

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN YENİLİKÇİLİK EĞİLİMİ ÜZERİNE ETKİSİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK KAMUDA ÇALIŞAN YÖNETİCİLER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA¹

Doç. Dr. Öznur BOZKURT
Düzce Üniversitesi, İşletme Fakültesi
oznurbozkurt@duzce.edu.tr

Öğr. Gör. Sağbetullah MERİÇ
Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Turizm ve Otel İşletmeciliği Yüksekokulu
smeric@yyu.edu.tr

İlhan BOZKURT
Sakarya Üniversitesi
ilhanbozkurt79@mynet.com

Özet

Yenilik yapmak veya yeniliklere başkalarını yönlendirmek çevresel unsurlar kadar liderin taşıdığı kişilik özelliklerine de bağlıdır. Bu çalışmada, kişilik özelliklerinin yenilikçilik eğilimine etkisi bir kamu kurumu olan ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren öğretmen evi yöneticileri açısından incelenmiştir. Nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği ile veriler toplanmıştır. İl merkezlerinde görev yapan öğretmen evi yöneticilerinden elde edilen verilerin analizi neticesinde araştırmaya katılanların yenilikçilik eğilimine sahip oldukları görülmüştür. Ayrıca beş faktör kişilik özellikleri açısından da deneyime açıklık, geçimlilik ve sorumluluk kişilik tipleri yüksek ortalamalarla araştırmaya katılanlarda mevcuttur. Araştırmada yöneticilerde dışa dönüklüklüğün, orta derecede; duygusal dengesizliğin ise düşük derecede var olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Demografik özellikler açısından ise yenilikçilik eğilimlerinde herhangi bir farklılık tespit edilmemiştir.

Anahtar Sözcükler: Yenilik, Kişilik, Beş Faktör Kişilik Tipi, Yenilik Eğilimi, Öğretmen Evi

AN INVESTIGATION FOR DETERMINING THE EFFECT OF PERSONALITY CHARACTERISTICS ON TENDENCY OF INNOVATION IN STATE AGENCY MANAGERS

Abstract

Innovate or direct others to innovation depends on environmental factors. These factors also depends on the personality traits of leader. In this study investigated the effect of personality characteristics on tendency of innovation in state agency managers. This manager works in the teacher house in the public institutions. The data was collected by questionnaire technique of quantitative research methods. The data obtained from the managers in working the provincial were analyzed. In the analysis results, it was found to have the innovation trend of research participants. Also in terms of five factor personality traits, openness to experience, agreeableness and responsible personality types are available in all surveyed with high average. Directors have moderate to extroversion, low degree emotional imbalance emerged as a result of this study. In terms of demographic characteristics were not detected any difference in the innovation trend.

¹Bu Çalışma 22. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresinde Bildiri Olarak Sunulmuştur.

Keywords: Innovation, Personality, Five Factor Personality Type, Trends in innovation, Teacher House

1. Giriş

Kişilik kavramı, sosyal yaşamın bir parçası olarak yüzyıllardır ilgi görmüş ve sosyal bilimler alanında yapılan bir çok çalışmada kullanılmıştır; ancak bu kavram, kişilik psikolojisinin 1930'lu yıllarda diğer sosyal bilim alanlarından ayrılmasıyla, bir bilimsel disiplin olarak ele alınmaya başlamıştır(Yelboğa, 2006: 198). Fikir ayrılıkları olsa da yapılan birçok çalışmada, kişiliği açıklayabilen beş faktörlü bir yapı genel olarak kabul görmektedir (Goldberg, 1990; Somer ve diğ., 2002; Robbins ve Judge, 2007; Bono ve diğ., 2002). Başkaları ile uyumlu ve geçimli olma eğilimi ile ilgili olan *uyumluluk*, insanlarla kolay ilişki kurabilen, insanlarla olmayı seven, işbirliğine yatkın birey özellikleri olarak değerlendirilen *dışadönüklük*, suçluluk, sinirlilik, hüznün ve korku gibi olumsuz duyguları yaşama eğilimi olan *nevrotiklik*, sorumluluk almaktan kaçınmayan ve verilen sorumluluğu titiz bir şekilde yerine getiren birey özelliklerini kapsayan *sorumluluk* ve son olarak, hayal kuran, maceracı, orijinal, yaratıcı, meraklı, kendi düşünce ve duygularına yönelen kişileri tanımlayan *gelişime açıklık* bu beş faktörlü yapıyı oluşturmaktadır. Mirze' nin 2010'da belirttiği şekli ile yenilik, bir ürün, süreç veya hizmetin, onu kullananların ihtiyaç ve isteklerine daha geliştirilmiş bir şekilde sunulmasını veya mevcut olmayan bir fikir veya fırsatın ortaya atılmasını ifade etmektedir (Mirze, 2010: 462). Schumpeter (1934)'e göre yenilikçilik, işletmelerdeki mevcut kaynakları arttırmak veya onlara yenilikler katarak yeni istihdam olanakları sağlamaktır. Bireysel olarak yenilikçilik, bireylerin yeniliklere karşı tutumunu ifade etmektedir. Bireysel yenilikçilik eğilimi ise, bireyin yenilik yapma isteği ve bunu fiilen gerçekleştirme eğilimi şeklinde ortaya konulmaktadır.

