

MUHASEBE AKADEMİSYENLERİNİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN İŞ PERFORMANSLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ*

Prof. Dr. Aylin POROY ARSOY**

Doç. Dr. Tuğba UÇMA UYSAL***

Ars. Gör. Tuba BORA KILINÇARSLAN****

Makale Gönderim Tarihi : 16.03.2017 / Kabul Tarihi : 14.12.2017

ÖZ

Kişilik özellikleri, kalıtsal ve çevresel faktörlere bağlı olarak farklılık göstermektedir. Kişilik özelliklerindeki farklılıklar, birçok alanda olduğu gibi iş hayatında da bireylerin performansına yansımaktadır. Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de vakıf ve devlet üniversitelerinde görev yapan muhasebe akademisyenlerinin kişilik özelliklerinin iş performanslarına etkisinin ölçülmesidir. Örneklemin kişilik özelliklerinin tespitinde Beş Faktörlü kişilik testinden yola çıkılarak oluşturulan sıfatlara dayalı kişilik ölçeği kullanılırken; iş performanslarının ölçümü için ise, son üç yıla ait akademik performans kriterleri dikkate alınmıştır. Ölçeğin veri setine uygunluğu Faktör Analizi ile test edilmiş, örneklemin kişilik özellikleri ile iş performansı arasında ilişki olup olmadığı ölçmek için Korelasyon Analizi uygulanmıştır. Kişilik özelliklerinden dışadönüklük boyutu ile iş performansı arasında negatif yönlü, zayıf bir ilişki olduğu tespit edilirken, diğer kişilik boyutları ile iş performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Anahtar Kelimeler: Beş faktörlü kişilik testi, sıfatlara dayalı kişilik testi, muhasebe akademisyenleri, iş performansı

THE EFFECT OF ACCOUNTING ACADEMICIANS’ PERSONALITY CHARACTERISTICS ON JOB PERFORMANCE

ABSTRACT

Personality characteristics differ according to genetic and environmental factors. The differences in personality characteristics reflect to performance of individuals in business life as well as other areas. The aim of this study is to measure the effect of personality characteristics of accounting academicians- which work in Turkish universities in Turkey-on their job performance. In order to determine the personality characteristics of our sample we used Adjective Based Personality Scale (ABPT) that was generated based on Five factor personality test, on the other hand in order to determine job performance we focused on academic performance criteria for last three years. Our questionnaire was tested by factor analysis, and correlation analysis was applied in order to measure the relationship between personality characteristics of our sample and their job performance. While there was a negative and weak relationship between extraversion dimension and job performance, there was no statistically significant relationship between other personality dimensions and job performance.

Keywords: Five factor personality test, Adjective Based Personality Scale, accounting academicians, job performance

* Bu çalışma, 20-21 Ekim 2016 tarihleri arasında İzmir’de düzenlenen 13. Uluslararası Muhasebe Konferansı’nda özet bildiri olarak sunulmuştur.

** Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, aporoy@uludag.edu.tr

*** Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Yiyecek ve İçecek İşletmeciliği Bölümü, utugba@mu.edu.tr

**** Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, tubabora@uludag.edu.tr

1. GİRİŞ

Kişilik, en genel yaklaşımla bireylerin olaylar karşısındaki davranış ve tutumlarıdır. Hayatımıza yön veren kişilik özelliklerimiz, büyük ölçüde iş yaşamımızdaki başarımıza da etki etmektedir.

Bilişsel yetenekler, bireyin bebeklikten yetişkinliğe kadar olan süre zarfında çevresinde olup bitenleri anlayabilmesini sağlayan zihinsel yeteneklerdir. Bireyin bilişsel gelişimi, bireyin çevresinde yaşanan olayları gözlemleyerek algılamasıyla başlar, algıladıklarını işledikten ve depoladıktan sonra kullanarak ve yeni düşünceler geliştirerek devam eder. Bebeklikten başlayarak kazanılan bu yetenekler, bireyin hem günlük yaşantısında hem de iş hayatındaki başarısında önemli bir yere sahiptir.

Kişilik özelliklerinin gelişiminde ise, bireyin anne ve babasından aldığı genler (katılımsal faktörler) ile öğrenme yaşantısı, kültür gibi çevresel faktörler etkili olmaktadır. Bu gelişimdeki katılımsal ve çevresel faktörler, her bireyi aynı oranda etkilememektedir. Bazı bireylerin kişilik gelişiminde katılımsal faktörler daha etkili olurken, bazılarında ise çevresel faktörler daha etkili olabilmektedir. Bilişsel yetenekler kadar kişilik özellikleri de iş başarısının önemli faktörlerinden biridir. Kişilik özelliklerindeki farklılıklar, iş motivasyonunda bireysel farklılıklara yol açmakta ve bireylerin iş performanslarına etki etmektedir.

2. KİŞİLİK KAVRAMI VE İŞ PERFORMANSI İLE İLİŞKİSİ

Kişilik kavramı herkes tarafından bilinmekte, anlaşılmakta ve kullanılmaktadır. Ancak kişilik kelimesinin bilimsel bir tanımının yapılması aşamasında literatürde tam bir fikir birliğinde olunmadığı görülmektedir.

Türk Dil Kurumu'na göre "*bir kimseye özgü belirgin özellik, manevi ve ruhsal niteliklerinin*

bütünü" olarak tanımlanan kişilik teriminin kökeni "*persona*" kelimesidir. Latince "*persona*" sözcüğü, tiyatro oyuncularının kullandıkları maske ve aldıkları roller anlamına gelmektedir. Bu tanımlardan hareketle kişilik kavramının hem kişiye özgü ve genetik izlere bağlı olduğu hem de çevresel faktörlere göre şekillendiği sonucuna varmak mümkündür.

