbal and numerical aptitude, tidiness, responsibility, ambition-aspirant, marketing character, aggressiveness, altruism, empathy, obedience, selfishness, lie, gossip, thievishness, and two dimensions: social behavior and performance. Internal consistency coefficients of 14 subscales are greater than .70 and three of them are approximately .60. At the last section of the report, usability of BEPI has been discussed and evaluated, and some recommendations have been generated.

KEY WORDS: *Personnel Selection, Personality of Bank Employee, Confirmatory Factor Analysis*

Bireysel farkları tanımının, örgütlerin rekabet gücü ve kârlılığını artıracak düşüncesiyle personelin seçiminde, terfiinde, iş değiştirmesinde, eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesinde, eğitim programlarının ve yönetimin kalitesinin değerlendirilmesinde kişilik envanterleri uzun süredir kullanılmaktadır (Kline, 1997). Ancak, kullanılan kişilik testlerine ilişkin geçerlik çalışmalarında, bu testlere dayanarak personel seçmeyi savunmanın zor olacağı saptanmıştır; çünkü kişilik testleriyle belirlenen ve davranış psikopatolojisine işaret eden bireysel özellikler, işverenler tarafından birinci derecede dikkate alınmamaktadır. Psikopatolojik davranışların saptanması yerine işverenler; adayların ne derece düzenli işe

(*) Dr., Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalı, Bolu

(*) Bu çalışma, TÜBİTAK tarafından desteklenen bir proje kapsamında yapılmış ve araştırmannın verileri, Doç. Dr. Yasemin Akman Karabay danışmanlığında hazırlanan, yazarın doktora tez çalışmasından alınmıştır.

* E-posta : arifozer@msn.com

gelecekleri, birlikte çalışacakları kişilerle nasıl ilişkiler kuracakları, göstermeleri beklenen potansiyel liderlik düzeylerinin ne olabileceği gibi genel problemlerle ilgilenmektedirler. Bu nedenle personel seçiminde geçmişte yaygın olarak kullanılan Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri gibi psikopatolojiyi saptamaya odaklı ölçeklerden elde edilen sonuçlar verimli olmamıştır. Daha sonraları işverenlerin aradıkları niteliklere cevap vermek amacıyla geliştirilmiş olmasına karşın alt ölçeklerinin doğrudan istenilen özellikleri temsil etmediği ya da uygulama ve yorumlamanın kliniksel bilgi ve tecrübe gerektirdiği testlerle (örn. California Kişilik Envanteri) bu sorunlara çözüm aranmış, ancak olumlu bir sonuç yine elde edilememiştir (Lanyon ve Goodstein, 1997).

Personel seçiminde kullanılan kişilik envanterlerine yönelik başka bir eleştiri ise, madde kökleri saydam ifadelerden oluşan beş faktör kişilik envanterlerinin yanlı cevap vermeyi kolaylaştırdığı görüşüdür, çünkü bir seçim süreci söz konusu olduğunda adaylar kendilerini olumlu göstermeye, algılanan rolün gereklerine ya da ideal çalışan özelliklerine sahip olduklarını sergilemeye çalışmakta, kişilik testleri de nerdeyse bu sahte tavırlar için ideal bir ortam hazırlamaktadır. Bu nedenle bir çözüm yolu olarak madde kökü belirsiz ifadelerden oluşan testlerin geliştirilmesi önerilmektedir. Bununla birlikte, maddelerinin neyi ölçtüğü cevaplayıcılar tarafından anlaşılmayan testlerin ise, madde kökü anlaşılır olanlara göre daha düşük geçerlik katsayılarına sahip oldukları belirtilmektedir (Boone, 1995; Osberg, 1999; Zickar ve Ury, 2002; Akt. Brown ve Harvey, 2003).

İleri sürülen bu görüşlerden de anlaşılacağı gibi, kişilik ile meslekler arasındaki ilişkiler bilinmesine ve çok sayıda araştırmaya konu edilmesine karşın, yıllardır kişilik ölçekleri ile örgütsel ölçütler arasında çok düşük geçerlik katsayılarının bulunduğu ileri sürülmekte ve aralarındaki ilişki göz ardı edilmektedir (Salgado, Moscoso ve Lado, 2003). Schneider ve Schmitt (1986) per-

sonel seçiminde kişilik envanterlerinin düşük geçerlik katsayılarına sahip olmasını, kişilik – ölçüt ilişkilerinin, iş analizlerine hatta meslek düşüncesine bile dayanmayan kişilik envanterleriyle değerlendirilmesine bağlamaktadırlar (Akt. Cortina, Dotherty, Schmitt, Kaufman ve Smith, 1992). Başka bir neden ise, kullanılan testlerin standardizasyon çalışmalarına katılan bireylerin, bir işe başvuran adaylardan yaşları, eğitimleri, içinde buldukları gelişim düzeyleri ve iş sahibi olma gibi ihtiyaçları bakımından farklılık göstermeleridir.

Personel seçimde yurtdışında olduğu gibi yurdu-muzda da, psikolojik testlerden yararlanılmaktadır. Bu testlerin yurtdışındaki kullanımlarında yukarıda bahsedilen zorluklar yaşanmaktadır. Ülkemizde ise, yurtdışından getirilen araçların çoğunlukla adaptasyon yapılmadan Türk diline çevirisi yapılarak kullanılması yeterli görülmekte ve testleri kullanan kişilerin alanın uzmanı olmadıkları ifade edilmektedir (Tevrüz, 1996 ; 1998). Üstelik söz konusu testler Türkçeye uyarlansa bile, kişiliğin kültüre özgü önemli öğeleri içermesi nedeniyle, bu öğelere kişilik envanterlerinde yer verilmesi gerekmektedir. Kline (1988) kültüre özgü faktörlerin, kültürler arasında ortak olanlardan daha önemli olduğunu belirtmektedir. Örneğin, Budist kültür ve Konfüçyüs öğretileri kişiliğin en önemli belirleyicileri olarak buldukları kültürlerle ait kişilik envanterlerinde yer alırken, bu öğretilerin Avrupa ve Amerika’da kişilik üzerinde anlamlı rolleri bulunmamaktadır. Uyarlanan kişilik testlerinin kullanılmasında yaşanan diğer bir zorluk ise, bazı testlerin bir ırk ya da grup lehine yanlı sonuçlar vermesidir (Furnham, 1992).

Personel seçiminde yaşanan bu tür sorunlar nedeniyle, ülkemizde son yıllarda çeşitli mesleklerin (muhabbeci, asker, avukat, öğretmen, satış elemanı vb.) iş performansını yordayacak ayırt edici özelliklerin belirlenmesini ve bir test bataryası altında bir araya getirilmesini amaçlayan araştırmalar yapılmıştır (Eyüboğlu, 1993; Sümer ve ark. 2000; Uyan, 2002; Gül, 2002; Ak-

doğan, 2003). Ancak, üniversitelerin farklı bölümlerinden mezunlar için geniş bir istihdam olanağı sağlayan ve çalışanlarına yüksek bir yaşam standardı sunan bankacılık sektöründe ise, henüz bu tür çalışmalara rastlanmamaktadır. İşe özgü kişilik özelliklerinin belirlenmesi, istenilen bankacı niteliklerinin bir parçasını oluşturduğundan ve bankacılık sektöründe önceden geliştirilmiş bir kişilik envanterine rastlanmadığından, bu çalışmada aday bankacıların seçiminde kullanılmak üzere bankacı kişilik envanterinin geliştirilmesi amaçlanmıştır.

Bireylerin kişilik ve sosyo-ekonomik özelliklerine uygun mesleklere yerleştirilmesinde; kişinin kendi özelliklerini tanımasına yardımcı olacak ölçme araçlarının geliştirilmesi, mesleklerin gerektirdiği niteliklerin araştırılması, personel seçiminde uygun testlerin kullanılması, uygulamalar sırasında gerekli fiziksel ve psikolojik koşulların sağlanması, test sonuçlarının uzmanlarca objektif yorumlanıp, adaylara ve kurumlara gerçekçi bilgilerin sunulması büyük önem taşımaktadır. Bu konu ülkemizde psikolojik danışma ve rehberlik alanı içinde yer alan kariyer rehberliği ve danışmanlığı hizmetlerinin içeriğini oluşturmaktadır. Bundan hareketle, yapılan araştırmanın bu alanda çalışan psikolojik danışmanlara uygulamaları sırasında kullanabilecekleri bir araç sunması da hedeflenmiştir.

YÖNTEM

Araştırma Grupları

Bankacı Kişilik Envanteri (BKE) iki ayrı araştırma grubundan elde edilen verilere dayalı olarak geliştirilmiştir. Araştırmaya katılan bireyler hakkındaki bilgiler, uygulama sırasına göre aşağıda verilmiştir:

Bankacılarda Bulunması Beklenen Kişilik Sıfatlarının Belirlendiği Araştırma Grubu: BKE'ye temel oluşturacak kritik davranışları belirlemek amacıyla, araştırmanın ilk aşamasında, bankacıların görüşlerine dayalı olarak önceden belirlenen kişilik sıfatlarının, iş orta-

mında nasıl gözlendiği araştırılmıştır. Bu amaçla yapılan çalışmaya Ziraat Bankası Genel Müdürlüğü merkez teşkilatı ve şubelerinde 2003 – 2004 yılında çalışan 450 bankacı katılmıştır. Araştırmaya katılan bankacılar, nitel araştırmalarda kullanılan Kolay Uygulanabilir Durum Örneklemesi yöntemiyle seçilmiştir (Strauss ve Corbin, 1991; Denzin ve Lincoln, 1994; Marshall ve Rossman, 1995; Tutty, Rothery ve Grinnell, 1996). Katılımcıların 289'u bayan (% 64), 161'i erkek'tir (% 36). Ayrıca 315 çalışan merkez teşkilatında, 135'i ise şubelerde çalışmaktadır. Bu çalışanların hizmet süreleri ise 2 –28 yıl arasında değişmektedir ($x = 14.1$, $ss = 6.89$).

