

ÇEŞİTLİ ÇALIŞMA ALANLARININ BEŞ-FAKTÖR KİŞİLİK BOYUTLARIYLA İLİŞKİSİ

(The Relationship Between Personality Dimensions and Several Jobs According to Five Factor Model)

Doç. Dr. Oya SOMER*

ÖZ

Bu çalışma, 556 kişilik (292 kadın, 264 erkek) bir yetişkin örneklemini üzerinde yürütülmüş ve Beş-Faktör Kişilik Modeli boyutlarında, çeşitli mesleklerde çalışan kişilerin farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Çalışmada, tek uçlu, kişilik özelliği tanımlayan sıfatlardan oluşan bir sıfat listesi (Türk dili sözlüklerinden geliştirilmiş, Somer, 1997) ve yanısıra farklı mesleklerde tipik olarak yer alabilecek mesleki davranışları tanımlayan soruları içeren bir form kullanılmıştır. Bu sorular üzerinden tanımlanan meslek gruplarının kişilik profillerinin farklılıklar gösterdiği sonucuna varılmıştır.

Özellikle "Dışadönüklük", "Duygusal Denge" ve "Açıklık" boyutlarının, mesleki grupları ayırmada anlamlı farklılıklara sahip olduğu görülmüştür. "Sorumluluk" ve "Duygusal Denge" alt boyutları aşağı yukarı tüm meslek gruplarında algılanan iş başarısı ile anlamlı korelasyonlar vermektedir. "Deneyime Açıklık" boyutu ise, satış ve pazarlama elemanları grubu için algılanan başarının anlamlı bir yordayıcısı olarak gözükmektedir.

Sonuçlar, bu modelin personel yönlendirme ve kararları alanında yardımcı ipuçları sağlayabileceğini düşündürmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kişilik özellikleri, meslek alanları, beş-faktör modeli

ABSTRACT

The relationship between personality dimensions (according to Five-Factor Model) and several jobs has been investigated in this study. The sample includes 556 working adults (292 women, 264 men). Subjects rated themselves on a trait adjective list (compiled form and based on Turkish dictionaries, Somer 1997) and a questionnaire including several job activities.

It is found that the personality profiles show meaningful differences between profession groups (described through job activities). Especially, "Extroversion", "Emotional Stability" and "Openness" dimensions showed more meaningful differentiation between groups. Almost in all groups, "Conscientiousness" and "Emotional Stability" sub dimensions gave meaningful correlation coefficients with perceived job performance. "Openness" sub dimensions meaningfully predicted the perceived job performance of sales persons.

It is thought that, this model can provide meaningful implications in personal decisions.

Key Words: Personality dimensions, job profiles, five model

GİRİŞ

Bu çalışma, bazı kişilik özelliği boyutlarında, çeşitli mesleklerde çalışan kişilerin farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla yapılandırılmıştır. Henüz çalışmamız sonuçlarından elde edilen bulgular ön bilgiler düzeyindedir. Bu nedenle bulgularımız, belirli bir testi kullanarak belirli mesleklerdeki kişilerin yönlendirilmesinde ya da seçilmesinde kullanılabilir gibi kesin önerilerde bulunmayı olanaklı kılmamaktadır. Bu konudaki literatürü incelediğimizde de,

net bulgularla karşılaşmamaktayız. Her şeyden önce, kişilik özelliklerini incelemek üzere ihtiyaç duyduğumuz ölçeklerle ilgili sorunlarımız bulunmaktadır. Normal popülasyonlar için geliştirilmiş çok boyutlu kişilik ölçekleri ve iş performansı konusunda, yurt içinde olduğu gibi yurt dışında da karmaşık bulgularla karşılaşmaktayız. Kişilik ölçekleri çok farklı kuramlardan ve yaklaşımlardan hareketle geliştirilmiştir, büyük bir çeşitlilik göstermektedir ve ilgili boyutlar arasındaki ilişkileri görmek de bu nedenle zordur.

* Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü

Kişilik ölçeklerinin personel kararları ile ilişkileri konusunda yapılan meta analizler (Barrick ve Mount, 1991; Tett, Jackson & Rothstein, 1991), Beş-Faktör Modeline dayalı kişilik sınıflamasının iş performansını yordamada oldukça başarılı olduğuna ilişkin veriler sunmaktadırlar.

