



TÜRK KAMU PERSONELİNİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ: SAMSUN İL YÖNETİMİ ÖRNEĞİ*

Cuma Yıldırım¹

Özet

Bu araştırmanın amacı; Türk kamu personelinin kişilik özelliklerini, Samsun il yönetimi örneği üzerinden incelemektir. Çalışmanın verileri, 186 (112 erkek/ 74 kadın) kamu personelinin toplanmış ve SPSS programı kullanılarak kişilik analizi yapılmıştır. Ayrıca; cinsiyete, medeni duruma, yaşa, eğitim düzeyine ve kıdeme göre kişiliğin farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Elde edilen sonuçlara göre, Samsun il yönetiminde çalışan personelin endişeli, uyumsuz, içe kapanık ve az da olsa deneyime açık ve sorumluluk sahibi olduğu söylenebilir. Ayrıca, erkeklerin kadınlara göre daha uyumlu olduğu; evlilerin bekârlara göre daha deneyime açık olduğu; üniversite mezunlarının lise mezunlarına göre daha dışa dönük olduğu; kıdemin artmasıyla da dışa dönüklük ve sorumluluk davranışlarında azalma olduğu; deneyime açıklık davranışında ise artma tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kamu personeli, kişilik, beş faktörlü kişilik modeli, Samsun İl Yönetimi.

A RESEARCH ON PERSONALITY TRAITS OF TURKISH PUBLIC PERSONNEL: THE CASE OF SAMSUN PROVINCIAL ADMINISTRATION

Abstract

The aim of this research is to analyze the personality traits of Turkish public personnel through the case of Samsun provincial administration. To achieve this aim, data were collected from 186 (112 male/74 female) public personnel and personality analysis was performed by using SPSS software. In addition; it was examined that the personality differ or not according to sex, marital status, age, education level, and seniority.

Results show that personality traits of the public personnel working at the Samsun province are anxious, incompatible, introvert and have leastwise responsible and openness to experience. In addition to these, men are more compatible; married personnel are more open to experience new things than single ones; college graduates are more extroverted than high school graduates; when seniority in the Office increased, there is a reduction in responsibility and behavior of personnel, yet with the seniority there is an increase in terms of behaving more openly to experience new things.

Keywords: Public personnel, personality, five-factor personality model, Samsun Provincial Administration.

GİRİŞ

Kamu personel yönetimiyle ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında, daha çok sistemden kaynaklanan sorunlar incelenmiş ve bu doğrultuda çalışmalar yapılmıştır. Personelden kaynaklanan sorunlar ise derinlemesine analiz edilmemiş; yapılan çalışmalar da konuya yüzeysel yaklaşmıştır. Oysa kamu hizmetlerinin etkili ve verimli bir şekilde yürütülebilmesi, iyi işleyen bir kamu personel sisteminin yanı sıra görevlerini hakkıyla yapan, nitelikli ve yetenekli personelin varlığına bağlıdır. Bu açıdan, personelin değişik tip, karakter ve duygulara sahip olduklarını her zaman göz önünde bulundurmak ve personel ile ilgili sorunları asgari düzeye indirmek gerekmektedir (Tortop, 1982: 167).

* Bu makale, yazarın “Türk Kamu Personelinin Kişilik Özellikleri Üzerine Bir Araştırma: Samsun İl Yönetimi Örneği” başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

¹ Arş. Gör., Ondokuz Mayıs Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, cumayildirim2706@gmail.com



Kamu personelinin kişilik özellikleri, devletin vatandaşlara karşı sorunluluklarının yerine getirilmesinde, vatandaşların da devlete karşı olan güveninin ve beklentilerinin karşılık bulması açısından önemlidir. Yine kişilik özelliklerinin, devletin etkinliğine, hizmetin kalitesine ve vatandaş memnuniyetine yapmış olduğu katkı dikkate değerdir. Bu doğrultuda personelin kişilik özelliklerinin tespit edilmesi ve bu unsurdan kaynaklanan sorunların çözülmesi gerekmektedir.

Türkiye’de kamu personelinin (kişilik özelliklerinin) bir sorun olarak incelenmesi gündeme pek gelmemiştir. Bu nedenle, kamu personelinin kişilik özelliklerinin belirlenmesi bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmaktadır. Bu çalışma, belirtilen ihtiyacı karşılamaya yönelik olarak bir başlangıç olması açısından özgün bir nitelik taşımaktadır. Ayrıca çalışmada, personelden kaynaklı sorunların analiz edilmesinin, bundan sonra yapılacak olan çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmada, tam olarak bilinmesi mümkün olmayan, karmaşık ve geniş olan kişilik kavramı ile Türk kamu personelinin kişilik yapısı üzerinde durulmuştur. Araştırmada kamu personelinin demografik özellikleriyle kişilik yapıları arasındaki ilişki analiz edilmiş ve personelin genel bir kişilik portresi çıkarılmaya çalışılmıştır. Çalışmanın ilk bölümünde kişilik kavramı ve beş faktörlü kişilik modeli ele alınmıştır. Çalışmanın ikinci bölümü ise, Samsun il yönetiminde çalışan kamu personelinin kişilik özelliklerini beş faktörlü model ile ölçmeyi amaçlayan anket uygulamasından ve sonuçlarından oluşmaktadır.

KİŞİLİK KAVRAMI

Kişilik kavramı Türkçede bir kişi olarak bireyin kendi bütünlüğü içindeki varoluşunu dile getirmektedir. Batı dillerinde ise, Personality, Personalitaet veya Personalite olarak kullanılan kişilik kavramının kökeni eski Roma’daki Persona kavramına kadar dayanmaktadır. Persona kelimesi eski Roma’da yüze takılan maske anlamına gelmektedir. Eski Roma’da, tiyatrodaki belli kimlikleri canlandıran aktörler bu kimliği canlandıran maskeleri yüzlerine takarak oynarlardı. Geçmişte bakıldığında, gösteri sanatında bu yöntem hep kullanılmıştır. İlkel kavimlerin dinsel törenlerinde ve gösteri oyunlarında iyi adam, kötü adam, şeytan, melek, sihirbaz ve tanrı gibi maskelerin kullanıldığı bilinmektedir. Buna benzer olarak karagöz oyunlarında ve daha sonra ortaoyununda da bu maskeler kullanılmaktadır (İlal, 2001: 195). Oyuncuların bu maskeleri kullanma amacı ise; belirli bir kişiliği temsil etmek ve onun yansıyan özelliklerini ifade etmektir (Aytaç, 1999: 153). İnsan doğası gereği daima çevresiyle ilişki durumu içindedir. Bu ilişkiden dolayı insanların duyguları, düşünceleri, tutumları ve davranışları değişmeye başlar. Bu durum bazı insanlarda sürekli olduğu gibi; bazılarında ise yerine göre değişiklik göstermektedir. Başka bir deyişle insan, sürekli ya da zaman zaman takılan bir maskenin arkasına sığınarak, kendisini istediği ve istenildiği gibi göstermeye çabalar. Bu nedenle kişilik kavramı, bireyin başkalarıyla kurduğu ilişkilerdeki tepkiyi ve kendisini gösterme şeklini ifade etmektedir (Köknel, 1995: 21-22).

Kişilik kavramı söylenildiği zaman, hemen hemen herkes ne ifade etmek istenildiğini anlamakta; ama şekli bir tanımını yapmaya gelince zorlanmaktadır. Psikoloji bilimiyle ilgilenen uzmanlar için de geçerli olan bu durum, tüm psikologların uzlaştığı bir kişilik tanımının olmamasının temel dayanak noktası olmuştur (Cüceloğlu, 2010: 404). Kısaca kişilik, bir bireyin bütün ilgilerinin, tutumlarının, becerilerinin, konuşma şeklinin, dış görünüşünün ve çevresine uyum tarzının özelliklerini içeren; duyma, düşünme ve davranış biçimlerini etkileyen faktörlerin kendisine özgü bir örüntüsü (Baymur, 1994: 253-255) şeklinde ifade edilebilir.



