



T.C.
GEBZE YÜKSEK TEKNOLOJİ ENSTİTÜSÜ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN
GİRİŞİMCİLİK İLE İŞE VE ÖRGÜTE
KARŞI TUTUMLARLA OLAN
İLİŞKİLERİ

121957

121957

Zuhal ZORLUER

YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI

TEZ DANIŞMANI
Yard.Doç.Dr.Adnan CEYLAN

GEBZE

2002

T.C. YKSEKKTM ENSTİTÜSÜ
REKTRATIN ONAYI

Zuhal ZORLUER'in Tez çalışması, G:Y:T:E: Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun.....06./12../2001 Tarih ve 2001/32.....Sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından İŞLETME Anabilim Dalında Yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

JÜRİ

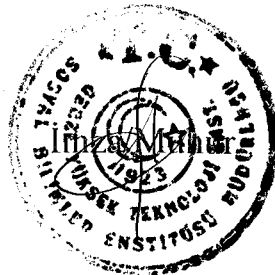
ÜYE : Yrd. Doç. Dr. Adnan CEYLAN (GYTE)
(Tez Danışmanı)

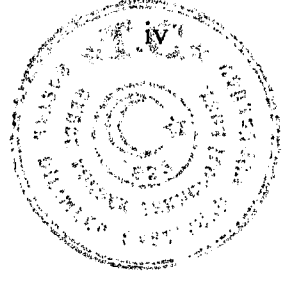
ÜYE : Prof. Dr. Salih AYNURAL (GYTE)

ÜYE : Yrd. Doç. Dr. Halit KESKİN (GYTE)

ONAY

G:Y:T:E: Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 11./04../2002 tarih ve 2002/..10.....sayılı kararı.





ÖZET

Çalışmamda amaç, hangi kişilik özelliklerinin hangi girişimcilik özellikleri ile ilişki içinde olup bunların işe ve örgüte karşı tutumlarına-örgütsel bağlılık, iş tatmini ve iş yapmaya yönelme açısından-ne gibi etkileri olduğu konusunda fikir vermektir. Bununla beraber girişimcilik özelliklerine sahip bireylerin işe ve örgüte karşı tutumları da irdelenmiştir. Araştırmanın verileri-girişimciler, akademisyenler, yöneticiler ve profesyoneller gibi-çeşitli meslek gruplarından toplanmıştır.





SUMMARY

The aim of my study, to show whether which personality characteristics are related to the entrepreneurship characteristics and to give an idea about whether which personality characteristics have what kind of attitudes-such as organizational committed, job satisfaction and doing orientation-towards to the job and the organization. In addition to this it is examined also, the individuals who have the characteristics of entrepreneurship whether what kind of attitudes towards to the job and the organization. The datas of the research are collected from various occupations-such as academician, administrator, entrepreneur and professional.





İÇİNDEKİLER

ÖZET

SUMMARY

İÇİNDEKİLER

ŞEKİLLER DİZİNİ

TABLolar DİZİNİ

TEŞEKKÜR

1. GİRİŞ

2. KİŞİLİK

2.1. İNSANI TANIMAK

2.2. KİŞİLİK NEDİR?

2.3. KİŞİLİĞİ ETKİLEYEN ETMENLER

2.4. KİŞİLİĞE KURAMSAL YAKLAŞIMLAR

2.4.1. Sigmund Freud Ve Psikanalitik Yaklaşım

2.4.1.1. Freud Kuramına Yapılan Eleştiriler

2.4.1.2. Carl Jung ve Analitik Psikoloji

2.4.1.3. Alfred Adler ve Bireysel Psikoloji

2.4.1.4. Eric Berne'nin Kişilik Yaklaşımı

2.4.2. Özellik Yaklaşımı

2.4.2.1. Kretschmer'in Sınıflandırması

2.4.2.2. Eysenck ve Kişilik Boyutları

2.4.2.3. Beş-Faktör Modeli

2.4.2.4. Cattell ve Kişilik Faktörleri

2.4.2.5. Özellik Yaklaşımına Getirilen Eleştiriler

2.4.3. Humanistik Yaklaşımlar

2.4.3.1. Rogers ve İnsancı Psikoloji

2.4.3.2. Maslow'un Yaklaşımı

2.4.3.3. Humanist Kuramlara Getirilen Eleştiriler

2.4.4. Davranışsal Öğrenme Yaklaşımları

2.4.4.1. Pavlov ve Klasik Koşullanma

2.4.4.2. Watson ve Nesnel Gözlem

2.4.4.3. Thorndike ve Bağ kuramı

2.4.4.4. Skinner ve Operant Koşullanma

2.4.4.5. Bandura ve Gözlem Yoluyla Öğrenme

2.4.4.6. Davranışsal Öğrenme Yaklaşımlarına Getirilen Eleştiriler

2.5. KİŞİLİĞİ ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME TEKNİK VE YAKLAŞIMLARI

2.5.1. Gözlemsel Teknikler

2.5.1.1. Gözlem

2.5.1.2. Mülakat

2.5.1.3. Değerlendirme Ölçekleri

2.5.2. Kişilik Envanterleri

2.5.2.1. Minnesota Çok Yonlu Kişilik Envanteri-MMPI

2.5.2.2. Envanterlerin Bazı Sorunları

IV

V

VI

VIII

X

X

1

4

4

4

5

6

6

7

8

9

10

11

12

12

14

15

17

18

18

20

21

22

23

24

24

25

26

27

27

29

29

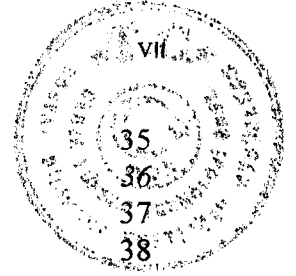
30

31

32

32

33



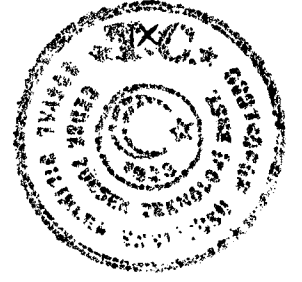
2.5.2.3. Envanterlerin Bu Sorununa Karşılık Alınan Önlemler	
2.5.3. <i>Projektif Teknikler</i>	
2.5.3.1. Rorschach Mürekkep Lekesi Testi	
2.5.3.2. Tematik Algı Testi (TAT)	
3. GİRİŞİMCİLİK KAVRAMI	39
3.1. GİRİŞİMCİLİĞİ ETKİLEYEN UNSURLAR	40
3.1.1. <i>Yaş.</i>	41
3.1.2. <i>Cinsiyet.</i>	41
3.1.3. <i>Eğitim.</i>	42
3.1.4. <i>Ailenin Tutumu.</i>	42
3.1.5. <i>Başarı Güdüsü</i>	42
4. İŞE VE ÖRGÜTE KARŞI TUTUMLAR	43
4.1. ÖRGÜTE BAĞLILIK	44
4.2. İŞ TATMİNİ	47
4.2.1. <i>İş Tatmini İle İlgili Geliştirilmiş Kuramlar</i>	48
4.2.1.1. <i>Süreç Kuramları</i>	48
4.2.1.2. <i>İçerik Kuramları</i>	48
4.2.2. <i>İş Tatmini ve Örgüte Bağlılık Arasındaki Fark</i>	51
4.3. İŞ YAPMAYA YÖNELME	51
5. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ	53
5.1. ARAŞTIRMANIN AMACI, TEMEL MODELİ VE HİPOTEZLERİ	53
5.2. ÖRNEKLEM VE VERİLERİ DEĞERLENDİRME	54
5.3. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER	54
5.4. DEĞİŞKENLER ARASI KORELASYONLAR	55
5.5. VARYANS ANALİZLERİ	60
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	61
KAYNAKLAR	63
ÖZGEÇMİŞ	67



ŞEKİLLER DİZİNİ

2.1 Eysenck'in kişilik tipleri	13
2.2 Beş-Faktör Modeli	14
2.3 Maslov'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	20
2.4 Rorschach Mürekkep Lekesi Testinden Bir Örnek	37
4.1. Kuramsal Tatmin Modeli	50
5.1 Araştırmanın Öngörülen Modeli	53
5.2 Korelasyon Analizi Sonucu Kavramların Birbirleriyle İlişkileri	58
5.3 Kişilik Özelliklerinin, İş Tatminine, Örgüte Bağlılığa ve Girişimciliğe Etkileri	59





TABLÖLAR DİZİNİ

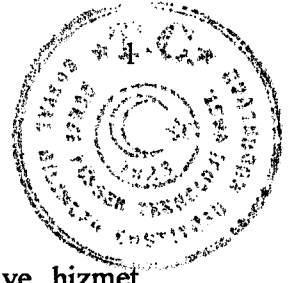
2.1. 16PF Kişilik Faktörü Envanteri	16
2.2. Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri (MMPI) Alt Testleri	33
5.1 Araştırmaya katılanların Demografik Özellikleri	55
5.2 Kişiliğin, Girişimciliğe, İşe ve Örgüte Ait Tutumlarla olan İstatistiksel olarak Anlamlı İlişkinin Korelasyon Tablosu	57
5.3 Örgüte bağlılık, iş yapmaya yönelme, girişimcilik potansiyeli ve iş tatmini kavramlarının cinsiyetle ilişkisini gösteren varyans analizi tablosu	60
5.4 Örgüte bağlılık, iş yapmaya yönelme, girişimcilik potansiyeli ve iş tatmini kavramlarının eğitimle ilişkisini gösteren varyans analizi tablosu	60
5.5 Örgüte bağlılık, iş yapmaya yönelme, girişimcilik potansiyeli ve iş tatmini kavramlarının faaliyet alanı ile ilişkisini gösteren varyans analizi tablosu	60



TEŞEKKÜR

Tez konumun tespitinden başlayarak, son şeklinin alınmasına kadar geçen süre zarfında, çalışmamı büyük bir titizlik ve itinaayla takip edip beni yönlendiren, derin bilgi ve deneyimlerinden yararlandığım başta Sayın danışman hocam **Yrd. Doç. Dr Adnan Ceylan'a**, ve çok değerli fikir ve eleştirileriyle tezimin biçimlenip bilimsel niteliğinin güçlenmesinde, büyük bir özveri ve hoşgörüyle takip ederek beni yreklendiren, saygıdeğer hocam **Yrd. Doç. Dr. Ltfhak Alpkana** ve birey değerlemedeki formasyonunda gerek anket seçimi gerekse de verilerin istatistiksel sonuçlarının yorumlanmasında yararlandığım G.Y.T.E Psikoteknik Lab. Sorumlusu **Araç. Gör. Meral Elçi**'ye özverili, koşulsuz ve etkin desteği nedeniyle minnet duymanın ötesinde duygular taşıyorum. Ayrıca, İstatistiksel değerlendirmeler konusunda bilgi ve tecrübesini benimle seve seve paylaşan Sayın **Araç. Gör. Nigar Demircan'a** teşekkürlerimi bir borç biliyor, bana bilimsel çalışma nosyonu kazandırıp, İşletme bilimini sevdiren, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü İşletme Fakültesi'nde görev yapan tüm değerli hocalarıma şükranlarımı sunuyorum.

Ve son olarak çalışmamı, başarımdan mutluluğu tarifsiz olacağına emin olduğum çok değerli, fedakar ve sevgili eşim **etin Zorluer'in** aziz ruhuna adıyorum.



1. GİRİŞ

Hızın ve kalitenin hayati önem taşıdığı günümüz ortamında, üretim ve hizmet sektörlerinde insan kaynaklarının etkin kullanımı, iş için uygun olan elemanın seçimi büyük önem arz etmektedir. Her işletmede birbirinden farklı iş ve pozisyonlar bulunur. İş ve pozisyonlardaki bu farklılıklar, birbirine göre değişik nitelik, yetenek ve kişilik özellikleri gerektirir.

Çalışan-ış arasındaki uyumun sağlanabilmesi için hem bireyin yeteneklerinin hem de bireyin kişilik yapısının çalıştığı işe uygunluğu lazımdır. Bir elemanın pozisyonunun gerektirdiği yeteneği onun uygun duruma getirilmesi hem pahalı hem de bazen imkansızdır. Bireyin yeteneği işe uymuyor ise bunun eğitimle düzeltilmesi mümkün olmadığı gibi bireyin ruhsal sağlığı işyerinin verimini de tehlikeye sokabilir. Bireyin iş yerindeki başarısı büyük ölçüde kişiliğine bağlıdır. İşin özelliği ile kişinin özelliği karşılaştırılarak, işin kişiye ve kişinin işe uygunluğu ile ilgili ip uçları elde edilir. Eleman seçim sürecinde kişilik testlerinden yararlanmak işletme ve bireyin geleceğindeki başarısı için büyük fayda sağlar.

Bireyin işinden zevk alıp tatmin olması, örgütüne olan bağlılığı tüm işletmelerin çalışanlarında aradığı ortak özelliklerdendir. İş tatmini çalışanın işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygusal durumudur. Başka bir deyişle, iş tatmini, kişilerin işlerine karşı duydukları kapsamlı, olumlu duygular ve bu duyguların insanlar üzerinde yarattığı sonuçlardır. Örgüte bağlılık ise, çalışanın çalıştığı firmanın hedeflerini benimsemesi ve o firma içindeki varlığını sürdürmeyi istemesidir. Örgüte bağlılığı şu şekilde tanımlayabiliriz: Çalışanın firmanın bir üyesi olabilmek için güçlü istek duyması, Firmanın yararı için çalışanın yüksek seviyelerde çaba sarfetmek istemesi ve Çalışanın firma değerlerini ve hedeflerini benimseyip kabullenmesidir. Kısacası, örgüte bağlılık, çalışanın firmasına karşı olan sadakat tutumudur ve çalıştığı firmanın başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgidir. Örgüte bağlılığın sonuçlarından olan iş tatmini, devamsızlık, personel devri, sadakat, işle ilgili çabalar önemlidir ve örgütlerin çalışanlarının örgüte bağlılığını sağlama yolunda çaba göstermelerini gerektirir. Çalışanın yüksek seviyede örgüte bağlılığı, genelde hem örgüt hem de çalışan için olumlu bir etmendir. Bunların olumlu sonuçları arasında çalışanın uzun süre örgütte kalması, sınırlı işi bırakma isteği, sınırlı personel devri ve yüksek iş tatmini yer almaktadır.

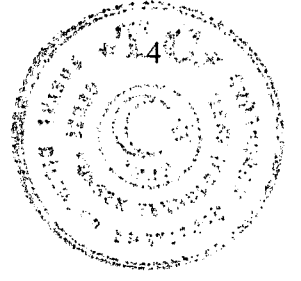


Genel anlamda girişimcilik, çevresel faktörlerden doğan fırsatlardan yararlanma ya da yeni fırsatlar yaratabilme amacıyla ekonomik mal ya da hizmet üretmek için üretim faktörlerine sahip olma, örgütlenme yeteneği ve risk alma faktörleri ile bağlandırılmaktadır. Diğer bir tanıma göre ise girişimcilik; yaşadığımız çevrenin yarattığı fırsatları sezme, o sezgilerden düşler üretme, düşleri projelere dönüştürme, projeleri yaşama taşıma ve zenginlik üretmek insan yaşamını kolaylaştırma becerisine sahip olmaktır. Girişimcinin zenginlik üretirken üç temel kaynağı vardır. Kendi enerjisi ve gücü erişebildiği sermaye ve ilişki kurduğu insanlar. Çalışmamızda amaç, hangi kişilik özelliklerinin girişimcilikle bağdaştığı ya da bir başka deyişle girişimcilerin hangi kişilik özelliklerine sahip olduğu konusunda fikir üretebilmektir.

İş yapmaya yönelen bireyler, çevrenin sorumluluğunu alma ve etkin kontrolünü üstlenme ile çevreyi koruma konusunda istekli olduklarından, bu durum yüksek performansı ve örgüte bağlılığı da beraberinde getirecektir. İş yapmaya yönelen bireylerin, işlerini çok önemsemeleri ve yaşamlarının en önemli merkezi olarak odaklanmaları ile örgütte daha fazla zaman harcayacak, projelerini ve işlerini zamanında bitirebilmek için kişisel yaşantısından fedakarlık yapacak ve kendini işine verecektir, bu da örgüte bağlılığı doğal olarak arttıracaktır. Aynı şekilde, iş yapmaya fazlaca yönelmeyen birey, işini, yaşamının merkezine almadığından, şimdiki zamana yönelme, arkadaşları ve ailesiyle iş dışında daha çok vakit geçirme isteği de artacak, bu durum da örgüte olan bağlılığı zayıflatacaktır. Örgütsel bağlılığı zayıf olan çalışanların da, firmalarında çalışmaktan zevk almayacağı, sorumluluk almada istekli olmayacağı, yollarına çıkan engellere fazla direnme çabası göstermeyeceği, örgütü için pek fazla fedakarlığa girmeyeceği, ödüllerin onu pek fazla motive edemeyeceği ve var olan proje ve çalışmalardan zevk alınmaması durumunda, istifa etme alternatifini daha çok değerlendireceği açıktır. Örgütsel bağlılığı güçlü olan çalışanların, örgütsel bağlılığı zayıf olan çalışanlara göre, şirketlerine katkıları genel olarak daha fazla, verimlilikleri daha yüksektir. Bu nedenle şirketler, pek tabiidir ki, örgüte bağlılığı güçlü olan çalışanları istihdam etmeye ve şirketlerinde örgütsel bağlılığı sağlayacak kültürü yaymaya önem vereceklerdir. Şirketler örgütlerden, örgütler bireylerden oluştuğuna göre, örgütsel bağlılığı artırma çabasında, iş yapmaya yönelme duygusunun olumlu katkısı nedeniyle, bu duyguya sahip bireylerin işe alınması ve işte tutulması büyük önem taşımaktadır.

Bu çalışmada ilk olarak kişiliğin tanımını, kişiliğe getirilen kuramsal yaklaşımlar ile kişilik testlerinin gelişimini, veri toplama yöntemlerini ve kişiliği etkileyen etmenleri kısaca açıklayıp, Cattell'in kişilik faktörleri üzerinde durduk. İkinci olarak, girişimcilik, girişimciliği

etkileyen unsurlardan ayrıntılı olarak bahsedilmiştir. İşe ve örgüte olan tutumlardan, iş tatmini, iş yapmaya yönelme ve örgütsel bağlılık kavramları da araştırmamızın içerdığı diğer konular olup, bu konular üzerinde de literatüre toplu bir kaynaktan ulaşmayı amaçladık. Çalışmamızın uygulama bölümünde amaç, kişilik özelliklerinin iş tatminine, örgüte bağlılığa etkisini incelemek; girişimci ruha sahip bireylerin hangi kişilik özelliklerine sahip olduğunu bulgulamak ve farklı kişilik özelliklerinin iş yapmaya yönelme duygusuna etkide bulunup bulunmadığını araştırmaktır. En genel amacımız ise işletmelerde önemi her geçen gün artan insan faktörünü herşeyden öte iyi tanıma ve işletmeyle bütünleştirme gereğine dikkat çekmek olmuştur.



2. KİŞİLİK

2.1. İNSANI TANIMAK

İnsanı tanımada eldeki en doğal araç gözlemdir. İnsana ilişkin her şey gözlemin kapsamına girer. Tanımak istediğimiz bireyin kişiliğini öğrenebilmek için onu doğal ortamında, olağan davranışları içinde gözlememiz yararlı olur. Ancak yapacağımız gözlemin doğru bilgi vermesi için, gözlenen kişinin en yalın tepkilerinin bile değerlendirilmesi ve yorumlanması gerekir. Birey, incelendiğinden ve davranışlarının değerlendirildiğinden habersizse, içten gelen davranışlarına ket vurma eğilimi duymayacağından, elde edilen bilgiler daha verimli ve geçerli olur. (Altınköprü, s.11, 1999)

Bizden bir başkasını tarif etmemiz istense, büyük bir olasılıkla o kişide gördüğümüz özel nitelikleri sayarız. Kişiliğin özelliklerini inceleyerek, kişiliğin yapısını inceleyen psikologlar, kişiliği bireyin temel özelliklerinin bir sentezi olarak kabul etmişler ve bu özellikler bilindiği takdirde bireyin kişiliğinin de öğrenilmiş olacağını savunmuşlardır. (Cüceloğlu, 1991, s. 416)

Herhangi birinin davranışlarını gözler ve değerlendirirken, bu incelemeyi çeşitli zaman kesitleri içinde, düzenli aralıklarla defalarca sürdürmeliyiz. Yoksa onun yalnızca bir anlık tepkisiyle, tüm yapısını yanlışlama yanılışına düşeriz. Halbuki kişinin karakteristik davranışı, onun genellikle yapma eğiliminde olduğudur. Yalnızca bir anlık davranışına bakılarak yapılan değerlendirmeye o kişinin karakteristik bir yönünü değil, en olağan dışı bir eğilimini belirlemiş olabiliriz. (Altınköprü, s. 11, 1999)

2.2. KİŞİLİK NEDİR?

Kişilik (personality) kavramının yabancı dillerdeki kökeni *persona* kelimesinden gelmektedir. Persona latince tiyatro oyuncularının yüzlerine taktıkları maskeler ile aldıkları rolleri ifade etmektedir (Hjelle ve Ziegler. 1982, s.6).

Kişiliğin ne olduğuna dair kesin ve genel bir anlaşma şimdilik sağlanamamıştır. Bu yüzden kişiliğin tanımlanması konusunda sorunlar yaşanmaktadır. Kişiliği bir çok kişi farklı tanımlamıştır. Guilford'a göre, kişilik, bireyin kendine özgü davranışlarının bir modelidir. (Guilford, 1959, s.5).

Kişilik, bireyin çevreye uyum sağlayabileceği ölçüde, diğerlerinden düşünce ve inanç bakımından ayrılmasıdır. Bu tanımlama bireyin eğilimlerini, değerlerini, dürtülerini,

tutumlarını, duygusal davranışlarını, yeteneklerini, kendini algılayışını ve zekayı içerir (McConnell, 1980, s.562).



Kişilik, hem oluşum hem de içerik öğelerini bir arada taşıyan aynı şekilde hem değişime hem de kararlılığa olanak tanıyan karmaşık ve dinamik bir sistemdir (Onur, 1995, s.153). Kişiliğin oluşmasında bedensel, ruhsal, toplumsal katmanlarda bulunan bütün yapıların ve işlevlerin rolü ve yeri vardır.(Köknel, 1989, s.110)

Kişiliğin, kişinin “sahip olduğu” birşey olduğunu söyleyenler, bir takım insanların kişiliklerini, “arkadaş canlısı”, “hoş”, “güçlü” ya da “saldırgan” gibi kelimelerle betimlemeye çalışırlar. O halde, ifade edilmek istenen, kişiliğin bireyin diğer kişilerin yanında gösterdiği davranış özellikleri olduğudur. (Morgan, s. 311,1998)

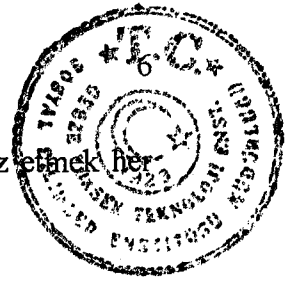
Bu tanım bilimsel tanıma çok yakındır. Psikologlara göre kişilik, bireyin özel (characteristic) ve ayırıcı (distinctive) davranışlarını içermektedir. Özeldir çünkü bireyin sıklıkla yaptığı ya da en tipik davranışlarını temsil eder. Ayırd edicidir çünkü bu davranışlar kişiyi başkalarından ayırır. Bir toplumdaki insanların hemen hemen aynı olan bir çok yanları vardır. Kişiliğin incelenmesinde bireyin başkalarından hangi noktalarda ayrıldığı önem kazanmaktadır. (Morgan, s. 311,1998)

2.3. KİŞİLİĞİ ETKİLEYEN ETMENLER

Kişiliği etkileyen etmenleri genel olarak dört grup altında inceleyebiliriz. (Eren, s. 67-68)

- Bir kimseyi diğerinden ayıran dış görünüm.bu özelliği ile birey fiziksel olarak diğerlerinden ayrılır. Boy, kilo, vücut güzelliği veya kusurları.
- Bireyin faaliyet alanı ile ilgili olarak rolü veya görevi: bu özellik ancak bireyin belirli bir yaşa gelip aktif olarak bir görevi yüklenmesi sonucu ortaya çıkar.
- Rol veya görev alan bireyin zeka, enerji, arzu, ahlakvb. Potansiyel yetenekleri.
- Kişinin içinde yaşadığı toplumsal özellikler:toplumun yaşam felsefesi, kültür seviyesi, ahlak anlayışı, din anlayışı vb. Hususlar kişilik üzerine ve dolayısıyla tutum ve davranışlarına etki ederler.

Kişilik bu özellikler açısından irdelendiğinde, bir etkiler silsilesinin ortaya koyduğu bir tamlama, bir “benlik bütünleşmesi” olarak karşımıza çıkar.birey sahip olduğu özelliklere



dayanarak, kendini başkalarından ayırt eden öğeleri ortaya koyar. Kişilikten söz etmek her insanın bir ve tek olduğunu belirtmektir.

2.4. KİŞİLİĞE KURAMSAL YAKLAŞIMLAR

Kişilik, bireyin çevresine uyumuna yönelik kişisel özellikleri ve davranışlarıdır. Zaman içinde davranışlar durumdan duruma değişirken, kişilik göreceli olarak sabit kalmaktadır. Bireyin bakış, konuşma, düşünme, hissetme şekilleri, sevdiği, nefret ettiği ve ilgilendiği şeylerle, becerileri, ümit ve arzularıdır. İnsanın şişman olması gibi, güzel bir sese de sahip olması kişiliğinin bir parçasıdır. En basit tanımla kişilik, insanın tüm kendisidir. (Ceylan, 1999, s. 23-24)

Psikologların çoğu farklı kelimelerle anlatsalar da yukarıdaki kişilik tanımını benimserler. Bugüne dek ve halen de kuvvetle ayrıldıkları nokta, davranışın özel ve ayırıcı yönlerinin nasıl keşfedileceği ve adlandırılacağıdır. (Morgan, 1998, s.311). Bu soruna yönelik bir çok yaklaşım denenmiş ve bunların herbiri değişik kişilik kuramlarının oluşmasıyla sonuçlanmıştır. Bunlar, *Psikanalitik yaklaşım, Özellik yaklaşımı, Humanist yaklaşım ve Davranış yaklaşımıdır*

2.4.1. Sigmund Freud Ve Psikanalitik Yaklaşım

Freud, kişiliği gelişim açısından inceleyen ve kişiliğin temel karakter yapısında bebeklik ve çocukluk yıllarının önemini belirten ilk psikolojik kuramcıdır. Ona göre, beşinci yılın sonunda kişiliğin oldukça biçimlendiği ve bu yaştan sonraki gelişimin, temel yapının işlenmesinden ibaret olduğu inancındadır. Freud'a göre, çocuk yaşamının ilk beş yılında sayısız dinamik değişimlerden geçer. Bunu izleyen ve altıncı yaşla başlayan gizlilik döneminde bu değişim oldukça dengeli bir duruma gelir. Ergenliğin başlangıcı ile birlikte dinamizm yeniden artar ve yetişkinliğe doğru giderek durulur. Yaşamın ilk beş yılındaki her bir gelişim dönemi, bedenin belirli bir bölgesine karşı geliştirilen tepki biçimlerine göre tanımlanır. (Geçtan, 1982, s.106-107)

Hem özellik kuramı hem de sosyal öğrenme kuramı, toplumsal kişilik ve özellikle davranış üzerinde dururken, psikanalitik kuramlar, *özel kişiliği (davranışı yönlendiren bilinçdışı güdülleri)*-inceler ve *kişiliğin nasıl geliştiği* ile ilgilenir. Bu kuramın kurucusu olan S. Freud, insan aklını bir aysberge benzetmiştir. Suyun üzerinde yer alan ufak kısım *bilinçli yaşantıyı*, su altındaki çok daha büyük kısım *bilinçdışı*-düşüncelerimizi ve davranışlarımızı etkileyen itkiler, tutkular ve erişilmez anılar deposu-temsil eder. Onun

serbest çağrışım tekniğiyle incelemeye çalıştığı kısım, aklın bilinçdışı kısmıdır. Ve Freud, serbest çağrışımları, bu çağrışımlar sırasında hatırlanan rüyaları ve ilk çocukluk anılarını analiz ederek, hastalarının o ana kadar bilinçdışı olan şeylerin farkına varmalarına ve böylece kişiliğin temel belirleyicilerini keşfetmelerine yardımcı olmuştur (Atkinson, 1995, s.537-538).