Beş-faktör kişilik modeli, özellikle 1985'ten sonra üzerinde çok sayıda araştırmalar yapılan ve bu araştırmaların dünyadaki birçok ülkede sürdürülmeye devam edildiği bir kişilik boyutları sınıflamasıdır ve bu model üzerinde gitgide artan bir görüş birliğine varılmaktadır (Goldberg, 1995). Yalnızca beş boyutla tüm kişilik alanının tam olarak kapsanamayacağına dair pek çok itirazlara rastlamak da mümkündür. Ancak bu modelde önerilen, bu beş temel faktörün hiyerarşik yapının en üstünde düşünülmesi ve aynı zamanda bu geniş faktör boyutları altında daha spesifik alt boyutları ölçmektir. Böyle bir birleştirici model içinde çalışmak, hem farklı ölçeklerle yapılan çalışmaları karşılaştırma açısından hem de kültürler arası bazı ilişkileri incelemek açısından yararlı görünmektedir.

Beş-faktör kişilik modelinin gelişimi üzerine kısaca bilgi vermeden önce, kişiliğe bakış açımızın netleştirilmesinin yararlı olacağı düşünülmektedir. Dil ve kültür, kişiliğin inşasında özellikle önemli görülmektedir. Çünkü insanlar karşılıklı etkileşimle, birbirlerini yönlendirmek ve tanımlamakta, dilden ve sembolik etkileşimlerden yararlanmakta, bu vasıtalarla etkileşime girip ortak ve paylaşılan anlamlar üretmektedirler. Bu etkileşimde kişilerin geçmiş deneyimleri, kalıtsal biyolojik karakteristikleri ve bu kaynakların durumsal değişkenlerle etkileşimi davranışı ortaya çıkarmaktadır ve bu davranışlar da gözlemcinin aynı türden kaynakları tarafından yorumlanarak etkileşimde bulunduğu kişinin davranışlarına bir anlam bağlamasına, kişiliğini inşa etmesine olanak sağlamaktadır. Burada inşa edilen, algılanan kişilik, hem gözlemcinin hem de gözlenenin katkılarından

oluşmaktadır. Kişi aynı anda hem gözlemci hem de gözlenen konumunda etkileşimde bulunmakta, karşısındaki bireyin kişiliğini kurgulamakta kullandığı kavramları kendi kişiliğinin inşasında da kullanmaktadır.

Bu bağlamda kişiliği çalışmanın çeşitli biçimleri vardır. Bunun bir yolu da kimlik sunumu ve kendine ilişkin farkındalığın incelenmesidir (bir diğer adı, İzlenim Yönetimi). Kişi etkileşim içerisinde, kendi görüşlerini, beklentilerini gerçekleştirmeye çalışır. Böyle düşündüğümüzde bu çalışmada, kişinin kendini ya da başkalarını tanımlamaya yönelik olarak kullandığı treytlar ya da sıfatlar kişiliği tanımlama sürecinin dili, araçları olarak görülmektedir. Kişilik ölçekleri, bir anlamda kişinin tipik kişilerarası tarzının bir örnekleme olarak düşünülmektedir ve bu tarz, o kişinin başkaları tarafından nasıl algılandığını da belirleyen bir faktördür. Bu çalışmada kişilik ölçümleri bu bağlamda düşünülmektedir.

Beş-faktör modeline dönersek, bu modele ilişkin çalışmaların orijini daha çok, kişilikte yapı araştırmalarıyla ilgilidir ve doğrudan endüstride faydalı olmak gibi bir kaygı taşımamaktadır. Fakat elbette model pratikte kullanılacak bir takım ölçeklerin geliştirilmesi yönünde hızla şekillenmekte ve bu konuda güncel pek çok çalışma sürdürülmektedir.

Dil hipotezi, Galton'ın görüşleri ile başlamış, daha sonra Thurstone'un faktör analizi konusundaki çalışmaları ile hızlanmış ve Allport ve Odbert'in kapsamlı sözlük taramalarıyla birlikte ivme kazanmıştır (Goldberg, 1995: 29-43). Daha sonra en kapsamlı çalışmalar Norman (1963) tarafından gerçekleştirilmiştir. Sonraki yıllarda Goldberg (1981) ve arkadaşlarının, ve birçok araştırmacının sabırlı ve dirençli çalışmaları ile günümüze ulaşmıştır. 60-80'li yıllar arasında, davranışçı görüşler ve sosyal psikolojideki durumsal özelliklerin etkilerine ilişkin eleştiriler bu tür çalışmaları büyük ölçüde sekteye uğratmış ve bu çalışmalar ancak 1980'lerden sonra yeniden bir ivme kazanmıştır (Beş faktör kuramının daha

ayrıntılı tartışması için bkz. Somer, 1998a, 1998b).

Bugün hala dünyada psikologlar arasında kişilik açıklamalarında “ne” ve “nasıl” gibi sorulara verilen cevaplarda tam bir görüş birliği yoktur. Ancak Beş Faktör modeli azımsanamıyacak sayıda ve çok çeşitli ülkelerde sürdürülen çalışmalarla, en azından karanlıkta yolumuzu bulmamıza yardımcı olacak bir harita oluşturma yolundaki iddialarını güçlendirmektedir ve dünya üzerindeki çeşitli dillerdeki yüzlerce hatta binlerce yakın anlamlı ve karşıt anlamlı terimleri bir çatı altında ilişkilendirmenin yollarını aramaktadır.