Kamu personelinin kişilik özellikleri konusunda, günümüze kadar kapsamlı ve çok yönlü bir araştırma yapılmamıştır. Yapılan çalışmalar ise, sadece kamu yöneticilerini kapsamaktadır. Dolayısıyla personelin kişilik özelliklerine ilişkin bilgi sadece bu çalışmalarla sınırlıdır. Bu konuda yapılan az sayıdaki çalışmada daha çok gözlem tekniği ile elde edilen verilere dayanmaktadır. Örneğin Dr. Richard Podol, “Bir Yabancı Gözüyle Yirminci Yüzyıl Ortasında Türk Kamu Yöneticisi” adlı çalışmasında Türk kamu yöneticilerinin kişiliklerine dikkat çekerken; yöneticiler ile memurlar arasında, bilgi alışverişinin son derece zayıf olduğu, çalışanların birbirleriyle iletişime geçmeyi zayıflık olarak gördüğü, hatta bir çalışana soru sorulduğunda cevap isteyene şüpheyle bakıldığını belirtilmiştir. Bunun yanı sıra, yöneticiler ile çalışanlar arasında bilgi ve fikir alışverişini sağlayan bir sistemin olmadığı da eleştirilmiştir (Podol, 1967: 10). Muzaffer Sencer de “Kamu Görevlilerinde İş Doyumu ve Moral” adlı çalışmasında kamu görevlilerinin kişilik özelliklerine değinmiş ve Türkiye’de kamu görevlilerinin “çoğunlukla katılımsız ya da işine ve örgütüne yabancılaşmış, tek düze işler yapan, karar üretmede edilgen, girişkenlik gerektiren durumlarda bunu üstlerine ya da başkalarına bırakan ve sorumluluk üstlenmediği gibi bundan kaçınan bir kişiliğe” sahip olduklarını tespit etmiştir (Sencer, 1982).

BEŞ FAKTÖRLÜ KİŞİLİK MODELİ

Beş faktörlü kişilik modelinin temel dayanak noktası olan ayırıcı özellik yaklaşımı; kişiliği incelemede, diğer yaklaşımlara göre farklı bir bakış açısı getirmiştir. Diğer yaklaşımlar genel olarak, ilk çocukluk yaşantılarının önemini vurgulamakta ve insan kişiliğinin çeşitliliğini açıklayan ilkeler öne sürmüşlerdir. Ayırıcı özellik yaklaşımı ise, kişiliğin ilk çocukluk yıllarından bu yana nasıl geliştiğini incelemek yerine, şimdiki zaman üzerinde durarak halen gelişmiş olan yetişkin kişiliklerinin nasıl birbirinden farklılaştığı üzerine yoğunlaşmıştır (Morris, 2002: 471).

Ayırıcı özellik yaklaşımının 80 yıl içinde gösterdiği büyük gelişme ve günümüze kadar süren etkisi, ilk ayırıcı özellik kuramcılarının çalışmalarına bağlanabilir. Bu araştırmacılar, sadece birkaç ayırıcı özellik boyutu geliştirmemiş; ayırıcı özelliklerin doğasını, kişiliğin yapısını ve ayırıcı özelliklerin, psikolojinin diğer boyutlarıyla olan ilişkisini de incelemişlerdir (Burger, 2006: 238).

Bu araştırmacıların öncüsü olan Galton, dil hipoteziyle dünyadaki bazı dillerde sözcükleri kullanarak insanlar arasındaki bireysel farklılıkları ön plana çıkarmıştır. Ayrıca Galton (1884), kişiliği ifade eden kavramların boyutlarını ve sayılarını incelemek için sözlüğe başvuran ilk bilim adamlarından biridir (Goldberg, 1993: 26-28).

Yapılan araştırmalara bakıldığında, birçok araştırmacının kişilik özelliklerinin sayısı konusunda anlaşamadığı görülmektedir. Örneğin Allport, Odbert (1936) ile birlikte sözlüğü taramış ve kişilik özelliği diyebileceğimiz 18000 sözcük bulmuştur. Daha sonra Allport’un bu listesinden sadece 2800 sözcüğün kişilik özelliklerinin yerleşmiş özelliklerini tanımlayabileceği ortaya konulmuştur. Hatta yapılan çalışmalarla, anlamları aynı ve benzer olan sözcükler çıkarılmış ve olası kişilik özelliklerini ölçen sözcük sayısı 200’e düşmüştür. Bu sayıyı da çok gören araştırmacı Raymond Cattell (1965), faktör analizi adı verilen istatistiksel bir yöntem kullanarak insanları bu 200 özellik ile değerlendirildiğinde çeşitli özelliklerin grup oluşturduğunu göstermiştir (Morris, 2002: 471).

Kişiliğin temel boyutlarını araştırmak Cattell ile son bulmamıştır. Özellikle 1970’lerin sonlarında ve 1980’lerin başlarında McCrae ve Costa’nın yapmış olduğu çalışmalarla kişilik boyutları farklı bir noktaya gelmiş; diğer araştırmacıların da katkısıyla beş faktörlü model ortaya çıkmıştır. Günümüzde hala kişilik ölçümü ile ilgili üzerinde tam anlaşma sağlanmış bir



yöntem yoktur. Fakat beş faktörlü kişilik modeli küçümsenmeyecek sayıda ve çok çeşitli ülkelerde sürdürülen çalışmalarla, kişiliği anlama yolundaki iddialarını daha da güçlendirmektedir (Somer, 2001: 32-33).

Costa ve McCrae (1992) yapmış oldukları bir çalışmada, beş faktörlü modelin birçok araştırmacı tarafından neden kabul gördüğünü dört kanıtla dayandırmışlardır. Bu kanıtlar şunlardır (Costa ve McCrae, 1992: 653): (1) Beş faktörlü modelin her boyutunun davranış özelliklerini kapsadığı ve ampirik çalışmalara dayanması, (2) her bir boyutu karşılayan sıfatların kişilik özelliklerini kapsadığı ve diğer dünya dillerinde de tutarlılık göstermesi, (3) bu modelin, farklı kültürlerde (yaş, cinsiyet, ırk ve dil gruplarında) de geçerli olması, (4) son olarak da, bu modelin kalıtımla ilgili olarak bazı biyolojik temellerinin olmasıdır.

Literatüre bakıldığında beş faktörlü modelin geçerliliğine yönelik veriler sunan, konuya farklı teoriler ile yaklaşan (Goldberg, 1981); farklı araçlar kullanan (Conley, 1985; Costa ve McCrae, 1988); farklı kültürlerde uygulayan (Bond ve diğerleri, 1975; Noller ve diğerleri, 1987); farklı kaynaklardan elde edilen verileri kullanan (Digman ve Inouye, 1986; Watson, 1989; Norman, 1963) birçok araştırma yapılmıştır. Bunun yanı sıra bu modele dönük olarak bazı eleştiriler yöneltilmiştir. Bu eleştiriler genel olarak, ya beş faktörlü modelin beş boyutunun gerçekleri yansıtmadığı yönünde ya da oldukça karışık bir yapı olan kişiliği anlamak için beş faktörden daha fazla faktöre ihtiyaç olduğu yönündedir (Barrick ve Mount, 1991: 3).

Beş faktörlü modelin genel olarak kabul görmüş olduğu beş boyut Tablo 1’de verilmiştir. Bunlar dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge/nevrotiklik ve deneyime açıklık şeklindedir (Digman, 1997; Goldberg, 1993; McCrae ve Costa, 2003; McCrae ve John, 1992).

