



**T.C.
MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**KOBİ YÖNETİCİLERİNİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN BİREYSEL
YENİLİKÇİLİKLERİNE ETKİSİ: BURDUR İLİ ÖRNEĞİ**

**Alperen KİREÇCİOĞLU
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DANIŞMAN
YRD. DOÇ. DR. MEHMET ÖZMEN**

BURDUR-2018

**T.C.
MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**KOBİ YÖNETİCİLERİNİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN BİREYSEL
YENİLİKÇİLİKLERİNE ETKİSİ: BURDUR İLİ ÖRNEĞİ**

**Alperen KİREÇCİOĞLU
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

DANIŞMAN: YRD. DOÇ. DR. MEHMET ÖZMEN

JÜRİ ÜYESİ: PROF. DR. KÜRŞAT ÖZDAŞLI

JÜRİ ÜYESİ: YRD. DOÇ. DR. HASAN HÜSEYİN UZUNBACAK

BURDUR-2018



**MAKÜ SOSYAL BİLİMLER
ENSTİTÜSÜ**

YÜKSEK LİSANS JÜRİ ONAY FORMU

M.A.K.Ü Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 06.03.2018 tarih ve 2018/8 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından 09.03.2018 tarihinde tez savunma sınavı yapılan Alperen KİREÇÇİOĞLU'nun "KOBİ Yöneticilerinin Kişilik Özelliklerinin Bireysel Yenilikçiliklerine Etkisi: Burdur İli Örneği" konulu tez çalışması İşletme Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

JÜRİ

ÜYE

(TEZ DANIŞMANI) : Yrd. Doç. Dr. Mehmet ÖZMEN

ÜYE

:Prof. Dr. Kürşat ÖZDAŞLI

ÜYE

:Yrd. Doç. Dr. Hasan Hüseyin UZUNBACAK

ONAY

M.A.K.Ü Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun/...../..... tarih ve/..... sayılı kararı.

İMZA/MÜHÜR

T.C.
MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ETİK BEYAN

Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum “Kobi Yöneticilerinin Kişilik Özelliklerinin Bireysel Yenilikçiliklerine Etkisi: Burdur İli Örneği” adlı tezin hazırlanması sürecinde akademik etik ilkeleri ihlal etmediğimi taahhüt eder, tezimin kağıt ve elektronik kopyalarının Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

☒ Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

☐ Tezim sadece Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi yerleşkelerinde erişime açılabilir.

☐ Tezimin 3 yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

Alperen KİREÇCİOĞLU

27.03.2018

TEŞEKKÜR

Bu tezin hazırlanması aşamasında maddi ve manevi açıdan her anlamda yükümü çeken, bana her türlü desteği veren ve her zaman “iyi ki varlar” dediğim kıymetli ailem başta olmak üzere; büyük özveriler ve fedakarlıklarla hazırlanan bu tezin tüm aşamalarında yardımını ve ilgisini hiçbir zaman esirgemeyen değerli danışmanım Yrd. Doç. Dr. Mehmet ÖZMEN’e, tezimin ilerlemesine yardımcı olan, bilgi ve tecrübeleriyle yol gösteren ve her zaman yanımda olan kıymetli hocam Prof. Dr. Kürşat ÖZDAŞLI’ya, hayatıma katmış oldukları değerlerden dolayı Volkan ve İlknur Yalın ailesine en içten duygularıyla teşekkür ederim.

Alperen KİREÇCİOĞLU

ÖZET

Bu araştırma kapsamında yöneticilerin kişilik özellikleri ile bireysel yenilikçilik özellikleri tespit edilmeye çalışılmış, kişilik özellikleri ile bireysel yenilikçilikleri arasındaki olası ilişkiler sorgulanmıştır. Araştırma Burdur’da faaliyet gösteren KOBİ’lerin yöneticilerini kapsamaktadır. Nicel araştırma yöntemlerinin uygulandığı araştırmada veriler 190 yöneticiye uygulanan anket aracılığı ile elde edilmiştir. Ankette demografik sorular, John vd. (1991) geliştirdiği Beş Faktör Kişilik Ölçeği ve Hurt vd. (1977) geliştirdiği Bireysel Yenilikçilik Ölçeği yer almaktadır.

Araştırma sonucunda yöneticilerin yüksek düzeyde deneyime açık, sorumluluk sahibi ve geçimlilik kişilik özelliğine sahip olduğu, düşük düzeyde bireysel yenilikçi ve en çok sorgulayıcı kategorisinde yer aldıkları görülmektedir. Dışa dönüklük ve deneyime açıklık kişilik özelliklerinin bireysel yenilikçiliği pozitif yönde, duygusal dengesizlik kişilik özelliğinin ise negatif yönde etkilediği anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler:

Kişilik, Bireysel Yenilikçilik, Yönetici, KOBİ

ABSTRACT

Within the scope of this research, personality traits and individual innovativeness traits of managers were tried to be determined. Possible relations between personality traits and individual innovations were questioned. The survey covers the managers of SMEs operating in Burdur. In the survey in which quantitative research methods were applied, the results were obtained through a questionnaire applied to 190 managers. The survey included demographic questions, Five Factor Personality Scale by John et al (1991) and The Individual Innovation Scale developed by Hurt et al (1977).

As a result of the research, it is observed that the managers have a high level of experiential openness, responsibility and easy-going personality traits, at a low level, they fall into individual innovative and the most questioning categories. It has been understood that personality traits like being extroverted and experiential openness influence individual innovation in the positive direction; whereas emotional imbalance affected it negatively.

Keywords:

Personality, Individual Innovation, Manager, KOBİ

İÇİNDEKİLER

ETİK BEYAN.....	i
TEŞEKKÜR	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER	v
KISALTMALAR	viii
TABLolar DİZİNİ	ix
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KİŞİLİK: KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Kişilik Kavramı	3
1.2. Kişiliği Oluşturan Faktörler	4
1.2.1. Biyolojik Faktörler.....	4
1.2.2. Kültürel Faktörler	5
1.2.3. Ailesel Faktörler	5
1.2.4. Sosyal Faktörler	6
1.3. Kişilik Kuramları ve Tipleri	6
1.3.1 Kişilik Kuramları	6
1.3.1.1 Sigmund Freud'un Kişilik Kuramı	6
1.3.1.2. Alfred Adler'in Kişilik Kuramı.....	8
1.3.1.3. Carl Gustav Jung'un Kişilik Kuramı.....	9
1.3.1.4. Erich Fromm'un Kişilik Kuramı	10
1.3.1.5. Karen Horney'in Kişilik Kuramı	11
1.3.1.6 Abraham Maslow'un Kişilik Kuramı.....	12
1.3.1.7 Beş Faktör Kişilik Modeli.....	13
1.3.1.7.1. Dışa Dönüklük.....	14
1.3.1.7.2. Geçimlilik	15
1.3.1.7.3. Sorumluluk	16
1.3.1.7.4. Duygusal Dengesizlik.....	16
1.3.1.7.5. Deneyime Açıklık.....	17
1.4. Yönetici Liderin Kişiliği.....	18

İKİNCİ BÖLÜM

YENİLİKÇİLİK: KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Yenilikçilik Kavramı	20
2.2. Yenilikçilik ve Benzer Kavramlar	22
2.2.1. Buluş	22
2.2.2. Değişim	23
2.2.3. Yaratıcılık	23
2.2.4. Teknoloji ve Ar-Ge	24
2.2.5. Girişimcilik	26
2.3. Yenilikçiliğin Süreci	26
2.3.1. Fikir Üretme ve Seçme	27
2.3.2. Fikrin Gerçekleştirilmesi	28
2.3.3. Fikrin Ticarileştirilmesi	29
2.4. Yenilikçilik Türleri	30
2.4.1. Radikal ve Artımsal Yenilikçilik	30
2.4.2. Ürün Yenilikçiliği	31
2.4.3. Süreç Yenilikçiliği	31
2.4.4. Pazar Yenilikçiliği	33
2.5. Yenilikçilik Stratejileri	33
2.5.1. Saldırgan Strateji	34
2.5.2. Savunmaya Yönelik Strateji	34
2.5.3. Taklitçi Strateji	35
2.5.4. Bağımlı Strateji	35
2.5.5. Gelenekçi Strateji	36
2.5.6. Fırsatları İnceleme Stratejisi	36
2.6. Bireysel Yenilikçilik	37
2.6.1. Bireysel Yenilikçilik Kategorileri	37
2.6.1.1. Yenilikçiler	37
2.6.1.2. Öncüler	38
2.6.1.3. Sorgulayıcılar	38
2.6.1.4. Kuşkucular	39
2.6.1.5. Gelenekçiler	40

2.6.2. Bireysel Yenilikçiliğin Önündeki Bireysel Engeller	41
---	----

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı	42
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	42
3.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri.....	42
3.4. Veri Toplama Aracı	45
3.5. Verilerin Analizi Yöntemi	46
3.6. Bulgular	46
3.6.1. Normal Dağılım Bulguları	46
3.6.2. Demografik Bulgular	47
3.6.3. Ölçeklerle İlgili Temel İstatistiki Bulgular	49
3.6.4. İlişki Hipotezlerine Yönelik Analiz Bulguları.....	52
3.6.5. Etki Hipotezlerine Yönelik Analizi Bulguları	55
3.6.6. Tutum Farklılıklarına Yönelik Bulgular	59
3.6.6.1. Demografik Özellikler ile İlgili Tutum Farklılıkları.....	60
3.6.6.2. Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri ile İlgili Tutum Farklılıkları	70
SONUÇ.....	76
KAYNAKÇA	82
EKLER.....	90
EK-1 ANKET FORMU	90
ÖZGEÇMİŞ.....	93

KISALTMALAR

Akt.	: Aktaran
Ar-Ge	: Araştırma Geliştirme
BUTSO	: Burdur Ticaret ve Sanayi Odası
Çev.	: Çeviren
Edt.	: Editör
KOBİ	: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
SPSS	: Statistical Package for Social Sciences
V.B.	: Ve Benzeri
V.D.	: Ve diğerkleri