Bu çalışmada kamu sektöründe faaliyet gösteren öğretmen evi yöneticilerinin yenilikçilik eğilimleri ve kişilik özellikleri belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca bu kişilik özelliklerinin yenilikçilik eğilimleri üzerindeki etkisinde yine bu çalışma kapsamında incelenmiştir. Nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği ile birincil veriler toplanmıştır. Çalışmada ilk olarak yenilikçilik ve kişilik özellikleri ile ilgili literatur taraması yapılarak beş faktör kişilik özelliklerinin ortaya çıkışı ve gelişimi hakkında bilgi verilmiş ve beş faktörlü yapı kısaca açıklanmıştır. Daha sonra anket tekniği ile elde edilen verilerin analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Son olarak verilen analiz sonuçları genel olarak değerlendirilmiş ve öneriler yapılmıştır.

2. Kişilik ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri

Bireylerin durum ve olaylara karşı davranışı ve düşünceleri o bireyin kişilik özelliği olarak karşımıza çıkmaktadır. Kişilik, zamanın insanlara biyolojik ve sosyal özellikler olarak yüklediği ve belirli bir zaman içerisinde de sürekliliğini koruyan psikolojik davranışlarındaki farklılıkların ve ortaklıkların hepsini belirleyen eğilim ve karakterlerin tamamı şeklinde tanımlanmaktadır (Demirci ve diğ., 2009: 20). Kişilik, genel anlamda insanların durumdan duruma değişen tutum ve davranışları olarak da ifade edilmektedir (Alker, 1972). Kişiliği belli kalıplara sığdırmak mümkün değildir; ancak araştırmalar kapsamında şekillenen, geçerliliği ve güvenilirliği ispatlanan beş faktörlü bir kişilik yapısının genel olarak kabul edildiği görülmektedir. Bu model “özellikler yaklaşımına” dayanmaktadır ve kişiliğin ölçülmesinde bireylerin kendilerini ve diğerlerini tanımlamada kullandıkları “sıfatlardan” yararlanmaktadır (Doğan, 2013). Allport ve Odbert (1936) ve Thurstone (1934) gibi araştırmacıların çalışmaları, beş faktör kişilik modelinin ilk adımları olarak kabul edilmektedir. Buradan yola çıkılarak, 1985 yılında Costa ve McCrae tarafından davranış değişkenlerinin, büyük insan grupları üzerinde test edilmesi sonucunda kişiliğin beş faktörden oluştuğu belirlenmiştir (Develioğlu ve Tekin, 2013: 18). Daha sonra yapılan çalışmalar sonucunda, beş ana boyut; uyumluluk, dışadönüklük, nevrotiklik, sorumluluk ve gelişime açıklık şeklinde tanımlanmıştır (Costa ve McCrae, 1995).

2.1. Uyumluluk (Agreeableness): Bu boyut, başkalarıyla uyumlu ve geçimli olma eğilimi ile ilgilidir. Kişilerin iyi huylu, ılımlı, işbirlikçi, yardımsever, duygusal, olgun, iyiliksever, başkalarına karşı dikkatli, kendine yetebilen, sempatik, açık sözlü, fedakâr, alçak gönüllü, esnek, yumuşak kalpli, güvenilir, kibar, hoşgörülü, başkalarını seven, samimi, arkadaş canlısı gibi özelliklere sahip olması uyumluluk boyutunun genel özellikleridir (Somer ve diğ., 2002: 23).

2.2. Dışadönüklük (Extraversion): İnsanlarla kolay ilişki kurabilen, insanlarla olmayı seven, işbirliğine yatkın birey özellikleri olarak değerlendirilmektedir. Dışadönük bireyler; olumlu, topluluk içine girmeyi seven, kendine güvenen, sosyal ve girişken bireylerdir. Buna karşın içedönükler; kapalı, yalnız kalmayı seven, mesafeli, çekingen, sessiz kimselerdir (Costa ve diğ., 1986: 641).

