

ÖZELLİKLER BAĞLAMINDA GİRİŞİMCİNİN BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK
ÖRÜNTÜSÜ

Fatih ÇETİN¹
A.Kadir VAROĞLU²

ÖZET

Yeni bir firma kurmak veya çeşitli fırsatların farkına varma ve bunları kullanma kararlarında kişilik özelliklerinin bir rolünün olup olmadığı girişimcilik literatüründe tartışmalı bir konu olmuştur. Teorik açıdan ele alınan bu çalışma, girişimcilik faaliyetlerinde kişisel özelliklerin rolünü ortaya çıkararak, girişimcinin kişilik örüntüsünün nasıl olabileceğine odaklanmaktadır. Bu bağlamda özellikle günümüzde iş tatmini, liderlik ve iş performansı gibi örgütsel davranış alanlarında psikometrik geçerliliğini kanıtlamış olan beş faktör kişilik özellikleri irdelenmiştir. Bu doğrultuda literatürde kişilik özellikleriyle yapılan çalışmalarda elde edilen sonuçlar ışığında, girişimci kişinin dışa dönük, uyumluluğu düşük, özdisiplini yüksek, nevrotikliği düşük ve gelişime açık bir kişilik profili sergileyebileceği varsayılmıştır. Böylelikle mevcut çalışmanın, gelecekte yapılacak görgül araştırmalara ışık tutması yanında, özellik yaklaşımının girişimcilik literatüründe tekrar gözden geçirilmesi anlamında katkılar sağlayabileceği değerlendirilmiştir.

Anahtar kelimeler: Girişimcilik, Beş Faktör Kişilik, Özellik Yaklaşımı

ABSTRACT

The role of personality traits in the decision-making to start a business or to recognize and utilize the opportunities is discussed controversially in entrepreneurship literature. This study, determining the role of personal characteristics in entrepreneurship activities, focuses on theoretically how the personality pattern of entrepreneur can be. In this context the big five personality traits, proven psychometric validity in organizational behavior literature, such as job satisfaction, leadership and job performance, were studied. Accordingly, it was assumed that entrepreneur is extrovert, low in agreeableness and neuroticism; high in conscientiousness, and open to development in the light of the results of studies that handle personality characteristics in the literature. Consequently apart from enlightening the empirical studies in future; it has been considered that this study may contribute to the traits approach again in entrepreneurship literature.

Key words: Entrepreneurship, Big Five Personality, Trait Approach

GİRİŞ

Literatürde farklı bakış açılarından hareketle, girişimcilik konusunda çeşitli tanımlamaların yapıldığı görülmektedir. Davranışsal bakış açısı

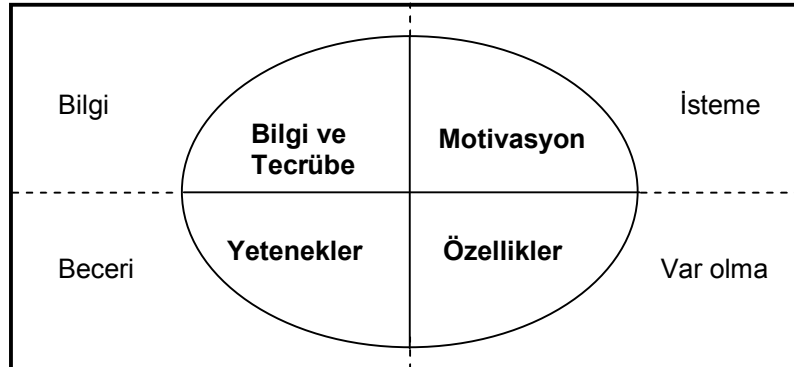
¹ P.Yzb. Genel Kurmay Merkez Daire Başkanlığı, fcetin76@yahoo.com

² Prof. Dr., Başkent Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, kvaroglu@baskent.edu.tr

ÇETİN-VAROĞLU

doğrultusunda girişimcilik, yeni bir firma kurma (Gardner, 1988) veya bağımsız mülkiyet, etkin yönetim ve bunu yapmak için gösterilen niyet (Stewart ve Roth, 2001) olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir bakış açısı ise girişimciliğin merkezindeki fırsatların farkına varma ve bunları kullanma ile ilgili faaliyetlere odaklanmaktadır (Shane ve Venkataraman, 2000). Bu tanımlar, özellikle fırsatları değerlendirme ve kullanmadaki faaliyetlere odaklanan, çevresiyle etkileşimli girişimci kişilerin önemini ön plana çıkararak kişilerin bu süreçteki rollerini vurgulamaktadır.

Bu bağlamda kişiler, sahip oldukları kişisel yeterlilikleri ile girişimcilik süreçlerindeki faaliyetlerde önemli rol oynayabilmektedirler (Shook vd., 2003). Yeterlilik, kişinin herhangi bir konuda başarılı olmasında rol oynayan gereklilikler olarak ifade edilebilir. Lathi (1999) iyi bir performans için gerekli ve ilişkili olan yeterliliğin temel faktörlerini kişilerin bilgi ve tecrübeleri, motivasyonları, yetenekleri ile kişilik özellikleri olarak açıklamaktadır. Yeterlilik davranışı için önemli görülen ve Şekil-1'de sunulan isteme, var olma, beceri ve bilgi boyutları bu doğrultuda ele alınmalıdır.



Şekil-1 Bir Yeterliliği Biçimlendiren Unsurlar (Lathi, 1999)

Bilgi ve Tecrübe: Bilgi ve tecrübe yapılan işin yöntem ve usullerini bilmekle ilişkili olup, girişimcilik açısından iş kurallarının, pazarlama prensiplerinin veya piyasa ile ilgili kural ve kanunların bilinmesi gibi konuları kapsamaktadır.