Tablo 1: Beş Faktörlü Kişilik Modelinin Boyutları

Dışa dönüklük	Konuşkan, cesur, şamatacı, girişken,
Uyumluluk	Sıcak, nazik, işbirliği gösteren, bencil olmayan, esnek,
Sorumluluk	Örgütlü, dayanabilir, dikkatli, sorumlu, çalışkan,
Duygusal Denge	Duygusal ve kıskanç olmayan, rahat, nesnel, sakin, dengeli,
Deneyime Açıklık	Zeki, uyanık, meraklı, hayal gücü yüksek, çözümleyici,

Kaynak: (Morris, 2002: 470’den uyarlanmıştır).

Beş faktör kişilik modelinde yer alan her boyut olumlu ve olumsuz olmak üzere iki kutuptan oluşmaktadır. Örneğin, dışa dönüklüğün olumluluğu ölçekten yüksek puan almayı, olumsuzluğu da ölçekten düşük puan almayı ifade etmektedir (Solmuş, 2004: 199). Tablo 1’de yer alan beş faktörlü kişilik modelinin alt boyutları aşağıda ayrı ayrı açıklanmaktadır.

Dışa dönüklük: Beş faktörlü modelin bu boyutu kişilerin, ya girişken ve konuşkan olduğunu ya da çekingen ve içkapanık olduğunu belirtmektedir (Ewen, 2014: 302). Bu modelin dışa dönüklük boyutundan yüksek puan alan kişiler, çoğu zaman sıcak, insanlarla bir arada olmayı seven, sosyal, girişken, canlı ve hareketli kişilik özellikleri sergilerler. Bu kişiler etraflarında çok fazla uyarıcı bulunmasından zevk alır ve genelde neşeli, iyimser bir duygusal durum gösterirler. Bunun yanı sıra dışa dönüklüğün diğer ucundaki içe dönük kişiler, çok fazla arkadaş sevmeyen kişiler olmaktan öte, kendilerini kolayca ortaya koymaktan hoşlanmayan, bu gibi durumlardan uzak durmaya çalışan kişilerdir (İyigün, 2014: 31). Ayrıca bu boyuttan,



yüksek puan alan kişilerin ödüle karşı duyarlı oldukları da tespit edilmiştir (Lucas ve diğerleri, 2000).

Uyumluluk: Bu boyut daha çok kişiler arası ilişkiler ile ilgilidir. Bu kişiler ya kendine güvenen ve yardım etmeyi seven, ya da etrafına şüpheyle yaklaşan ve çevresiyle iletişim kurmakta zorlanan biridir (Ewen, 2014: 302). Başka bir deyişle, bu boyuttan yüksek puan alan bir kişi çevresindeki kişilere yardımcı olmaya çalışır, ihtiyacı olduğunda çevresindeki kişilerin de kendisine yardımcı olacaklarına inanır. Bu boyuttan düşük puan alan kişiler ise; benmerkezcidir, çevresindeki kişilere şüpheyle yaklaşır, katılımcı olmaktan çok rekabetçi davranışlar gösterir (Ordun, 2005: 60-61).

Sorumluluk: Sorumluluk ya da öz disiplin olarak da bilinen bu boyut kişilerin daha çok kontrolü ve disiplini ile ilgilidir. Bu boyuttan yüksek puan alan kişiler çoğu zaman titiz, düzenli, sorumluluk sahibi, dürüst, vicdanlı, bilinçli ve düşünceli kişilik özellikleri göstermektedir. Bu boyuttan düşük puan alan kişiler ise, daha çok dikkatsiz, güvenilmez, işleri yarım bırakan, zamanında yapmayan, hayalci kişilik özelliklerine sahiptir (McCrae ve Costa 2003; Hammond, 2001: 157). Bu kişiler çalıştıkları kurumlarda, kendilerine verilen görevleri titizlikle ve bilinçli bir şekilde yerine getirmeye çalışır ve üstlerinden verilen görevlerden asla kaçmazlar. Ones ve Viswesvaran'a göre, çalışma hayatında sorumluluk duygusu yüksek olanlar, düşük olanlara göre daha verimli çalışır. Çünkü sorumluluk duygusu yüksek olanlar, çalıştıkları alanda daha fazla vakit geçirir ve bundan hoşnut olurlar. Yaptıkları işle ilgili olarak çok fazla bilgi sahibi olmaya çalışır, kendilerine hedef belirler ve belirledikleri hedefe ulaşmak için çaba harcarlar. İşyerlerinde, üzerlerine düşen rollerden daha fazlasını yapmaya çalışır ve çalıştıkları kuruma zarar verecek davranışlardan kaçınırlar (Salgado, 2002: 121).

Duygusal Denge: Beş faktörlü modelin duygusal denge/nevrotiklik diye bilinen boyutu kişilerin genel olarak ruhsal durumuyla ilgilidir. Bu boyuttan yüksek puan alan kişiler, endişeli, sinirli, duygusal, güvensiz, kendisini yetersiz gören, hastalık hastası ve stresli kişilerdir. Bu boyuttan düşük puan alan kişiler ise; sakin, soğukkanlı, duygusuz, rahat (McCrae ve Costa, 2003), kıskanç olmayan, nesnel düşünen, dengeli, iyi huylu, durağan, halinden memnun, güvenli, ağırbaşlı, uysal, barışçıl kişilerdir. Bu boyuttan yüksek puan alanlar, düşük puan alanlara oranla daha fazla stres yaşar (Morris, 2002; Costa ve diğerleri, 1986). Bu kişilerin tüm vakitleri neredeyse stresli geçmektedir. Bu kişiler, olur olmaz her şeye sinirlenebilir ve duygusal olarak kendilerini güvensiz ve yetersiz görebilir.

Deneyime Açıklık: Bu boyut bazı araştırmacılar tarafından zekâ, diğer bazıları tarafından kültür ve bazıları tarafından da deneyime açıklık olarak belirtilmiştir (Somer ve diğerleri, 2002: 24). Bu boyut, genel olarak kişilerin deneyimlere açık olmasıyla ilgilidir. Bu boyuttan yüksek puan alan kişilerin özellikler arasında yenilikleri kabul etme, meraklı olma ve güçlü bir hayal gücü vardır. Bu boyuttan yüksek puan alan kişiler estetik, başarılı, bağımsız düşünen, değişime açık, duyarlı, özgün, açık fikirli, meraklı, esnek, esprili, yaratıcı, zeki, gelişmiş ve geniş ilgi alanına sahiptir. Ayrıca bu kişiler geleneklere bağlı değildir. Bu boyuttan düşük puan alan kişiler ise, genel olarak toplumsallaşmış, geleneklere bağlı, esnek olmayan, katı (Feist, 1998: 293), sanatsal duygudan uzak, dar düşünce yapısına sahip, sıkılgan, az sayıda ilgi odağı ve sosyallikten uzak olan kişilerdir (Hammond, 2001: 157).

Beş faktörlü modelin boyutları arasındaki korelasyon analizleri sonucunda, uyumluluk ve sorumluluk boyutunun, duygusal denge boyutuyla negatif, dışa dönüklüğün sorumluluk ve



deneyimlere açıklık boyutuyla pozitif ve uyumluluk boyutuyla da sorumluluk boyutu arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Judge ve diğerleri, 1997: 749). Beş faktörlü kişilik modeliyle iş hayatında yapılan çalışmalara bakıldığında, duygusal denge/nevrotiklik boyutunun iş tatminini negatif; sorumluluk, dışa dönüklük ve uyumluluk boyutunun pozitif yönde etkilediği, deneyime açıklığın ise, iş tatmini açısından ihmal edilebilir bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. İşten ayrılma veya başka şeylerle meşgul olma gibi durumlar da beş faktörlü model ile açıklanabilmektedir. Örneğin uyumluluk boyutundan düşük puan alanlar, yaptıkları işlerden sapabilir veya başka işlerle uğraşabilir. Duygusal denge/nevrotiklik puanı düşük, sorumluluk puanı yüksek olanlar ise, işlerine daha fazla bağlılık gösterebilir (Neubert, 2004).