Son yıllarda çeşitli kişilik ölçümleri ve iş performansı ve doyum arasındaki ilişkileri inceleyen bazı meta analitik çalışmalar, daha önceki yıllardaki olumsuz sonuçların aksine, uygun iş analizi yöntemleri kullanıldığında, kişilik ölçeklerinin bu alanlarda yararlı olabileceğine ilişkin umut verici sonuçlar sunmaktadırlar.

Barrick ve Mount (1991), 117 araştırma üzerinde yürüttükleri meta analitik çalışma sonucunda, kişilik özellikleri beş-faktör çatısı altında sınıflandırıldığında ve meslekler genelde düşünüldüğünde, “sorumluluk sahibi olma” boyutunun, birçok meslek grubunda, iş ve eğitim programı başarısını güvenilir bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşmışlardır. Yine bu beş büyük boyuttan, “duygusal denge”nin, genelde iş doyumunu ile olumlu ilişkiler gösterdiğine ilişkin verilere işaret etmektedirler ve ayrıca farklı boyutlarda farklı meslek alanlarında önem kazanabilmektedirler. Yazarlar “dışadönüklük” boyutunun yöntemler ve satış elemanları için iyi bir yordayıcı boyut oluşturduğunu, ayrıca yine “dışadönüklük” ve “deneyime açıklık” boyutlarının, çeşitli meslek gruplarında eğitim yeterliği kriterini güçlü bir şekilde yordayabildiğini belirtmektedirler. Yine diğer boyutların da daha düşük olmakla birlikte farklı meslekler için uygun yordayıcılar olabileceğine işaret etmektedirler.

Bir diğer meta analitik çalışmada Tett, Jackson & Rothstein (1991), inceledikleri 454 çalışmada, Beş-Büyük faktörün geçerlik katsayılarının ortalama 0.16 (dışadönüklük) ile, 0.33 (yumuşak başlılık) arasında olduğunu bildirmektedirler.

Kişilik ölçekleri ile yapılan meta analizde Ones, Viswesvaran & Schmidt de, “sorumluluk” ve “duygusal denge” boyutlarının iş başarısını önemli bir şekilde yordayabildiğini belirtmektedirler (akt. Hogan, Hogan & Roberts, 1996).

Barrick ve Mount (1993) empirik bir çalışmalarında, “dışadönüklük” ve “sorumluluk sahibi olma” alt boyutlarının iş performansını yordamada geçerli katsayılar gösterdiğini belirtmişlerdir.

Bizim çalışmamızın özelliği, ilk olarak kişilik özelliklerini belirlemek için kullandığımız listenin tamamen Türkçe’de günlük hayatta kişilerin birbirlerini tanımlamakta kullanılan sıfat ölçeklerinden oluşan bir liste olması (Bu liste yaklaşık 50.000 sözcüğün üç büyük sözlükten taranması ve çeşitli araştırmalarla azaltılması sonucu oluşturulmuştur; Somer 1997) ve ikinci olarak da Beş-faktör modeliyle bazı ilişkileri tartışmaya olanak sağlamasıdır. Bugüne kadar bu listedeki sıfat ölçekleriyle yaklaşık 2000 kişilik bir örneklem üzerinde çalışılmıştır. Bunların bir kısmı öğrenci (Somer ve Goldberg, 1999), bir kısmı da yetişkin (Somer, 1998b) örneklemelerinden oluşmaktadır.

Bu çalışmada, yetişkin çalışan örneklemde elde edilen kişilik özellikleri profilleri ve meslek özelliklerine ilişkin bulgular üzerinde durulacaktır.

YÖNTEM

Örneklem

Çalışmanın örneklemini, halen çeşitli işlerde çalışmakta olan 556 kişilik (292 kadın, 264 erkek) bir yetişkin grubu oluşturmuştur. Örneklemin yaş ortalaması 33.13, standart sapması 8.89 dur. Örneklemdeki kişilerin,

179'u orta öğretim mezunu, 387'si ise üniversite ve yüksek okul mezunudur.

Kullanılan Araçlar

1. Sifat listesi Ölçeği:

Çalışmada, 145 adet tek uçlu, kişilik özelliği tanımlayan sıfatlardan oluşan bir ölçek kullanılmıştır. Denekler yedi basamaklı bir ölçek üzerinde kendilerini değerlendirmişlerdir. Bu sıfat listesinin geliştirilmesi çeşitli kademelerden oluşan bir dizi çalışma sonunda gerçekleştirilmiştir (Somer, 1997). Kullanılan formun yapı geçerliğine ilişkin çalışmalar faktör analizleri ile çalışılmıştır. Ölçekteki maddeler beş alt boyutta toplanmaktadır ve boyutlar yüksek düzeyde iç tutarlılık katsayılarına sahip bulunmaktadır (Somer, 1997). Tablo 1'de beş alt boyut, madde sayıları ve iç tutarlılık katsayıları verilmiştir.