Freud (1920) kişiliğin, bilinçdışı, saklı ve bilinmez olduğunu belirterek tanımını şu şekilde yapmıştır: "*Kişilik; id, ego ve süper ego arasındaki kontrolü ele geçirme muharebesinin bir sonucudur*". Allport (1955) kişilik tanımını yaparken, "*Bireysel bir gerçeklik olan kişilik, tüm insanların davranışlarına ve aktivitelerine rehberlik eden ve onları yönlendiren içsel bir şeydir*" ifadesini kullanmıştır.

Rogers (1977)'a göre; "*Kişilik, herkesin kendine has olan, örgütlü, daimi/kalıcı olarak algılanan sübjektif, deneyimlerin kalbinde/merkezinde yer alan bir varlıktır*". Cüceloğlu (2010) ise kişiliği, "*bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, onu diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki şekli*" olarak tanımlamaktadır. Kişilik, bir insanın bütün ilgilerinin, tutumlarının, yeteneklerinin, konuşma tarzının, dış görünüşünün ve çevresine uyum biçiminin özelliklerini içeren bir terimdir (Baymur, 1993). Erikson (1984)'a göre insan yapısının, duygusal durumunun, davranış biçimlerinin, ilgilerinin, yeteneklerinin ve diğer psikolojik özelliklerinin en karakteristik ve orijinal bütünüdür.

Tanımların ortak noktaları kişiliğin ayırt edici özelliği olduğu, genetik olduğu ve insan davranışlarına rehberlik ettiği şeklinde belirlenebilmektedir. Bir diğer deyişle günlük hayatımızda gerçekleştirdiğimiz her türlü faaliyet (ailevi veya iş hayatıyla ilgili) aslında doğrudan kişiliğimizin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Yürüttüğümüz faaliyetleri planlama ve gerçekleştirme

aşamaları kişiliğimizin türüne göre değişim göstermektedir.

Kişiliğin bireyin çalıştığı işi ve çevreyi algılamasında ve onu değerlendirmesinde son derece önemli bir etkisi vardır. Birey davranışlarını içinde yaşadığı iş ortamı ve çevresindeki iş arkadaşları (ast ve üstleri) ile olan etkileşimlerine göre belirleyecektir.

Çalışma yaşamına atılan bir insan ilk olarak kendi kişilik yapısıyla iş hayatındaki rolünü alır. Kendi kişilik yapısıyla yapacağı iş ve içinde yer aldığı örgüt uyum içinde olduğu takdirde bireyin iş yaşamındaki başarısı yükselir (Demirci, 2009:21).

Barrick ve Mount (1991), beş faktörlü kişilik modeline göre belirlenen kişilik özelliklerinin iş performansı ile ilişkisini sorgulamış ve sorumluluk faktörünün en güçlü etkiye sahip olduğu sonucuna varmışlardır. Salgado (1997) meta analiz yöntemini kullanarak araştırdığı ilgili literatürde, AB ülkelerinde sorumluluk ve duygusal denge faktörlerinin iş performansını etkileyen faktörler olduğunu belirlemiştir. Judge v.d. (2002) benzer bir çalışmayı kişilik özelliklerinin iş tatminine olan etkisini araştırmak için gerçekleştirmiş ve duygusal dengenin iş tatminini etkileyen en önemli kişilik faktörü olduğu sonucuna varmıştır.

Kişilik özellikleri ve akademik performans ilişkisi de pek çok araştırmacının ilgisini çekmiştir. Bu araştırmalardan kişilik yapısı ve akademik performans ilişkisini istatistiksel açıdan önemli bulan araştırmacılar kadar, (Ör. Chamorro-Premuzic & Furnham, 2003; Gottfredson, 2002; Gottfredson, 2003; Jensen, 1980; Kuncel vd., 2001; Wolfe, 1972 ve Zeidner & Matthews, 2000) ilişkinin önemsiz olduğu sonucuna varanlar da mevcuttur (Ör. Mehta & Kumar, 1985; Sanders vd., 1955; Seth & Pratap, 1971; Singh & Varma, 1995 ve Thompson, 1934).

3. KİŞİLİK KURAMLARI

Kişilik kavramı üzerine oluşturulmuş bir çok kuram bulunmaktadır. Bilinen en eski kişilik kuramı, kişiliğin şekillenmesinde en önemli faktörün bilinçaltının sağladığı motivasyon olduğunu savunan Sigmund Freud'un Psikanalitik kuramıdır (1856-1939). Sonraki yıllarda bilim adamları tarafından zaman zaman birbiriyle çelişen zaman zaman birbirini tamamlayan pek çok kişilik kuramı ortaya atılmıştır. Bu çalışmanın teorik çerçevesini Beş Faktörlü Kişilik Kuramı ve bu modeli dayanılarak geliştirilmiş olan Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi oluşturmaktadır.

3.1. Beş Faktörlü Kişilik Kuramı

1930'lu yıllarda Thurstone (1934); Allport ve Odbert (1936) gibi araştırmacılar tarafından ortaya atılan Beş faktörlü kişilik kuramı yıllar içerisinde farklı açılardan ele alınmak suretiyle pek çok araştırmacının ilgisini çekmiştir. 1950 li yıllardan itibaren ise kuramdan bir model elde edilmiş ve Beş Faktörlü Kişilik Modeli olarak isimlendirilen bu model ile kişilik testleri oluşturulmaya başlanmıştır. Beş Faktörlü Kişilik Modeli üzerine yapılan çalışmalardan en çok yankı bulanı, Costa ve McCrae (1985) tarafından gerçekleştirilmiştir.