Motivasyon: İsteme ile ilişkili olan motivasyon, kişilerin içinden gelen tutkusu, güdüsü ve değerlerine bağlı olarak farklılaşabilmektedir. Belirli bir görevde yeterince bilgi sahibi olan ve bu görevi yapabilecek yeteneklere sahip birisinin, bilgi ve becerilerini kullanabilmesi ancak yeterli motivasyonunun olması durumunda mümkündür. Bir firma kurmak için kişilerin çok farklı güdüleri bulunmaktadır. Genel anlamda itici veya çekici

ÇETİN-VAROĞLU

faktörler olarak adlandırılan bu güdüler, girişimcilik süreçlerinde önemli rol oynamaktadır. Örneğin işsizlik kişiyi bir iş kurmaya zorlayabilen itici bir faktör olarak kişinin girişimciliğe itildiği duruma işaret etmektedir. Kişinin harekete geçmesini gerektiren itici faktörler genellikle dışsal güdüleyiciler olarak kabul edilmektedir. Örneğin piyasada farklılık yaratma, müşterilerden emin olma veya bir iş bulamama gibi dış faktörler bu kapsamda sıralanabilir.

Çekici faktörler ise kişinin girişimciliğe hevesli ve yatkın olduğu durumlar olarak adlandırılmaktadır. Örneğin her zaman kendi işini kurmayı hayal etmiş bir kişi bu kapsamda değerlendirilebilir. Ayrıca özerklik, başarı ve güç ihtiyacı da yeni bir firma kurmak için içten gelen güdüler olarak kabul edilebilir. Sonuçta, motivasyonun içten gelen çekici faktörler ile dış kaynaklı itici faktörler olmak üzere ikiye ayrıldığı ileri sürülebilir.

Yetenekler: Bir şeyleri yapabilme becerisi olan yeteneklerin, diğer bir yeterlilik boyutu olan özelliklerden ayrıldığı nokta öğrenme yeteneğidir. Özelliklerin, gerçekçi olmalarına rağmen birlikte kısa sürede değiştirilmesi veya öğrenilmesi kolay değildir. Literatürde girişimcinin başarısıyla ilişkili birtakım yetenekler tanımlanmıştır. Bu yetenekler firma hayat döngüsüyle ilişkili olarak erken safha ve olgun safha yetenekleri olarak iki gruba ayrılmaktadır (Lorrain ve Dussault, 1988). Erken safhada pazara uyum sağlama, yaratıcılık, esneklik ön planda iken, olgun safhada liderlik, planlama ve organize etme, motive etme ve finansal kontrol yetenekleri ön plana çıkmaktadır.

Özellikler: Son yeterlilik bileşeni olan özellikler, kişileri girişimcilikte daha az veya daha fazla yetenekli kılan karakteristiklerdir. Başarılı girişimcilerin kişilik özelliklerini ele alan birçok çalışma; çoğunlukla başarı ihtiyacı, iç kontrol odağı ve risk alma eğilimi gibi kişisel özelliklere odaklanmaktadır.

Girişimcilik açısından kişinin yeterliliklerine odaklanıldığında bilgi, beceri ve isteme yanında girişimcide olması gereken bir unsur kişilik özellikleridir. Bu bağlamda kişilik özellikleri girişimcilik davranışlarının yordanmasında uzak değişkenler olarak değerlendirilebilir. Bu anlamda uzak eğilimler, performansı ve davranışları dolaylı biçimde etkileyen bilişsel olmayan ve yetenek olmayan eğilimleri içermektedir. Bu tür eğilimler huy gibi biyolojik göstergeler, beş faktör kişilik özellikleri gibi geniş kişilik özellikleri, başarı güdüsü gibi güdüler ve genel öz-yeterlilik gibi genel tutumlar ve inanışlar gibi özellikleri içine almaktadır.

ÇETİN-VAROĞLU

Özellikler açısından klasik ekonomik bakış açısı girişimcileri tanımlamada örneğin yaratıcılık (Schumpeter, 1935), risk alma (Mill, 1954) gibi kişilik özelliklerine odaklanmaktadır. Başarı ihtiyacı üzerine yapılan görgül çalışmalar da bu varsayımı doğrulamakta ve yöneticilere göre iş sahiplerinin daha yüksek seviyelerde başarı ihtiyaçlarının olduğunu göstermekte, böylelikle firma başarısıyla başarı ihtiyacı arasında pozitif bir ilişki kurulmaktadır (McClelland, 1986).

Buna karşın yapılan bazı çalışmalar, kişiliğin firmanın kuruluş aşaması ve başarısındaki rolü hakkında bazı kuşku ortaya çıkarmasına sebep olmuştur. Kişilik özellikleri, girişimcilik literatüründe sık çalışılan bir konu olmakla birlikte, girişimcilik araştırmalarındaki önemine yönelik birçok eleştiride bulunmaktadır. Gartner (1985) girişimcilerin ortak bir tanımın yapılmasına engel olan heterojen bir gruptan oluştuğunu, genel yordayıcıların yani "ortalama girişimcinin" olamayacağını, bu yüzden girişimcinin ortalama bir kişilik profilinin belirlenemeyeceğini ileri sürmektedir. Bu doğrultuda Gartner (1988) davranışlara odaklanmanın kişilik özelliklerine odaklanmaktan daha yararlı olabileceğini ileri sürmektedir. Low ve McMillan (1988) ise kişiliğe dayalı açıklayıcı çalışmaların girişimcilik teorisinin gelişmesine katkıda bulunmadığını ifade etmekte ve kişilik özellikleriyle yapılan çalışmaların girişimcilik araştırmalarında sürdürülmemesi gerektiğini öne sürmektedir.

Literatürde, özellik yaklaşımının girişimciliği açıklamada yetersiz kaldığı, bu sebepten farklı yaklaşımlara odaklanılması gerektiği ileri sürülmekle birlikte, bu durumun bir nedeni, öne sürülen görüşlerin açıklamalı araştırma literatürüne dayandırılmış olmasıdır. Bir yaklaşım, açıklamalı araştırmayla küçük fakat önemli ilişkilerin saptanmasının güç olabileceğini öne sürmektedir (Hunter ve Schmidt, 2004). Küçük ilişkilerin belirlenmesinin zor olması, bunların devamlı anlamlı olmayan bulgular tarafından maskelenebileceğinden, bazen güçlü olmamasının bir sonucu olmasından da kaynaklanabilmekte ve ölçeklerin güvenilir olmayışı gerçek değerinden daha düşük görgül ilişkilere yol açabilmektedir. Bu durum istenilenden daha fazla olumsuz bir kanıtı yol açmakta ve tüm bu konular yöntem açısından ikinci tip bir hatanın varlığına işaret etmektedir.