Tablo 1. Alt Boyutların İç Tutarlılık Katsayıları.

	Madde Sayısı	Cronbach alfa katsayıları
Dışadönüklük	30	0.93
Sorumluluk	30	0.91
Yumuşak Başlılık	30	0.88
Duygusal Dengelilik	30	0.89
Deneyime Açıklık	25	0.88

2. Soru listesi:

Çalışmada sıfat listesinin yanısıra, demografik bilgiler ve mesleğe ilişkin sorulardan oluşan bir bilgi formu kullanılmıştır. Listede kişinin iş yaşamı ile ilgili görüş ve memnuniyetini kapsayan soruların yanısıra, 43 adet farklı mesleklerde tipik olarak yer alabilecek mesleki davranışları tanımlayan sorular bulunmaktadır. (Ör: Mali ve benzeri konularda ayrıntılı raporlar hazırlamak.)

Analizler ve Bulgular

I. İlk aşama olarak 43 adet meslek sorusu, faktör analizine tabi tutulmuş ve varimax döndürmesi ile sorular 8 faktör

altında gruplandırılmıştır¹. Bu analizlerin amacı mesleki etkinlikleri birbirleriyle ilişkili oluşlarına göre aynı grupta toplamak ve böylece daha az sayıdaki boyutlarla ilişkilerine göre kişileri meslek alanlarına gruplamaktır. Demografik bilgilerde, kişilerin aldıkları mesleki eğitim ve halihazırdaki işlerine ilişkin bilgiler elde edilmiş ancak bu bilgilerin genellikle bizi anlamlı bir sınıflamaya götüremediği görülmüştür (Örneğin meslekleri mühendislik olan farklı kişiler çok farklı iş etkinliklerinde bulunabilmektedirler). Bu analiz ile mesleki davranışların 8 boyuta indirgenmesi bize kişilerin hangi tür iş etkinliklerini daha yoğun olarak sürdürdüklerini tanımlama fırsatı vermiştir. Daha sonra deneklerin faktörler üzerinden faktör ortalama puanları ve standart puanları elde edilmiştir.

II. Analizlerin ikinci aşamasında kişileri daha az sayıda meslek grubu altında toplayabilmek amacıyla, kişiler ve standart faktör puanları üzerinden Cluster Analizi uygulanmıştır. Bu analiz sonucunda beş grup merkezi elde edilmiş ve örneklemdaki tüm kişiler bu merkezlere uzaklıklarına göre beş meslek grubundan birine dahil edilmiştir. Gruplar bu iş etkinliklerindeki konumları ve soru formunda bildirdikleri meslekler gözönünde bulundurularak anamlandırılmaya çalışılmıştır.

Tablo 2'de beş gruptaki kişilerin 8 faktör boyutu üzerindeki ortalamaları görülmektedir. Şekil 1'de de ise, grupların düşük ve yüksek oldukları 8 faktör boyutu +'lar ve -'lerle tanımlanmıştır.

Tablo 2 ve Şekil 1'den görüldüğü gibi;

1. Grup, detay ve kontrol gerektiren etkinlikler, rutin ortamda etkinliklerini sürdürme, ve sabır ve düzen gerektiren iş etkinlikleri boyutunda yüksek olup, pazarlama, sosyal ilişkiler, insanlarla yakın ilişkiler ve ikna gerektiren etkinliklerde düşük bir konumdadırlar. Bu kişilerin mesleklerine bakıldığında, çoğunlukla, bir büro ortamında

¹ Faktör analizi sonuçları yazardan elde edilebilir.

mesleklerini sürdüren, insan ilişkilerini çok gerektirmeyen, kalite kontrol, muhasebe, veya başka tipte büro elemanlarını kapsamaktadır.

2. Grup, tüm boyutlarda diğer tüm gruplardan anlamlı derecede düşük ortalamalar göstermektedir ancak mevcut sorular içinde ne gibi etkinlikler gösterdikleri

ortaya çıkarılamamıştır. Bu nedenle bu grup analizlerde dikkate alınmamıştır.

3. Grup, genelde tüm boyutlarda yüksek ortalamalar vermekte ancak özellikle pazarlama, kontrol, ve insan ilişkileri boyutlarında yüksek görülmektedirler. Bu gruptaki kişilerin mesleklerine baktığımızda, işletme ve yönetim kademelerinde çalışan insanlardan oluştuğu görülmektedir.