2.3. Nevrotiklik (Neuroticism): Nevrotiklik; suçluluk, sinirlilik, hüznün ve korku gibi olumsuz duyguları yaşama eğilimidir (Basım ve diğ., 2009: 23). Bu faktörün tanımlayıcı

özellikleri arasında yetersiz, güvensiz, çekingen, endişeli, heyecanlı, kaygılı, kendine güvenmeyen, kötümser ve duygusal gibi kişilik özellikleri yer almaktadır (Costa ve diğ., 1986: 641).

2.4. Sorumluluk (Conscientiousness): Sorumluluk almaktan kaçınmayan ve verilen sorumluluğu titiz bir şekilde yerine getiren birey özelliklerini kapsar. Sorumluluğu yüksek kişiler; disiplinli, dikkatli, başarıya duygusu yüksek, düzenli ve kararlı kimselerdir. Sorumluluk düzeyi düşük kişiler ise; kolaylıkla dikkati dağılan, düzensiz ve tembel bireyler olarak ifade edilmektedir (Robbins ve Judge, 2007: 110).

2.5. Deneyime Açıklık (Openness to Experience): Bu boyutun kişilik özelliklerine sahip olan bireyler zeki, hayal gücü yüksek, sanata eğilimli, meraklı ve bilgili olarak tanımlanabilecek kimselerdir (Tekin, 2012). Gelişime açık olan bireyler, hayal kuran, maceracı, orijinal, yaratıcı, meraklı, kendi düşünce ve duygularına yönelen; düşük seviyedekiler ise geleneksel, tutucu, ilgisiz olarak nitelendirilmektedirler (Bono ve diğ., 2002: 320).

3. Yenilikçilik

Yenilik, bireyler ya da onu benimseyen diğer birimler tarafından yeni olarak algılanan fikirler, uygulamalar ve nesnelere şeklinde ifade edilmektedir. Diğer bir tanıma göre yenilik, yeni bir ürünü, yöntemi veya örgütsel yapılanmayı araştırma, keşfetme, ve ticarileştirme faaliyetidir (Oğuztürk, 2003: 254). Surin ve Molchanova (2008)'ya göre ise yenilikçilik, tüketicilerin tatmin olmasını sağlayacak olan talepler doğrultusunda fikir ve bilgilerin hayata geçirilmesi ve yeniliğin uygulanma süreci ile yaratıcılık sürecinin sonuçlarından oluşmaktadır (Negiz 2013: 3). Yapılan yenilikler sayesinde yeni iş alanları açılacağından ve mevcut kaynaklar daha etkin kullanılacağından, yenilikçiliğin işletmelere birçok avantaj sağladığı ortadadır (Duran ve Saraçoğlu, 2009: 54). İşletmelerin yenilikçi bir işletme özelliğine sahip olabilmesi, bazen uzun çabaları gerektirmekte; bazen de işletmeler için yenilikçilik yeteneğine sahip olmak hiçbir zaman mümkün olamamaktadır. Bu nedenle de, uzun zamandır çok sayıda araştırmacı ve uygulamacı işletmelerin yenilikçilik yeteneklerini nasıl geliştirebilecekleri konusunu tartışmakta ve bu konuda işletmelere yönelik önerilerde bulunmaktadır (Avcı 2019: 122). İşletmelerde organize olmayı sağlayan ve yürütücülük üstlenen yöneticilerin, yenilik sürecinin başarılı bir şekilde tamamlanmasında şüphesiz etkisi büyüktür. Yöneticinin yenilikçilik potansiyelinin yanında yeniliklere destek olma ve yenilikçi faaliyetlerin

oluşumuna ve gerçekleştirilmesine uygun ortam hazırlama çabaları da yenilikçilik faaliyetlerinin başarılı bir şekilde gerçekleşmesinde kilit rol oynamaktadır. Yenilikçilik eğilimleri ise kişilerin özelliklerine bağlı olarak şekillenmektedir. Bu bilgilerden yola çıkarak araştırma kapsamında cevap aranacak sorular aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

4. Araştırma Soruları

1. Araştırmaya katılanlar yenilikçilik eğilimine sahip midirler?
2. Araştırmaya katılanlar da beş faktör kişilik özelliklerinden hangisi/hangileri baskındır?
3. Araştırmaya katılanların demografik özelliklerine göre kişilik özellikleri ve yenilikçilik eğilimleri farklılık göstermekte midir?
4. Araştırmaya katılanların kişilik özellikleri yenilikçilik eğilimlerini etkilemekte midir?

5. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bireyin tutum, değer, inanç ve ihtiyaçları onun davranışlarını belirleyen asıl faktörlerdir. Bu davranışlar bireyin kişilik özelliklerinden etkilenecek şekilde şekillenmektedir. Yenilikçi düşünme ve bunu gerçekleştirme konusunda bireylerin kişilik özellikleri önem arz etmektedir. Bu doğrultuda bu çalışmada, kişilik özelliklerinin bireylerin yenilikçilik eğilimleri üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırmaya katılan yöneticilerin sahip oldukları kişilik özelliklerinin onların yenilik eğilimini ne şekilde etkilediğini belirlemek ilerde benzer alanlarda yönetici istihdam etmek veya yönetici yetiştirmek açısından önemli veriler sağlayacaktır. Gerek terfilerde ve gerekse insan kaynağı temininde uygulanan kişilik testlerinde beş faktör kişilik özelliklerinin kullanılması ve bu özelliklerin yenilikçi personellere erişmek amacı ile kriter oluşturması mümkün olabilecektir.

6. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada, nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılmıştır. Olasılığa dayalı olmayan örneklem tekniklerinden kasti örnekleme kullanılmıştır. Türkiye’de il merkezlerinde faaliyet gösteren öğretmen evlerinde görev yapan yöneticiler örnekleme dahil edilmiştir. Her ilden bir kişi olmak üzere toplam 81 kişiye ulaşılmaya çalışılmış; ancak bunlardan sadece 64’ünden veri alınabilmektedir. Bu anketlerden ise sadece 52 si araştırmaya dahil edilmiş diğerleri

araştırmanın güvenilirliği için analizlere dahil edilmemiştir. Araştırmada kullanılan ölçekler şu şekilde oluşturulmuştur. John, Donahue ve Kentle tarafından 1991 yılında geliştirilen 44 ifadenin yer aldığı Beş Faktör Kişilik Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek Tekin' in 2012 de tamamladığı doktora tezinden alınmıştır. Bireylerin yenilikçiliğini değerlendirebilmek amacıyla özgün formu "Innovativeness Scale (IS)" olan ve 1977 yılında Hurt ve Cook tarafından geliştirilen ve Türkçe' ye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması 2010 yılında Kılıçer ve Odabaşı tarafından gerçekleştirilen 20 değişkene sahip ölçek kullanılmıştır. Ayrıca demografik özellikleri belirlemek amacı ile de toplam 5 soru ölçekte yer almıştır.

7. Bulgular

Araştırmaya katılanların demografik özellikleri incelendiğinde sadece 6 kişinin kadın olduğu ve geriye kalan 46 kişinin ise erkek olduğu görülmüştür. Araştırmanın yapıldığı dönemde Türkiye genelinde faaliyet gösteren öğretmen evlerinde yönetim kademesinde görevli kadın çalışanların oranı % 25 tir. Bu kadmede çalışmak istemeyen ve yönetim faaliyetlerine girmekten kaçınan kadınların varlığının yanı sıra cam tavan denilen kariyer engelinin burada da mevcut olduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca araştırmaya katılanların eğitim durumlarına baktığımızda %88 inin lisans mezunu, %12 sinin ise yüksek lisans eğitimi almış olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların %50 si 16 yıl ve üstü çalışma yılına sahiptir ve %56 sı 40 yaş ve üstündedir.

8. Güvenilirlik Analizleri

Araştırmada kullanılan ve bireysel yenilikçilik eğilimlerini ölçen ölçekteki 21 ifadeye ait güvenilirlik analizleri yapılmış ve yenilikçilik ölçeğinin alfa katsayısı 0.703 olarak bulunmuştur. Ayrıca ifadeler silindiğinde güvenilirlik katsayısının değişip değişmediğine bakılmış ve ölçekten herhangi bir ifadenin çıkarılmasının ölçeğin güvenilirliğini etkilemediği tespit edilmiştir. Kişilik özelliklerinin ölçüldüğü ankete ait güvenilirlik sonuçlarına baktığımızda, sorumluluk boyutunun, 0.856; deneyime açıklık boyutunun, 0.902; geçimlilik boyutunun 0.78; deneyime açıklık boyutunun, 0.81 ve duygusal dengesizliğin 0.82 alfa güvenilirlik kat sayısına sahip olduğu ve herhangi bir ifadenin çıkarılmasının anketin güvenilirliğini etkilemediği görülmüştür. Bu güvenilirlik katsayıları literatürde kabul edilen sınırlar içerisinde yer almaktadır.