Bu soruna bir çözüm yaklaşımı olarak yapılan meta-analiz çalışmaları, kişilik özelliklerinin yordayıcı geçerlilikleri konusunda kanıtlar sağlamaktadır. Meta analiz araştırmaları, risk alma ve başarı motivasyonu değişkenlerinin girişimcilik ile teorik bakımdan ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Örneğin girişimciler, yöneticilerin tam tersine yatırımlarını kaybetme riskini göze almaktadırlar; bu bakımdan daha yüksek seviyede

ÇETİN-VAROĞLU

risk aldıklarından bahsedilebilir (Stewart and Roth, 2001). Diğer bir değişken olan başarı ihtiyacı ise hem ekonomik sonuçlar hem de iş performansı ile ilişkili olan bir kişilik özelliğidir. Yapılan meta-analiz çalışmaları, girişimcilerin başarı ihtiyaçlarının girişimci olmayanlara göre anlamlı biçimde farklılaştığını ortaya koymaktadır (Collins vd., 2004).

Bu çalışmalar girişimcilik araştırmalarında kişisel özelliklerin yeniden dikkate alınmasına ve özellik yaklaşımının tekrar gözden geçirilmesine ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Bu amaçla ele alınan bu çalışmada, günümüzde kişiliğin açıklanmasında geniş kabul gören beş faktör kişilik yapısı ile yeni bir firma kuran girişimci arasındaki ilişkiler araştırılarak, girişimcilik literatüründeki tartışmalara katkı yapılması amaçlanmıştır. Bu bağlamda öncelikle psikolojik bakış açısının ele alınması ve özellik yaklaşımının bu bağlamda irdelenmesi gerekmektedir.

Girişimciliğe Psikolojik Bakış Açısı

Kişilik literatüründe durumun etkisi teorik bir konu olarak incelenmektedir. "Davranışın kişi ile durumun bir fonksiyonu biçiminde görülmesi" Lewin (1951) tarafından ortaya konan ve psikoloji alanında genel kabul görmüş bir bakış açısıdır. Kişilik özellikleri çevresel faktörler (öğrenilen davranış) ile doğal faktörlerin (psikolojik unsurlar) bir etkileşimi sonucu ortaya çıkmaktadır. Kişilik özelliklerinde doğal olmaya karşı çevre etkilerini ele alan soruları, daha sonradan devamlılık ve değişkenlik soruları takip etmiştir. Buna ek olarak, davranışın her yeni kişisel ve durumsal faktörlerin yapılandırılmış ilişkisinin bir sonucu olarak açıklayan, etkileşimci bir durum genel olarak kabul edilmektedir. Bu bakımdan girişimsel davranış, hem kişisel hem de çevresel bağlamda etkileşimsel biçimde ele alınmalıdır.

Bununla birlikte kişilik özelliklerinin davranışları etkilemesi, ancak durumsal kısıtlamaların davranış ifadelerine (davranışların sergilenmesine) izin verdiğinde ortaya çıktığı ileri sürülmektedir (Mischel, 1968). Bu bağlamda yüksek özerklik, çok az ve belirsiz bilgi ve düşük yapısal düzen ile karakterize edilen zayıf durumlar bireysel farklılıkların sergilenmesine daha fazla olanak tanımaktadır (Hattrupp ve Jackson, 1996). Bu bakımdan kurumsal amaçlar, kurallar, yol gösterici veya ödül yapılarından çok fazla etkilenen örgütsel ortamda çalışanların tersine, girişimciler için çok daha fazla manevra alanı bulunmaktadır. Girişimciler kararları, kuralları, ödül ve iş stratejisini kendileri belirlemektedir. Bu durum girişimcilerin daha zayıf durumlarda hareket ettiklerini göstermektedir. Böylelikle girişimciler, yüksek özerkliğin, düşük yapısal düzenin olduğu durumlarda hareket etmekte ve

ÇETİN-VAROĞLU

belirsiz bilgi karşısında kararlar almak zorundadırlar. Bu bakımdan kişilik özellikleri, yeni bir firma kurma sürecinin ilk aşamalarında ve bu süreçteki firma başarısıyla ilişkili olmaktadır.

Girişimcilik süreçlerinde kişilik özellikleri

Girişimcilerin kişilik özelliklerinin tanımlanmasında üç teorik kaynak bulunmaktadır (Utsch, vd., 1999). Birinci teori, girişimcilik gereksinimlerini geleceği görme, yenilik ve agresiflik olarak tanımlayan Schumpeter (1935)'in yaklaşımıdır. Zorluklar, uygun olmayan kararlar ve yaratıcılıkla çözülen meydan okumalar olarak görülmektedir. Girişimciler seçimlerinin (riskler, sorumluluklar ve uzun süre çalışma) olumlu ve olumsuz sonuçlarını kabul etmektedir. Schumpeter'e göre girişimci büyük bir düşünceye sahip olmak zorunda değildir, aksine girişimci problemleri pragmatik bakış açısıyla çözmektedir. İkinci teori girişimsel oryantasyon ile ilgilidir (Lumpkin ve Dess, 1996). Bu yaklaşım kişi değil firma oryantasyonu olup girişimcilik işini içine alan gereklilikleri tanımlamaktadır. Bu yaklaşımla birlikte, Lumpkin ve Dess (1996) rekabet agresifliği, proaktiflik, risk alma, yenilikçilik ve özerklik gibi faktörlere odaklanmış ve tüm bu faktörleri yeni bir firmanın kurulmasıyla ilişkilendirmiştir. Üçüncü teori ise, girişimciliği başarıma ihtiyacı ve güç olarak karakterize etmektedir (McClelland ve Burnham, 1995). Bu bağlamda girişimciliğin, kişilerin güç elde etme veya başarıma ihtiyaçlarının bir sonucu olarak ortaya çıktığı vurgulanmaktadır.

