



**T.C. İSTANBUL TİCARET
ÜNİVERSİTESİ**

**DIŞ TİCARET ENSTİTÜSÜ
WORKING PAPER SERIES**

Tartışma Metinleri

WPS NO/170 /2018-05

**BEŞ BÜYÜK KİŞİLİK BOYUTUNUN İÇ/DIŞ KONTROL ODAKLILIK
DAVRANIŞLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

Mehtap FERHAT*

* mehtap.ferhat@yahoo.com İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yöneticiliği Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi

Özet

Bu çalışmada işletmelerde çalışan bireylerin Beş Büyük Kişilik boyutunun İç/Dış Kontrol Odaklılık davranışlarına etkileri incelenmiştir. Araştırmada Likert tipi iki ölçekten yararlanılmıştır. Anket tekstil sektöründe çalışan yönetici ve diğer pozisyonlarda görev alan 300 kişiye iletilmiş olup, 216 kişi ankete eksiksiz dönüş sağlamıştır. Elde edilen veriler üzerinde istatistiksel analizler yapılmıştır. Yapılan analizler sonrasında Beş Büyük Kişilik ölçeğinin alt boyutları olan Dışadönüklük, Uyumluluk, Sorumluluk, Duygusal İstikrarlılık ve Deneyime Açıklık ile İç/Dış Kontrol Odaklılık davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu; yaş, eğitim, statü, iş tecrübesi gibi ikinci grup hipotezleri oluşturan demografik değişkenler ile İDKO davranışları arasında ise statü düzeyi hariç istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Beş Büyük Kişilik Özelliği, Beş Büyük Kişilik Ölçeği, İç/Dış Kontrol Odaklılık, İç/Dış Kontrol Odaklılık Ölçeği

Abstract

In this study, the effects of Big Five Personality factors of company employees on their Internal/External Locus of Control behaviours have been analyzed. Two Likert type scales were used in the study. The survey has been sent to 300 people – including managers and employees in other positions- working in textile sector and 216 of them returned to the survey in full. Statistical analyzes were performed on the obtained data. As a result of the analyzes made, it was determined that there is a statistically significant relationship between the sub-dimensions of Big Five Personality Traits –Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness, Emotional Stability and Openness to Newness- and Internal/External Locus of Control behaviours; while there is no statistically significant relationship determined between demographical factors constituting second model of hypothesis such as age, education, work experience and Internal/External Locus of Control behaviours (status is an exception as a demographical factor with a significant relationship).

Keywords: Big Five Personality Traits, Big Five Personality Scale, Internal/External Locus of Control, Internal/External Locus of Control Scale.

Giriş

İşletmelerde en önemli sermaye insan kaynağıdır. Bir tekstil işletmesi esas alınarak yapılmış bu vaka çalışması, işletmelerin küresel rekabet ortamında başarıyla tutunması ve ilerlemesi açısından bir kılavuz niteliği taşımaktadır.

İşletmelerin başarıları, insan kaynağını ne ölçüde yönettikleri ile bağlantılıdır. Büyük işletmeler bunun farkında olarak, çalışanlarına en iyi yönetimi sunmayı amaçlarlar. Bu işletmeler stratejik planları doğrultusunda verim aldığı personeliyle daha sağlam adımlarla ilerler ve başarı yakalar. İyi eğitim almış, kendisini sürekli geliştirip yenileyen bireyler de, çalışmak için bu işletmeleri tercih ederler.

Yapılan bu çalışmada, Beş Büyük Kişilik özelliği ile İç/Dış Kontrol Odaklılık ve demografik değişkenler arasında ilişki kurulmaya çalışılmış; yaş, eğitim, statü ve iş tecrübesi gibi demografik değişkenlerin, statü düzeyi hariç kişilik özelliklerinin kontrol odaklılığa etkisi üzerinde yeterli olmadığı görülmüştür. Kişiliğin Dışadönüklük, Uyumluluk, Sorumluluk, Duygusal İstikrarlılık ve Deneyime Açıklık boyutlarının da İç/Dış Kontrol Odaklılık davranışları üzerinde farklı etkilerinin olduğu tespit edilmiştir.

1. BEŞ BÜYÜK KİŞİLİK ÖZELLİĞİ

Beş Faktör deyimini ilk Goldberg tarafından kullanılmıştır. Goldberg, 1990 yılında, Norman'ın boyutlar listesinden yola çıkarak beş faktörlü kişilik ölçeğini oluşturmuştur. 1985'li yıllarda Costa ve McCrea faktörleri çok yönlü olarak düzenleyerek çalışmalarında kişiliğin beş faktörden meydana geldiğini net olarak vurgulamaya başlamıştır (Tan ve Demir, 2018, s. 50).

Beş Büyük Kişilik özellikleri her bir faktörün araştırmanın yapıldığı toplumun dilinde olması, davranış kalıplarını göstermedeki başarısı ve etkisini uzun süre muhafaza etmesi nedeniyle araştırmacıların daha çok tercih ettiği bir yöntem olmuştur (Ötken ve Cencki, 2013, s. 43).

Özellikler tutarlı ve kararlı bir yapı olduklarından her an her yerde gözlemlenebilirler (Horzum, Ayas ve Padır, 2017, s. 399). Örneğin sorumluluk özelliğine sahip bir bireyin aradan kaç yıl geçerse geçsin bu özelliğini taşıması beklenir. Bireyin davranışlarını yönlendiren temel dinamikleri saptayıp açıklamaya çalışan, kişiliğe özellikler olarak bakan

yaklaşımına treyt yaklaşımı denir. Bu yaklaşım hem tutarlı hem de birbirinden farklılık gösteren her türlü özelliği kapsar (Şentepe ve Güven, 2015, s. 28).

Araştırmacılar bireylerdeki farklılıkların tüm dünya dillerinde kodlanıp kelimeler halinde yansıyacağı varsayımından yola çıkarak kişilik yapısı üzerinden bir sınıflandırmaya gidilebileceği üzerinde çalışmışlardır.

Beş Büyük Kişilik özelliklerinin boyutları, bireysel farklılıklar üzerinde çalışmak için önemli bir sınıflandırma oluşturur (Özdevecioğlu, Kaya ve Dedeoğlu, 2013, s. 26). Kişilik kuramları, tek ya da çok özelliğe odaklanma yönünden sınıflandırılırlar. (Dölarslan, 2012, s. 6).

Kişilik sınıflandırmasının başlangıcı 1936 yılında, kişilik özellikleri ile ilgili kapsamlı bir terimler sözlüğünü oluşturması çalışmasına dayanır (Dölarslan, 2012, s. 6). Araştırmalar yüzeysel araştırma odaklı ayırıcı özellik kuramlarına dayanmaktadır. Allport sistematik bir şekilde İngilizce sözlük taraması yapmış ve kişilik üzerine 18 bin ayırt edici özelliği olan tanım saptamıştır. Allport çalışmayı devam ettirmiş ve eşanlamlı ifadeleri çıkararak 4 bin 500 ifadeye ulaşmıştır. Bu çalışma bu alanda inceleme yapan araştırmacılara önemli ölçüde öncülük etmiştir. Cattell bu çalışmayı geliştirmiş, 1940'lı yıllarda sınıflandırmanın 16 faktör ve 8 alt faktörden meydana gelebileceğini söylemiştir. Cattell'in arkasından gelen araştırmacılar ise beş faktöre ulaşmışlardır (Dölarslan, 2012, s. 7).