ARAŞTIRMA İLE İLGİLİ BİLGİLER

Araştırmanın Amacı: Araştırmanın amacı, Samsun il yönetiminde çalışan yönetici olmayan kamu personelinin kişilik özelliklerini beş faktörlü kişilik modeli çerçevesinde değerlendirmektir. Bu noktada personelin kişiliklerinin, beş faktörlü kişilik modeline göre nasıl bir dağılım gösterdiği belirlenmeye çalışılacaktır. Ayrıca, personelin kişilik özelliklerinin demografik değişkenlere göre nasıl farklılaştığı da tespit edilecektir. Çalışmanın alt amaçları şöyle belirtilebilir:

- Kamu personelinin, memurluktaki kıdeme göre kişilik özelliklerinin farklılık arz edip etmediğini belirlemek,
- Kamu personelinin, cinsiyete göre kişilik özelliklerinin farklılık arz edip etmediğini belirlemek,
- Kamu personelinin eğitim düzeyine göre kişilik özelliklerinin farklılık arz edip etmediğini belirlemek,
- Kamu personelinin, yaş faktörüne bağlı olarak kişilik özelliklerinin farklılık arz edip etmediğini belirlemek,
- Son olarak da kamu personelinin medeni durumuna göre kişilik özelliklerinin farklılık arz edip etmediğini belirlemektir.

Araştırmanın Sınırlılıkları: Bu çalışmada, Samsun il yönetiminde çalışan kamu personelinin kişilik özellikleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Belediye başkanlarının siyasi kimlikleri, belediyeler üzerinde siyasetin etkisini artırmaktadır. Bu nedenle daha objektif sonuçlara ulaşılabileceği kanaatiyle bu çalışmada il yönetimi örneği tercih edilmiştir. İl yönetimi 1949 tarihli 5442 sayılı il idaresi kanunu ile düzenlenmektedir. Bu kanuna göre il yönetimi; il, ilçe ve bucaklardan oluşmaktadır. Ancak bucaklar 6360 sayılı yasayla kaldırılmıştır. Samsun il yönetiminde ilde valilik, ilçelerde ise kaymakamlıklarda çalışan, yönetici görevi olmayan memurlar araştırma kapsamına alınmıştır. Valilikte, il yazı işleri, il basın ve halkla ilişkiler, il sosyal etüt ve proje müdürlükleri dikkate alınırken; ilçelerde, ilçe yazı işleri, evrak şefliği ve bilgi işlem müdürlükleri dikkate alınmıştır. Samsun ilinde bulunan 17 ilçe ve valilik birimlerinde çalışan memurlar araştırmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır. Samsun iline bağlı olan ilçeler şunlardır: 19 Mayıs, Alaçam, Asarcık, Atakum, Ayvacık, Bafra, Canik, Çarşamba, Havza, İlkadım, Kavak, Ladik, Salıpazarı, Tekkeköy, Terme, Vezirköprü, Yakakent.



Araştırma Evreni ve Örneklem: Araştırmanın çalışma evreni, Samsun ilinin valilik ve kaymakamlık birimlerinde çalışan, yönetici görevi olmayan memurlardır. İlgili kurumlarda 25.10.2015 tarihi itibarıyla 235 yönetici görevi olmayan memur çalışmaktadır. Araştırmada çalışma evreninin tamamına ulaşılarak 235 memurdan gönüllü olarak anket yapması istenmiş ancak 186 memur anket yapmayı kabul etmiştir. Bu örneklem %95 anlamlılık düzeyine göre fazlasıyla yeterli görünmektedir. Ayrıca, anket uygulamasının güvenilirlik oranının yüksek olması için, her kuruma ayrı ayrı gidilmiş ve sadece gönüllü olarak anket yapmak isteyenlerle anket yapılmıştır.

Araştırmanın Yöntemi ve Ölçek: Bu araştırmada veriler anket tekniğiyle toplanmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde demografik özelliklere yer verilmiştir. İkinci bölüm, beş faktörlü modelin kişilik sorularından oluşmaktadır. İkinci bölümde 5’li likert tipi ölçek kullanılmıştır. Olumsuz ya da ters ifadeler için puanlama tersten yapılmıştır. Anket verilerinin analizinde ve yorumlanmasında SPSS 20,0 paket programından yararlanılmış ve Frekans Dağılımı, T testi, Tukey, Bunferroni ve Anova analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular literatürden de yararlanılarak değerlendirilmiştir.

Anketin ikinci bölümünde yer alan personelin kişiliğini incelemeye yönelik sorular için, Amerikalı bir kişilik araştırmacısı olan Goldberg tarafından uluslararası kişilik envanter havuzu projesi kapsamında geliştirilen, geçerlik ve güvenilirliği yapılan beş faktör kişilik modeli anketinden yararlanılmıştır. Bu ankette, beş faktörlü modelin boyutlarını ölçmeye yönelik her bir alt boyut ile ilgili 10, toplamda ise 50 soru bulunmaktadır. Cevaplar 5’li likert ölçeği (1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kısmen Katılıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum) ile elde edilmiştir. Bu sorulara verilen cevapların yüksek puanlı olması kişilerin nevroitik, dışa dönük, uyumlu, sorumlu ve deneyime açık olduklarını göstermektedir.

Sözlükteki kişilik özelliklerini ifade eden sıfatlara dayalı olarak geliştirilen beş faktörlü model yaklaşık olarak 70 yıllık bir geçmişe sahiptir ve daha da farklı dil grupları üzerindeki çalışmalar devam etmektedir. Goldberg, Digman, Costa, McCrae Peabody ve Burge gibi birçok araştırmacı beş faktör modeli üzerinde pek çok araştırma yapmış ve bu modeli destekleyici veriler sunmuşlardır. Beş faktör modelinin geçerliliği ile ilgili çalışmalar sadece İngilizceyle sınırlı kalmamış başka dillerde de araştırılmıştır. Bu çalışmalar, Almanca, İtalyanca, Flemence, İbranice, Çince, İspanyolca, Macarca, Lehçe ve Rusça dillerinde yapılmış ve bu modeli destekleyici veriler elde edilmiştir. Türkçe’de ise, Somer ve Goldberg (1999), Türkçe sözlükteki kişilik özelliklerini tanımlayan sıfatlarla yürüttükleri çalışma sonucunda beş faktör modelini destekleyici veriler elde etmişlerdir. Bu çalışmaların tümü beş faktör modelinin genellenabilirliğine ilişkin veriler sunmuştur (Somer ve diğerleri, 2002: 22-23). Somer, Korkmaz ve Tatar (2002), modelin aynı havuzdan oluşturdukları ve alt boyutlarıyla birlikte detaylı inceleme yaptıkları çalışmada güvenilirlik analizleri 0.84 ile 0.91 arasında değiştiği izlenmiştir. Farklı alanlarda da kullanılan bu ölçeğin alt boyutlara ilişkin güvenilirlik katsayıları 0,64 ile 0,86 arasında değişmektedir.