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1: Araştırmanın Modeli.....	43
Tablo 2: Normal Dağılım Tablosu.....	47
Tablo 3: Yöneticilerin Tanımlayıcı Özelliklerinin Dağılımı.....	48
Tablo 4: Yöneticilerin Kişilik Puan Ortalamaları.....	50
Tablo 5: Yöneticilerin Bireysel Puan Ortalamaları.....	50
Tablo 6: Yenilikçilik Kategorileri Dağılımı.....	51
Tablo 7: Yenilikçilik Düzeylerine İlişkin İstatistikler.....	52
Tablo 8: Kişilik Özellikleri ile Bireysel Yenilikçilik Puanları Arasında Korelasyon Analizi.....	53
Tablo 9: Kişilik Özelliklerinin Bireysel Yenilikçilik Toplam Üzerine Etkisi.....	55
Tablo 10: Kişilik Özelliklerinin Değişime Direnç Üzerine Etkisi.....	56
Tablo 11: Kişilik Özelliklerinin Fikir Önderliği Üzerine Etkisi.....	57
Tablo 12: Kişilik Özelliklerinin Deneyime Açıklık Üzerine Etkisi.....	57
Tablo 13: Kişilik Özelliklerinin Risk Alma Üzerine Etkisi.....	58
Tablo 14: Demografik Özelliklerinin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması.....	60
Tablo 15: Bireysel Yenilikçilik Düzeylerinin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması.....	70
Tablo 16: Red-Kabul Tablosu.....	77

GİRİŞ

Kişilik; kişilere has özellikler, hem manevi hem de ruhsal özelliklerin tamamı, şahsiyet, bireylerin gözlemlenebilir davranışlarını ve içsel tecrübelerini tanımlamak gibi birden fazla anlamı ifade etmektedir. Bununla ilgili 1937 yılında Allport elliden fazla kişilik tanımı toplamış, bunu Latince'deki “persona” kavramından geldiğini ve Roma Tiyatrosu’nda oyuncuların temsil ettikleri özelliği yansıtacak şekilde yüzlerine maskeler takıp oynadıklarını ve bu maskelere de “persona” dediklerini ileri sürmüştür.

Kişilik; geçmişin, mevcut zamanın ve geleceğin oluşturduğu bir bütündür. Kişilik gelişimini etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır. Kişilik gelişimi, sosyal ve biyolojik özelliklerin meydana getirdiği ve belli bir süreçte devamlılığını muhafaza eden psikolojik davranışlarındaki ortaklıkların ve farklılıkların tamamının harmanlanmasıyla zaman içerisinde değişim gösteren bir süreçtir. Kişilik, ne yalnız başına bedensel özelliğe bağlıdır, ne de çevredeki mevcut kalıp ve sosyal olaylara bağlıdır. Kişilik, tüm bu olay örgüsünün ortaya çıkardığı bireysel ayrılıkların ismidir.

Bireyin sahip olduğu kişilik özellikleri, onun işine ilişkin geliştirdiği değerlerini etkilemektedir. Çekingen ve tutucu kişilik özellikleri gösteren birey işinde yaratıcılığa, ilerlemeye, risk almaya, başarıya yönelik değerler geliştirmeyecektir. Bu da bireyin sahip olduğu yeterlilikleri etkileyecektir.

Yenilik, özellikle bireysel, kurumsal ve toplumsal açıdan iyi olmanın, önde olmanın ve gelişmenin anahtarı olarak görülmektedir. Kavram olarak bakıldığında yenilik, Türkçemize, Latin kökenli “innovatus” sözcüğünden türetilen ve anlamı “toplumsal, kültürel ve idari ortamda yeni yöntemlerin kullanılmaya başlanması” olan İngilizce “innovation” sözcüğünün karşılıklarından biri olarak girmiştir. Yenilik kavramıyla eşanlamlı olarak birçok kelime kullanılmaktadır. Bunlara bakıldığında değişim, yaratılış, buluş, vb. kavramlar olduğu görülmektedir. Bu sözcüklerin tanımlarına bakıldığında her bir sözcüğün anlam olarak birbirinden farklı bir noktaya odaklandığı görülmektedir.

Yenilikçilik, çok boyutlu bir ilerlemeyi ve yenilenmeyi ifade etmektedir. Yenilikçilik, özellikle son zamanlarda birçok araştırmacı tarafından çok çeşitli araştırmaların yapıldığı ve sıklıkla üzerinde durduğu bir konu haline gelmiştir. Günümüzde değişime ayak uydurabilmek hatta değişime yön verebilmek adına yöneticilerin yenilikçiliğe ilişkin performanslarını geliştirmeye odaklanmaları ve bunu yaparken sahip oldukları kişilik tiplerini göz önünde bulundurmaları gerekmektedir. Yenilikçiliğe sahip yöneticiler oluşturmak için işletmeler, bu konuda yöneticilerini cesaretlendiren, sürekli bir öğrenme davranışı içerisinde bulunmasını sağlayan ve yeni fikir veya bilgilere ulaşmasını hedefleyen, yenilikçilik kültürünü işletmelerinde oluşturmaları gerekmektedir.

Yenilikçilik, günümüzde kalkınmanın temel unsurlarından birisi olarak yalnızca işletmeler tarafından değil; OECD, NAFTA, AB gibi uluslararası örgütlerden başlayarak, ulusal ve bölgesel olarak da incelenmekte, bölgelerin özelliklerine göre nasıl bir yenilikçilik stratejisi izlenmesi gerektiği araştırılmaktadır. Bununla birlikte bu stratejinin yöneticilerin hayatında nasıl bir yere sahip olduğu ve yöneticilerin kişilik özellikleri ile nasıl bir uyum sağladığı araştırılmaya başlanmıştır.

Birbirinden farklı kişilik özelliklerine sahip olan yöneticilerin belirlenmiş yönetim kurallarına uyarak aynı davranışları sergilemesi çok güç bir durumu ifade etmektedir. Bu çalışmanın temel amacı birçok farklı kişilik özelliklerine sahip yöneticilerin sergiledikleri yenilikçilik duyguları ile kişilik özellikleri arasında bir ilişkinin var olup olmadığını incelemektir.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; kişilik kavramı, kişiliği oluşturan faktörler, kişilik kuramları ve tipleri, beş faktör kişilik modeli ve yönetici liderin kişiliği konularından bahsedilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde; yenilikçilik, yenilikçilik ve benzer kavramlar, yenilikçiliğin süreci, yenilikçilik türleri, yenilikçilik stratejileri, bireysel yenilikçilik ve bireysel yenilikçiliğin önündeki faktörler konularından bahsedilmiştir.

Çalışmanın üçüncü ve son bölümünde ise, araştırma ve bulgular üzerinde durulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

KİŞİLİK: KURAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın bu bölümünde kişilik kavramı kuramsal çerçevede ele alınmış olup, kişilik kavramı, kişiliği oluşturan faktörler ve kişilik kuramları açıklanmaya çalışılmıştır.

1.1. Kişilik Kavramı

Kişilik kavramı doğrudan gözlemlenemeyen bir kavram olduğu halde; ölçülebilen ve gözlemlenebilen davranışlardan, yaşanmışlıklardan ve olaylardan yola çıkılarak hakkında bilgi edinilebilen bir kavramdır (Özkalp, 2002: 242).

Psikolojide kişilik kavramı hakkında çok farklı tanımlamalar yapılmıştır (Kırkincioğlu, 1995: 13). Psikologların kişilik kavramı noktasında hem fikir olduğu bir tanım bulunmamaktadır (Cüceloğlu, 1998: 404). Kişilik kavramı hakkında psikologların tanımlarına bakıldığında;

Bir insanın çevresiyle geliştirdiği ilişkiler ile kendine has özellikleri arasında ki ilişkilerin oluşturduğu davranışlar bütünüdür (Yanbastı, 1990: 11).

Kişilik, bireyin bilinç ve bilinçdışı mekanizmalarının sosyolojik ve biyolojik özellikleri aracılığıyla devamlı yenilenmesi sonucu oluşan hareketli bir yapıdır (Morgan, 2004: 43, Çev: Hüsnü Arıcı, İffet Dinç, Giray Uraz).

Kişilik, bireyin diğer kişilerin yanında sergilediği tavırlar bütünlüğüdür (Morgan, 1989: 311, Çev: Hüsnü Arıcı, Işık Savaşır, Olcay İmamoğlu).

Kişilik, doğuştan veya sonradan kazanılmış anlık olarak gerçekleşen duygu ve beden özelliklerinin toplam kavramıdır (Enç, 1978: 31).

Kişilik ile ilgili tanımlamalara bakıldığında, bireyin sadece günlük hayattaki kendine özgü davranış özellikleri kişiliği tanımaya yeterli değildir. Psikologların “Kişilik” tanımı içerisine bireyin fiziki görünüşü, zekası, beceri ve özyapısı gibi etmenler kişiliği oluşturan birer faktörlerdir (Tezcan, 1987: 17).

1.2. Kişiliği Oluşturan Faktörler

Kişiliğin oluşumunda birçok faktör etkin olarak rol oynar. Kişiliğin yapısı tüm bu faktörlerin etkisinde gelişmektedir. Bu faktörler bazı bireylerin kişiliklerinin oluşumunda fazla etkili olurken bazı bireylerde daha az etki göstermektedir.

Bu faktörler genel olarak şu şekilde ele alınabilir:

- Biyolojik Faktörler
- Kültürel Faktörler
- Ailesel Faktörler
- Sosyal Faktörler

1.2.1. Biyolojik Faktörler

Bireylerin, kişilik özelliklerini oluşturmada biyolojik faktörler sıralamasına bakıldığında; zeka, kalıtım, fizyolojik ve biyolojik geri bildirimler kişiliğin oluşmasına etki eden unsurlar olarak görülmektedir (Nair, 2010: 137).