Funder, Beş Büyük Kişilik sınıflandırmasına ait iki probleme işaret etmiştir. İlki, bu beş boyutun birbirinden tam olarak ayrılmaması, ikincisi boyutların kişiliği bütünüyle kapsamadığıdır. İlki, korelasyonların yüksek çıkması ve ayırım geçerliliğinin sağlanamaması kaynaklı faktör analizinde bazı değişikliklerin elenmesidir. İkincisi ise kişilik özelliklerinin tek bir tanımı olmamasından kaynaklı, faktör yapısı ile tam net bir sonuca varılamayacağı durumudur (Dölarslan, 2012, s. 7).

Cloninger'in psikobiyolojik kuramı kişiliğin yapısı ve gelişimini açıklayan genel bir kuramdır. Bu modelde dört mizaç ve üç karakter boyutu yer alır. Genetik olarak birbirlerinden bağımsız, yaşam süresince orta seviyede durağan ve kültürün etkisiyle değişmez kabul edilen mizaç boyutları zarardan kaçınma, sebat etme, yenilik arayışı, ödül bağımlılığı; kendilik kavramlarını etkiledikleri ve yetişkinlikte olgunlaştıkları düşünülen karakter boyutları ise, kendini aşma, kendini yönetme ve iş birliği yapmadır (Arkar, 2008, s. 16). Diğer modeller Schuts'un Temel Kişilerarası İlişkiler Yaklaşımı, Gurdjieff'in Enneagram ve Myers-Briggs'in

Kişilik Modelidir. Bu modellerden Gurdjieff'in Enneagram modeli hariç hepsi tümevarım metodunda ilerlemişlerdir (Tan ve Demir, 2018, s. 51).

Ölçeklerin özünde beş temel süreklilik içeren özellik ve sıralı ölçek bulunur. Her bir kişi bu yolda değişik yerlerde bulunabilir (Şentepe ve Güven, 2015, s.28). Kişilik özellikleri ve psikolojik değişkenler arasındaki ilişkileri konu edinen çalışmalarda yaygın olarak Beş Büyük Kişilik özellikleri kullanılır.

Kişiliğin incelenmesinde faktör analizinin kullanılması, kişilerdeki farklı özelliklerin var olduğunun sayısal veriler ile ölçülebileceği inancını ortaya çıkarmıştır. Bunun temsilcileri olarak Hans Eysenck ve Raymond Cattell gösterilebilir. Bununla ilgili günümüze daha yakın çalışmalar 'Büyük Beşli' olarak tanımlanmış ve temsilcileri Robert R. MacCrea ve Paul T. Costa aracılığı ile yapılmıştır.

1.2. Beş Büyük Kişilik Özelliğinin Boyutları

McCrea ve Costa çalışmalarında Beş Büyük Kişilik'in boyutlarını Dışadönüklük, Uyumluluk, Sorumluluk, Nevrotiklik ve Deneyime Açıklık olarak ifade etmiştir. Bu çalışmada Nevrotiklik için Duygusal İstikrarlılık kavramı kullanılmıştır (Bulut, 2017, s. 1208).

Beş Büyük Kişilik özelliklerinde en az uzlaşmaya varılan faktörler, Saucier tarafından hayal gücü, Goldberg tarafından zekâ ve McCrea ve Costa tarafından da yeniliğe açık olma şeklinde adlandırılmıştır (Ötken ve Cenkeci, 2013, s. 43).

Bazı araştırmalarda Beş Büyük Kişilik boyutlarının karşıt özellikleri şöyle tanımlanmıştır: Dışadönüklük-İçedönüklük, Uyumluluk-Düşmanlık, Sorumluluk-Dağınıklık, Duygusal Denge-Duygusal Dengesizlik, Açıklık-Gelişmemişlik (Yöyen, 2016, s.1309). Bu boyutların güçlü bir genetik temeli vardır (Şentepe ve Güven, 2015, s. 28). Anılan boyutların açıklamaları şu şekildedir:

1.2.1. Dışadönüklük boyutu. İlişkilerde gösterilen rahatlık (Özsoy, Erol, Korkutata ve Şeker, 2014, s. 107) cana yakınlık ve çok sosyallik (Horzum, Ayas ve Padır, 2017, s. 399) düzeyi olarak tanımlanabilir. Dışadönük davranış sergileyen kişiler kendilerine güvenir ve sosyaldirler. İnsanlarla beraber olmayı severler ve kendilerine olan güvenleri yüksektir

(Özsoy, Erol, Korkutata ve Şeker, 2014, s. 107). Olumlu tepkiler gösterirler (Atak, 2013, s. 313).

Costa ve McCrae'a göre cesur, girişken, enerjik, maceracı, hırslı, sözünü esirgemeyen, gürültücü, yüksek sesle konuşan, doğal ve dostça davranışlar sergilerler (Yöyen, 2016, s. 1309). Goldberg'e göre bu bireyler baskın ve aktivite içinde olmaya yatkındırlar. McFatter bu boyutun daha çok dürtüsellik yönüne işaret eder (Tatar, Şahintürk, Saltukoğlu ve Telvi, 2013, s. 3). Dışadönüklüğün diğer ucu olan içe dönük davranış sergileyen bireyler ise sessiz, çekingen ve içine kapanık bir duruş sergilerler. Sosyal ortamlarda fazla zaman geçiremezler (Özsoy, Erol, Korkutata ve Şeker, 2014, s. 107).

1.2.2. Uyumluluk boyutu. Bireyin çevresindeki insanların fikirlerine uyma düzeyini gösterir (Özsoy, Erol, Korkutata ve Şeker, 2014, s. 107). Kişiler arası ilişkilerle bağıntılıdır (Horzum, Ayas ve Padır, 2017, s. 399). Bazı araştırmalarda bu boyuta yumuşak başlılık (Çivitci ve Arıcıoğlu, s. 82) ya da geçimlilik denmiştir (Merdan, 2013, s. 143). Costa ve McCrae'a göre, uyum eğilimi yüksek bireyler, güvenilir, sıcak, yardımsever ve işbirliğine yatkındırlar. Aynı zamanda esnek, kibar, memnun, ince, sempatik, cömert, düşünceli, bağışlayıcı, bencil olmayan, iyi kalpli ve sevgi dolu olarak tanınırlar (Yöyen, 2016, s. 1310). Uyumlu bireyler toplumsalcı davranış eğilimi gösterirler (Çivitci ve Arıcıoğlu, s. 82) fedâkârdırlar (Atak, 2013, s. 313). Bir işletme içinde takım oluşturulmak istense, ilk seçilecek insanlar uyumlu olanlar arasından seçilir.