ARAŞTIRMA BULGULARI VE DEĞERLENDİRİLMESİ

Güvenirlilik Analizi: Tablo 2’de çalışmada kullanılan beş faktörlü kişilik modeli anketinin (50 soru) iç tutarlılığını ölçmek için yapılan güvenirlilik analizi verilmiştir. Tablo 2’de belirtildiği gibi tüm ölçeğin Cronbach alfa katsayısı .78 olarak tespit edilmiştir. Diğer beş alt boyuta ilişkin yapılan güvenirlilik analizi sonucunda dışadönüklüğün Cronbach alfa katsayısı .74, uyumluluğun .80, sorumluluğun .69, nevrotilikliğin .82 ve deneyime açıklığın da .67 bulunmuştur.

Tablo 2: *Beş Faktörlü Kişilik Modeli Anketinin Güvenirlilik Analizi*

Cronbach's Alpha	Soru Sayısı	Katılımcı Sayısı	
Dışadönüklük	.74	10	186
Uyumluluk	.80	10	186
Sorumluluk	.69	10	186
Nevrotiklik	.82	10	186
Deneyime Açıklık	.67	10	186
Toplam	.78	50	186

Araştırma Örnekleminin Demografik Özellikleri: Tablo 3’de örneklem grubunun demografik özelliklerine ilişkin bulgular, örneklem grubunun, cinsiyetine, yaşına, medeni durumuna, eğitim düzeyine ve memurluktaki kıdemlerine göre incelenmiştir.

Tablo 3: *Araştırma Örnekleminin Demografik Özellikleri*

Cinsiyet	f	%	Yaş	f	%
Kadın	74	39,8	30 ve altı	47	25,3
Erkek	112	62,2	31-40	72	38,7
Medeni Durum			41-50	49	26,3
Bekar	38	20,4	51 ve üstü	18	9,7
Evli	148	79,6	Kıdem		
Eğitim Düzeyi			0-5 yıl	53	28,5
İlköğretim	12	6,5	6-10 yıl	41	22,0
Lise	43	23,1	11-15 yıl	26	14,0
Üniversite	126	67,7	16-20 yıl	20	10,8
Master/Doktora	5	2,7	21 yıl ve üstü	46	24,7
Toplam	186	100,0	Toplam	186	100,0

Tablo 3’de görüldüğü gibi araştırmaya toplam 186 personel katılmıştır. Araştırmaya katılan personelin 74’ü kadın, 112’si ise erkektir. Örneklem grubunun çoğunluğunu erkeklerin oluşturduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan personelin yaş dağılımına bakıldığında, 30 yaş ve altında bulunanların sayısı 47, 31-40 yaş aralığında bulunanların sayısı 72, 41-50 yaş aralığında bulunanların sayısı 49, 51 ve üstü yaş aralığında çalışan sayısı ise 18’dir. 31-40 ile 41-50 arasında çalışan personeli orta yaş olarak kabul edilirse; Samsun il yönetiminde çalışan



personelin büyük çoğunluğunun orta yaş grubunda olduğu söylenebilir. Ayrıca araştırma evreninde çalışan kamu personelinin büyük çoğunluğunun orta yaş çalışan grubundan oluşması, alanında tecrübeli personele işaret etmektedir. Çalışma hayatına yeni girenlerle, çalışma hayatında uzun yıllar bulunanlardan edilen gözlemler neticesinde; bu grubun kişilik özelliklerinin ortaya çıkarılmasının, personelin kişiliğine etki eden faktörlerin örgüt içinden mi yoksa örgüt dışından kaynaklandığı sorusuna cevap vereceği söylenebilir. Ankete katılan 186 kişiden 38 kişi bekâr, 148 kişi ise evlidir. Araştırmaya katılan personelin 12'si ilköğretim, 43'ü lise, 126'sı üniversite ve 5'i de master/doktora mezunudur. Bu duruma göre, araştırmaya katılan personelin eğitim düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir. Ankete katılan 186 personelden 53'ü 0-5 yıllık kıdeme, 41'i 6-10 yıllık kıdeme, 26'sı 11-15 yıllık kıdeme, 20'si 16-20 yıllık kıdeme 46'sı ise 21 yıl ve üstü kıdeme sahiptir. Bu verilere göre, en çok 0-5, 6-10 ve 21 yıl ve üstü kıdeme sahip personel vardır.

Örneklem Grubunun Cinsiyete Göre Kişilik Özellikleri: Tablo 4'te örneklem grubunun cinsiyete göre kişilik özelliklerinin analizi yapılmıştır. Yapılan T testi sonuçlarına göre, % 95 anlamlılık düzeyinde bazı boyutlarda istatistiksel açıdan farklılıklar bulunmuş, bazı boyutlarda ise anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Tablo 4'te görüldüğü üzere bağımsız değişkenlerden biri olan uyumluluk boyutu ($p: 0,049 < 0,050$) personelin cinsiyetine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir. Buna göre, erkek çalışanların uyumluluk boyutunun ortalaması (2,7455) kadın çalışanların ortalamasından (2,6419) daha yüksektir.

Tablo 4: Cinsiyet Değişkeni İle Beş Faktörlü Modelin Boyutları Arasındaki İlişki

Beş faktörlü Model	Cinsiyet	Kişi Sayısı	Ortalama	Std. Sapma	T	P
Dışa dönüklük	Kadın	74	2,6932	,33611	580	,562
	Erkek	112	2,6607	,39714		
Sorumluluk	Kadın	74	2,7973	,37342	-481	,631
	Erkek	112	2,8241	,37108		
Duygusal Denge	Kadın	74	3,1162	,57980	-735	,644
	Erkek	112	3,1902	,72646		
Deneyime Açıklık	Kadın	74	2,7932	,36987	440	,661
	Erkek	112	2,7634	,50027		
Uyumluluk	Kadın	74	2,6419	,35346	-1,979	,049
	Erkek	112	2,7455	,34716		



Örneklem Grubunun Yaşa Göre Kişilik Özellikleri: Tablo 5'te örneklem grubunun yaşa göre kişilik özelliklerinin analizi yapılmıştır. Yapılan Anova analizinin sonucuna göre, % 95 anlamlılık düzeyinde bazı boyutlarda istatistiksel açıdan farklılıklar bulunmuş, bazı boyutlarda ise anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Tablo 5'te görüldüğü üzere, beş faktörlü modelin dışa dönüklük ($p: 0,004 < 0,050$) ve deneyime açıklık ($p: ,024 < 0,050$) boyutları personelin yaşına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tablo 5: Yaş Değişkeni İle Beş Faktörlü Modelin Boyutları Arasındaki İlişki

Beş Faktörlü Model	Yaş	Kişi Sayısı	Ortalama	Sdt. Sapma	P
Dışa dönüklük	30 ve altı	47	2,7277	,35856	0,004
	31-40	72	2,7417	,30936	
	41-50	49	2,6163	,41147	
	51 ve üstü	18	2,4167	,43012	
Sorumluluk	30 ve altı	47	2,8255	,34796	0,604
	31-40	72	2,8472	,33356	
	41-50	49	2,7551	,44067	
	51 ve üstü	18	2,8056	,37959	
Duygusal Denge	30 ve altı	47	3,0681	,62627	0,712
	31-40	72	3,2139	,68264	
	41-50	49	3,1776	,65551	
	51 ve üstü	18	3,1444	,80383	
Deneyime Açıklık	30 ve altı	47	2,7404	,45999	0,024
	31-40	72	2,7486	,43895	
	41-50	49	2,7347	,40802	
	51 ve üstü	18	3,0833	,51478	
Uyumluluk	30 ve altı	47	2,7085	,30633	0,484
	31-40	72	2,7472	,34107	
	41-50	49	2,6633	,36554	
	51 ve üstü	18	2,6333	,46526	