Girişimsel davranışları yordayan kişilik özellikleri daha çok iş özellikleriyle kişiliğin eşleştiği özelliklerdir (Vinchur vd., 1998). Son zamanlarda girişimcilik literatüründe, girişimcilerin rollerini veya gerekli olan parametreleri tanımlamak için büyük çaba harcanmaktadır. Örneğin, girişimciler fırsatları fark etmek ve kullanmak, belirsizlik ve kısıtlı çevresel kaynak altında hızlı kararlar vermek, diğer birçok çalışanlardan daha sıkı çalışmak, liderlik, yönetim, pazarlama, yenilikçilik gibi yetenekler de dâhil olmak üzere birçok beceri, bilgi ve yeteneklere sahip olmak zorundadırlar (Shane, 2003). Bu tür görevlerle eşleşen kişisel özellik örnekleri başarı ihtiyacı, yenilikçilik, proaktif kişilik, genel öz-yeterlilik, strese dayanıklılık, özerklik isteği, iç kontrol odaklılık ve risk alma olarak sıralanabilir.

Başarı ihtiyacı, kişinin ortalama zorluğu olan görevleri seçtiğini, sonuçlar için sorumluluğu kabul ettiğini ve faaliyet sonuçları üzerine geri bildirim aradığını göstermektedir. Bu kişilik özelliği girişimcilik için çok önemlidir; çünkü girişimciler, iyi performans için görevlerine yakın ilgi göstermek durumundadırlar. Girişimci ile yönetici arasındaki ayrımı ele

ÇETİN-VAROĞLU

alan bazı çalışmalar, başarı güdüsünün girişimcilerde daha fazla olduğunu ortaya koymaktadır (McClelland, 1986).

Yenilikçilik, kişinin işin alışılmamış biçimdeki yeni yollarını arama ilgisi ve isteği olduğunu varsaymaktadır. Yenilikçilik özelliği girişimcilere firmalarındaki yenilikleri desteklemede yardım etmektedir. Yenilikçilik, girişimcilikte Schumpeter yaklaşımının temel konseptlerinden birisi olmakla birlikte iş başarısı ile ilişkilendirilmektedir (Bausch ve Rosenbusch, 2005).

Proaktif kişilik özelliğine sahip kişiler çevresini etkilemek istemektedirler; proaktif kişilik, kişisel inisiyatif davranışı için kişisel bir eğilimdir (Frese ve Fay, 2001). Proaktif kişilik özelliği girişimciler için önemlidir; çünkü tanımından da anlaşılacağı üzere girişimciler faaliyetlerine kendileri başlamak zorunda olup, fırsatları görme ve kullanma yoluyla yeni örgütler kurarak kendi çevrelerini etkilemektedirler.

Bir diğer özellik olan genel öz-yeterlilik de girişimciler için önemli bir özelliktir. Girişimciler, belirsiz durumlarda birçok görevin yanı sıra öngörülemeyen görevlerin de yerine getirilmesinde kendi yeteneklerinden emin olmak zorundadırlar (Baum ve Locke, 2004). Genel öz-yeterliliği yüksek kişiler, problemler ve zorluklar ortaya çıktığında fırsatları değerlendirerek azimlerini sürdürmekte (Bandura, 1982); daha yüksek seviyelerde kişisel inisiyatif göstermekte (Speier & Frese, 1997); başarı için daha yüksek seviyelerde umutlara sahip olarak daha uzun dönemli bakış açılarıyla hareket etmekte (Heckhausen ve Schulz, 1995); daha iyi bilgi sahibi olmak için bilgiyi etkin biçimde aramaktadırlar (Ashford & Tsui, 1991). Bu bakımdan genel öz-yeterlilik firma yaratma ve başarı ile yakından ilişkili bir özelliktir.

Strese dayanıklılık ise girişimcilerin finansal ve kişisel riskler alması ve ayrıca fazla iş yükü üstlenmelerinden dolayı önemlidir. Yüksek seviyede güvenilmezlik ve zorlukla karakterize edilen durumlarda girişimcilerin gerginlik yaşamamaları gerekmektedir.

Özerklik ihtiyacı girişimcilerin kısıtlanmış çevrelerden kaçınmalarıyla ilişkilidir. Girişimciler, kendi amaçlarını koyma, kendi faaliyet planlarını geliştirmek ve kendi amaç başarılarını kontrol etmek için amirlerinden bağımsız olarak kararlar almayı tercih etmektedirler. Özerklik ihtiyacı yüksek olan kişiler kontrolün kendilerinde olmasını istemekte, girişimsel rolleri tercih ederek kurulu organizasyonlardaki kurallar ve kısıtlamalardan kaçınmaktadırlar (Cromie, 2000).

ÇETİN-VAROĞLU

İç kontrol odağına sahip kişiler ise elde ettikleri ödüllerin (iş sonuçlarının) kendi davranışlarının belirlediğine inandıklarından bu özellik de girişimcilikle ilişkilidir (Rotter, 1966). Yüksek seviyede iç kontrol odaklı kişiler sonuçları kontrol edebildiklerine inanmakta; yeni bir firma kurma ve başarıyla bunu devam ettirme konusunda arzu edilen sonuçlara yönelik daha fazla azim ve çaba harcamaktadırlar. Tam tersine dış kontrol odaklı kişiler ise daha pasif tutumlar takınarak sonuçları kişinin değiştirebileceğine inanmamakta ve yeni bir firma kurma ve kişinin çevresini değiştirmek için nedeninin olmadığına inanmaktadır (Baum ve Locke, 2004).

Son olarak girişimciliğin kapsadığı görevler risk almayı içermektedir. Örneğin, kararlar bilgi asimetrisinin yaşandığı belirsizlik durumlarında alınmakta, bu bakımdan girişimciler, risk alma davranışını yöneticilere göre daha fazla sergilemektedirler (Stewart ve Roth, 2001).

