

Hangi Kişilik Özelliği Değişime Daha Hazırdır

Uğur ALEMDAR¹, Hacer ÖZCAN², Hamide Seyhan ÖZYURT²

¹Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

²Esenkent Ortaokulu Maltepe/İstanbul

ARAŞTIRMA

Öz

Bu çalışmada, farklı kişilik özellikleri ile değişime hazır olma arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Betimsel tarama modelindeki bu araştırmanın çalışma grubunu Sakarya ilindeki amatör ve profesyonel spor kulüplerinde görev yapan 287 gönüllü antrenörden oluşmuştur. Araştırmada veri toplamak amacıyla, araştırmacı tarafından hazırlanan “Kişisel Bilgi Formu”, “Uluslararası Kişilik Envanteri Kısa Formu (International Personality Inventory Short Form)” ve “Değişime Hazır Olma Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen verilerin analizinde, Pearson korelasyon ve çoklu doğrusal regresyon testleri kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen istatistiksel verilere bakıldığında, dışadönüklük içedönüklük yumuşak başlılık düşmanlık, sorumluluk dağınıklık, ve gelişime açıklık yeniliğe kapalılık ile değişime açıklık arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. İyi motive edilen antrenörlerin değişimi daha çabuk kabullendiği görülmektedir. Değişimi kabul eden antrenörlerin değişime istekli olma durumu ve kişilik özellikleri ile ilgili olduğu görülmektedir. **Anahtar kelimeler:** Futbol, Futbol Antrenörü, Kişilik, Değişim, Değişime Hazır Olma

Which Personality Trait is More Ready for Change

Abstract

In this study, it was aimed to determine the effect of different personality traits on readiness for change. The study group of this research in the descriptive survey model consisted of 287 volunteer trainers working in amateur and professional sports clubs in Sakarya. In order to collect data in the research, “Personal Information Form”, “International Personality Inventory Short Form (IPISV)” and “Readiness for Change Scale” prepared by the researcher were used. Pearson correlation and multiple linear regression tests were used in the analysis of the data obtained in the study. The results obtained from the findings of the research show that the extraversion-introversion dimension does not have a significant effect on the readiness for change; It was determined that responsibility-difficulty, agreeableness-hostility and openness-to-innovation have a significant effect on readiness for change. In conclusion, if coaches want to accept change, they must be motivated and guided by a good leader. It can be said that in order for the change to reach the goal, it is related to the self-belief of the coaches and the personality traits they show against the condition in which the change is required.

Keywords: Football, Football Coach, Personality, Change, Readiness for Change

Giriş

İnsanlar sağlıklı bir iletişim kurmak ve diğer insanlarla sosyal kişiliklerini geliştirmek için ilişkiler kurma eğilimindedirler (Kıratlı vd., 2021). Sosyal yaşamlarında iyi iletişim kuran insanlar iş hayatlarında da iyi iletişimle birlikte sağlıklı ilişkiler kurabilmektedirler. İnsanların sosyal ilişkiler kurmasının en temel faktörlerinden birisi de sergiledikleri kişilik özellikleridir. Kişilik, bireyin davranış tarzlarını etkileyen süreçleri kapsamaktadır (Burger, 2006: 23). Johnson (1997) kişiliği, bir kişinin sabit düşünce, duygu ve davranış kalıplarının ve bilimsel olarak kişilik özellikleri açısından kavramsallaştırılması olarak tanımlamaktadır. Onlarca yıllık araştırma, kişilik özelliklerini sınıflandırmak için yaygın olarak kabul edilen bir teorik çerçeve oluşturmuştur: Beş Faktör Modeli (FFM; John & Srivastava, 1999). Beş Faktör Modelinin özellikleri; bir bireyin biliş, davranış ve duyguyu yansıtan doğuştan gelen temel boyutları olarak tanımlanabilir (Carver, 2010). Beş Faktör Kişilik Modelinde kişilik üzerine yapılan son araştırmaların çoğu, kişiliğe beş büyük boyut açısından bakan bir model olan ve aynı zamanda Beş Büyük kişilik özelliği olarak da bilinen Beş Faktör Kişilik Modeli'ne dayanmaktadır (Costa & McCrae, 1992): Duygusal denge, dışa dönüklük, sorumluluk, yumuşak başlılık ve gelişime açıklık.

Beş büyük kişilik özellikleri içinde duygusal denge, olumsuz duygularla etkili bir şekilde başa çıkma yeteneği olarak tanımlanır; Duygusal dengesi yüksek olan insanlar, günlük stresli durumları daha iyi tolere edebilirler. Öte yandan, nevroitiklik olarak da adlandırılan duygusal dengesizliğe sahip kişiler, olumsuz duyguları kolayca deneyimleme eğilimindedir (Deary, Agius & Sadler, 1996; Zellars, Perrewe & Hochwarter, 2000; Bashkirova, A., Compagner, A., Henningsen, D. M., & Treur, J., 2023).