Tablo 5'te görüldüğü üzere, beş boyutta da grupların varyansları homojen olduğundan, gruplar arası anlamlı farklılığı tespit etmek için Tukey testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucuna göre, 30 yaş altında çalışan personelle 51 yaş ve üstü çalışan personel ($p: 0,12 < 0,50$) arasında anlamlı bir farklılık vardır. Bu anlamlı farklılığa göre; 30 yaş ve altında çalışan personelin dışa dönüklük boyutunun ortalaması (2,7277), 51 yaş ve üzerinde çalışan personelin ortalamasından (2,4167) daha yüksektir. Dışa dönüklük boyutuyla, yaşlar arasındaki diğer bir anlamlı farklılık ise, 31-40 yaş ile 51 yaş ve üstü ($p: 0,5 < 0,50$) arasındadır. Bu anlamlı farka göre ise; 31-40 yaş arası çalışan personelin dışa dönüklük boyutunun ortalaması (2,7417) 51 yaş ve üstü çalışan personelin ortalamasından (2,4167) daha yüksektir. Diğer bir anlamlı farklılık da yaş ile bağımlı değişken olan deneyime açıklık boyutu arasındadır. Bu boyuta bakıldığında, 51 yaş ve üstü çalışan personel ile diğer yaş gruplarında (30 ve altı, $p: 0,30 < 0,50$; 31-40, $p: 0,24 < 0,50$; 41-50, $p: 0,25 < 0,50$) çalışan



personel arasında anlamlı bir farklılık vardır. Ortalamalara göre, 51 yaş ve üstü çalışan personelin ortalaması (3,0833) sırasıyla 31-40 (2,7486), 30 yaş ve altı (2,7404) ve 41-50 yaşın ortalamalarından (2,7347) daha yüksektir.

Örneklem Grubunun Medeni Duruma Göre Kişilik Özellikleri: Tablo 6’da örneklem grubunun medeni durumuna göre kişilik özelliklerinin analizi yapılmıştır. Yapılan Anova analizi sonuçlarına göre, %95 anlamlılık düzeyinde bazı boyutlarda istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmuş bazıları ise bulunmamıştır. Tablo 6’da görüldüğü üzere bağımsız değişkenlerden biri olan deneyime açıklık boyutu ($p: 0,007 < 0,050$) çalışan personelin medeni durumuna göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık arz etmektedir. Buna göre, evli çalışanların deneyime açıklık boyutunun ortalaması (2,8203) bekâr çalışanların ortalamasından (2,6000) daha yüksektir.

Tablo 6: Medeni Durum Değişkeni İle Beş Faktörlü Modelin Boyutları Arasındaki İlişki

Beş Faktör Model	Medeni Durum	Kişi Sayısı	Ortalama	Sdt. Sapma	P
Dışa dönüklük	Bekar	38	2,7132	,34420	,466
	Evli	148	2,6635	,38104	
Sorumluluk	Bekar	38	2,8368	,40298	,664
	Evli	148	2,8074	,36386	
Duygusal Denge	Bekar	38	3,2132	,59146	,591
	Evli	148	3,1473	,69149	
Deneyime Açıklık	Bekar	38	2,6000	,38274	,007
	Evli	148	2,8203	,45862	
Uyumluluk	Bekar	38	2,7395	,38099	,492
	Evli	148	2,6953	,34549	

Örneklem Grubunun Eğitim Düzeyine Göre Kişilik Özellikleri: Tablo 7’de örneklem grubunun eğitim düzeyine göre kişilik özelliklerinin analizi yapılmıştır. Yapılan Anova analizinin sonucunda %95 anlamlılık düzeyinde bazı boyutlarda anlamlı farklılıklar bulunmuş, bazıları ise bulunmamıştır. Tablo 7’ye bakıldığında, sadece dışa dönüklük boyutuyla ($p: 0,08 < 0,050$), eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir.

Tablo 7: Eğitim Düzeyi Değişkeni İle Beş Faktörlü Modelin Boyutları Arasındaki İlişki

Beş Faktörlü Model	Eğitim Düzeyi	Kişi Sayısı	Ortalama	Sdt. Sapma	P
Dışa dönüklük	İlköğretim	12	2,5333	,17233	0,08
	Lise	43	2,5279	,44041	
	Üniversite	126	2,7341	,35376	
	Master/Doktora	5	2,7400	,11402	
Sorumluluk	İlköğretim	12	2,8833	,47641	,225
	Lise	43	2,7116	,40953	
	Üniversite	126	2,8413	,34831	



	Master/Doktora	5	2,8200	,21679	
Duygusal Denge	İlköğretim	12	3,1083	,79138	,325
	Lise	43	3,0953	,85216	
	Üniversite	126	3,1675	,59583	
	Master/Doktora	5	3,6800	,08367	
Deneyime Açıklık	İlköğretim	12	2,8083	,51603	,820
	Lise	43	2,7326	,61285	
	Üniversite	126	2,7913	,38116	
	Master/Doktora	5	2,6600	,43359	
Uyumluluk	İlköğretim	12	2,7417	,41661	,698
	Lise	43	2,7209	,40857	
	Üniversite	126	2,6889	,32722	
	Master/Doktora	5	2,8600	,35071	

Tablo 7'deki anlamlı farkın hangi eğitim düzeyleri arasında olduğunu görmek için Bonferroni testi yapılmıştır. Yapılan Bonferroni testinin sonucuna göre, anlamlı farkın ($p: 0,010 < 0,050$) lise mezunları ile üniversite mezunları arasında olduğu görülmüştür. Hangi eğitim düzeyinin daha dışa dönük olduğunu anlamak için ortalamalara bakıldığında, üniversite mezunlarının dışa dönüklük boyutunun ortalaması (2,7341), lise mezunlarının ortalamasından (2,5279) daha yüksektir.

Örneklem Grubunun Memurluktaki Kıdeme Göre Kişilik Özellikleri: Tablo 8'de örneklem grubunun memurluktaki kıdeme göre kişilik özelliklerinin analizi yapılmıştır. Yapılan Anova analizinin sonucuna göre, %95 anlamlılık düzeyinde bazı kıdem grupları arasında anlamlı fark bulunmuş, bazılarında ise bulanamamıştır. Tablo 8'de görüldüğü üzere beş faktörlü modelin sorumluluk ($p: 0,19 < 0,050$), deneyime açıklık ($p: 0,08 < 0,050$) ve dışa dönüklük ($p: 0,036 < 0,050$) boyutuyla memurluktaki kıdem arasında anlamlı bir farklılık vardır.

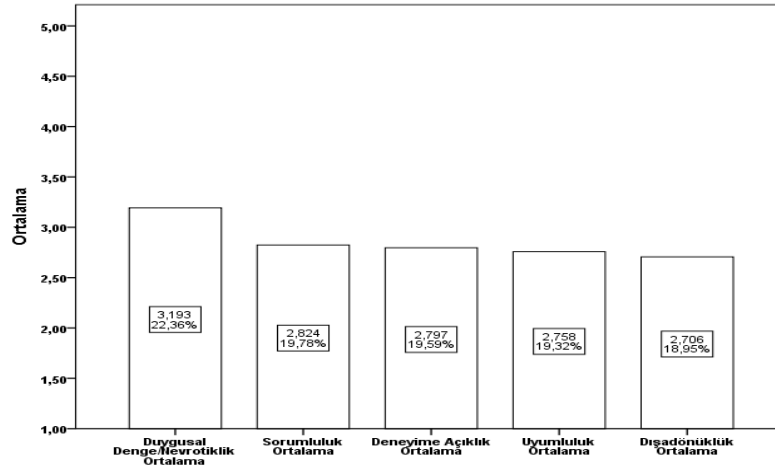
Tablo 8'deki ortalamalara göre, memurlukta çalışma süresi 6 ile 10 yıl arası olan personelin sorumluluk boyutunun ortalaması (2,8951), 16 yıl ile 20 yıl arasında çalışanların ortalamasından (2,6800) daha yüksektir. 21 yıl ve üstü çalışanların deneyime açıklık boyutunun ortalaması (2,8804) 11 ile 15 yıl arasında çalışanların ortalamasından (2,5923) daha yüksektir. 6 ile 10 yıl arasında çalışan personelin dışa dönüklük boyutunun ortalaması (2,7585) ise, 21 yıl ve üstü çalışanların ortalamasından (2,5629) daha yüksektir.