Tablo 2. Beş Grubun, 8 Meslek Etkinliği Faktöründeki Ortalamaları.

	FAK1Z	FAK2Z	FAK3Z	FAK4Z	FAK5Z	FAK6Z	FAK7Z	FAK8Z
1	-.30556	.16355	.94658	-.62045	.47051	-.13462	-.35593	.45679
2	-.58645	-1.06473	-.37934	-.87156	-.56971	-.93601	-.68929	-1.04777
3	1.10757	1.22700	.56144	.73514	1.01632	.72233	.63311	.66418
4	-.39710	-.00353	-.55082	.66171	-.49216	.40473	.27855	.27554
5	1.58547	.00333	-.69160	.28737	-.01453	-.02564	.58098	-.77263

	Faktör 1 (Pazarlama)	Faktör 2 (Detay, kontrol)	Faktör 3 (Rutin Ortam)	Faktör 4 (Sosyal İliş.)	Faktör 5 (Büro)	Faktör 6 (Yakın İliş.)	Faktör 7 (İkna)	Faktör 8 (Sabır, Düzen)
Grup 1 (n=120) (Büro İşleri)	-	+	++	-	++	-	-	+
Grup 2 (n=113) (Tanımlanmadı)	--	--	--	--	--	--	--	--
Grup 3 (n=82) (İşletme, Yönetim)	++	++	+	+	+	++	++	++
Grup 4 (n=153) (Sosyal Meslek Örn. Dok. Hemş.)	-	-	-	++	-	++	+	+
Grup 5 (n=45) (Satış, Pazarlama)	++	-	--	+	-	+	++	--

Şekil 1. Beş grubun, 8 meslek etkinliği faktöründeki durumları.

5. Grubun ise, pazarlama, ikna ve sosyal ilişkiler boyutlarında oldukça yüksek olduğu, sabır düzen, rutin ortam, detay kontrol boyutlarında düşük olduğu ve meslek olarak satış ve pazarlama elemanlarından oluştuğu görülmektedir.

Bundan sonraki analizlerde yalnızca anlamlı bulunan dört meslek grubunun kişilik profilleri incelenmiştir.

III. Analizlerin üçüncü aşamasında dört meslek grubunun Beş-faktör modeline göre kişilik profilleri elde edilmiştir.

Bu aşamada, önce kişiler arasındaki eğilim farklılıklarını gidermek için (ör: bazı kişiler uç puanları tercih etme, bazıları orta puanlara kayma eğiliminde olabilirler), Peabody ve Goldberg'in (1989) önerdikleri gibi, her kişinin ham puanları, kendi işaretlediği maddelerin ortalaması üzerinden standardize edilmiş ve z-transformasyonu

yapılmış puanlar üzerinde çalışılmıştır. Boyutlardaki madde sayıları eşit olmadığı için, kişilerin her boyuttan elde ettikleri ortalama puanlarla analizler yürütülmüştür.

Daha sonra grupların Beş kişilik boyutu üzerindeki farklılıklarını netleştirmek amacıyla, Çokdeğişkenli Varyans analizi (MANOVA) yapılmış ve gruplar arası farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Beş kişilik faktörü

boyutunun ana etkilerine bakıldığında, “Dışadönüklük” (F:10.39, p 0.00), “Duygusal Denge” (F:4.02, p 0.00) ve “Açıklık” boyutlarının (F: 4.56, p 0.00), mesleki grupları ayırmada anlamlı ana etkilere sahip olduğu görülmüştür. “Sorumluluk” ve “Yumuşak Başlılık” boyutlarında ise gruplar arasında anlamlı farklılıklar görülmemektedir. Bu sonuçlar Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Beş Meslek Grubunun Beş Faktördeki Ortalamalarının Karşılaştırılması.

MANOVA sonuçları.						
Test Adı	Yaklaşık değer	F Hipote.	SD	Hata SD	F'in Anlamlılık D.	
Pillais	.10503	2.99327	20.00	2220.00	.000	
Hotellings	.11202	3.08335	20.00	2202.00	.000	
Wilks	.89724	3.04388	20.00	1831.73	.000	
Roys	.07806					
Tek Yönlü Karşılaştırma Sonuçları						
Değişken	Kare. Toplamı	Hata KT	Kareler Ort.	Hata KO	F	F'in Anlamlılık D.
Dışadön.	5.80676	77.70241	1.45169	.13975	10.38758	.000
Sorumluluk	.63699	49.64846	.15925	.08930	1.78336	.131
Yumuşak Ba.	.27067	24.69059	.06767	.04441	1.52379	.194
Duygu. Den.	1.27858	44.22737	.31964	.07955	4.01837	.003
Den. Açıklık	1.71456	52.53642	.42864	.09449	4.53634	.001

Tablo 4’ de Dışadönüklük, Duygusal Denge ve Açıklık boyutlarında gruplar arasında LSD testi karşılaştırması sonuçları verilmiştir:

Tablo 4. Üç Kişilik Boyutunda Grup Ortalamalarının LSD Karşılaştırmaları.