BKE'nin Geliştirildiği Araştırma Grubu: Bu çalışmada, bankalarda istihdam edilecek aday bankacıların seçiminde kullanılmak üzere bir kişilik envanterinin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Bu nedenle bankacılar üzerinde önceden belirlenen kişilik yapılarının, üniversite son sınıf öğrencileri üzerinde ölçeklendirilmesinin daha iyi bir yaklaşım olacağı düşünülmüştür. Bankalara çoğunlukla üniversitelerin iktisadi - idari bilimler, fen, eğitim ve edebiyat fakültesi mezunları başvurmaktadır (Özer, 2004). Bu yüzden araştırma grubunu 2003-2004 eğitim ve öğretim yılı, bahar döneminde Hacettepe Üniversitesi İktisat, Fen, Edebiyat ve Eğitim Fakültelerinin üçüncü ve dördüncü sınıflarına devam eden 1.207 öğrenci oluşturmuştur. Araştırmaya katılan öğrencilerin 776'sı kız, 376'sı erkektir. Yaş ortalaması 22 olan grubun, 600'ü Eğitim, 348'i İktisat, 162'si Edebiyat ve 31'i Fen Fakültesinde (İstatistik) öğrenim görmektedir. 66 öğrenci fakülte, 55 öğrenci ise cinsiyet bilgilerini belirtmemiştir.

BKE'yi Geliştirme Sürecinde İzlenen İşlem Basamakları

Bankacılık Sektöründe Kişiliğin Değerlendirilmesi isimli projenin ilk aşamasında, çalışanlarda bulunması beklenen kişilik özellikleri, 27 kişilik sıfatı ile açıklanmıştır. Bu sıfatlar üzerinde yapılan farklı analizler sonu-

cunda, bankacılık sektöründe istenilen kişilik özelliklerinin sosyal ve performans olmak üzere iki boyutta temsil edilebildiği görülmüştür. Ayrıca her iki boyutta birbirleriyle ilişkili iki alt küme saptanmıştır. Bunlar sırasıyla sosyal boyut için dürüstlük ve kişiler arası ilişkiler; performans boyutu için göreve bağlılık, adaptasyon kümeleridir.

Çalışmanın ikinci aşamasında, bu kümeler içinde yer alan iki uçlu sıfatların (güvenilir – eli uzun) günlük çalışmalar sırasında hangi davranışları gösteren bankacıları tanımlamak için kullanıldıkları araştırılmıştır. Bu amaçla, önce dört kümede toplanan sıfatlar aynı küme içinde olumlu ve olumsuz sıfatlar grubu olarak ikiye ayrılmış, böylelikle sekiz alt küme elde edilmiştir. Daha sonra, bu sekiz alt kümenin her biri için ayrı bir form düzenlenmiş ve bu formların her biri rastgele yöntemle banka çalışanlarına, kompozisyon biçiminde görüşlerini aktarmaları amacıyla dağıtılmıştır.

Üçüncü aşamada, bankacılardan elde edilen görüşler, içerik analizi ile incelenmiş ve çalışanların görüşleri kişiliğin performans yanına ilişkin yedi, sosyal yanına ilişkin dokuz kategoride bir araya getirilmiştir. Bu kategoriler sırasıyla *Adaptasyon* kümesi için: Belirsizlikle baş etme, Yeni görev – Teknolojiye Uyum, Sözel ve Sayısal Beceri Algıları; *Göreve bağlılık* kümesi için: Düzenli, Sorumlu, Hırslı; *Kişiler arası ilişkiler* kümesi için: Pazarlamacı karakter, Saldırgan, Yardımsever, Empatik, İtaatkâr ve *Dürüstlük kümesi* için: Çıkarıcı, Yalancı, Dedikoducu, Eli uzun'dur. Bu çalışmaya ek olarak, belirlenen kategoriler kapsamında literatür incelenmiş, çalışanların görüşlerine ve önceden yapılmış araştırma bulgularına bağlı olarak, her bir kategori için kritik sayılabilecek farklı sayıda davranış tanımlanmıştır. Daha sonra, her kritik davranış için en az iki madde yazılmıştır. Madde yazımı sırasında, madde içeriklerinin sosyal beğenirlikten uzak olması için çaba harcanmış, kritik davranışları en iyi temsil eden maddelerin belirlenmesi konusunda uzman kanısı alınmıştır. Uzmanların görüş-

leri doğrultusunda, kritik davranışlara uygunluğu görüş birliği içinde seçilen ifadeler tek maddeyle, görüş birliğinin sağlanamadığı maddelerde ise her kritik davranış birden fazla maddeyle envanterin deneme formunda temsil edilmiştir. Bununla birlikte, yapılan uygulamalar sonrası, envanterin son formunda her kritik davranış tek madde ile temsil edilmiştir. Böylelikle iki temel kişilik faktörü altında, 16 alt ölçeğin yer aldığı 270 maddelik, envanterin deneme formu oluşturulmuştur. Bu form üniversite öğrencilerine ders saatlerinde araştırmacı tarafından uygulanmıştır.

Verilerin Analizi

Analiz aşamasında öncelikle veri setindeki maddelerin her birinde (univariate), birleşimlerinde (multivariate) aykırı gözlem (outlier) ve çoklu değişme (multicollinearity) olup olmadığı incelenmiştir. Ayrıca eksik değerlerin (boş bırakılanlar) oranı maddelerin hiçbirinde % 5 -10'u aşmadığından ve rastgele dağıldıklarından (Little'ın MCAR testi ile kontrol edilmiştir), EM algoritması yoluyla "eksik değer" ataması yapılmıştır. Ayrıca maddelerin her biri için normallik, Kolmogorow – Smirnow (K - S) test ile birleşimlerinin normallikleri Doornik ve Hendry'nin normallik ve Mardia'nın Multivariate Kurtosis testleriyle incelenmiştir. Maddelerin çoğunda "gözlenen" puanların dağılımı eğik ya da basık olmasına karşın, analizler EQS paket programında çoklu kategorik (polychoric) korelasyonlar üzerinde kuvvetli kestirim yöntemi (robust estimation), Lisrel paket programında ise asimptotik kovaryans yapısı üzerinde WLS tahmin yöntemi seçilerek gerçekleştirildiğinden, normalliğin sağlanabilmesi amacıyla veriye herhangi bir dönüştürme uygulanmamış, analizler ham puanlar üzerinde yapılmıştır (Byrne, 1994). Model karşılaştırmalarında ise, alt boyut puanlarından yararlanılmıştır (parcel factoring). Bu amaçla ilk olarak her bir alt boyuttan alınan puanlar toplanıp madde sayısına bölünerek, alt boyut puanları elde edilmiştir. Alt boyut puanları normal dağıldığı için aralarındaki "Pearson" korelasyon-

Tablo 1

DEĞİŞKENLER	SEÇENEK	n	\bar{x}	Ss	KT	KO	SD	F/t Değerl.	p
1.CINSİYET	1.Kız	51	52.25	3.77			102	3.92	<.001**
	2.Erkek	53	49.39	3.65					
2. SINIF DÜZEYLERİ	1. Lise I	43	54.18	3.35	Gr.Ar: 883.243	441.62	2	60.64	<.05*
	2. Lise II	34	49.14	2.07	Gr. İç: 735.517	7.28	101		
	3. Lise III	27	47.48	2.15	Top: 1618.760		103		
3. ANNE VE BABA DURUMU	1. Anne - Baba Bir Arada	16	47.25	1.98	Gr.Ar: 685.859	171.46	4	18.19	<.05*
	2. Babam Öldü	22	49.69	4.00	Gr. İç: 932.900	9.42	99		
	3. Anne Öldü	17	48.88	2.14	Top: 1618.760		103		
	4. Her İkisi Öldü	26	54.65	2.51					
	5. Her İkisi Sağ Boşandı	23	51.39	3.72					
4. YURDA GELİŞ YAŞI	1. Beş ve Daha Küçük Yaş	30	54.90	2.27	Gr.Ar: 953.411	238.35	4	35.46	<.05*
	2.10 ve Daha Küçük Yaş	27	51.40	3.64	Gr.İç: 665.348	6.72	99		
	3.11 Yaş	11	49.09	1.70	Top: 1618.760		103		
	4.12 Yaş	22	47.27	2.02					
	5.13 ve Daha Büyük Yaş	14	47.71	2.05					
5. YURTTA KARDEŞİ VAR MI?	1. Kardeşi Var	41	47.82	2.09			102	8.61	<.001**
	2. Kardeşi Yok	63	52.73	3.69					
6. YETİŞTİRME YURDUNDA KALMA SÜRESİ	1. Altı Ay - Bir Yıl	9	46.55	1.66	Gr. Ar: 116.503	279.12	4	55.01	<.001**
	2. Bir - Üç Yıl	23	47.60	1.99	Gr. İç: 502.257	5.07	99		
	3. Dört - Altı Yıl	8	48.12	1.64	Top: 1618.760		103		
	4. Yedi - Dokuz Yıl	29	50.17	2.07					
	5. 10 ve Daha Fazla Yıl	35	55.11	2.73					
7. PERSONEL TUTUMU	1. Koruyucu	22	47.81	2.21	Gr. Ar: 913.353	304.45	3	43.16	<.001**
	2. Demokratik	19	47.42	1.77	Gr. İç: 705.407	7.05	100		
	3. Otoriter	25	50.48	2.66	Top: 1618.760		103		
	4. İlgisiz	38	54.42	3.18					
8. ZİYARET SIKLIĞI	1. Haftada Bir Kez	23	50.78	4.87	Gr. Ar: 728.493	145.60	5	16.03	<.001**
	2. Ayda Bir Kez	18	48.44	1.81	Gr. İç: 890.267	9.08	98		
	3. Üç Ayda Bir Kez	12	47.58	2.67	Top: 1618.760		103		
	4. Altı Ayda Bir Kez	5	49.00	2.00					
	5. Yılda Bir Kez	18	49.94	1.83					
	6. Hiç Ziyaret Etmiyorlar	28	54.78	2.43					
9. ARKADAŞLIK İLİŞKİLERİ	1. Memnunum	17	48.00	1.76	Gr. Ar: 795.851	265.28	3	32.23	<.001**
	2. Kısmen Memnunum	33	48.24	2.41	Gr. İç: 822.909	8.22	100		
	3. Memnun Değilim	33	54.45	3.39	Top: 1618.760		103		
	4. Fikrim Yok	21	51.33	3.30					
10. GELECEK BEKLENTİLERİ	1. İyimserim (K. Güveniyorum)	38	47.60	2.70			102	9.02	<.001*
	2. Karamsarım (K. Güvenmiyorum)	66	52.63	3.61					
11. AKADEMİK BAŞARI DURUMU	1. İyi	23	47.56	1.85	Gr. Ar: 826.108	413.05	2	52.63	<.001*
	2. Orta	41	49.21	2.67	Gr. İç: 792.652	7.84	101		
	3. Zayıf	40	54.27	3.32	Top: 1618.760		103		
12. SOSYAL KÜLTÜREL ETKİNLİK, KATILIM	1. Katılıyorum	39	47.48	1.94			102	9.88	<.001**
	2. Katılmıyorum	65	52.78	3.51					
13. YARDIM EDECEK PERSONEL	1. Evet Var	38	47.50	1.96			102	9.58	<.001**
	2. Hayır Yok	66	52.69	3.56					