Freud, rüyalar ve dil sürçmeleri de içinde olmak üzere birçok davranışa bilinçdışı güdülemelerin yol açtığını savunur. Freud kişiliği, çoğu kez birbiriyle çatışan **id**, **ego** ve **superego**'nun bileşimi olarak görür. Id, kalıtımın bir ürünüdür ve tepkinini içgüdüsel ifadesidir. Zihni enerjinin ana kaynağıdır ve tehditlere karşı ben'i koruma, yeniden üretme ve saldırganlıkla ilgilenir. Ego, akıl yürütücü hareketler halinde kendini ifade eden beyin faaliyetleridir. Id'in ilkel istekleri ne olursa olsun gerçek üstün gelmelidir. Biz varlığın olgularını bilmeyi ve onları kabul etmeyi öğreniriz, bunları başarısız kılacak impulsları da bastırmayı öğreniriz. Ego'nun işlevi, ilkel impulsları sosyal çevrenin daha karmaşık taleplerine karşı engellemek veya onlara uygun hale çevirmektir. Böylece davranışı düzenleyen iki sistem vardır: içgüdüsel ihtiyaçlarıyla id, ve akıl yürütmenin maharetlerini kullanmamızı sağlayan ego. Id ile ego sık sık çatışır. Süperego, ego işlevinin bir üst gelişmiş basamağıdır. Bu sistem çocuğa ana babası tarafından aktarılan, ödül ve ceza uygulamaları ile pekiştirilen geleneksel değerlerin temsilcisidir; kişiliğin törel yönüdür. Hazdan çok kusursuzluğa ulaşmak ister. Süperegoyu ilgilendiren, birşeyin doğruluğuna ya da yanlışlığına karar verip, toplumca onaylanmış değer yargılarına uymaktır. (Arkonaç, 1998, s.386-387). Bu üç öğeden birinin bozukluğu kişilik bozukluğuna yol açar. Ego'nun yeterince gelişemediği ve çocukta kaygının çok fazla olduğu durumlarda denge sağlanamayabilir ve böyle durumlarda kişi savunma mekanizmalarını kullanmaya başlar.

2.4.1.1. Freud Kuramına Yapılan Eleştiriler

Çağımız psikologları Freud'a şu konularda itirazlarda bulunmuşlardır: (Karahan, 1994, s. 47 ve Cüceloğlu, 1996, s. 414).

- *Psikanaliz teori olarak oldukça subjektiftir.* Bilinçaltı süreçler, ego ve savunma şekilleri tamamıyla kişinin zihin yapısı ile ilgili şeyler olup davranışların objektif olarak ölçülmesini ve doğrulanmasını sağlayacak nitelikte değildir.
- *Deneysel yöntemin uygulanamaması:* Freud'un kavramları hep kuramsaldır. Bu kavramları destekleyen veya karşı çıkan deneysel veri yoktur.
- *Cinselliğin aşırı vurgulanması:* Cinsel bastırma akıl hastalıklarının temelinde yer alsaydı, modern toplumda akıl hastalıklarının azalması gerekirdi.

- 
- *Nörotik kişilerin gözlemine dayalı bir kuram olması:* Psikonaltik kuramın tüm insanlara geçerli olabilmesi için hem nörotik hem de normal insanlar üzerinde yapılan gözlemlere dayandırılması gerekirdi.
 - *Her şeyi açıklayabilen, gücü sınırsız bir kuram olması:* Freud'un kuramı her insan davranışını nörotik bir davranış olarak yorumlayabilir. Örneğin insan ilişkilerinde saldırgan ve terbiyesiz bir kimseyse, kuram onun son derece saldırganlık dürtülerinin etkisi altında böyle davrandığını söyler. Kişi son derece terbiyeli ve nazik bir insansa, kuram onun son derece kuvvetli saldırganlık duyguları olduğunu, ancak bu duyguları açıkça göstermekten korktuğu için "nezaket ve terbiyelilik maskesi altında" saklandığını söyler.

Carl Jung ve Alfred Adler, Freud'u izleyen tanınmış psikologlardır.

2.4.1.2. Carl Jung ve Analitik Psikoloji

İnsan gelişiminde amaç ve isteğe verdiği önem Jung'u Freud'dan kesin bir biçimde ayırır. Freud'a göre yaşam, ölüm araya girinceye dek yinelenen iç güdüsel eylemlerden başka bir şey değildir. Oysa Jung, insanın sürekli kendini yenilemeye çalıştığına ve yaratıcı bir gelişim içinde olduğuna inanır. Jung'un kuramını diğer yaklaşımlardan ayıran bir diğer özellik de kişiliğin ırksal ve soygelişimsel yönlerine verdiği önemdir. Freud, kişiliğin kökenini çocukluktan aldığı görüşünü savunur, Jung kişiliğin evrimini ve ırksal kökenine önem verir. Jung kişiliğin evrimini ve ırksal kökenini anlayabilmek için, insanlık tarihini, mitolojiyi, çeşitli dinleri ve ayinleri, ilkel insanların inançlarını ve törelerini incelemiştir. (Geçtan, 1982, s.68)

Jung'a göre kişilik, birbiriyle etkileşim halinde bulunan çeşitli sistemlerden oluşur. Bunların başlıcaları, ego, kişisel bilinçdışı, persona, anima ya da animus ve gölge'dir. **Ego**, kişiliğin bilinçli bölümüdür ve algılar, anılar, düşünceler ve duygulardan oluşur. Ego, insanın kimlik ve süreklilik duygusunu sağlar ve kişiliğin merkezidir; **kişisel bilinçdışı**, ego'ya komşu olan bir bölgedir. Vaktiyle bilinçli olan, ancak sonradan bastırılmış, unutulmuş ya da görmezlikten gelinmiş yaşantılardan oluşur, ancak gerektiğinde, bilinç düzeyine çıkabilir. Çünkü ego ile kişisel bilinçdışı arasında iki yönlü bir iletişim vardır. **İrksal bilinçdışı** kişiliğin en güçlü, en etkin sistemidir ve patolojik durumlarda, egoyu ve kişisel bilinçdışını geri planda bırakabilir. İrksal bilinçdışı, insan ırkının tüm geçmişi, hatta insan olma evresine ulaşmadan önceki geçmişinden getirdiği gizli bellek kaşıntıları topluluğudur. İnsanın evrimsel gelişiminin kalıntısıdır. Bu kalıntı geçmiş kuşakların yaşantıları sonucu birikmiştir. **Persona**,



toplum beklentilerine karşı kişinin taktığı maskedir. Bu rol ona toplum tarafından verilmiştir ve yaşamı boyunca bu rolü oynaması kendisinden beklenir. Eğer ego, persona ile özdeşleşirse birey kendi duygularından çok, bilinçli olarak oynadığı kendi kişiliği olduğu sanılgısına kapılır, kendine yabancılaşır ve kişiliği iki boyutlu olarak kalır. Özerk bir insan olacağı yerde toplumun bir yanılmasından öteye gidemez. **Gölge**, insanda varolan hayvansal niteliklerdir. Toplumun onaylamadığı düşüncelerin, duygu ve eylemlerin bilinç düzeyinde ortaya çıkışından da sorumludur. Ancak persona bunların çoğunu diğer insanlardan gizler ve kişisel bilinç dışına itmeye çalışır. İnsan gerçekte iki cinslidir. Fizyolojik düzeyde de erkek ya da dişi hormonlarını birlikte salgılar. Jung, erkek kişiliğinin dişi yönlerini ve kadın kişiliğinin erkek yönlerini arketiplerle açıklar. Erkekteki dişi arketipe **anima**, kadındaki erkek arketipe **animus** adı verilir. Yüzyıllar boyunca erkek kadınla birlikte yaşamasının sonucu dişileşmiş, erkekle birlikte yaşamış olmakta kadını erkekleştirmiştir. Erkek kadını animasının gücü sayesinde, kadında erkeği animusunun yardımı ile anlayabilir. (Geçtan, 1982, s.69-70)

2.4.1.3. Alfred Adler ve Bireysel Psikoloji

Adler, kuramını aşağılık duygusu üzerine kurmuştur. Bilinç ve bilinçaltına önem vermiştir. Ona göre bilinçaltı tamamı ile ruh yapısının bir eseridir. İnsanın yaşama şeklini biçimlendiren nedenlerin bilinçaltında aranması gerektiğini savunmaktadır. Bireysel Ruhbilim Öğretisinde, hem bilince hem de bilinçaltına önem verir. Freud'un görüşlerinin temelinde *bilinçaltı ve cinsellik*, Adler'inki ise *aşağılık duygusu* vardır. Bu akım bireylerin eşitsizliği görüşünden hareket eder. Kişiliğin gelişmesinde ve davranışın oluşmasında yetersizlik, güçsüzlük, üstünlük duygularına ve bunlara bağlı karmaşalara yer verir. Ona göre, üstünlük duygusu insanların sahip olmak istediği, cinsel dürtüden de kuvvetli yegane güçtür. (Yanbastı, 1990, s.72)

Adler, hem bilince hem de bilinç altına önem verir. Ona göre bilinçaltı tüm kapsamı ile ruh yapısının bir eseridir. İç dünyanın en önemli ve güçlü bir faktörüdür. İnsanın yaşam planını biçimlendiren etmenleri bilinçaltında aramak gerekir. Bilinç de bilinçaltının yanılmasından başka bir şey değildir. Bununla birlikte bilinçaltı bazen bilinç'in bir karşıt anlamını taşır. Bilinç'e ters düşer. Yine Adler'e göre bir kimseyi sadece bilerek yaptığı işlerle tanıyamayız. Bir insanı en iyi tanıtan şeyler bilinçli davranışları değil, bilinçsiz duygularıdır. (Yanbastı, 1990, s.71-72)

İnsan toplumsal bir varlıktır ve diğer insanlarla ilişki kurarak yaşar. Bu eğilimin ayrıca toplumsal süreçlerin etkisiyle oluşmadığını, topluma yönelmenin insanda doğuştan var

olduğunu ve toplumun insanı ancak bu ilişkinin biçimini belirlemede etkilediğini vurgular. Dolayısıyla Adler'in görüşleri de Freud'un ve Jung'un görüşleri gibi biyolojik bir temele dayanmaktadır. Bu yaklaşım psikologların ilgisini toplumsal etmenlere çevirmiş ve sosyal psikolojinin gelişimine yardımcı olmuştur. (Geçtan, 1989, s.73)

Adler psikolojisini klasik psikanalizden ayıran bir diğer yön, **kişiliğin tekliğine** verdiği önemdir. Adler, güdüler, karakter özellikleri ve değerleri ile her insanın tek ve kendine özgü olduğu görüşündedir. Adler'in kuramı, Freud'un kişilik kuramında cinsel içgüdülere verilmiş olan önemi azaltmıştır. İnsan, öncelikle cinsel değil toplumsal bir varlıktır. Ve kendine özgü yaşam biçimini geliştirirken cinsel dürtüler önemli bir rol oynamaz. Adler'e göre kişiliğin merkezi bilinçtir. İnsan bilinçli bir varlıktır ve genellikle davranışlarının nedenlerinin, eksiklerinin, ulaşmak istediği amaçların neler olduğunun bilincindedir. Ona göre, insanı geçmiş yaşantılarından çok, geleceğe yönelik beklentileri güdüler. (Geçtan, 1989, s.73-74)

Algılama, tasarımı ve anımsama gücü, duyma ve düşünme yetisi ile duygu ve heyecanlar gibi dışa vurumlar birbirleriyle ayrılmaz bir ilişki içinde olup, toplum yasasına bağlıdır ve bireyin güçlülük ve üstünlük eğilimiyle kendine özgü bir şekilde biçimlenir. İnsanın üstünlük amaçları, toplumsallık duygusuyla birlikte belli karakter özelliklerinin oluşumuna yol açar. Dolayısıyla Adler, ilgili özelliklerin doğuştan bir nitelik taşımadığını ifade eder. Ona göre, her insanda hırs ve kendini beğenmişlik depolanmış durumdadır. Açgözlülüğün gelişerek büyük boyutlara varması, bireyin sağlıklı bir biçimde ilerlemesini köstekler, toplumsallık duygusunu güçsüzleştirir, hatta tümüyle ortadan kaldırır. Bireyi ve bireysel çabayı başarısızlığa sürükler. Bu nedenle ruhsal gelişimin bu yasası yadsınamaz bir nitelik taşımakta ve karanlığa yuvarlanmak istemeyip kendi yazgısını kendisi belirlemeye çalışan herkes için alabildiğine önemli bir yol gösterici niteliği kazanmaktadır. (Adler, 1996, s.317-318)

2.4.1.4. Eric Berne'nin Kişilik Yaklaşımı

Berne'ye göre kişiliğin üç boyutu vardır, çocuk, ebeveyn ve olgun:

Çocuk: Berne'nin görüşüne göre, herkes kısmen çocuktur. Bencillik, sorumsuzluk, eğlence arama ve diğer çocuksu tutumlar herkeste bir miktar bulunur. Eğer sürekli çocuksu davranışlarda bulunulursa, bu davranışlar içgüdüsel ve arzu edilmeyen özelliklere dönüşür. Kişinin çocuksu tarafı dengeli olursa bu durum hayatına bir çekicilik, zevk ve yaratıcılık katar. (Ceylan, 1998, s.32)

Ebeveyn: Bu boyut ile kişiler, öğüt verici, disipline edici, yasaklayıcı, koruyucu özelliklere sahip olur. Bireydeki bu ebeveynlik taraf sıkıcı olabileceği gibi, olumlu yanları da mevcuttur. İnsanın doğal olarak yapmak isteyip yapamadığı şeyler ebeveyn boyutu sayesinde bilinçaltına itilip baskı altında muhafaza edilmektedir. Doğaldır ki, baskılar arttığında veya ebeveyn boyutunda herhangi bir nedenle disiplinde bir zayıflama olduğunda, kişinin çocukluk yönü ağır basmakta ve ortama zarar verici olabilmektedir. (Eren, 2000, s.71)

Olgun: Berne'ye göre, insan kısmen olgundur. Bu yön, herkeste bulunur ve yaşamak için gereklidir. Başkalarına yol gösterme ve nasihatta bulunma halidir. Kişideki olgunluk, gerçeğin objektif bir şekilde değerlendirilip aklın daha etkin kullanılmasına olanak tanır. Kişi, olgunluk, ebeveynlik ve çocukluk yanları arasında mutlu bir bütünleşme yapılabilmesi halinde etkin olacak ve huzur duyacaktır. (Ceylan, 1998, s.32-33)

2.4.2. Özellik Yaklaşımı

Webster'in sözlüğü, insanların nasıl davrandıklarına, algıladıklarına ve hissettiklerine ilişkin yaklaşık 18.000 betimleyici sıfatı kapsamaktadır. Aynı sözlük, treyt olarak kabul edilebilecek ayrıca 4000 ismi de kapsamaktadır.; örneğin, "alçak gönüllülük", "sosyallik", "dürüstlük", ve "samimilik" bunlardandır. Bu denli çok sayıda treyt ismi varken, bir psikoloğun sınırlı sayıdaki doğru treytleri seçebilmesi "faktör analizi" ile mümkündür. Sınırlı sayıda treyti seçme ve ölçmenin bilimsel yollarından biri olan faktör analizi, matematiksel bir işlemdir ve daha çok bir korelasyon tekniğidir. Bir kişilik testindeki maddelerin birbirleriyle olan korelasyonunu göstermektedir. (Morgan, 1998, s.312)

Bu yaklaşımın temelini oluşturan varsayım, kişilerin zaman ve mekan ne olursa olsun kendilerini açıkça gösterdikleri sınırlı bir vasıf üzerinden tanımlanabileceğidir. Bu yaklaşımı benimseyen teorisyenlerin hedefi ise bu vasıf ve özellikleri belirlemek ve ölçmektir. Kişilik yapısı ise genel olarak hepimizin paylaştığı içe dönüklük/dışa dönüklük gibi boyutlar üzerine kurulmuştur. Ama bireysel farklılıklarda, kişinin aldığı özellik skorlarının özel bir kombinasyonu bu boyutlar üzerinde gösterilmiştir. (Arkonaç, 1998, s.390)

Özellik (trety) yaklaşımı, bireyin davranışlarını yönlendiren temel kişisel özelliklerini ayırtırmaya ve betimlemeye çalışır. Bu yaklaşım, toplumsal kişilik üzerinde durur ve *kişilik gelişiminden çok kişiliğin betimlenmesi ve davranışın kestirilmesiyle* ilgilenir. Özellik kuramları, insanların herbiri bir özelliği temsil eden bazı kişilik *boyutlarında* ya da *ölçeklerinde* birbirinden farklı olduklarını varsayar. Kendimizi ve başkalarının "saldırgan", "ihtiyatlı", "zeki", "heyecanlı" ya da "endişeli" diye betimlediğimizde, özellik terimlerini



kullanırız. Bu terimleri davranıştan çıkarsarız. Bir insanın bir çok durumda saldırgan davrandığını gözlemlersek, bu kişiyi “salıdırgan bir birey” olarak betimleriz (Atkinson, 1995, s. 529-531).

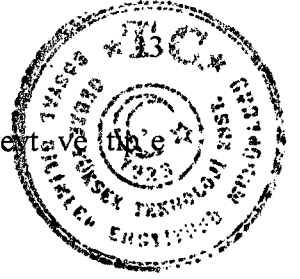
2.4.2.1. Kretschmer'in Sınıflandırması

Kretschmer, açık saçık olarak belli olan üç tip ortaya koymuştur: (Daco, 1989, s. 311)

1. **Atletik Tip**; bu tipe bağılı olan kişiler uzun boylu ya da ortanın üstünde bir boya sahip kimselerdir. Göğüs kafesi kaslı ve genişdir. Yüz biçimi yumurtamsı ve uzundur. Boynu uzun ve sağlamdır. Kasları gelişmiş ve çok az yağla kaplıdır. Sağlam bir iskelet yapısı vardır. Kaba, gürültülü ve ağır bedensel faaliyetlere ilgi duyan kişilerdir.
2. **Astenik Tip**; uzun ve yapılı kimselerdir. Beslenme koşulları ne olursa olsun hep zayıf kalırlar. Kemikler zayıf ve narindir. Yüzü üçgen, olgun ve zayıftır. Profili köşeli, burnu uzun ve sivridir. Kendi iç dünyasına dönüktür. Kapalı ve az toplumcudur. Duygularını frenler, sorular sorar. İdealist ve alaycıdır. Soğuşa kaçan bir mizacı vardır. Kindar ve intikamcı olmaya yatkındır. Dış yaşam zevklerine pek önem vermez. Kötümserdir ve güçlü bir dikkat toplasımı yetkisine sahiptir. Çabuk yorulur fakat dirençlidir. Soyut etkinliklere meraklıdır. Genellikle gururludur.
3. **Piknik Tip**; Piknik sözcüğü yunanca'da “kalın” anlamına gelmektedir. Bu tipte olan kişi, orta boyludur. Kafatası, göğüs kafesi ve karnı enlemesine gelişmiştir. Ağır bir görünümü ve dolgun bir yüzü vardır. Yüzü, boynu ve gövdesi kalın bir yağ tabakasıyla örtülüdür. Dost, canlı ve neşeli kimselerdir. Dış dünyaya açıktır. Yaşamaktan mutluluk duyar. Gerçekçi ve yufka yüreklidir. Kızgınlık parlamaları olur, fakat kin tutmaz, şaşılması bir iyimserliğe sahiptir. Somut etkinlikleri vardır. Çoğu kez alçak gönüllüdür.

2.4.2.2. Eysenck ve Kişilik Boyutları

Eysenck, çağdaş kişilik kuramlarının pek çoğunun anlaşılma, ölçülme, karmaşık kavramlarla dolu olduğunu ifade etmiştir. Ona göre az sayıda fakat açık seçik ve özenle belirlenmiş *boyutların* saptanmasıdır. Dört temel boyut vardır: bilişsel boyut (zeka), değerlendirici boyut (karakter), duygusal boyut (mizaç) ve somatik boyut (yapı)'dır. Son boyut yani somatik-yapısal boyut Eysenck'in tipoloji kuramlarından etkilenişini yansıtır. Kuramında treyt ve tip kavramları son derece önemlidir. Treytler gözlenen bireysel davranış eğilimleridir. Bireyin alışkanlıkları ve tekrar eden davranışlarının düzenliliğini içerir. Tip ise, treyt sendromlarının oluşturduğu daha genel ve kapsamlı davranış örgütleridir. (Yanbastı, 1990, s.235-236)

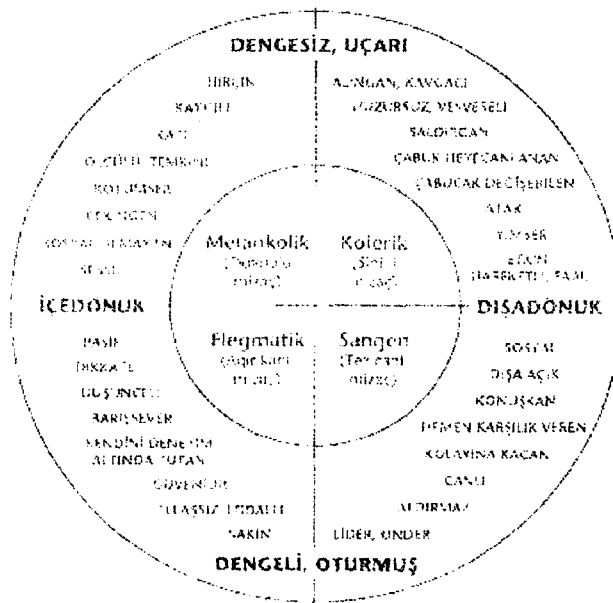


Eysenck, normal ve nevrotik insanları karşılaştırırken bunların üç troy ve tipine ayırdıklarını gözlemiştir: (bkz Şekil 2.1)

1. Nevrotizm (dengesiz, istikrarsız)
2. Intraversion-Extraversion (içe dönüklük-dışa dönüklük)
3. Psikotizizm (dengeli, oturmuş, istikrarlı)

Bu bilgileri 10 bin asker üzerinde yaptığı ve 39 maddenin faktör analizinden çıkardığı sonuçlara bağlamıştır. Önce binlerce insanın davranışlarını kapsayan çok sayıda soru maddesi verilen cevapların faktör analizini yapmış, bunların adı geçen üç boyutta ayrılaştığını gözlemiştir. Sonra bu üç boyutun adını koymuş örneğin nevrozizm, extraversion-intraversion ve psikotizizm ve sonra her bir kişinin bu boyutlarda nerede olduğunu, yani diğer insanlarla karşılaştırıldığında daha az veya çok örneğin nevrozik vs. olduğunu belirlemiştir. (Yanbaşı, 1990, s.236-237)

Dışa dönük kimseler; sosyal, dış dünyadaki olaylara dönük ve yeniliklerden zevk alırken, içe dönük kimseler ise, sessiz, ciddi ve iç dünyalarında olup bitenlere önem verirler. Dengeli kimseler çevrelerine daha iyi uyum sağlamış oldukları halde nörotik kişilerin uyumları daha aksaktır. Teoride bu iki ana değişkenin birbirinden bağımsız olduğu ilkesi vardır. Buna göre, nörotik ve içe dönük-sosyal ve içine kapanık olarak sınıflandırılan iki tip arasındaki benzerliğin kökleri farklıdır. Sağlıklı içe dönükler sosyal temaslar kurmaktan çekinmezler, yalnız olmayı tercih ederler. Nörotikler ise diğer insanlardan utandıkları için utangaçtırlar. (Arkonaç, 1998, s.391)

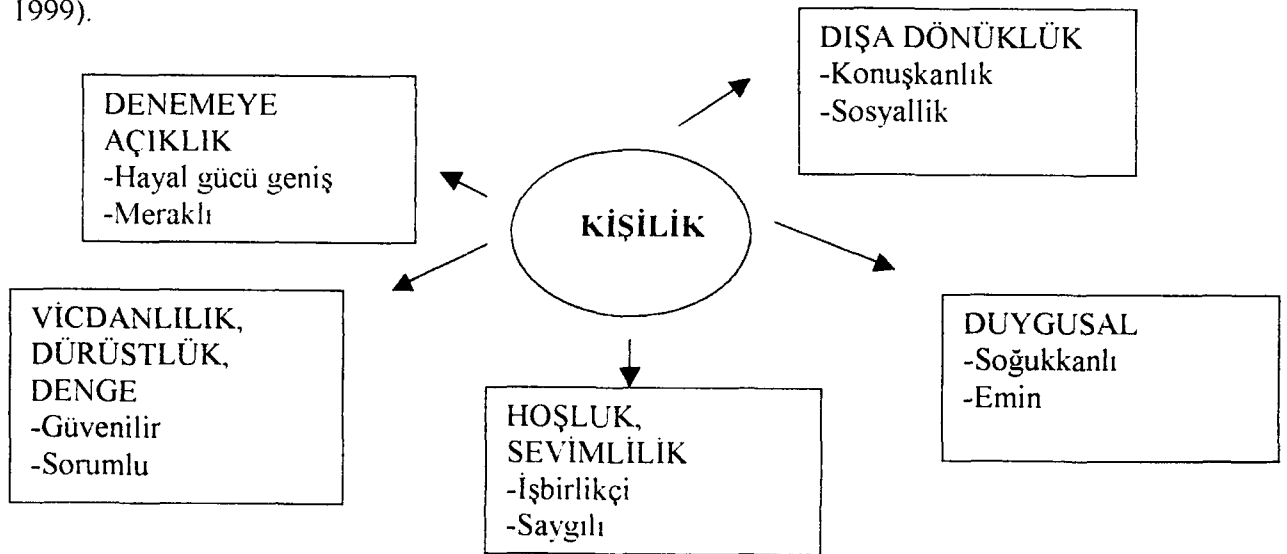


Şekil 2.1. Eysenck'in kişilik tipleri. (Eysenck, 1998, s.17).

Oturmuş-içe dönükler, sakin, güvenilir, dikkatli, durgun ve kendilerini kontrol altında tutabilen kimselerdir. *Oturmuş-dışa dönükler* ise, önderlik yetenekleri olan, aldırma, atılma ve hoşsohbetdirler. *Uçarı-içe dönükler*, çabuk heyecanlanan, çabuk alınan kimselerdir. Kendilerine güvensizdirler, yetersizlik duyguları vardır, sosyal ilişkilerde geri planda kalırlar, hayalcidirler ve uykuları düzensizdir. Zekâ düzeyleri yüksek olup, konuşma yetenekleri kuvvetlidir. Hırsları yüksektir ve diğer insanlarla ilişkilerinde katıdırlar, zorlanırlar. Estetik zevkleri geleneksel kalıplara uyar. Somut şekilleri severler. Şakadan pek anlamaz ve hoşlanmazlar. “*süper-ego*” etkisindedirler. *Uçarı-dışa dönükler* ise, enerjisi az, ilgileri dar, iş yaşamları düzensiz ve genellikle başarısız kimselerdir. Kekemelik, ev içi ve dışı kazalar, hastalık, ağrı ve sızılardan yakınırlar. Zekâları göreceli olarak daha düşük, sözlü yetenekler daha az, inat ve sebat zayıftır. Çok hata yaparlar. Hırs düzeyleri düşüktür. Estetik tercihleri renkli modern sanata yöneliktir. Şakayı severler. “*İd*” etkisindedirler. (Eysenck, 1998, s.18-32).