Dışa dönük kişilik özelliği, zorluklara olumlu bir şekilde yaklaşma yeteneğinin yanı sıra sosyal bağlantılar kurma yeteneği ile karakterize edilir (Bashkirova vd.,2023). Sorumluluk, bireylerin dürtülerinin kontrol ettiğini ifade ederken (Bitlisli, Ö. G. F., 2013), sorumluluk kişilik özelliği ise bir bireyin başarı yönelimli, güvenilir, organize olmuş ve sorumlu olma derecesini ifade eder (McCrae & John, 1992: 178). Sorumluluk özelliği taşıyan bir bireyin sebatkarlığı ve öz-disiplini o bireyin görevi başarmasını ve tamamlamasını mümkün kılar (Witt vd., 2002: 150). Yumuşak başlılık genellikle düşünceli, dost canlısı, uzlaşmaya istekli bireyleri ifade eder. Yumuşak başlılık kişilik özelliği; kişiliğin kişiler arası yönlerini ifade eder (McCrae & John, 1992: 178; Zellars vd., 2000: 1576). Sempatik, nazik, sadık, hoşgörü, naif kişilik yapısında olan bireyler yumuşak başlılık özelliğini yansıtabilmektedirler. Son kişilik özelliği olan gelişime açıklık, merak ve özgünlük ile karakterize edilmektedir (Bashkirova vd., 2023). Gelişime açık kişilik özelliğine sahip bireyler yeniliği arama duygusuyla hareket eder ve bu duygu onları değişime hazır olmaya karşı canlı tutabilmektedir. Değişimin var olabilmesi için bireylerin farklı düşünceler beslemesi, hissetmesi ve

düşünceleri eyleme geçirmesi gerekmektedir (Tokat, Kara & Karaa, 2013). Gelişen ve değişen çevreye karşı insanlar yaşamları boyunca değişime karşı ayak uydurmaya çalışmışlardır. İnsanlar yaşamları boyunca değişimin ya bir parçası ya da önemli bir aktörü konumunda bulunmuşlardır.

Günümüz dünyasında değişim kaçınılmaz bir şekilde kendisini gerek topluluklara gerekse de toplulukları oluşturan insanlara dayatmış ve bu değişime karşı insanlar adapte olabilmek için bir takım girişimlerde bulunmuşlardır (Kesik vd., 2020). Zaman içerisinde dünyada çeşitli değişimler olmaktadır. Bu değişimler işletmeler, örgütler, sağlık, endüstri, spor gibi birçok alanda meydana gelebilmektedir. Sadece bu alanlarda değil insanların kendi kişilikleri ve benliklerinde de bu değişimler görülebilmektedir. Ayrıca hızlı teknolojik yenilikler, rekabetçi bir ortam ve karmaşık belirsizlikler, insanları sürekli bir yenilik ve değişim döngüsüne zorlamaktadır (Baptista vd., 2020). Başarılı bir değişim yönetimi için kritik bir faktör, insanların değişime nasıl tepki verdiği (Oreg, Vakola & Armenakis, 2011; Uhl-Bien & Arena, 2018).

Değişimin tanımı literatürde geniş yer bulmaktadır. En basit tanımıyla değişim, bir şeyleri farklılaştırmak (Olkun, 1996: 565) veya insanların yeni arayışlara yönelmesi olarak tanımlanmaktadır (Töremen, 2002: 196). Değişime hazır olma, insanların değişime karşı sergileyecekleri tutumları, davranışları ve niyetlerinin yanı sıra örgütlerin de değişimi başarabilme kapasitelerini yansıtmaktadır (Armenakis & Fredenberger, 1997; Armenakis & Bedian, 1999; French, Bell & Zawacki, 2004). İletişim, karar verme ve liderlik değişimin süreç boyutunu oluşturmaktadır (Lunenburg & Orstein, 2013: 185). İnsanlar değişime istekliyse motive edilmeli, iyi bir lider tarafından yönlendirilmelidir. Değişimin amaca ulaşması, insanların kendi kendine değişime inanmaları ve değişim koşullarına karşı istekli olmalarına bağlıdır (Armenakis, Harris & Mossholder, 1993; Eby, Adams, Russell & Gaby, 2000; James & Connolly, 2000; Piderit, 2000; Stanley, Meyer & Topolntsky, 2005; Vakola, 2013).

Literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde kişilerarası ilişkilerin, ilişkide olan bireylerin kişilik özelliklerinden, bağlanma stillerinden, benlik algılarından ve sosyal becerilerinden etkilendiği görülmektedir (Bartholomew & Horowitz, 1991; Erden-İmamoğlu & Aydın, 2009; Tagay & Karataş, 2019; Trouba, 2007). Spor alanında bireylerin de diğer tüm bireyler gibi çevrelerinde gelişen olaylara, değişmelere ve yenileşmelere yabancı kalması mümkün değildir. Spor örgütünün en önemli öğelerinden birisi olan antrenörler, hem değişimden etkilenen hem de değişimi etkileyen bireyler olarak bu süreçte kritik bir rol oynamaktadır. Literatür incelendiğinde ise antrenör, kişilik özellikleri ile değişime hazır olma değişkenlerinin bütünleşik olarak herhangi bir araştırmada kullanılmadığı görülmüştür. Bu bağlamda da çalışma alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu doğrultuda antrenörlerin farklı kişilik özelliklerinin değişime hazır olma ile ilişkisi amaçlanmıştır.

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan bir araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları, herhangi bir şekilde değiştirme ve etkileme çabası gösterilmez (Karasar, 2005: 81). Araştırma, futbol antrenörlerinin değişime hazır olma ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve çeşitli demografik özellikler bakımından değişime hazır olma ve kişilik özelliklerinin incelenmesi amacıyla genel tarama modeli ve ilişkisel tarama modeli ile yürütülmüştür.

Çalışma Grubu

Araştırmanın grubunu 2022 yılında vize yaparak Sakarya ilinde çalışan futbol antrenörleri oluşturmaktadır. Sakarya ilinde aktif olarak görev yapan toplam 287 gönüllü antrenörden oluşmaktadır. Katılımcılara ait diğer demografik özellikler Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1
Demografik Özellikler

| Cinsiyet | n | % |
|----------------------------|----------|------|
| Erkek | 182 | 63,4 |
| Kadın | 105 | 36,6 |
| Yaş Ortalaması | Ortalama | SS. |
| 18-65 | 32,86 | 9,81 |
| Antrenörlük Yaş Ortalaması | Ortalama | SS. |
| | 6,26 | 6,73 |

Tablo 1’e göre araştırmaya katılan antrenörlerin; %63,4’ü erkek, %36,6’sı kadın, antrenörlerin yaş ortalaması 32,86 antrenörlük yaş ortalaması ise 6,26 olarak görülmektedir.

Veri Toplama Araçları

Kişisel Bilgi Formu: Araştırmacılar tarafından hazırlanan “Kişisel Bilgi Formu”, araştırmaya katılan antrenörlerin demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, antrenörlük yılı, antrenörlük branşı) hakkında veri toplamak amacıyla oluşturulmuştur.

Değişime Hazır Olma Ölçeği; Kondakçı, Zayim ve Çalışkan (2013) tarafından geliştirilen “Değişime Hazır Olma Ölçeği” (DHOÖ) kullanılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliğinin sağlanması için gerçekleştirilen faktör analizi sonuçları, ölçeğin değişime hazır olma kuramına paralel olarak değişime hazır olma tutumunu niyet, bilişsel ve duygusal olmak üzere üç boyutta ölçtüğünü ortaya koymuştur. Ölçeğin niyet boyutu 5 maddeden oluşurken, duygusal boyutu 3, bilişsel boyutu ise 4 maddeden oluşmuştur. 1, 2, 4 ve 5. Maddeler Bilişsel Boyut, 3., 7 ve 10. Maddeler Duygu Boyutu, 6, 8, 9, 11 ve 12. Maddeler Niyet Boyutunu oluşturmaktadır. 12 Maddeden oluşturulan likert tipi

ölçekteki maddeler, (1) “Tamamen Katılmıyorum” ve (5) “Tamamen Katılıyorum” olmak üzere 1’den 5’e kadar olacak şekilde puanlanmaktadır.

Bu boyutların iç tutarlılık (Cronbach’s Alpha) cinsinden hesaplanan güvenilirlik değerleri niyet, duygusal ve bilişsel boyutlarına yönelik olarak sırasıyla ,87 ,67 ve 87 olarak hesaplanmıştır (Kondakçı vd., 2013).

Ölçek toplam puanlarının cronbach alfa değeri 0,908 olarak bulunmuştur. Aynı değerler; bilişsel boyut için 0,874, Duygusal boyut için 0,825 ve niyet boyutu için 0,914’tür. Bu araştırma kapsamında ölçeğin ayrıca yapı geçerliği varimax rotated yöntemi ile sınanmış ve testin orijinalinde olduğu gibi aynı sorulardan oluşan üç ayrı faktör elde edilmiştir.