Diğer yandan girişimcilik literatüründe özellik yaklaşımına yönelik diğer bir eleştiri; bireylerin kişiliklerini açıklamak amacıyla, anılan bu kişisel değişkenlerin (risk alma, kontrol odağı, özerklik, başarı ihtiyacı vb.) genel anlamda kişiliği çok sınırlı biçimde açıklamasından dolayı yeterli birer yordayıcı olamamaları olarak ifade edilebilir. Son zamanlarda kişiliği genel anlamda en iyi açıkladığı ifade edilen (Ciavarella vd., 2004) ve geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış bir yapı olan beş faktör kişilik yapısı, bu anlamda girişimcilik literatürüne de katkı sağlayabilir. Aynı biçimde beş faktör kişilik özellikleri ile "liderlik" (Judge vd., 2002a), "iş performansı" (Barrick ve Mount, 1991), "iş tatmini" (Judge vd., 2002b) gibi örgütsel davranış veya işe alma süreçlerinde (Ones ve Viswesvaran, 1996) yapılan çalışmaların psikometrik özellikleri bu kişilik yapısının güçlülüğüne dikkat çekmektedir.

Beş Faktör Kişilik Özellikleri Bağlamında Girişimci

Kişilik özellikleri, bu kapsamda çeşitli durumlarda belirli biçimlerdeki tepkilerin gösterildiği, sürekli ve zaman içinde yüksek seviyelerde tutarlılığın olduğu yatkinlıklar olarak ifade edilebilir (McCrae, vd., 2001; Mount, vd., 2005; Caspi, vd., 2005). Kişilik yaklaşımı doğrultusunda kişiliği temsil eden özelliklerin neler olduklarına yönelik yapılan çalışmaların temelini faktör analizleri (Cattell, 1956; Eysenck, 1951) oluşturmakla birlikte, kişiliği genel anlamda beş faktörlü bir yapının açıklayabildiği ortaya konmaktadır (Borgatta, 1964; Goldberg, 1990; Norman, 1963). Bu faktörler "uyumluluk", "dışadönüklük", "nevrotiklik", "özdisiplin" ve "gelişime açıklık" özellik boyutlarını içermektedir (Costa ve McCrae, 1992) Mevcut çalışma, Mccrae ve Costa (1992) tarafından ortaya konan ve kişilik özelliklerini bir davranışa karşı meyilli olma olarak kavramsallaştıran bakış açısına odaklanmaktadır.

ÇETİN-VAROĞLU

Bu açıdan farklı eğilimler, firma sahiplerinin faaliyet ve davranışlarını kolaylaştırabilecek veya engelleyebilecektir. Bu bakımdan kişilik özellikleri girişimsel davranışların yordayıcıları olabileceği biçiminde bir varsayımın ortaya konması yanlış olmayacaktır.

Beş faktör kişilik özellikleri kısa fakat ayrıntılı bir kişilik taksonomisi ortaya koymaktadır. Her kişilik boyutu, daha spesifik ve dar bir özellikler setinden oluşan psikolojik işleyişin geniş bir alanını açıklamaktadır. Bu özellikler bir bireyin motivasyon, tutum, tecrübe, kişiler arası ve duygu biçimleri üzerinde uzun süren çalışmalar sonucunda ortaya çıkmıştır. Costa ve McCrea'nin (1992) çalışması beş faktör kişilik yapısının en geliştirilmiş biçimde ele alınmasına olanak sağlamıştır. Kişilik özellikleri bu bağlamda nevrotiklik, dışadönüklük, gelişime açıklık, uyumluluk ve öz disiplin olarak adlandırılmaktadır.

Nevrotiklik

Nevrotiklik duygusal dengedeki ve adaptasyondaki bireysel farklılıklara işaret etmektedir. Nevrotikliği yüksek olan kişiler anksiyete, düşmanlık, depresyon, içine kapanıklık, düşünmeden davranma ve kırılganlık gibi birçok olumsuz duyguyu yaşama eğilimindedir (Costa & McCrae, 1992). Nevrotiklik özelliği düşük olan kişiler kendine güvenen, sakin, soğukkanlı ve rahat kişiler olarak karakterize edilmektedir.

Yöneticiler, kurulu organizasyonların prosedür ve uygulamalarıyla desteklenen iş süreçleri ile örgütlenmiş bir yapı içerisinde çalışmaktadırlar. Diğer yandan girişimciler bir firmanın tüm yönleri için sorumluluk sahibi oldukları, kısmen yapılandırılmamış bir çevre içerisinde çalışmaktadırlar (Dyer, 1994). Girişimciler firma içerisinde büyük bir finansal ve kişisel yatırıma sahiptirler ve yöneticilere sağlanan sigorta veya bireysel emeklilik gibi finansal güvencelere sahip değildirler. Böylece iş çevresi, iş yükü, iş-aile çatışması ve yeni bir firma kurma ve yürütmenin finansal riski tipik bir yönetsel işin ötesinde fiziksel ve psikolojik stres yaratabilmektedir. Aynı zamanda girişimciler çevredeki sonuçları kontrol edebilme inancı ile kendilerine güvenleri yüksek olarak tanımlanmaktadırlar (Chen, vd., 1998; Simon vd., 1999). Bu bakımdan stresle yüz yüze kalındığında yüksek derecede kendine güven ve dayanıklılık gibi özellikler, yöneticilerden daha çok girişimciler için önemli olmaktadır. Bu kişilik özellikleri düşük seviyedeki nevrotikliğe işaret etmektedir. Bu değerlendirmeler ışığında aşağıdaki önerme ileri sürülebilir:

ÇETİN-VAROĞLU

Önerme 1: Yeni bir firma kuran girişimcilerin, organizasyonda çalışan yöneticilere göre nevroitiklik seviyeleri daha düşüktür.