Ayrıca verilerin normallik testleri yapılmış ve veri setinin normal dağıldığı tespit edilmiştir. Veri setinin küçük olduğu durumlarda kullanılması uygun olan Shapiro-Wilk testi ve bunun öncesinde Skewness ve Kurtosis değerleri ölçülmüştür. Bu değerlerin standart sapmalarına bölünerek bulunan değerlerinin +1.96 ile -1.96 arasında olması normal kabul edilmektedir. Bu çalışmada- 0.165(çapraşıklık) ve -0.2(basıklık) olarak bulunmuştur. Kutu grafikleri ve histogram analizleri sonucu da verilerin normalliğine işaret etmektedir.

Tablo 1. Değişkenler Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Analizi

Değişkenler		1	2	3	4	5	6
1. Sorumluluk	Pearson Correlation	1					
	Sig. (2-tailed)						
2. Dışa Dönüklük	Pearson Correlation	,253	1				
	Sig. (2-tailed)	,071					
3. Geçimlilik	Pearson Correlation	,282*	,253	1			
	Sig. (2-tailed)	,043	,070				
4. Deneyime Açıklık	Pearson Correlation	,198	,051	,458**	1		
	Sig. (2-tailed)	,160	,722	,001			
5. Duygusal Dengesizlik	Pearson Correlation	,312*	,136	,319*	,124	1	
	Sig. (2-tailed)	,024	,338	,021	,382		
6. Bireysel Yenilikçilik Eğilime Sahip Olma	Pearson Correlation	,252**	,006	,046	,235**	,088	1
	Sig. (2-tailed)	,049	,964	,745	,050	,535	
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

Regresyon analizleri neden- sonuç ilişkisini belirlemeye yönelik olarak yapılırken korelasyon analizleri iki değişken arasındaki ilişkinin yönünü ve şiddetini belirlemek için yapılır ve bu ilişkide neden-sonuç ilişkisi olmak zorunda değildir. Yukarıdaki tabloda yenilikçilik eğilimi ve kişilik özellikleri arasındaki ilişki tespit edilirken aynı zamanda kişilik tiplerinin birbiri ile olan ilişkilerinin de yönü belirlenmeye çalışılmıştır.

Kişilerde birden fazla kişilik tipi özelliklerinin mevcut olabileceği ve bunların birbiri ile ilişki içinde olabileceği varsayımı bu analizi yapmaya yönlendirmiştir. Analiz sonucunda yenilikçilik eğilimi ve deneyime açıklık kişilik tipi ile sorumluluk kişilik tipi arasında anlamlı pozitif yönlü ve düşük derecede bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca duygusal dengesizlik kişilik tipi ile geçimlilik kişilik tipi arasında pozitif yönlü düşük bir ilişki; deneyime açıklıkla geçimlilik arasında pozitif yönlü orta şiddette pozitif bir ilişki ve yine geçimlilik kişilik tipi ile sorumluluk kişilik tipi arasında pozitif yönlü düşük bir ilişki olduğu görülmektedir. Kısacası geçimlilik kişilik tipi ve deneyime açıklık, duygusal dengesizlik, sorumluluk kişilik tipi arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunurken diğer kişilik tiplerinin birbiri ile arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Tablo 2. Yenilikçilik Eğilimi ve Kişilik Özelliklerine Ait Ortalamalar

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma
Bireysel yenilikçilik eğilimi	3.49	0.374
Deneyime açıklık	3.81	0.413
Geçimlilik	3.47	0.326
Sorumluluk	3.43	0.330
Dışa dönüklük	3.24	0.302
Duygusal dengesizlik	2.98	0.387