Tablo 8: Memurluktaki Kıdem Değişkeni İle Beş Faktörlü Modelin Boyutları Arasındaki İlişki

Beş Faktörlü Model	Kıdem	Kişi Sayısı	Ortalama	Sdt. Sapma	P
Sorumluluk	6-10 yıl	41	2,8951	,35210	0,19
	16-20 yıl	20	2,6800	,40079	
Deneyime Açıklık	11-15 yıl	26	2,5923	,38463	0,08
	21 yıl ve üstü	46	2,8804	,45734	
Dışa dönüklük	6-10 yıl	41	2,7585	,30739	0,036
	21 yıl ve üstü	46	2,5609	,44446	

Kamu Personelinin Kişilik Özelliklerinin Beş Faktörlü Modele Göre Dağılımı: Şekil 1’de, katılımcıların beş faktörlü modelin hangi alt boyutundan düşük veya yüksek puan aldığı gösterilmektedir. Şekil 1’e göre, yüzde 22.36 ile duygusal denge ilk sırada, yüzde 19.78 ile sorumluluk ikinci sırada, yüzde 19.59 ile deneyime açıklık üçüncü sırada, yüzde 19.32 ile uyumluluk dördüncü sırada ve son olarak yüzde 18.93 ile dışa dönüklük boyutu beşinci sıradadır.



Şekil 1: Örneklem Grubunun Kişilik Özellikleri

Sonuç olarak personelinin, nevroitiklik boyutuna karşı tutumunun ortalamasının üstünde, dışa dönüklük ve uyumluluk boyutlarına karşı tutumlarının ortalamasının altında, sorumluluk ve deneyime açıklık boyutlarına karşı tutumlarının ise, ortalamaya yakın olduğu söylenebilir.



SONUÇ

Bu çalışmada, Samsun il yönetiminde çalışan personel üzerinde bir anket uygulaması yapılmış ve beş faktörlü kişilik modelinin alt boyutlarıyla, kamu personelinin kişilik ve demografik özellikleri analiz edilmiştir. Bu bağlamda örneklem grubunun demografik özellikleriyle beş faktörlü modelin alt boyutları arasındaki ilişkinin analiz sonuçlarına bakıldığında; erkeklerin uyumluluk boyutuna göre ortalaması, kadınların ortalamasından daha yüksektir. Yaşa göre, araştırma örnekleminin yaşı büyüdükçe dışa dönüklüğün azaldığı; deneyime açıklığın ise, arttığı söylenebilir. Medeni duruma göre, evli personelin deneyime açıklık boyutuna göre ortalaması, bekâr personelin ortalamasından daha yüksektir. Eğitim düzeyine göre üniversite mezunları, lise mezunlarına göre daha dışa dönük davranış özellikleri göstermektedir. Kıdeme göre ise, memurluk mesleğinde kıdemin artmasıyla dışa dönüklük ve sorumluluk davranışlarında azalma olduğu; deneyime açıklık davranışında ise artma olduğu söylenebilir.

Personelin kişilik özellikleri ortalamalarına bakıldığında ise; duygusal denge/nevrotiklik boyutuna karşı tutumlarının ortalamasının üstünde, dışa dönüklük ve uyumluluk boyutlarına karşı tutumlarının ortalamasının altında, sorumluluk ve deneyime açıklık boyutlarına karşı tutumlarının ise, ortalamaya yakın olduğu söylenebilir. Başka bir ifadeyle, Samsun il yönetiminde çalışan personelin endişeli, uyumsuz, içe kapanık ve az da olsa deneyime açık ve sorumluluk sahibi olduğu belirtilebilir.

Belirlenen bu kişilik özellikleri arasında duygusal denge/nevrotiklik boyutunun ortalamasının yüksek, uyumluluk ve dışa dönüklük boyutlarının ise, ortalamasının altında olması; personelin bu üç boyut açısından sorunlu olduğunu göstermektedir. Personelin kişilik özelliklerinin sorun oluşturduğu ilk boyut duygusal denge boyutudur. Bu kişilerin ruhsal durumu her zaman değişebilirken; davranışları arasında da tutarsızlıklar görülebilmektedir. Ayrıca bu kişiler iş ve arkadaş ilişkilerini de önemsememekte ve neredeyse bu kişilerin tüm günleri bir şeyleri eleştirmekle geçebilmektedir. Ayrıca bu kişilik özelliğine sahip bireylerin, hem gündelik hayatlarında hem de çalışma hayatlarında iletişim sorunları yaşayabildikleri söylenebilir. Bu nedenle bu boyutun ortalamasının yüksek olması iş performansını düşürebilmektedir. Bu nedenle bu kişilik özelliklerine sahip personelin, kişiliğine uygun işlerde çalışması, vatandaş memnuniyeti ve kamu yararı için büyük önem arz etmektedir.

Personelin kişilik özelliklerinin sorun oluşturduğu ikinci boyut uyumluluk boyutudur. Bu boyut daha çok kişiler arası ilişkiler ile ilgilidir. Uyumlu kişilik özelliklerine sahip olmayan personelin çalıştıkları ortamın işleyişine göre hareket etmedikleri ve çalıştıkları yerde herhangi bir sorun ile karşılaştıklarında, şüpheli ve düşünceli davrandıkları belirtilebilir. Ayrıca uyumluluk ortalaması yüksek olan personelin varlığı personel arasında iyi ilişkilerin kurulmasını sağladığı gibi, çalışanlar ile yöneticiler arasında da iyi ilişkilerin kurulmasında önemli bir rol oynamaktadır. Bir kurumda uyumluluk ortalaması yüksek olan personelin çalışması o kurumun hem hizmet kalitesini artırabilir hem de kişiler arası yaşanan uyum sorununu ortadan kaldırılabilir. Personelin kişilik özelliklerinin sorun oluşturduğu üçüncü boyut dışa dönüklük boyutudur. Dışa dönüklük boyutunun ortalamasının düşük olması, bu boyutun diğer ucundaki içe dönüklüğü ifade etmektedir. Kamu kurumlarında içe dönük özelliklere sahip olan personelin davranışları, genel olarak katılım eksikliği olarak ortaya çıkabilmektedir. Ayrıca kamu kurumlarında içe dönük personelin varlığı, kamu hizmetlerinin etkili sunumunu ve vatandaş memnuniyetini de düşürebilmektedir. Geriye kalan diğer iki boyutla (sorumluluk, deneyime açıklık) personelin tespit edilen kişilik özellikleri arasındaki



ilişki ortalamaya yakındır. Bu iki boyuta sahip olan personel kamu kurumlarında tercih edilen kişilikler arasındadır.

Sonuç olarak elde edilen bulguların, kuramsal varsayımları desteklediği söylenebilir. Ayrıca kamu personelinin kişiliklerinin, demografik özelliklere (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve kıdem) göre değiştiği de belirtilebilir. Bu araştırma sonuçlarının, kamu personel yönetimi ve yönetim psikolojisiyle ilgili olarak bundan sonra yapılacak çalışmalara katkı sağlayacağı umulmaktadır. Ancak farklı kamu kurumlarında çalışan personelin kişilik özellikleri üzerine yeni çalışmaların yapılması ihtiyacı bulunmaktadır.