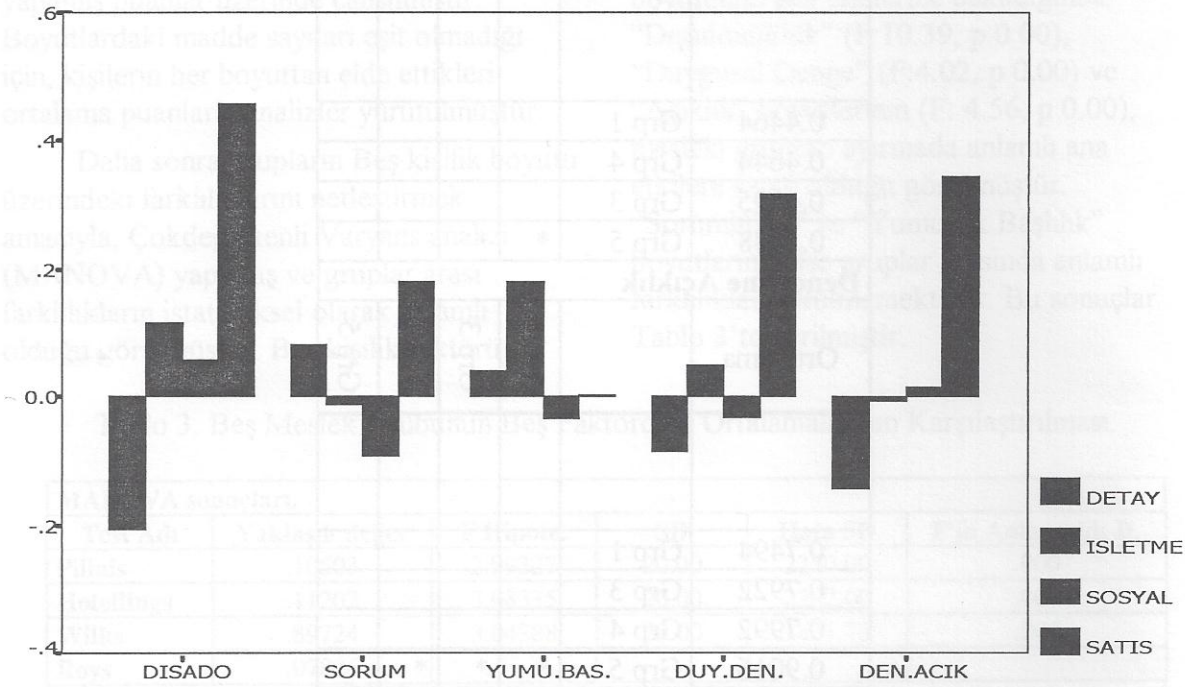
Dışadönüklük					
Ortalama		Grp 1	Grp 4	Grp 3	Grp 5
0.5116	Grp 1				
0.6146	Grp 4	*			
0.6368	Grp 3	*			
0.7686	Grp 5	*	*	*	
Duygusal Denge					
Ortalama		Grp 1	Grp 4	Grp 3	Grp 5

0.4464	Grp 1				
0.4644	Grp 4				
0.4895	Grp 3				
0.5688	Grp 5	*	*		
Deneyime Açıklık					
Ortalama		Grp 1	Grp 3	Grp 4	Grp 5
0.7494	Grp 1				
0.7922	Grp 3				
0.7992	Grp 4				
0.9016	Grp 5	*	*	*	

Tablo 5’da dört meslek grubunun beş faktör boyutu üzerindeki ortalamaları ve Şekil 2’de grafikleri verilmiştir.

Tablo 5. Meslek Gruplarının Beş Kişilik Boyutundaki Ortalamaları.

		DIŞA DÖN.	SORUM.	YUMU. BAŞ.	DUY. DENG.	D. AÇIKL.
Detay, Rutin, Büro	1	0.5116	0.9504	0.9974	0.4464	0.7494
İşletme, Yönetim	3	0.6368	0.9227	1.0271	0.4895	0.9222
Sosyal Meslekler	4	0.6146	0.8989	0.9816	0.4644	0.7991
Satış, Pazarlama	5	0.7755	0.9879	0.9941	0.5688	0.9086



Şekil 2. Meslek gruplarına göre kişilik özelliklerinin dağılımı.