Ortalamaların verildiği Tablo 2'de araştırmaya katılanların *bireysel yenilikçilik eğilimine* sahip oldukları görülmektedir. Bu sonuca göre öğretmen evi yöneticilerinin, yeni fikirler üretmeye açık, değişimi destekleyen, risk alabilen ve yeni deneyimlerden korkmayan bir yapıda oldukları söylenebilir. Özellikle kamu kurumlarının bürokratik yapısı düşünüldüğünde bu sonucun çıkmış olması kamu kurumlarının da değişimin, esnekliğin ve yenileşmenin önemini kavrayıp uygulamaya başladığını göstermektedir. Kişilik özellikleri ile ilgili sonuçlara baktığımızda ise *deneyime açıklık* olarak ifade edilen kişilerin sanata yatkın, meraklı, yenilikçi ve hay gücü yüksek kişilerin özelliklerini açıklayan faktörün araştırmaya katılanlarda en yüksek ortalama ile mevcut olduğu görülmektedir. İşbirliğine yatkınlık, rekabetsizlikte dayanışma içinde hareket etme eğilimini, empati yeteneğini ve alçak gönüllüğü tanımlayan *geçimlilik* boyutu araştırmaya katılanlarda yüksek oranda mevcuttur. Bunu durum özellikle hizmet sektöründe çalışan yöneticilerin iletişim ve etkileme güçleri açısından oldukça pozitif bir etki oluşturmaktadır. Programlı yaşam, azimlilik, başarı odaklılık, titizlik ve tedbirlilik gibi özellikleri vurgulayan *sorumluluk* boyutu da araştırmaya katılanlarda oldukça yüksek bir ortalama ile mevcuttur. Özellikle hiyerarşik ve otonom örgütlerde başarı sağlayan kişilik tipini vurgulayan bu özelliklerin kamu sektöründe faaliyet gösteren yöneticilerde ortaya çıkması beklenen bir durum olarak değerlendirilebilir. Sosyal yönü güçlü, hırslı, iddialı ve diğerleri üzerinde baskın olma özelliklerini tanımlayan *dışa dönüklük* faktörünün ortalaması diğerlerine oranla daha düşük seviyede kalmıştır. Sıkılganlık, sinirlilik, kötümserlik ve kendine güvenmeme gibi özellikleri barındıran nevroitiklik ya da *duygusal dengesizlik* durumu araştırmaya katılanlarda en düşük ortalamaya sahip boyuttur. Bu durum aslında olumlu olarak değerlendirilebilecektir. Duygusal dengesizliğin negatif yönünün düşük çıkması nezaket, merhametlilik ve yardımlaşma gibi pozitif yönün araştırmaya katılanlarda mevcut olduğunu göstermesi açısından önemlidir.

Tablo 3. Yaş Açısından Farklılıklara Ait Analizler

Değişken	Analiz sonucu	Fark
Yenilikçilik	0.356	Yok
Sorumluluk	0.746	Yok
Dışa dönüklük	0.355	Yok
Geçimlilik	0.042	Var
Açıklık	0.360	Yok
Duygusal dengesizlik	0.050	Var

Demografik özellikler açısından farklılıkları belirlemek için, araştırmaya katılanlar 40 yaş ve altı ile 41 yaş ve üstü olarak iki gruba ayrıldı ve bağımsız grup T Testi ile farklılıklar belirlenmeye çalışılmıştır. Analiz sonucuna göre geçimlilik ve duygusal dengesizlik boyutlarında yaş açısında anlamlı farklılıklar ortaya çıkarken diğer değişkenler açısından anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir. Farklılık çıkan bu boyutlarda da 41 yaş ve üstü grupta yer alanların ortalamaları daha düşük olarak bulunmuştur. Bu durum ise yaş arttıkça dayanışma ve birlikte çalışma eğiliminin düştüğünü ayrıca pozitif olarak değerlendirilebilecek olan saldırganlık, kötümserlik ve sinirlilik eğilimlerinin de düştüğünü göstermektedir.

Gruplarda yer alan kişi sayısındaki dengesizlik nedeni ile eğitim durumu ve cinsiyet açısından farklılık analizlerine gidilmemiştir. Çalışma süresi açısından da gruplar arasında yenilikçilik eğilimi ve kişilik özellikleri açısından anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır.

Tablo 4. Sorumluluk Kişilik Tipinin Bireysel Yenilikçilik Üzerindeki Etkisi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,511	,535	-	4,695	,000
	Sorumluluk	,285	,155	,252	1,838	,049

a. Bağımlı değişken: Bireysel Yenilikçilik eğilimine sahip olma R²:0.06 F: 3,379

Sorumluluk kişilik tipine sahip olmanın yenilikçilik eğilimine etkisinin ölçüldüğü yukarıdaki regresyon analizi sonucuna göre, sorumluluk kişilik tipi yenilikçilik eğilimine anlamlı bir şekilde etki etmektedir. Beta değeri bu etkiyi 0.25 olarak vermektedir. Programlı yaşama, başarı odaklılık ve azimlilik kişilik özelliklerine sahip olanların yenilikçilik eğilimlerine de yöneldikleri söylenebilir.