(*)=p<.05 ; (**) =p<.001 yapılan analiz sonucunda istatistiksel yönden anlamlı fark saptanan düzeyleri ifade etmektedir. Öğrencilerin sayısal dağılımı (n), yalnızlık düzeyi puanları ortalamaları (x), standart sapmaları (Ss), kareler toplamı (KT), kareler ortalaması (KO), serbestlik dereceleri (SD) ile gösterilmiş ve F değeri ile t değerleri verilmiştir.

yon katsayıları hesaplanmış ve bu korelasyonlar üzerinde maksimum olabilirlik (ML) tahmin yöntemi seçilerek modellerin uygunlukları araştırılmıştır. İstatistiksel analizler Lisrel 8.54 ve EQS 6.1 paket programları kullanılarak yapılmıştır. Ayrıca istatistiksel tekniklerin sayıtları incelenirken Statistica 6.0 paket programından da yararlanılmış ve analizler sırasında hata payı .05 olarak alınmıştır.

Bu bilgiler doğrultusunda, bankacı görüşlerine da-

yalı olarak hazırlanan kişilik envanterinin maddeleri, istatistiksel olarak üç aşamalı bir yaklaşım içinde değerlendirilmiştir. İlk aşamada bir alt ölçeğin (örn. saldırgan) içinde yer alması beklenen maddeler bir arada ele alınmış ve alt boyutların iç tutarlık katsayıları hesaplanmıştır (Tablo 1). İkinci aşamada önce temel dört küme içinde yer alan alt boyutların her biri için daha sonra alt boyutlar bir araya getirilerek her bir küme için betimleyici (exploratory) faktör analizleri yapılmış ve madde-

Tablo 1

Alt Boyutlar Arası Korelasyon, Ortalama, Standart Sapma ve İç Tutarlık Katsayıları

	Belirsizlikle baş etme	Yeni görev	Teknolojiye uyum	Sözel beceri algısı	Sayısal beceri algısı	Düzenli	Sorumsuz	Azimli - Hırslı	Pazarlamacı karakter	Saldırgan	Yardımsaver	Empatik	İtaatkar	Çıkarıcı	Yalancı	Dedikoducu	Eli uzun
Belirsizlikle baş etme*	.76																
Yeni görev	.27	.69															
Teknolojiye uyum*			.70														
Sözel beceri algısı*	.42	.37		.70													
Sayısal beceri algısı*	.14	.27	.21		.70												
Düzenli*	-.07	.31	.12	.12		.78											
Sorumsuz	.33	.59	.53	.25	.37		.62										
Azimli – Hırslı*	.11	.39	.23	.22	.42	.52	.73										
Pazarlamacı karakter	.18	.26	.29	-.01	.15	.33	.12	.79									
Saldırgan	.21	.41	.45	.10	.26	.48	.17	.57	.83								
Yardımsaver*	.21	.37	.33	.07	.20	.38	.16	.51	.54	.62							
Empatik*	.30	.43	.65	.13	.16	.47	.26	.42	.32	.45	.57						
İtaatkar	.53	.43	.53	.14	.11	.44	.27	.31	.50	.29	.55	.74					
Çıkarıcı	.23	.23	.31	-.01	.11	.31	.09	.85	.69	.51	.37	.35	.79				
Yalancı	.19	.42	.41	.10	.30	.49	.26	.64	.68	.50	.51	.37	.57	.74			
Dedikoducu	.25	.40	.42	.12	.27	.46	.22	.63	.59	.53	.50	.34	.56	.66	.72		
Eli uzun	.19	.43	.38	.20	.25	.44	.22	.53	.57	.49	.41	.26	.53	.63	.61	.70	
\bar{x}	3.2	2.2	3.0	3.5	2.2	2.6	2.1	2.5	2.5	2.5	2.5	2.6	2.7	2.3	2.4	2.4	
ss	.53	.56	.49	.83	.71	.53	.49	.57	.55	.59	.53	.51	.58	.53	.52	.55	
k = 158	11	7	10	4	6	6	6	12	15	6	5	8	13	10	9	10	

* Alt boyutlar analiz sırasında reverse puanlanmaktadır.

** Alt boyutların iç tutarlık katsayıları matrisin köşegen elementleri olarak verilmiştir.

lerin beklenen alt boyutlarda ne oranda yer aldığı incelenmiştir. Daha sonra, alt boyutların maddeleri sosyal beğenirlik ölçeğinin maddeleriyle birleştirilerek, her bir alt boyut için iki faktörlü betimleyici faktör analizleri (common method effect) yapılmış ve sosyal beğenirlik faktörüyle (birinci faktör) ilişkili olan maddeler ilgili alt boyutlardan çıkarılmıştır. Analizin üçüncü ve son aşamasında, doğrulayıcı faktör analizi (DFA) kullanılarak envanterin yapı geçerliği test edilmiştir. DFA ile hem maddelerin temsil güçleri araştırılmış, hem alt boyutların temel boyutlarla, hem de temel boyutların birbirleri arasındaki ilişkiler değerlendirilerek, bunların öngörülen bankacılık özellikleriyle ne oranda örtüştüğü ortaya konmuştur.

BULGULAR

Bu çalışmada geliştirilen BKE'nin, ön görülen kuramsal yapıya uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla önce maddelerin, daha sonra envanterin psikometrik özellikleri incelenmiştir. Bu inceleme kapsamında, alt boyut puanlarına ilişkin hesaplanan ortalama ve standart sapma değerleriyle, alt boyutlar arasındaki "Pearson" korelasyon katsayıları ve alt boyutların iç tutarlılık katsayıları Tablo 1'te sunulmuştur:

Tablo 1'de görüldüğü gibi, alt boyutların iç tutarlılık katsayıları $.57 \leq \alpha \leq .83$ aralığında değişmektedir. İç tutarlılık katsayıları incelendiğinde; empatik, yardımsever ve sorumsuz alt boyutlarının diğerlerine oranla daha düşük bulunmuştur (.57, .62, .62). Alt boyutlardaki madde-toplam korelasyonları .22 - .57 aralığında değişmektedir. En düşük madde - toplam korelasyon katsayıları .22 - .30 arasında değişen empatik alt boyutunda gözlenmektedir. En yüksek madde - toplam korelasyonları ise, azimli - hırslı (.36 - .49), pazarlamacı karakter (.33 - .56) ve saldırgan (.32 - .57) alt boyutlarında gözlenmektedir.

Bu alt boyutların bir bütün olarak öngörülen bankacılık kişiliğini ne derece temsil ettiklerini saptamak

için yapılan DFA sonuçları Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2'de önce alt boyutlar ve alt boyut kümelerine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uyum katsayıları sunulmaktadır. Bunu farklı modeller ve model karşılaştırmaları sonucunda elde edilen uyum katsayıları izlemektedir. Tabloda verilen bulgular aşağıda açıklanırken, sayfa sınırlaması nedeniyle sadece göreve bağlılık kümesinin ölçme (measurement model) ve yapısal (structural model) modelleri görsel olarak sunulmuştur. Aynı gerekçe ile diğer kümeler için sadece modeller hakkında açıklama yapmakla yetinilmiştir. Buna göre, ilk olarak, adaptasyon kümesi için maddelerin ait oldukları alt boyutlar üzerindeki ağırlıkları, daha sonra bu alt boyutların adaptasyon kümesi üzerindeki ağırlıkları hakkında bilgiler verilmiştir. Bunu diğer kümelere ilişkin bulguların sunumu izlemiştir.