Dışadönüklük

Dışa dönüklük kişilerin ne derece iddialı, baskın, enerjik, aktif, konuşkan ve hevesli olduklarını ifade etmektedir (Costa & McCrae, 1992). Dışa dönüklüğü yüksek kişiler coşkulu olma, diğer kişi veya toplulukları sevme, heyecan arama eğilimdedirler. Dışa dönüklüğü düşük kişiler ise yalnız kalmayı tercih eden ve içine kapanık, sessiz ve bağımsız olarak tanımlanmaktadır. Costa and McCrae (1992) satış elemanlarını prototip dışa dönükler olarak tanımlamıştır. Dışa dönüklük girişimsel işlerle pozitif yönde ilişkili bir özelliktir. Girişimciler; müşteriler, çalışanlar, ortaklar, hisse sahipleri gibi çok farklı çevrelerle etkileşim içerisine girmek zorundadırlar. Bazı durumlarda bir yatırım bankacısını veya hisse sahibini ikna eden bir satış elemanı ya da ürün veya hizmet alan bir müşteri rolüne bürünebilmektedirler. Bu dış ilişkilere ek olarak girişimci kendi çalışanları ve ortakları ile kişiler arası ilişkiler için ayrıca zaman harcamaktadır. Sonuçta girişimcilik tipik bir yöneticilikten daha fazla hem iç hem de dış çevreyle sosyal etkileşim içine girmeyi gerektirmektedir. Bu bağlamda aşağıdaki önerme geliştirilebilir:

Önerme 2: Yeni bir firma kuran girişimcilerin, organizasyonda çalışan yöneticilere göre dışa dönüklük seviyeleri daha yüksektir.

Gelişime açıklık

Gelişime açıklık, zihinsel olarak meraklı, yeni tecrübe ve fikirleri keşfetmeyi seven biçimde karakterize eden bir kişilik boyutudur. Gelişime açıklığı yüksek kişiler, yenilikçi, yaratıcı, hayal gücü kuvvetli, düşünceli ve gelenekçi olmayan bireyler olarak tanımlanmaktadır. Gelişime açıklığı düşük kişiler ise geleneksel, analitik düşünemeyen, ilgi alanı dar olan bireyler şeklinde tanımlanmaktadır. Gelişime açıklık özellikle aykırı düşünme gibi yaratıcılığa ilişkin zihinsel yönler açısından zekâ ile aynı yönlü ilişki içindedir. Schumpeter (1935) girişimcinin özelliklerini karakterize ederken yenilikçiliğe odaklanmaktadır. Yapılan çalışmalar girişimcinin yaratıcı olmak ve yeni bir şey yaratma anlamında güçlü arzusunu ön plana çıkarmaktadır (Gartner, 1985). Yeni bir firma kurma, orijinal problemlerin çözümünde yaratıcılığın kullanılmasını, stratejiler, iş metotları veya ürünlerde yenilikçi yaklaşımların benimsemesini ve yeni, orijinal fikirlerin ortaya çıkarılmasını gerektirmektedir. Diğer yandan yönetim, faaliyetlerin koordine edilmesi ve hâlihazır üretimin sürdürmesinde konulmuş kurallar ve

ÇETİN-VAROĞLU

prosedürlerin takip edilmesini vurgulamaktadır. Değişen ve gelişen örgütsel çevrelerde bile yönetsel roller, kurulu politikaların takip edilmesi ve daha yüksek seviyelerdeki stratejilerin uygulamaya konulmasına daha fazla önem vermektedir. Bu açıklamalar doğrultusunda şu önerme oluşturulabilir:

Önerme 3: Yeni bir firma kuran girişimcilerin, organizasyonda çalışan yöneticilere göre gelişime açıklık seviyeleri daha yüksektir.

Uyumluluk

Uyumluluk kişinin kişiler arası uyumunu değerlendiren bir kişilik özelliğidir. Uyumluluk özelliği yüksek kişiler güvenilir, bağışlayıcı, sempatik, fedakâr ve kolayca aldanan bireyler olarak tanımlanmaktadır (Costa & McCrae, 1992). Yüksek uyumluluk, kişinin iş birlikçi değerlere sahip olduğunu ve kişiler arası ilişkilerin olumlu olması yönünde öncelikleri bulunduğunu göstermektedir. Düşük uyumluluk ise çıkarıcılık, ben merkezilik, şüphencilik ve merhametsizlik gibi özelliklerle bağdaştırılmaktadır (Costa & McCrae, 1992). Her ne kadar yüksek uyumluluk, kişinin güvenilir olması ve olumlu, iş birlikçi çalışma ilişkilerine katkıda bulunması gibi özelliklere sahipmiş gibi görünmesine karşın, kişinin kendi avantajı için gerekli sıkı pazarlık azmini, kendi çıkarını gözetmesini, diğerlerini idare edebilme ve etkileyebilmesini engelleyen özellikler de taşımaktadır. Uyumluluğun bir yönü olan yüksek seviyede yakın ilişkilerin olması, çalışanları etkileyen zor kararların alınması nedeniyle yönetsel kariyer açısından olumlu görülmemektedir (Seibert and Kraimer, 2001). Bu durum aynı zamanda girişimsel roller açısından da benzer sonuçlar göstermektedir. Girişimciler sınırlı kaynaklardan dolayı küçük bir finansal hata payı ile ve daha az yasal korumalar ile çalışmakta ve bu süreçte yaşanacak küçük bir pazarlık dezavantajı ciddi sonuçlarla karşı karşıya kalabilmelerine neden olabilmektedir. Ayrıca kurulu organizasyonlarda bencil ve uyumsuz bir tarzda çalışan yöneticiler sonuç olarak akranların ve amirlerin olumsuz davranışlarıyla karşılaşabilmektedir. Girişimciler ise küçük bir firmada çalışmakla birlikte yoğun ve birbirine kenetli olan sosyal ilişkilerle daha az kısıtlanmışlardır. Bu durum girişimcilerin fırsatçı davranışıyla ilişkili daha az negatif geri tepki almalarına olanak sağlamaktadır. Bu doğrultuda aşağıdaki önerme ileri sürülebilir:

Önerme 4: Yeni bir firma kuran girişimcilerin, organizasyonda çalışan yöneticilere göre uyumluluk seviyeleri daha düşüktür.

Özdisiplin

Öz disiplin bireyin bir amacı başarmada sürdürdüğü motivasyon, kararlılık, sıkı çalışma ve düzenli olma derecesini göstermektedir. Bazı araştırmacılar bu kişilik boyutunu sıkı çalışma yeteneği veya irade göstergesi olarak görmektedirler (Barrick & Mount, 1991). Öz disiplin, tüm iş biçimleri için iş performansının sabit bir kişilik yordayıcısı olarak görülmektedir (Barrick vd., 2001). Bunun yanında öz disiplin başarı motivasyonu ve güvenilirlik gibi iki öncelikli boyuttan oluşan bir kişilik boyutu olarak değerlendirilmektedir. Başarı motivasyonu girişimcilik bağlamında araştırılmış bir konu olmakla birlikte güvenilirlik çok fazla çalışılmış bir konu değildir.