Uluslararası Kişilik Envanteri Kısa Formu (IPISV); Araştırmada antrenörlerin kişilik özelliklerini ölçmek için Uluslararası Kişilik Envanteri Kısa Formu (IPISV) kullanılmıştır. Robert McCrae tarafından 1985’ te geliştirilen model, 1992 yılında Costa ve McCrae tarafından revize edilmiştir. Beş faktör kişilik modeli; duygusal denge, dışa dönüklük, açıklık, uyumluluk ve sorumluluk sahibi olma alt boyutlarından oluşmaktadır (Costa, Bush, Zonderman & McCrae, 1986; Costa & McCrae, 1995; McCrae, Costa & Martin, 2004; Akt: Güneri- Yöyen, 2016, s. 1311). Uluslararası Kişilik Envanteri Kısa Versiyonunu (International Personality Inventory Short Form- IPISV) geliştirmiş ve bu kısa versiyonun geçerlik güvenilirlik çalışmalarını yapmıştır (Goldberg, 1999; Goldberg vd., 2006). Ölçeğin kısa versiyonu kişinin kendi kendisini değerlendirdiği beşli likert tipinde 50 sorudan oluşmaktadır. IPISV’in orijinal formunda tüm ölçeğin Cronbach alfa katsayısı .89, olarak tespit edilmiştir (Tabak, Basım, Tatar & Çetin, 2010:545). Ölçeğin Türkçe uyarlaması ve geçerlilik güvenilirlik çalışması Güneri-Yöyen (2016) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması, beşli likert tipinde ve 40 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları; dışadönüklük-içedönüklük, yumuşakbaşlılık-düşmanlık, sorumluluk-dağınıklık, duygusal denge ve yeniliğe açıklık-yeniliğe kapalıdır. Ölçeğin genel güvenilirliği .810 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliğini ortaya koymak için açıklayıcı faktör analizi yöntemi uygulanmıştır. Ölçeğin Türkçe formunun geçerlilik çalışması için faktör analizi yöntemi kullanılmıştır. Tüm ölçeğin Cronbach alfa katsayısı .82 olarak tespit edilmiştir Ölçeği oluşturan faktörlerin cronbach alfa değerleri .550 ile .758 arasında, varyans oranları %6.055 ile %7.605 arasında değişmektedir. Bu oranlar ölçeğin güçlü bir faktör yapısına sahip olduğunu göstermiştir. Ayrıca modele ait uyum iyiliği indeksleri Kikare/SD= 2,40; RMSEA=,051; RMR=0,099; CFI= 0,77; GFI= 0,85; AGFI= 0,86 olarak bulunmuştur (Güneri-Yöyen,2016:1312-1313).

Alt boyutlara ilişkin madde numaraları şu şekildedir:

Dışadönüklük-içedönüklük alt boyutu: 1, 6, 9, 13, 16, 20, 25, 36.

Yumuşak başlılık-düşmanlık alt boyutu: 2, 7, 14, 17, 21, 26, 30, 37.

Sorumluluk- dağımlıklık alt boyutu: 3, 8, 10, 15, 22, 27, 31, 34, 38.

Duygusal denge-duygusal dengesizlik alt boyutu: 4, 11, 18, 23, 28, 32, 35, 39.

Gelişime açıklık- yeniliğe kapalılık alt boyutu: 5, 12, 19, 24, 29, 33, 40.

Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında elde edilen veriler SPSS 22 istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir. Analize geçilmeden önce, verilerin analizinde hangi testlerin kullanılacağına karar vermek için çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değeri incelenmiştir.

Antrenörlerin demografik ve kişisel özellikleriyle ilgili frekans ve yüzde değerlerine bakılmıştır. Uluslararası Kişilik Ölçeği ve Değişime Hazır Olma Ölçeklerinin alt boyutları arasındaki ilişkinin incelenmesi için Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır.

Araştırmanın Yayın Etiği

Araştırma için, Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Etik Kurulu'nun 08.11.2022-E.65448 tarih ve dosya numarasıyla çalışmanın etik uygunluk onayı alınmıştır.

Bulgular

Tablo 2
Uluslararası Kişilik Ölçeğine Ait Sonuçlar

| Değişken | n | Madde Sayısı | Çarpıklık | Basıklık | Cronbach α |
|--------------------|-----|--------------|-----------|----------|-------------------|
| Dışadönüklük | 287 | 8 | -.560 | .151 | .66 |
| İçedönüklük | | | | | |
| Yumuşakbaşlılık | 287 | 7 | -.333 | -.219 | .63 |
| Düşmanlık | | | | | |
| Sorumluluk | 287 | 9 | -1.466 | 1.927 | .75 |
| Dağımlıklık | | | | | |
| Duygusal Denge | 287 | 8 | -.069 | .124 | .027 |
| Dengesizlik | | | | | |
| Gelişime Açıklık | 287 | 7 | -.680 | .878 | .55 |
| Yeniliğe Kapalılık | | | | | |

*p<0.05

Tablo 2'deki analiz sonucunda uluslararası kişilik ölçeğine ait çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2.+2 aralığında değiştiiği ve Cronbach Alfa katsayılarının oldukça güvenilir olduğu anlaşılmaktadır. Duygusal denge-dengesizlik alt boyutunun Cronbach Alfa katsayısının oldukça düşük çıkması sebebiyle analize dahil edilmemiştir.