Beş faktörlü kişilik modelinde Costa ve Mc Crae (1992) alanın önemli araştırmacılarından Goldberg (1992) ile benzer bir gruplama yaparak, bir bireyin kişiliğinin beş bağımsız faktör incelenmek suretiyle tanımlanabileceğini ileri sürmektedir. Beş faktör kişilik modeli (Five Factor Personality Model; Büyük Beşli (Big Five), OCEAN (Openness, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness, Neuroticism) veya CANOE (Conscientiousness, Agreeableness, Neuroticism, Openness, Extraversion) olarak da isimlendirilmektedir.

Bu yaklaşıma göre kişiliği oluşturan beş temel faktör Dışadönüklük, Uyumluluk, Sorumluluk,

Duygusal denge ve Gelişime açıklık olarak sıralanmaktadır. Beş faktörlü kişilik modelinin boyutlarını oluşturan bu faktörleri tanımlayan nitelendiriciler Tablo 1’de izlenebilmektedir.

Tablo 1. Kişilik Boyutlarının Nitelendiricileri

	BOYUTLAR	NİTELENDİRİCİLER
1	Dışadönüklük	Sosyallik, Hırs, Kendini Belli Etme, Sosyal Uyum, Aktiflik, Güç, Kişiler Arası ilişki
2	Uyumluluk	Hoşa Gitme, Sosyallik, Paranoid Kişilik, Uysallık, Sevgi, Uzlaşma
3	Sorumluluk	Vicdan, Süper ego, İçe Dönük Düşünme, Çalışma isteği, Başarma Arzusu, Kendini Kontrol Altında Tutabilme
4	Duygusal denge	Duygusal Kontrol, Duygusallık, Negatif Duygusallık, Etkileme Yeteneği, Endişe, Kendini Uyarlama
5	Gelişime açıklık	Kültür, Bağımsızlık, Zeka, İdrak

Kaynak: Hammond, Marie S., “The Use of The Five Factor Model of Personality As a Therapeutic Tool In Career Counselling”, Journal of Career Development, March 2001, Volume 27, Issue 3, s. 156.

Beş faktörlü kişilik modelinin boyutlarını şu şekilde açıklamak mümkündür: (McCrae & Costa (1997); Judge v.d. (2002); Sığı & Gürbüz (2011); Watson & Clark 1992); Bitlisli v.d. (2013))

Dışadönüklük: Uyumluluk ve duygusallık faktörlerinden oluşur. Bu boyutun temelinde heyecanlı, neşeli, konuşkan, girişken ve sosyal olma gibi özellikler bulunmaktadır. Dışadönükler; olumlu, topluluk içine girmeyi seven, kendine güvenen, sosyal ve girişken bireylerdir. Buna karşın içedönükler; kapalı, yalnız kalmayı seven, mesafeli, çekingen, sessiz kimselerdir. Dışadönüklük; kendine güvenen, baskın, aktif ve heyecan arayan bir eğilim olarak ifade edilir. Dışadönük kişiler; olumlu duygular, daha sık ve yoğunlukta kişisel etkileşimler ve daha fazla düzeyde harekete geçme gereksinimi gösterirler ve genel olarak iyimser olma ile sorunları olumlu yönden tekrar değerlendirmeyi tercih ederler genellikle oldukça

sosyal, insanlarla olmaktan hoşlanan, istekli ve eylem yönelimli bireyleri ifade eder. Dışa dönük insanların olumlu duyguları yaşamaya eğilimli, daha mutlu insanlar olduğu ifade edilmektedir.

Uyumluluk: Bu boyut, başkalarıyla uyumlu ve geçimli olma eğilimi ile ilgilidir. Bu boyutun özellikleri arasında; kendinden önce başkalarını düşünme, kişiler arası ilişkilerde alttan alma ve yatıştırma eğilimi, sempatik, sıcakkanlı, nazik ve saygılı olma yer alır. Genellikle düşünceli, dost canlısı, uzlaşmaya istekli bireyleri ifade eder. Bu özelliğe sahip olan bireyler her zaman kendi takımları tarafından sevilen ve aranan bireyler olurlar. Bu bireyler itiraz etmekten çok dinlemeyi ve eleştirmekten çok destek vermeyi tercih ederler Uyumluluğu yüksek olanlar yardımsever, merhametli, kolay aldanan, dürüst, işbirliğine açık ve sıcakkanlı kişileri iken; uyumluluğu düşük olanlar, geçimsiz, kaba, şüpheci,

rekabetçi, soğuk, kavgacı ve işbirliği yapmayan kişiler olarak bilinmektedir.

Sorumluluk: Bireylerin dürtülerini nasıl kontrol ettiğini ifade eder. Öz disiplin kavramı olarak da ifade edilen bu özellik, başarı yönelimlilik ve iş disipliniyle ilgilidir. Sorumluluk kişilik özelliği bir bireyin başarı yönelimli, güvenilir, organize olmuş ve sorumlu olma derecesini ifade eder. Sorumluluğu yüksek kişiler; sorumluluk sahibi, disiplinli, dikkatli, başarma duygusu yüksek, düzenli ve kararlı kimselerdir. Sorumluluk düzeyi düşük kişiler ise kolaylıkla dikkati dağılan, düzensiz ve tembel bireyler olarak değerlendirilmektedir. İlgili literatürde, tüm kişilik boyutları içinde iş performansıyla en fazla ilişkili bulunan boyut olmuştur (Ör. Ones v.d., 1993; Zel, 2001; Judge v.d.1999)

Duygusal denge: Duygusal istikrar olarak da ifade edilir. Nevrotiklik olarak da adlandırılan bu özellik bireyin strese karşı koyabilme yeteneği ile ilgilidir. Duygusal dengesi yüksek olanlar sakin, kendine güvenen, sabırlı ve strese karşı toleranslı olma eğilimindedirler. Bu özellikleri taşıyan bireyler, geleneksel durumları tehdit edici ve önemsiz hayal kırıklıkları olarak görürler. Duygusal dengesi düşük ya da nevrotik olanlar sinirli, endişeli, karamsar ve güvensiz ve kendisiyle

uğraşan bireyler olma eğilimindedirler. Duygusal sıkıntı yaşayan ve duyguları aşırı değişiklik gösterenler, nevrotik bireylerdir. Duygusal dengesi düşük olan kişiler çevreyi daha olumsuz algılar ve belirsizlikleri tehdit edici unsurlar olarak görürler. Duygusal dengesi düşük bireylerin olumsuz duyguları yaşamaya eğilimli oldukları vurgulanmaktadır.