Çevrenin bireye karşı gösterdiği ilgi, tepki ya da ilişki kurma isteği; bireyin boyunun uzun veya kısa olması, şişman veya zayıf olması, güzel veya çirkin olması, göz rengi, ten rengi, saç rengi, yürüyüş şekli, oturuş tarzı, jest ve mimikleri gibi fiziksel özelliklerine göre farklılık göstermektedir (Köknel, 1986: 83).

Kişilerin cinsiyeti, kan grubu, doğuştan gelen veya sonradan kazanılan hastalıklar gibi özellikleri aslında ailelerinden kendilerine bırakılan bir hediyedir. Hayvan deneyleri ve tek yumurta ikizleri üzerinde yapılan araştırmalar sonucunda bedensel faktörlerin, kişilik yapısına olan etkilerini göz önüne getirmek istemişlerdir (Çetin ve Beceren, 2007: 113).

Bununla ilgili olarak Minnesota Üniversitesi tarafından 350 ikiz üzerinde gerçekleştirilen bir araştırma neticesinde edinilen bilgiler de genetik unsurların kişiliğe etki ettiğine dair bulguları destekleyici niteliktedir (Nair, 2010: 137).

Çevresel koşullar biyolojik yapının etkisini belirleyebilir. Farklı çevresel koşullar, aynı biyolojik yapıya sahip bireylerin kişiliklerinin birbirlerinden farklı oluşmasına sebeptir (Yıldırım, 2014).

1.2.2. Kültürel Faktörler

Bireylerin, yaşadıkları çevrede etkin olan kültürün yansımalarını davranışlarında görülmektedir. Yaşadıkları çevrede sahip oldukları kültürün etkilerini; bireylerin giyim tarzlarında, dili kullanma biçimlerinde, dini inanışlarında görmek mümkündür (Kulaksızoğlu, 1998: 110).

İnsan, yaşadığı toplumun kültürel özelliklerini seçme şansına sahip değildir. Bu yüzden insanlar toplumun kültürel yapısını doğrudan benimseyerek içinde bulundukları toplumun sosyal etkilerinden çok fazla etkilenmiş olurlar (Güney, 2000: 260). Sadece insan içinde bulunduğu toplumun kültüründen etkilenmez. İnsanların kişilikleri, bulundukları ortamın kültürünü etkiler. Bundan dolayı kültür ve kişiliğin etkileşimi karşılıklıdır (Zel, 2000: 326).

1.2.3. Ailesel Faktörler

Bireylerin kişilik özelliklerinin temelde oluşmasını sağlayan en önemli faktör ailedir. Aileler çocuklarını yetiştirirken sergilemiş oldukları hareketleri, çocukları tarafından örnek alınır. Çocuklar ailelerinin ahlaki ve kültürel standartlarını, kişilik özelliklerini taklit ederek öğrenirler (Yıldırım, 2014).

Yapılan araştırmalar; demokratik bir aile anlayışına sahip, çocuklarının hayata objektif bakmasını sağlayan ailelerde yetişen kişilerin hayatta ki başarıları diğer kişilerle mukayese edildiğinde daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca demokratik anlayışa sahip ailelerde yetişen kişiler, zaman içerisinde sosyal ilişkileri daha kolay kurdukları görülmektedir. Anne, aile içerisinde en etkili olandır. Kişilerin, ileri dönemlerde ki algılayışlarının ve davranışlarının özüne bakıldığında anneleriyle geçirdikleri hayatlarının ilk zamanlarından izler görülmektedir (Özkalp, 2002: 245).

1.2.4. Sosyal Faktörler

Bireylerin bulundukları çevrenin sosyal yapıları da tıpkı diğer faktörler gibi kişiliğin oluşmasında ki etken faktörlerden biridir. Bireyler yaşamlarını genellikle sosyal ve dinsel gruplara, cinsiyetlerine yakın olan davranışları öğrenmek isterler. Bireyin sosyalleşme süreci aile faktöründe söylediğimiz gibi anne ile başlar. Bu süreci akrabalar, arkadaşlar, komşular takip eder (Özkalp, 2002: 45).

Birey, sosyal hayatın gereği olarak yaşamları boyunca çevresiyle sürekli etkileşim halindedir. Bu etkileşim süreci bireyin sosyalleşmesine fayda sağlayarak bu çerçevede davranışlarını sergiler (Güney, 2000: 260).

1.3 Kişilik Kuramları ve Tipleri

1.3.1 Kişilik Kuramları

Kişilik kavramının açıklanmasıyla ilgili yapılan birçok çalışma kişilik kuramının ortaya çıkmasını sağlamıştır. Ortaya çıkan kuramlar, kişilik literatürünün ne olduğunu ve nasıl gelişmeye çalıştığını farklı boyutlardan açıklamaya çalışmaktadır (Başaran, 1991: 6). Bu kuramlar bazen birbirini tamamlamış, bazen ters düşmüş, bazen de birbirlerine uyum sağlamıştır (Demirkan, 2006: 58).

1.3.1.1 Sigmund Freud'un Kişilik Kuramı

Psikolojide ki en etkili kuramlardan birini geliştiren kişidir Sigmund Freud (Ekşi, 1990: 53). Freud, psikanaliz yaklaşımın temellerini atmış ve psikanalitik yaklaşımın onun ismiyle anılmasını sağlamıştır (Çoraklı, 2007: 11).

Freud, kişilik yapısını bilinç, bilinç ötesi ve bilinçaltı olmak üzere üç kısımda ele almıştır. Bu yapı topografik kuram olarak da bilinmektedir (Burger, 2006: 77, Çev: İnan Deniz Erguvan Sarıoğlu). Topografik kuram Freud'un ilk geliştirdiği kişilik kuramıdır. Topografik kurama göre kişilikte; bilinç, bilinç ötesi ve bilinçaltı olmak üzere üç kısım bulunmaktadır. Bunlar kısaca tanımlandığında (Köknel, 2005:116-117):

Bilinç: Algı ve bilgilerin açık seçik izlendiği, duygu, düşünce, tutum ve davranışa ilişkin haberdarlığın bulunduğu süreçtir.

Bilinç ötesi: Bilinç düzeyine ulaşma olanağı olmayan zihinsel süreçleri içerir. Bu içerik gerçekte mantığa uygun olmayan zihinsel süreçleri içerir. Bu içerik gerçekte mantığa uymayan ve insanın içinden geldiğince doyurulmak istenen dürtülerden oluşur. Konuşma, tutum ve davranıştaki çeşitli anlatım yolları ve simgelerle günlük davranışa yansıtılır.

Bilinçaltı: Bilince yakın olan, hemen bilinçli olacak bilgiler, anılar ve düşüncelerden oluşur.

Freud'un geliştirmiş olduğu kurama göre kişilik üç ana sistemden oluşur: İd, ego ve süpereo. Bu sistemler birbirinden ayrı veya tek başına çalışamaz (Çimen,2007: 18).

İd: Kişilerin en ilkel, en kaba, kalıtsal arzularını içeren kısım olmakla birlikte bu kalıtsal dürtülerin en baskın olan iki özelliği cinsiyet ve saldırganlıktır (Cüceloğlu, 1994: 407). İd, kültürel çerçeveden etkilenmez ve bireyin iç dünyasında gelişen hisleri ifade eder (Macionis, 2003: 119). Tam anlamıyla mantık ve akıl dışı olan id, gerçeğin farkında değildir. İd, sürekli istekleri olan ve isteklerinin hemen doyurulmasını isteyen küçük bir çocuk gibidir. İlk seçiminin ya da tercihinin engellendiği durumlar yedek nesne imgelerine yönelir. Örneğin, biberondan yoksun bırakılan bir bebek parmağını emerek yaşadığı içgüdüsel gerilimi azaltmaya çalışır (İnanç ve Yerlikaya, 2011: 11).

Ego: Kişiliğin yürütme organıdır. Ego, akılcı ve mantıklı bir kişilik bölümü olmasından dolayı idin isteklerini her zaman karşılamaz veya erteleyebilir. Ego, hoş yaşantıları seçerken, hoş olmayan yaşantılardan uzak durmayı tercih eder (Bacanlı, 1997: 69). Ego, id'in dengeleyicisi ve kısıtlayıcısıdır. Bazı dürtülerin doyurulmasını, toplum tarafından kabul edilebilen bir yol bulununcaya kadar erteler. Ego'nun iyi işlemesi bireyin zihinsel sağlığının devamı için çok önemlidir. Ego'nun başarısızlığı bireyde zihinsel gerginlik, çekişme ve tereddüte neden olur (Zel, 2006: 30)

Süpereo: Kişiliğin son gelişen sistemi olması ile birlikte bireye, ailesi tarafından öğretilen toplumsal ahlak kurallarını içerir. Süper egoda bireyin idealist yapısı bulunur

(Bacanlı, 1997: 70). İnsan davranışlarının düzenlenmesinde büyük rol oynayan süperegö aynı zamandan bireyin davranışları için bir sınır seviyesidir. Süperegö sınırları içinde zamanla oluşan davranış kural ve kalıpları, bireyin düzenli ve toplumca onaylanan davranışları sergilemesine yardımcı olacaktır. Bu durumda id, bireyin ne yapmak istediğini belirlerken; süper ego ise toplumsal yapının sınırları içinde kalan bireyin ne yapması gerektiğini belirler (Erdoğan, 1996: 273).

Sonuç olarak Freud'un görüşlerine bağlı kalarak, sağlıklı bir kişilik yapısı için denetim mekanizmasının ego da bulunması gerekir. İd ve süper ego, gerçeklik ilkesi dışında hareket ettiklerinden dolayı bu iki sistemden hangisi olursa olsun baskın olduğu taktirde bireyin eylem, düşünce ve duyguları gerçeklikten sapacaktır. Sağlıklı bir kişilik gelişimi için bu üç sistemin denge içinde olması şartı aranır (Can, 2002: 114).