Adaptasyon kümesi: Envanterde belirsizlikle baş etme, sözel beceri algısı, yeni görev ve teknolojilere uyum ve sayısal beceri algısı alt boyutları ile temsil edilmektedir. Modelde yer alan alt boyutlar ve onların maddeleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde, adaptasyon kümesinde yer alan belirsizlikle baş etme alt boyutu madde faktör yüklerinin ($\lambda = .34 - .58$) arasında değiştiği ve Tablo 2'de verilen uyum istatistiklerinin de oldukça yüksek olduğu görülmektedir (GFI = .98, AGFI = .97, CFI = .98 ve SRMR = .03). Aynı kümede yer alan sözel beceri algısı alt boyutunun ($\lambda = .34 - .49$) aralığında değişen faktör yükleriyle temsil edildiği ve oldukça yüksek uyum katsayılarına sahip olduğu (GFI = .98, AGFI = .97, CFI = .96 ve SRMR = .03) gözlenmektedir. Bununla birlikte, yeni görev ve teknolojilere uyum alt boyutunun ($\lambda = .34 - .55$) arasında değişen faktör yüklerine ve yeterince yüksek uyum katsayılarına sahip olduğu bulunmuştur (GFI = .95, AGFI = .91, CFI = .90 ve SRMR = .06). Bu kümedeki son alt boyut olan sayısal beceri algısı ise, ($\lambda = .44 - .78$) arasında faktör ağırlıklarına sahip maddelerden oluşmakta ve son derece yüksek uyum istatistiklerine sahip olduğu

Tablo 2

Alt Boyut, Küme ve Model Testlerine İlişkin DFA Sonuçları

Boyut / Model		χ^2_{sd}	GFI	AGFI	CFI	SRMR				
PERFORMANS	ADAPTASYON	Belirsizlikle baş etme	115.07(43)	.98	.97	.98	.03			
		Yeni görev ve teknolojilere uyum	208.19(14)	.95	.91	.90	.06			
		Sözel beceri algısı	128.73(34)	.98	.97	.96	.03			
		Sayısal beceri algısı	12.07(2)	1.00	.98	.99	.02			
	GÖREVE BAĞLILIK	Düzenli	43.37(9)	.99	.97	.99	.03			
		Sorumsuz	16.02(9)	1.00	.99	.99	.02			
Azimli - hırslı		44.92(8)	.99	.97	.98	.02				
SOSYAL	KİŞİLERARASI İLİŞKİLER	Pazarlamacı karakter	374.21(54)	.95	.93	.95	.05			
		Saldırgan	336.70(89)	.96	.95	.97	.04			
		Yardımsaver	29.24(14)	.99	.99	.97	.03			
		Empatik	5.90(9)	1.00	1.00	1.00	.01			
		İtaatkâr	137.97(27)	.97	.96	.95	.04			
	DÜRÜSTLÜK	Çıkarıcı	238.85(65)	.97	.96	.97	.05			
		Yalancı	137.9(35)	.98	.96	.97	.03			
		Dedikoducu	102.53(27)	.98	.97	.96	.03			
		Eli uzun	179.3(34)	.97	.95	.94	.05			
KÜMELER	Adaptasyon (DFA)	1509.77(457)	.93	.91	.93	.05				
	Göreve bağlılık (DFA)	593.48(132)	.95	.93	.95	.05				
	Kişiler arası ilişkiler (DFA)	3542.32(984)	.88	.87	.94	.05				
	Dürüstlük (DFA)	2881.82(815)	.90	.88	.95	.05				
Önerilen Model, Alternatif Modeller ve Model Karşılaştırmaları						AIC	ECVI			
Bağımsız Model		21609.42 ₍₁₂₀₎	-	-	-	-	21641.42	18.42		
Model 1 (Önerilen İki Faktör Model)		1262.59 ₍₁₀₀₎	.88	.84	.89	.09	1062.59	1.1		
Model 2 (Alternatif İki Faktör Model)		966.21 ₍₉₉₎	.90	.86	.91	.07	768.21*	.95*		
Model 3 (Tek Faktör)		1869.36 ₍₁₀₁₎	.81	.74	.83	.09	1667.36	1.91		
Model 4 (İlişkili Dört Faktör)		1772.47 ₍₉₉₎	.86	.80	.83	.21	1574.47	1.43		
Model 5 (İkinci Düzey Temel Model)		1007.12 ₍₉₈₎	.90	.87	.91	.07	811.12	.96		

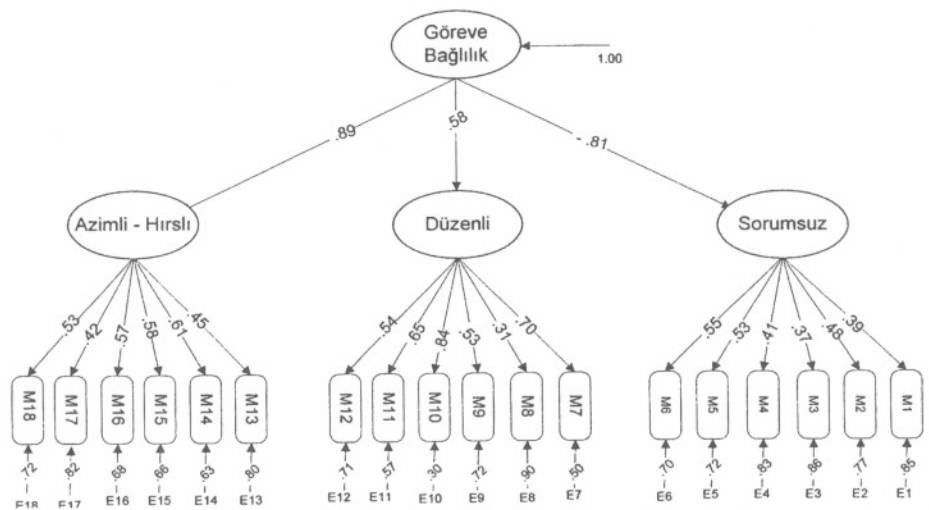
görülmektedir (GFI = 1.00, AGFI = .98, CFI = .99 ve SRMR = .02). Bu model'e ait modifikasyon endekslerinin incelenmesi sonucunda, sayısal beceri algısı dışında, diğer alt boyutlarda iki madde arasında, modelin öngördüğünden daha yüksek düzeyde hata korelasyonları (binişme) olduğu görülmüştür. Bu hata korelasyonlarının eklenmesi sonucunda oluşturulan yeni modelle, başlangıçta hataların ilişkisiz olduğu varsayılan model arasındaki fark anlamlı (örn. χ^2 fark (basetme) = 76.45; $P \leq .000$) olduğundan, üç hata korelasyonunun da adaptasyon kümesi son modelinde yer alması uygun görülmüştür. Öte yandan adaptasyon kümesi içinde belirtilen maddelerin ilgili alt boyutları yeterli düzeyde temsil etmelerine ek olarak, sayısal beceri algısı dışında ($\gamma_4 = .36$, $\psi_4 = .87$), bağımlı gizil değişkenler olarak ölçülen diğer alt boyutların da adaptasyon kümesini yeterli düzeyde yapısal katsayılarla yordadıkları gözlenmektedir. Bu bilgiler ışığında, üç alt boyutun içerdikleri maddeler tarafından iyi ölçüldükleri ve yüksek düzeyde yapısal katsayı ağırlıklarıyla adaptasyon kümesinde temsil edildikleri anlaşılmaktadır (belirsizlikle baş etme: $\gamma_1 = .63$, $\psi_1 = .60$; yeni görev ve teknolojilere uyum: $\gamma_3 = .71$, $\psi_3 = .50$ ve sözel beceri algısı: $\gamma_2 = .85$, $\psi_2 = .28$). 32 madde, 4 alt boyut ve bir üst düzey kümeyle temsil edilen çok göstergeli modelin uyum endeksleri de yeterince yüksektir ($\chi^2_{457} = 1509.77$, GFI = .93, AGFI = .91, CFI = .93, SRMR = .05).

Göreve bağlılık:

Kişilik envanterinin ikinci kümesini oluşturan göreve bağlılık; düzenli, sorumsuz ve azimli - hırslı alt boyutları oluştur-

maktadır. Bu kümeyle ait madde - alt boyut ilişkileriyle, alt boyutların kendi arasındaki ilişkiler Şekil 1'de sunulmaktadır.

Şekil 1'de görüldüğü gibi, göreve bağlılık kümesi her biri altı maddeyle temsil edilen üç alt boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutların maddeleriyle aralarındaki ilişkiler incelendiğinde; sorumsuz alt boyutunun ($\lambda = .37 - .55$) arasında değişen faktör yüklerine sahip maddelerden oluştuğu ve Tablo 2'de verilen uyum katsayılarının da oldukça yüksek olduğu gözlenmektedir (GFI = 1.00, AGFI = .99, CFI = .99 ve SRMR = .02). Benzer şekilde, düzenli alt boyutunun ($\lambda = .31 - .84$) arasında değişen faktör ağırlıklarına sahip maddelerle temsil edildiği ve oldukça yüksek uyum katsayılarına sahip olduğu görülmektedir (GFI = .99, AGFI = .97, CFI = .99 ve SRMR = .03). Aynı kümede yer alan azimli - hırslı alt boyutunun ise, ($\lambda = .42 - .61$) arasında değişen faktör yüklerine sahip maddelerden oluştuğu ve Tablo 2'den oldukça yüksek uyum katsayılarına sahip olduğu anlaşılmaktadır (GFI = .99, AGFI = .97, CFI = .98 ve SRMR = .02). Bu bilgiler ışığında, göreve bağlılık kümesinde yer alan üç alt boyutun içerdikleri maddeler tarafından iyi ölçüldüğü ve yüksek düzeyde yapısal katsu-



Şekil 1: Göreve Bağlılık Kümesi Faktör Yapısı: İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi

yı ağırlıklarıyla göreve bağlılık kümesinde temsil edildikleri görülmektedir (düzenli: $\gamma_6 = .58$, $\psi_6 = .66$; solumsuz: $\gamma_5 = -.81$, $\psi_5 = .34$ ve azimli – hırslı: $\gamma_7 = .89$, $\psi_7 = .21$). Ayrıca 18 madde, 3 alt boyut ve bir temel boyutla temsil edilen çok göstergeli modelin uyum endeksleri de yeterince yüksek bulunmuştur ($\chi^2_{132} = 593.48$, GFI = .95, AGFI = .93, CFI = .95, SRMR = .05).