Gelişime açıklık: Son kişilik özelliği olan gelişime açıklık boyutu, kişinin yeniliklere açık olması, güçlü bir hayal gücüne sahip olması, yeni görüşleri kabul etmesi ve çok yönlü düşünebilmesi gibi özelliklerle ilgilidir. Açıklık kişilik özelliği bir kişinin kendine has olmasını, değişimi ve çeşitliliği arzulama derecesini yansıtır. Açıklık özelliğine sahip olanlar zeki, meraklı, alışılmışın dışında, orijinal ve bağımsız düşünceleriyle bilinirler ve yeni fikirler üretmekten, hoşlanan, maceracı, sanata karşı ilgili, üretken bireyler olarak değerlendirilirler. Buna karşılık gelişime açık olmayanlar ise sıradan ve aşına olduklarıyla mutulu olan ve gelenekçi kimselerdir. Bu bireyler tutucu, geleneksel, sabit fikirli ve yeniliklere kapalı bireyler olarak tanımlanmaktadır.

Beş Faktör Modeli Boyutlarının belirleyicileri Tablo 2'deki gibi özetlenebilir:

Tablo 2. Beş Faktör Modeli Boyutlarının Belirleyicileri

BOYUTLAR	DERECE	BELİRLEYİCİLER
DIŞADÖNÜKLÜK	Yüksek	Konuşkan, açık, maceracı, sosyal, doğru sözlü, enerjik, optimist, sakin, neşeli
	Düşük	Sessiz, ağzı sıkı, tedbirli, ılımlı, kibar, duygusal, olgun, münzevi, sıradan, durgun, bağımsız
UYUMLULUK	Yüksek	İyi huylu, kıskanç olmayan, ılımlı, duygusal, yardım sever, güvenilir, uyumlu, nazik, diğerlerini dikkate alan, sempatik
	Düşük	Sinirli, kıskanç, dik başlı, negatif düşünen, kendini hissettiren, konuşkan, düzenli, ego merkezli, rekabetçi, kritik düşünen
SORUMLULUK	Yüksek	Titiz, düzenli, sorumluluk sahibi, dürüst, vicdanlı, sebatkar, bilinçli, sıradan, düşünceli, amaç sahibi, dakik
	Düşük	Düşük Dikkatsiz, güvenilmez, sebatsız, işleri yarım bırakan, vefasız, hayalci, hedonist
DUYGUSAL DENGELİ	Yüksek	Endişeli, gergin, sinirli, telaşlı, adapte olmayan, bağımlı, dengersiz
	Düşük	Sarsılmaz, kendi kendine yeten sakin, uysal, güvenilir, dengeli, rahat adapte olamayan
GELİŞİME AÇIKLIK	Yüksek	Geniş zevkler, bağımsız düşünce yapısına sahip, hayal gücü kuvvetli, entelektüel, sosyal, duygusal, düşünceli
	Düşük	Sanatsal duygudan uzak, düşüncesiz, dar düşünce yapısına sahip, sıkılgan, az sayıda ilgi odağı, sosyallikten uzak

Kaynak: Hammond, Marie S., “The Use of The Five Factor Model of Personality As a Therapeutic Tool In Career Counselling”, Journal of Career Development, March 2001, Volume 27, Issue 3, s. 157-158.

3.2. Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi

Bacanlı v.d.(2009), kişilik araştırmalarında kullanılmak üzere pratik, ekonomik ve katılımcılar tarafından kısa sürede cevaplanabilecek Büyük Beşli Kişilik Kuramını temel alan bir ölçme aracı geliştirilmesi amaçladıkları çalışmalarında, beş faktör modelinden yola çıkarak, bu faktörlere Türk diline uygun sıfat çiftleri belirlemek suretiyle madde sayısı daha az, iki uçlu bir ölçek geliştir-

mişlerdir. Bu sayede beş faktörlü kişilik boyutları 40 madde ile ölçülebilmektedir. Sözkonusu ölçeğe “sıfatlara dayalı kişilik testi” adı verilmiş ve yanıtlayıcılardan iki uçta yer alan birbirine zıt sıfatlardan hangisinin kendisine uygun olduğunun belirlenmesi istenmektedir. Test, kırk zıt sıfat çiftinden oluşan yedi dereceli semantik farklılıklar ölçeğidir. Sıfatlara dayalı kişilik testinde beş faktörlü kişilik modelinin faktörlerine atanmış sıfatlar Tablo 3’deki gibidir (Bacanlı v.d., 2009):

Tablo 3. Sıfatlara Dayalı Kişilik Testinde Beş Faktörlü Kişilik Modelinin Faktörlerine Atanmış Sıfatlar

Dışa dönüklük	
Parlak.....	Silik
Delidolu.....	Durgun
Öne çıkan	Arka planda kalan
Etkili	Etkisiz
Hareketli	Uyuşuk
Coşkulu.....	Donuk
Dikkat çeken	Dikkat çekmeyen
Neşeli	Neşesiz
Çevresi geniş	Yalnız
Uyumluluk	
Merhametli	Acımasız
Uysal	Asi
Hoşgörülü	Hoşgörüsüz
Fedakar.....	Bencil
Yardımsaver	Başkalarına kayıtsız
Affedici	Kindar
Alçakgönüllü	Kibirli
Uzlaşmacı	İnatçı
İşbirliğine açık	Rekabetçi
Sorumluluk	
Disiplinli	Disiplinsiz
Sorumluluk sahibi	Sorumsuz
Hazırlıklı	Hazırlıksız
Gayretli	Gayretsiz
Dikkatli	Dikkatsiz
Düzenli	Düzensiz
Hırslı	Hırslı olmayan