1.3.1.2. Alfred Adler'in Kişilik Kuramı

Alfred Adler, Freud'un öğrencisidir. Adler'in, Freud'un grubundan ayrılmasının sebebi kendi kuramını geliştirmiş olmasıdır (Geçtan, 1993: 83). Freud, bireyi sadece aile boyutu içinde değerlendirirken; Adler bu değerlendirmenin yetersiz olduğu görüşünü ortaya atmıştır. Adler'e göre birey, toplumsal yapı içerisinde incelenmelidir. Bireyler toplumun birer parçasıdır ve bu bilince sahip olmalıdır (Topses ve Serin, 2012: 40).

Adler'e göre bilinç, kişiliğin merkezidir. Birey bilinçli bir canlıdır. Birey, çoğunlukla amaç ve gayelerinin neler olduğunu, eksik veya fazlalıklarının neler olduğunu, davranışlarında ki farklılıkların sebeplerinin ne olduğu bilincindedir. Bu görüş psikanalitik kuramının zıt düşüncesidir (Geçtan, 1988 :53).

Adler'in, Freud'dan ayrılan en önemli nokta onun üstünlük çabasına verdiği değer olmuştur. Adler' göre, bireylerin hedeflediği esas güç üstünlük duygusudur. Birey, üstün olmak, kendisini farklı kılmak ve diğer bireylere oranla baskın olmak güdüsü içerisinde (Cüceloğlu, 1991: 416).

1.3.1.3. Carl Gustav Jung'un Kişilik Kuramı

Carl Gustav Jung, İsviçreli bir psikiyatristtir. Tıpkı Adler gibi Freud'tan etkilenmiş hatta Freud tarafından psikanalizin veliahtı olarak nitelendirilmiştir. Jung, buna karşı gelmiş ve kendi kuramını geliştirerek Freud'tan ayrılmıştır (Geçtan, 1993: 34).

Jung, kişiliği “psişe” kavramıyla adlandırır. Psişe bilinçli ya da bilinçdışı tüm duygu ve düşünceleri içeren bir kavramdır, Kişilik, birbirinden ayrı olarak tasarlanmış lakin birbiriyle çağrışırda bulunan birçok etmenden oluşmuştur. Jung'a göre, bu etmenler tek başına önemli bir fonksiyon olmasına rağmen birbiriyle etkileşim halinde olmaları kişilik yapısını oluşturmaktaydı (Yanbastı, 1990: 48). Ayrıca Jung, kişiliğin kalıtsal yönlerini incelemesi sebebiyle aynı alanda çalışma yapmış psikoanalitik düşüncelerden ayrılmaktadır (Bilgin, 2011: 36).

Jung, her ne kadar Freud'un bilinçaltı kavramını kabul etmiş olsa da bilinçaltının iki tür olduğunu savunmuştur.

1. Bireye özgü bilinçaltı

2. Bireyin daha önceki insanlığın duygu, korku ve endişelerinin saklandığı ortak bilinçaltı (Cüceloğlu, 1998: 416).

Jung'a göre davranışlar, bireylerin önceki dönemlerinde yaşadıkları olayların etkilerinde kalmaları ve geleceğe dair planlarından oluşmaktadır. Jung kişide ‘içedönüklük ve dışadönüklük’ olarak iki yönelim belirler. Jung'a göre kişide algılama ve yargılama olmak üzere iki ana fonksiyon vardır. Bireyler algılama fonksiyonunu ya beş duyusu ile ya ada sezgileri ile gerçekleştirir. Yargılama fonksiyonu ise ya mantık ile ya da hisleri ile yapar. Jung bu teorik temel üzerine 8 temel kişilik tipi tanımlamaktadır (Zel, 2001: 39).

Dışa Dönük Düşünen Tip: Nesnel dünyaya nesnel olarak bakan tipler olarak yorumlanır. Duygusal yönleri zayıf, düşünceleriyle yaşayan ve onları söylemlerinden çekinmeyen bireylerdir.

İçe Dönük Düşünen Tip: Yaşantılarıyla dışa dönük düşünen tiplere tamamen karşıt tiplerdir. Dış çevreye bağlılıkları sınırlıdır. Duygu ve düşüncelerini kendilerine saklamayı severler.

Dışa Dönük Duygusal Tip: Dış dünyaya olan bağlılıkları düşünce yerine duygularıyla ön plana çıkan tiplerdir. Duyguları neticesinde kararları değişebilir ve kendilerinden bahsedilmesi onları mutlu eder.

İçe Dönük Duygusal Tip: Duygusal özelliklerini kendilerine saklayan tiplerdir. Kendileriyle ilişki kurulması zor oldukları kadar ilgisiz ve sessizdirler.

Dışa Dönük Duyusal Tip: Dış dünyanın gerçekçi yapısı ilgilerini çeker. Gerçekçi olma özelliğine sahip oldukları için pratiktirler ve aklına koydukları şeyi yapmak için çapa gösterirler.

İçe Dönük Duyusal Tip: Tamamen kendi iç dünyalarında yaşamaya özen gösterirler. Dış dünya ile bağlantıları kopuktur.

Dışa Dönük Sezgili Tip: Yenilik arayışı içerisinde olan bu tipler dengesiz ve kararsız bir özellik gösterirler.

İçe Dönük Sezgili Tip: İçe dönük olmaları sebebiyle anlaşılması zor ve gizemli bir tutum sergilerler. Dış gerçeklikle ilişki kurma konusunda başarısızdırlar.

1.3.1.4. Erich Fromm'un Kişilik Kuramı

Erich Fromm tarafından geliştirilen kuramın ismi Özgürlükten Kaçma Kuramıdır (Geçtan, 1988: 59). Fromm'a göre çağdaş dünya düzeninde insanın doğanın bir parçası olmasına rağmen yalnızlaşmasının ve bireyselleşmesinin sebebi, teknoloji ve çevresel kirlenme olarak tanımlanmaktadır. Özgürlük, bireyin yalnızlaşmasına sebep olmuştur. Bireyin yaradılışını içgüdülerden ayırmak imkansızdır. Fromm'a göre, birey içgüdülerinden kendi özgün kişiliğini ayırabiliyorsa gerçek özgürlüğe sahiptir (Topses ve Serin, 2012: 64).

Froom'un, Freud'un kuramından ayrıldığı en önemli hususlardan birisi, kişiliğin oluşmasında kültürün önemli düzeyde etken bir faktör olduğudur. Froom, toplumsal ve kültürel bir varlık olan bireyin, bir takım temel fizyolojik ihtiyaçlara sahip olduğunu kabul eder ama bu ihtiyaçların yine toplum tarafından giderileceğini savunur (Roedelein, 1998: 196). Froom'a göre, kişinin beş temel ihtiyacı vardır. Bunlar; ilişki, alışkanlık, köklülük, kimlik ve yönelimdir (Savran, 1993: 12). Bu kuramda kişiliğin oluşmasında kültürün etkisine diğer kuramlardan daha fazla önem verilmektedir. Kişilik, gelişen bireyin ihtiyaçlarını karşılamak için toplumun ortam sağladığı veya sağlamadığı tüm etkinliklerin ürünüdür (Başaran, 1991: 69).

1.3.1.5. Karen Horney'in Kişilik Kuramı

Horney, psikanaliz alanında çalışma yapan ilk kadın psikologdur. Horney'e göre kişiliğin oluşumunda çevresel faktörlerin önemli olduğu üzerinde durulmuştur. Bireyin, diğer bireylerde birlikte olmaları ya da onlardan uzaklaşmalarının sebebi çocukluk yıllarında elde etmiş oldukları deneyimlerdir. Bu deneyimlerin sonucu olarak bireylerde sosyal ve asosyal kişilik tipleri ortaya çıkmaktadır (Kaplan, 2008). Horney'e göre kişiliğin temel ögesi "kaygı ve korku"dur (Wortman, 1988: 352). Horney, kaygı ve korkular ile başa çıkmak için bireylerin deneyeceği davranış alternatiflerini her ne kadar on adet belirlemiş olsa da, bunlar içinden üç tanesi toplum tarafından benimsenmiş kişiliği belirlemeyi sağlayan ilişki kalıbıdır (Burger, 2006: 17, Çev: İnan Deniz Erguvan Sarıoğlu).

- Endişe ve korkularından kurtulmak için onlara yaklaşarak sevgi ve sempati duyma yönünde kişilik geliştirme (sempatik-dışadönük).
- Endişe ve korkularından sıyrılmak için insanlardan uzak durabilir, onlara karışmadan, bağımsız bir şekilde hayatını sürdürebilmek adına kişilik geliştirebilir (antipatik-içedönük).
- Birey, kendisini karşısında ki insanlara karşı üstün görmek, kararlarını baskı ile kabul ettirmek, onlarla mücadele ederek kendi endişe ve korkularından sıyrılabileceği bir kişilik geliştirebilir (saldırgan ve öfkeli).

Horney'e göre, her birey kendisine uygun gelen bu ihtiyaçlardan birini kabul etmektedir. Endişe ve korkularından kurtulmak için başvurmuş olduğu ihtiyaç, bireylerin kişiliklerini yansıtan en önemli faktördür (Çeribaş, 2007: 10).

1.3.1.6 Abraham Maslow'un Kişilik Kuramı

Maslow, hümanistik düşüncenin lideri sayılmaktadır. Maslow'a göre, psikologlar insan bütünlüğünün temel yönlerini ihmal etmektedirler. Bunun gerekçesi olarak psikologların bireyde gerçekleşen ayrı olayların uzun zaman içerisinde incelenmiş olmasını savunmaktadır (Hjell ve Ziegler, 1986: 56). Maslow, bireyin kişilik yapısının olgunlaşma sürecinde; bireyin hiyerarşik ihtiyaçları ile çevre ilişkilerinin ve uyumunun önemli rol oynadığını iddia etmektedir (Yanbastı, 1996: 341). Maslow'un bahsettiği hiyerarşik ihtiyaçlar beş grupta toplanabilmektedir (Doğan, 2002: 246).