İşletme içinde garip görülebilecek davranışları en az sergileyenler uyumlu özelliğe sahip bireylerdir. Kurallara uyarlar (Özdevecioğlu, Kaya ve Dedeoğlu, 2013, s. 27). Bu bireyler olumsuz bir durumla karşılaştıklarında sakin ve ılımlı yapılarını koruyarak çözüm odaklı yaklaşırlar (Merdan, 2013, s. 143). Boyutun diğer ucu hırçınlık olarak gösterilmiştir (Atak, 2013, s. 313). Uyum düzeyi düşük olan bu bireyler ukala (Tan ve Demir, 2018, s. 51) çıkarıcı (Atak, 2013, s. 313) uyumsuz, soğuk ve uzlaşması zor bireyler olarak kendini gösterir (Özsoy, Erol, Korkutata ve Şeker, 2014, s. 107). Bu kişilik özelliğine sahip olanların kuşkulu ve düşmanca tutum içerisine girmeleri kolaydır (Kesen ve Deniz, 2015, s. 147).

1.2.3. Sorumluluk boyutu. Sorumluluk boyutu bazı araştırmalarda vicdanlılık – özdisiplin, ya da başarma isteği olarak kullanılır. Bazı çalışmalarda özdenetim olarak da kullanılmıştır (Horzum, Ayas ve Padır, 2017, s. 400). Bu çalışmada Sorumluluk olarak kullanılmıştır. Bu boyut güvenilir olmanın bir ölçüsü değerindedir (Özsoy, Erol, Korkutata ve Şeker, 2014, s. 107-108). Freud'un süper-ego olarak tanımladığı kavrama işaret ettiği düşünülür (Tatar,

Şahintürk, Saltukoğlu ve Telvi, 2013, s. 3). Bireylerin dikkat, planlılık ve sergilediği öz-kontrol derecesini gösterir (Horzum, Ayas ve Padır, 2017, s. 400).

Costa ve McCrae'a göre bu boyuta ait puanı yüksek olan bireyler, güvenilir, ısrarcı, sorumluluk alan, örgütlü, çalışkan, yeterli, dakik, etkili, özen gösteren, idareli, pratik, tedbirli, ciddi, mükemmel, ekonomik, dikkatli ve düzenli olarak nitelendirilirler (Yöyen, 2016, s. 1310). Yaptıkları işlerde ve insan ilişkilerinde kararlı bir duruş sergilerler (Kesen ve Deniz, 2015, s. 148). Sebatkâr ve etik ilkelere bağlıdırlar (Ötken ve Cenkeci, 2013, s. 43). Bu kişilik özelliğine sahip kimselerin çalışma tempolarının yüksek olduğu görülür (Tan ve Demir, 2018, s. 51).

Sorumluluk özelliğine sahip bireyler, gelişme yönünde değişime odaklıdırlar (Yolcu ve Çakmak, 2017, s. 428). Bir amaca yönelik odaklanarak azimle, yüksek bir istek duygusu ile hareket ederler. Liderlik becerileri gelişmiştir. Kısa ve uzun dönem planlara sahiptirler (Bulut, 2017, s. 1208). Boyutun diğer ucunda yer alan kişiler dağınık ya da sorumsuz davranışlara sahiptirler (Atak, 2013, s. 313). Puanı düşük olan bu bireyler puanı yüksek olan bireylerin karşıtı olarak güvenilemez kişilik sergilerler (Özsoy, Erol, Korkutata ve Şeker, 2014, s. 107-108). Enerjileri yeterli düzeyde olmadığından kendi standartlarını oluşturmakta zorlanırlar (Atak, 2013, s. 313).

1.2.4. Duygusal istikrarlılık boyutu. Duygusal İstikrarlılık bazı araştırmalarda duygusal dengesizlik (Yöyen, 2016, s. 1310), nörotizm (Horzum, Ayas ve Padır, 2017, s. 400), duygusallık (Yelboğa, 2006, s. 199), duygusal tutarlılık (Tatlılıoğlu, 2014, s. 945) ya da nevroitiklik olarak kullanılmıştır (Merdan, 2013, s. 143). Bu çalışmada Duygusal İstikrarlılık kullanılmıştır. Genel olarak değişken bir duygusal durum, bu boyutu işaret eder (Yöyen, 2016, s. 1310). Bu bireyler kaygı yaşama eğilimleri ile tanınırlar (Çivitci ve Arıcıoğlu, s. 82). Sinirliliği duygusal tutarlılığa yansıtırlar (Tatlılıoğlu, 2014, s. 945). Bu sebeple iş ortamlarında özellikle kendilerine uygun bir iş seçmeleri çok önemlidir (Merdan, 2013, s. 143).

Baş ağrısı, görme güçlükleri, uyuyamama ve kronik yorgunluk gibi belirtilerin en az birinden şikâyet ederler. Ayrıca mükemmelliyetçi ve eleştiriye açık olmama eğilimindedirler (Tatlılıoğlu, 2014, s. 945). Bu bireylerin duyguları aşırı değişir. Duygusal sıkıntıları yoğun ve çevrelerindeki insanlara göre daha sıklıkta stres yaşarlar (Kesen ve Deniz, 2015, s. 147). Sıklıkla huzursuz ve üzgündürler ve stres ile baş etme güçleri düşüktür (Horzum, Ayas ve

Padır, 2017, s. 400). Tanımlar arasında, duygusal, hassas, gergin, dirençsiz, endişeli ve fevri davranışlar bulunur.

Costa ve McCrae'a göre özellikler rahat, sakin, dengeli mizaçlı, durağan, güvenli, talepkâr olmayan, barışçıl, kıskanç ve duygusal olmayan, nesnel, iyi huylu, halinden memnun, ağırbaşlı, uysal niteliktedir (Yöyen, 2016, s. 1310). Bu bireylerin yaşam ve iş tatminleri de yüksektir, daha az şikâyetle bulunurlar (Özdevecioğlu, Kaya ve Dedeoğlu, 2013, s. 27). Boyutun diğer ucu duygusal olarak istikrarsızlığı gösterir (Özsoy, Erol, Korkutata ve Şeker, 2014, s. 108). Nevrotik tanısı alan bireylerin duygusal istikrarsızlıkta yüksek puan aldığı görülmüştür (Atak, 2013, s. 313). Duygusal istikrarlılık dengesini kuramayan bireyler üzüntü, depresyon, umutsuzluk, isteksizlik, anksiyete gibi durumlara daha eğilimlidir. Örneğin dışa dönük bireylerde bunun tam tersi olarak genel ruh halleri neşeli, umut dolu, sosyal, atılgan ve girişimci kişilik özellikleri görülür (Bulut, 2017, s. 1208).

1.2.5. Deneyime açıklık boyutu. Deneyime Açıklık bireyler yeniliğe açık, gelişmeleri cazip gören ve ilgi alanlarını çeşitli tutan bireylerdir. Bu boyutta yüksek puan alanlar, estetik kaygıları yüksek, sanatsal duyarlılığa sahip, meraklı bireyler olarak değerlendirilir.