Duygusal denge	
Sabırlı	Sabırsız
Rahat.....	Tedirgin
Sakin.....	Sinirli
İyimser	Kötümser
Kaygısız	Kaygılı
Huzurlu	Huzursuz
Tutarlı	Tutarsız
Deneyime açıklık	
İlgileri geniş	İlgileri dar
Alışılmış	Farklı
Meraklı	Meraksız
Geniş görüşlü	Dar görüşlü
Yeni ilişkilere açık	Yeni ilişkilere kapalı
Hayal gücü güçlü	Hayal gücü zayıf
Sanata ilgili	Sanata ilgisiz
Tutucu olmayan.....	Tutucu

4. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

Bu çalışmanın amacı, muhasebe alanında uzmanlaşmış öğretim üye ve yardımcılarının kişilik özelliklerinin iş (akademik) performanslarına etkisinin ölçülmesidir.

Bu amaca ulaşabilmek için, aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H₁: “Dışadönüklük” kişilik özelliği ile akademisyenin iş performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: “Uyumluluk” kişilik özelliği ile akademisyenin iş performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₃: “Sorumluluk” kişilik özelliği ile akademisyenin iş performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₄: “Duygusal denge” kişilik özelliği ile akademisyenin iş performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₅: “Deneyime açıklık” kişilik özelliği ile akademisyenin iş performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Araştırmanın örneklemini, Türkiye’deki vakıf ve devlet üniversitelerinde görev yapan muhasebe öğretim üye ve yardımcıları oluşturmaktadır.

Örneklemin kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla Bacanlı v.d. (2009) tarafından geliştirilen

sıfatlara dayalı kişilik ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin soru havuzunda öğretim üye ve yardımcılarının kişilik algılarını ölçmesi planlanan 40 kişilik sıfatı yer almaktadır. Test, kırk zıt sıfat çiftinden oluşan yedi dereceli semantik farklılıklar ölçeğidir. Testteki sıfatlara verilen tepkiler 7 dereceli kategorileme ile “3- Çok uygun, 2- Oldukça uygun, 1- Biraz uygun, 0- Ne uygun ne de uygun değil, -1- Biraz uygun, -2- Oldukça uygun, -3- Çok uygun” tepkilerine karşılık gelecek şekilde derecelendirilmiştir. Testi cevaplayacak akademisyenden, iki uçta yer alan zıt sıfat çiftlerini okuyup kendine uygun olduğunu düşündüğü seçeneği işaretlemesi istenmiştir.

Akademisyenlerin iş performanslarının ölçülmesi için akademik performans değerlendirilmesi yolu seçilmiştir. Bu değerlendirme için ise akademisyenlerden son 3 yıla ait akademik çalışma bilgisi (ulusal makale, uluslararası makale, kitap/kitap bölümü, ulusal yada uluslararası kongre, sempozyum ve konferanslarda sunulan bildiri sayıları) istenmiştir.

Oluşturulan ölçek, internet üzerinden muhasebe akademisyenlerine gönderilmiş ve %5 hata payı ile 136 muhasebe öğretim üye ve yardımcısına uygulanmıştır. Öncelikle araştırmaya katılan akademisyenlerin demografik özelliklerine ilişkin

sayı ve yüzde dağılımları incelenmiş, ölçeğin veri setine uygunluğunu test etmek amacıyla Faktör Analizi yapılmıştır. Daha sonra Muhasebe akademisyenlerinin kişilik özellikleri ile iş performansı arasında ilişki olup olmadığını ölçmek için ise Korelasyon Analizi uygulanmıştır.

5. VERİLERİN ANALİZİ VE YORUMLANMASI

Araştırma sonucu elde edilen bulgulara göre, araştırmaya katılan muhasebe akademisyenlerinin çoğunluğu (%63,2) erkeklerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan muhasebe akademisyenlerinin yaş aralığına bakıldığında ise, 35-45 yaş aralığındaki akademisyenlerin en fazla (%33,1) olduğu, bunu %30,1 ile 25-35 yaş aralığındaki akademisyenlerin izlediği görülmektedir. 65 yaş üstü muhasebe akademisyenleri araştırmaya en az katılan grup olmuştur. Araştırmaya katılanlar akademik unvan bazında incelendiğinde, en çok katılımı (%29,4) yardımcı doçentlerin gösterdiği, bunu sırasıyla profesörlerin (%25,7) ve doçentlerin (%22,8) izlediği görülmektedir. Araştırmaya en az katılım gösteren grup ise, doktor araştırma görevlileridir. Araştırma sonucu elde edilen demografik bulgular Tablo 4’te ayrıntılı bir şekilde gösterilmektedir.