Fizyolojik ihtiyaçlar: Yemek yeme, su içme, uyku

Güvenlik ihtiyaçları: Can ve iş güvenliği, tehlikelerden korunma

Sosyal ihtiyaçlar: Sosyal çevrede ki gruba katılma, kabul edilme, dostluk

Kendini gösterme ihtiyacı: Tanınma ve itibar görme

Kendini tamamlama ihtiyacı: Mevcut olan potansiyeli geliştirme

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisini bir piramit olarak düşündüğümüzde, piramitin en alt tabakasını 'Fizyolojik İhtiyaçlar' oluşturacaktır. Birey, piramidin en altında bulunan ihtiyaçları karşılamak için çaba sarf edecektir. Karşılanan her ihtiyaç davranışları etkileme özelliğini kaybetmektedir. Bundan dolayı daha üst düzeyde ki ihtiyaçlar bireyin davranışlarını etkileme çabası içerisinde (Koçel, 2010: 624).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi dünya çapında bilinen bir kuramdır. Maslow'a göre birey, ihtiyaçlarını piramit sıralamasına göre sonra basamağa kadar yapmayı başarabilirse mutlu birey statüsünü kazanmıştır. Maslow, bu statüyü kazanan bireyler üzerinde yaptığı araştırmada, bu bireylerin bir takım özelliklere sahip olduklarını görmüştür. Bu özelliklerden bazıları: bağımsızlık, otonomluk, yaratıcılık, demokratiklik, gerçekçilik gibi özelliklerdir (Yanbastı, 1996: 342).

Kendini gerçekleştirme, çoğu insan için anlık bir yaşantıdır. Arı (1998, 52)'ya göre Maslow'un kendini gerçekleştirmiş insanın özellikleri şu şekildedir:

1. Gerçeği olduğu gibi kabul eder.
2. Kendini olduğu gibi kabul eder.
3. Başkalarını olduğu gibi kabul eder.
4. Kendiliğinden davranır, spontandır.
5. Yaratıcı bir biçimde davranır.
6. Yaşamın getirdiği olayları tam anlamıyla, olaylara uygun yaşar.
7. Yakın ve samimi birkaç dostu vardır.
8. Kendi sorumluluğunu bilir, çalışkandır.
9. Dürüştür.
10. Çevresinin farkındadır, devamlı çevresini inceler.
11. Savunucu değildir. Savunma mekanizmalarını çok kullanmaz.
12. Dünyayı objektif bir şekilde algılar.
13. İnsanlara değer verir ve onların sorunlarını ciddiye alır.
14. Başkalarını kayıtsız şartsız saygıdeğer bireyler olarak kabul eder.

1.3.1.7 Beş Faktör Kişilik Modeli

1963 yılında Norman'ın gerçekleştirdiği araştırmalar, 1966 yılında Allport ve Odbert'in birlikte yaptığı araştırmalar ile devam etmiş ve 1978 yılında Robert R. McCrea ve Paul T. Costa'nın geliştirmesi sonucu günümüze 'Beş Faktör Kişilik Özellikleri' kuramıyla gelmiştir. Beş faktör kuramı başlangıçta duygusal dengesizlik, deneyime açıklık ve dışa dönüklük olmak üzere üç faktörden oluşurken daha sonra yapılan araştırmalar neticesinde yumuşak başlılık ve sorumluluk faktörleri de eklenerek beş faktörlü bir kişilik modeli oluşması sağlanmıştır (Sayın ve Aslan, 2005: 280).

Beş faktör kişilik modelinin geçmişine ilişkin bilgiler her ne kadar 1960'lı yıllarda karşımıza çıkıyor olsa da, kökenini araştırarak olursak 1936 yılında Allport ve Odbert'in İngilizce sözlük üzerinde yapmış oldukları çalışmaya kadar inmek gerekecektir. Yapılan incelemeler sonucu bireyleri içerik olarak açıklayan ve aynı zamanda onları birbirinden ayıran özelliğe sahip 18.000 sözcük belirlemişlerdir. Bu çalışmanın yapılmasında ki amaç kişilik özelliklerini tanımlamada çok önemli bir yer tutsa da kişilik özelliklerini tam olarak ortaya koyamamaktadır.

Allport ve Odbert'in çalışmasından sonra 1943 yılında Cattell beş faktör kişilik özelliklerinin kuramını oluşturan çalışmayı gerçekleştirmişlerdir. Gerçekleştirilen çalışmaya göre, Allport ve Odbert'in çalışmasından elde edilen 4500 sözcük üzerinde yoğunlaşmışlardır. Çalışmalarından faktör analizini kullanarak 180, 42 ve son olarak 16 faktör üzerinde yoğunlaşarak beş faktör kişilik özellikleri modelinin temelleri oluşmaya başlamıştır. 1963 yılında Norman, yapmış olduğu çalışmalar sonucunda bireylerin kişilik özelliklerinin beş boyut altında topladığını açıklamıştır. Bu boyutları; dışa dönüklük, kültür, uyumluluk, duygusal denge ve sorumluluk olarak adlandırmıştır. Norman, kendisinin ortaya koymuş olduğu bu araştırmaı 'Kişilik Özelliklerinin Yeterli Sınıflandırılması' ismiyle ortaya koymuştur (Yeni, 2015).

Beş faktör kişilik modelinin temelinde yatan ana hipotez; kişilerin gösterdikleri bireysel farklılıkların dünya da bulunan bütün dillerde kodlanacağı, sözcükler halinde konuşma diline yansıyacağı ve bu sözcüklerden esinlenilerek kişilerin kişilik yapısını kapsayacağı bir sınıflandırmanın oluşturulacağıdır (Bilgin, 2011: 44).

1.3.1.7.1. Dışa Dönüklük

Dışa dönüklük faktörü sergileyen bireyler; sıcakkanlı, cana yakın, enerji dolu, sosyal, hareketli insanlardır (Howard ve Howard, 1998: 2). Aynı zamanda bu kişilik tipine sahip olan bireyler; etkindiler, aktiftirler ve oldukça duygusaldırlar (Störmer ve Fahr, 2010: 5). Dışa dönük bireyler sahip oldukları bu özelliklerin yanı sıra bulundukları durumları abartmayı seven, tutkulu hırslı ve çevrelerine göre baskın bir karaktere sahiptirler (Yeni, 2015).

McCrae ve Costa yapmış oldukları araştırmaların sonucunda bireyin dışa dönüklüğünün karakteristik özelliği düşük ise bireyin ağırbaşlı, soğukkanlı veya çekingen kişilik özelliklerine sahip olduklarını ortaya koymuşlardır. Eğer bireyin dışa dönüklüğünün karakteristik özelliği yüksek ise bireyin; konuşkan, sosyal ve insanlara yönelik kişilik özelliklerine sahip olduklarını savunmuşlardır. Aynı zamanda 1987 yılında yapılan bu araştırma neticesinde dışa dönüklük bireyler arasında gerçekleşen etkileşim derecesi olarak ifade etmektedirler (Dede, 2009: 60). McCrae ve Costa'ya göre dışa dönüklük ile ilgili temel olarak altı tane sıfat bulunmaktadır. Bunlar (Yeni, 2015);

- Girişkenlik (neşeli ve birçok arkadaşı bulunan)
- Aktif (enerjik ve hızlı hareket eden)
- İddialı (sözü geçen-kuvvetli)
- Maceracı-heyecan odaklı (gösterişli)
- İyimser (güler yüzlü ve cesur)
- Sıcakkanlı (sempatik ve konuşkan)

1.3.1.7.2. Geçimlilik

Geçimlilik boyutunda yüksek puan alan kişiler; işbirliği ile hareket eden, nazik, esnek, sevecen, dostane, rekabetten öte birlikte başarma gibi özelliklerden oluşan bireylerdir (Yeni, 2015). Geçimlilik boyutunda düşük puan alan kişiler iç seslerine fazla güven duyarken, yüksek puan alan kişiler diğer kişilere oldukça fazla güvenirler (Howard ve Howard, 1998: 6). Geçimlilik boyutunda düşük puan alan bireyleri detaylı incelediğimizde bu bireylerin; kötümser, kaba, intikamcı, merhametsiz ve asabi olarak tanımlanmaktadır (Sneed, 2002: 134). Aynı konuda yüksek puanlı olan bireyleri detaylı incelediğimizde; alçakgönüllü, affedici, hoşgörülü, rekabetten ziyade uzlaşmayı tercih eden, çatışmalara kolaylıkla girmeyen bireyler olduklarını görmekteyiz (Girgin, 2007: 81). Geçimlilik faktörü ile çatışma kelimesi ters orantılıdır. Daha doğrusu geçimlilik çatışmayı azaltır. Geçimlilik boyutu yüksek olan bireylerin iş hayatlarında daha başarılı oldukları yapılan araştırmalarla tespit edilmiştir (Kubat, 2007: 56).

Costa ve McCrea 1990 yılında geçimlilik durumunu 6 faktörde incelemişlerdir. Bu faktörler (Madram ve Akdoğan, 2010: 371):

1. Güven
2. Açık sözlülük
3. Özveri
4. Şikayetçi
5. Alçak gönüllülük
6. Hassas/düşüncel

1.3.1.7.3. Sorumluluk

Sorumluluk faktörü öz disiplin kavramı ile anlatılmaktadır. Sorumluluk duygusu yüksek olan bireyler, çalışma hayatlarında daha planlı, özverili, disiplinli ve gayretli olmaya özen gösterirler. Sorumluluk duygusu düşük olan bireylere göre inisiyatif kullanmaya daha arzulu, gayretli ve kurallara uyma konusunda daha hassastırlar (With vd. 2002: 165). Kişiliğinde sorumluluk duygusu barındırmayan bireylerde tembellik, sorumsuzluk, güvenilmezlik gibi vasıfların etkin olduğu görülmektedir (Yeni, 2015). Sorumluluk faktörü bir takım araştırmacılar tarafından ‘başarı isteği’ olarak isimlendirilmiştir (Yıldırım, 2014).