Bu bulgular yorumlandığında;

Detay, kontrol, rutin, büro işleri gerektiren meslekler; “Dışadönüklük”te” özellikle düşük, “Duygusal Denge” boyutunda nispeten düşük, “Deneyime Açıklık” boyutunda ise, özellikle düşük ortalamalara sahip olmalarının yanı sıra, “Sorumluluk” ve “Yumuşak Başlıklıkta” diğer meslek gruplarından anlamlı bir farklılık göstermemektedirler.

İşletme ve Yönetim grubu; herhangi bir boyutta özellikle düşük bir ortalama göstermemekte, ancak “Uyumluluk” ve “Dışadönüklük” boyutlarında ortalamanın üzerinde gözükmektedirler.

Sosyal meslekler olarak niteleyebileceğimiz meslekler de (Öğretmen, Hemşire, Doktor vb.) de, dört boyutta ortalamaya yakinken “Dışadönüklük” boyutunda ortalamadan yüksek görünmektedirler.

Satış ve Pazarlama elemanları ise, diğer meslek gruplarına göre daha net ayırıcı özellikler göstermekte, ve özellikle

“Dışadönüklük”, “Duygusal Denge” ve “Deneyime Açıklık” boyutlarında, tüm diğer gruplara göre anlamlı derecede yüksek gözükmektedirler.

Ancak bu sonuçlar yorumlanırken yalnızca dört meslek grubu üzerinde çalışıldığı unutulmamalıdır. Daha geniş bir çalışan yetişkin örnekleminde elde edilebilecek normlara dayalı profillerde bu mesleklerin yükseldiği ve düşük kaldığı özelliklerin çok daha net olarak gözlenmesi mümkündür.

Yine de sonuçlar, bu tür mesleklerden beklenen özelliklerle ve diğer çalışmaların bulguları ile, uyumlu görünmektedir.

IV. Yapılan bir diğer analiz ise, her meslek grubu için ayrı ayrı, kişilerin Beş Faktör puanları ile, mesleklerine ilişkin başarı ve memnuniyet bildirimleri arasındaki korelasyonların hesaplanmasıdır. Elde edilen bu korelasyon katsayıları, Tablo 6’ da görülmektedir.

Tablo 6. Meslek Gruplarına Göre, Kişilik Boyutları ile Algılanan İş Başarısı ve Memnuniyet Arasındaki Korelasyonlar.

	GRUP I Memnun. Başarı	GRUP III Memnun. Başarı	GRUP IV Memnun. Başarı	GRUP V Memnun. Başarı
DIŞADÖNÜKLÜK	.03 .12	.11 .05	-.07 .05	-.05 .19
SORUMLULUK	-.03 .23*	-.01 .05	.05 .22*	.05 .51*
YUMUŞAK BAŞLILIK	.01 -.05	.04 -.21	.10 .05	-.20 -.04
DUYGUSAL DENGELİLİK	.14 .21*	.07 .21	.17 .06	.44* .31*
DENEYİME AÇIKLIK	.02 .14	-.03 .13	-.04 .13	-.15 .31*

* p < 0.05 düzeyinde anlamlı

Korelasyon katsayıları incelendiğinde, “Sorumluluk” boyutu, meta analiz bulguları (Barrick ve Mount, 1991; 1993), ile tutarlı olarak aşağı yukarı tüm gruplarda iş başarısı ile anlamlı korelasyonlar vermektedir. Bir tek yönetim grubunda anlamlı korelasyon elde edilememiştir bunun da hem kriter hem de yordayıcı değişkende dağılımın çok dar olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. “Duygusal Denge” alt boyutu da yine meta analitik bulgularla tutarlı bir şekilde aşağı yukarı tüm gruplarda iş başarısı ile anlamlı korelasyonlar vermektedir. “Deneyime Açıklık” boyutu ise, satış ve pazarlama elemanları grubu için algılanan başarının anlamlı bir yordayıcısı olarak gözükmemektedir.

TARTIŞMA

Sonuçları genel olarak değerlendirecek olursak, dört grubun ortalamalarının mesleki özellikleri ile uyumlu olarak Beş-Faktör kişilik boyutlarında anlamlı farklılıklar gösterdiklerini söyleyebiliriz.