2.4.2.3. Beş-Faktör Modeli

Algılanan farklı kişilik özelliklerinin, çeşitli kültürlerin günlük yaşamlarındaki söylemlerine yansıtacağı ve önem taşıyan bireysel farklılıkların yaşayan 'dil'de farklı sözcükler halinde kodlanacağı görüşü, kişilik psikologlarını bu kaynağa yöneltmiştir. Yüzyılımızın başından beri farklı dil grupları üzerinde sürdürülmekte olan çalışmalar, tam bir uzlaşım içinde olmasa da, kişilikle ilgili kavramların hiyerarşik bir yapının çatısını oluşturacak beş büyük faktör altında toplanabileceğine dair veriler sunmaktadırlar. Böyle bir tanımlayıcı haritaya ulaşılması, çok farklı kişilik araştırmalarını ilişkilendirmekte önemli görülmektedir (Somer, 1999).



Şekil. 2. 2.Beş-Faktör Modeli (Ceylan, 1998, s.35)

Bu beş faktör genellikle, Dışadönüklük, Yumuşak Başlılık, Sorumluluk, Duygusal Denge ve Deneyime Açıklık/Zeka olarak isimlendirilmektedir. Türkçe'de yapılan çalışmalar da, büyük ölçüde bu bulgular ile uygunluk göstermekte ve çok boyutlu kişilik ölçeklerinin geliştirilmesinde bu sınıflamanın bir üst birleştirici yapı olarak yararlı olacağına işaret etmektedir. (Somer, 1999)

Bu boyutlarda, bazı özellikler aşağıdaki gibidir. (Ceylan, 1998, s.35)

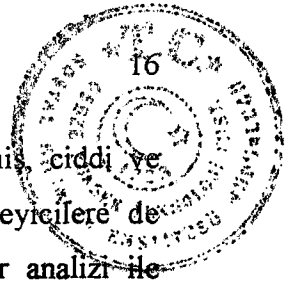
Dışa Dönüklük	Yüksek: Komuşkan, aktif, sosyal, iddialı., topluluktan hoşlanan. Düşük: Utangaç, sessiz, içe dönük.
Duygusal Denge	Yüksek: Soğukkanlı, rahat, emin. Düşük: Bastırılmış, endişeli, güvensiz, kızgın, sıkılan.
Hoşluk, Sevimlilik	Yüksek: İşbirlikçi, hoşgörülü, saygılı, ilgili. Düşük: Kaba, soğuk, sert.
Dürüstlük, Vicdanlılık	Yüksek: Güvenilir, mükemmel, düzenli, sorumlu, planlı, sıkı çalışan. Düşük: Şapşal, dikkatsiz, yetersiz.
Denemeye Açıklık	Yüksek: Meraklı, zeki, geniş düşünen, yaratıcı, kültürlü, hayal gücü yüksek Düşük: Basit, hayal gücü zayıf, geleneksel.

2.4.2.4. Cattell ve Kişilik Faktörleri

16PF Kişilik Envanteri sanayii ve kurumlarda, klinik ve danışmanlık ortamlarında, eğitim ve araştırmayı içeren geniş bir alan yelpazesinde başarıyla uygulanmıştır. Bu kullanım sonunda akademik başarı, yaratıcılık, liderlik, karşılıklı ilişkilerde kişisel beceriler, evlilikte uyum, psikolojik uyum ve bir çok meslek profili gibi kriterleri saptamakta kullanılabilecek geniş bir biçimde bilgi alınabilecek profiller ortaya çıkmıştır.

Raymond B. Cattell, kişiliğin insanın belirli bir ortamda ne yapacağını belirleyen faktörler bütünü olduğunu söylemiştir. Psikolojik araştırmaların amacının, değişik insanların her çeşit sosyal ve genel ortamda neler yapacağını tahmin eden yasaların bulunmasına yönelik olmaları gerektiğini belirtmiştir (Yanbastı, 1990, s. 239)

Cattell'e göre kişilik gelişimi yaş dönemleri takip edilerek oluşur. Hem *psikonalitik* kuram hem de *öğrenme* kavramını birleştiren bir yaklaşıma sahiptir. *Öğrenme* Psikoloğa göre önemli bir konudur ve amaç kişilik gelişimini sağlamaktır. genelde öğrenme amaçlıdır ve sürekli tercihler yapılarak gelişir. Tercihleri amaçlar saptar Kişilik gelişimi ve yapısında *çevrenin*, öğrenmeyi etkilemesi açısından son derece önemli olduğunu kaydetmiştir. Çevre etmenleri içinde en önemlisi *aile*'dir. Daha sonra okul, iş, yaşıt grupları, din, politika ve

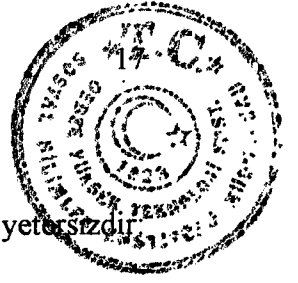


ülkenin geldiğini söylemiştir. Çalışmalarında büyük örneklem gruplarını seçmiş, ciddi ve ayrıntılı, nesnel-işlevsel tanımlamalara önem vermiştir. Ayrıca *kalıtsal* belirleyicilere de inanmış, Freud'un oldukça etkisinde kaldığından bunları somut olarak faktör analizi ile saptamaya çalışmıştır (Yanbastı, 1990, s. 241). Otuz yıl boyunca anketlerden, kişilik testlerinden ve gerçek hayat durumlarındaki davranış gözlemlerinden veri toplayan Cattell, kişiliğin altında yatan temel faktörler olduğuna inandığı 16 faktör bulmuştur. Her faktöre iki isim vermiştir-biri yüksek puan, diğeri düşük puan için. A'dan O'ya kadar olan faktörler, kişilerin bir başkası tarafından derecelendirilmelerinin faktör analizlerinden elde edilmiştir; dört Q faktörü yalnızca kendini derecelendirmelerdeki verilerden bulunmuştur. 16 faktöre dayalı test, faktörlerden herbirinin düzeyini ölçer (Atkinson, 1995, s. 532-533).

Faktör analizine dayalı olarak geliştirilmiş en yaygın kullanımlı bir kişilik testidir. 17 yaşından başlayarak her yaş ve öğrenim düzeyindeki yetişkinlere uygulanabilir. Testte zaman sınırlaması yoktur; eğitilmiş kişiler 45-60 dakikada tamamlayabilirler. 187 maddeden oluşan envanter kaygı, dışa dönüklük, tetikte olma, v.b. 16 faktörü içerir. Bireyden her madde için mümkün olan üç şıktan birini seçerek işaretlemesi beklenir. B faktörü (zeka ya da kristalize olmuş genel yetenek) dışında her yanıt "0", "1" ya da "2" puan verilir. Her maddenin puanı yalnızca bir faktörün toplam puanına katkıda bulunur. Faktörlerden elde edilen yüksek ya da düşük puanlar özel olarak hazırlanmış yorum tablolarından yararlanılarak anlamlandırılır. Örneğin, A faktöründe düşük puan ketum, çekingen, vakur kişiliği; yüksek puan, sıcak, sevgi dolu kişiliği gösterir (Öner, 1997, s. 331-332) 16 Faktörün pozitif ve negatif niteliklerine ilişkin betimlemeleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo .2.1 .16PF Kişilik Faktörü Envanteri (Özgüven, 1994, s.303)

POZİTİF BOYUT (YÜKSEK PUAN)	FAKTÖR SEMBOLÜ	NEGATİF BOYUT (DÜŞÜK PUAN)
(1) Sosyal, Sıcak, Uyumlu	(A)	Soğuk, Kavgacı, Şüpheli
(2) Zeki, Kıvrak, Soyut	(B)	Durgun Zeka, Somut Düşünce
(3) Duygusal kararlılık, Sakin	(C)	Duygusal, Değişken
(4) Dominant, Kavgacı, Sert	(E)	Bağımlı, Nazik, Kurallara Uyan
(5) Konuşkan, Neşeli, Uyanık	(F)	Sessiz, İç Dönük, Ağır
(6) Kararlı, Sorumlu, Olgun	(G)	Kararsız, Sabırsız, Güven Vermeyen
(7) Maceracı, Dışadönük, Gözüpek	(H)	Utangaç, Dikkatli, Çekingen
(8) Hassas, Hayalci, Yardım Alan	(I)	Gerçekçi, Kendine Güvenen, Rasyonel
(9) Şüpheli, Kıskanç, Sert Huyu	(L)	Toleranslı, Uyumlu, Yumuşak Huyu
(10) İçdönük, Dalgın, Yaratıcı	(M)	Pratik, Geleneksel, Realistik
(11) Uyanık, Hesapçı, İlgörülü	(N)	Naturel, Duygulu, İddiasız
(12) Kendine Güvensiz, Endişeli	(O)	Kendine Güvenli, Sakin, Korkusuz
(13) Değişikliğe Açık, Radikal	(Q1)	Geleneklere Bağlı, Sabırlı
(14) Kendine Yeterli, Otonom	(Q2)	Gruba Bağlı, Sosyal Kabule Önem Veren
(15) İleriye Gören, Kontrollü, Gerçekçi	(Q3)	Görüşlerinde Güvensiz, Kontrolsüz
(16) Gergin, Kolayca Kızdırılabilir, Kaygılı	(Q4)	Sakin, Rahat, Zorlanmamış



2.4.2.5. Özellik Yaklaşımına Getirilen Eleştiriler

Kişilik özellikleri yaklaşımı yedi önemli noktada bize bilgi vermekte yetersizdir.
(Cüceloğlu, 1996, s. 420; Morgan, 1998, s. 313-314)

1. *Treytleri ölçmede kullanılan kişilik testleri, test maddeleri ile aynı fikirde olma, bir diğer deyişle "evet" deme eğilimlerinden etkilenebilir.* "Evet" deme eğiliminde olan kişiler, kendi kişilik treytleri yerine testi geliştirenin kafasındaki treytleri ortaya koyar.
2. *Özellikler nasıl gelişir?* Bu kuramların herhangi bir gelişim açıları yoktur. Şu anda var olan tanımlar, ne var ki kişinin bu duruma nasıl geldiği konusunda gelişimsel bir bakış açısı geliştiremez.
3. *Özellikler birbirleriyle nasıl bir ilişki, nasıl bir yapılaşma ve bütünleşme gösterir. Hangisi baskın, hangisi altkındır?* Bir insanı bir dizi kişilik özelliğiyle düşünmek mümkün değildir, onun en önemli özelliklerinden biri bir bütün oluşudur.
4. *Testi alanların sosyal beğeniye uygun yanıtları verme eğilimi olabilir.* Kişilik testlerinin çoğu, sosyal beğenilirlikle ilgili yanlılığı çözümleyici önlemleri almış değildir.
5. *Belirli sosyal durumlar içinde birey kişilik özelliklerini nasıl ve ne derece değiştirir?* Bireyin içinde bulunduğu ortam onun davranışını belirleyen önemli bir etkidir. Kişi içinde bulunduğu sosyal durumdan bağımsız olarak kişilik özelliği gösteremez.
6. *Çok sayıda örneklem gruplarından elde edilen ortalamaların bireyleri ne ölçüde temsil edebileceği kuşkuludur.* FA ile yapılan çalışmaların verilerle sınırlı olduğu bildirilmiş, veriler hatalıysa sonuçların büyük yanılgılara yol açabileceği ifade edilmiştir.
7. *Tanımlanan faktörler ölçekteki maddelere bağımlıdır.* FA, kendisine ne konursa onu çıkarmaktadır. Eğer araştırmacı, maddelerin türünü ya da belli türdeki maddelerin satısını değiştirirse, değişik bir faktör dizisi elde edilecektir. Treytlerin , kendilerini ölçmeye yarayan maddelere olan bağımlılığı, onların, test alanların kişiliklerinde değil de testleri geliştirenlerin kafalarında oldukları kuşkusunu doğurmaktadır.

Hem Eysenck hem de Cattell, kişiliği, *kantitatif-sayısal* yöntemlerle tanımlamış; *somutu, ölçülebilir ve gözlenebilen olanı* vurgulamışlardır. Yaklaşımları *ekonomik, işlevsel ve açıktır, karmaşık değildir. Tekrar edilebilirlik, bilimsel denenebilirlik* özelliklerine sahiptir.

2.4.3. Humanistik Yaklaşımlar

Benlik kuramları, İnsancıl yaklaşım, Kendini gerçekleştirme kuramları veya Fenomenolojik kuramlar gibi adlarla da bilinen bu kuramda, ana hatlarıyla, insana ve onun yeteneklerine değer verilmiştir. Problemlerin kişi tarafından yaratıldığına, dolayısıyla bir terapistin yardımıyla yine kişi tarafından çözülebileceğine inanılmış, uyumsuzluğun temelinde duygusal sorunların bulunduğu, bunları anlayabilen bireyin çelişkileri çözebileceği savunulmuş, her sorunun o kişiye özgü olduğu dolayısıyla evrensel problemlerin, Oedipus Kompleksi gibi, bulunmadığı varsayılmış ve toplumla bireyin karşılıklı uyum içinde yaşamasının önemine değinilmiştir (Yanbastı, 1990, s. 252)

Bir anlamda Fenomenolojik yaklaşım, insanları bilinç dışı itkilerin güdülediği görüşünü savunan Psikonaltik görüşe bir tepkidir. Psikonaltik yaklaşım, insan doğasının iç karartıcı bir portresini çizerken, Humanist yaklaşım bunun aksine, *iyimser* bir tarzla, insanların kişisel gelişimde çok güçlü bir potansiyele sahip olduklarını savunmuştur. 1960'larda Carl Rogers ve Abraham Maslow'la birlikte önem kazanmaya başlayan bu yaklaşım, bireylerin var olma duygusunu oluşturan *öznel, içsel deneyimleri*yle ilgilenir (Matlin, 1995, s. 420).

2.4.3.1. Rogers ve İnsancı Psikoloji

Rogers'in kişilik kuramında benlik kavramı önemli bir yer tutmaktadır. Ona göre benlik, insanın kendine ilişkin algılamalarını belirleme şeklidir. Benlik, Fenomenal alanın bilinçli bölümüdür. Birey bazen kendini bir işe kaptırdığında, kendi kendisinin dahi farkında olmaz, normal şartlar sağlandığında, insan kendi kimliği üzerinde düşününce kim olduğu, nasıl olduğu konusunda bir tahminde bulunabilir. İnsan deneyimlerinin çoğu algısal alanın zeminini oluşturmaktadır. Benlik, kişinin algısal alanının bir bölümüdür. Bu kurama göre birey, gerçek dünyayı değil, algıladığı dünyayı, fenomenal dünyasını bilmektedir. Çevresinde bulunan uyarıcıları nasıl algılasa, ona göre tepkide bulunmaktadır. Algı gerçek ile sıkı bir ilişki içindedir. Ancak gerçeğin kendisi değildir. (Karahan, 1994, s.79)

Rogers'in çalışmalarının temel amacı insanın nasıl değişikliğe uğradığını anlamaya çalışmak olmuştur. Ona göre, insanın yaşanılan zaman içerisindeki kişilik özelliklerinin

yerine, kişilik değişimi sürecinin nasıl gerçekleştiği sorusuna yanıt almaya çalışmak daha akıllıca gelmiştir. (Geçtan, 1988, s.256)

Yaklaşımında kişiliğin yapısal öğelerinden çok değişirliğine ve gelişimine yönelmiş olan Carl Rogers'ın görüşleri aşağıdaki biçimde özetlenebilir: (Geçtan, 1982, s.92)

2. Bireyin yaşantıları içindeki duygu ve düşünceleri ile kendine özgü bir dünyası vardır. Bu dünyanın merkezi “ben” ile anlatım bulan kendisidir.
3. Yaşamı boyunca birey, benliğini sürdürebilme, ona yeni yönler katarak geliştirme ve kendini gerçekleştirme çabası içindedir.
4. Birey içinde bulunduğu durumlara, kendini ve dünyasını algıladığı biçime göre tepki gösterir. Gerçek, bireyin algıladığı biçimde yorumlanır ve bu yorum kendi ben kavramına uygun olarak yapılır.
5. Ben, bir tehlike yaklaşımını sezerse savunmaya geçer, algılama daralır ve katılaşır, çabaya yönelik davranışlar ve savunucu mekanizmalar ortaya çıkar.
6. Bireyin içsel eğilimleri sağlığa ve bütünlüğe yöneliktir; normal koşullar içinde mantıklı ve yapıcı yollardan kişiliğini geliştirmek için çalışır.

Benlik bilincine önem veren Rogers'a göre, “Benlik”, “Ben” ’i karakterize eden düşüncelerin, algıların ve değerlerin tümüdür; benlik, “neyim” ve “ne yapabilirim” farkındalığını da içerir. Algılanan bu benlik, kişinin hem dünyayı hem de kendi davranışını algılamasını etkiler. Güçlü olumlu bir benlik kavramı olan kişi, dünyayı zayıf bir benlik kavramı olan kişiden oldukça farklı görür. Benlik kavramının gerçeği yansıtması gerekmez; bir kişi çok başarılı ve saygın olabilir, ancak kendini tamamiyle başarısız görebilir (Atkinson, 1995, s. 543).

Rogers, kendini kabul tutumu ile benlik saygısı kavramının bireyin sosyal çevresiyle olan ilişkileri, faaliyetleri, yeteneklerinin bilişsel ve algısal yapısı ile oluştuğunu ifade etmiştir. Rogers, katı ve reddedici, kendini ifade etmesine olanak sağlamayan ortamdaki bireyin, düşük benlik saygısına; kabul edilen esnek ve kendini ortaya koymasına olanak sağlanan ortamdaki bireyin, yüksek benlik saygısına sahip olacağını ifade eder. Bu yolla bireyin kendine saygı duyacağını ve sahip olduğu değerlerin farkına varıp kendine güvenmeyi öğreneceğini dile getirir.

Olumlu bir benlik bilinci geliştirebilmemiz için *koşulsuz sevgi* içinde yaşamamız gerekir. Koşulsuz sevgi, birey ne yaparsa yapsın onun sevgi ve saygıya layık olduğunu kabul

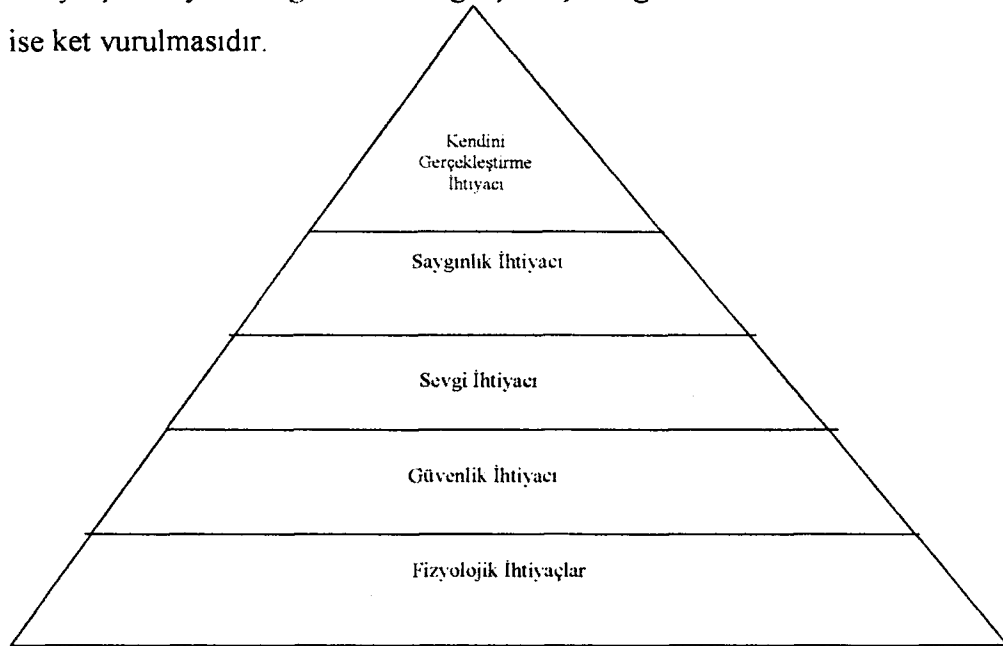
eden anlayışın ürünüdür. Yapılan davranışla benlik bilinci arasında bir farklılık varsa, o zaman *kaygı* ortaya çıkar. Farklılık ne kadar büyükse, kaygıda o kadar büyük olur. Rogers bireyin kendini aldatmaya başlamasıyla kaygı düzeyinin artacağını ve zamanla bireyin benlik bilincinin temelden sarsılacağını söyler (Cüceloğlu, 1996, s. 428-429)

Bu kuram, kişilik kuramlarının temel varsayımlarından, özgürlük, akılcı olma, bütüncülük, değişebilirlik, öznellik, proaktivite, heterostasis ve bilinebilirlik özelliklerini taşımaktadır. (Hjelle ve Ziegler, 1982, s.437)

2.4.3.2. Maslow'un Yaklaşımı

Bir çok yönden Davranışçı psikoloji ile Humanistik psikoloji arasında köprü oluşturan Maslow, o çağa kadar psikolojinin daha çok insanların zayıf tarafları ve bozukluklar üzerinde durduğunu gözlemlemiş, güçlü yönlerinin yeterince kavranılmadığını, açıklanmadığını ileri sürmüştür. İnsanın özellikle Freudcu görüşte savunulduğu gibi acıdan kaçan bir mekanizma içinde yaşamadığına inanmıştır. Ona göre insanla ilgili şu varsayımlarda bulunulabilir: (Yanbastı, 1990, s. 221-222)

- İnsanın temel bir yapısı vardır. Bu yapıda *organik, biyolojik ve ruhsal gereksinimler, eğilimler ile kültür ve çevre etkisinde gelişmiş* eğilimleri yer alır.
- Normal, sağlıklı insanlar gizil güçlerini *gerçekleştirme* yönünde davranırlar.
- Psikopatoloji insanın temel, doğal, kendini gerçekleştirici yapısı engellendiğinde ortaya çıkar. *İyi ve doğru* olan bu gerçekleşme eğiliminin desteklenmesi *kötü* olan ise ket vurulmasıdır.



Şekil. 2. 3: Maslov'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi (Ceylan, 1998, s. 132)



Maslow, insan kişiliğinin olgunlaşma süreci geçirdiğini ve bu süreçte sıralı hiyerarşik gereksinimler ile çevre ilişkileri ve uyumun önemli rol oynadığını ifade eder. İnsan gereksinimlerinin önceliğine ve çözüm bulma aciliğine göre bir sıra takip ettiğini savunmuştur. En acil olan, en çabuk çözüm bekleyen gereksinimler en alt basamaklarda yer alır.(Şekil. 2 3.) Bunlar sırayla: (Atkinson, 1995, s. 478-479)

-*Fizyolojik gereksinimler*: açlık, susuzluk v.b.

-*Güvenlik gereksinimleri*: kendini güvenlik altında ve tehlikeden uzak hissetmek.

-*Aidiyet ve Sevgi gereksinimleri*: başkalarıyla yakın ilişkiler kurmak, benimsenmek ve ait olmak.

-*Değer gereksinimleri*: kazanmak, rekabet etmek, onaylanmak, kabullenilmek ve saygınlık.

-*Bilişsel gereksinimler*: bilmek, anlamak, öğrenmek ve keşfetmek.

-*Estetik gereksinimler*: simetri, düzen, güzellik.

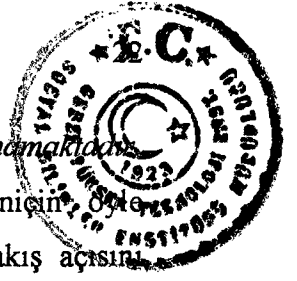
-*Kendini gerçekleştirme gereksinimleri*: kişinin kendi potansiyelini gerçekleştirme.

Maslow, kendini gerçekleştirmiş kişinin onbeş özelliğini belirlemiştir. Ona göre kendini gerçekleştirmiş kişiler: gerçeği doğru ve yeterli olarak algırlar; kendini diğerlerinin ve çevreyi kabullenirler; spontan, açık ve doğaldırlar; problem merkezli ve dokunulmazdırlar. Özel yaşamlarında mahremiyetleri vardır; sosyal ilgileri gelişmiştir; derin ve kapalı kişilerarası ilişkileri vardır;demokratik karakter yapısına sahiptirler;günü gününe yaşarlar ve iyi kötü ayrımları yoktur, gerçekçi bir biçimde tartışır;felsefi esprilere duyarlıdırlar;yaratıcıdırlar; kültüre ve topluma uyma çabası içine girmezler (Hjelle ve Ziegler, 1982, s.368-393)

2.4.3.3. Humanist Kuramlara Getirilen Eleştiriler

Humanistik aşağıdaki nedenler yüzünden eleştirilir (Matlin, s.424-426, Cüceloğlu, 1996, s. 430 ve Atkinson, 1995, s. 546-547)

-*Öznel deneyimlere bel bağlanıyor*. Bireyin olayları nasıl algıladığı ve yorumladığı önemlidir. Ancak kişilikle ilgili bilimsel araştırmalar, kişinin benlik kavramını etkileyen ve potansiyelinin gerçekleşip gerçekleşmeyeceğini belirleyen koşulları da araştırmalıdır.



-Kuramcılar son derece betimleyicidir ve açıklamaya pek yanaşmamaktadır. Humanist kuramcılar insanların nasıl olduğunu söylerler ama, niçin öyle olduklarını açıklamazlar; kişiliğin dinamik yönünü ve gelişimsel bakış açısını derinlemesine incelemezler. Bilinçaltı olaylara hemen hemen hiç önem vermezler, ödüllendirme ve cezalandırma gibi öğrenmeyle ilgili kavramlara da sistemleri içinde yer ayırmazlar.

-Kuramcılar son derece belirsiz ve iyi tanımlanmamış kavramlar kullanmışlardır. Örneğin “kendini gerçekleştirme” açıkça tanımlanmamıştır ve Maslow’un kendini gerçekleştirmiş insanları seçerken kullandığı ölçütler kesin ölçütler değildir.

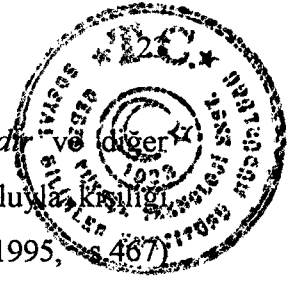
-Haddinden fazla iyimser bir kuramdır. Günümüzde gazetelere bakılırsa, intihar, cinayet, gasp, çocuk istismarı, tecavüz gibi olaylar artış göstermektedir. Yukarıdaki acımasızlık örnekleri yüzünden insanoğlunu “kötüdür” şeklinde suçlayamayız ama, onu “hem iyi hem de kötü *gizil güce* sahip” şeklinde tanımlayabiliriz.

-Kuramların doğruluğunu veya yanlışlığını ispat edecek deneysel araştırmalar yapma olanağı yoktur.