McCrae ve Costa 1992 yılında yapmış oldukları çalışmalar sonucunda sorumluluk faktörünün tanımlayıcı 6 tane sıfatın olduğunu belirtmişlerdir. Bunlar (Yeni, 2015):

- Görev bilincine sahip,
- Düzenli
- Kabiliyetli
- İhtiyatlı
- Başarmak için mücadele anlayışına sahip
- Öz disiplinli

1.3.1.7.4. Duygusal Dengesizlik

Duygusal dengesizlik kişilik faktörü genel olarak endişeli, kaygılı, güvensiz bireyleri ifade eder (McDonald, 1995: 527). Nörotisizm olarak da adlandırılan duygusal dengesizlik faktörünün temelinde depresyon, sıkıntı, kızgınlık gibi olumsuz duyguların barındığı konusunda araştırmacıların fikir birliği içinde olduğuna işaret etmektedir (Kuruçay, 2012: 59). Bir başka deyişle duygusal dengesizlik, aynı ruhsal kökenli hastalıkların ortak adı olarak da ifade edilmektedir (Budak, 2000: 535). 1990 yılında Goldberg’ın yapmış olduğu çalışmaya göre bireyler stres ve endişe durumlarında aşırı inatçı, aşırı heyecanlı ve olabildiğince duygusaldırlar. Bunun sebebi duygusal dengesizlik faktörünü kişiliğinde bulunduran bireylerin stres ve endişe karşısında uyumsuz davranışlar sergilemeleridir.

McCrae ve Costa'ya göre duygusal dengesizlik ile ilgili altı tane tanımlayıcı sıfat bulunmaktadır. Bunlar (Yeni, 2015):

- Endişeli,
- Düşmanca duygulara sahip,
- Düşüncesiz,
- Depresif
- Kendinin farkında,
- Kırılgan.

1.3.1.7.5. Deneyime Açıklık

Deneyime açıklık faktörü, şimdiye kadar yapılan araştırmalar neticesinde araştırmacılar tarafından bir düşünce birliğine varılamamış faktörlerden birisi olma özelliğini taşımaktadır (Tomrukçu, 2008: 33). Her araştırmacı bu faktörü kendilerince ifade etmeyi tercih etme taraftarı olmuşlardır. Araştırılan bu faktör; bazılarına göre bilinç boyutu, bazılarına göre kültür boyutu, bazılarına göre de deneyime açık olma faktörü olarak adlandırmışlardır (Somer vd., 2002: 23).

Deneyime açıklık faktörünü genel olarak tanımlayacak olursak; analitik karmaşık, meraklı, hayal gücü yüksek, değişikliği seven, geleneksel olmayan gibi özellikleri içeren bir boyuttur. Zeka, yaratıcılık, merak gibi alt ölçeklerden oluşmaktadır (Şimşek, 2006: 69). Değişime karşı olma, gelenekçi yapıyı tercih etme, yeni fikirleri benimsememe ise düşük açıklık olarak kabul edilmektedir (McShane ve Von Glinow, 2005: 59).

McCrae ve Costa 1985 ve 1992 yıllarında yapmış oldukları çalışmalar neticesinde deneyime açıklık faktörü ile ilgili altı tane temel sıfat belirlemişlerdir. Bunlar (Yeni, 2015):

- Duygusal,
- Fikir sahibi,
- Estetik
- Aktif,
- Fantastik,
- Değer sahibi.

1.4. Yönetici Liderin Kişiliği

Liderlik, bir grupta diğer bireyleri; hareket, tavır ve söylemleriyle en çok etkileyen unsur olarak adlandırılır. İnsan bazen lider olarak atanır. Bazen de düzeni belli olmayan gruplarda, bireyin kendi nitelik ve çabalarıyla göz önüne gelerek ortaya çıkmasına sebep olur (Baymur, 1989: 281). Yöneticinin yönettiği grupta bulunan herhangi bir bireyin davranışlarında meydana gelen değişme veya gelişmeler içinde bulunduğu grubu dolayısıyla işletmeyi olumlu ya da olumsuz etkileyecektir. Yönetici, çalışanın davranışlarını olumsuz etkileyen sebepleri zamanında belirlemeli ve gerekli önlemleri almalıdır (Saltürk, 2008: 131).

Her yöneticinin kendisine özgü bir yönetme modeli vardır. Bu modeli oluşturan faktörler yöneticinin; beceri, tutum, alışkanlık, deneyim, yetenek gibi faktörlere ve nefret ettiği, hoşlanmadığı, tercih ettiği huylara sahip olmasıdır. Bir yönetici çalışanı ile arasına sosyal ve psikolojik bir mesafe koyarken başka bir yönetici çalışanı ile yakınlaşabilir hatta şakalaşmaktan dahi hoşlanabilir. Bir yönetici dışa dönük olabilirken başka bir yönetici içe kapanık olabilir. Bu yüzden her yöneticinin bir modeli var denmiştir (Werner, 1993: 22, Çev: Vedat Üner).

Liderleri iki kısma ayırmak mümkündür: Otoriter ve demokratik. Otoriter lider genel olarak geleneksel yapıya sahip toplumlarda görülür. Bunun sebebi bu liderin, mevcut otoritesini ve sorumluluğunu işgal ettiği makamdan alıyor olmasıdır. Bununla ilgili olarak Adorno, otoriter kişilik üzerine yapmış olduğu bir araştırmada, otoriter liderlerin şu özelliklere sahip olduğunu savunmuştur:

- a) Topluma uymaya büyük önem verme,
- b) Değişmez bir kişiliğe sahip olma ve değişiklikten hoşlanmama,
- c) İdarede yönetici-yönetilen ilişkilerine önem verme,
- d) Gücü elinde tutan kişi veya gruplara yakın olma,
- e) Tutucu geleneklerine bağlı olduğunu gösterme,
- f) Başkalarının cinslik suçlarına aşırı ilgi gösterme,
- g) Azınlık gruplara taviz vermeme.

Demokratik toplumlara bakacak olursak lider, başkalarının kendilerini lider olarak seçmeleri ve bu görevde ona saygı göstermeleri sonucu elde eder. Geleneksel toplumlarda görülmeyen bu özellik modern toplumlarda göz önündedir. Hatta modern toplumlarda liderlik yaygınlaşmakla birlikte bu görev bir kişiye sabit bırakılmamaktadır. Liderin zaman içerisinde ileri sürdüğü fikirler toplumca ilginç karşılanması halinde liderlik görevi kişiden kişiye geçebilmektedir (Baymur, 1989: 282).



İKİNCİ BÖLÜM

YENİLİKÇİLİK: KURAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın bu bölümünde yenilikçilik kavramı kuramsal çerçevede ele alınmış olup, yenilikçilik kavramı, yenilikçilik ve benzer kavramlar, yenilikçiliğin süreci, yenilikçilik türleri, yenilikçilik stratejileri ve bireysel yenilikçilik kavramları açıklanmaya çalışılmıştır.

2.1. Yenilikçilik Kavramı

Yenilikçilik sözcüğü “yeni ve değişik bir şey yapmak” anlamı olan Latin kökenli ‘innovatus’ kelimesinin Türkçe’ye uyarlanmış halidir (Elçi, 2006:1). Yenilikçilik kavramı, dünya genelinde değişimin, yaratıcılığın, gelişmenin ve farklılaşmanın en önemli güçlerinden birisi olması sebebiyle genel geçer bir hal almıştır. Toplumlararası rekabette üstünlük sağlayabilmenin en önemli alanı yenilikçilik olarak kabul edilmektedir (Kelley ve Littman, 2007: 16; Yalçınkaya, 2010: 382). Araştırmacıların yapmış oldukları çalışmalar neticesinde ortaya çıkan bakış açıları ve tanımların birbirinden farklı olması yenilikçilik kavramının daha iyi anlaşılır olmasını sağlamıştır. Bu araştırmalar neticesinde yenilikçilik ile ilgili yapılan tanımlamalara genel olarak aşağıda yer verilmiştir (Tokmak, 2008: 54-58):

- Yenilikçilik; bir düşüncenin yeni olarak algılanması neticesinde bireyin o düşünceye karşı reaksiyon göstermesi ile başlar. Eğer düşünce, bireye yeni olarak görünüyorsa bu bir yeniliktir.
- Yenilikçilik; bireylere, gruplara veya işletmelere yarar sağlamalıdır. Yenilikçiliğin gerçekleşmesi ve başarılı olabilmesi için yararlı olarak algılanması en önemli etkidir.
- Yenilikçilik; “yeni bir şey” in başlangıcı olarak değerlendirilebilecek bir değişim sürecidir. “Yeni bir şey” olarak nitelendirilen kavram; ürün, hizmet, teknoloji veya organizasyonda ki idari süreçlerden herhangi birisi olabilir.
- Yenilikçilik; her zaman yeni ürün veya hizmete ihtiyaç duyulması değil, mevcut ürün veya hizmetin farklı alanlarda yeniden pazarlanabilmesidir. Geçmişte üretilen yarı otomatik çamaşır makinelerinin, tam otomatik

makineler çıktıktan sonra kırsal kesimlerde yayık makinesi olarak pazarlanması bir yenilikçilik örneğidir.