Kişiler arası İlişkiler: Kişilik envanterinin üçüncü, sosyal boyutun ilk kümesini oluşturan kişiler arası ilişkileri; pazarlamacı karakter, saldırgan, yardımsever, empatik ve itaatkâr alt boyutları oluşturmaktadır. Tablo 2 incelendiğinde, kişiler arası ilişkiler kümesinde yer alan alt boyutların içerdikleri maddeler tarafından iyi ölçüldükleri ve yüksek düzeyde yapısal katsayı ağırlıklarıyla kişiler arası ilişkiler kümesinde temsil edildikleri görülmektedir. Bu kümede yer alan alt boyutlar için sırasıyla ağırlıklar; pazarlamacı karakter ($\lambda = .39 - .61$), GFI = .95, AGFI = .93, CFI = .95 ve SRMR = .05; saldırgan ($\lambda = .33 - .64$), GFI = .96, AGFI = .95, CFI = .97 ve SRMR = .04; yardımsever ($\lambda = .31 - .43$), GFI = .99, AGFI = .99, CFI = .97 ve SRMR = .03; empatik ($\lambda = .36 - .54$), GFI = 1.00, AGFI = 1.00, CFI = 1.00 ve SRMR = .01 ve itaatkâr ($\lambda = .37 - .55$), GFI = .97, AGFI = .96, CFI = .95 ve SRMR = .04'tür. Tablo 2'de, ayrıca, alt boyutların bağımlı gizil değişkenler olarak kişiler arası ilişkiler kümesinin önemli göstergeleri olduğu görülmektedir. Yardımsever ($\gamma_8 = .79$, $\psi_8 = .38$), itaatkâr ($\gamma_9 = .57$, $\psi_9 = .68$), saldırgan ($\gamma_{10} = .88$, $\psi_{10} = .23$), pazarlamacı karakter ($\gamma_{11} = .79$, $\psi_{11} = .38$) ve empatik ($\gamma_{12} = .82$, $\psi_{12} = .33$) alt boyutlarının yüksek katsayılarla kişiler arası ilişkiler kümesini yordadıkları tespit edilmiştir. Çok sayıda gözlenen değişken (madde) ve bağımlı gizil değişken (alt boyutlar) içermesine rağmen, bu analizde verinin modele uygunluğu oldukça yeterli düzeydedir ($\chi^2_{984} = 3542.32$, GFI = .88, AGFI = .87, CFI = .94, SRMR = .05).

Dürüstlük: Sosyal boyutun ikinci kümesini oluşturan

dürüstlük; çıkarıcı, yalancı, dedikoducu ve eli uzun alt boyutlarını içermektedir. Bu kümede yer alan çıkarıcı alt boyutunda madde faktör yüklerinin ($\lambda = .35 - .64$) arasında değiştiği ve Tablo 2'de verilen uyum istatistiklerinin oldukça yüksek olduğu görülmektedir (GFI = .97, AGFI = .96, CFI = .97 ve SRMR = .05). Aynı kümede yer alan yalancı alt boyutunun ($\lambda = .35 - .62$) arasında değişen faktör ağırlıklarına sahip maddelerle temsil edildiği ve oldukça yüksek uyum istatistiklerine sahip olduğu gözlenmektedir. (GFI = .98, AGFI = .96, CFI = .97 ve SRMR = .03). Buna ek olarak, dedikoducu alt boyutunun ($\lambda = .38 - .63$) arasında değişen faktör yüklerine ve Tablo 2'den oldukça yüksek uyum katsayılarına sahip olduğu anlaşılmaktadır (GFI = .98, AGFI = .97, CFI = .96 ve SRMR = .03). Bu kümedeki son alt boyut olan eli uzunun ise, ($\lambda = .35 - .54$) arasında değişen faktör ağırlıklarına sahip maddelerden oluştuğu ve oldukça yüksek uyum istatistiklerine sahip olduğu görülmektedir (GFI = .97, AGFI = .95, CFI = .94 ve SRMR = .03). Buna ek olarak, dürüstlük kümesinde yer alan alt boyutlar içerdikleri maddeler tarafından yüksek ağırlıklarla temsil edilmektedir. Ayrıca dürüstlük kümesi; çıkarıcı ($\gamma_{13} = .79$, $\psi_{13} = .38$), yalancı ($\gamma_{14} = .87$, $\psi_{14} = .24$), eli uzun ($\gamma_{15} = .84$, $\psi_{15} = .29$) ve dedikoducu ($\gamma_{16} = .88$, $\psi_{16} = .23$) alt boyutlarınca oldukça yüksek yapısal katsayılarla açıklanmaktadır. Modelin veriyeye uygunluğu ise oldukça yüksektir ($\chi^2_{815} = 2881.82$, GFI = .90, AGFI = .88, CFI = .95, SRMR = .05).

Önerilen ve Alternatif Modellerin Tanımlanması

Maddelerin alt boyutları, alt boyutların da kümeleri yeterli düzeyde temsil ettiğinin doğrulanmasının ardından, başarılı bir bankacının kişilik özelliklerini yansıtan (önerilen) model, alternatif modellere karşı test edilmiştir. Bu analizler Tablo 2'nin alt bölümünde gösterilmiştir. Önerilen model, bankacılarda bulunması beklenen kişilik özelliklerini yansıtan 27 sığata ilişkin bankacı görüşlerini içeren iki boyutlu bir yapıyı göstermektedir. Araştırmada bu modelin alternatiflerine göre daha iyi

uyum katsayılarına sahip olması beklenmektedir. İstatistiksel olarak üretilebilecek alternatif model 2, önerilen modelin test edilmesi sırasında alt boyutlar arasındaki ilişkilere dayalı olarak geliştirilmiştir. Model 2'nin önerilen modelden farkı, itaatkâr alt boyutunun kişiliğin performans temel boyutuna taşınmış olması ve empatik alt boyutunun kişiliğin hem performans hem de sosyal temel boyutları ile ilişkili olduğunun kabul edilmesidir. Model 3 ise, temel boyutların bağımsız özellikler olmadığını ve belirlenen tüm alt faktörlerin tek bir temel faktör altında birleşebileceğini öngörmektedir. Model 4, çok boyutlu ölçekleme analiziyle elde edilen dört kümenin birer faktör olarak tanımlandığı bir yapıyı ifade etmektedir. Bu modelde daha önceden tanımlanmış dört küme, boyutlar (performans ve sosyal) içi ilişkili, fakat boyutlar arası ilişkisiz dört ayrı faktör olarak düşünülmüştür. Tablo 2'de yer alan model 5 ise, model 2'de ile ri sürülen iki temel boyutun üst düzey bir değişken olan "kişilik" altında birleşerek oluşturduğu yapıyı temsil etmektedir. Bu modelin desteklenmesiyle, bankacı kişilik özelliklerinin çok yönlü ölçülebileceği ve ölçülen temel özelliklerin üst düzey bir faktörle (bankacı kişiliği) ilişkili olduğu gösterilmiş olacaktır. Sonuç olarak model 5'in desteklenmesi, envanterin yapı geçerliğine destekleyici bilgi sağlayacaktır.

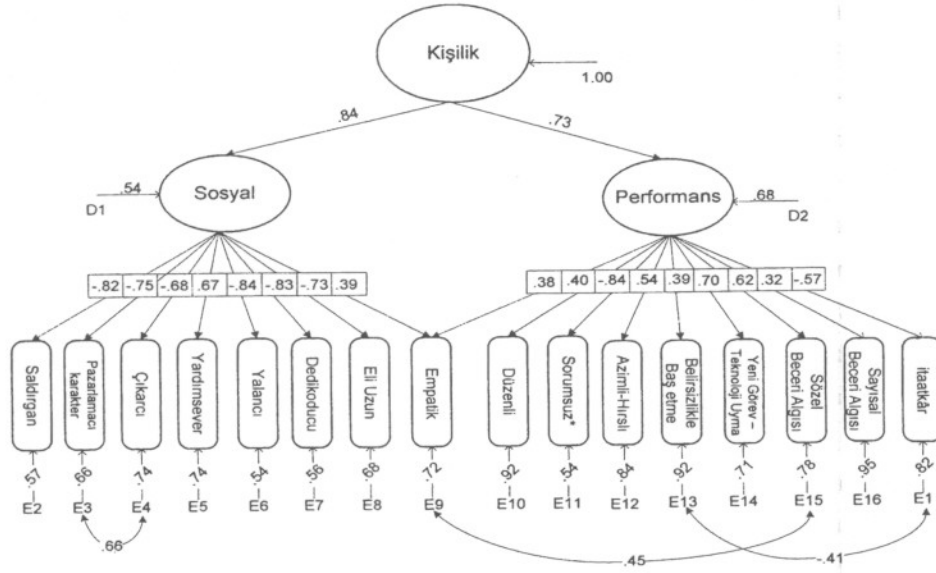
Önerilen ve Alternatif Modellerin Uyum Düzeyleri

Model test ve karşılaştırmalarına yönelik uyum istatistikleri Tablo 2'nin alt kısmında sunulmuştur. Bu bölümde yer alan bağımsız model katsayısının çok yüksek bir değere ($\chi^2_{120} = 21609.42$) sahip olması, veri setinden elde edilen varyans – kovaryans matrisinin test edilme ye uygun ve gizil değişkenler ile göstergeler arasında yeterli düzeyde ilişki olduğunu göstermektedir ($\chi^2_{21(\text{bağımsız} - \text{önerilen})} = 20340.34; P < .00$).