Tablo 5. Deneyime Açıklık Kişilik Tipinin Bireysel Yenilikçilik Üzerindeki Etkisi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,679	,477		5,620	,000
	Açıklık	,213	,124	,235	1,711	,050

a. Bağımlı değişken: Bireysel yenilikçilik eğilime sahip olma R²:0.055 F: 2,926

Yeni şeyler deneme, liderlik ve değişime açıklık özelliklerine sahip kişileri tanımlayan deneyime açıklık kişilik tipine sahip olmanın yenilikçilik eğilimini anlamlı olarak etkilediği yukarıdaki tablodan görülmektedir. Beta değeri 0.23 olarak ölçülmüştür bu ise etki derecesinin pozitif olduğunu göstermektedir.

Tablo 6. Dışa Dönüklük, Geçimlilik ve Duygusal Dengesizlik Kişilik Özelliklerinin Yenilikçilik Eğilimine Etkisi

Değişkenler	Anlamlılık
Dışa dönüklük	0.964
Geçimlilik	0.745
Duygusal dengesizlik	0.535

Dışa dönüklük, geçimlilik ve duygusal dengesizlik kişilik tipleri açısından bu çalışmada araştırmaya katılanların yenilikçilik eğilimlerinde anlamlı bir etki tespit edilmemiştir. Bu kişilik özelliklerinin yenilikçilik eğilimi ile arasında bir regresyon bulunmamaktadır. En fazla etkiye sahip kişilik özelliği sorumluluk kişilik özelliği olarak bulunmuştur. Aralarında çok az fark olmak ile birlikte deneyime açıklık kişilik özelliğine sahip olmakta yenilikçiliği ikinci olarak etkilemektedir. Diğer kişilik özelliklerinin ise anlamlı bir etkisi bulunamamıştır.

9. Sonuç

Yenilik yapmak ve yeniliklere öncülük etmek günümüz yöneticilerinin üzerinde önemle durması gereken konulardan biridir. Müşteri ihtiyaçlarını karşılamak ve bunu diğer kurumlardan daha etkin olarak yapabilmek rekabet açısından kilit noktadır. Bu noktada ise en büyük sorumluluk yöneticilere düşmektedir. Yöneticiliğin sanat yönü dikkate alındığında kişilik özelliklerinin bu yönetim sanatı üzerinde etkili olacağını söylemekte yanlış olmayacaktır. Kişilerin yenilikçi olması üzerinde kişilik özelliklerinin de etkisi olduğu varsayımı ile bu araştırma Milli Eğitim Bakanlığına bağlı öğretmen evlerinde çalışan yöneticiler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Kamu kurumlarında kısıtlı kaynaklara sahip olma ve bürokrasi nedeni ile yenilik yapmanın zor olacağı ve kişilerinde yenilik eğilimlerinin düşük düzeyde olacağı varsayımına dayalı olarak yürütülen bu çalışmada öğretmen evi müdürlerinin beklenenin tersine yenilikçilik eğilimleri oldukça yüksek olarak bulunmuştur. Ayrıca yenilikçilik eğilimleri demografik özellikler açısından anlamlı farklılık göstermemektedir. Öğretmen evlerinde çalışan yöneticilerin beş faktör kişilik özelliklerine bakıldığında sorumluluk, uyumluluk ve deneyime açıklık kişilik özelliklerinin yüksek ortalama ile dışa

dönüklüğün ise orta derecede ve duygusal dengesizliğin ise düşük derecede olmak üzere araştırmaya katılan yöneticilerde ortaya çıktığı görülmüştür.

Kişilik özelliklerinin yenilikçilik eğilimi üzerine etkisi araştırmanın cevap aradığı bir diğer soru idi. Bu kapsamda yapılan regresyon analizi sonucunda sorumluluk ve deneyime açıklık kişilik özelliklerinin yenilikçilik eğilimi üzerinde etkili olduğu, ancak dışa dönüklük, uyumluluk ve duygusal dengesizlik kişilik tiplerinin ise yenilikçilik eğilimi üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Demografik özellikler açısından da yapılan farklılık analizi sonucuna göre geçimlilik ve duygusal dengesizlik boyutlarında yaş açısından anlamlı farklılıklar ortaya çıkarken diğer değişkenler açısından anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir. Farklılık çıkan bu boyutlarda da 41 yaş ve üstü grupta yer alanların ortalamaları daha düşük olarak bulunmuştur.

Araştırmanın en büyük kısıtı olan örneklem sayısı yetersizliği nedeni ile bu çalışmadaki bulgular genelleme amacı gütmemektedir ve bu sebeple sunulan öneriler sadece örnekleme aittir. Bu kısıt ile birlikte çalışmanın sonucu olarak, kişileri istihdam ederken ya da terfi ettirirken sadece mesleki bilgilerin ölçüldüğü testler yerine kişilik özelliklerinin de ölçüldüğü testlerin kullanılmasının önemi bu çalışma ile vurgulanmak istenen bir konu olmuştur. Hem kurum kültürüne uygun hemde kurumun vizyonunu destekleyecek kişiler bu yöntem ile seçildiğinde uyum sorunları ve takım çalışmasının başarısı ile ilgili sorunlar daha az yaşanacaktır. Özellikle yenilikçi bireylerin kurumlara dahil olmasının sağlanması rekabetçi ortamlarda daha etkin olmayı ve hızlı hareket etmeyi sağlayacaktır.