- Yenilikçilik; bir bilim veya teknolojiye ziyade bir değerdir.
- Yenilikçilik; fikirlerin, girişimciler tarafından toplanarak ürüne dönüştürülmesi ve bunu etkin bir ticaret olarak uygulanabilmesidir.
- Yenilikçilik; müşteri tatminine yönelik yeni kaynaklar ortaya çıkarmaktadır.
- Yenilikçilik; işletmelere mevcut zamanın sonrasını görebilme ve bir gelecek vizyonu oluşturma olanağı veren tutumdur.
- Yenilikçilik; firmalar için rekabet avantajı elde etmede önemli bir faktördür. 3M, Apple ve Kellogg gibi firmaların ün elde etmesini sağlayan temel faktör yenilikçiliktir.
- Yenilikçilik; takım çalışmasını gerektirir. Bireysel çabalardan çok takım çalışmasını gerektirme sebebi ise günümüzde her alanda hızlı, sürekli ve karmaşık olan gelişmelerdir.
- Yenilikçilik; yeni bir uygulama veya yeni fikirlerin yaygın anlamda kullanılarak pratiğe dönüştürülmesi olarak adlandırılmıştır.
- Yenilikçilik; yeni düşünce, süreç, ürün veya hizmetlerin doğuşu, kabulü ve uygulanmasıdır.
- Yenilikçilik; AB ve OECD literatüründe bir süreç olarak; bir fikri pazarlanabilir bir ürün veya hizmete, yeni ya da geliştirilmiş bir üretim ya da dağıtım yöntemine, ya da yeni bir toplumsal hizmet yöntemine dönüştürme olarak ifade edilmektedir. Burada dikkat çeken husus gerek süreç olarak gerekse sonuç olarak yenilikçiliğin pazarlanabilir olması gerekliliğidir. Tek başına yeni bir fikir, ürün veya süreç Pazar koşullarında işletmeye katkı sağlamıyorsa yenilikçilik gerçekleştirilmemiştir.
- Yenilikçilik; bugünün iş dünyasında, bir kerelik değil tekrarlanabilir, sistemleştirilebilir ve şirketlerin yapısına yerleştirilebilir bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır.
- Yenilikçilik; yeni bir problem çözme düşüncesinin kullanılmasıdır. Yeniden örgütlenme, yeni bütçeleme sistemlerinin kullanılması, maliyetlerin azaltılması, iletişimin geliştirilmesi, mamullerin takım içinde düzenlenmesi gibi uygulamaların hepsi birer yeniliktir.

- Yenilikçilik; sadece yeni bir fikir demek değildir. Yenilikçilik yeni bir fikri, ticarileşen bir ürüne dönüştürme şeklidir. Aynı zamanda, yaratıcı bir beyin fırtınası eylemi de değildir. Yenilikçiliğin oluşturulması bir gecede gerçekleştirilemez. Zaman, sabır ve uzun dönemli bir çalışma gerektirir.
- Yenilikçilik; organizasyon için yeni kabul edilebilecek bir sistemin, politikanın, programın, sürecin, ürünün veya hizmetin satın alınarak ya da geliştirilerek uygulanmasıdır. Aynı zamanda yenilikçiliğin işletmenin performansına, etkinliğine ve verimliliğine katkı sağlaması gerektiği de ifade edilmektedir. Bu tanımlarda iki temel noktanın ön plana çıktığı görülmektedir. Birincisi, yenilik fikrini içermesi, ikincisi ise yenilikçiliğin yararlı bir değişim sağlamayı amaçladığıdır.

2.2. Yenilikçilik ve Benzer Kavramlar

Yenilikçilik kavramı tanımlanırken başka kavramlarla karıştırılmaktadır. Her ne kadar yenilikçiliğe anlam olarak yakın olsalar da; buluş, değişim, yaratıcılık, teknoloji ve ar-ge, girişimcilik gibi kavramlar yenilikçilikten farklıdır ve yenilikçiliği oluşturan kaynaklardır (Zerenler vd., 2007: 660).

2.2.1. Buluş

Yenilikçilik ile ilişkilendirilen kavramlardan bir tanesi buluştur. Buluş ile yenilikçilik arasında ki temel farklılığa bakacak olursak; buluş, yeni bir fikir veya bilginin ortaya konulmasını sağlarken; yenilik ise herhangi bir yeni bilgiyi kullanıma uygun hizmet veya ürüne dönüştürmeyi sağlayan bir faktördür (Sarıhan, 1998: 132). Buluş tıpkı diğer kavramlar gibi yenilikçilik sürecinin kaynağını oluşturan, planlanması zor, yaratıcı süreçlerin sonucudur. Yenilikler, buluşların ekonomik olarak uygulama alanlarını ifade eder (Güleş ve Bülbül, 2004: 125-126).

Patent temel olarak ele alındığında buluş sahibine sağlanan bir hak olarak görülmektedir. Patent kavramının asıl amacı üçüncü şahısların buluş konusu ürünü üretme ve/veya satma gibi düşüncelerine karşı buluş sahibini korumaktır. Patent koruması belli bir zaman dilimini kapsamaktadır. Belli bir zamandan sonra buluş konusu ürüne ilişkin patent kavramı ortadan kalkmakta ve üçüncü şahıslar tarafından kullanımı sağlanabilmektedir. Patent korumasının sağlandığı ve mevcut yıllar içerisinde ürün veya

hizmetin patentine sahip olan kişi ya da kurumlar piyasada monopol fiyat uygulamaktadır. Bu zaman dilimi içerisinde aşırı kar söz konusu olabilmektedir (Karaöz ve Albeni: 2004:3).

Sonuç olarak buluş ve yenilikçiliği incelediğimizde; ne yapılan tüm buluşların bir yenilikçilik, ne de tüm yeniliklerin bir buluş olarak kabul edilemeyeceği açıkça görülmektedir. Bu konuyla ilgili dikiş makinesi ve elektrik süpürgesi örnekleri ele alınabilir. Bu buluşları yapan kişiler William H. Hoover ya da Isaac Singer değildir. Dikiş makinesinin mucidi Elias Howe, elektrik süpürgesinin ise J. Murray Spengler'dir. Hoover ve Singer'in isimlerini tüm dünyaya duyurma sebeplerine bakılacak olunursa, kendilerinden önce buluşu gerçekleştiren bu ürünleri geliştirmiş ve ticari bir kalıba sokarak yenilikçiliği gerçekleştirmişlerdir (Aksay, 2011).

2.2.2. Değişim

Değişim, yenilikçilik ile ilişkilendirilen başka bir kavramdır. Her işletme çevresinde meydana gelen değişimlere karşı hızlı bir şekilde ayak uydurması gerekmekte ve bunun için kendi yapısal değişimlerini gerçekleştirmelidir. Bu noktada değişim ile yenilikçilik kavramları yan yana veya birbirlerinin yerine kullanıldıkları görülmektedir. Değişim kavramını tanımlayacak olursak, “herhangi bir sistemin planlı veya plansız bir süreç ya da ortamın belli bir durumdan başka bir duruma dönüşmesi” olarak tanımlanmaktadır (Sağlam, 1982: 29). Bu pencereden ele alındığında yenilikçiliğin bir değişim süreci olduğu ve bütün yeniliklerin bir değişimi ifade ettiği söylenebilir. Ancak tam ters pencereden bakıldığında her değişimin bir yenilik olmadığı görülmektedir. Değişim eğer orijinalse ve değiştirdiği düzenin amaçlarını daha etkili ve ekonomik biçimde gerçekleştirmesine katkıda bulunuyorsa, yenilik sağlayabileceği ifade ediliyor (Robey ve Sales, 1991: 421).

2.2.3. Yaratıcılık

Yaratıcılık, yenilik sürecinin temel bir parçası ve kaynağıdır. Yaratıcılık kavramı, mevcut olanın düşünce tarzının dışındaki düşünme gücüne veya yeteneğine sahip olmak olarak tanımlanabilmektedir (Güleş ve Bülbül, 2004: 127). Genel olarak yaratıcılık kavramını, yenilikçiliğin eş anlamlısı olarak düşünseler de bu iki kavram arasında farklar

bulunmaktadır. Yaratıcılığın, yenilikçilikten farklı yanlarına genel olarak bakacak olursak (Özçer, 2005: 14):

- Yaratıcılık, yeni fikirlerin oluşturulması ile ilgiliyken; yenilikçilik bu fikirlerin ticarileştirilmesiyle ilgilidir.
- Yaratıcılık, yenilikçilik için bir başlangıç noktasıdır.
- Yaratıcılık, yeni birleştirmeler yapabilme yeteneği, yenilikçilik ise bu birleştirmelerin sonuç vermesidir.
- Yaratıcılık, bir kavrayış ortaya çıkarmak için daha önce aralarında bir ilişki kurulmamış, ilgisiz düşünce matrislerin incelikli bir çaba sonucunda birleştirilmesini içeren bir süreçtir.

Yaratıcılık, yukarıda belirtilen tanımlar gibi sorunları çözmek ve ihtiyaçları gidermek için ortaya çıkan yeni fikirlerdir. Yaratıcılık kavramının üç bileşeni vardır: Uzmanlık, yaratıcı düşünme yeteneği ve motivasyondur. Uzmanlık, teknik sürece bağlı bilgi ve birikimdir. Yaratıcı düşünme yeteneği, kişilerin sorunlar karşısında ne kadar yaratıcı olabileceğini açıklamaktadır. Motivasyon ise içsel ve dışsal faktörlerden oluşmaktadır. Dışsal faktörlere bakıldığında prim ve terfi görülmekteyken, içsel faktörlerde kişilerin tutkusu söz konusudur (Aksay, 2011).

Örgütlerde yaratıcılığı artıracak dört genel strateji önerilmektedir. Bunlar (Uzkurt, 2008: 29):

- Yeni fikir üretimi için cesaretlendirme,
- Yaratıcılık becerisi kazandırma eğitimleri,
- Yaratıcılık özelliği olan bireyleri işe alma
- Örgüt yapısı, kültürü ve iklimi gibi yaratıcılığı yakından ilgilendiren özelliklerin yaratıcılık ile uyumlaştırılmasıdır.

2.2.4. Teknoloji ve Ar-Ge

Teknoloji, OECD'nin çalışmalarında mamul ve hizmetlerin üretimine, iyileştirilmesine veya kullanımına doğrudan uygulanabilen bilimsel ve deneysel bilgiyi içerir. Yeni ürün ve süreçlerin pazarda ilk defa sunulmasına veya mevcut ürün ve süreçlerde önemli değişiklikler yapılmasına teknoloji denir (Güleş ve Bülbül, 2004: 127).

Durna'ya göre teknoloji, insan bilgisinden ortaya çıkan ve beşeri amaçlar için kullanılan çevremizdeki parçaları dönüştürdüğümüz araçlar veya araçlar sistemidir. Teknoloji, fayda sağlamak amacıyla, insanın üretim aşamalarında bulunurken başvurduğu bilgilerin bütünü olarak da tanımlanabilir (Durna, 2002: 11).