Bu problemleri taşımakla birlikte dikkati hem teorik hem de deneysel olarak *ben*’in doğası üzerine odaklamışlar ve psikoterapi alanlarını sistematik araştırmalara açmışlardır. Kişilik çalışmalarında herhangi bir görüşü diğerinden üstün görüp, o görüşü tek gerçek olarak benimsemek, verimsiz bir yoldur. En uygun tutum, her yaklaşım biçiminin bize öğretebileceği bilgilere açık olmak ve dikkatle gelişmeleri incelemektir.

2.4.4. Davranışsal Öğrenme Yaklaşımları

Yirminci yüzyılın başlarında psikanalitik kuram çağdaş psikolojik düşünceyi etkisi altına alırken, davranışçı psikoloji adı altında karşıt bir yaklaşım da karşıt bir güç olarak belirmeye başlamıştı. Davranışçı psikologlar, Psikanaliz yöntemi ile öznel yaşantının incelenmesinin geçerli bilimsel verilerden yoksun olduğu görüşündedirler. Onlara göre, insan davranışlarının bilimsel ilkeleri yalnızca doğrudan gözlenebilen davranışların incelenmesi ile saptanabilir. Bazen “**uyaran-tepki kuramı**” adı ile de anılan davranışçı yaklaşım, tek bir tema-öğrenme- çevresinde düzenlenmiştir. (Geçtan, 1982, s.94)



Davranışsal öğrenme yaklaşımına göre, kişilik *gözlenen davranışlar* gibi *öğrenilerek* şekillenmektedir. Çevresel koşullar, öğrenme yoluyla *kişilik* biçimlendirirken, kişinin davranışı da çevreyi biçimlendirir (Atkinson, 1995, s.467). Psikanalitik kurama bir tepki olarak geliştirilen davranışsal öğrenme kuramının konusu ancak ve ancak nesnel yöntemlerle ölçülebilen ve değerlendirilebilen davranışlardır. Dolayısıyla bilinç, bilinç dışı, içsel yaşantılar bilimsel yöntemlerle incelenemediği için konu dışındadır (Yanbastı, 1990, s.139)

Davranışçı psikoloji, normal ve normal dışı bütün davranışların öğrenme ürünü olduğunu ileri sürmektedir. Birey, doğduğunda bir takım davranış eğilimlerine sahiptir. Ve boş bir levha gibidir., refleksler dışında davranış yoktur. Kazanılan tüm davranışlar, davranış potansiyelinde pekiştirme sonucu meydana gelen sürekli değişikliklerdir. Pekiştirme yöntemleri kullanarak istenilen davranışı geliştirmek mümkündür. (Karahan, 1994, s.48)

Davranışçı psikolojinin temellerini Rus fizyolog İ. Pavlov atmıştır. Daha sonra J. B. Watson, E. L. Thorndike, Skinner ve Bandura tarafından geliştirilmiş ve fizik bilimlerinin objektif yöntemleri psikolojiye uygulanmaya çalışılmıştır.

2.4.4.1. Pavlov ve Klasik Koşullanma

Pavlov, köpekler üzerinde gerçekleştirdiği sindirim fizyolojisi deneylerinde, rastlantısal olarak koşullu refleks olgusunu buldu. Yaptığı gözlemler sonucu, besin maddesi gibi salya salgısına neden olan bir uyararla aynı zamanda, belirli bir tonda ses çıkarılırsa ve bu yinelenirse, giderek besin maddesi olmasa da, aynı tondaki ses, hatta hergün yiyeceği getirmiş olan kişinin görülmesi ya da ayak seslerinin işitilmesi dahi salya salgılamasını başlatabilmekteydi. (Geçtan, 1982, s.95)

Pavlov'a göre, (Erkuş, 1994, s. 39)

1. Tepkiler devamlı olarak belirli uyarıcılar tarafından uyandırılan ve genellikle kendilerini izleyen uyarıcılardan etkilenmeyen, doğuştan gelen davranışlardır.
2. Tepkinin koşullanması, esasen tepkiyi uyandıran uyarıcı ile birlikte yeni bir uyarıcıyı tekrar tekrar sunulmasıyla meydana gelir. Böylece yeni uyarıcı tepkiyi uyandırma gücü kazanır. Dolayısıyla tepkisel davranış, doğuştan gelmektedir ve tepkisel davranışın ortaya çıkabilmesi için, çevrede belli bir uyarıcının belirmesi ve o davranışı uyandırması (koşulsuz uyarıcı) gerekir.

2.4.4.2. Watson ve Nesnel Gözlem

Yirminci yüzyılın başlarında Watson, Pavlov'un koşullama ilkelerinden hareket ederek, bunları kendi geliştirdiği kavramlarla birleştirmiş ve *davranışçılık (behaviorism)* akımını başlatmıştır. *Davranışçılık*, pozitivist ilkeleri psikolojiye uygulayarak; içe bakış, içgüdü, bilinç-bilinçaltı gibi kavram ve teknikleri reddeden; psikolojinin gözlenemeyen, ölçülemeyen, nesnel olmayan olgularla değil de, gözlenebilen, nesnel davranışlarla ilgilenmesini savunan ve psikolojiyi "ruhbilim" değil "davranışbilim" olarak adlandıran bir yaklaşımdır. Buna göre, insan davranışları, hayvan davranışları incelenerek anlaşılabilir. Örneğin, bir hayvanın kızdığını davranışına (tepki) bakarak anlayabiliriz. Bu bakımdan davranışçılara, uyaran –tepki (U-T) psikologları da denir. Watson'a göre, bilim; mekanist, materialist ve fizikseldir. Davranış ise, zaman ve uzayda hareketlidir; gözlemlenebilir, ölçülebilir ve tekrarlanabilir. İlkelerin laboratuvar koşullarında elde edilmesi ön koşuldur. Bu açıdan davranışçılık, deneysel psikolojiye büyük katkıda bulunmuştur (Erkuş, 1994, s. 28-30)

Watson'a göre davranış, kasların hareketinden ibarettir. Davranışlar klasik şartlanmanın bir eseridir. Bütün davranışların temelinde uyaran tepki bağı vardır. Watson, katı bir çevrecidir ve çevreden başka insanı etkileyen ve biçimlendiren hiç bir faktör kabul etmemektedir. O, tüm öğrenme olaylarını iki ilke çerçevesinde ele almaktadır. Frekans (sıklık) ve Tazelik-Zamanda yakınlık. Frekans ilkesine göre, belirli bir uyarıcıya belirli bir davranış ne kadar çok yapılırsa, ileride o uyarıcıya o davranımı yapma olasılığı o kadar kuvvetlidir. Tazelik ilkesine göre, belirli bir uyarıcıya zaman bakımından en son yapılan davranım, uyarıcı tekrar verildiğinde ortaya çıkma eğilimi gösterir. Bu iki ilke ile her çeşit öğrenme açıklanabilir. (Karahana, 1994, s.52)

Watson, uygun koşullarda dilediği insanı yaratabileceğini ileri sürmüştür. "*Bana sağlam yapıtlı 12 çocuk verin ben onların kimini maliyeci, kimini avukat, kimini doctor, kimini de hırsız yapayım*" der. Ona göre kişi, kendi koşullanma deneyimlerinin yetişkinlik yaşamındaki davranış alışkanlıkları üzerinde önemli etkileri vardır ve çocukların gelişmelerindeki koşullanma deneyimlerini dikkatle kontrol etme sorumluluğunu ana babaya vermektedir. Zira, kişilik Watson'a göre oldukça uzun bir süre içinde kazanılan bir alışkanlık sistemidir. Bozuk davranışlar da öğrenme ürünüdür (Yanbastı, 1990, s. 148)

2.4.4.3. Thorndike ve Bağ kuramı

Thorndike'ye göre öğrenmenin en yaygın şekli sına-yanılma yoludur. Birey amaca ulaşmada çeşitli tepkileri mümkün olanlar açısından seçer, sınar ve sonuçlarına göre bazı

uyaran-tepki bağlarını yerleştirir. Thorndike, kuramının temelini teşkil eden verileri, özel kutulara hapsedtiği kedi ve köpeklerin davranışlarından elde etmiştir. Problem kutusu da denilen ahşap kafeslere konulan aç kediler, hemen kutunun dışında görünür bir durumda bulunan besini elde edebilmek için bu kutudan kurtulmak zorundadır. Kutudan kurtulabilmek kutunun kapaklarını açan bir takım tertibatları harekete geçirmeye bağlıdır. Pedala basmakla ya da bir ipi çekmekle kapaklar açılabilir. (Karahan, 1994, s.52)

Thorndike'nin bağ kuramı olarak adlandırılan bu kuramında, bütün davranışların esas bir uyarıcıyı bir davranışa bağlayan bağ ile açıklanmaktadır. Bağın zayıflaması veya kuvvetlenmesi öğrenmeye aynı şekilde etki etmektedir. Thorndike'nin ileri sürdüğü öğrenme yasaları, öğrenmede sonuç ve tekrar yasasıdır. Sonuç yasasına göre, bir uyarıcı durumundaki davranış, sonuçta bir doyuma götürüyorsa bu davranış o doyumla birleştirilir. Tekrar yasasında ise, bu bağların tekrar olduğu sürece güçlenmesi, tekrar edilmedikçe zayıflaması sözkonusudur. Öğrenmede motivasyon önemlidir. Pekiştirme kavramı öğrenmenin temelini teşkil etmektedir. Pekiştirme ilkesine göre, ödül uyarıcı ile tepki arasındaki bağ güçlendirmekte, ceza ise bu bağ zayıflatmaktadır. Bir problem durumunda yapılan davranışlar amaca ulaştırıcı ise benimsenmekte, işe yaramıyor ise bunlardan kaçınılmaktadır. (Karahan, 1994, s.52-53)

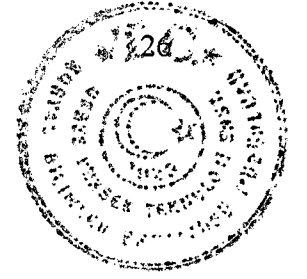
2.4.4.4. Skinner ve Operant Koşullanma

Skinner Pavlov'un klasik şartlanma şemasına karşılık operant (araçlı, edimsel) şartlanma şemasını geliştirmiştir. Operant ve klasik şartlanmayı birbirinden ayıran en önemli fark, klasik şartlanmada organizmanın pasif, operant şartlanmada ise organizmanın aktif olma ve ödül elde edebilmek amacıyla davranışlarını bir araç olarak kullanmasıdır. Operant şartlanma deneylerinde üç özellik vardır: (Karahan, 1994, s.53-54)

1. Ödül veya ceza: ödül veya cezanın işlevlerini belirtmek için kullanılan terim "pekiştirme" terimidir. Pekiştiriciler davranış şekillendirir.
2. Deneysel düzen: organizmayı belli bir davranış yapmaya veya yapmamaya götürür.
3. Bazı deneylerde ayırtedici ipucunun kullanılması: bu ipucu pekiştiricinin ne zaman elde edileceğini veya elde edilemeyeceğini bildirir.

Bu üç özelliğin farklı şekillerde kombinasyonları farklı öğrenme şekillerini karşımıza çıkarabilir. Bunlar: (Yanbastı, 1990, s.151)

1. Ödüllü öğretme
2. Ayırt etmeyi öğretme
3. Kaçmayı öğrenme



4. Sakınmayı öğrenme
5. Yapmamayı öğrenme
6. Cezalı öğrenme
7. Ayırt etmeli yapmamayı öğrenme
8. Ayırt etmeli cezalı öğrenme

Pavlov'un klasik şartlanma şemasına karşılık operant (araçlı) şartlanma şemasını geliştiren Skinner'e göre, operant koşullama bir öğrenme yoludur ve bir davranış parçacığının kendi doğurduğu sonuçlara bağlı olarak değişikliğe uğrama süreci olarak tanımlanır. Davranışın sonuçları, davranışı kısa süre içinde izleyen çevresel olaylardır. Dolayısıyla davranışın bağımlı olduğu çevresel koşulları ayarlamak suretiyle, insanın davranışını kontrol edebiliriz. (Erkuş, 1994, s. 129)

Skinner'in yaklaşımı insanın nasıl koşullanmış olduğuna bağlı olarak, iyi yada kötü, mantıklı yada mantık dışı davranabileceğini açıklamış ve davranışın nedenlerini bireyin öğrenme yaşantılarında aramıştır. Günümüzde Skinner'le sistematikleşen operant koşullama davranış terapilerine ışık tutmak açısından geniş taraftar toplamaya devam etmektedir (Yanbastı, 1990, s.154) Skinner'in Davranışçı kuramı, kişilik kuramlarının temel varsayımlarına göre oldukça deterministik, ögesel, çevre etkili, değişebilir, nesnel, bilinebilir özellikler taşımaktadır. (Hjelle ve Ziegler, 1982, s.229)

2.4.4.5. Bandura ve Gözlem Yoluyla Öğrenme

Sosyal öğrenme kuramı, kişilik kuramlarının temel varsayımlarından akılcı olma, çevre etkisi, değişebilirlik ve bilinebilirlik özelliklerini belirgin olarak taşımaktadır. (Hjelle ve Ziegler, 1982, s.274)

Bu kuramın ana kuramsal kavramı model alma kavramıdır. Bandura Skinner'in klasik ve operant şartlanma kavramlarına itiraz etmese de, insan öğrenmesinin sosyal bir ortamda oluştuğunu ve çocukların en önemli öğrenme yaşantılarının başkalarının davranışlarını gözleyerek oluştuğunu savunmuştur. Bandura, kendisinden önce ileri sürülen öğrenme kavramlarını sosyal bir ortam içinde değerlendirir ve başkalarını gözlemlene yoluyla öğrenmenin önemine değinir. Ona göre kişilik, başkalarının davranışlarını taklit ve gözlemlene yoluyla öğrenilmiş davranışlar örüntüsüdür (Cüceloğlu, 1996, s. 426)

Özel davranışların çoğu, ailenin uyguladığı ödül ve cezalara bağlı olarak kazanılmaktadır. Birisinin yapmış olduğu bir davranışın ardından övülüp pekiştirildiğini gözlemlediğimizde, bizde benzer davranışları ediniriz. Bazı deney ve araştırmalar, saldırganlık davranışı gösterme eğiliminin arttığını; cezalanan birini gözlediğinde de bu eğilimin azaldığını göstermiştir (Morgan, 1998, s. 322)



Bu teorinin, kişiliğin mutlaka bir kişinin doğrudan yada dolaylı olarak öğrenme düzeyinde ele alınması gerekliliği ile çok fazla sınırlandırıldığı ileri sürülür. Bir sosyal öğrenme durumunun öncesine veya farklı olanına izin vermemektedir. Halbuki bu faktörlerin etkili olabileceğine dair deliller vardır. Eğer içedönüklük temel bir mizaç farklılığı ise veya Cattell ve Guilford'un öne sürdüğü gibi bazı davranışlarda genetiğin etkileri varsa, gözleme dayanan öğrenme teorisinin sitüasyona bu derece önem verişini sorgulamak gerekir (Arkonaç, 1998, s. 396)

2.4.4.6. Davranışsal Öğrenme Yaklaşımlarına Getirilen Eleştiriler

Davranışçı psikolojiye yöneltilen eleştiriler daha çok, nesnel yöntemlerle insan davranışlarının tümünün anlaşılmasının mümkün olmadığı yönündedir. Ayrıca, genetik faktörlerin kişilik yapısında önemli bir yeri olduğunu savunan psikologlar, biyolojik yapıya bağlı kişilik özellikleri ve davranış eğilimlerinin öğrenme kavramlarıyla açıklanamayacağını ileri sürerler. Bir diğer eleştirilen nokta, eleştirmenlere göre Öğrenme yaklaşımı kişiliğin sürekliliğini, değişmezliğini açıklamaktan yoksundur. Kişilikte bir devamlılık bir değişmezlik ve bir tutarlılık vardır, kişiliğin sadece pekiştirme-ödülleme kavramlarıyla açıklanması mümkün değildir. Öğrenme yaklaşımını bu açıdan eleştirenlere göre kişilik, bireyin ortamında bulunan uyarıcıların etkisiyle ortaya çıkan ve onun öğrenme tarihçesini yansıtan bir davranış örüntüsü değildir ve durumun getirdiği koşulların ötesine gider. (Yanbastı, 1990, 154)

2.5. KİŞİLİĞİ ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME TEKNİK VE YAKLAŞIMLARI

Birinci Dünya Savaşı sırasında, askerlerin kişilik ve uyum düzeylerini belirlemek için geliştirilen Woodworth'un Kişisel Veri Kağıdı, (*Woodworth Personal Data Sheet*) kişilik envanterlerinin bir prototipi olarak kabul edilir. Envanter bir psikiyatrik görüşmenin standardize edilmesi ve çok sayıda kişiyi test etmek için adapte edilmesi sonucu oluşturulmuştur. Bu yüzden Woodworth, psikiyatri literatüründe adı geçen yaygın nörotik semptomlar hakkında bilgiler toplamış ve bu semptomları kullanarak envanter soruları oluşturmuştur. Herbir soruya, “*evet*” yada “*hayır*” diyerek cevap verilebiliyordu. Envanter 116 maddeden oluşmuş olup, sorular davranış sapmalarını, normal olmayan korkuları, saplantıları, tuğkuları, kabusları, ve diğer uyku rahatsızlıkları ile aşırı bitkinlik ve diğer psikosomatik semptomları, halisünasyonları, psikomotor bozuklukları (seğirme vb.) ölçmeye yönelikti . bu testle amaç, Amerikan ordusuna bir saldırı sırasında firar etme eğilimi olan askerleri belirlemektir. (Anastasi, 1967, s.529-530). Bu formun, uyumsuz kişilik özelliği

gösteren askerleri yakalama yönünden dikkate değer özellikler gösterdiği saptanmış, kişilik envanterlerinin psikolojide bilimsel olarak kullanımını başlatmıştır. (Cronbach, 1960, s. 521)

Woodworth'un testine benzer daha modern bir test II. Dünya savaşı sırasında Cornell tarafından geliştirildi. 101 (Evet-Hayır) maddeden oluşmuş test (*Cornell Index*), korku ve yetersizlik duygularını, depresyon, patolojik, sinirli ve endişeli ruh hallerini, aşırı hassasiyeti ve kuşkuculuğu, hastalık hastalığını, patolojik korku reaksiyonlarını ve çok sayıda psikosomatik semptomları ölçümlemeyi amaçlıyordu. (Anastasi, 1967, s. 530).

Günümüzde geçerliliğini sürdüren envanterlerin çoğu, maddelerini çok sayıda kategoriye ayırıp her bir kategori için ayrı ayrı puan sağlar. Bu prosedürün ilk uygulandığı envanterlerden biri, (1930) Bell'in Uyum Envanteridir (*Bell Adjustment Inventory*). Söz konusu envanterin iki formu vardır; biri lise ve yüksek okul öğrencileri, diğeri de yetişkinler için düşünülmüştür. Öğrenci formu şu dört alana uyum ile ilgilenir: ev, sağlık, sosyallik ve duygusallık. Yetişkin formu, buna ek olarak bir de işe uyum puanını kapsar. (Anastasi, 1967, s. 531).

Kişilik envanteri olarak geçmişte en göze çarpan örneklerden biri Allport'un A-S Reaksiyon İncelemesidir (*Allport A-S Reaction Study*). Üstünlük-İtaat (A-S) ölçümü olarak tanımlanan bu envanterde, bireyin günlük yaşamında çevresine karşı baskın mı yoksa pasif bir karakteremi sahip olduğunu ölçümlemeye çalışır. Her bir madde, işte, okulda, toplantıda, bir otobüste, bir dükkanda vb. yerlerde karşılaşılabileceğimiz bir durumu tasvir eder. İki yada dört alternatif yanıtlama yolu verilir. Ve denek, kendisini en iyi izah eden seçeneklerden birini seçmek zorunda bırakılır. Bayanlara ve erkeklere verilecek formlar birbirinden farklıdır. (Anastasi, 1967, s. 532)

İlk çok aşamalı ve çokpuanlı uyum envanteri Bernreuter Kişilik Envanteri (Bernreuter Personality Inventory) 1931 yılında satışa sunulmuştur. Envanter "Evet"- "Hayır" ve "?" şeklinde cevaplanan 125 maddeli sorulardan oluşuyordu. Sorulara verilen cevaplarla altı puan elde ediliyordu: Nörotik eğilim, Kendine Yeterlilik, Dışadönüklük-İçe kapanıklılık, Baskınlık-İtaatkarlık, Sosyallik ve Kendine güven. (Aiken, 1979, s. 245)

Hangi kurama göre olursa olsun, kişiyi incelemek için kişilik değişkenlerini ölçme yöntemlerinin bulunması gerekir. *İşverenler*, yüksek düzeydeki pozisyonlar için bireyler seçerken; *danışmanlar* meslek seçiminde öğrencilere yardımcı olurken; *psikiyatristler*, akıl hastalarına en yararlı olacak tedavi türüyle ya da bir suçlunun rehabilitasyonu ile ilgili kararları alırken, kişiliğinin *nesnel* ve *yansız* ölçümü arzu edilir. Kişiliği ölçmek için kullanılan bir çok yöntem, genel olarak şu üç başlık altında toplanır: *gözlem yöntemleri*,

kişilik envanterleri ve projektif teknikler. Bu yöntemlerde ana prensip, başkalarının bireyi incelemeleri ve anlatmalarındır

2.5.1.Gözlemsel Teknikler

İncelenecek kişiyi tanımak, ölçmek ve değerlendirmek üzere yaygın olarak kullanılan gözlemsel teknikler, gözlem, mülakat ve dereceleme ölçekleridir.

2.5.1.1.Gözlem

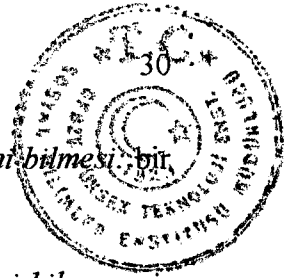
Bir davranışı, olguyu, kişiyi dikkatli ve bir amaca yönelik bir şekilde izleyip onun hakkında bilgi toplamak olarak tanımlanan gözlemin yapılabilmesi için; (Ceylan, 1998, s. 36)

1. Gözleyen neleri gözlemek istediğini bunların hangi durumlarda en iyi gözlenebileceğini peşinen bilmesi gerekir. Mümkün olduğu kadar çeşitli durumlar için gözlem yapılmalıdır.
2. Gözlenen, gözleyen varlığı nedeniyle normal davranışını ve tepkilerini değiştirmemelidir. Gözlenenlerin sürekli kayıtlarının tutulması gerekir.
3. gözlem tekrarlanabilecek nitelikte olmalıdır. Gözlenenin gerek tabiatı gerekse anlamı yönünden birden fazla gözleyen aynı sonuca varması gerekir.

Genel olarak gözlem; “**doğal gözlem**” ve “**sistematik gözlem**” olmak üzere iki çeşittir. Doğal gözlem, araştırmacının gözlediği nesneyi doğal ortamında, zaman, mekan ve davranış olarak kendinden bir şey katmadan gözlemesidir. *Bu yolla gözlem*, davranış hakkında daha yapmacıksız ve zengin bilgi sağlarken, çok zaman alması bakımından ekonomik değildir. *Sistematik gözlemde* ise, araştırmacı zaman-mekan ve davranış açısından sınırlamalar getirebilir, dolayısıyla gözlem koşulları araştırmacı tarafından kontrollü bir şekilde oluşturulur. Elde edilecek bilginin sistematik olması için bilgi formu hazırlanır. Gözleyicinin sağlayacağı ortamda, uygun uyarıcı koşullar verilir, daha dakik bir şekilde kaydedilir ve ekonomiktir. Testler, anketler, ölçekler birer sistematik gözlem araçlarıdır (Erkuş, 1994, s.127-128)

Gözlemcinin gözleme katılım şekli de çeşitli biçimlerde olur: (Erkuş, 1994, s.128)

- a) *Gözlemcinin ortada bulunması, gözlenenin gözlendiğini bilmesi:*
Genellikle klinik ortamlardaki gözlem.
- b) *Gözlemcinin ortada bulunması, gözlenenin gözlendiğini bilmemesi:*
Aile üyelerinden birine çocuğun gelişimini gözletmek.



- c) Gözlemcinin ortama katılmadığı, gözlenenin gözlendiğini bilmesi: bir fabrika ya da süpermarkette kameralarla denetim.
- d) Gözlemcinin ortama katılmadığı, gözlenenin gözlendiğini bilmemesi: bu tür bir gözlem biçimi etik sorunları da beraberinde getirir.

2.5.1.2. Mülakat

Mülakat (görüşme), en az iki kişi arasında, kişi hakkında bilgi toplama, kişiyi değerlendirme ve/veya iyileştirme amaçlarına yönelik, günlük konuşmalardan farklı, yüzyüze yapılan bir etkileşim sürecidir. Bir araştırma tekniği olan mülakat; her türlü danışmanlık hizmetlerinden, endüstride personel seçimi ve personel sorunlarının çözümüne; tıpta doktor ve hasta iletişiminden, her türlü psikoterapi tekniğine kadar kullanılır (Erkuş, 1994, s. 100)

Mülakat, belirli bir amaçla, normal olarak iki kişi arasında yüzyüze konuşma ya da sözlü karşılıklı etkileşimdir. Endüstride, her mülakatta işe alma, işgöreni değerlendirme ve terfi ettirme, işgörenin arzuladığı değişiklikleri yapmak gibi bazı amaçlar sözkonusudur. Ayrıca mülakat, başarı veya yeteneği ölçmek için tasarlanmış soruları içermektedir. Günümüzde iş görüşmesi, kişilik değerlemesinin en yaygın kullanım yöntemi durumundadır. Bir işgören adayının geçmişteki davranışının, onun geleceğini tahmin etmede bir yol gösterici olabileceği düşüncesinden hareketle, iş görüşmesinde adayın geçmişiyle ilgili belirli bilgiler edinilmeye çalışılır. Böyle bir görüşmede adayın geçmişi dışında, bilgi düzeyi, eğitimi ve fiziksel görünümü, toplumsallık ve ekip ruhu, heyecanlılık durumu, olgunluğu, yönetme ve kumanda etme yeteneği de öğrenilir. (Bingöl, 1996, s.131-132)

İş Görüşmesi Türleri:

Bir iş görüşmesi içeriğinin, görüşmenin amacına ve işletmenin yapısına göre değişiklik göstereceği kuşkusuzdur. Her bir görüşmeci, duruma ve kendi seçimine göre farklı teknik ve süreçlerle görüşmeyi yürütebilir. Bu nedenlerle uygulamada çeşitli görüşme teknikleri geliştirilmiştir. (Bingöl, 1996, s.135-139)

Kalıplı Görüşme: Bu tür görüşme yönteminin maksadı, standartlaştırılmış soruların kullanımı aracılığıyla adaylar hakkında bilgiler edinerek adaylar arasında nesnel karşılaştırmalar yapmaktır. Bu tekniğe göre; görüşmeden önce sorulacak sorular belirlenip form haline getirilir. Form, ya görüşme sırasında ya da görüşmeden hemen sonra doldurulur. Ancak bu tür yöntemde, esneklik söz konusu olmadığı ve belirli bir kalıba bağlı kalındığı için görüşmenin akışı içerisinde ortaya çıkacak yeni durumlara uygun sorular yöneltilmeyecek ve bilgi kaybına neden olunacaktır.