Costa ve McCrae'a bu boyutu tanımlarken zeki, meraklı, çözümleyici, sanatsal, keşfedici, esprili, karmaşık düşünen, entelektüel, çok yönlü, derin ve kültürlü, uyanık, hayal gücü yüksek, derin düşünen, içgörülü, akıllı, yaratıcı, bilgili, ilgileri geniş niteliklere işaret etmiştir (Yöyen, 2016, s. 1310). Bu bireyler bağımsız ve sıradışı düşünmeye eğilimli (Kesen ve Deniz, 2015, s. 147), açık fikirli bir düşünce yapısına sahiptirler (Merdan, 2013, s. 143). Yeni yaşantıları tercih ederler ve entelektüel anlamda meraklıdırlar (Horzum, Ayas ve Padır, 2017, s. 400). En önemli özellikleri hayal gücü ve yaratıcılıktır (Tan ve Demir, 2018, s. 51). Bazı araştırmalarda bu boyut, zekâ ya da akıl olarak nitelenmiştir (Özsoy, Erol, Korkutata ve Şeker, 2014, s. 108).

Deneyime açık bireyler iş ortamlarında başarı yönünde sürekli kendilerini yenileyip, yetenek ve becerilerini geliştirirler (Merdan, 2013, s. 143). Karşıt özellikleri sergileyen bireyler ise, refah bölgelerinden yani kendi alışmış oldukları durum ve davranışlardan farklı bir duruma açık olmayan, halinden memnun ve gelenekselci bir duruş sergilerler. Çalışmalarda, boyutun diğer ucu gelişmemişlik olarak tanımlanmıştır (Atak, 2013, s. 313).

2. İÇ/DIŞ KONTROL ODAKLILIK

Kontrol odağı kavramı, bireyin yaşadıkları üzerine, başına gelen olumlu ya da olumsuz (Uzun, 2016, s. 7) olayların, yaşadıkları pekiştirmelerin (Aslan ve Güzel, 2016, s. 90) neye göre gerçekleştiğini, bunları nelerin kontrol ettiğine dair geliştirdiği inanç şekli olarak tanımlanmıştır (Türkoğlu, Tetik ve Açıkgöz, 2017, s. 23). Bu inanç şekli bireylerin olayları algılama biçimlerini gösterir (Türkoğlu, Tetik ve Açıkgöz, 2017, s. 23). Bu sebeple Rotter Kontrol Odağını, bireyin kendine ait özelliklerin, beklentilerin ve değerlerin bir yordayıcısı olarak görür (Saracaloğlu, Altay ve Eken, 2016, s. 682) ayrıca bu kavramın öğrenilmiş çaresizlik ile bağlantısını kurar (Uçar, 2016, s. 17). Bu kişilik özellikleri Luthans ve arkadaşlarına göre çok zor değiştirilebilir (Erdem, Kalkın ve Deniz, 2016, s. 27)

Bireylerin olayları kontrol edip edemedikleri üzerine düşünceleri yine kendi edindikleri tecrübelerine göre oluşur. Rotter'e göre deneyimler farklılaştıkça, iyi ya da kötü denen olayları değerlendirme biçimi de farklılık gösterir (Erdem, 2016, s. 2). İnsanlar genel olarak, başarı gösterdiklerinde İç Kontrol, başarısızlık gösterdiklerinde Dış Kontrol odaklı olma eğilimi gösterirler. Benliğe hizmet eden, duygusal olarak dengeyi yakalamaya dönük davranırlar (Uzun, 2016, s. 7). Kontrol Odağı dışında Bandura'nın yeterlilik kavramı da sosyal öğrenme kuramında yer almakta ve bireylerin genelleştirilmiş düşünceleri içerisine girer (Uzun, 2016, s. 44).

2.1. İç/Dış Kontrol Odaklılığın Boyutları

Kontrol Odağı tek boyutlu ölçek olarak değerlendirilmiş, bu amaçla Paul E. Spector'ın 1988 yılında yayınlanan 16 maddelik İç/Dış Kontrol Odaklılık (İDKO) ölçeği kullanılmıştır.

2.1.1. İç kontrol odaklılık boyutu. İç Kontrol Odaklı bireyler başlarına gelen olayları kontrol etmenin mümkün olduğuna (Türkoğlu, Tetik ve Açıkgöz, 2017, s. 23) ve hayatlarını istedikleri yönde şekillendireceklerine inanırlar (Saracaloğlu, Altay ve Eken, 2016, s. 683). Başarısız bir durum yaşamışlarsa da sebebini kendi davranış (Saracaloğlu, Altay ve Eken, 2016, s. 683), eylem ve kabiliyetinde ya da devamlılık gösteren bir kişilik özelliğinde ararlar (Uzun, 2016, s. 7). Bu noktada kendi düşünceleri çok önemlidir ve baskı altında kalmadan kendi kararlarını kendileri verirler. Karar vermeden önce iyice düşünürler, sorumluluğun

kendileri ait olduğunu bilirler. Eylemlerinin sonuçlarını düşünerek karar verirler. Bu bireyler verimli, sorumluluğunu bilen, işini severek yapan, uyumlu ve güvenli olarak tanınır (Saracaloğlu, Altay ve Eken, 2016, s. 683). Yaşadıklarından ders çıkararak, kendilerine hayat boyu öğrenmenin ve gelişmenin yolunu açarlar (Akyüz, Gök ve Yıldırım, 2014, s. 80). Boyutun diğer özellikleri ise, çevresindeki koşulları değiştirmeye istekli, kararlarında isabetli, motivasyon ve ikna kabiliyetinde başarılı, rekabetçi, yaratıcı, iş tatminleri yüksek, girişimci, pozitif bakış açısına sahip ve depresyona yakalanma eğilimleridir (Erdem, 2016, s. 2).

2.1.2. Dış kontrol odaklılık boyutu. Dış Kontrol Odaklı bireyler başlarına gelen olayların nedenlerini şans, kader, talih (Türkoğlu, Tetik ve Açıkgöz, 2017, s. 2-3), kısmet ya da tesadüf gibi dış çevresel faktörlerde ararlar (Sarıçam, 2015, s. 89). Atfetme kendinden güçlü olarak gördüğü bir kişiye de olabilir (Uzun, 2016, s. 7). Bu özellikle Doğu kültürlerinde sık rastlanan bir durumdur (Uçar, 2016, s. 17). Kişide, insan iradesi yadsınarak, yazıldıysa başıma gelir yönelimi hakimdir (Akyürek, Koydemir ve Topçuoğlu, 2015, s. 176). Yaşadıkları çevrenin kurallarına uyarlar. Başkalarının ne dediği onlar için çok önemlidir ve baskılara karşı kendilerini genellikle koruyamazlar. Bağımlı bir kişilik geliştirmişlerdir. Örneğin annem babam ya da eşim mutlu olursa ben de mutlu olurum diye düşünür (Saracaloğlu, Altay ve Eken, 2016, s. 683). Çok da zorlamazlar değişime değiştirmeye yönelik istekleri zayıftır. Belirsizlikten kaçarlar, iş tatminleri, bağlılıkları ve motivasyonları düşüktür. Kısacası pasif ve edilgen kalırlar (Erdem, 2016, s. 2). Kendileri ve diğerlerine daha az güvenir, ayrıca kuşkucu ve dogmatiktirler. Öz saygı düzeyleri düşüktür (Tanç, 2016, s. 89).