Tablo 3
Değişime Hazır Olma Ölçeğine İlişkin Sonuçlar

| Değişken | n | Madde Sayısı | Çarpıklık | Basıklık | Cronbach α |
|---------------------|-----|--------------|-----------|----------|-------------------|
| Değişime Hazır Olma | 287 | 12 | -.356 | .784 | .60 |

Tablo 3'teki analiz sonucunda değişime hazır olma ölçeğine ait çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1.+1 aralığında değiştiği ve Cronbach Alfa katsayılarının oldukça güvenilir olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 4
Kişilik Özellikleri ile Değişime Hazır Olma Arasındaki İlişki Sonuçları

| Değişken | Dışadönüklük İçedönüklük | Yumuşakbaşlılık Düşmanlık | Sorumluluk Dağınıklık | Gelişime Açıklık Yeniliğe Kapalılık | Değişime Hazır Olma |
|--|-----------------------------|------------------------------|--------------------------|--|------------------------|
| Dışadönüklük İçedönüklük | 1 | | | | |
| Yumuşak Başlılık Düşmanlık | ,458** | 1 | | | |
| Sorumluluk Dağınıklık | ,358** | ,277** | 1 | | |
| Gelişime Açıklık Yeniliğe Kapalılık | ,460** | ,416** | ,431** | 1 | |
| Değişime Hazır Olma | ,202** | ,275** | ,289** | ,284** | 1 |

*p<0.05

Tablo 4'teki Pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre; dışadönüklük içedönüklük ($r=,202$, $p=,000$), yumuşak başlılık düşmanlık ($r=,275$, $p=,000$), sorumluluk dağınıklık ($r=,289$, $p=,000$), ve gelişime açıklık yeniliğe kapalılık ($r=,284$, $p=,000$) ile değişime açıklık arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Tablo 5
Kişilik Özelliğinin Değişime Hazır Olma Üzerine Etkisi

| Değişken | B | Std. Hata | β | t | p |
|--|-------|-----------|---------|--------|-------------|
| Sabit | 2.303 | .186 | | 12.365 | .000 |
| Dışadönüklük İçedönüklük | -.003 | .040 | -.005 | -.071 | .943 |
| Yumuşak Başlılık Düşmanlık | .095 | .036 | .169 | 2.625 | .009 |
| Sorumluluk Dağınıklık | .110 | .037 | .186 | 2.960 | .003 |
| Gelişime Açıklık Yeniliğe Kapalılık | .090 | .045 | .135 | 2.002 | .046 |

$R= .37$ $R^2_{adj}=.125$ $F(4, 282) = 11.253$ $p= .000$

Tablo 5'teki çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda regresyon modelinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin değişime açıklık üzerindeki görece önem sırası sorumluluk dağınıklık, yumuşak başlılık düşmanlık ve gelişime açıklık yeniliğe kapalılık boyutlarıdır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde sorumluluk dağınıklık ($\beta= .186$; $t=2.96$; $p=.003$) ve yumuşak başlılık düşmanlık ($\beta=.169$; $t=2.625$; $p=.009$) ve gelişime açıklık yeniliğe kapalılığın ($\beta=.135$; $t=2.002$; $p=.046$) değişime hazır olma üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu değişkenler değişime hazır olma üzerindeki toplam varyansın %12,5'ini açıklamaktadır.