Dolaylı Görüşme: Daha çok psikoterapi ve psikolojik danışmanlıkta, fakat adayın görüşme sırasında görüşme yapılan kişiye önemli ölçüde özgürlük tanınmaktadır. Ancak, adayın görüşmenin içeriğini fiilen denetimi altına almasından dolayı, bu yöntemde konu dışına çıkılabilir ve bu durumda görüşmecinin karışımı söz konusu olur. Bu nedenle, dolaylı görüşme, daha yönlendirici bir şekilde ifa edilmelidir.

Grup Görüşmesi: Bu yöntemde aday, birkaç görüşmeciyle ayrı ayrı konuşmak durumunda kalır ya da görüşmecilerin kendisine sırayla soru yönelttikleri bir toplantıya katılır. Toplantı sonucunda, her bir görüşmecinin yaptığı bağımsız değerlendirmeler bir araya getirilip son bir karara varmak üzere orta bir yol bulunur. Bu yöntemin önemli bir sakıncası, tüm görüşmecilerin görüşme için harcadıkları iş saatlerinin toplamının çok fazla olmasıdır.

Baskılı Görüşme: Adayın nasıl tepki gösterdiğini anlamak amacıyla endişe yaratmak ve onun üzerinde baskı uygulamak için tasarlanmış özel bir yöntemdir. Bu yöntemde görüşmeci, ansızın oldukça saldırgan olur, adayı küçümser ve onu savunma durumunda bırakır. Bu sırada adayın tepkileri gözlenir. Bu yöntemin ana amacı, adayın ani olarak ortaya çıkan durumlarda duygu ve davranışlarını nasıl denetim altına aldığını ve dengesini nasıl koruduğunu öğrenmektir.

2.5.1.3. Değerlendirme Ölçekleri

Bu sahada objektif değerlendirmeler yapabilmek için çeşitli kişilik ölçekleri geliştirilmiştir. Testleri, denek veya inceleyen tarafından cevaplandırılışına göre de sınıflandırmak mümkündür: (Ceylan, 1998, s.37-38)

- a) *Kendi kendini Değerlendirme:* Tavır, ilgi ve kişilik envanterlerinde, denek ilgili maddeleri okuyup cevaplandırır. Ancak bazı handikapları vardır; kişi kendini olduğu gibi değil, olmak istediği gibi gösterebilir.
- b) *Başkalarınca Değerlendirme:* eğitim- Öğretim ve iş hayatında insanlar birbirlerini değişik açılardan değerlendirirler. Ancak bunun da bazı yetersizlikleri vardır. Değerlendiren, değerlendirileni eski bildiklerine ve kapasitesine göre değerlendirir. Bu eksikliği gidermek için, bu konuda sistemleşmeye gidilmesi, davranış kalıplarının nesnel olarak liste halinde belirtilmesi ve tepkilerin kategorize edilmesi gerekmektedir.
- c) *Arkadaşları tarafından Değerlendirme:* bireylerin kendi yaş gruplarından bazı kişilerce değerlendirilmesidir.

Bu yöntemle bireyi iyi tanıyan bir kişi, onu çeşitli özellikleri bakımından derecelendirir. Ancak, insan sosyal bir varlıktır, toplum içinde yaşar ve onun başkaları üzerinde bıraktığı tesir, kişiliğin önemli bir yanıdır, başkalarını etkileyiş niteliği insanın kişiliğinin tümünü oluşturmaz. Bu yüzden şu sebeplerle derecelendirme ölçekleri eleştirilmiştir: (Baymur, 1997, s.261-262)

1. Aynı denek hakkında muhtelif kişilerin fikirleri çoğu zaman birbirini tutmaz.
2. Değerlendirenlerin kendi kişilikleri ve değerler sistemi, denekleri derecelendirmelerini etkiler.
3. Bir insan başkasını ilk defa herhangi bir niteliği ile nasıl tanımışsa, onun tüm diğer niteliklerini iyi veya kötü aynı yönde değerlendirme eğilimini gösterir (Halo etkisi)

2.5.2. Kişilik Envanterleri

Kişilik envanteri, bireyin kendini gözlemlemesi ilkesine dayanır ve temelde kişinin belli durumlardaki tepkilerini ya da hislerini bildirdiği bir ankettir. Tek bir kişilik boyutunu (örn. Anksiyete düzeyi) ölçmek üzere hazırlanabileceği gibi, birden çok kişilik özelliklerini de aynı anda ölçebilir (Atkinson, 1995, s. 550) Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri (MMPI) bu envanterlere örnek olarak verilebilir.

2.5.2.1. Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri-MMPI)

MMPI, ruh hastalığı yönünden normal ve normal olmayan kişileri belirleme amacıyla 1943 yılında geliştirilmiştir. Envanterdeki maddeler “sıkıldığım zaman heyecanlı bir şeyler yapmak isterim” ifadesinde olduğu gibi kişinin kendisi hakkındaki yargıları şeklinde ifade edilmiştir. Cevaplandırma yönteminde kişi “doğru”, “yanlış”, “bilmiyorum” seçeneklerinden birini işaret ederek cevap vermektedir. Test, bireylerin kişisel ve sosyal uyum düzeylerini ölçmektedir. MMPI maddeleri psikiyatri kliniklerinde yatan hastaların yaşantı ve niteliklerinden yararlanılarak hazırlanmıştır. Bu nedenle psikiyatri hastalarının tanısında ve patolojik hastalık gruplarına göre vak’aların sınıflandırılmasında kullanılır. (Özgüven, 1994, s.289)

Sağlığı, psikosomatik belirtileri, nörolojik bozuklukları, motor bozukluklar, cinsel, dini, politik ve sosyal tutumlar, eğitimsel, meslek, ailevi ve evlilik sorunları ile çeşitli nevrotik ve psikotik eğilimleri ölçmeyi amaçlayan ve 550 maddeden oluşan (kitap formunda 16 madde tekrarlanmaktadır, böylece 566 maddedir.) bir testtir. Bugün ABD’de ve birçok Avrupa ve Asya ülkesinde standardizasyonu yapılmıştır. MMPI, 16 yaş ve üstü, en az orta öğrenim



seviyesindeki bireylere, zaman sınırlaması olmaksızın (yaklaşık 1.5-2 saatte) grup olarak uygulanır. Testin 10 adet kişilik ve 3 adet de geçerlik alt testi vardır. (Ceyhun, 1998, s. 178-179).

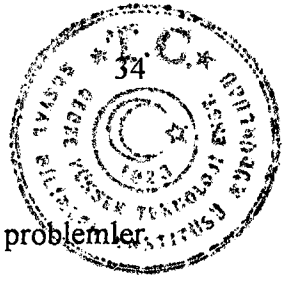
Genel olarak kişilik envanterlerine karşı bazı eleştiriler ileri sürülmüştür. Envanterlerinin çoğu, bireyin soruları anlama yeteneğine ve soruları dürüstçe cevaplandırma istekliliğine olan güvene dayanır. Ancak kişi tam doğru ve nesnel olmaya çalışsa da, “sosyal arzu edilir” cevaplar verme eğilimi gösterebilir. Birey, kendisine ait şeyleri başkalarına söylemek istemediği zaman yanlış bilgi verme yoluna sapabilir. Test cevaplarını etkileyen bir diğer değişken ise, bazı insanların kabullenmeye ve onaylamaya olan eğilimleridir. Bu eğilimi dengelemek için araştırmacılar, mümkün olduğunca her maddenin evet ve hayır versiyonlarını sağlamak üzere soruların ifade şeklini tersine çevirirler (Atkinson, 1995, s. 554)

Tablo2.2. Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri (MMPI) Alt Testleri

TEST ADI	MADDE	YÜKSEK SKORLARIN DURUMU
<u>GEÇERLİLİK ALT TESTLERİ</u>		
Yalan -L	15	Yaygın zaafıların inkarı
Frekans -F	64	Profilin geçersizliği
Düzeltilme -K	30	Savunucu, kaçamak
<u>KLİNİK ALT TESTLER</u>		
Hipokondriasis -Hs	33	Fiziksel şikayetlere ağırlık verme, yakınma
Depresyon -D	60	Mutsuz, depresif
Histeri -Hy	60	Somatik ve sosyal alanlardaki yakınmalar
Psikopatik Sapma -Pd	50	Sosyal uyum eksikliği, sık sık kanunla başı derde girme
Kadınlık-Erkeklik -Mf	60	Cinsel nitelikteki sapmalar
Paranoya -Pa	40	Şüpheli, paranoid eğilimler
Psikasteni -Pt	48	Bunalım, korku, aşırı duyarlılık ve kendine güven azlığı
Şizofreni -Sc	78	Garip düşünceler, sosyal yabancılaşma, algı bozuklukları
Hipomani -Ma	46	Hareket ve düşünce hızlanması, heyecanlılık
Sosyal İçedönüklük -Si	70	Utangaçlık, kişilerarası etkileşimde rahatsızlık

Günümüzde en yaygın kullanılan diğer bazı kişilik envanterleri ise şunlardır:

- Akademik Benlik Tasarımı Ölçeği
- Atılganlık Envanteri
- Beck Depresyon Envanteri
- Çatışma Eğilimi Ölçeği
- Çok Yönlü Depresyon Envanteri
- Edwards Kişisel Tercih Envanteri
- Guilford-Zimmerman Mizaç Envanteri
- Hacettepe Kişilik Envanteri
- Kendini Değerlendirme Envanteri
- Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği
- Saldırganlık Ölçeği



2.5.2.2. Envanterlerin Bazı Sorunları

Envanterlerin cevaplandırılmasına ilişkin olarak bazı önemli problemler bulunmaktadır. Bunların en önemlileri: (Özgüven, 1994, s.276-279)

- a) **«Orta Yol» Cevap Verme Ve «Boş Bırakma»:** Cevaplardan «kararsızım» cevabı, ölçülen niteliğin varlığına veya yokluğuna ilişkin bir ipucu vermezler, ancak bu tür cevapların sayıca azlığına veya çokluğuna bakılarak bazı subjektif tahminler yapmaya imkan verebilir. Örneğin, bir kişinin dikkati çekecek şekilde «kararsızım» tür cevapların sayıca çokluğu, bireyin kendisine ilişkin gerçek durumları yansıtmak istemediği, bazı şeyleri saklamak eğiliminde olduğu şeklinde yorumlanabilir.
- b) **Sosyal Kabul Hatası:** Sosyal kabule uygun cevaplara, kişinin envanter maddelerini kendi gerçek durumuna göre değil, toplum değerleri yönünden kabul gören bir cevap vermesidir. Sosyal kabule uygun cevaplama eğiliminin temeli, kişinin gerçek durumun ifadesinden kendisine şu veya bu şekilde bir zarar gelebileceği, tenkit edileceği, değerini kaybedeceği, sorumluluk getireceği gibi yönlerden olan kaygısına dayanmakta, kişi bir çeşit kendisini emniyete alma çabasına girmektedir. Psikolog, bu hususu dikkate alarak, kişilik envanterini uygulamadan önce, bireyin «savunma» davranışını giderici ilişkiler kurmak, rapor tesis etmek, bir ön görüşme yapmak, yöntemlerle sosyal kabule uygun cevaplama hatasını önleyici önlemleri alması gerekir.
- c) **Yanıltma Hatası:** Sorulara doğru, gerçek cevaplar vermek yerine, bireyin istenilen bir sonuç veya amaç doğrultusunda, bu amaca uygun düşecek şekilde cevaplar vermesidir. İş arayan bir kişi, envanterdeki maddeleri, rasyonalize edebildiği ölçüde, işe alacak kişilerin talepleri doğrultusunda cevaplandırabilir. İşlediği suçtan affedilmesini isteyen bir kişi, envantere psikolojik yönden rahatsız ve sağlıksız görünme amacına uygun düşecek şekilde cevap verebilir. Envanter maddelerinin incelikli dolaylı ve açık olmayacak şekilde hazırlanmış olması yanıltma hatasını kısmen azaltabilir.
- d) **Cevapların Kalıplaşması:** Bazı kişiler, test durumunun niteliğine bakmaksızın «evet» ya da «hayır» cevaplarından birini daha çok tercih etmeye bir «hazır oluş» alışkanlığı içindedir. Cevaplandırmanın belirli bir eğilim doğrultusunda kalıplaşması, bireyin kişiye özgü olan gerçek durumunun ortaya çıkmasını



engellemektedir. Bir diğer kalıplaşmış cevaplamalara örnek olarak kişinin ilgilenmediği alanlarına ait sorulara «evet», kişisel problemlerle ilgili sorulara «hayır» olarak cevap vermesi. Cevapların kalıplaşması hatasında verilen cevaplar sorunun içeriğine dayalı, akli bir tutumla değil, doğrudan içerikle ilişkili olmayan bir davranış kalıbına göre cevaplandırılmaktadır. Bu durum haliyle test puanlarının geçerliliğini düşürmektedir. Testlerin bireylerin seviyesine göre zor olduğu, soruların açıkça ifade edilmediği hallerde cevapların kalıplaşmış hatası çok daha artmaktadır. Danışmanın bu gibi durumlar için de dikkatli olması gerekir.

- e) **Toto Oynamak:** Test alan kişi sorunun doğru cevabını bilmediği veya cevabın doğruluğundan emin olmadığı zaman tahmin ve şans oyunlarına ya da bilmeden cevaplama yoluna gitmektedir. Bu niteliğin kendine güven, kavgacılık, başarıya ihtiyacının yüksekliği gibi nedenlerden kaynaklandığı, soruları cevapsız boş bırakma davranışının ise kendine güvenin zayıf olması gibi bazı kişilik özellikleri ile ilişkili olabileceği araştırmalara konu olmuş ve bazı ipuçları elde edilmiştir.

2.5.2.3. Envanterlerin Bu Sorununa Karşılık Alınan Önlemler

Envanterlerde, «kararsızım», «farketmez», «bilmiyorum» gibi orta yol cevaplar vererek gerçek durumu belirtmekten kaçma olasılığını azaltmak için, cevaplarda seçenek sayısı, «evet» ve «hayır» olmak üzere iki cevaptan birini seçmeyi öngören «zorunlu seçme yöntemi» geliştirilmiştir. Böylece cevapların merkeze yığılması önlenmiştir. Bir diğer önlem ise, envanterdeki, ölçülmesi istenilen niteliklere ilişkin puanlara ek olarak «sosyal kabul hatayı», «cevapların kalıplaşması» hatasını, bireyin savunucu ve samimi olup olmadığını tahmine yarayan, cevaplandırmanın geçerliği hakkında ipuçları veren ilave puanlar geliştirilmesidir. MMPI'daki (?), (L) ve (K) puanları bu amaçla kullanılmaktadır. Bu puanlar belli bir sınırı aşarsa o test geçerliliğini yitirmektedir. (Özgüven, 1994, s.279-280)

Envanter geliştirmede, rasyonel yaklaşımlara göre hazırlananlar, akıl ve mantık ilişkilerine göre, envanterin maddelerine verilecek cevapların ne anlama geldiğini maddenin içeriğine bakarak kestirmek ampirik yolla geliştirilen envanterlere göre daha çok mümkün olabilmektedir. Bu nedenle envanter maddelerinin toplumsal değerler yönünden mümkün mertebede nötr olması, rasyonel tahminlere yer vermeyecek şekilde düzenlenmesi gerekir. Projektif tekniklerin geliştirilmesinin bir nedeni de envanterlerdeki uyarıcıların açık-seçik olma özelliğini azaltma ihtiyacından kaynaklandığı, projektif yöntemlerle, envanterlerin

önemli sorunlarından biri olan sosyal kabul hatasını azaltmaya veya kaldırmaya yönelik olduğu ifade edilmektedir. (Özgüven, 1994, s.279-280)

2.5.3. Projektif Teknikler

Projektif teknikler, kişilik testlerinin psikodinamik ağırlıklı olanlarıdır. Kişinin içsel süreçlerinin dışa yansıtılması sayılımasına dayanır. Bilinçaltı süreçler açık olarak ifade edilmezler; bunları açığa çıkarmak için öyle uyarıcılar verilmelidir ki, kişi bunlara verdiği tepkiyle iç dünyasını ifade edebilmeli, yansıtabilmelidir. Projektif testlerde bu uyarıcılar, sorular yada başka malzemeler şeklinde, belirgin veya belirgin olmayabilir. Bu testler psikonalitiğin şu *ilkelerine* dayanır: (Erkuş, 1994, s. 150)

- a) Determinizm: Kişinin ağzından /kaleminden çıkan her tepki mutlaka bir nedene dayanır.
- b) 1. prosesteki yaşantılar bu testler aracılığıyla açığa çıkabilir.
- c) Yansıtma (projection): Genellenmiş yansıtma, herkeste gözlenen normal bir süreçtir: Dış dünyayı içe, iç dünyayı da dışa yansıtma özelliği vardır.

Projektif test, kişinin istediği gibi cevap verebileceği muğlak bir uyaran sunar. Kuramsal olarak, uyaran muğlak olduğundan ve belli bir cevabı gerektirmediğinden, birey kişiliğini uyarana yansıtır. Bireyin imgelemine harekete geçirir (Atkinson, 1995, s. 554) Kişinin belirsiz uyarıcılara çeşitli ve çok sayıda özgür cevaplar verme özelliği bu tür testlerin psikometrik yönden geçerlik ve güvenilirliklerini biraz sorgulu hale getirmektedir. Daha çok psikiyatri ve kliniklerde kullanılmaktadır (Özgüven, 1994, s. 275).

Projektif testler çok çeşitli biçimlerde kümelendirilmiştir. Bunlardan bir bölümü, testin yapısını temel alarak kümelendirmeler, diğer bir bölümüyse varılmak istenen, hedef alınan amacı temel alan kümelendirmelerdir (Altınköprü, 1998, s. 54-55)

- a) *Tamamlama Testleri*: Bir çağrışım dizisinin, yarım bırakılmış bir cümle, sonu belirlenmiş bir öykünün deneğe tamamlatıldığı testlerdir.
- b) *Yorumlama Testleri*: Bu tür testlerde birey, kendisine verilen uyarıya bağlı olarak bir hikaye anlatır, yorumlar veya tartışır.
- c) *Üretim Testleri*: Birey burada kendine verilen öğelerle bir üretim etkinliği içine sokulur. Sözelimi bir resim yapar, plastik bir malzemeye biçim verir. Böylece deneğin bir oyun ortamı içinde yapılandığı nesne, ürettiği yapıt yorumlanarak, kişiliği hakkında bilgi edinilir.

- d) *Gözlem Testleri*: Burada gözlenen, tam olarak belirlenmemiş, değişik biçimlerde yorumlanabilecek bir ortam içine sokulan deneğin davranışlarıdır.

Projektif testler arasında en yaygın kullanılanları, Rorschach Mürekkep Lekesi Testi ile Tematik Algı Testi'dir.

2.5.3.1. Rorschach Mürekkep Lekesi Testi

Rorschach, psikolojinin yöntem olarak, fazlasıyla bireyin bilinçli düşünce süreçlerini dikkate alan kağıt-kalem ölçümlerine yönelmesini eleştirmiştir. Bu nedenle, testin kişiye sunumunda kullanılan uyarıcılar, kağıt-kalem testlerinde olduğu gibi dile değil, algılamaya dayalıdır. Sonuçta, kişinin görsel kanalına yönelik bir resim veya desen gösterilir. Bu bakımdan, uyarıcı zaten standart olduğu için kültüre uygun bir hale dönüştürülmesi veya çevrilmesi gerekmez. Bu nedenle kültür-bağımsız olduğu düşünülebilir. (Özer, 1995, s. 3-4)

İsviçreli psikiyatr *Hermann Rorschach* tarafından geliştirilmiştir. Mürekkep lekelerinden meydana getirilmiş 10 karttan ibarettir. Bunlardan beşi siyah-beyaz, beşi de renkli simetrik mürekkep lekelerinden oluşturulmuştur. Deneğe teker teker bu kartlar da ne gördüğü sorulur. Denek bu biçimleri anlamlı bütünler olarak yorumlarken kişiliğinin dikkate değer yanları, gizli, yarı gizli istekleri ve ihtiyaçları; geçmiş yaşantıları, sosyokültürel durumu meydana çıkar. Testi uygulayan, deneğin tüm tepkilerini not eder ve standart puanlama esaslarına göre değerlendirir. Böylece deneğin ilgileri, istekleri, duygu hayatının belirgin nitelikleri, kişilik yapısı vb. özellikleri konularında yorumlamalar yapar (Baymur, 1997, s. 263)



Şekil. 2.4. Rorschach Mürekkep Lekesi Testinden Bir Örnek (Altınköprü, 1999, s. 97)

Uyarımlara alınan yanıtlar üç açıdan değerlendirilir (Altınköprü, 1998, s. 98-101)

1. Alınan yanıt, uyarım olarak verilen karttaki lekenin; bütününe mi, bir ayrıntısına mı, küçük bir ayrıntısına mı yoksa lekenin sınırladığı beyaz fona mı ilişkindir?
2. Alınan yanıtın, uyarım olarak gösterilen karttaki lekenin hangi niteliğine göre verildiği değerlendirilir; şekle mi, renge mi yoksa harekete ilişkin mi ?
3. Verilen yanıtların neyle ilgili olduğunun protokolde belirtilmesi gerekir. Böylece çok sayıdaki yanıt belirli küme adları altında toplanarak değerlendirilir.

2.5.3.2. Tematik Algı Testi (TAT)

Morgan ve H. Murray tarafından geliştirilen bu testle, bireyin diğer insanlarla olan ilişkileri, çevresine karşı takındığı tavır araştırılmakta ve daha çok kişiliğin sosyal yönü incelenmektedir. TAT'nin amacı, bireyin bilinçli davranışlarından çok onun dile getirmek istemediği veya bilincinde olmadığı, kişiliğinin tepki, heyecan, duygu, kompleks ve çatışma gibi bastırılmış eğilimlerini yansıtmak, böylece kişiliğinin içeriğini açığa çıkartmaktır. Yani bu testle, özellikle kişiliğin bilinçaltı dışı yansıtılarak incelenmekte, ayrıca bireyin o andaki gereksinimlerini, içtepsel eğilimlerini, duygu ve heyecanlarını öğrenme olanağı bulunmaktadır (Altınköprü, 1998, s. 68)

Bir karşılaştırma yapmak gerekirse Rorschach testi, bireyin çeşitli sorunlarının, gerilim, endişe ve korkularının oranını verirken, T.A.T., bunların içeriğini açıklamaktadır. T.A.T.'yi oluşturan resimler, test uygulanacak deneğe tek tek gösterilir. Ondandır, gösterilen her resmi yorumlaması ve bu resimlerle ilgili bir öykü anlatması istenir. Denek, bu resimlerde uyarı olarak verilen tam olarak belirlenmemiş ve dolayısıyla çok çeşitli biçimlerde yorumlanabilecek bir sosyal durumu, geçmişteki yaşantısına ve o anki gereksinimlerine başvurarak yorumlar. Böylece öyküsünü, kişiliğinden bazı önemli öğeler katarak kurar ki, bu da bize, o kişinin şahsiyetini inceleme olanağı verir. (Altınköprü, 1998, s. 68)

Projektif yaklaşımlı olan test, üzerinde resimler bulunan 30 karttan oluşur. Rorschach'tan farklı olarak resimler belirgindir. Kartların bazıları kişilerarası iletişime yönelik, bazıları fantastiktir. Son kart ise boşdur. Bu boş kartla görüşenin bir öykü uydurması istenir. Görüşenin tepkileri değerlendirilirken; "Öykü verimli olarak mı aktarılmış, yoksa salt betimleme mi? Duygularını ifade etmiş mi? Anormal ifadeler kullanmış mı? Sık sık tekrar var



mı, hangileri? Entellektüel yükü nedir? Teste olan tutumu nedir?" tarzındaki sorulara cevap aranır. (Erkuş, 1994, s. 188-189)

Günümüzde yaygın olarak kullanılan bazı Projektif Testler şunlardır:

- Çocuklar İçin Algı Testi
- Jackson Aile Tutumları Testi
- Kent-Rosanoff Kelimeye Reaksiyon Testi
- Louisa-Düss Psikanalitik Hikayeleri Testi
- Masal Değerlendirme Ölçeği
- Rotter Cümle Tamamlama Testi
- Rosenzweig Testi
- Szondi Testi

3. GİRİŞİMCİLİK KAVRAMI

Girişimcilik, iş teşebbüsünü başlatma, gereken kaynakları organize etme, ilgili risk ve ödülleri öngörme sürecidir. Bir girişimci, iş ürünü ya da hizmeti için uygulanabilir bir fikrin farkına varır ve onu yürütür. Bu, para, insan, makine, yer gibi gerekli kaynakları bulmak ve iş teşebbüsünü üstlenmek demektir. Girişimci aynı zamanda risk ve ödülleri de öngörür. Örnek olarak, Marc Friedland sanatkar ve el yapımı kutlama davetiyeleri ve mektup kağıtları yaratmıştır. Dikkat çekmek için ve önemli kişilerin partilerine katılmalarını isteyen, abartılı davetiyelere ihtiyacı olan müşteriler için bu bir faydaya dönüştü. O, bu işin riskini aldı fakat şu anda bunun ödülünü alıyor. Pratik olarak herkes, ülke çapında geceleri paket servisi yapan bir firmayı, sınav kağıdında ayrıntılarıyla anlattığı için C alan Frederick Smith'i tanıdı. Borç para alarak başladığı işinde ilk gecesinde 16 paket dağıtmıştı. İki yıl zarar ettikten sonra şirket bir roket misali fırladı ve endüstride kendi alanında bir yenilik yarattı. (Luthans, 1995, s.754-755)

Girişim ruhu başkalarıyla olan ilişkilerde, teşebbüsü ele alma ve duruma hakim olma eğilimi anlamına gelir. Yöneticiler arasındaki birçok farklar bu nitelikler bakımından ortaya çıkmaktadır. Bütçelerini arttırmak veya ilave faaliyetlerde bulunmak için mali kaynaklar araştırarak girişimlerde bulunan bazı yöneticiler, sadece mevcut durumun yürütülmesi ile meşgul olanlar veya normal usul ve işlemlerini sürdüren yöneticiler arasında belirli bir kişilik farkından söz edilebilir. Girişimde bulunmak kişisel farklılıkların ortaya koyduğu bir olay olduğu gibi, içinde yaşanan olaylarda bir kimsenin daha aktif ve girişimci olmasına veya olmamasına neden olabilir (Eren, 2000, s.79).