Bundan hareketle, ilk olarak önerilen model test edilmiştir. Önerilen modelin sınanması sırasındaki ana-

lizlerde, modifikasyon endekslerinin büyüklüklerine bağlı olarak yaratıcı - itaatkâr, pazarlamacı karakter - çıkarıcı, empatik - sözel beceri algısı alt boyutlarının hataları arasında modelin öngördüğünden daha yüksek düzeyde ilişkiler olduğu saptanmıştır. Üç gösterge çiftinin hataları arasındaki ilişki .44 - .66 aralığında değişmektedir. Adı geçen göstergelerin (alt boyut) kavramsal olarak ayrı tanımlanmasına karşın benzer özellikler taşıdıkları ve bu benzerlikleri tanımlamakla modele anlamlı bir katkı sağlanacağı düşünülerek, modelde bu göstergeler arasında artık korelasyonlarına izin verilmiştir. Ayrıca alternatif modellerde de karşılaştırmalar öncesi bu işlem tekrarlanmıştır. Bu değişikliklerden sonra yapılan analizlerde önerilen model (1) için uyum değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görülmüştür ($\chi^2_{100} = 1262.59$, GFI = .88, AGFI = .84, CFI = .89, SRMR = .09).

Analizin ikinci aşamasında, alt boyutlar arasındaki ilişkilerin ayrıntılı incelenmesi ve kuramsal bir alt yapının da bulunması nedeniyle, itaatkâr alt boyutu performans temel boyutunda, empatik ise her iki temel boyutta tanımlanarak yeni bir model oluşturulmuştur. Analiz sonuçları bu modelin, model 2, göreceli olarak model 1'den daha yüksek bir uyuma sahip olduğunu göstermektedir. Tablo 2'den de izleneceği gibi, SRMR'nin .07'ye düşmesi, GFI'nın .90 ve CFI'nın da .02'lik artışla .91'e yükselmesi, bu modelin model 1'den daha güçlü olduğu anlamına gelmektedir. Bütün göstergelerin tek bir faktör altında toplandığı model 3 ve boyutlar içinde yer alan kümelerin birbirleriyle ilişkili faktörler olarak tanımlandığı model 4, ilk iki modelden daha zayıf bir uyum göstermiştir. Karşılaştırılan modeller hiyerarşik olmadıklarından (non-nested), aralarındaki farklılıklar, bir uyumsuzluk endeksi olan Akaike information criterion (AIC) ve Expected crossvalidation index (ECVI) katsayılarına göre değerlendirilmiştir (Pedhazur ve Pedhazur, 1991; Kline, 1998; Rigdon, 2004). Bu endekslere göre model 2 en uygun modeldir (AIC =



Şekil 2: Bankacı Kişilik Özellikleri İkinci Düzey Alternatif Model.

768.21, ECVI = .95). Model 3 ve model 4'ten anlamlı olarak daha iyi olmasına karşın, önerilen model 1, model 2'den daha zayıf uyum göstermiştir (AIC = 1062.59, ECVI = 1.1).

Sonuç olarak, bankacılık kişilik özelliklerini ölçmede, bağlantılı iki boyutun öngörüldüğü model 2'nin diğer modellere oranla daha iyi olduğu ve eldeki veriye en iyi uyduğu söylenebilir. Model 2'yi, sırasıyla, model 1 ve model 4 izlemektedir. Alt boyutların tek bir faktör altında toplandığı model 3 ise, en kötü uyum katsayılarına sahiptir. Bu bilgiler ışığında, yüksek düzeyde güvenilirlik ve geçerliğe sahip olduğu anlaşılan model 2, ikinci düzey DFA ile test edilmiş, sonuçlar Şekil 2'de gösterilmiştir.

Şekil 2'de de görüldüğü gibi, model 5'te, iki adet birinci, bir adet ikinci düzey faktör bulunmaktadır ve model oldukça yüksek uyum katsayılarına sahiptir ($\chi^2_{98} = 1007.12$, GFI = .90, AGFI = .87, CFI = .91, SRMR = .07). Modeldeki birinci düzey ağırlıklar ($\lambda = .32 - .84$) arasında değişmektedir. Ayrıca iki temel boyut (sosyal, performans) bankacılık mesleği kişilik örüntüsüne kar-

şılık gelen genel bir boyutu (kişilik) yüksek düzeyde ağırlıklarla temsil etmektedir (sosyal: $\gamma = .84$, performans: $\gamma = .73$).

Tartışma

Bankacı kişilik envanterinin geliştirilmesini amaçlayan bu araştırmanın bulguları genel olarak değerlendirildiğinde, BKE'nin alt boyutları için iç tutarlık katsayılarının yeterli düzeyde olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, Tablo 2'den de izleneceği gibi, empatik (.57), yardımsever ve sorumsuz (.62) alt boyutlarının diğer alt boyutlara oranla daha düşük iç tutarlık katsayılarına sahip oldukları gözlenmektedir. Sayısal beceri algısı alt boyutunun ise, iç tutarlık katsayısı yeterli (.70) olmasına rağmen, kabul edilen iki boyutlu modelde, diğer alt boyutlardan daha düşük (orta düzeyde) yüke (.32) sahip olduğu bulunmuştur. Ancak kişilik envanterlerinin psikometrik özelliklerinin incelendiği araştırmalarda, bu düzeyde güvenilirlik katsayılarına sıkça rastlanmaktadır. Ones ve Viswesvaran (2000) metaanaliz yöntemiyle kişilik envanterlerinin güvenilirlik katsayılarını incelemiştir. Araştırmada beş faktör kişilik envanterlerine ilişkin

848 kararlık, 1.359 iç tutarlık katsayısı incelenmiştir. Araştırma sonuçları bazı kişilik boyutlarının diğerlerine göre daha güvenilir şekilde değerlendirildiğini göstermiştir. Alt ölçeklere ilişkin ortalama kararlık (stability) katsayıları sırasıyla; nevrozizm (.75), dışa dönüklük (.76), yaşantılara açıklık (.71), göreve bağlılık (.72) ve uzlaşmacılık (.69) olarak bulunmuştur. Bunlara karşılık gelen iç tutarlık katsayılarının ise .73 - .78 aralığında değiştiği görülmüştür. Sümer ve arkadaşları (2000) su-bay kişilik envanterinin geliştirilmesi çalışmasında, dört temel 16 alt faktörden oluşan envanterin iç tutarlık katsayılarının .64 - .86 arasında değiştiğini bulmuşlardır. Gülgöz (2002) Beş Faktör Kişilik Envanterini (NEO-PI-R) Türk kültürüne uyarlama çalışmasında, iç tutarlık katsayılarının .44 - .84 arasında değiştiğini saptamıştır. Ayrıca ilgili literatürde kişilik envanterlerinde güvenilirlik katsayılarının ne kadar olması gerektiğine ilişkin çeşitli görüşler ileri sürülmektedir. Nunnally (1978) .70 civarındaki tutarlılık katsayılarının yeterli olduğunu belirtmektedir (Akt. Saunders ve Munro, 2000). Kline (1998) ise .90 civarındaki güvenilirlik katsayılarını mükemmel, .80'i çok iyi, .70'i yeterli olarak görmektedir. Kline'a göre güvenilirlik katsayısının .50'nin altına düşmesi, gözlenen varyansın en azından yarısının random hataya bağlı olduğu anlamına gelmekte ve bu katsayı-lara sahip ölçeklerin sonuçlarına güvenilemeyeceğini ifade etmektedir. Murphy ve Davidshofer (1998) de standart zeka ve başarı testlerinde .95'in üzerinde; ilgi, tutum ve kişilik testlerinde ise .80 civarında güvenilirlik katsayıları elde edildiğini belirtmektedir. Bu araştırmacı-lara göre testin güvenilirlik katsayısı .80 civarında olduğunda orta, .70'te düşük, .60'ın altında ise genellikle kabul edilemez düzeydedir.

Yukarıda verilen gerek araştırma sonuçları, gerekse de kuramsal görüşler kişilik envanterleriyle yapılan çalışmalarda .60 civarında bir güvenilirlik katsayısı elde edilmesinin olağan olduğunu ileri sürmektedirler. Ancak BKE'nin bazı alt boyutlarının diğerlerine göre daha

düşük güvenilirlik katsayılarına sahip olmasını, şu nedenlerden kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Nedenlerden ilki, ölçümlerin aslına uygunluğu ve ölçülmek istenen yapının genişliği ikilemidir (bandwidth – fidelity dilemma). Bu ikilem BKE gibi kişilik envanterlerine adapte edildiğinde dar bir kişilik özelliğinin (düzenli) ele alınıp çok sayıda maddeyle tanımlanmasına aslına uygunluk (fidelity), birden çok kişilik özelliğinin (düzenli, sorumlu, dürüst vb.) sınırlı sayıda maddeyle açıklanmasına genişlik (bandwith) denilmektedir (Hogan ve Roberts, 1996). Nunnally (1978) en dar özelliklerin bile en az 10 maddeyle ölçülmesi gerektiğini belirtmektedir (Akt. Saunders ve Munro, 2000). Tablo 1'de görüldüğü madde sayısı 10'un üzerinde olan alt boyutlar .80 civarında bir güvenilirlik katsayısına sahiptir. Bu bakımdan hazırlanan envanterdeki bazı boyutların güvenilirlik katsayılarının düşük çıkması, o boyutlardaki madde sayısının az oluşuna bağlanabilir. Bununla birlikte testler zaman ve kaynak sınırlı oluşlarından dolayı, salt madde sayısını artırmak yerine testin güvenirliliği ve ölçülen yapının genişliği arasında bir denge kurulmak zorundadır.