Tablo 4. Demografik Bulgular

BOYUT	DEĞER	SAYI	YÜZDE
Cinsiyet	Kadın	50	36,8
	Erkek	86	63,2
	<i>TOPLAM</i>	136	100,0
Yaş	25-35	41	30,1
	35-45	45	33,1
	45-55	34	25,0
	55-65	10	7,4
	65 üstü	6	4,4
	<i>TOPLAM</i>	136	100,0
Akademik Unvan	Profesör	35	25,7
	Doçent	31	22,8
	Yardımcı Doçent	40	29,4
	Araştırma Görevlisi Doktor	7	5,1
	Araştırma Görevlisi	23	16,9
	<i>TOPLAM</i>	136	100,0

Ölçeğin veri setine (N=136) uygunluğu Faktör Analiziyle test edilmiştir. Faktör analizi sonucunda ölçeğin soru havuzunda yer alan 40 kişilik sıfatından 8 sıfatın uygun olmadığı görülmüş ve bu sıfatlar (delidolu-durgun; rahat-tedirgin; sakin-sinirli; iyimser-kötümser; kaygısız-kaygılı; huzurlu-huzursuz; tutarlı-tutarsız; alışılmış-farklı) ölçekten çıkarılmıştır. Analiz sonucunda beş faktörün sıfatlara dayalı kişilik testine ait varyansın % 73,296'sını (dışadönüklük: %48,193; uyumluluk: %10,654; sorumluluk: % 6,40; duygusal denge: % 4,436 ; deneyime açıklık: % 3,613) açıkladığı görülmüştür. Ayrıca faktör analizi sonucunda Bacanlı vd. (2009)'den farklı olarak

deneyime açıklık boyutunda yer alan sıfatların bir kısmının duygusal denge boyutuna geçtiği görülmüştür.

Dışadönüklük kişilik özelliği faktör yükleri ,709 ile ,859 arasında değişen sekiz maddeden; uyumluluk kişilik özelliği faktör yükleri ,634 ile ,789 arasında değişen dokuz maddeden; sorumluluk kişilik özelliği faktör yükleri ,524 ile ,769 arasında değişen sekiz maddeden; duygusal denge kişilik özelliği faktör yükleri ,493 ile ,706 arasında değişen beş maddeden; deneyime açıklık kişilik özelliği faktör yükleri ,721 ile ,733 arasında değişen iki maddeden oluşmaktadır. Faktör analizine ait bulgular Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5. Faktör Analizi (N=136)

Maddeler	Faktörler				
	Dışadönüklük	Uyumluluk	Sorumluluk	Duygusal Denge	Deneyime Açıklık
Öne çıkan-Arka planda kalan	,859				
Dikkat çeken-Dikkat çekmeyen	,851				
Coşkulu-Donuk	,824				
Parlak-Silik	,795				
Hareketli-Uyuşuk	,786				
Etkili-Etkisiz	,764				
Çevresi geniş-Yalnız	,718				
Neşeli-Neşesiz	,709				
Affedici-Kindar		,789			
Uzlaşmacı-İnatçı		,783			
Alçakgönüllü-Kibirli		,764			
Hoşgörülü-Hoşgörüsüz		,717			
Merhametli-Acımasız		,698			
Uysal-Asi		,687			
İşbirliğine açık-Rekabetçi		,662			
Fedakar-Bencil		,640			
Yardımsever-Başkalarına kayıtsız		,634			
Düzenli-Düzensiz			,769		
Hazırlıklı-Hazırlıksız			,752		
Dikkatli-Dikkatsiz			,740		
Disiplinli-Disiplinsiz			,726		
Gayretli-Gayretsiz			,709		
Sorumluluk sahibi-Sorumsuz			,648		
Hırslı-Hırslı olmayan			,591		
Sabırlı-Sabırsız			,524		
Hayal gücü güçlü-Hayal gücü zayıf				,706	
Yeni ilişkilere açık-Yeni ilişkilere kapalı				,687	
Geniş görüşlü-Dar görüşlü				,685	
İlgileri geniş-İlgileri dar				,510	
Meraklı-Meraksız				,493	
Tutucu olmayan-Tutucu					,733
Sanata ilgili-Sanata ilgisiz					,721
Varyans Açıklama Yüzdesi	48,193	10,654	6,400	4,436	3,613
Toplam Yüzde	48,193	58,847	65,246	69,682	73,296

Ölçeğin güvenilirliği Cronbach Alfa katsayısıyla ölçülmüştür. Analiz sonucu elde edilen Cronbach Alfa değeri 0,961 olarak bulunmuştur. Beş faktörlü kişilik modeline ilişkin boyutların güvenilirlik analizi sonucu Cronbach Alfa değerleri ise Tablo 6'daki gibidir:

Tablo 6. Beş Faktörlü Kişilik Modeli Boyutlarının Cronbach Alfa Değerleri

	Boyutlar	Madde Sayısı	Cronbach Alfa Değerleri
1	Dışadönüklük	8	0,945
2	Uyumluluk	9	0,942
3	Sorumluluk	8	0,904
4	Duygusal denge	5	0,896
5	Gelişime açıklık	2	0,700

Muhasebe akademisyenlerinin kişilik özellikleri ile iş performansı arasında ilişki olup olmadığını ölçmek için Korelasyon Analizi yapılmıştır.

Tablo 7. Kişilik Özelliklerinin İş Performansı Üzerindeki Etkisi

Korelasyon Analizi			
İş Performansı			
Kişilik Özellikleri	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
Dışadönüklük	-,202	,018	136
Uyumluluk	-,036	,681	136
Sorumluluk	-,137	,112	136
Duygusal Denge	-,115	,184	136
Deneyime Açıklık	-,122	,158	136

Tablo 7'de yer alan Korelasyon Analizi sonuçlarına göre; kişilik özelliklerinden dışadönüklük boyutunun sig. değerinin 0,05'in altında (0,018) olması, dışadönüklük kişilik özelliği ile iş performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ancak bu boyutun Pearson Korelasyonu'na

bakıldığında ise, bu ilişkinin negatif yönlü, zayıf bir ilişki olduğu görülmektedir. Dolayısıyla “ H_1 : “Dışadönüklük” kişilik özelliği ile akademisyenin iş performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi kabul edilmiştir. Kişilik özelliklerinden uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık boyutlarına bakıldığında ise, bu boyutlar ile iş performansı arasında $p < 0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı söylenilebilir. Dolayısıyla “ H_2 : “Uyumluluk” kişilik özelliği ile akademisyenin iş performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.”, “ H_3 : “Sorumluluk” kişilik özelliği ile akademisyenin iş performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.”, “ H_4 : “Duygusal denge” kişilik özelliği ile akademisyenin iş performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.”, “ H_5 : “Deneyime açıklık” kişilik özelliği ile akademisyenin iş performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezleri reddedilmiştir.