Yine genelde araştırmamız sonuçlarının literatürdeki çalışmaların bulguları ile kısmen tutarlılık gösterdiğini söylemek mümkündür. Kısmen dememizin sebebi, bu araştırmada amacın temelde mesleklerin gösterdiği profil farklılıkları incelenmesi olup, iş doyumu ve başarısına ilişkin objektif ölçümlerimiz olmamasıdır. Yani kişilerin bu konudaki verileri, kendi bildirimlerine, algılarına dayalıdır. Yine de bulgular, meta

analizlerdeki objektif kriterlerle elde edilen bulgular ile ciddi bir benzerlik göstermektedir. Yine, farklı meslek gruplarının farklı kişilik boyutlarında gösterdikleri beklenen yöndeki farklılıklara ilişkin bulgular, bu meslekler için önem taşıyan Beş- Faktör modeli kişilik özelliklerinin ölçülmesinin, personel yönlendirme ve kararlarında yararlı bir bilgi temeli oluşturabileceğine işaret etmektedir. Literatürde de kişilik envanterlerinin, uygun iş analizleri yapıldığında daha kuvvetli sonuçların bulunabileceğine işaret edilmektedir. Hogan, Hogan & Roberts (1996), işe eleman seçiminde, birçok bilişsel ölçümün aksine, kişilik ölçümlerinin farklı sosyal gruplar için ayrımcılığa yol açacak türde etkilerinin hemen hemen bulunmadığına işaret etmektedir. Hough, Eaton, Dunette, Kamp & McCloy (1990) da, kişilik ölçümlerinde cevapları istenen yönde çarpıtmanın mümkün olmasına rağmen, işe müracaat edenlerin çoğunun bu tür çarpıtmalardan kaçındığını belirtmektedirler. Son olarak, bu çalışmada Beş-Faktör Modeli kişilik boyutlarının ancak genel ve kaba bir ölçümü yapılmıştır. Bu modelden hareketle geliştirebileceğimiz envanter tipindeki ve alt boyutları ayrıntılandırılmış kişilik ölçekleri ile mesleğe yönlendirme ve personel kararlarında, kişilik ölçümlerinden çok daha fonksiyonel olarak yararlanılabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Barrick, M. R. ve Mount, M. K. (1991). "Big Five Personality Dimensions and Job Performance". **Personnel Psychology**. 44, 1: 1-26.
- Barrick, M. R. ve Mount, M. K. (1993). "Autonomy as a Moderator of the Relationships between the Big-Five Personality Dimensions and Job Performance". **Journal of Applied Psychology**. 78, 1: 111- 118.
- Goldberg, L. R. (1981). "Language and Individual Differences: The Search for universals in personality lexicon." (içinde), L. Wheeler (Ed.), **Rewiew of Personality and social psycholog.**, 2: 141-165. Bewerly Hills: Sage.
- Goldberg, L.R. (1995). What Hell Took So Long? (içinde) **Personalty Research, Methods, and Theory**. Editörleri, Shrout, P. E. , Fiske, S. T. Lawrance Earlbaum Associates, Inc. New Jersey.
- Hogan, R., Hogan, J. ve Roberts, B.W. (1996). "Personality measurement and employment decisions". **American Psychologist**. 51,5: 469-477.
- Hough, C.M., Eaton, N.K., Dunette, M.D., Kamp, J.D., McCloy, R.A. (1990). "Criterion Related Validities of Personality Constructs and effect of Response Distortion on Those Validities". **Journal of Applied Psyschology**. 75: 581-595.
- Funder, D.C. ve Ozer, D.J., (1983). "Behavior as a Function of Situation". **Journal of Personalty and Social Psychology**. 44, 1: 107-112.
- McCrae R.R. ve Costa, P.T. (1988). "Personality in Adulthood: A six year longitudinal Study of Self-reports and Spouse Ratings". **Journal of Personalty and Social Psychology**. 54, 5: 853-863.
- McCrae, R.R. (1993). "Moderated Analyses of Longitudinal Personality Stability". **Journal of Personality and Social Psychology**. 65, 3: 577-585.
- Norman, W.T., (1963). "Toward an Adequate Taxonomy of Personality Attributes". **Journal of Abnormal and Social Psychology**. 66, 6: 574-583.
- Peabody, D. ve Goldberg, L.R. (1989). "Some Determinants of Factor Structures From Personalty-Trait Descriptors". **Journal of Personality and Social Psychology**. 57, 3: 552-567.
- Somer, O. (1997). "Sıfat Listesi Kişilik Ölçeğinin Geliştirilmesi". **Ege Üniversitesi EDE-96-002 No'lu Araştırma Projesi**. İzmir.
- Somer, O. (1998a). "Beş faktör Kişilik Modeli". **Türk Psikoloji Yazıları**. 1, 2: 35-62.
- Somer, O. (1998b). "Türkçe'de Kişilik Özelliği Tanımlayan Sıfatları Yapısı ve Beş Faktör Modeli". **Türk Psikoloji Dergisi**. 13, 42: 17-32
- Somer, O. ve Goldberg, L.R. (1999). "The Structure of Turkish Trait Descriptive Adjectives". **Journal Of Personality and Social Psychology**. 76, 431-450.
- Tett R. P , Jackson, D.N. ve Rothstein, M. (1991). "Personality Measures as Predictor of Job Performance". **Personnel Psycology**. 44, 703-742.