3. YÖNTEM BİLİM VE MODEL

Araştırmada veriler anket yöntemi ile toplanmıştır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik sorular, ikinci ve üçüncü bölümde tutum ölçeklerinden yararlanılmıştır. Bu başlık altında ölçüm araçlarının tanıtımı, bulunması, geliştirilmesi ve uyarlanması süreci ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

Birinci bölüm olan demografik değişkenlerde katılımcılara yaş, eğitim durumu, statü düzeyi ve iş tecrübesi hakkında sorular sorulmuştur.

İkinci bölümde “Beş Büyük Kişilik” ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçüm aracı için Benet-Martinez ve John'nun yapmış olduğu çalışmadan yararlanılmıştır (Benet-Martinez ve John,

1998, s. 734). Ölçeğin Türkçe uyarlaması Sümer, N. ve Sümer, H. C. (2005) tarafından yapılmıştır. Anket çalışmasında bu ölçeğin maddeleri ile ilgili Bahar Tomrukçu'nun Beş Büyük Kişilik Özellikleri ile İş Değerleri arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme isimli yüksek lisans tez çalışmasından yararlanılmıştır (Tomrukçu, 2008, s. 25). Ölçekteki Dışadönüklük boyutunda sekiz, Uyumluluk boyutunda dokuz, Sorumluluk boyutunda dokuz, Duygusal İstikrarlılık boyutunda sekiz ve Deneyime Açıklık boyutunda on madde olmak üzere, ölçekte toplam 44 madde bulunmaktadır. Ölçüm aracında uyumluluğu sağlamak için bazı maddelerde SPSS aracılığıyla ters kodlama yapılmıştır. Ters kodlama yapılırken Sümer ve Sümer ile Tomrukçu'nun çalışmaları da göz önünde bulundurulmuştur.

Üçüncü bölümde "İç/Dış Kontrol Odaklılık" olgusunu ölçmeye yönelik olarak farklı bir tutum aracından yararlanılmıştır. Bu amaçla, Paul E. Spector'ın 1988 yılında yayınlanan İç/dış kontrol odaklılık ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte 16 madde bulunmaktadır (Spector, 1988, s. 340).

3.1. Ölçüm Araçları

Anketlerin veri analizini yapabilmek için IBM SPSS Statistics 23.0 programına başvurulmuştur. Ölçeklerin faktöriyel yapısının belirlenebilmesi için de Factor 10,5.03 programı kullanılmıştır. Doğrulayıcı Faktör Analizini yapabilmek için AMOS 20.0 Programı kullanılmıştır.

Beş büyük kişilik ölçeğinin maddeleri, etiketleri ve dereceleme biçimi. Beş Büyük Kişilik ölçeği Likert tipi bir ölçüm aracı olup, 5 faktörden (boyuttan) oluşmaktadır. Ölçekte yer alan 44 madde; Dışadönüklük, Uyumluluk, Sorumluluk, Duygusal İstikrarlılık, Deneyime Açıklık boyutları altında yer almıştır.

Dışadönüklük: 1, 6, 11, 16, 21, 26, 36, 31

Uyumluluk: 2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42,

Sorumluluk: 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43

Duygusal İstikrarlılık: 4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39

Deneyime Açıklık: 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 41, 44

Maddelerin etiketlenmesinde 1 = Asla, 2 = Nadiren, 3 = Oldukça, 4 = Sıklıkla, 5 = Her zaman derecelenmesinden yararlanılmıştır.

Beş Büyük Kişilik ölçeğinde her bir boyut olumlu ve olumsuz maddelerden oluşmuştur. Boyutlar arası analiz çalışmasının daha sağlıklı yapılabilmesi için boyutla ilintili olarak bazı maddeler ters kodlanmıştır. Ankette Dışadönüklük boyutu için 6, 21, 31 numaralı maddeler; Uyumluluk için 12, 27, 37 numaralı maddeler, Sorumluluk boyutu için 8, 18, 23, 43 numaralı maddeler, Duygusal İstikrarlılık boyutu için 9, 24, 34 numaralı maddeler ve Deneyime Açıklık boyutu için ise 35 ve 41 numaralı maddeler ters kodlanmıştır.

İç/dış kontrol odaklılık ölçeğinin değişkenleri, etiketleri ve dereceleme biçimi. İç/Dış Kontrol Odaklılık ölçeği 16 maddeden oluşmaktadır ve tek boyutlu bir ölçek olarak değerlendirilmiştir. Ortalama olarak 5 puan üzerinden dört ve üzerinde puan alan kişilerin dış kontrol odaklı olduklarına karar verilmiştir. Burada dört rakamı araştırmacı tarafından iradi olarak belirlenmiştir. İki puanın altında alan kişiler iç kontrol odaklı ve iki ile dört puan arasında yer alan kişiler iç kontrol özelliği açısından durumu belirgin olmayan kişiler olarak tanımlanmıştır.

Ölçeğin derecelendirmesinde beşli Likert ölçeğinden yararlanılmıştır. Etiketlerde beş derece kullanılmıştır: 1 = Asla, 2 = Nadiren, 3 = Oldukça, 4 = Sıklıkla, 5 = Her zaman.

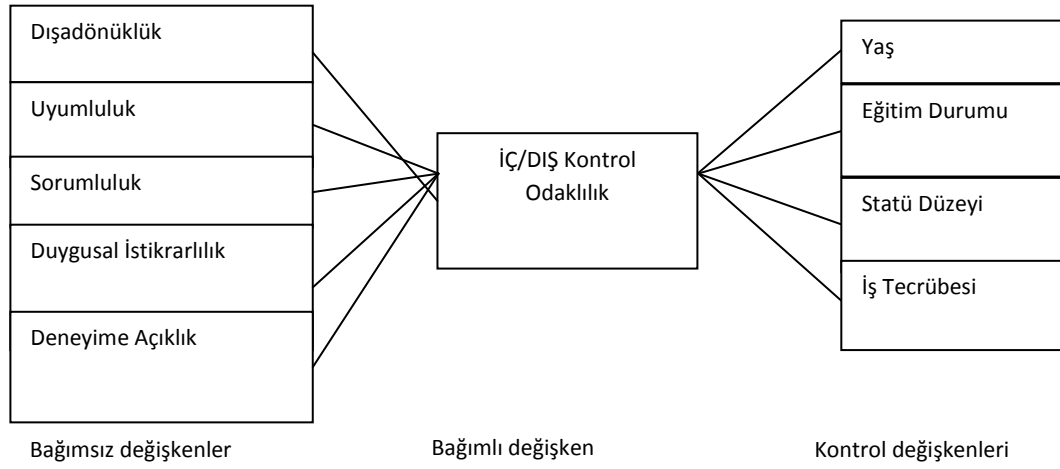
3.2. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Yapılan çalışma, nicel araştırma kapsamında olup “keşfedici, tanımlayıcı araştırmalar” başlığı altında değerlendirilmiştir. Bu başlık altında değerlendirilmesinin nedeni çalışmanın tek bir işletme üzerinde yapılması ve bu işletmeden elde edilen verilere dayandırılmasıdır. Genelleme özelliği bulunmamaktadır. Aynı zamanda bu araştırma, belli bir zaman diliminde gerçekleştirilmiş olması nedeniyle kesitsel araştırma sınıflandırması içinde yer almaktadır.