Yine bu kapsamda kişilerin yenilikçilik eğilimlerinde tespit edilmesi ve bu kişilerin istihdam edilmesinde ve terfisinde bu kriterlerin kullanılması hem araştırma yapılan öğretmen evlerine hemde diğer kurumlara önerilebilir. Ayrıca ileride benzer alanda çalışma yapmak isteyen araştırmacılara, kişilik özelliklerinin yanında kurum kültürü ve diğer çevresel unsurlarında yenilikçilik eğilimi üzerindeki etkisinin araştırmaları önerilebilir. Ayrıca bu çalışmalarda odak grup görüşmeleri veya mülakat tekniklerinin de kullanılması önerilebilir.

Kaynakça

Alker, H.A. (1972). Is Personality Situationally Specific or Intrapsychically Consistent, *Journal of Personality*, 40 (1), ss. 1-16.

Avcı, U. (2009). Öğrenme Yönelimliliğinin Yenilik Performansı Üzerine Etkisi: Muğla Mermer Sektöründe Bir inceleme, 5(10), ss. 121-138.

Basım, H. N., Çetin, F. ve Tabak, A. (2009). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarıyla İlişkisi, *Türk Psikoloji Dergisi*, 24 (63), ss. 20-34.

Bono, J. E., Boles, T. L., Judge, T. A ve Lauver, K. J. (2002). The Role of Personality in Task and Relationship Conflict, *Journal of Personality*, 70(3), ss. 1311-1344.

Costa, P. T. ve McCrae, R. R. (1995). Domains and Facets: Hiyerarşik Personality Assessment Using the Revised Neo Personality Inventory, *Journal of Personality Assessment*, 64 (1), ss. 21-50.

Costa, P. T., Busch, C. M., Zonderman, A. B. ve McCrae, R. R. (1986). Correlations of Mmpi Factor Scales with Measures of the Five Factor Model of Personality, *Journal of Personality Assessment*, 50(4), ss. 640-650.

Demirci, M. K., Özler, D. E., Girgin., B. (2009). Beş Faktör Kişilik Modelinin İş Yerinde Duygusal Tacize (Mobbing) Etkileri: Hastane İşletmelerinde Bir Uygulama, *Journal of Azerbaijani Studies*, 12(2), ss. 13-39.

Develioğlu, K. ve Tekin Ö. A. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Yabancılaşma Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Uygulama *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), ss. 15-30.

Duran, C. ve Saraçoğlu M. (2009). Yeniliğin Yaratıcılıkla Olan İlişkisi ve Yeniliği Geliştirme Süreci, *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), ss. 57-71.

Goldberg, L. R. (1990). An Alternative description of Personality: The Big-Five Factor Structure, *Journal of Personality and Social Psychology*, (59), ss. 1216-1229.

Kılıçer, K. ve Odabaşı, H.F. (2010). Bireysel Yenilikçilik Ölçeği: Türkçeye Uyarlama, Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (38), ss. 150-164.

Mirze, S. K. (2010). *İşletme*, İstanbul, Literatür Yayınları.

Negiz, M. (2013). İnovasyon Çalışmalarında Bir Ülke Analizi: Rusya Örneği, *12. Ulusal İşletmecilik Kongresi*, ss. 3-15.

Oğuztürk, B. S. (2003). Yenilik Kavramı ve Teorik Temelleri, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8 (2), ss. 253-273.

Robbins, S. ve Judge, T. (2007). *Organizational Behavior*, New Jersey, Pearson Prentice Hall.

Schumpeter, J. A. (1934). *Theory of Economic Development*, Cambridge, Howard University Press.

Somer, O., Korkmaz M. ve Tatar A. (2002). Beş Faktör Kişilik Envanteri'nin Geliştirilmesi: Ölçek ve Alt Ölçeklerin Oluşturulması, *Türk Psikoloji Dergisi*, 17 (49), ss. 21-33.

Tekin, Ö. A.. (2012). Yabancılaşma ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler: Antalya Kemer'deki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama, *Yayınlanmış Doktora Tezi*, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Yelboğa, A. (2006). Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), ss. 196-211.