Genel anlamda girişimcilik, çevresel faktörlerden doğan fırsatlardan yararlanma veya yeni fırsatlar yaratabilme amacıyla, ekonomik mal ve hizmet üretmek için üretim faktörlerine sahip olma, örgütlenme kabiliyeti ve risk alma yeteneği ile ilişkilendirilmektedir.(Çetin, 1996, s.29)

Girişimci, kaynaklar konusunda öngöründe bulunarak işi planlayan, insan kaynaklarını örgütleyerek girdilerin işlenmesini sağlayan ve elde edilen çıktıyı da karlılık yaratacak biçimde tüketicilerin kullanımına sunma becerisini gösteren kişi şeklinde de tanımlanabilir. Aynı zamanda girişimci, bürokratik engellere takılmadan işletmesinin ihtiyacı olan herşeyi elde edebilme şansına sahip olan kişidir (Silver, 1983, s.7)

Tüm yukarıda söylenenlere göre ortak ve genel bir tanımlama yapılacak olunursa, girişimci, “toplumda bir ürün veya hizmete yönelik başkalarının göremediği ihtiyaçları fark edip, bunları birer iş fikrine dönüştürmek üzere detaylı düşünerek iş planı yapıp bu planları gerçekleştirecek gücü kendinde bulan, olağan ve olağan dışı koşullarda üretim faktörlerini biraraya getirerek ihtiyaç duyulan ürün fikrini geliştiren ve üretime girişen, bunları yaparken risk almaktan kaçınmayan ve olayların sonuçlarından kendini sorumlu tutan geleceğe dönük planları ihmal etmeyen, teknolojiadaki yenilikleri takip eden, değişime ve gelişime açık, yaratıcı bireyler” olarak tanımlanabilir. Bu tanımda geçen unsurları gerçekleştirme işlemine de girişimcilik denilmektedir. (Peters, 1980, s.35)

3.1. GİRİŞİMCİLİĞİ ETKİLEYEN UNSURLAR

Şimdiye değin girişimci kişilerin nitelik ve özelliklerini inceleyen çok sayıda araştırma yapılmıştır. David McClelland’ın yaptığı incelemeler sonucunda, girişimci ruha sahip kimselerin başarı isteğinin oldukça yüksek olduğu ve bu kimselerin emekli olamk istemedikleri, uzun süreli çalışma saatlerinden rahatsız olmadıkları ve tekrarlara dayanan rutin işleri sevmedikleri ortaya çıkmıştır. Girişimcilerin kişilik özelliklerinden biri olan başarı ihtiyacına odaklanan McClelland, yaptığı ilk çalışmalarda (1961), *kontrol alanı*, *risk alma eğilimi*, *kişisel değerler*, *belirsizliğe karşı tolerans* gibi pek çok özelliği incelemiştir. Bu özelliğe yönelik araştırma çizgisi girişimciliği açıklamada yetersiz görülmüş ve davranışlar, girişimciliği tanımlayabilecek en iyi hareket noktası olarak kabul edilmiştir. Bu nedenle, iş kurma davranışı, girişimciliği tanımlayan bir davranış olarak görülür. (Becherer and Maurer, 1999)

Olsen’e göre, girişimci faaliyetlerle ilişkili olduğu düşünülen bir diğer faaliyet de stratejik planlamadır. Çünkü girişimciler diğer işletme sahiplerinden daha detaylı plan yaparlar. Girişimciliği, liderlik ve takım çalışması, örgütsel yaratıcılık, fırsatçılık, yenilik, risk

alma, kaynak sağlama gibi açılardan ele alan araştırmalar da mevcuttur. Bu farklı bakış açıları, girişimciliğin pek çok kişilik özelliğinin birleşimiyle ortaya çıkan bir faaliyet biçimi olduğunu ileri sürer (Olsen, 1985)

Girişimcilik konusunda yapılan araştırmalar sonucunda elde edilen bulgular, şu iki sonucu doğurmaktadır (Hardy, 1999, s.52):

1. Girişimciler ve faaliyetleri, ülkelerin büyüme hızı konusunda önemli bir etkindir.
2. Girişimcilerin faaliyetleri; önlerine çıkan fırsatları değerlendirebilmelerine ve girişimci kapasitelerine bağlı olup aynı zamanda bu faaliyetler girişimcilerin içinde bulundukları sosyal, kültürel, politik ve ekonomik çevrelerin bir fonksiyonudur.

Yapılan araştırmalar, girişimcilerin deneyimi ve yeni fırsatların ortaya çıkışıyla, çabuk davranma becerisinin söz konusu olduğunu, girişimcilerin yetenekleriyle faaliyetleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir (Hardy, 1999, s.52). girişimcilerin motivasyonu, kişisel özellikleri, aile yapısı incelenmiştir. Bu araştırmalarda girişimcilerin eğitim düzeyinin yanı sıra sahip oldukları kişilik özellikleri de birer değişken olarak kabul edilmiştir (Roper, 1998, s.11)

3.1.1.Yaş.

Girişimde bulunmak sözkonusu olduğunda yaş ile girişimde bulunma süreci arasındaki ilişki dikkat çekicidir. Çoğu girişimcinin 22-55 yaşları arasında ortaya çıktığı görülür. Bu yaşlardan önce veya sonra ortaya çıkan girişimciye pek rastlanmamaktadır. Çünkü, girişimcilik, deneyim, finansal destek ve yüksek enerji düzeyi gerektirir. Genellikle erkek girişimcilerin ilk önemli işletmelerini 30'lu yaşların başında, kadınlarda da 30'lu yaşların ortalarında kurma eğilimindedir.

3.1.2.Cinsiyet.

Erkek girişimcileri sıklıkla motive eden kendi hayatlarını kontrol altında tutma ve olayları yönlendirme hırısıdır. Buna karşın kadınları motive eden, yetenekleri olduğu alanda kendilerini geliştirilmesine izin verilmediği durumlarda iş tatminsizliğinden doğan başarı güdüsüdür. Kişilik sözkonusu olduğunda ise kadın ve erkek girişimciler arasında güçlü benzerliklere rastlanır. Her iki cins de enerjik, amaçlara yönelimli ve bağımsızdır. Fakat erkeklerin özgüveni daha fazladır ancak kadınlardan daha az esnek ve toleranslıdır (Hisrich, 1985, s.57-62).

3.1.3. Eğitim.

Girişimci kişinin çevresiyle kolay dostluk kurabilen bir yapıya ve sempatik bir görünümüne sahip olması gerekir. Aynı zamanda karşısına çıkan fırsatları görebilen bir önseziye ve bunları değerlendirebilen bir zekaya da sahip olması da gerekmektedir. Elbette bunlar birer Tanrı vergisidir. Ancak girişimcilerin eğitimle de sahip olabilecekleri özellikler vardır (Andrews, 1998). Girişimcilik tamamen doğuştan değildir, zamanla geliştirilebilir. Bu anlamda eğitim, girişimciliği etkileyebilen önemli bir faktör olarak karşımıza çıkar (Hisrich, 1985, s.12).

Hiç yaşamında muhasebe-finance eğitimi almamış ancak Tanrı vergisi girişimcilik özelliklerine sahip bir kişiyi tam olarak başarılı olması elbette beklenemez. Girişimcinin bilgiye sahip olmadığı alanlarda başka kişilerle çalışması ve her konu için uzman kişileri görevlendirmesi ancak belirli bir finansal güce sahip olduktan sonra mümkün olabileceğinden, girişimcinin eğitim alınabilir temel konularda bilgiye sahip olması şarttır. Eğitim sadece teknik bilgilere sahip olunmasına değil, karşılaşılan problemlerle yüzleşebilmeye de yansır. İşte girişimciliğin böyle öğrenilebilir ve eğitimi alınabilir yanlarının bulunması, girişimci kişiliğin hem Tanrı vergisi olduğunu hem de eğitimle kazanılabildiğini gösterir. (Hisrich, 1985, s.56).

Girişimcilerin eğitim durumu, araştırmalarda temel değişken olarak kabul edilir. Barkhamet (1996)'ın yaptığı çalışmalara göre, yüksek öğrenim görmüş girişimciler pazar araştırmalarında veya yeni ürün/hizmet geliştirmede ve stratejik kararlar almada daha başarılıdır (Roper, 1998, s.16).

3.1.4. Ailenin Tutumu.

Ailenin tutumu ve olaylara bakış açısı da kişilerin girişimci yapısıyla direkt ilgilidir. Aşırı korumacı aileler, birey üzerinde girişimcilik açısından olumsuz etkiye sahiptir. Girişimci kişilik, ailenin eğitim seviyesi ile sosyo-ekonomik durumuyla yakından ilgili olabilir. Kuhn, iş hayatına atılan çoğu kişinin babalarının da aynı işi yapmış olduğunu ifade etmiştir (Kuhn, 1988, s.36).

3.1.5. Başarı Güdüsü

Güdü, bireyi harekete geçiren veya onu davranışta bulunmaya sevk eden bir güçtür. McClelland, bağlılık, güç ve başarının içgüdüsel arzular olmaktan çok öğrenilmiş ihtiyaçlar olduğunu vurgular. Bu teoriye göre, insan ihtiyaçları üç grup altında toplanır: başarı, bağlılık ve güç ihtiyaçları (Eren, 2000, s.474-501). Başarı güdüsü, kişinin bir işi daha iyi ve daha verimli yapma, problemleri çözme yada karmaşık görevlerde ustalaşma arzusudur. Güç

güdüsü, kişinin başkalarının davranışını etkileme, onları kontrol etme ve onlardan sorumlu olma arzusudur. Bağlılık güdüsü ise, kişinin diğer insanlarla dostça ve sıcak ilişkiler kurma ve sürdürme isteğidir (Schermerhorn, 1999, s.149).

McClelland, bu üç ihtiyaç ve güdüden en çok başarı güdüsünün birey ve toplumu etki altında bıraktığını iddia etmektedir. Düşünüre göre başarıya yönelmiş bireylerin ortak özellikleri şunlardır: (Eren, 2000, s.501-502)

1. Bireyi başarılı olmaya yönelten husus, başarı sonrasında elde edeceği içsel ödüllerden yani başarının ona verdiği kişisel tatminden doğmaktadır. Yoksa dışsal ödül ve çıkarlarla ilgili değildir.
2. Başarılı olmak için faaliyette bulunan birey, kişisel güven ve sorumluluk yüklenerek bir sorunu çözmekten hoşlanır.
3. Başarılı olmak için faaliyette geçen birey, başarısızlığın getireceği tehlikeleri de dikkate alarak kendisi için üsr derecede ve güç sayılabilecek amaçlar yerine orta ağırlıklı amaçlar belirler.
4. Birey, başarısının değerlemesini, çevresinden, ilgili olduğu kişi ve kurumlardan elde edeceği geribaslemelerden sağlamaktadır.

Girişimcilerin yüksek güç isteğiyle iş kurma çabasına girmesi, başkaları üstünde üstünlük kurma arzusu olarak da değerlendirilebilir. Güçlü olma ihtiyacı, insanın çevresine egemen olma isteklerinin bir sonucudur. Bu nedenle insanlar ve gruplar, çevresel ilişkilerinde etkinliklerini arttıracak ve seslerini duyuracak her türlü araca başvurmadan çekinmezler (Eren, 2000, s.501).

Bağlılık ihtiyacı, insanın yaşamını yalnız başına sürdüremeyen ve toplumsal niteliğe sahip olmasından hareketle, diğer kişi ve gruplarla ilişkide bulunacağını vurgular. Ancak bu sosyal nitelik ve ihtiyaç kuşkusuz insandan insana farklılık göstermektedir. Az ya da çok her insanın sosyo-ekonomik ve sosyo-psikolojik yönden bağlı olduğu belirli insan ve gruptan oluşan bir çevresi vardır (Eren, 2000, s.501).

4. İŞE VE ÖRGÜTE KARŞI TUTUMLAR

Son zamanlarda, çok daha fazla oranda iş tatmini, örgütsel bağlılık davranışı ve iş yapmaya yönelme duygusu araştırmacıların ilgisini çekmiş, araştırma literatüründe işe ve örgüte karşı tutum ve davranışları anlamak ve öngörü yapabilmek maksadıyla çalışmalar, ön plana çıkmıştır. İş tatmini çalışanın yaptığı işten aldığı olumlu duygusal durumla alakalıdır. Örgütsel bağlılık ise iş tatmininden ayrı olarak çalışanın görev yaptığı şirket hakkında sahip

olduğu genel düşünceleri kapsar. Örneğin bir çalışanın iş tatmini düşük iken çalışmakta olduğu firmaya bağlılığı yüksek olabilir.

4.1. ÖRGÜTE BAĞLILIK

Örgüte bağlılık, çalışanın firmasına karşı olan sadakat tutumudur ve çalıştığı firmanın başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgidir. Örgüte bağlılık tutumu, kişisel (yaş, örgüt içi kıdem ve iç/dış kontrol odağı) ve örgütsel (iş dizaynı ve yöneticinin liderlik vasıfları) değişkenler ile belirlenmektedir. Ayrıca uzun süreli iş güvenliği, kararlara katılabilme fırsatları, işte sorumluluk ve özerkliğe sahip olabilme, ademi merkeziyetçi örgütsel yapı ve olumlu örgüt iklimi çalışanın örgüte bağlılığı üzerinde etkili olmaktadır. Mowday, Porter ve Steers 'ın kategorizasyonuna göre özetleyecek olursak, örgüte bağlılığı belirleyen 4 adet faktör bulunmaktadır (Porter, Steers, 1982):

1. Kişisel özellikler
2. Rol ve iş özellikleri
3. Yapısal Özellikler
4. İş deneyimi

Örgüte bağlılık, örgütsel psikolojide önemli bir yer tutmaktadır. Öncelikle personel devri ve iş tatmini üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Mowday, Porter ve Dubin 'in bulgularına göre yüksek örgüt bağlılığı olan çalışanlar yüksek örgüt bağlılığı olmayan çalışanlara göre örgüt içinde daha iyi bir performans göstermektedirler (Porter, Steers, 1982).

Örgütsel davranış alanıyla ilgilenen araştırmacılar, son 10 yıldır araştırmalarını daha çok örgütsel vatandaşlık konusuna yoğunlaştırmışlar, örgütte iyi vatandaş olmanın gerektirdikleri ile ilgili olarak çeşitli çalışmalarda bulunmuşlardır. Genel anlamda iyi bir vatandaş; zorunlu olmadığı halde toplumun yararına olan davranışlara katılan kişidir. Benzer şekilde iyi örgütsel vatandaşlar da, örgütün etkin faaliyetlerine katkıda bulunan çalışanlardır. Bu tip davranışlarda birey ne bu davranışları yaptığı için ödüllendirilir ne de yapmadığı için cezalandırılır. (Sloat, 1999)

Örgütsel vatandaşlık davranışı iki biçimde görülebilir. Bireysel yaklaşımda; ağır bir cihazı kaldırmaya yardımcı olmak, yeni işe alınan bir personele işleri öğretmek gibi davranışlar sözkonusudur. Grup yaklaşımında ise, örgüt bir bütün olarak görülür ve belirli bireylerin fayda görmesi değil, performans iyileştirme yollarını geliştirme, çalışma grubunun

güvenlik tedbirlerini temin etme, grubu temsil etme gibi tüm örgütün fonksiyonu olan davranışlar sözkonusudur. Her iki tip davranış da örgütsel faaliyeti güçlendirir (Podsakoff&Mackenzire, 1997)



Örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılık kavramları çoğunlukla özdeşleştirilmektedir. Örgütsel bağlılık, bir çalışanın örgütün amaçlarını, değerlerini kabul etmeye olan inanç ve örgütün yararı için çaba göstermeye olan isteklilik derecesi olarak düşünülmektedir. (Sanjeev, 1993) iki konu arasındaki bazı kavramsal farklılıklara rağmen, temelde aynı düşünceden hareket ettikleri düşünülür. O da, bireyin örgüte duyduğu duygusal yakınlık ve kendini örgüte özdeşleştirmesidir. Örgüte bağlılık, çalışanın çalıştığı firmanın amaç ve değerlerini benimseyerek, kendini sorumlu hissetmesidir.

Örgütsel bağlılığın çok çeşitli tanımları bulunmaktadır: (Luthans, 1992, 130).

1. Bir örgütün üyesi olarak kalma arzusu.
2. Eforun etkisini arttırmak.
3. Örgüt değer ve amaçlarını kabul etmek ve inanmak.

Örgütsel faktörler ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişki, genellikle örgüt ile çalışan arasındaki karşılıklı alış veriş olarak kavramsallaştırılır. Çalışan hem finansal hem de sosyal olarak beklediği faydalar için çaba sarf eder. Çalışanlar harcadıkları çaba ve edindikleri fayda arasında denge sağlamak isterler. Eğer faydalar beklenenden düşükse, çabalarını azaltma eğilimine girerler. Bunun en uç noktası örgütten ayrılmadır. (Sloat, 1999)

İlk yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılık, bireyin

-Örgütün hedef ve değerlerine inancı

-Örgütün amaçlarını başarabilmesi için çaba sarfetmeye olan istekliliği,

-Örgüt üyesi olarak kalmaya karşı duyduğu arzu,

olarak tanımlanmaktadır. (Hunt&Morgan, 1994)

Örgüte bağlı çalışan, zor zamanlarda da örgütün yanında olan, işe düzenli devam eden, tam gün çalışan, örgütün varlıklarını koruyup hedeflerini paylaşan çalışan olarak tanımlanır. Örgütsel açıdan bakıldığında örgüte bağlı işgücüne sahip olma oldukça avantajlı görülür. Ancak Rendall, körü körüne bağımlılığın çalışanları statükoyu kabul etmeye götüreceğine ve bu nedenle örgütün de değişime uyum sağlama ve yenilik yapma yeteneğini kaybedeceğini öne sürmüştür. (Meyer&Allen, s.8)

Örgütsel bağlılık konusundaki farklı bakış açıları bağlılığın yapısına ve bağlılık duyulan varlığa odaklanmaktadır. Davranışsal bağlılık ve tutumsal bağlılık olarak yapılan geleneksel ayırım, sadece bağlılığın ölçümünde değil, çalışmaların gelişmesinde ve ortaya çıkan sonuçlarda ele alınan yaklaşımlar açısından da önemlidir.



Tutumsal bağlılık, bireylerin örgütleriyle olan ilişkilerine odaklanmaktadır. bireyin kendi değer ve hedeflerinin, örgütün değer ve hedefleriyle ne derece tutarlı olduğu kapsamında düşünülebilir. Diğer yanda *davranışsal bağlılık* ise, bireylerin belirli bir örgüte çok uzun süre kalmaları sorunu ve bu sorunla nasıl başa çıktıklarıyla ilgilidir. Davranışsal yaklaşımda çalışanların örgütün kendisinden çok, yaptıkları belirli bir faaliyete bağlılığı söz konusudur. (Meyer&Allen, s.8)

Bağlılık hakkındaki teorik çalışmaların çoğu çalışanın örgüte olan bağlılığına odaklanmaktadır. Bu yaklaşım iki farklı düşünceyi ortaya çıkarmıştır. İlk görüş Morrow tarafından ileri sürülmüştür. Morrow (1983), örgütsel bağlılığın işe katılım, iş ahlakı ve kariyer bağımlılığı gibi bağlılık kavramlarından ayrılması gerektiğini, bağlılık kavramının işgücü devri, performans gibi unsurlar üzerindeki etkilerinin önemli sonuçlarının anlaşılabilmesi için ilişkili olduğu kavramlardan ayrı olarak ele alınmasını öne sürmüştür. (Meyer&Allen, s.5)

Bu kavramsallaştırmaya karşın ikinci görüş Reichers (1985) tarafından öne sürülmüştür. Reichers, bağlılığın tek boyutlu bir kavram olarak görülmemesini, farklı pek çok unsurun biraraya geldiğini, buna bağlı olarak da örgütsel bağlılığın örgütü oluşturan farklı gruplara olan bağlılığın bir bileşimi olarak anlaşılması gerektiğini öne sürmüştür. (Reichers, 1985, s.469). Reichers, örgütsel bağlılık literatüründe örgütün tek boyutlu bir kavram olarak görüldüğünü fakat aslında hissedarlar, yöneticiler, çalışanlar, müşteriler gibi her biri farklı amaçlara sahip olan pek çok farklı çevre unsurunun bulunduğunu düşünmektedir. Bu nedenle de örgütsel bağlılığın farklı kavramlarla olan bağlılıkların bir bileşimi olarak anlaşılması gerektiğini öne sürmektedir (Meyer&Allen, s.6).

Bu düşüncelerle beraber örgütsel bağlılık pek çok farklı şekilde ölçülmüş ve kavramsallaştırılmıştır. Mowday, Porter ve Steers (1982), örgütsel bağlılık için 10 farklı tanım yapmış, Morrow (1983) da literatürde örgütsel bağlılık ile ilgili 25 farklı kavram belirlemiştir. Staw (1977), bağlılığı, motivasyon, iş tatmini ve işe katılım gibi diğer önemli konulardan ayırmanın zorluğuna değinmiştir. Uzmanlar kavramsal kargaşanın varlığını, bağlılığı gerçek içeriğinden çok beklenen sonuçlarla ilgilenmesi çerçevesinde değerlendirmektedir (Liou, 1994). Örgütsel bağımlılık nasıl tanımlanırsa tanımlansın, çalışmalarına örgütsel bağlılığı dahil eden araştırmacılar, bireyin örgütüne duyduğu duygusal tutkunluğu tetkik etmekle ilgilenmektedir.

Örgütsel bağlılık hakkındaki en uygun tanımlamanın ne olduğu konusundaki düşünceler, bu kavramın nasıl ölçülmesi gerektiği konusunda da fikir ayrılıkları doğurmuştur (Brown, 1996). Varolan ölçeklerin karşılaştırılmalarını içeren araştırmaların eksikliğinden

dolayı örgütsel bağlılık konusunda temel sonuçlara varılamamaktadır (Kacmar & Carlson & Brymer, 1999). Mowday, Porter, Steers ve Boulian (1979) tarafından geliştirilen ve 15 sorudan oluşturulan ölçek örgütsel bağlılığı ölçmede en yaygın olarak kullanılanıdır (White, Parks, Gallagher, 1995). Meyer ve Allen tarafından geliştirilen ölçek ise örgütsel bağlılığı üç temel bileşene ayırarak ölçmeyi hedeflemektedir (Jaros, 1995).

Meyer ve Allen tarafından geliştirilen ölçek üç katmalı model şöyledir: (Luthans, 1992, 131)

1. *Tutkusal Bağlılık*: çalışanın duygusal bağlılığı, örgütle kendini özdeşleştirilmesi.
2. *Devam Eden Bağlılık*: çalışanın işten ayrılmasından sonra kendisine tahsis edilecek ödemelerle ilgili.
3. *Normlara Bağlılık*: çalışanın örgüte itaat etmesini sağlayan duygularla ilgili.

Örgüte bağlılığın sonuçlarından olan iş tatmini, devamsızlık, personel devri, sadakat, işle ilgili çabalar önemlidir ve örgütlerin çalışanlarının örgüte bağımlılığını sağlama yolunda çaba göstermelerini gerektirir. Çalışanın yüksek seviyede örgüte bağlılığı, genelde hem örgüt hem de çalışan için olumlu bir etmendir. Bunların olumlu sonuçları arasında çalışanın uzun süre örgütte kalması, sınırlı işi bırakma isteği, sınırlı personel devri ve yüksek iş tatmini yer almaktadır (Porter, Steers, 1982).

4.2. İŞ TATMİNİ

Çalışanların işlerinden tatmin olması, işletmelerin ürün üretmek kadar temel amaçlarından biri olarak görülmektedir. İş tatmini, kişilerin işlerine karşı duydukları kapsamlı, olumlu duygular ve bu duyguların insanlar üzerinde yarattığı sonuçlardır. İş tatmini ile yakın ilgisi olduğu kabul edilen dört kavram vardır : Motivasyon, işin çalışana çekici gelmesi, iş görenin işiyle özdeşleşmesi ve moral yüksekliği. İş tatmini yüksek olan birey bu duyguları diğerlerine göre daha fazla yaşar.

Luthans'a göre iş tatminini belirleyen beş değişken bulunmaktadır; işin kendisi, ücretlendirme, terfi olanakları, yönetim şekli ve diğer çalışanlar. Yapılan araştırmalar sonucunda işten yeterince tatmin sağlayamamanın sonucu olarak işe gelmeme ve personelin işten ayrılması durumu doğmaktadır. İşe gelmeme eğiliminin işi bırakma eğilimine oranla daha ani ve spontan olduğu ve işi bırakmaya oranla çalışana daha az zarar verici olduğu gözlemlenmiştir.

Her düzeydeki işgörenin çalışma hayatının sonunda işine, işletmesine ve iş çevresine ilişkin bir dizi deneyimi oluşur. Çalışma hayatı boyunca gördükleri, yaşadıkları, elde ettikleri,

sevinç ve üzüntüleri olacaktır. İşte tüm bu tür bilgi ve duygu birikimlerinin sonucu işlerine ve işletmelerine karşı tutumları oluşacaktır. En basit şekliyle iş tatminini, işgörenin işine karşı gösterdiği genel tutumudur şeklinde tanımlamak mümkündür. Kişinin işine karşı tutumu olumlu yada olumsuz olacağına göre, iş tatminini “kişinin iş deneyimleri sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh halidir” şeklinde tanımlamak, işgörenin işine karşı olumsuz tutumuna ise iş tatminsizliği demek doğru olacaktır (Erdoğan, 1996, s.231).

4.2.1. İş Tatmini İle İlgili Geliştirilmiş Kuramlar

Çalışanların iş tatminine ilişkin bazı kuramlar da geliştirilmiştir. Bu kuramlar iş tatminine değişik açılardan bakmaktadırlar. İş tatmini ile ilgili iki farklı kuram oluşturulmuştur(Yıldız, 1993).

4.2.1.1. Süreç Kuramları

Süreç kuramları, çalışanın iş tatminin nedenlerini ve nasıl oluştuğunu araştırmaktadır. İş tatminin, gereksinimler, değerler, umutlar, algılar gibi değişkenlerini sınıflandırmaktadır. Campbell, Dunnette, Lawler, Vroom ve Weick 'in teorileri, iş tatmininin süreç teorileri grubuna girmektedirler. İş tatmini, çalışanın görevi ile elde ettiği faaliyetlerin bir sonucudur. Ayrıca iş tatmininde çalışanın çevresi ile etkileşimi de önemlidir.

4.2.1.2. İçerik Kuramları

İçerik kuramları, çalışanın iş tatminine götüren gereksinimleri tek tek göstermeye çalışan teorilerdir. Bunlar, çalışanın belirlenen bazı değerleri ya da gereksinimleri örgüt tarafından karşılandığında çalışanın iş tatminine ulaşacağını savunurlar. Gereksinme Sıradizini kuramı ile Herzberg 'in iki Etmenli kuramı bu gruba girmektedir.

Çalışanları, örgüt içi ve dışı fizyolojik, psikolojik ve sosyal ihtiyaçları ile anlayan, yorumlayabilen işletme yönetimi, ondan verimliliğini en üst seviyeye çıkarması için faydalanma yollarını da bulabilecektir. İnsanlar yapmaktan mutluluk duyacakları, kendilerini tatmin edeceğine inandıkları işleri üstlenme eğiliminde bulunacaktır. İş tatmininin temelinde kişilerin fizyolojik, psikolojik ve sosyal ihtiyaçları yatmaktadır. İşletme yönetimi de kişilerin tatmin olabilecekleri yol ve yöntemleri belirlemeli, bu ihtiyaçlara uygun araçlarla destekleyerek çalıştırdığı personeli tatmin etmelidir. Çalışanların tatmininde bireysel ihtiyaçlar en önemli noktayı oluşturmaktadır. Bununla beraber iş seçimi, işin kendisi, yeri,

fiziki şartlar, türü, gerektirdiği bilgi düzeyi, amacı, ücreti, çalışanlar arası ilişkiler, güvenlik vb. etkenler de sayılmaktadır (Dinçer, 1996, s.63).

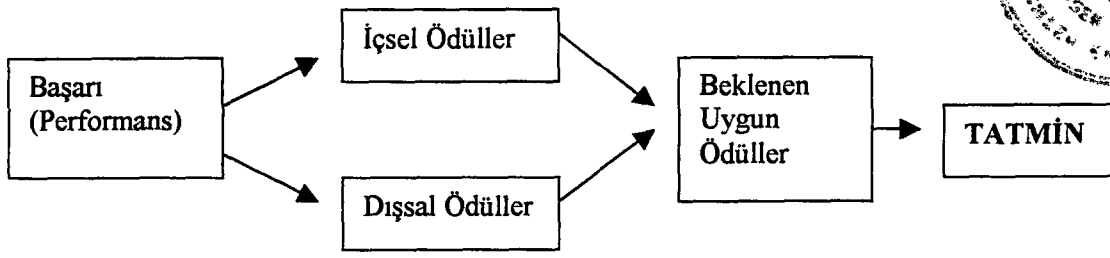
Topluma göre ve çalışanların bakış açısından bakıldığında iş tatmini doyurucu bir sonuçtur. Fakat pragmatik yönetim ve örgütsel etkinliğin bakış açısından bakıldığında, tatminin, sonuçların çeşitliliğine bağlı olduğu ortaya çıkar. Mesela eğer iş tatmini yüksekse, çalışanlar daha iyi performans gösterecek ve organizasyon daha mı etkin olacak ya da iş tatmini düşükse performansta ve etkinlikte problemler mi yaşanacak? Bu araştırmacılar tarafından yıllarca sorulan bir sorudur ve basit bir cevabı yoktur (Luthans, 1992, s. 128-129).