Araştırmada belirli “kişilik özelliklerinin” “kontrol odaklılık” davranışı üzerindeki etkileri belirlenmek istenmiştir. Birinci kavramsal yapı “kişilik özellikleri” ve ikinci kavramsal yapı kontrol odaklılıktır. “Kişilik özellikleri” değişkeni bağımsız değişken veya tahmin değişkeni olarak saptanmış ve beş alt boyuttan oluşmuştur. Bu boyutların her biri ayrı bir ölçek gibi değerlendirilerek kontrol odaklılık kavramı üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Kişilik özelliklerini belirlemek için Beş Faktör Kişilik ölçeğinden yararlanılmıştır. Beş Büyük Kişilik

ölçeğinin boyutları “Dışadönüklük”, “Uyumluluk”, “Sorumluluk”, “Duygusal İstikrarlılık”, “Deneyime Açıklık” değişkenleridir. Araştırmanın bağımlı / sonuç değişkeni “İç/Dış Kontrol Odaklılık” davranışı olarak belirlenmiştir.

Ayrıca belirli demografik değişkenler hem “kontrol değişkeni” olarak ele alınmak suretiyle İç/Dış Kontrol Odaklılık davranışı üzerinde etkili olup olmadığına bakılmış hem de demografik değişkenlerin düzeylerine göre İç/Dış Kontrol Odaklılık davranışı puanları arasında farklılık olup olmadığı incelenmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın modeli ve hipotezleri

4. BULGULAR

Araştırmaya katılanların %50'si (108 kişi) 20-29 yaş grubunda, %32,9'u (71 kişi) 30-39 yaş grubunda, %17,2'si (37 kişi) 40 ve üzeri yaş grubunda yer almıştır. Bu bulgular doğrultusunda, ankete katılanların yaklaşık %83'ünün 20-39 yaşları arasında olduğu ve bu tekstil işletmesinde çalışanların yaş ortalamasının genç olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışanların %63'ünün (136 kişi) ilköğretim, %24,5'inin (53 kişi) lise, %6,9'unun (15 kişi) ön lisans ve %5,6'sının (12 kişi) lisans eğitim düzeyinde oldukları tespit edilmiştir. Araştırma

bir tekstil işletmesinde yapıldığından katılımcıların eğitim düzeyinin düşük olması normal kabul edilebilir.

Statü düzeyi incelendiğinde; katılımcıların %9,7'sinin (21 kişi) yönetici statüsüne sahip olduğu, %90,3'ünün (195 kişi) yönetici olmadığı anlaşılmaktadır.

Çalışanların deneyimi incelendiğinde; tekstil işletmesinde görev alan çalışanların %46,3'ünün (100 kişi) 5 yılın altında, %32,9'unun (71 kişi) 5-10 yıl arasında, %11,1'inin (24 kişi) 11-15 yıl arasında, %6'sının (13 kişi) 16-20 yıl ve %3,7'sinin (8 kişi) 21 yıl ve üzeri çalışma deneyimine sahip olduğu görülmüştür.

Dışadönüklük boyutuna ilişkin tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde 40-49 yaş grubunda yer alan katılımcıların diğer yaş grubundaki katılımcılara nazaran daha yüksek ortalama puanlara sahip olduğu; ön lisans mezunu olan katılımcılarla, 11-15 yıl deneyime sahip ve yönetici statü düzeyinde olan katılımcıların ortalama puanlarının diğer gruptaki katılımcılara nazaran daha yüksek olduğu görülmüştür.

Uyumluluk boyutunun tanımlayıcı istatistik değerlerine bakıldığında; 40-49 yaş grubunda yer alan katılımcıların diğer yaş grubundaki katılımcılara nazaran daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. L mezunu olan, 21 yıl ve üzerinde deneyime sahip ve yönetici statüsünde olan katılımcıların ortalama puanlarının diğer gruptaki katılımcılara nazaran yüksek olduğu görülmüştür.

Sorumluluk boyutuna ilişkin tanımlayıcı değerler incelendiğinde 40-49 yaş grubunda bulunan katılımcılar ile ön lisans mezunu olan katılımcıların ortalama puanlarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yine 11-15 yıl deneyime sahip ve yönetici statüsüne sahip olan katılımcıların ortalama puanlarının diğer gruptaki katılımcılara oranla daha yüksek ortalama puana sahip olduğu görülmüştür.

Duygusal İstikrarlılık boyutuna ilişkin tanımlayıcı değerler incelendiğinde, 50-59 yaş grubunda olan katılımcılar, ön lisans mezuniyeti olan katılımcılar, 5 yılın altında deneyime sahip ve yönetici statüsünde olan katılımcıların ortalama puanlarının diğer gruptaki katılımcılara nazaran yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yeniliğe Açıklık boyutuna ilişkin tanımlayıcı istatistikler değerlendirildiğinde ise; 30-39 yaş grubunda bulunan katılımcıların diğer yaş grubundaki katılımcılara nazaran puanlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ön lisans mezuniyeti olan katılımcıların, 11-15 yıl deneyime

sahip ve yönetici statüsünde olan katılımcıların ortalama puanlarının da diğer katılımcılara nazaran daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İç/Dış Kontrol Odaklılık ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler değerlendirildiğinde ise; kadınların ortalama puanlarının yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. 20-29 yaş grubunda yer alan katılımcıların diğer yaş grubundaki katılımcılara nazaran ortalama puanları daha yüksektir. Ön lisans mezunu olan katılımcılar ile 0-2 yıl deneyime sahip olan katılımcıların ortalama puanlarının da diğer gruptaki katılımcılara nazaran yüksek olduğu görülmüştür.

Dışadönüklük kişilik kavramı İç/Dış Kontrol Odaklılığı 0,03 ($R^2 = 0,03$) oranında açıklamaktadır. İki kavramsal yapı arasındaki ilişkinin anlamlı bulunmasıyla araştırmanın birinci modeldeki hipotezi doğrulanmıştır. Diğer bir deyişle, tekstil işletmesinde görev alan çalışanların Dışadönüklük yönelimindeki artış, çalışanların İç/Dış Kontrol Odaklılık puanlarında 0,03 oranında bir değişkenlik oluşturma kapasitesine sahiptir. Sonuç olarak sıfır hipotezi (H_0) reddedilmiş ve alternatif hipotez (H_1) kabul edilmiştir.

Uyumluluk kavramı İç/Dış Kontrol Odaklılığı 0,03 ($R^2 = 0,03$) oranında açıklamaktadır. İki kavramsal yapı arasındaki ilişkinin anlamlı bulunmasıyla araştırmanın ikinci hipotezi doğrulanmıştır. Diğer bir deyişle, tekstil işletmesinde görev alan çalışanların Uyumluluk yönelimindeki artışın çalışanların İç/Dış Kontrol Odaklılığı negatif yönde etkileyeceği sonucuna varılmıştır. Sonuç olarak sıfır hipotezi (H_0) reddedilmiş ve alternatif hipotez (H_1) kabul edilmiştir.