McClelland (1961) yüksek derecede başarı ihtiyacının kişileri girişimciliğe yönlendirdiğini öne sürmektedir. Bu durumu girişimcilerin diğer faktörlerden daha çok kendi çabalarına bağlı olan performans durumlarına daha fazla öncelik vermeleriyle açıklamaktadır. McClelland (1961) aynı zamanda etkili yöneticilerin yüksek bir başarı ihtiyacıyla karakterize edilmemesini, çünkü örgütsel çevredeki bu kişilerin diğerleriyle birlikte çalışması gerektiğini ileri sürmektedir. Ayrıca yapılan meta analiz araştırmaları girişimcilerin yöneticilerden daha yüksek derecede başarıya ihtiyaç duyduklarını göstermektedir (Collins vd., 2004).

Öz disiplinin güvenilirlik yönü ise, kişinin ne derece düzenli, planlı ve metotlu olduğunu, görev ve sorumluluklarını yerine getirebilme bağlılığını göstermektedir. Bu özellik hem yönetici hem de girişimci açısından önemli olarak görülse de buldukları çevre açısından durum farklılaşabilmektedir. Kurulu bir organizasyonda çalışan yöneticinin, mevcut örgütsel sistemler tarafından kurulan ve izlenen daha sıkı sorumlulukları, amaçları ve iş performansının bulunması, bireysel bir özellik olarak güvenilirliğe sahip olma gerekliliğini bir derece azaltmaktadır. Girişimciler ise tam tersine, kişilik özelliklerinin önemli rol oynadığı zayıf bir durum olan (Hattrupp & Jackson, 1996) daha fazla öz-yönetim ve isteğe bağlı bir çevrede çalışmaktadır. Bu bağlamda aşağıdaki önerme geliştirilebilir:

Önerme 5: Yeni bir firma kuran girişimcilerin, organizasyonda çalışan yöneticilere göre öz disiplin seviyeleri daha yüksektir.

SONUÇ

Bu çalışmada, özellik yaklaşımı açısından literatürdeki girişimcilik ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri ele alan teorik ve görgül çalışmalar ele alınarak irdelenmiş, anılan çalışmaların bulguları doğrultusunda hangi, kişilik özelliklerinin girişimciliğin açıklanmasında etkili olduğu ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda her ne kadar girişimcilerin kişiliğini ele alan özellik yaklaşımı konusunda bazı tereddütler yaşanmış olsa da, yapılan bazı meta analiz çalışmaları, girişimcilik araştırmalarında kişilik özelliklerinin rolünün göz ardı edilemeyeceğini göstermiştir.

Diğer yandan literatürdeki kişilik özelliklerinin girişimcinin kişiliğini açıklamada yetersiz kalması sonucu, son zamanlarda ortaya çıkan ve psikometrik açıdan güçlü bir yapı ortaya koyan beş faktör kişilik özelliklerine odaklanılmıştır. Bu doğrultuda kişiliği açıklamada uluslararası literatürde kabul görmüş beş faktör kişilik boyutları bağlamında, girişimcilerin kişilik özelliklerine yönelik çeşitli önermeler geliştirilmiştir. Böylelikle girişimcilik teorisinin açıklanmasında özellik yaklaşımının rolünün tekrar gözden geçirilmesi ve ortaya konan önermelerin gelecekte yapılacak görgül çalışmalara ışık tutması amaçlanmıştır.

KAYNAKÇA

- Ashford, S.J., ve Tsui, A.S., 1991. Self-regulation for Managerial Effectiveness: The role of Active Feedback Seeking. *Academy of Management Journal*, 34(2): 251-280.
- Bandura, A., 1982. Self-efficacy Mechanism in Human Agency. *American Psychologist*, 37: 122-147.
- Barrick, M.R. ve Mount, M.K., 1991. The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 41(1): 1-26.
- Barrick, M.R., Mount, M.K., ve Judge, T.A., 2001. Personality and Performance at the Beginning of the New Millennium: What Do We Know and Where Do We Go Next? *International Journal of Selection and Assessment*, 9, 9-30.
- Baum, J.R., ve Locke, E.A., 2004. The Relation of Entrepreneurial Traits, Skill, and Motivation to Subsequent Venture Growth. *Journal of Applied Psychology*, 89(4): 587-598.
- Bausch, A., ve Rosenbusch, N., 2005. Does Innovation Really Matter? A meta-Analysis on the Relationship between Innovation and Business Performance, *Babson College Kaufman Foundation Entrepreneurship Research Conference*, Babson MA.

- Borgatta, E.F., 1964. The Structure of Personality Characteristics. *Behavioral Science*, 9: 8-17.
- Caspi, A., Roberts B.W. ve Shiner R.L., 2005. Personality Development: Stability and Change. *Annual Review of Psychology*, 56: 453-484.
- Cattell, R.B., 1956. Validation and Intensification of The Sixteen Personality Factor Questionnaire. *Journal of Clinical Psychology*, 12(3): 205-214.
- Chen, C.C., Greene, P.G., ve Crick, A., 1998. Does Entrepreneurial Self-efficacy Distinguish Entrepreneurs from Managers? *Journal of Business Venturing*, 13: 295-316.
- Ciavarella, M.A., Bucholtz, A.K., Riordan, C.M., Gatewood, R.D., ve Stokes, G.S., 2004. The Big Five and Venture Success: Is there a Linkage? *Journal of Business Venturing*, 19: 465- 483.
- Collins, C.J., Hanges, P.J., Locke, E.E., 2004. The Relationship of Achievement Motivation to Entrepreneurial Behavior: A meta-analysis, *Human Performance*, 17(1): 95-117.
- Costa, P.T. ve McCrae, R.R., 1992. Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual. *Odessa*, FL: PAR.
- Cromie, S., 2000. Assessing Entrepreneurial Intentions: Some Approaches and Empirical Evidence. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9(1): 7-30.
- Dyer, W.G., 1994. Toward a Theory of Entrepreneurial Careers, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18(3): 7-21.
- Eysenck, H.J., 1951. The Organization of Personality, *Journal of Personality*, 20(1): 101-107.
- Frese, M., ve Fay, D., 2001. Personal Initiative (PI): A Concept for Work in the 21st Century, *Research in Organizational Behavior*, 23: 133-188.
- Gartner, W.B., 1988. Who is an Entrepreneur? is the Wrong Question. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 12(2): 47-68.
- Gartner, W.B., 1985. A Conceptual Framework for Describing the Phenomenon of New Venture Creation, *Academy of Management Review*, 10(4): 696-706.
- Goldberg, L.R., 1990. An Alternative Description of Personality: The Big-Five Factor Structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59: 1216-1229.
- Hatrup, K., ve Jackson, S.E., 1996. *Learning About Individual Differences by Taking Situations Seriously*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Heckhausen, J., ve Schulz, R., 1995. A Life-span Theory of Control, *Psychological Review*, 102: 284-304.