Tartışma ve Sonuç

Araştırmada antrenörlerin sergiledikleri kişilik özellikleri ile değişime hazır olma arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Literatür incelendiğinde ise futbol antrenörlerinde, kişilik özellikleri ile değişime hazır olma değişkenlerinin bütünleşik olarak herhangi bir araştırmada kullanılmadığı görülmüştür. Yapılan analizler sonucunda, dışadönüklük-içedönüklük boyutunun değişime hazır olma üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür. Sorumluluk-dağınıklık, yumuşak başlılık-düşmanlık ve gelişime açıklık-yeniliğe kapalılığın değişime hazır olma üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu değişkenler değişime hazır olma üzerindeki toplam varyansın %12,5'ini açıklamaktadır. Literatür tarandığında çalışmamızda konu edinilen kişilik özelliklerine dair herhangi bir çalışmanın olmadığı ancak benzer çalışmaların yapıldığı görülmüştür. McCrae & Costa (1986) deneyimli ve etkili başa çıkma mekanizmalarını kullanan, yeni fikir ve önerilere açık, hoşgörülü ve anlayışlı bireylerin değişime daha hazır olduğunu ifade etmiştir. Diğer bir çalışmada, uyumlu, yumuşak kalpli, iyi huylu, iş yerinde gerginliklerden ve anlaşmazlıklardan kaçınan bireylerin değişime yönelik olumlu tutumlarla ilişkili olduğu belirtilmiştir. Ayrıca öz disiplinli, hırslı ve yetkin insanları tanımlayan vicdanlılık, değişime yönelik olumlu tutumlarla ilişkilendirilmiştir (Costa & McCrae, 1992). İnsanları gergin ve endişeli olarak tanımlayan nevrotikliğin, değişime yönelik olumsuz tutumlarla ilişki olduğu ifade edilmektedir. Bundan ayrı olarak deneyime açık, uyumlu ve vicdanlı bireylerin değişime daha hazır oldukları bulunmuştur (Vakola, Tsaousis & Nikolaou, 2004). Judge vd., (1999), dışa dönüklük, açıklık, uyumluluk, vicdanlılık ile değişime hazır olmanın bağlantılı olduğunu doğrulamıştır. Aciliyet hissi olanlar yeniliklere ayak uydurma konusunda başarılı değillerdir. Kalıplaşmış düşünceleriyle olayların üstesinden gelemeye çalışmaktadırlar (Akçamete vd., 2001). Stres düzeyi yüksek bireylerin değişime yönelik olumsuz tutumlar geliştirebileceği ifade edilmektedir (Kondakçı vd., 2010). Kişilerde öz güven eksikliği de değişime hazır olma konusunda olumsuz bir özelliği yansıtmaktadır (Zel, 2007). Otoriter kişilik tipi de değişime direnen kişilik özelliklerinden biri olarak görülürken (Özkalp & Kirel, 1996), demokratik kişilik özelliğine sahip bireylerin değişime daha yatkın olabileceği belirtilmiştir (Tokat vd., 2013). Sabırsız olma ve etrafındakilerle sürekli çatışma yaşama, çıkarlarını her şeyin üstünde tutma, katı kurallara sahip olma, dar görüşlülük, bencillik, yetki ve sorumluluklarını başkalarına devretmekten kaçınmak, ekip çalışmasından ziyade kişisel çalışma ve hep önde olma isteği, çıkarları için her şeyi feda edebilme gibi kişilik özelliklerinin değişime hazır olma konusunda daha olumsuz yansımaların olduğu söylenebilir (Tokat vd., 2013).

Sonuç olarak yumuşak başlı, sorumluluk sahibi ve gelişime açık bireyler değişime daha hazır haldedir. Bu sonuç literatürdeki alana dair eksikliğin giderilmesinde önemli bir boşluğu doldurmaktadır. Her ne kadar kişilik özelliklerini değişimle ilişkilendiren çalışmalar olsa da çalışmamızda vurgulanan kişilik özelliklerinin ele alındığı çalışmalara rastlanmamış dolayısıyla alana katkı sağlayan bir çalışma olmuştur.

Öneriler

Araştırma sonuçları doğrultusunda geliştirilen önerilere, uygulamaya yönelik ve gelecekte yapılacak araştırmalara yönelik öneriler başlıkları altında yer verilmiştir. Bu araştırma antrenörlerin kişilik özellikleri ile değişime karşı hazır olma durumlarını belirlemeye yönelik yapılmıştır.

Antrenörlerin kişilik özelliklerinin değişime karşı daha hazır hale gelmeleri belirlemek için elit seviyedeki antrenörlerle araştırmalar planlanabilir.

Alanyazın incelemesi sonucu Türkiye’de çok fazla çalışmanın yapılmadığı ve bu araştırmanın bir diğer konusunu oluşturan “değişime hazır olma”, özellikle antrenörlerin lisans seviyelerinde (TFF Grassroots C, UEFA B, UEFA A, UEFA Elit Genç A, UEFA Pro) kapsamlı araştırma yapılarak diğer antrenörlük meslekleri ile karşılaştırılma yapılabilir.

Bu araştırma antrenörlük spor branşlarına özgü olarak yapılabilir ve sonuçlar diğer spor branşlarındaki antrenörlerin özellikleri ile karşılaştırılabilir. Bu sonuçlar doğrultusunda federasyonlar antrenörlerine değişime hazır olma ile ilgili eğitimler vererek, değişime karşı olan direnci kırmalarında ilham olabilir.

Antrenörlerin kişilik özellikleri ile değişime karşı hazır olma konusundaki algı ve düşüncelerini belirlemeye ve daha derin bilgiler elde etmeye imkan verecek nitel araştırmalar yapılabilir.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı:

Araştırma Dizaynı: UA. İstatiksel analiz: UA. Makalenin Hazırlanması UA, HÖ. Verilerin Toplanması: UA, HSÖ.