Sorumluluk kavramı İç/Dış Kontrol Odaklılık 0,04 ($R^2 = 0,04$) oranında açıklamaktadır. İki kavramsal yapı arasındaki ilişkinin anlamlı bulunmasıyla araştırmanın üçüncü hipotezi doğrulanmıştır. Diğer bir deyişle, tekstil işletmesinde görev alan çalışanların Sorumluluk yönelimindeki artışın çalışanların İç/Dış Kontrol Odaklılığını negatif yönde etkileyici sonucuna varılmıştır. Sonuç olarak sıfır hipotezi (H_0) reddedilmiş ve alternatif hipotez (H_1) kabul edilmiştir.

Duygusal İstikrarlılık kavramı İç/Dış Kontrol Odaklılığı 0,05 ($R^2 = 0,05$) oranında açıklamaktadır. İki kavramsal yapı arasındaki ilişkinin anlamlı bulunmasıyla araştırmanın dördüncü hipotezi doğrulanmıştır. Diğer bir deyişle, tekstil işletmesinde görev alan çalışanların Duygusal İstikrarlılık yönelimindeki artışın çalışanların İç/Dış Kontrol Odaklılığını olumlu yönde arttıracığı sonucuna varılmıştır. Sonuç olarak sıfır hipotezi (H_0) reddedilmiş ve alternatif hipotez (H_1) kabul edilmiştir.

Sonuç

Bu araştırma kapsamında, BTK Boyutunun alt boyutları olan Dışadönüklük, Uyumluluk, Sorumluluk, Duygusal İstikrarlılık ve Deneyime Açıklık ile İç/Dış Kontrol Odaklılık arasındaki ilişkiyi test eden beş; yaş, eğitim durumu, statü düzeyi ve iş tecrübesi gibi demografik değişkenlerle İç/Dış Kontrol Odaklılık arasındaki ilişkiyi test eden dört hipotez analiz edilmiştir. Test edilen hipotezlerle ilgili detaylı bilgiye aşağıda yer verilmiştir.

Araştırmanın ilk hipotezini “Dışadönüklük ile İç/Dış Kontrol Odaklılık” arasında ilişki olup olmadığının test edilmesi oluşturmuştur. Yapılan çalışma sonrasında Dışadönüklük boyutu ile İç/Dış Kontrol Odaklılık arasında ilişki olduğu sonucuna varılmış ve alternatif hipotez kabul edilmiştir.

Yapılan analiz çalışması sonrasında Dışadönüklük boyutu ile İç/Dış Kontrol Odaklılık arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu ($R^2 = 0,03$; $F = 7,244$; $p = 0,008$) tespit edilmiştir ($p = 0,008$; $p < 0,05$). Tahmin değişkeninin sonuç değişkenindeki varyansı 0,03 oranında açıkladığı görülmüştür.

Araştırmanın ikinci hipotezini “Uyumluluk ile İç/Dış Kontrol Odaklılık” arasında ilişki olup olmadığının test edilmesi oluşturmuştur. Yapılan çalışma sonrasında Uyumluluk boyutu ile İç/Dış Kontrol Odaklılık arasında ilişki olduğu sonucuna varılmış ve alternatif hipotez kabul edilmiştir.

Yapılan analiz çalışması sonrasında Uyumluluk boyutu ile İç/Dış Kontrol Odaklılık arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu ($R^2 = 0,03$; $F = 6,672$; $p = 0,010$) tespit edilmiştir ($p = 0,010$; $p < 0,05$). Tahmin değişkeninin sonuç değişkenindeki varyansı 0,03 oranında açıkladığı görülmüştür.

Araştırmanın üçüncü hipotezini “Sorumluluk ile İç/Dış Kontrol Odaklılık” arasında ilişki olup olmadığının test edilmesi oluşturmuştur. Yapılan çalışma sonrasında Sorumluluk boyutu ile İç/Dış Kontrol Odaklılık arasında ilişki olduğu sonucuna varılmış ve alternatif hipotez kabul edilmiştir.

Yapılan analiz çalışması sonrasında Sorumluluk boyutu ile İç/Dış Kontrol Odaklılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu ($R^2 = 0,04$; $F = 8,012$; $p = 0,005$) tespit edilmiştir

($p = 0,005$; $p < 0,05$). Tahmin değişkeninin sonuç değişkenindeki varyansı 0,04 oranında açıkladığı görülmüştür.

Araştırmanın dördüncü hipotezini “Duygusal İstikrarlılık ile İç/Dış Kontrol Odaklılık” arasında ilişki olup olmadığının test edilmesi oluşturmuştur. Yapılan çalışma sonrasında Duygusal İstikrarlılık boyutu ile İç/Dış Kontrol Odaklılık arasında ilişki olduğu sonucuna varılmış ve alternatif hipotez kabul edilmiştir.

Yapılan analiz çalışması sonrasında Duygusal İstikrarlılık boyutu ile İç/Dış Kontrol Odaklılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ($R^2 = 0,05$; $F = 10,752$; $p = 0,001$) tespit edilmiştir ($p = 0,001$; $p < 0,05$). Tahmin değişkeninin sonuç değişkenindeki varyansı 0,05 oranında açıkladığı görülmüştür.

Araştırmanın beşinci hipotezini “Deneyime Açıklık ile İç/Dış Kontrol Odaklılık” arasında ilişki olup olmadığının test edilmesi oluşturmuştur. Yapılan çalışma sonrasında Deneyime Açıklık boyutu ile İç/Dış Kontrol Odaklılık arasında ilişki olduğu sonucuna varılmış ve alternatif hipotezi kabul edilmiştir.

Yapılan analiz çalışması sonrasında Deneyime Açıklık boyutu ile İç/Dış Kontrol Odaklılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu ($R^2 = 0,02$; $F = 0,440$; $p = 0,508$) tespit ($p = 0,508$; $p > 0,05$). Tahmin değişkeninin sonuç değişkenindeki varyansı 0,02 oranında açıkladığı görülmüştür.

Araştırmanın altıncı hipotezini çalışanların yaş ile İç/Dış Kontrol Odaklılık puanları arasında farklılık olup olmadığının test edilmesi oluşturmuştur. Yapılan analiz sonucunda çalışanların yaş ile İç/Dış Kontrol Odaklılık puanları arasında ilişki olmadığı sonucuna varılmıştır.

Araştırmanın yedinci hipotezini çalışanların eğitim durumu ile İç/Dış Kontrol Odaklılık puanları arasında farklılık olup olmadığının test edilmesi oluşturmuştur. Yapılan analiz sonucunda çalışanların eğitim durumu ile İç/Dış Kontrol Odaklılık puanları arasında ilişki olmadığı sonucuna varılmıştır.

Araştırmanın sekizinci hipotezini çalışanların statü düzeyine ile İç/Dış Kontrol Odaklılık puanları arasında farklılık olup olmadığının test edilmesi oluşturmuştur. Yapılan analiz sonucunda çalışanların statü düzeyi ile İç/Dış Kontrol Odaklılık puanları arasında ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Araştırmanın dokuzuncu hipotezini çalışanların iş tecrübesi ile İç/Dış Kontrol Odaklılık puanları arasında farklılık olup olmadığının test edilmesi oluşturmuştur. Yapılan analiz sonucunda çalışanların iş tecrübesi ile İç/Dış Kontrol Odaklılık puanları arasında ilişki olmadığı sonucuna varılmıştır.