İş tatmininin sonuçlarını incelerken, iş tatmini ile verimlilik, iş tatmini ile işgücü devir oranı ve iş tatmini ile devamsızlık arasındaki ilişkiyi incelemekte fayda vardır. Araştırmalar iş tatmini ile devamsızlık arasında ters bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Tatmin yükseldiğinde, devamsızlık eğilimi azalmakta, tatmin azaldıkça ise ise, devamsızlık azalmaktadır. Bu konu biraz da çalışanların işlerini önemli görüp görmedikleriyle de alakalıdır. İşlerini önemli gören çalışanlarda devamsızlık eğilimi, işlerini önemsiz görenlere göre daha azdır (Luthans, 1992, s. 129-130).

Çalışanları, örgüt içi ve dışı fizyolojik, psikolojik ve sosyal ihtiyaçları ile anlayan, yorumlayabilen işletme yönetimi, ondan verimliliğini en üst seviyeye çıkarması için faydalanma yollarını da bulabilecektir. İnsanlar yapmaktan mutluluk duyacakları ve kendilerini düşündükleri açılardan tatmin edeceğine inandıkları işleri üstlenme eğiliminde bulunacaklardır. İş tatmininin temelinde kişilerin fizyolojik, psikolojik ve sosyal ihtiyaçları yatmaktadır. İşletme yönetimi de kişilerin tatmin olabilecekleri yol ve yöntemleri belirlemeli, bu ihtiyaçları uygun araçlarla destekleyerek çalıştırdığı personeli tatmin etmelidir (Dinçer, 1996, s.63)

Çalışanların tatmininde bireysel ihtiyaçlar en önemli noktayı oluşturmaktadır. Bununla beraber iş seçimi, işin kendisi, yeri, fiziki şartları, türü, gerektirdiği bilgi düzeyi, amacı, ücreti, çalışanlar arası ilişkiler, güvenlik vb. etkenler de sayılmaktadır (Megginson, 1967, s.116).

Vroom tarafından yapılan bir çalışmada üretkenlik ve tatmin arasında zayıf fakat olumlu bir ilişki olduğu belirtilmiştir (Hicks, 1981, s. 229). Daha sonra tatmin ve verimlilik arasında bir ilişkinin var olduğu varsayımı üzerinden giden Porter ve Lawler yönetim motivasyonu konusundaki modellerini geliştirmişlerdir. Bu model, ödüllerin tatmine yol açtığı ve performansın bazen ödüllere götürdüğü varsayımına dayanmaktadır. Araştırmacılar, iyi performansın ödüllere yol açtığını bunun da aşağıdaki şekilde görüldüğü gibi tatmin sağladığını savunmuşlardır (Porter, 1967, s. 23)

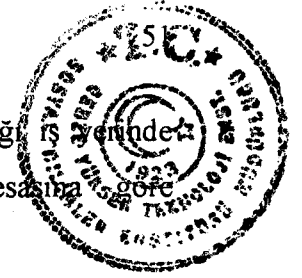


Şekil 4.1. Kuramsal Tatmin Modeli (Porter, 1967, s. 23)

Şekildeki İçsel ödüller, bir çalışana performansı dolayısıyla kişinin kendisi tarafından verilir. Bu ödüller başarı duygularını ve Maslow tarafından tanımlanmış olanüst düzey ihtiyaçların karşılanmasını kapsar. Dışsal ödüller ise örgüt tarafından verilir ve esas itibariyle aşağı kademe ihtiyaçları karşılar. Bu gruptaki ödüller, ücret, terfi, statü ve iş güvenliği gibi konuları içerir. Şekilde gerek içsel, gerekse dışsal ödüller, kişi tarafından beklenen ödüller aracılığıyla dolaylı olarak tatmine bağlanmıştır. Bu değişken bir personelin yaptığı iş sonucu kendi düşüncesine göre alması gerektiğine inandığı ödüllerin miktarını göstermektedir. Tatmin, çalışanlar tarafından uygun olarakbeklenilen ödül ile fiilen alınan ödül arasındaki fark yoluyla belirlenir. Eğer fiilen ulaşılan ödül, beklenilenden daha büyükse o zaman tatmin olma durumu ortaya çıkacaktır. Aksi halde tatmin olmama durumu ortaya çıkacaktır (Dinçer, 1996, s.64)

İş tatmini, işin özellikleriyle iş görenlerin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir: iş görenin işten beklentileriyle işin sağladığı ödülleri içerdğine göre, eşitlik kuramı ve psikolojik anlaşmayla da yakından ilgilidir (Keith, 1977, s.73-74). Bu tanımlar ışığında iş tatminiyle ilgili etmenleri sırayla inceleyebiliriz.

1. *Tatmin, iş görenin işten elde ettiği maddi çıkarlarla ilgilidir.* Bir iş gören çalışması karşılığında elde ettiği ücret ve benzeri ödemelerin düzeyi ölçüsünde tatmin olacaktır. Bunun yanı sıra iş görenin elde ettiği maddi karşılıklardan dolayı tatmin duyabilmesi için nisbi önemine ve ayrıca dağıtıcı adalet ilkelerine göre verilmesi gerekir.
2. *Tatmin, iş güvenliğiyle ilgilidir.* İş gören sağlığı için tehlike arz eden bir ortamda çalışmak istemez.
3. *Tatmin, işin zevk verme kabiliyeti ve uygunluğu ile ilgilidir.* Bir iş gören becerilerini, deneyimini ve kişisel meraklarını karşılayan görevleri yerine getirmekten dolayı tatmin elde edebilir.
4. *Tatmin, üretimde bulunmaktan doğan gururla ilgilidir.*



5. *Tatmin, umut verici mesleki projelerle ilgilidir.* Eğer iş gören çalıştığı iş yerinde yükselme olanağına sahipse ve terfiler genellikle “liyakat” esasına göre gerçekleştirilmekteyse, onun duyacağı tatmin yüksek olur.
6. *Tatmin, işin akışını ve hızını denetleyecek iş görenin yeteneği ile ilgilidir.* İş gören yaptığı işin düzenlenmesinde, denetiminde yeteneklerini kullanarak rol ve söz hakkına sahipse yaptığı işten tatmin duyacak ve aynı zamanda başarısını olumlu yönde etkileyecektir.
7. *Tatmin, iş yerindeki olumlu beşeri ilişkilerle alakalıdır.* Burada sözü edilen, bireyin iş arkadaşlarına olan sevgi ve bağlılığıdır.
8. *Tatmin, işletmenin genel durumuyla ilgilidir.* İşletmenin başlıca politikaları, genel personel uygulamaları, toplumdaki statüsü ve ürünleri tatmin duygusunda rol oynar.
9. Tatmin amirin tutumuyla ilgilidir. Amirin iş görene karşı olumlu tutumu, ona değer vermesi bireyin işinden tatmin olmasında önemlidir.
10. Tatmin, sendikal ilişkilerle de ilgilidir. Sendika, işgörenlerin genel olarak arzularına hitab eden bir toplu iş sözleşmesi için yoğun çaba gösterip bunları gerçekleştirmişse, doğrudan olmazsa bile çalışanların işlerinden tatmin olmasına yardımcı olur.

4.2.2. İş Tatmini ve Örgüte Bağlılık Arasındaki Fark

İki kavram arasındaki temel fark, "*işimi seviyorum*" ve "*çalıştığım örgütü seviyorum*" şeklinde özetlenebilir. İş tatmini, çalışanın yapmakta olduğu işine karşı geliştirdiği tutumlarla ilgili iken, örgüte bağlılık çalışanın çalıştığı örgüte karşı geliştirdiği tutumlarla ilgilidir. Mowday, Porter & Steers'e göre, örgüte bağlılık ve iş tatmini arasındaki temel fark, ilkinin firmasına bağlı düşüncelere karşı çalışanın geliştirdiği duygusal tepkiler iken, diğeri çalışanın belli bir işe karşı geliştirdiği tepkilerdir. Her iki değişkenin birbiri ile yüksek derecede ilişki içinde olduğu beklenirken, çalışan firmaya ve onun değerleri ile hedeflerine olumlu duygular besler iken, firma içinde yaptığı belli bir işten dolayı mutsuzluk duyabilir. İş tatmininin aksine, örgüte bağlılığın yavaşca geliştiği ve günlük iş akışlarından etkilenmediği düşünülmektedir, iş tatmini ise bu tarz olaylar karşısında daha çabuk etkilenebilmektedir. Son olarak araştırmacılara göre, örgüte bağlılık iş tatminine oranla personel devrini tahmin etmede daha iyi bir gösterge sayılmaktadır (Porter, Steers, 1982).

4.3.İŞ YAPMAYA YÖNELME

İnsanların (ve grupların) çevreleriyle ilgili davranış biçimlendirilmesinin uygun yolu hakkında ileri sürülenler “*yönlendirme yapma*” olarak tanımlanabilir (Kluckhohn; Maznevski

& DiStefano). Uygun insan etkinlikleri, “*yapmak*”la “*olmak*” arasında değerlendirilir. Yönlendirme yapma (yapma eğilimi) durumundaki bireyler, insanlar için yapılacak doğru şeyin çevreleriyle ilgili sorumluluk almak ve çevrelerini etkin olarak korumak olduğunu ileri sürer. Yönlendirme olma (olma eğilimi) durumundaki bireyler ise gününü yaşamaya, zevk almaya ve yollarına çıkana kabul etmeye odaklanırlar (Sigler, 2000).

Güç mesafesine ek olarak bir kişinin yönlendirme yapması, çalışanın kendi kendini yönetmeyi seçip seçmemesi üzerinde çok önemli bir etki oluşturur. *Yönlendirme yapma*, bir çalışanın, işine yaşamının en önemli merkezi olarak odaklandığı, iş hedeflerine ulaşabilmek ve projelerini zamanında bitirebilmek için kişisel yaşantısından veya aile yaşamından fedakarlık ettiği derece olarak tanımlanır. Karşıt olarak yüksek yönlendirme içinde olan çalışanlar tam tersini tercih ederler; bir örgüt için uzun saatler harcamaktansa, iş dışında aile ve arkadaşlarla zaman geçirmeye daha fazla önem verirler. *Yönlendirme yapma* eğilimi içinde olan ülkelere Japonya, Filipinler, Güney Kore ve Amerika Birleşik Devletleri’ni örnek olarak verebiliriz. Tam ters uçta ise *yönlendirme olma* örneği ülkeler Arjantin, Belçika, Finlandiya, Fransa, Meksika ve İspanyadır. Yönlendirme yapma ve yönlendirme olma karşılaştırmasının çarpıcı bir örgütsel örneği Birleşik Devletler ve Meksika da ücret zamlarının çalışanlar üzerindeki etkisidir. ABD’de yöneticiler çalışanlarını zamlar, promosyonlar ,primler ve diğer özendiricilerle motive eder. Bu yüzden ABD’de ücret zamları genellikle çalışanların para kazanmak için daha uzun süreler boyunca çalışmasıyla sonuçlanır. Olası daha yüksek kazançlar, çalışanlar üzerinde daha yüksek güdülenme oluşturmuştur. Meksika’daki benzer ücret artışları ise aksi etki oluşturmuştur. Bir çalışmada ücret artışı olduğunda Meksikalı çalışanların daha az saat çalıştıkları bulgulanmış, zira aynı düzeydeki kazancı daha az çalışarak kazanabileceklerini fark etmişlerdir. Daha az sıklıkta çalışarak kazanılan saatler aile ve arkadaşlarla daha fazla zaman geçirmek gibi iş dışı aktivitelerle ilgilenerken harcamışlardır. Yönlendirme yapma olgusunun daha az olduğu kültürlerdeki çalışanlar ve yöneticiler iş arkadaşlarından ve varolan projelerinden zevk almazlarsa genellikle istifa ederler. Gelecekteki ödüller için nadiren çok çalışırlar (Kirkman et al., 2001).

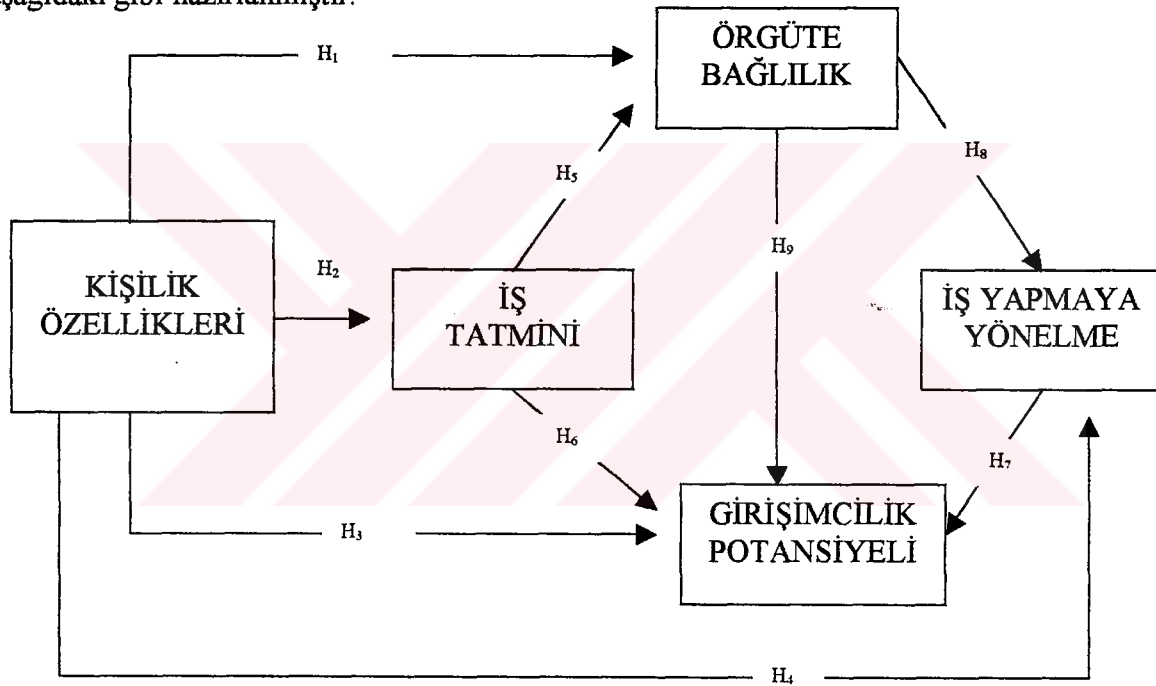
Yapma ve olma yönlendirmesi karşılaştırması, öz yönetim ilkeleri ile tutarlı davranış biçimleri içinde olan bir çalışan üzerinde önemli bir etkisi vardır. Öz yönetim, bir çalışanın yönetim için ayrılan sorumluluğun daha fazlasını üstlenmesini gerektirir. Bir çalışan kendi hedeflerini belirlemek, gelişmesini izlemek, çabalarını düzenlemek ve kendi ödülleri ve cezalarını belirlemek durumundaysa, o çalışan temelde yüksek bir sorumluluk ve otonomi yüklenir. Basitçe ortaya konduğunda bu şekilde artırılmış yetkiler çalışan için daha fazla iş

demektir. Bu yüzden çalışan işte daha fazla zaman geçirecek ve iş dışı etkinliklere daha az zaman ayıracaktır. Yapılan çalışmalar, Öz-yönetim Çalışma takımının (Self-managing work teams) kendi kendini yönetme konusundaki bakış açısını daha az kabul etme eğiliminde olan çalışanların “yapma” yönlendirmesinden ziyade “olma” yönlendirmesinden etkilendiğini göstermektedir (Kirkman et al., 2001).

5. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

5.1. Araştırmanın Amacı, Temel Modeli ve Hipotezleri

Bu çalışmada amaç, kişilik özelliklerinin-örgüte bağlılığa, girişimciliğe, iş tatminine, iş yapmaya yönelmeye etkilerini irdelemektir. Bu aşamada araştırma modeli (şekil 5.1) aşağıdaki gibi hazırlanmıştır.



Şekil 5.1 Araştırmanın Öngörülen Modeli

Genel araştırma modeli doğrultusunda geliştirilen hipotezler şu şekildedir.

- H₁: Farklı kişilik özelliklerine sahip bireylerin örgüte bağlılıkları farklıdır.
- H₂: Farklı kişilik özelliklerine sahip bireylerin iş tatminleri farklıdır.
- H₃: Farklı kişilik özelliklerine sahip bireylerin girişimcilik potansiyelleri farklıdır.
- H₄: Farklı kişilik özelliklerine sahip bireylerin iş yapmaya yönelme duyguları farklıdır.
- H₅: İş tatmini yüksek olan bireylerin örgüte bağlılıkları da fazla olmaktadır.
- H₆: Girişimcilik potansiyeli yüksek olan bireylerin, iş tatminleri de yüksek olmaktadır.



H₇: Girişimcilik potansiyeli yüksek olan bireylerin, iş yapmaya yönelme duyguları daha fazla gelişmiştir.

H₈: Örgüte bağlılıkları yüksek olan bireylerin, iş yapmaya yönelme duyguları da fazla olmaktadır.

H₉: Girişimci potansiyeli yüksek olan bireylerin, örgüte bağlılıkları düşüktür.

H₁₀: Cinsiyet faktörü, bireylerin işe ve örgüte karşı tutumlarında farklılık yaratır.

H₁₁: Eğitim düzeyi, bireylerin işe ve örgüte karşı tutumlarında farklılık yaratır.

H₁₂: Faaliyet alanı, bireylerin işe ve örgüte karşı tutumlarında farklılık yaratır.

5.2. Örneklem ve Verileri Değerlendirme

Emsa Elektromotor Alternatör San. Tic. A. Ş.'de çalışan 45 *yönetici*, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü bünyesinde görev alan 37 *akademisyen*, İstanbul Kadıköy'de kendi işletmesini kurmuş 33 *girişimci*, yine İstanbul Kadıköy'de kendi büro veya muayehanesini açmış 22 *profesyonel* (avukat, doktor ve muhasebeci) olmak üzere toplam 137 kişi üzerinde gerçekleştirilen bu araştırmanın temel amacı, kişilik özelliklerinin iş tatminine, örgüte bağlılığa etkisini incelemek; girişimci ruha sahip bireylerin hangi kişilik özelliklerine sahip olduğunu bulgulamak ve belirli kişilik özelliklerinin iş yapmaya yönelme duygusuna etkide bulunup bulunmadığını araştırmaktır. Çalışmada, Cattell'in 16PF kişilik özellikleri profilinden yararlanılmıştır. Ancak bu konu ile ilgili yapılmış önceki araştırmalardan farklı olarak, bireylere kişilik testi uygulanmamış, "kendilerini nasıl algıladıkları" sorulmuştur. *Mowday, Porter, Steers ve Boulian*'in örgütsel bağlılık ile *Maznevski & Distefona*'nın örgütsel kültürün boyutlarından biri olan iş yapmaya yönelme duygusunu ölçmeye yönelik ölçekleriyle, araştırmaya katılanların iş tatmini değerlendirmek amacıyla, *Brooke ve Price* tarafından geliştirilmiş iş tatmini ölçeği ve girişimcilik potansiyelini ölçümlemeye yönelik olarak da, *Hisrich ve Brush* tarafından geliştirilen anket soruları kullanılmıştır. Veriler *SPSS 10.0 for Windows* adlı istatistik paket programıyla değerlendirilmiştir.

5.3. Demografik Özellikler

Araştırmaya katılan 137 kişi, aşağıdaki tabloda gösterilen demografik özelliklere sahiptir (Tablo 5.1).



Tablo 5 1 : Araştırmaya katılanların Demografik Özellikleri

(n=137)			
değişkenler		Sayı	Geçerli Yüzde
CİNSİYET	Erkek	77	57%
	Bayan	58	43%
	Toplam	135	
	Cevap vermeyen	2	
EĞİTİM	İlk okul	1	0,70%
	orta okul	1	0,70%
	lise	19	14,2
	üniversite	59	44
	yüksek lisans/dokt.	54	40
	Toplam	134	
	Cevap vermeyen	3	
MEDENİ HAL	evli	83	62,4
	bekar	50	37,6
	Toplam	133	
	Cevap vermeyen	4	
FAALİYET ALANI	kamu	51	38,6
	Özel	81	61,4
	Toplam	132	
	Cevap vermeyen	5	
MESLEK GRUBU	yönetici	45	32,8
	akademisyen	37	27
	girişimci	33	24
	profesyonel	22	16,1
	çalışan	8	5,8
	Toplam	137	
	Cevap vermeyen		
POZİSYON	çalışan	18	17,5
	şef	14	13,6
	orta düzey yönetici	41	39,8
	üst düzey yönetici	29	28,2
	diğer	1	1
	Toplam	103	
	Cevap vermeyen	34	
YAŞ	21-30=58		
	31-40=37		
	41-50=24		
	51+ =9		
		ort:33,81	

5.4. Değişkenler Arası Korelasyonlar

Faktör A'nın özelliklerinin kendilerinde bulunduğunu ifade eden bireylerde daha az örgüte bağlılık görüldü. Bir başka deyişle, kendilerini “sosyal, sıcak ve uyumlu” bulanlar daha

az örgüte bağlılık eğilimi sergilediler. Benzer eğilim, kendilerini “*konuskan, neşeli ve uyanık*”bulanlarda da görüldü. Bireyler konuşkan, neşeli ve uyanık olduğu ölçüde, örgüte daha az bağlılık hissettiler. “*Değişikliğe açık, radikal*” kişilik özelliğine sahip olduklarını düşünen bireylerin de daha az örgüte bağlılık duygusu içinde oldukları görüldü. Analizlerde ortaya konan başka bir bulgu da kendilerini “gergin, kolayca kızdırılabilir ve kaygılı”bulanların örgüte daha fazla bağlılık duymalarıydı. Bu göstergeler doğrultusunda, “*H₁: Farklı kişilik özelliklerine sahip bireylerin örgüte bağlılıkları farklıdır.*”hipotezini kabul etmekteyiz.

İş tatmini ile ilgili olarak da, kendilerini “*sosyal, sıcak ve uyumlu*” bulanların, daha az işlerinden tatmin oldukları bulguları bulguları. Benzer şekilde, kendilerini “*konuskan, neşeli ve uyanık*” bulanlar da daha az işten tatmin olma eğilimi içindeydiler. Araştırmalardan elde edilen ilginç bir sonuç da, kendilerini “*gergin, kolayca kızdırılabilir ve kaygılı*”hissedenlerin daha fazla tatmin olduklarıydı. Tüm bu göstergeler, “*H₂: Farklı kişilik özelliklerine sahip bireylerin iş tatminleri farklıdır.*”hipotezini kabul etmemiz gerektiğini göstermekte.

Araştırmaya katılanların *kışılık özellikleri* dikkate alınarak, değişkenler arası ilişkileri ortaya çıkarmak üzere gerçekleştirilen korelasyon analizlerinde, Kişiliğin A Faktörü ile girişimcilik arasında olumlu ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkilere rastlamıştır. Açıklamak gerekirse, kendilerini “*sosyal, sıcak ve uyumlu*” olarak algılayan bireylerin girişimcilik potansiyeli kendilerini soğuk kavgacı ve şüpheli olarak algılayanlara göre daha fazla. Öte yandan,kişiliğin G Faktörü ile girişimcilik arasında da istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki görülmüştür. Buna bağlı olarak, kendilerini “*kararlı, sorumlu ve olgun*” olarak algılayan bireylerin girişimcilik özellikleri daha fazladır. Benzer şekilde de kendilerini “*kararsız, sabırsız ve güven vermeyen*” şeklinde algılayanların girişimcilik potansiyelleri de daha zayıf olmaktadır. Kendilerini “*hassas, hayalci, yardım alan*” kişiler olarak görenlerin girişimcilik potansiyelleri daha zayıf olmaktadır. Bunun tersi, kendilerini, “*gerçekçi, kendine güvenen ve rasyonel*” bulan bireylerin girişimcilik potansiyellerinin daha güçlü olduğu bulguları. Araştırmadan elde edilen bir başka saptama ise,kendilerini “*değişikliğe açık, radikal*”bulan bireylerin aynı zamanda girişimci ruha da sahip olmalarıydı. Ayrıca, “*ileriye gören, kontrollü, gerçekçi*”bireyler daha fazla girişimci kişilik özelliğini sergilediler. “*H₃: Farklı kişilik özelliklerine sahip bireylerin girişimcilik potansiyelleri farklıdır.*” Hipotezi yukarıdaki bulgular sonucu kabul edilmektedir.

Tablo 5.2. Kişiliğin, Girişimciliğe, İşe ve Örgüte Ait :Tutumlarla olan İstatistiksel olarak Anlamlı İlişkinin Korelasyon Tablosu.¹

	ORT.	STD. SP.	GİR.	İ.Y.Y.	ÖR.BAĞ	İŞ. TAT.
GİRİŞİMCİLİK POTANSİYELİ	1,166	0,315	0,8203			
İŞ YAPMAYA YÖNELME	3,943	0,657	-,259**	0,7449		
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	3,46	0,697	-,206*	,229*	0,8407	
İŞ TATMİNİ	3,641	0,957	-,270**		,624**	0,8917
K_A (Sosyal/soğuk, kavgacı, şüpheli)	1,83	0,91	,218*		-,181*	-,193*
K_B (Zeki/ Durgun Zeka)	2,08	0,85				
K_C (Kararlılık, Sakin/ Değişken)	2,69	1,42				
K_E (Dominant, Kavgacı/ Nazik, Kurallara Uyan)	3,57	1,11				
K_F (Konuşkan, Neşeli, Uyanık/ Sessiz, İçer Dönük)	2,29	1,13			-,258**	-,248**
K_G (Kararlı, Sorumlu, Olgun/ Kararsız, Sabırsız)	1,9	0,97	,224*			
K_H (Maceracı, Dışadönük/ Utangaç, Dikkatli)	2,65	1,15				
K_I (Hassas, Hayaleci/ Gerçekçi, Kendine Güvenen, Rasyonel)	3,52	1,12	-,195*			
K_L (Şüpheli, Kısık, Sert Hıyul/ Toleranslı, Uyumlu, Yumuşak Hıyul)	3,66	1,12				
K_M (İçedönük, Dalgın, Yaratıcı/ Pratik, Geleneksel)	3,54	1,06				
K_N (Uyanık, Hesapçı/Doğrucu, saf)	3,44	1,14				
K_O (Kendine Güvensiz, Endişeli/ Kendine Güvenli, Sakin)	4,05	0,85				
K_{Q1} (Değişikliğe Açık/ Geleneklere Bağlı)	2,69	1,25	,266**		-,328**	
K_{Q2} (Kendine Yeterli, Otonom/ Gruba Bağlı, Birleştirici)	3,06	1,25				
K_{Q3} (İleriyi Gören, Kontrollü, Gerçekçi/ Görüşlerinde Güvensiz, Kontrolsüz)	2,01	0,93	,190*			
K_{Q4} (Gergin, Kolayca Kızdırılabilir, Kaygılı/ Sakin, Rahat, Zorlanmamış)	3,36	1,12			,196*	,170*

İş yapmaya yönelme duygusu ile kişilik özellikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Bu durumda, “*H₄: Farklı kişilik özelliklerine sahip bireylerin iş yapmaya yönelme duyguları farklıdır*” kabul etmek için bir neden yoktur, H₄ hipotezi red edilmektedir.