6. SONUÇ

Kişiliğin oluşunda kalıtım, çevre, kültür, aile ortamı gibi birçok faktör etkilidir. Kişilik özellikleri farklılaştıkça, bireylerin sergilediği davranışlar ve yaşamın her alanında gösterdiği performanslar da değişmektedir. Muhasebe alanında uzmanlaşmış öğretim üye ve yardımcılarının kişilik özellikleri ile iş performansı arasında ilişki olup olmadığının tespit edilmesi, bu çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Bu amaçtan hareketle, çalışmada Bacanlı v.d. (2009) tarafından geliştirilen, kırk zıt sıfat çiftinden oluşan sıfatlara dayalı kişilik ölçeği internet üzerinden muhasebe akademisyenlerine gönderilmiş ve %5 hata payı ile 136 muhasebe öğretim üye ve yardımcılarına uygulanmıştır. Ölçeğin veri setine uygunluğu Faktör Analiziyle test edilmiş, kırk zıt sıfat çiftinin sekizi veri setine uygun olmadığından dolayı çıkarılmıştır. Otuz iki çift sıfat, Beş Faktörlü Kişilik Kuramı’ndan yola çıkılarak dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık olarak beş grup altında toplanmıştır.

Araştırmada iş performansının ölçülmesi için ise muhasebe akademisyenlerinin son 3 yıla ait akademik çalışmalarının dikkate alınması, bu çalışmanın kısıtını oluşturmaktadır. Öte yandan, literatürde kişilik özelliklerinin çeşitli alanlarla olan ilişkisini inceleyen birçok çalışma yer almasına rağmen, muhasebe akademisyenlerinin kişilik özellikleri ile iş performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaya rastlanılmaması, bu çalışmanın önemini artırmaktadır.

Muhasebe akademisyenlerinin kişilik özellikleri ile iş performansı arasındaki ilişki Korelasyon Analizi ile test edilmiştir. Korelasyon Analizi sonucuna göre, beş boyutlu kişilik özelliklerinden dışadönüklük boyutu ile muhasebe akademisyenlerinin iş performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu, ancak bu ilişkinin negatif yönlü ve zayıf olduğu söylenebilir. Dolayısıyla muhasebe akademisyenlerinin dışadönüklüğü (sosyal ve girişken olması, konuşkanlığı vs.) arttıkça, az da olsa iş performansının (akademik üretkenliği) azalmakta olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer bir ifadeyle, dışadönük olmayan muhasebe akademisyenlerinin iş performanslarının, dışadönük olanlara göre biraz daha yüksek olduğu söylenilebilir. Öte yandan, dışadönüklük dışındaki diğer kişilik boyutlarının (uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık) muhasebe akademisyenlerinin iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı, elde edilen bulgular arasındadır.

Sonuç olarak bakıldığında, Mehta & Kumar (1985); Sanders vd. (1955); Seth & Pratap (1971); Singh & Varma (1995) ve Thompson (1934) tarafından yapılan araştırmalarda olduğu gibi muhasebe akademisyenleri üzerine yapılan bu çalışmada, kişilik yapısı ile akademik performans arasında zayıf bir ilişkinin olduğu, kişilik özelliklerinin akademik performans üzerinde doğrudan önemli bir etkisi olmadığı ifade edilebilir.