Bu araştırmanın bulguları, Beş Büyük Kişilik boyutlarının İç/Dış Kontrol Odaklılık davranışları ile ilişkisi olduğunu göstermektedir. Çalışanların kişilik ve kontrol odaklılık özelliklerinin bilinmesi, işletmelerin yapılan işten aldığı verimi artırır. Anlaşıldığının farkında olan çalışanlar daha az iş stresi yaşarlar. Yönetici ile çalışan arasındaki yetersiz iletişimin nedeni aradaki bu bilgi yoksunluğundan kaynaklanır.

İşletme yönetimi, çalışanlarını daha iyi tanımaya çalışmalıdır. Bununla ilgili işletmeler çalışanları için farklı aktiviteler, eğitim ve geliştirme programları düzenleyebilir. Bu konu üzerine diğer sektörler üzerinde de araştırma yapılması yararlı olacaktır.

Kişilik ve kontrol odaklılık özelliklerinin oluşumu uzun bir sürece dayanır. Bu araştırma kesitsel bir araştırmadır. Belli bir örneklemden bir kez alınan veri analizine dayanır. Bu iki kavram arasındaki ilişkinin uzun dönemli araştırmalarda da incelenmesi gerekir.

Çalışma daha büyük bir örnek kütle seçilerek yapılabilir. Bu, çalışma üzerinde genelleme yapılmasını ve daha doğru sonuçlar elde edilmesini sağlar.

Çalışma anket aracılığıyla edinilen verilerin analizi ve yorumu ile yapılmış nicel bir araştırmadır. Sınırlı bir zaman diliminde ve sınırlı bir örneklem ile uygulanmıştır. Sonraki araştırmalarda, alternatif araştırma yöntemlerinin kullanılması faydalı olabilir.

Kaynakça

- Akyürek, S., Koydemir, F. S., & Topçuoğlu, E. M. (2015). Türkiye'de Güvenlik Kültürü Düzeyi ve Bunu Etkileyen Toplumsal Kültür Ögeleri. *1*(2).
- Akyüz, K. C., Gök, A. G., & Yıldırım, İ. (2014). Orman Ürünleri Sanayi Sektöründe Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Girişimci Olma Niyetleri Üzerine Etkileri. *10*(1).
- Arkar, H. (2008). Cloninger'in Mizaç ve Karakter Boyutları ile Kişilik Bozuklukları Arasındaki İlişki. (11), s. 116.
- Atak, H. (2013). On-Maddeli Kişilik Ölçeğinin Türk Kültürüne Uyarlanması. (50), s. 312.
- Benet-Martinez, V., & John, O. P. (1998). Los Cinco Grandes Across Cultures and Ethnic Groups: Multitrait Multimethod Analyses of the Big Five in Spanish and English. *75*(3), s. 734.
- Bulut, S. S. (2017). Beş Faktör Kişilik Özellikleri, Stresle Başa Çıkma ve Depresyon Arasındaki İlişkiler: Gazi Eğitim Fakültesi Örneği. *6*(2), s. 1208.
- Çivitci, N., & Arıoğlu, A. (2012). Beş Faktör Kuramına Dayalı Kişilik Özellikleri. (23), s. 82.
- Dölarıslan, E. Ş. (2012). Bir Marka Kişiliği Ölçeği Değerlendirmesi. *67*(2), s. 16-17.
- Erdem, H. (2016). Stresle Başa Çıkmada İç Kontrol Odağının Yordayıcı Gücü ve Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü. *31*(78).
- Erdem, H., Deniz, M., & Kalkın, G. (2015). Kişilik Özelliklerinin ve Kontrol Odağının Psikolojik Sermaye Üzerine Etkisi: Yönetimin Denetim Fonksiyonuna İlişkin Bir Araştırma. s. 763.
- Horzum, M. B., Ayas, T., & Padır, M. A. (2017). Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin Türk Kültürüne Uyarlanması. *7*(2), s. 399.
- Kesen, N. F., & Deniz, M. E. (2015). Gençlerin Beş Faktör Kişilik Özellikleri, Depresyon, Anksiyete ve Stres ile Yaşamlarında Kullandıkları Duygu Stillerinin İlişkisi. *3*(2), s. 146.

- Merdan, E. (2013). Beş Faktör Kişilik Kuramı ile İş Değerleri İlişkisinin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. (7), s. 141.
- Ötken, A. B., & Cenkci, T. (2013). Beş Faktör Kişilik Modeli ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *10(39)*, s. 42.
- Özdevecioğlu, M., Kaya, Y., & Dedeoğlu, T. (2013). Kişilik Özelliklerinin İzleyici Etkisi (Bystander Effect) Üzerindeki Etkisinde Kontrol Odağının Rolü. (42), s. 26.
- Özsoy, E., Erol, E., Korkutata, A., & Şeker, M. (2014). Kişilik Modelleri Boyutlarının Karşılaştırılması: A Tipi Ve B Tipi Kişilik ve Beş Faktör Kişilik Modeli. *3(9)*, s. 105-106.
- Saracaloğlu, A. S., Altay, B., & Eken, M. (2016). Sınıf Öğretmeni Adaylarının Sosyal Problem Çözme Becerilerini Yordayan Değişkenler. (23).
- Şentepe, A., & Güven, M. (2015). Kişilik Özellikleri ve Dindarlık İlişkisi Üzerine Ampirik Bir Araştırma. *17(31)*, s. 27.
- Spector, P. E. (1988). Development of the Work Locus of Control Scale. (61), s. 340.
- Tan, M., & Demir, M. (2018). İşgörenlerin Kişilik Özelliklerinin Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisi. *4(1)*, s. 50.
- Tatar, A., Şahintürk, H., Saltukoğlu, G., & Telvi, S. (2013). Tiyatro Oyuncularının Beş Faktör Modeli Çerçevesinden Kişilik Özelliklerinin İncelenmesi ve Meslek Grubu Profillerinin Oluşturulması. *28(72)*, s. 2.
- Tatlılıoğlu, K. (2014). Üniversite Öğrencilerinin Beş Faktör Kişilik Kuramı'na Göre Kişilik Özellikleri Alt Boyutlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelemesi. (17), s. 941.
- Tomrukçu, B. (2008). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İş Değerleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme.
- Türkoğlu, T., Tetik, S., & Açıkgöz, A. (2017). Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Sosyo-Demografik Özellikleri ile Girişimci Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Araştırılması. *12(45)*, s. 2.
- Uçar, Z. (2016). Örgütsel (İşgören) Sessizlik Olgusunun Kişisel ve Demografik Özellikler Bağlamında Araştırılması: Nitel Bir Çalışma. s. 17.

Uzun, K. (2016). Akademik Özyeterliğin Yordayıcıları: Belirsizliğe Tahammülsüzlük, Endişe ile İlgili Olumlu İnanç ve Akademik Kontrol Odağı. s. 7.

Yolcu, İ. U., & Çakmak, A. F. (2017). Proaktif Kişilik ve Proaktif Çalışma Davranışı İlişkisi Üzerinde Psikolojik Güçlendirme'nin Etkisi. *13*(2), s. 432.

Yöyen, E. G. (2016). Uluslararası Kişilik Envanteri (IPI) Kısa Versiyonunun Türkçe'ye Uyarlanması: Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi. *2*(4), s. 1309.