Çıkar Çatışması:

Çalışma kapsamında herhangi bir kişisel ve finansal çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Kaynakça

- Akçamete, G., Kaner, S., & Sucuoğlu, B. (2001). Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Kişilik, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Armenakis, A. A., & Bedian, A. G. (1999). Organizational change: a review of theory and research in the 1990s. *Journal of Management*, 25(3), 293-315.
- Armenakis, A. A., & Fredenberger, W. B. (1997). Organizational change readiness practices of business turn around change agents. *Knowledge and Process Management*, 4(3), 143-152.
- Armenakis, A. A., Harris, S. G., & Mossholder, K. W. (1993). Creating readiness for organizational change. *Human Relations*, 46, 681-704.
- Baptista, J., Stein, M. K., Klein, S., Watson-Manheim, M. B., & Lee, J. (2020). Digital work and organisational transformation: Emergent Digital/Human work configurations in modern organisations. *The Journal of Strategic Information Systems*, 29(2), 101618.
- Bartholomew, K., & Horowitz, L. M. (1991). Attachment Styles Among Young Adults: A Test of a Four-Category Model. *Journal of personality and social psychology*, 61(2), 226.
- Bashkirova, A., Compagner, A., Henningsen, D. M., & Treur, J. (2023). An Adaptive Modelling Approach to Employee Burnout in the Context of the Big Five Personality Traits. *Cognitive Systems Research*.
- Bitlisli, Ö. G. F. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle Akademik Güdülenme İlişkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta Meslek Yüksekokulu Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 459-480.
- Burger, J. M. (2006). Kişilik, Çev. İ. D. Erguvan-Sarioğlu, İstanbul, Kaknüs Yayınları.
- Carver, C. S., & Connor-Smith, J. (2010). Personality and coping. *Annual review of psychology*, 61, 679-704.