- Hunter, J.E., ve Schmidt, F.L., 2004. **Methods for Meta-Analysis: Correcting Error and Bias in Research Findings**. Newbury Park, CA: Sage.
- Judge, T.A., Bono, J.E., Ilies, R., ve Gerhardt, M.W. 2002a. Personality and Leadership: A Qualitative and Quantitative Review, **Journal of Applied Psychology**, 87: 765–780.
- Judge, T.A., Heller, D., ve Mount, M.K. 2002b. Personality and Job Satisfaction: A Meta-analysis, **Journal of Applied Psychology**, 87: 530–541.
- Lahti, R.K., 1999. Identifying and Integrating Individual Level and Organizational Level Core Competencies, **Journal of Business and Psychology**, 14(1): 59-75.
- Lewin, K., 1951. **Field Theory in Social Science**. New York: Harper.
- Lorrain, J., ve Dussault, L., 1988. Relation Between Psychological Characteristics, Administrative Behaviours and Success of Founder Entrepreneurs at the Start-up Stage, **Frontiers of Entrepreneurship Research**, 150-164.
- Low, M.B., ve MacMillan, B.C., 1988. Entrepreneurship: Past Research and Future Challenges. **Journal of Management**, 14(2): 139-162.
- Lumpkin, G.T. ve Dess, G.G., 1996. Clarifying the Entrepreneurial Orientation Construct and Linking it to Performance, **Academy of Management Review**, 21: 135-172.
- McClelland, D., 1961. **The Achieving Society**. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- McClelland, D.C. ve Burnham, D.H., 1995. Power is the Great Motivator, **Harvard Business Review**, 1: 127-139.
- McClelland, D.C., 1986. Characteristics of Successful Entrepreneurs, **Proceedings of the Third Creativity, Innovation and Entrepreneurship Symposium**. Framingham, Mass. Washington D.C.: US Small Business Administration, 219-233.
- McCrae, R.R., Jang K.L., Livesley W.J., Riemann R. ve Angleitner A., 2001. Sources of Structure: Genetic, Environmental and Artifactual Influences on the Covariations of Personality Traits. **Journal of Personality**, 69(4): 511-535.
- Mill, J.S., 1954. Principle of Political Economy with Some of Their Application to Social Philosophy. In J. A. Schumpeter (Ed.), **History of Economic Analysis**. New York: Oxford University Press.
- Mischel, W., 1968. **Personality and Assessment**. New York: Wiley.
- Mount, M.K., Barrick M.R., Scullen S.M. ve Rounds J., 2005. Higher-Order Dimensions of The Big Five Personality Traits and The Big Six Vocational Interest Types. **Personal Psychology**, 58: 447–478.

- Norman, W.T., 1963. Toward an Adequate Taxonomy of Personality Attributes: Replicated Factor Structure in Peer Nomination Personality Ratings. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66: 574-583.
- Ones, D.S. ve Viswesvaran, C., 1996. Bandwidth-Fidelity Dilemma in Personality Measurement for Personnel Selection. *Journal of Organizational Behavior*, 17: 609-626.
- Rotter, J.B., 1966. Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs*, 80(1): 1-20.
- Schumpeter, J., 1935. *Theory of Economic Development*. 4th edition, Munich, Leipzig: Von Duncker and Humblot.
- Seibert, S.E., ve Kraimer, M.L., 2001. The Five-Factor Model of Personality and Career Success, *Journal of Vocational Behavior*, 58: 1–21.
- Shane, S. ve Venkataraman, S., 2000. The Promise of Entrepreneurship as a Field of Research. *Academy of Management Journal*, 25(1): 217-226.
- Shane, S., 2003. *A General Theory of Entrepreneurship: The Individual-Opportunity Nexus*. Northampton, MA: Edward Elgar Press.
- Shook, C.L., Priem, R.L. ve McGee, J.E., 2003. Venture Creation and the Enterprising Individual: A Review and Synthesis, *Journal of Management*, 29(3): 379-399.
- Simon, M., Houghton, S.M., ve Aquino, K. 1999. Cognitive Biases, Risk Perception, and Venture Formation: How Individuals Decide to Start Companies, *Journal of Business Venturing*, 15: 113–134.
- Speier, C., ve Frese, M., 1997. Generalized Self-efficacy as a Mediator and Moderator between Control and Complexity at Work and Personal Initiative: A Longitudinal Field Study in East Germany, *Human Performance*, 10: 171-192.
- Stewart, W.H. ve Roth, P.L., 2001. Risk Propensity Differences between Entrepreneurs and Managers: A Meta-Analytic Review, *Journal of Applied Psychology*, 86(1): 145-153.
- Utsch, A., Rauch, A., Rothful, R., ve Frese, M., 1999. Who Becomes a Small Scale Entrepreneur in an Post-socialistic Environment: On the Differences between Entrepreneurs and Managers in East Germany, *Journal of Small Business Management*, 37(3): 31-42.
- Vinclair, A.J., Schippmann, J.S., Switzer, F.S.I., ve Roth, P.L., 1998. A Meta-Analytic Review of Predictors of Job Performance for Salespeople, *Journal of Applied Psychology*, 83: 586-597.