KAYNAKÇA

- Allport, Gordon W., *Becoming: Basic Considerations for a Psychology of Personality*, Yale University Press, New Haven, 1955.
- Allport, Gordon. W. ve Henry S. Odbert, "Traitnames A Psycho-Lexical Study", *Psychological Monographs*, 1936, Volume 47, Number 1, s.171.
- Bacanlı, Hasan, Tahsin İlhan ve Sevda Aslan, "Beş Faktör Kuramına Dayalı Bir Kişilik Ölçeğinin Geliştirilmesi: Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi (SDKT)", *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2009, Cilt 7, Sayı 2, ss. 261-279.
- Barrick, Murray R. ve Michael K. Mount, "The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis", *Personnel Psychology*, March 1991, Volume 44, Issue 1, ss. 1-26.
- Baymur, Feriha, *Genel Psikoloji*, İnkilap Kitabevi, İstanbul, 1993.
- Bitlisli, Ferhat, Mehmet Dinç, Esra Çetinceli ve Ümmühan Kaygısız, "Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Akademik Güdülenme İlişkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta Meslek Yüksekokulu Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2013, Cilt 18, Sayı 2, ss. 459-480.
- Chamorro-Premuzic, Tomas ve Adrian Furnham, "Personality Predicts Academic Performance: Evidence From Two Longitudinal University Samples", *Journal of Research in Personality*, 2003, Volume 37, Number 4, ss. 319-338.
- Costa, Paul T. ve Robert R. McCrae, *The NEO Personality Inventory: Manual, form S and form R*, Psychological Assessment Resources, 1985.
- Costa, Paul T. ve Robert R. McCrae, *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-factor Inventory (NEO-FFI)*, Psychological Assessment Resources, 1992.
- Cüceloğlu, Doğan, *İnsan ve Davranışı Psikolojisinin Temel Kavramları*, 18. Baskı, Remzi Kitabevi, İstanbul, 2012.
- Demirci, M. Kemal, Derya E. Özler ve Birsin Girgin, "Beş Faktör Kişilik Modelinin İşyerinde Duygusal Tacize (Mobbing) Etkileri-Hastane İşletmelerinde Bir Uygulama", *Journal of Azerbaijani Studies*, 2007, Volume 10, Number 3-4, ss. 13-39.
- Erikson, Erik H., *İnsanın Sekiz Çağı*, (Çev. T. Bedirhan Üstün-Vedat Şar), Toplum Yayınları, Ankara, 1984.
- Freud, Sigmund, *A General Introduction to Psychoanalysis*, (Çev. G. Stanley Hall), Boni and Liveright, New York, 1920.
- Goldberg, Lewis R., "The Development of Markers For The Big Five Factor Structure", *Psychological Assessment*, March 1992, Volume 4, Number 1, ss. 26-42.
- Gottfredson, Linda S., "Where and Why g Matters: Not a Mystery", *Human Performance*, 2002, Volume 15, Issue 1-2, ss. 25-46.
- Gottfredson, Linda S., "Dissecting Practical Intelligence Theory: Its Claims and Evidence", *Intelligence*, 2003, Number 31, ss. 343-397.
- Hammond, Marie S., "The Use of The Five Factor Model of Personality As a Therapeutic Tool In Career Counselling", *Journal of Career Development*, March 2001, Volume 27, Issue 3, ss. 153-165.
- Jensen, Arthur R., "Uses of Sibling Data in Educational and Psychological Research", *American Educational Research Journal*, Summer 1980, Volume 17, Number 2, ss. 153-170.
- Judge, Timothy A., Daniel Heller ve Michael K. Mount, "Five-Factor Model Of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis", *Journal of Applied Psychology*, June 2002, Volume 87, Issue 3, ss. 530-541.
- Judge, Timothy A., Joyce E. Bono, Remus Ilies ve Megan W. Gerhardt, "Personality and Leadership: A Qualitative and Quantitative Review", *Journal of Applied Psychology*, 2002, Volume 87, Number 4, ss. 765-780.

- Judge, Timothy A., Chad A. Higgins, Carl J. Thoresen ve Murray R. Barrick, "The Big Five Personality Traits, General Mental Ability, And Career Success Across The Life Span", *Personnel Psychology*, September 1999, Volume 52, Issue 3, ss. 621–652.
- Kuncel, Nathan R., Sarah A. Hezlett, ve Deniz S. Ones, "A Comprehensive Meta-Analysis of The Predictive Validity of The Graduate Record Examinations: Implications for Graduate Student Selection and Performance", *Psychological Bulletin*, January 2001, Volume 127, Number 1, ss. 162-181.
- McCrae, Robert R. ve Paul T. Costa, "Personality Trait Structure as a Human Universal", *American Psychologist*, 1997, Volume 52, Number 5, ss. 509-516.
- Mehta, Prabha ve Dalip Kumar, "Relationships of Academic Achievement With Intelligence, Personality, Adjustment, Study Habits and Academic Motivation", *Journal of Personality and Clinical Studies*, 1985, Volume 1, Number 1-2, ss. 57-68.
- Ones, Deniz S., Chockalingam Viswesvaran ve Frank L. Schmidt, "Comprehensive Meta-Analysis of Integrity Test Validities: Findings and Implications for Personnel Selection and Theories of Job Performance", *Journal of Applied Psychology*, August 1993, Volume 78, Number 4, ss. 679-703.
- Rogers, Carl R., *On Personal Power: Inner Strength and Its Revolutionary Impact*, Press 1, Constable & Company Limited, London, 1977.
- Salgado, Jesús F., "The Five Factor Model of Personality and Job Performance in the European Community", *Journal Of Applied Psychology*, February 1997, Volume 82, Number 1, ss. 30-43.
- Sanders, Wilma B., R. Travis Osborne ve J. E. Greene, "Intelligence and Academic Performance of College Students of Urban, Rural, and Mixed Backgrounds", *Journal of Educational Research*, January 1955, Volume 49, Number 3, ss. 185-193.
- Seth, Nimal ve Pratap Swarn, "A Study of the Academic Performance, Intelligence and Aptitude of Engineering Students", *Education and Psychology Review*, October 1971, Volume 11, Number 4, ss. 3-10.
- Sıgır, Ünsal ve Sait Gürbüz, "Akademik Başarı ve Kişilik İlişkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma", *Savunma Bilimleri Dergisi*, 2011, Cilt 10, Sayı 1, ss. 30-48.
- Singh, Rakesh ve Surendra Kumar Verma, "The Effect of Academic Aspiration and Intelligence on Scholastic Success of XI Graders", *Indian Journal of Psychometry and Education*, 1995, Number 26, s. 43-48.
- Thompson, Dorothy Mossman, "On The Detection of Emphasis in Spoken Sentences by Means of Visual, Tactual and Visual –Tactual Cues", *Journal of General Psychology*, July 1934, Volume 11, Number 1, ss. 160-172.
- Thurstone, Louis Leon, "The Vectors of Mind", *Psychological Review*, January 1934, Volume 41, Number 1, ss. 1-32.
- Watson, David ve Lee Anna Clark, "On Traits and Temperament: General and Specific Factors of Emotional Experience and Their Relation to the Five-Factor Model", *Journal of Personality*, July 1992, Volume 60, Number 2, ss. 441-476.
- Wolfe, Raymond N, "Perceived Locus of Control and Prediction of Own Academic Performance", *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, February 1972, Volume 38, Number 1, ss. 80-83.
- Zeidner, Moshe ve Gerald Matthews, *Intelligence and Personality*, In R. Sternberg (Ed.), *Handbook of intelligence*, Cambridge University Press, New York, 2000, ss. 581 – 610.
- Uğur, Zel, *Yönetim ve Organizasyon*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2001.