Araştırmaya dahil edilen 137 bireyin analiz sonuçlarından elde edilen bilgiler doğrultusunda, iş tatmini yüksek olan bireylerin, örgüte bağlılıklarının da yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durumda, “*H₅: İş tatmini yüksek olan bireylerin örgüte bağlılıkları da fazla olmaktadır.*” Hipotezi kabul edilmektedir.

¹ Aşağıdaki semboller tüm tablolar için geçerlidir.

** %1 düzeyinde anlamlıdır.

* %5 düzeyinde anlamlıdır.

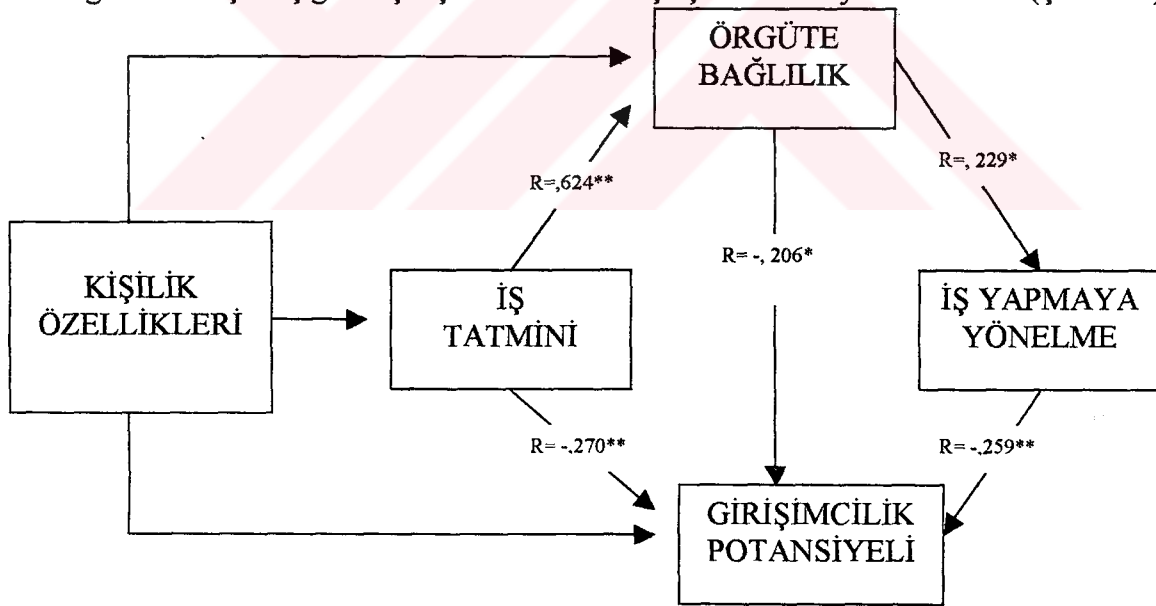
^a değişkene ait güvenilirlik katsayısı

Girişimcilik potansiyeli yüksek olan bireylerin iş tatmininin düşük olduğu, aralarında negatif bir ilişkinin varlığı göze çarpmaktadır. “*H₆: Girişimcilik potansiyeli yüksek olan bireylerin, iş tatminleri de yüksek olmaktadır.*” hipotezini bu durumda red edilmektedir.

Öte yandan, iş yapmaya yönelme ile girişimcilik potansiyeli arasında negatif ve anlamlı bir ilişki söz konusudur. Girişimci özellikteki bireylerin iş yapmaya yönelme duygularının zayıf olduğu görülmektedir. “*H₇: Girişimcilik potansiyeli yüksek olan bireylerin, iş yapmaya yönelme duyguları daha fazla gelişmiştir.*” Hipotezi o halde red edilecektir.

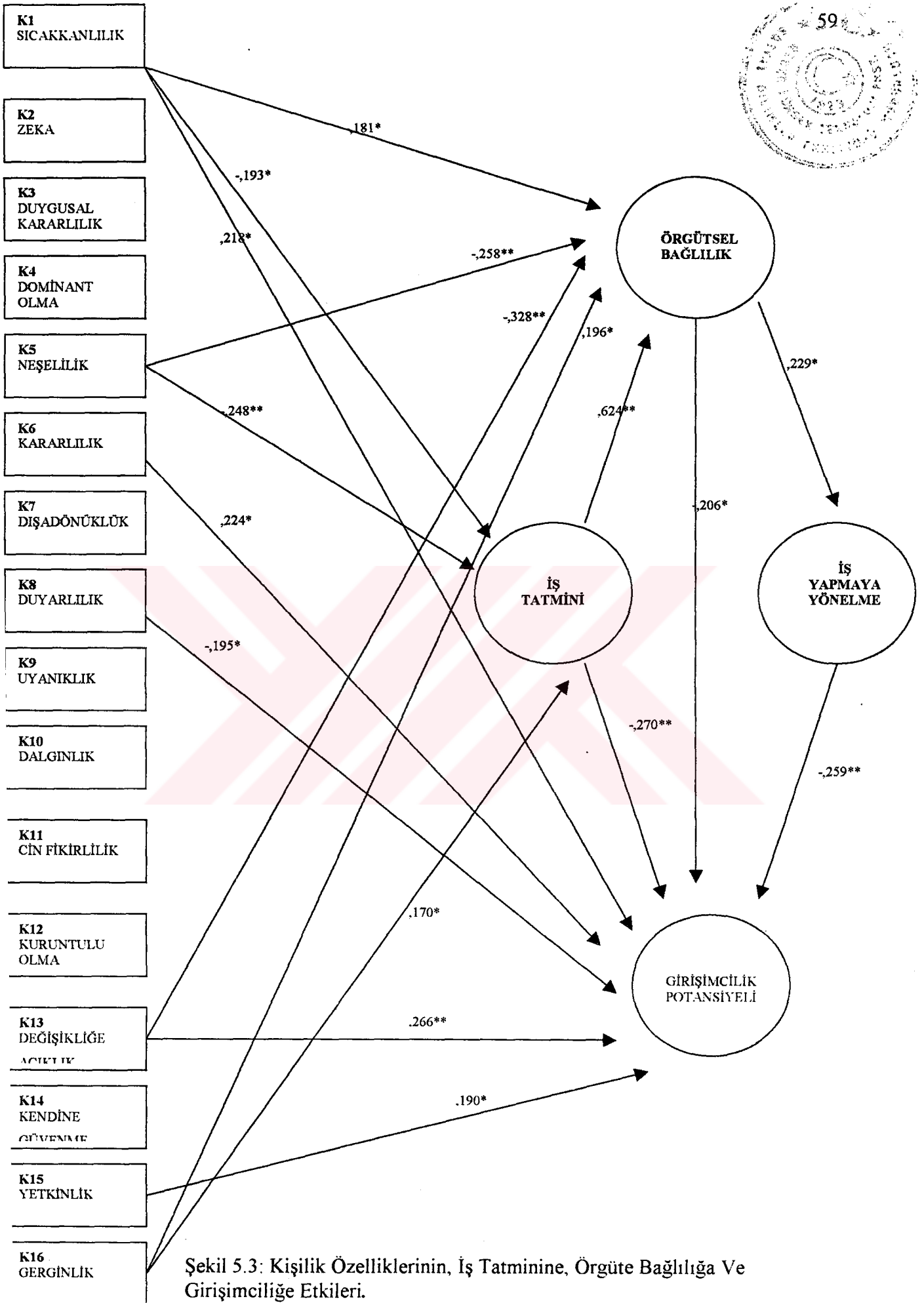
Araştırmadan elde edilen bir başka sonuçta, iş yapmaya yönelme ile örgütsel bağlılık arasındaki pozitif ilişkinin istatistiksel olarak anlamlılığıdır. “*H₈: Örgüte bağlılıkları yüksek olan bireylerin, iş yapmaya yönelme duyguları da fazla olmaktadır.*” Hipotezi bu durumda kabul edilecektir.

Aynı ilişkiyi girişimcilik ile örgütsel bağlılık arasında olduğunu söyleyemeyiz. Girişimcilik potansiyeli yüksek olan bireylerin örgüte bağlılıkları daha düşüktür, aralarında negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. “*H₉: Girişimci potansiyeli yüksek olan bireylerin, örgüte bağlılıkları düşüktür.*” hipotezi kabul edilecektir. Korelasyon analizinden elde ettiğimiz sonuçlar ışığında çalışma modelimizi şu şekilde detaylandırabiliriz (Şekil 5.2).



Şekil 5.2: Korelasyon Analizi Sonucu Kavramların Birbirleriyle İlişkileri²

² Modelde, Kişilik Özelliklerinin Örgüte Bağlılık, İş Tatmini ve Girişimcilik Üzerindeki Etkileri Tablo 5.3’de daha Ayrıntılı Bir Biçimde Sunulmuştur.



Şekil 5.3: Kişilik Özelliklerinin, İş Tatminine, Örgüte Bağlılığa Ve Girişimciliğe Etkileri.



5.5. Varyans Analizleri

Bireylerde bulunan örgüte bağlılık, iş tatmini, iş yapmaya yönelme, girişimcilik potansiyeli gibi bazı eğilimlerin demografik özellikler açısından farklılıklarını ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilen varyans analizlerinde, şu farklı bulgular elde edilmiştir.

Tablo 5.3 Örgüte bağlılık, iş yapmaya yönelme, girişimcilik potansiyeli ve iş tatmini kavramlarının cinsiyetle ilişkisini gösteren varyans analizi tablosu.

cinsiyet	F	P
Örgüte bağlılık	1,012	,317
İş yapmaya yönelme	2,041	,156
Girişimcilik potansiyeli	4,289	,040*
İş Tatmini	,105	,746

Varyans analizi sonucu, kadın ve erkek bireylerin girişimcilik potansiyelleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark görülmüştür. Kadın ve erkeklerin ortalamalarına bakıldığında, erkeklerin daha fazla girişimci özelliğe sahip olduğu görülmektedir, (Tablo 5.3). ($\mu_k=5,27$; $\mu_e=6,27$). Bu durumda " H_{10} : Cinsiyet faktörü, bireylerin işe ve örgüte karşı bazı tutumlarında farklılık yaratır" hipotezini girişimcilik potansiyeli açısından kabul etmekteyiz.

Tablo 5.4: Örgüte bağlılık, iş yapmaya yönelme, girişimcilik potansiyeli ve iş tatmini kavramlarının eğitimle ilişkisini gösteren varyans analizi tablosu.

eğitim	F	P
Örgüte bağlılık	1,666	,163
İş yapmaya yönelme	,838	,503
Girişimcilik potansiyeli	4,819	,001**
İş Tatmini	1,509	,203

Öte yandan, varyans analizi sonucu, eğitim ile (Tablo 5.4) girişimcilik potansiyeli arasında istatistiksel olarak anlamlı fark görülmüştür. Eğitim arttıkça, girişimcilik potansiyeli azalmaktadır. ($\mu_{lise}=6,79$; $\mu_{üniv.}=6,12$, $\mu_{yük.lis/doktora}=4,65$). Bu veriler ışığında, " H_{11} : Eğitim düzeyi, bireylerin işe ve örgüte karşı bazı tutumlarında farklılık yaratır" hipotezini kabul edebiliriz.

Tablo 5.5: Örgüte bağlılık, iş yapmaya yönelme, girişimcilik potansiyeli ve iş tatmini kavramlarının faaliyet alanı ile ilişkisini gösteren varyans analizi tablosu.

Faaliyet alanı	F	P
Örgüte bağlılık	,031	,861
İş yapmaya yönelme	2,024	,157
Girişimcilik potansiyeli	4,109	,045*
İş Tatmini	3,186	,077

Girişimcilik potansiyeli ile faaliyet alanı arasındaki ilişki yapılan varyans analizi sonucunda fark edilmiştir (Tablo 5.5). Buna göre özel şirketlerde çalışanlar daha fazla

girişimcilik özelliği sergilemektedir ($\mu_{kamu}=3,87$; $\mu_{özel}=6,87$). “H₁₂: Faaliyet alanı bireylerin işe ve örgüte karşı tutumlarında farklılık yaratır.” Hipotezi bu durumda kabul edilecektir.



6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Psikolojik testler, davranış örneklemelerini ölçme ve değerlendirme yolu ile gelecekteki davranışları tahmin etme amacını taşır. Psikolojik testler genelde insan davranışlarını konu edinmiş pek çok sosyal bilim dalında, özellikle psikoloji, eğitim, sosyoloji, psikiyatri ve davranış bilimlerinde kullanılır. Genel anlamı ile psikolojik testler bireylerin yetenekleri, becerileri, performansları, güdüler, tutumları, savunmaları hakkında bilgi verecek soruların sorulmasına ortam ve olanak sağlayan sistemli bir yaklaşımdır.

Kişiliğin treyt yapısı olduğunu belirten Cattell, kişiliğin insanın belirli bir ortamda ne yapacağını belirleyen faktörler bütünü olduğunu söylemiştir. Çalışmada Cattell'in kişilik faktörlerini kullanılarak, değişik kişilik özelliklerine sahip insanların iş ortamlarında ve örgüt içinde, sosyal ve genel ortamda neler yapacağını tahmin eden yasaların bulunmasına yardımcı olmak ve fikir verebilmek hedeflenmiştir.

Örgüte bağlılık, çalışanın çalıştığı firmanın amaç ve değerlerini benimseyerek, kendini sorumlu hissetmesi durumudur. Örgüte bağlılık kavramı belki şirketler için yeni olabilir fakat literatür tarihinde oldukça eski ve üzerinde pek çok çalışma yapılmış bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. İyi eğitim almış, etkin çalışanların firmada kalma sürelerini uzatmak ve verimliliği arttırmak için, işlerden duyulan zevk ve motivasyonu çoğaltıp, çalışanlara işlerini sevdirecek, örgütsel bağlılığı ve işten alınacak tatmini arttırmak gerekmektedir. Bu da belli kişilik özelliklerine sahip bireylerin işe alınmasıyla kolaylaşabilir.

Çalışmamızdaki amaç hangi kişilik özelliklerinin örgüte bağlılığı ve işten duyulan tatmini arttırdığını göstermekti. Cattell'in 16PF kişilik profilinden yararlanarak, kişilik özelliklerinden bazılarının, girişimcilik potansiyeli, örgüte bağlılık ve iş tatmini ile ilişkili olduğu bulguladık. Kişilik özellikleriyle, iş yapmaya yönelme arasında istatistiksel olarak anlamlı herhangi bir ilişkiye rastlanmadı.

Yaptığımız analizler sonucu, iş tatmininin örgüte olan bağlılığı arttırdığı, ancak girişimcilik özelliğinin iş tatminini azalttığını bulguladık. Girişimcilik potansiyelinin aynı zamanda iş yapmaya yönelme duygusunu azalttığını gösterdik. Oysa örgüte bağlılık iş yapmaya yönelme duygusunu arttırmaktaydı Girişimci kişilik ile örgüte bağlılık arasında da negatif bir ilişki olduğunu korelasyon analiziyle görüldü.

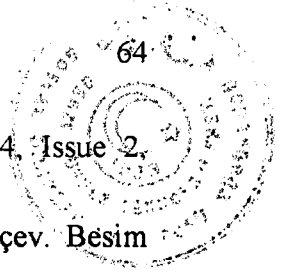
Ayrıca demografik özelliklerle söz konusu kavramlar arasındaki ilişkilerin karşılaştırılması için yapılan varyans analiziyle de erkeklerin girişimcilik özelliklerinin bayanlara oranla daha fazla olduğu ve eğitim arttıkça girişimcilik özelliğinin azaldığı bulundu. Kamu ya da özel şirkette çalışanların girişimcilik özellikleri arasında da farklılık gözlemlendi. Buna göre, özel şirkette çalışanlar daha fazla girişimcilik potansiyeli sergilediler.



KAYNAKLAR

KİTAPLAR

- Adler, Alfred, "İnsanı Tanıma Sanatı", Çev. Kamuran Şipal, Engin Matbaacılık, 1996.
- Aiken, R.Lewis, "Psychological Testing and Assesment", Allyn and Bacon Inc, USA, 1979.
- Altınköprü, Tuncel, "Karakter Bilim ve İnsan Tanımada Testler", Hayat Yayıncılık, 1999.
- Anastasi, Anna, "Psychological Testing" The Macmillan Publishing Com., Newyork, 1967
- Arkonaç, Sibel, "PSİKOLOJİ Zihin Süreçleri Bilimi", Alfa Basın Yayın Dağıtım, 2. baskı, İstanbul, 1998.
- Atkinson, Rita L.; Atkinson, Richard C. ; Hilgard, Ernest R., "Psikolojiye Giriş", Sosyal Yayınlar , İstanbul, 1996.
- Baymur, Feriha, "Genel Psikoloji", İnkılap Kitabevi, İstanbul, 1997.
- Bingöl, Dursun, "Personel Yönetimi", Beta Basım, 2. baskı, İstanbul, 1996.
- Ceyhun, Birsen ve Oral, Nursen, "MMPI Değerlendirme Kitabı", Bilimsel tıp yayınevi, Ankara, 1998.
- Ceylan, Adnan, "Örgütsel Davranışın Bireysel Boyutu: Teori ve Uygulama", GYTE Baskı ve Foto Film Merkezi, Gebze, 1999.
- Chemers, Martin; Oskamp, Stuart; Costanzo, Mark, "Diversity in Organizations-New Perspectives for a Changing Workplace", Sage pub., 1995, London
- Cronbach, L.J; "Essentials of Psychological Testing" 2. baskı, Harper and Brothers Publishers, 1960.
- Cüceloğlu, Doğan, "İnsan ve Davranışı", Remzi Kitabevi, 2. Basım, İstanbul, 1991.
- Çetin, C., "Yeniden Yapılanma- Girişimcilik ve Küçük ve Orta Boy İşletmeler ve Bunların Özendirilmesi", Der Yayınları, İstanbul, 1996.
- Daco, Pierre. "Çağdaş Psikolojinin Olağanüstü Başarıları", İnkılap Kitabevi. İstanbul. 1989.
- Daft, Richard L.; "Management", The Dryden Press. 3rd.ed. USA. 1994.
- Diñer, Ö., Fidan, Y., "İşletme Yönetimine Giriş" Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. 3. Baskı. İstanbul, 1996.
- Erdoğan, İ. "İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış". Avcıol Basım Yayın. İstanbul. 1996
- Eren, Erol. "Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi". Beta basım yayım dağıtım. 6. baskı. İstanbul, 2000
- Erkuş, Adnan, "Psikolojik Terimler Sözlüğü", Doruk Yayınları, Ankara, 1994.
- Eysenck, H. J ve Wilson, Glenn, "Kişiliğinizi Tanıyın", Remzi Kitabevi, 3. basım, İstanbul, 1998.
- Geçtan, Engin. "Çağdaş Yaşam ve Normal Dışı Davranışlar", Remzi Kitabevi. 7. Basım. İstanbul, 1989
- Geçtan, Engin. "Psikanaliz ve Sonrası", Remzi Kitabevi. 3. Basım. İstanbul. 1988
- Guilford, J P. "Personality". NewYork, McGraw-Hill, 1950



Hardy, K., "What Do Entrepreneurs Contribute?" Ivy Business Journal, Vol.64, Issue 2, Nov.1999.

Hicks, herbert g.and gullett c. Ray (1981).organizasyonlar: teori ve davranış, çev. Besim baykal, i.i.t.i. yay.

Hisrich, R And Peters, P., Michael, "Entrepreneurship: Starting, Developing and Managing A New Enterprise", 3rd Ed, Richard D., Irvin Inc., 1985.

Hjelle, L.A. ve Ziegler, D.J, "Personality Theories Basic Assumptions and Applications", 2nd edition, McGraw-Hill international Book Company, USA, 1982.

Karahan, T. Fikret ve Sardoğan, Mehmet E., "Psikolojik Danışma Kuramları", Birsen Yayınevi, İstanbul, 1994.

Keith, davis: human behavior at work, organizational behavior, 5th ed., newYork mcGraw Hill book company, 1977.

Köknel, Özcan, "Genel ve Klinik Psikiyatri", Nobel Tıp Kitabevi, İstanbul, 1989.

Kuhn, Robert L., "Creative Characters: Entrepreneurs and Chief Executives", Handbook for Creative and Innovative Managers, New York, Mcgraw Hill Book Company, 1988.

Lawler, e. And porter, lyman m. (1967)the effects of performance on job satisfaction, industrial relations.

Luthans, Fred, "Organizational Behavior", 6.ed, McGraw-Hill, Singapore, 1992.

Matlin, W. Margaret, "Psychology", Harcourt Brace international Edition, 2nd edition, USA, 1995.

McConnell, J:V:, "Understanding Human Behavior", 3. baskı, Holt, Rinehard ve Winston, 1981.

Megginson, leon c. (1967). Personnel: a behavioral approach to administration, irwin inc., newYork.

Morgan, Clifford, "Psikolojiye Giriş", Hacettepe Üniv. Bölümü yayınları, 12. baskı, 1998.

Onur, Bekir, "Gelişim Psikolojisi", İmge Kitabevi Yayınları, No:118, 3. basım, Ankara, 1995.

Öner, Necla, "Türkiye’de Kullanılan Psikolojik Testler", 3. basım, Boğ. Üniv. Matbaası, istanbul, 1997.

Özer, A. Kadir, "Rorschach-Bütünleyici Exner Sistemi", İstanbul, 1995.

Özgüven, İbrahim Ethem, " Psikolojik Testler " Yeni Doğu Matbaası, Ankara.1994.

Peters, T., "In Search of Excellence", Harper and Row, New York, 1980.

Roper, S. "Entrepreneurial Characteristics, Strategic Choice and Small Business Performance", Small Business Economics, Vol.11, Issue 24, No.1, 1998.

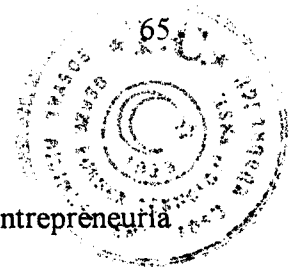
Schermerhorn J., "Management and Organizational Behavior", John Wiley&Sons, New York, 1999.

Silver, David A., "Entrepreneurial Life", John Wiley, New York, 1983.

Yanbastı, Gülgün, "Kişilik Kuramları", Ege Üniversitesi Basımevi, İzmir, 1990.

Yıldız, Y. (1993). A Study on the Relationship Between Organizational Climate and Organizational Commitment. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi.

MAKALELER



Andrews, Kelly J., "Born or Bred?: What It Takes To Be An Entrepreneur", Entrepreneuria Edge Magazine, Edward Lowe Foundation, Vol.3, 1998.

Becherer, R., Maurer, G. J., "The Proactive Personality Disposition and Entrepreneurial Behavior Among Small Company Presidents", Journal of Small Business Management, Vol.21, Issue 8, June, 1999.

Jaros, Stephen J., "An Assestment of Meyer & Allen's (1991) Three-Component Model of Organizational Commitment and Turnover Intentions", Academy of Management Journal, Best Papers Proceedings, 1995, 317-321.

Jaros, Stephen J., "An Assestment of Meyer & Allen's (1991) Three-Component Model of Organizational Commitment and Turnover Intentions", Academy of Management Journal, Best Papers Proceedings, 1995, 317-321.

Kacmar, K&Carlson, Michele&Brymer, Robert, A., "Antecedents and Consequences of Organizational Commitment: A Comparison of Two Scales, Educational and Psychological Measurement", Vol.59, No.6, 1999, December, 976-994.

Kirkman, Bradley L., Gibson, Cristina B.; Shapiro, Debra L., "Enhancing The Implementation And Effectiveness Of Work Teams In Global Affiliates", Organizational Dynamics, Vol.30, No.1, Pp.12-29, 2001.

Meyer, John P., Allen, Nalie J., "Commitment in The Workplace: Theory, Research and Application", Sage Publications, 1997.

Mowday, R.T., Porter, L.W. & Steers, R.M. (1982) Employee-Organization Linkages. NY: Academic Press.

Olsen, P., "Entrepreneurship: Opportunistic Decision Makers", Journal of Small Business Management, Vol.11, Issue 2.

Podsakoff, P. M.; Mackenzire, S. B., "Impact of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Performance: A Review & Suggestions For Further Research, Human Performance", 1997, Vol 10, 133-151.

Sanjeev, Agormal, "Influence of Formalization on Role Stress, Organizational Commitment and Work Alienation of Sales Persons: A Cross-National Comperative Study, Journal of International Business Studies", Vol24, Is.4, 1993, 715-739.

Sigler, Tracey Honeycutt; Pearson, Christine M. (2000), "Creating An Empowering Culture: Examining The Relationship Between Organizational Culture And Perceptions Of Empowerment". Journal Of Quality Management, Vol.5, Issue1, P27.

Sloat, Kim CM, "Organizational Citizenship, Professional Safety", Vol.44, Is.44, 1999, April, 20-23.

Somer, Oya, Ege Üniversitesi, "Türk Psikologlar Derneği", 1999.



ARAŞTIRMADA KULLANILAN ÖLÇEKLER

CATTELL 16PF: Raymond B. Cattell, Kişilik Profilleri.

GİRİŞİMCİLİK POTANSİYELİ: Reprinted with the permission of Lexington Books, an imprint of Macmillan Publishing Company, from *The Woman Entrepreneur*, by Robert D. Hisrich and Candida G. Brush, 1985, by Lexington Books, p.7. (*Hisrich, R And Peters, P., Michael, "Entrepreneurship: Starting, Developing and Managing A New Enterprise", 3rd Ed, Richard D., Irvin Inc., 1985.*)

İŞ TATMİNİ: Brooke PP & Price JL, 1989. The Determinants of Employee Absenteeism: An Empirical Test Of A Causal Model. *Journal of Occupational Psychology*, 62: 1-9.

İŞ YAPMAYA YÖNELME. Maznevski & Distefona (1979), çalışanların iş yapmaya yönelmelerini, ölçümlemeye yöneliktir. Araştırmacılar, daha önce yapılmış çalışmaları temel olarak 6 sorudan oluşan anket düzenlemişlerdir. Çalışmada 6 sorunun tamamı kullanılmıştır.

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK: Mowday, Porter, Steers Ve Boulian, 1979. (*White Merion M, Parks Judi Mclean, Gallagher Daniel G., Validity Evidence For The Organizational Commitment Questionnaire In The Japanese Corporate Culture, Educational And Psychological Measurement, Vol.55, 1995 April, 278-290.*)



ÖZGEÇMİŞ



İlkokulu Melahat Şefizade İlkokulunda, Orta öğrenimimi Çamlıca Kız Lisesi'nde tamamladım. 1981 yılında İstanbul Devlet Mühendislik Ve Mimarlık Akademisi (Yıldız Teknik Üniversitesi yeni adıyla) Kimya bölümünden mezun oldum. Aynı yıl 1976 yılından itibaren "Lisans Bilen Memur" olarak çalıştığım Uluslararası Telefon Santrali-Tahtakale'den ayrıldım. 1985'de Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Pedagojik Formasyon kurslarına katılarak Öğretmenlik Sertifikası aldım. 1990-1995 yılları arasında Bostancı Orta Okulu ile Mihriban Boysan Ortaokulu'nda Fen Bilgisi öğretmenliği yaptım. 1997 yılında G.Y.T.E., İşletme Anabilim Dalında başladığım yüksek lisans eğitimimi halen sürdürmekteyim.