Güvenirlilik katsayılarını düşüren diğer bir neden, ölçeğin uygulandığı grubun homojen bir yapıda olmasıdır. Bireyler ölçülen özelliğe çok fazla değişim göstermiyorsa, bu özellikleri güvenilir şekilde ölçmek zorlaşmaktadır. Bu anlamda hazırlanan ölçeğin bazı boyutlarında düşük güvenilirlik katsayılarının elde edilmesi, uygulamanın zorunlu olarak belli fakültelerde öğrenim gören üniversite öğrencileriyle (bankalarda ağırlıklı çalıştırılan) sınırlandırılmasına bağlanabilir. Ayrıca empatik boyutu güvenirliliğinin düşük olmasının başka bir nedeni, empati kavramının toplumda yanlış kullanılmasına yüklenebilir. Toplumumuzda empati kavramı akıl verme, yol gösterme gibi yardım davranışlarıyla bir arada kullanılmaktadır. Yardımseverlik ve empatinin literatürde birlikte ele alındığı çalışmalar bulunmasına ve bu araştırmada iki boyut bir arada ele alındığında daha yüksek güvenilirlik katsayıları elde edilmesine rağmen,

iki boyutta yazılan maddeler içerikleri açısından farklı ve ölçeğin bu hâliyle görünüş geçerliği zayıf olacağından, alt boyutlar birleştirilmesi fikrinden vazgeçilmiştir.

Güvenirlilik katsayılarını düşüren üçüncü neden, ölçülen yapının kararlı bir özellik gösterip göstermemesidir. Kişilik "bir bireyi diğerinden ayıran, zamana ve ortam farklılıklarına direnen (tutarlı olan), bireyin belli biçimlerde düşünme, hissetme ve davranmasının altında yatan içsel nedenler" olarak tanımlanmaktadır (Cloninger, 2000). Bu tanımdan anlaşılacağı gibi, kişilik tutarlı bir yapı sergilemektedir. Bununla birlikte yapılan metaanaliz çalışmaları, farklı kişilik boyutlarından benzer şekilde iç tutarlık / kararlılık katsayıları elde edilemediğini göstermektedir (Ones ve Viswesvaran, 2000). Bu ilişkinin, bu çalışma kapsamında hazırlanan envanterin alt boyutları arasında da olabileceği akla gelmektedir. Bu duruma, söz konusu dört boyutun (yardımsever, empatik, sorumsuz ve sayısal beceri algısı) düşük güvenirlilik katsayılarına ek olarak, son derece yüksek uyum katsayılarına (1.00 civarında) sahip olması, bir örnek oluşturmaktadır. Bu düzeyde parametre tahminleri (uyum endeksleri), genellikle olağan dışı olarak değerlendirilmektedir. Genel uyum endekslerinin yüksekliğine rağmen, madde ayırt edicilik katsayılarının düşük olması, bu faktörlerin durağan bir yapıya sahip olmadığını göstermektedir.

Bu sonuçlar, dört alt boyutun geçerlik ve güvenirliliğinin istenilen düzeyde olmadığı anlamına gelmektedir. Başka deyişle, bu bulgulara göre söz konusu alt boyutlar, ölçmek üzere geliştirildikleri kişilik yapılarını doğru ve tutarlı bir şekilde ölçmede yetersizdir. Bu nedenle, dört alt boyutun ve boyutlara ilişkin kritik davranışların yeniden tanımlanması, ek uygulamalarla da yapılan değişikliklerin test edilmesi gerekmektedir. Ancak araştırmanın süreyle sınırlı olması ve bankacılardan elde edilen görüşlere göre, yapıları uygun şekilde tanımlanamayan bu kişilik boyutlarının bankacılık sektörü için önemli olması söz konusudur. Bu aşamada adı ge-

çen kişilik boyutlarının hazırlanan kişilik envanterinde yer almayışının testin kapsam geçerliğini düşürmesi nedeniyle, dört alt boyutun bu hâliyle envanterde kalmasına karar verilmiştir. Envanterde söz konusu dört boyuta bu hâliyle yer verilmesinin bir başka nedeni ise, güvenirlilik katsayılarının yeterli oluşuna karar verirken, testin kullanım amacının göz önünde tutulmasıdır. Örneğin, Farry (2000) .40 - .50 arasındaki güvenirlilik katsayılarına sahip ölçeklerle bireysel değerlendirmeler yapılırken dikkatli olunmasını belirtmekte, bu düzeyde güvenirlilik katsayılarına sahip ölçeklerin gruplar arasındaki ortalama puan farklılıklarının belirlenmesinde kullanılmasının daha uygun olacağını ifade etmektedir.

Kişilik envanteriyle ilgili üzerinde durulması gereken diğer bir nokta ise, kişilik alt boyutlarının nasıl kümelendiğine ilişkindir. Envanterin hazırlandığı her aşamada bankacı görüşleri temel alındığından itaatkâr ve empatik alt boyutları kişiliğin sosyal boyutunda ele alınmış ve alt boyutların iki temel boyutta (sosyal ve performans) toplandığı bir model önerilmiştir. Önerilen model üzerinde yapılan istatistiksel işlemler sonucunda, itaatkâr alt ölçeğinin kişiliğin performans boyutunda yer alması ve empatinin ise iki temel boyuta da yük yüklemesi gerektiği görülmüştür. Araştırmanın başlangıç aşamasında yapılan araştırmalar, bu iki alt boyutun sosyal özellikler olduğunu ortaya koymasına karşın, literatürde bu sonuçların tersi görüşler de bulunmaktadır. Örneğin, empati Krumboltz ve arkadaşları (1994) tarafından göreve bağlılık yaklaşımı içinde ele alınmaktadır (Akt. Herr ve Cramer, 1996). Diğer yandan Crosby (1968) problemlere yaratıcı çözümler bulanların, genellikle itaatkâr olmayan, Arık (1990) ise, asi ve geleneklere aykırı davranabilen kişilik yapısı gerektirdiğini belirtmektedir. Benzer şekilde, Üstündağ (2003) yaratıcı bireyleri risk alan, insanlar arası ilişkilerle ilgilenmeyen ve sosyal değerlerden kolay etkilenmeyen kişiler olarak tanımlamakta, Kirton (1976) ise uyan (adaptor) ve yenilik arayan (innovator) biliş stillerini, aralarında negatif

ilişkiler bulunan yapılar olarak açıklamaktadır. Bu açıklamalarla ilgili olarak, BKE'nin itaatkâr ve belirsizlikle baş etme alt boyutları arasında -.53 ilişki bulunmuştur. Sonuç olarak, analiz aşamasında model değişiminin gerekliliğini ortaya koyan istatistiksel verilerle aynı yönde kuramsal bilgilerin bulunması, benimsenen alternatif modele (model 2) ait uyum katsayılarındaki artışın tesadüf olmadığı düşüncesini güçlendirmektedir.

Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada geliştirilen BKE 138 maddeden oluşmaktadır. Ancak, bu maddelere 10 iyi izlenim bırakma, 10'da tekrar (testi yanıtama motivasyonu ölçen) maddesi eklenerek, BKE'nin son formu toplam 158 maddeden oluşturulmuştur. BKE beş dereceli likert tipi bir ölçektir. Envanter 16 alt ve iki temel boyuttan oluşmakta ve temel boyutlar birbiriyle ilişki içinde bir üst boyut olan bankacı genel kişilik örüntüsünü açıklamaktadır. Ayrıca güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları envanterin aday bankacıların seçiminde kullanılabilirliğini göstermektedir.

Psikolojik danışma ve rehberliğin temel amacı, bireylerin kendilerini tanımalarına ve özelliklerine uygun eğitim ve meslek seçmelerine, gerçekçi kararlar almalarına yardım etmektir. Bu bağlamda, BKE'nin bireylerin kişilik özelliklerinin tanınmasına ve bankacılık sektörüne uygunluğunun araştırılmasına yardımcı olacaktır.

Öte yandan bu çalışma kapsamında hazırlanan kişilik envanteri için yapılacak çalışmalar bulunmaktadır. Bu kapsamda güvenilirlik katsayıları düşük dört ölçekten elde edilecek bilgilere ihtiyatla bakılmalı ve envanterin revizyon çalışmalarında öncelikle bu alt ölçeklerin psikometrik özellikleri geliştirilmeye çalışılmalıdır. Bu çalışmayı takiben envanterin test tekrar – test yöntemiyle güvenilirlik çalışmalarının ve dış ölçütlere (performansı yüksek ve düşük olan bankacıların kişilik yapılarının karşılaştırılması) dayalı geçerlik çalışmalarının yapıl-

ması gerekmektedir. Ayrıca cinsiyete ve bankanın farklı birimlerinde çalışmaya bağlı olarak envanter maddelerinin yanlılık gösterip göstermediği, çok örneklemli doğrulayıcı faktör analizi ve madde – tepki kuramı modelleri kullanılarak incelenmelidir.