- Costa Jr, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and individual differences*, 13(6), 653-665.
- Costa, P.T., & McCrae, R.R. (1992), *NEO PI-R Professional Manual*, Psychological Assessment Resources, Odessa, FL.
- Deary, I. J., Agius, R. M., & Sadler, A. (1996). Personality and stress in consultant psychiatrists. *International Journal of Social Psychiatry*, 42(2), 112-123.
- Eby, L. T., Adams, D. M., Russell, J. E. A., & Gaby, S. H. (2000). Perceptions of organizational readiness for change: Factors related to employees' reactions to the implementation of team-based selling. *Human Relations*, 53, 419-442.
- French, W., Bell, C., & Zawacki, R. (2004). *Organization development and transformation: Managing effective change*. New York: McGraw-Hill.
- Goldberg, L.R. (1999). *A Broad-Bandwidth, Public Domain, Personality Inventory Measuring the Lowerlevel Facets of Several Five-Factor Models: Personality Psychology in Europe*, Tilburg University Press, Netherlands.
- Goldberg, L.R.; Johnson, J.A.; Eber, H.W.; Hogan, R.; Ashton, M.C.; Cloninger, R., & Gough, H.G. (2006). "International Personality Item Pool and The Future of Public-Domain Personality Measures", *Journal of Research in Personality*, 40, 84-96.
- İmamoğlu, S. E., & Aydın, B. (2009). Kişilerarası İlişki Boyutları Ölçeği'nin Geliştirilmesi. *Psikoloji Çalışmaları*, 29, 39-64.
- James, C., & Connolly, U. (2000). *Effective change in schools (School leadership)*. London: Routledge Falmer.
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big-Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives.
- Johnson, J. A. (1997). Units of analysis for the description and explanation of personality. In *Handbook of personality psychology* (pp. 73-93). Academic Press.
- Judge, T.A., Thoresen, C.J., Pucik, V., & Welbourne, T.M. (1999), "Managerial coping with organizational change: a dispositional perspective", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 84, pp. 107-22.
- Karasar, N. (2005). Bilimsel Araştırma Yöntemi (17. Baskı). Ankara: Nobel yayın dağıtım, 81-83.
- Kesik, F., Bakanlığı, M. E., & Aslan, H. (2020). Öğretmenlerin Değişime Hazır Olma Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *TAM METİN*, 363.
- Kıratlı, E., Ersöz, G., & Koçak, E. (2021). Sosyal Görünüş Kaygısının İşyeri Yalnızlığına Etkisi: Konya Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Örneği. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 16(63), 1207-1217.
- Kondakçı, Y., Zayim, M., & Çalışkan, Ö. (2010). "Okul Yöneticilerinin Değişime Hazır Olma Tutumlarının Okulun Öğretim Düzeyi, Yöneticilerin Deneyimi ve Okul Büyüklüğü Bağlamında İncelenmesi", İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, C.11, S.2, Malatya, Ss.155-175.
- Kondakçı, Y., Zayim, M., & Çalışkan, Ö. (2013). Development and validation of readiness for change scale. *İlköğretim Online*, 12(1), 23-35.
- Levent, F. (2016). Öğretmenlerin değişime hazır olma durumlarının farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 43(43), 117-134.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (2013). *Eğitim yönetimi (Çeviri editörü: Gökhan Arastaman)*. Ankara: Nobel Yayınları.
- McCrae, R.R., & John, O.P. (1992). "An Introduction to Five Factor Model and Its Applications". *Journal of Personality*, 60, 175-215.
- McCrae, R., & Costa, P. (1997), "Personality trait structure as a human universal", *American Psychologist*, Vol. 52, pp. 509-16.
- Olkun, S. (1996). Örgütsel Değişimin Yönetimi: Örgüt Kültürü ve Liderlik Faktörü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 2(4), 565-574.
- Oreg, S., Vakola, M., & Armenakis, A. (2011). Change recipients' reactions to organizational change: A 60-year review of quantitative studies. *The Journal of applied behavioral science*, 47(4), 461-524.
- Özkalp, E., Kirel, Ç., Sungur, Z., & Cengiz, A. A. (2006). Örgütsel Toplumsallaşma Sürecinde Mentorluk ve Mentor'un Yeri ve Önemi: Anadolu Üniversitesi Araştırma Görevlileri Üzerine Bir İnceleme.
- Piderit, S. K. (2000). Rethinking resistance and recognizing ambivalence: a multidimensional view of attitudes toward organizational change. *Academy of Management Review*, 25(4), 783-794.
- Stanley, D. J., Meyer, J. P., & Topolntsky, L. (2005). Employee cynicism and resistance to organizational change. *Journal of Business and Psychology*, 19, 429-459.
- Tabak, A.; Basım, N.; Tatar, İ., & Çetin, F. (2010). "İzlenim Yönetimi Taktiklerinde Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Rolü: Savunma Sanayiinde Bir Araştırma, *Ege Akademik Bakış*, 10 (2), 539-557.
- Tagay, Ö., & Karataş, Z. (2019). Kişilik kuramları. D. Gençtanırım-Kurt ve E. Çetinkaya-Yıldız (Editörler). *Özgürlükten kaçış kuramı hümanist psikanaliz: Erich Fromm*, 296-325.
- Tokat, B., Kara, H., & Karaa, M. Y. (2013). AB tipi kişilik özelliklerine sahip işgörenlerin olası bir örgütsel değişime yatkınlıklarının araştırılması.
- Toroslu, B. (2020). *Erken Dönem Uyum Bozucu Şemalar İle Romantik İlişki ve Partner Odaklı Obsesif Kompulsif Belirtiler Arasındaki İlişkide Mükemmeliyetçilik ve Belirsizliğe Tahammülsüzlüğün Aracı Rolü* (Master's thesis, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Trouba, E. J. (2007). *Aperson-organization fit study of the big five personality model and attraction to organizations with varying compensation system characteristics*, (Doctoral Dissertation), DePaul University, Chicago.
- Töremen, F. (2002). Eğitim Örgütlerinde Değişimin Engel ve Nedenleri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(1), 185-202.

- Uhl-Bien, M., & Arena, M. (2018). Leadership for organizational adaptability: A theoretical synthesis and integrative framework. *The leadership quarterly*, 29(1), 89-104.
- Vakola, M. (2013). Multilevel readiness to organizational change: a conceptual approach. *Journal of Change Management*, 13(1), 96–109.
- Vakola, M., Tsaousis, I., & Nikolaou, I. (2004), "The role of emotional intelligence and personality variables on attitudes toward organisational change", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 19 No. 2, pp. 88-110. <https://doi.org/10.1108/02683940410526082>
- Witt, L.A.; Andrews, M.C., & Carlson, D.S. (2002). "When Conscientiousness Isn't Enough: Emotional Exhaustion and Performance Among Call Center Customer Service Representative", *Journal of Management*, 30, 149-160.
- Yöyen, G. E. (2016). Uluslararası kişilik envanteri (IPI) kısa versiyonunun Türkçe'ye uyarlanması: güvenilirlik ve geçerlilik analizi. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 2(4), 1308-1321.
- Zel, U. (2007), "Yönetimde Kişilik ve Kişilik Teorileri", *Yönetim ve Organizasyon*, (Ed. Salih Güney), Nobel Yayınları, Ankara.
- Zellars, K. L., Perrewe, P. L., & Hochwarter, W. A. (2000). Burnout in health care: The role of the five factors of personality. *Journal of applied social psychology*, 30(8), 1570-1598.