KAYNAKÇA

- Atkinson, R. C., Atkinson R., Smith, E. E., Bem, D. J. ve Hoeksema, S. N. (2002). *Psikolojiye Giriş*. (Çev.) Alogan, Y. Arkadaş Yayınları, Ankara.
- Aytaç, S. (1999). İnsan Anlama Çabası: Psikolojiye Giriş, Hiperlink Yayınları, Bursa, <http://eds.a.ebscohost.com/eds/>, (10.12.2015).
- Barrick, M. R., Mount, M. K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis *Personnel Psychology*, Vol. 44, No: 1, March ss. 1-26, http://people.tamu.edu/~mbarrick/Pubs/1991_Barrick_Mount.pdf (30. 08. 2015).
- Baymur, F. (1994). *Genel Psikoloji*, İnkılap Yayınları, Ankara.
- Burger, J. M. (2006). Kişilik Psikoloji Biliminin İnsan Doğasına Dair Söyledikleri, (Çev.) Sarıoğlu, İ. D. E. Kaknüs Yayınları, İstanbul.
- Costa Jr, Paul. T., Busch, C. M., Zonderman, A. B., Mc C., ve Robert R. (1986). Correlations of MMPI factor scales with measures of the five factor model of personality, *Journal of Personality Assessment*, Vol 50, No: 4, pp. 640-650.
- Costa, P. T., Mc Crae, Robert R. (1992). Four ways five factors are basics, *Personality and Individual Differences*, Vol 13, No: 6, pp. 653-665, http://differentialclub.wdfiles.com/local--files/personalitystructure/Costa1992_4ways_are_basic.pdf (30. 08. 2015).
- Cüceloğlu, D. (2010). *İnsan ve Davranışı Psikolojinin Temel Kavramları*, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Digman, J. M. (1997). Higher-order factors of the Big Five, *Journal of personality and social psychology*, Vol 73, No: 6, pp. 1246-1256, <http://search.proquest.com/docview/614396617/fulltextPDF?accountid=16701> (03. 09. 2015).
- Eren, E. (2014). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. (14. Baskı). Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Ewen, R., (2014). An introduction to theories of personality. Psychology Press, <https://scholar.google.com.tr>, (07. 09. 2015).
- Feist, G. J. (1998). A meta-analysis of personality in scientific and artistic creativity, *Personality and Social Psychology Review*, Vol 2, No: 4, pp. 290-309, <http://www.gwern.net/docs/1998-feist.pdf> (06. 09. 2015).
- Goldberg, L. W. (1993). The Structure Of Phenotypic Personality Traits, *American Psychologist*, Vol 48 No: 1, pp. 26-34, http://projects.ori.org/lrg/PDFs_papers/Goldberg.Am.Psych.1993.pdf. (02. 09. 2015).
- Hammond, M. S. (2001). The Use Of The Five-Factor Model Of Personality As A Therapeutic Tool In Career Counseling, *Journal of career development*, Vol 27, No: 3,



- pp. 153-165, <http://link.springer.com/article/10.1023/A:1007878824517>. (06. 09. 2015).
- İyigün, U. H. (2014). *Kişilik Özelliklerinin İş Performansına Etkisi: Çalışanlar Üzerinde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>. (06. 08. 2015).
- Judge, T. A., Martocchio, J. J., Thoresen, C. J. (1997). Five-Factor Model Of Personality And Employee Absence, *Journal of Applied Psychology*, Vol 82, No: 5, pp. 745-755, <http://www.timothyjudge.com/Judge,%20Martocchio,%20&%20Thoresen%20JAP%201997.pdf>. (10. 07. 2015).
- Köknel, Ö. (1995). *Kaygıdan Mutluluğa Kişilik*, Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul.
- Lucas, R. E., Diener, E., Grob, A., Suh, E. M. ve Shao, L. (2000). Cross-Cultural Evidence For The Fundamental Features Of Extraversion, *Journal of personality and social psychology*, Vol 79 No: 3, pp. 452-468, <http://search.proquest.com/docview/614405630/fulltextPDF?accountid=16701> (07.03.2015).
- McCrae, R. R., Costa, P. T. (2003). Personality in adulthood: A five-factor theory perspective. Guilford Press, <https://books.google.com.tr/books?hl>, (03. 12. 2015).
- McCrae, R. R., John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications *Journal of Personality*, Vol 60, No: 2, pp. 175-215, <http://www.workplacebullying.org/multi/pdf/5factor-theory.pdf> (03. 09. 2015).
- Morris, C. G. (2002). *Psikolojiyi Anlamak (Psikolojiye Giriş)*, (Çev. Ed.). Ayvaşık, H. B ve Sayıl, M. Türk Psikologlar Derneği Yayınları No: 23, Ankara.
- Neubert, S. P. (2004). The Five-Factor Model of Personality in the Work place, <http://www.personalityresearch.org/papers/neubert.html> (09. 09. 2015).
- Ordun, G. (2005). Kişilik Faktörleri ve Satış Temsilcilerinin Performansı Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Çalışma, *Yönetim*, Yıl 16, Sayı 51, ss. 56-68, <http://isletmeiktisadi.istanbul.edu.tr/wp-content/uploads/2013/04/Yonetim-51-2005-6.pdf> (06. 09. 2015).
- Podol, R. (1967). Bir Yabancı Gözüyle Yirminci Yüzyıl Ortasında Türk Kamu Yönetici, (Çev.) Tutum, C. *Amme İdaresi Bülteni*, Sayı 10, ss. 10-15.
- Salgado, J. F. (2002). The Big Five personality dimensions and counter productive behaviors, *International Journal of Selection and Assessment*, Vol 10, No: 1-2, pp. 117-125, <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1468-2389.00198/epdf> (10. 09. 2015).
- Sencer, M. (1982). Kamu Görevlilerinde İş Doyumu ve Moral, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 15 Sayı 1, ss. 3-48, http://www.todaie.edu.tr/resimler/ekler/708dfdb8dd3f041_ek.pdf?dergi=Amme%20DDdaresi%20Dergisi (16.04.2015).
- Solmuş, T. (2004). İş Yaşamı, Denetim Odağı ve Beş Faktör Kişilik Modeli. *Türk Psikoloji Bülteni*, Cilt 10, Sayı 34-35, ss. 196-205, <http://www.turkpsikolojidergisi.com/PDF/TPB/3435.pdf>. (01. 09. 2015).
- Somer, O. (2001). Çeşitli Çalışma Alanlarının Beş-Faktör Kişilik Boyutlarıyla İlişkisi, *Ege Eğitim Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1, ss. 31-40, <http://egitim.ege.edu.tr/efdergi/issues/2001-1-1/2001-1-1-4.pdf> (10. 09. 2015).



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 62 Temmuz – Ağustos 2017

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZİSTAN

<http://www.akademikbakis.org>



- Somer, O., Goldberg, L. R. (1999). The structure of Turkish trait-descriptive adjectives, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 76, No: 3, March, pp. 431, http://projects.ori.org/lrg/PDFs_papers/Turkish_adjectives.pdf (03. 09. 2015).
- Somer, O., Korkmaz, M. ve Tatar A. (2002). Beş Faktör Kişilik Envanteri'nin Geliştirilmesi-I: Ölçek ve Alt ölçeklerin Oluşturulması, *Türk Psikoloji Dergisi*, Cilt 17, Sayı 49, ss. 21-33, <http://www.turkpsikolojidergisi.com/PDF/TPD/49/21-36.pdf> (30. 08. 2015).
- Tortop, Nuri (1982). *Personel Yönetimi*, İlk-San Matbaası, Ankara.