KAYNAKÇA

- Akdoğan, T. (2003). **Satışçıların kişilik özellikleri ve satış performansı ilişkisi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana
- Arık, A. (1990). Yaratıcılık, Ankara: Kültür Bakanlığı / 790, Kültür Eserleri / 88.
- Byrne, B. M. (1994). **Structural equations with latent variables**, New York: Wiley,
- Brown, R. D. ve Harvey, R. J. (2003). Detecting personality test faking with appropriateness measurement: fact or fantasy? Orlando: **Annual Conference of Society for Industrial and Organizational Psychology**.
- Cloninger, C. S. (2000). **Theories of personality, understanding persons**, New Jersey: 3rd Edition, Prentice Hall, Upper Saddle River.
- Cortina, J. M., Dotherty, M. L., Schmitt, N., Kaufman, G. ve Smith, R. G. (1992). Find the right person for any job, **Personnel Psychology**, Vol. 45, Issue: 1, P: 119 - 132, Spring.
- Crosby, A. (1968). **Creativity and performance in industrial organization**, London: Tavistock Publication, Barnes and Noble Inc.
- Denzin, N. K. ve Lincoln, Y. S. (1994). **Handbook of qualitative research**, London: Sage Pub.
- Eyüboğlu, N. (1993). **Meslekler, kişilik özellikleri ve avukatlar ile muhasebecilerin kişilik özelliklerine ilişkin bir araştırma**, Yayınlanma-

- miş Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Farry, R. B. (2004). Reliability of test scores, Last updated August 15, 2000, İnternet'ten Mayıs 2004'te: <http://www.testscoring.vt.edu/memo08.html> sitesinden alınmıştır.
- Furnham, A. (1992). *Personality at Work*, London: A Division of Roulledge, Chapman and Hall Inc.
- Gül, G. (2002). **İlköğretim öğretmen adaylarının ve öğretmenlerinin kişilik özellikleri**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Gülgöz, S. (2002). "Five-Factor Theory and Neo-PI-R in Turkey. In R. R. McCrae and J. Allik (Eds.), the Five-Factor Model of Personality across Cultures" New York: Kluwer Academic / Plenum Publishers.
- Herr, E. L. ve Cramer, S. H. (1996). **Career guidance and counseling through the life span**, New York: An Imprint of Addison Wesley Longman, Inc.
- Hogan, J. ve Roberts, B. W. (1996). Issues and nonissues in the fidelity-bandwidth trade-off, **Journal of Organizational Behavior**, Vol. 17, P: 627 – 637.
- Kirton M. J. (1972). *Adaptors and innovators: styles of creativity and problem solving*, London: Routledge. Mott, P.E.
- Kline, P. (1997). **Personality: the psychometric view**, London: Routledge.
- Kline, R. B. (1998). **Principle and practice of structural equation modeling**, New York: the Guilford Press.
- Lanyon R. I. ve Goodstein, L. D. (1997). **Personality assessment**, New York: John Wiley and Sons Inc.
- Marshall, C. ve Rossman, G. B. (1995). **Designing qualitative research**, London: 2nd Edition, Sage Pub.
- Murphy, K. R. ve Davidshofer, C. O. (1998). **Psychological testing**, New Jersey: 4th Edition, Prentice – Hall Inc. Simon and Schuster / A Viacom Company Upper Saddle River.
- Ones, D. S. ve Viswesvaran, C. (2000). Measurement error in big five factors personality assessment: reliability generalization across studies and measures, **Educational and Psychological Measurements**, Vol. 60, Issue 2, P: 224- 236, Apr.
- Özer, A. (2004). Bankacılık sektöründe kişiliğin değerlendirilmesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Pedhazur, E. J. ve Pedhazur, L. S. (1991). **Measurement design and analysis: an integrated approach**: New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Rigdon, E. E. (2004). **Structural equation modeling**, İnternet'ten Mayıs 2004'te alınmıştır: <http://www.gsu.edu/~mkteer/>.
- Salgado, F., Moscoso, S. ve Lado, M. (2003). Evidence of crosscultural invariance of the big five personality dimensions in work settings, **European Journal Personality**, 17, P: 67 - 76, Published Online in Wiley Inter Science.
- Saunders, S. ve Munro, D. (2001). The construction and validation of a consumer orientation questionnaire (SCOI) designed to measure

- Fromm's (1955) marketing character'in Australia, **Social Behavior and Personality**, 28, 3, P: 219 – 240.
- Strauss, A. ve Corbin, J. (1991). **Basic of qualitative research**, London: Sage Pub. The International Professional Publishers, Newbury Park, 5th.
- Sümer, H. C., Sümer, N., Çiftçi, O. S. ve Demirutku, K. (2000). Subay kişilik özelliklerinin ölçülmesi ve yapı geçerliği çalışması, **Türk Psikoloji Dergisi**, 15 (45) s: 15 – 36.
- Tevrüz, S. (1996 – 1998). Endüstri ve Örgüt Psikolojisi I - II, Ankara: Türk Psikologlar Derneği.
- Tutty, L. M., Rothery. M. A. ve Grinnell, R. M. (1996). **Qualitative research for social workers**, Needham Heights, M.A., Allyn and Bacon,
- Uyan, G. (2002). Öğretmenlerin iş değerleri, kişilik özellikleri ve iş tatminleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi: MEB'na bağlı resmi ve özel eğitim kurumlarında gerçekleştirilen bir araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Üstündağ, T. (2003). Yaratıcılığa yolculuk, Ankara: Pegem Yayınları.

Summary

Developing Of Bank Employee Personality Inventory

Arif Özer*

In this study, the bank employee personality inventory (BEPI) developed to measure the personality traits that a successful bank employee has, was presented.

PARTICIPANTS

The data were collected from two different groups consisting of bank employee and university students. During the first phase of the study, the critical behaviors of BEPI were determined through asking the bank employees how they observe the mentioned personality traits at their own work settings. Participants at this phase consisted of 289 female and 161 male (n = 450) and 135 of them were working in the local offices of Ziraat Bank, in Ankara. The subjects were in different status and their working experience ranged from 2 to 28 years. The data were collected in 2003 and 2004.

In banking sector, mainly the graduates of faculties of Economics, Literature, Science and Education were employed. Thus, in the second phase of the study, the inventory was administered to the 1.207 (781 females, 426 males) junior and senior students at these faculties of Hacettepe University in 2003-2004 academic terms. The mean age of the participants was 22.

PROCEDURES

During the study, the opinions of bank employees about the personality traits of a competent bank employee were investigated by means of content analysis. The results of content analysis revealed that the personality characteristics of a competent bank employee could be categorized in 16 clusters. These personality charac-

teristics can be listed as Adaptation (Coping with uncertainties, Adaptation to new tasks and technologies, Perception of verbal and numerical ability); Task-Orientation (Tidiness, Responsibility, and Ambition-Aspirant); Relation (Marketing character, Aggressiveness, Altruism, Empathy and Obedience); Integrity (Selfishness, Lie, Gossip, and Thievishness). Then, the bank personnel's opinions on the 16 clusters and the findings of a previously conducted research parallel to these opinions were examined and the items for each subscale were developed.

270 items were derived from the opinions of the bank employees. Two or three items were developed for measuring each critical behavior described by the bank employees in the first draft of the inventory. Then, measurement specialists were asked to select the best of three items developed to measure each critical behavior.

At the first phase of the analysis, the data was purified from univariate and multivariate outliers. Besides, multicollinearity, univariate and multivariate normality analysis was applied to the data. At another analysis, item statistics based on corrected itemtotal correlation and Cronbach's alpha value if item deleted were calculated for each subscale. Additionally, exploratory factor analysis was performed for each subscale and clusters. Then, the aspect of good impression of BEPI's items was assessed with common method effect techniques. At the last phase of the study, confirmatory factor analysis was performed in order to assess the construct validity of BEPI.

* Adress for correspondence : (*) Dr., Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalı, Bolu

* Bu çalışma, TÜBİTAK tarafından desteklenen bir proje kapsamında yapılmış ve araştırmanın verileri, Doç. Dr. Yasemin Akman Karabay danışmanlığında hazırlanan, yazarın doktora tez çalışmasından alınmıştır.

* E-posta : arifozer@msn.com

FINDINGS

Exploratory and confirmatory factor analysis results indicated that the personality inventory was twodimensional and consisted of 16 subscales akin to the personality characteristics determined at the beginning of the study. The results of the study revealed that the goodness of fit statistics such as CFI and GFI for all subscales has greater than .90 and SRMRs have less than .07. The internal consistency coefficients of 14 subscales out of 17 (one was social desirability) were over .70 and it was approximately .60 in three subscales.

In sum, the final form of BEPI consisted of 138 items (half of which were reversed items) measuring 16 subscales. The inventory was formed in a five point likert type scale (ranging from 1 to 5). Besides, two different 10-item scales, one aims to measure good impression and the other response motivation, were added to the original scale. Consequently, the inventory has 16 subscales, two basic dimensions: social and performance.

DISCUSSION

The findings of the research implied that personality inventory consisting of two dimensions and 16 subscales can measure the required personality characteristics in the banking sector. However, low reliability coefficients were obtained related to four subscales. Although such a low reliability coefficients for personality inventories have been frequently observed (Ones & Viswesvaran, 2000; Sümer and et. all, 2000; Gülgöz, 2002), these four subscales must be revised psychometrically and improved. On the other hand, Fary (2000) proposed that the scales that have the reliability coefficients about to .40 - .50 may be used to asses only group mean differences. Based on the claim mentioned above and because elimination of the subscales with low reliability would reduce the content validity of inventory, these subscales did not removed.