Kavramsal farklar ve dışsal değişkenler, teknoloji ve yenilik arasında ki ayrımı ortaya koyar. Yenilik yönetimi, yeni fikirlerin oluşmasını kapsamaktadır. Bu durum teknolojiye ise mevcut yeniliklerin elde edilmesi ve uygulanması olarak görünmektedir (Güleş ve Bülbül, 2004).

Yenilikçilik ile ilgili anılan bir diğer kavram ise Ar-Ge'dir. Araştırma geliştirme olarak adlandırılan (Ar-Ge), işletmelerde yeni ürün ve üretim aşamalarının ortaya çıkarılmasına yönelik yaratıcı ve sistemli çalışmalar bütünü olarak tanımlanmaktadır. Ar-Ge kavramı daha geniş perspektiften ele alınacak olursa; teknoloji ve bilimin gelişmesini sağlayacak mevcut bilgilerle yeni malzeme, ürün ve araçlar üretmeyi hedefleyen ya da yeni bilgiler elde etmek için yapılan çalışmaların bir bütünü olarak adlandırılır (TOBB, 2004: 10).

Ar-Ge faaliyetlerinde ulaşılmak istenen; işletmenin devamlı değişen koşullar karşısında bu değişimlere ayak uydurmasını sağlamak, gelişme ve büyümelerini sağlamak ve işletmenin sürekliliğini sağlamaktır (Zerenler vd., 2007: 657). Ar-Ge, ortada olmayan teknolojik bir bilginin ortaya çıkarılmasıyla birlikte işletmeler tarafından belli alanlarda profesyonelleşmeyi artıran ticari faaliyetlerdir (Eminoğlu, 2011).

Ar-Ge faktörünün, yenilikçilikle birlikte teknoloji kullanımı ve geliştirmesi ile doğrudan ilişki içerisinde olduğu öngörülür. Ar-Ge faaliyetlerinin farkındalık oluşturacak bir düşünce ve sistematik bir çalışmayı gerektirdiği gibi bu faaliyetlerin sonucunda buluşların ortaya konulduğu ifade edilmektedir. İşletmelerin Ar-Ge faaliyetleri, sadece teknolojik yenilikleri hedefleyen teknik bir bakış açısıyla değil ortaya çıkacak buluşların yeniliğe dönüşebilmesi için pazarlanabilir olmasını da dikkate alan daha geniş bir girişimci bakış açılarıyla yürütmeleri, yenilikçilik oranının artmasına ve rakiplere karşı ciddi rekabet avantajı elde etmelerini sağlayacaktır (Tokmak, 2008: 63).

2.2.5. Girişimcilik

Yenilikçilik ile anılan bir diğerk faktörün ismidir, girişimcilik. Girişimcilik tanım olarak bakıldığında; girişimci bireyin risk alması, fırsatları kovalaması, bu fırsatları hayata geçirmesi ve yenilik gerçekleştirme süreçlerinin tamamıdır. Girişimciler yeniliklerin ticarileşmesinde büyük bir role sahiptirler. Aldıkları yenilik kararlarına göre işletmelerine yön vermektedirler (TÜSİAD, 2002: 34).

Schumpeter dinamik girişimci kavramını ortaya atmıştır. Bu kavram detaylı olarak incelendiğinde eskinin yeni ile ikame edilmesi gerektiğı, eskiyi terk edip daha yeni yollar ve yöntemler çerçevesinde yaşanılması gerektiğı düşüncesi ortaya konulmaktadır. Dinamik girişimciler , “Yeni satış piyasaları, yeni ürünler, yeni süreçler, yeni tedarik kaynakları ve yeni organizasyon şekilleri” söylemleriyle ekonomik büyümenin en önemli aktörleri olarak görülmektedir (Müftüoğlu ve Durukan, 2004: 6).

Yeni fikir ve projelerin yenilikçiliğe dönüşmesi için bir girişimci gerekecektir. Eğer işletme böyle bir girişimciye sahip değilse rakiplerine karşı avantaj sağlayamaz. Girişimcilik ve yenilikçilik bir araya gelirse ekonomik değerk oluşur (Elçi, 2006: 129).

2.3. Yenilikçiliğın Süreci

Yenilikçiliğı; bir fikri pazarlanabilir ürün, hizmet, üretim ve/veya pazarlama yöntemlerine dönüştürme süreci olarak tanımlarsak; yenilikçilik sürecini de en anlaşılır şekilde fikir oluşturma, problem çözme ve uygulamadan oluşan birbiri içine geçmiş üç safhadan meydana geldiğı şeklinde ifade edebiliriz. Bu süreçten sonra ki süreç yeniliğın yayılmasıdır. Birince ve ikinci bölüm genellikle Ar-Ge düzeyinde gerçekleşir ve çoğunlukla buluşla sonuçlanır. Buluş, uygulamaya konulduktan sonra yani ticarileştirilmesi gerçekleştikten sonra yeniliğı doğurmuş olur. Yenilik, işletme dışında ekonomik bir etkiye sahipse yayılma gerçekleşir (Güleş ve Bülbül, 2004: 126).

Tokmak (2008)’a göre Yenilikçilik kavramı bir seferde olup biten bir faaliyet değil sürekliliğı olan bir süreci ifade eder. Bu durumda yeni bir fikirle başlayıp işletmeye değerk ve rekabet gücü katacak pazarlanabilir bir sonuca dönüşünceye kadar geçilen bütün aşamalar ve elde edilen sonuçlar, sürekli olarak değerklendirilmeli ve işletmeye yeni değerkler kazandıracak şekilde yaygınlaştırılmalıdır. Bu değerklendirme safhalarında

doğacak yeni fikirler yenilik sürecinin yeniden başlamasını sağlayacaktır. Yenilikçiliğin ortaya çıkmasının iki temel yolu vardır. Bunlardan birincisi, radikal fikirler sonucu daha önce denenmemiş ve geliştirilmemiş ürün veya üretim yöntemlerinin ortaya çıkarıldığı büyük atılımlarla oluşur. İkincisi ise her bir adımı kontrol edilen, geliştirilen ve iyileştirilen faaliyetleri içeren çalışmaların sonucu olarak ortaya çıkar.

İşletmeler, içeriğinin ne olduğuna bakılmaksızın herhangi bir problemin çözümü ile karşı karşıya kaldıkları sürece yenilikçiliğin son bulmayacağı kesindir (Gorman, 2007: 8).

2.3.1. Fikir Üretme ve Seçme

Yenilikçilik süreci fikir aşaması ile başlamaktadır. Bazı yenilik fikirleri her ne kadar tesadüfi olarak ortaya çıksa da, işletmeler potansiyel yenilik fikirleri için sürekli olarak sinyalleri tarayacak, saptayacak ve işleyecek sistemli ve bilinçli çalışmalara ihtiyaç duyarlar. Yenilik fikri, işletme içerisinde meydana gelen bir performans sorununa bağlı olarak da gerçekleşebilir. İşletmede oluşabilecek bir performans açığının nasıl giderileceğine yönelik düşünce süreci içerisinde de yenilik fikirleri doğabilmektedir (West, 1990: 324).

Yeni fikirler ile ilgili sinyaller; müşteri ihtiyaçlarından, tedarikçilerden, danışmanlardan, yöneticilerden kaynaklandığı gibi, dünyanın herhangi bir yerinde yapılan araştırma sonuçlarının doğurduğu fırsatlar veya yeni bir düzenlemeye uyma zorunluluğu ya da rakiplerinizin yaptığı çalışmalardan da kaynaklanabilmektedir. Bu sinyallerin alınma işletmenin çevresi ile kurmuş olduğu etkileşim düzeyine bağlı olarak artabilir veya azalabilir. İşletmelerin çevresi ile etkileşimi sağlayacak bilgi ve insan kaynağının akışı bu sinyallerin işletmeye taşınmasına yardımcı olur (Tokmak, 2008: 89).

Örneğin bir sağlık kurumunda yeni çıkan bir teknolojiye yatırım yapmak ve bu teknolojinin elde edilmiş olması bir sonuç değildir. Bu teknolojiye sahip olmakla birlikte yeni fikirlerin ortaya çıkabileceği gibi hastaların taleplerine verebileceği cevaba göre de yeni fikirler üretilebilecektir (Aksay, 2011).

Yenilik sürecinin bu aşamasında üretilen tüm fikirler içerisinden işletme açısından risk düzeyi optimal olan ve uygun olan fikrin seçimi de yapılır. Seçim sürecinde

işletmeler, pazardan ve teknolojik imkanlardan gelen işaretleri iyi değerlendirmeleri ve mevcut örgütsel yapı ile uyum sağlayacak stratejileri belirlemeleri kendileri açısından rasyonel bir davranış olacaktır.

Müşteri ihtiyaçlarının zamanında iyi belirlenmiş olması; yeniliğin çekici, uygulanabilir ve satılabilir olmasının zeminini oluşturur (Shane, 2008: 115). Bazı kaynaklarda fikir üretme aşaması, fırsatların yakalanması olarak ele alınmıştır. Fırsatların yakalanmasının ifade edilip edilmediğine bakılmaksızın müşteri ihtiyaçlarının farkına varmakla alakalıdır. Pazardaki fırsatlar fark edilince, ortaya çıkan yenilik fikirleri veya düşünce tarzları birçok soruya yanıt bulmak zorunda kalan vericilerin değerlendirilmesine tabi tutulacaktır. Bu sorulara genel olarak bakıldığında:

- Bu fikir işe yarayacak mı?
- İşletme bu fikri hayata geçirmek için gerekli teknik bilgiye sahip mi?
- Bu fikir müşteriler için bir anlam ya da değer ifade ediyor mu?
- Bu fikir işletmenin stratejisiyle uyumlu mu?
- Maliyet açısından anlamlı bir yarar sağlamakta mı?

Bu sorulara olumlu cevaplar veren ve kurumsal destek bulan fikirler, geliştirilme ve daha sonra da ticarileştirme aşamalarına geçebilmektedir (Aksay, 2011).

2.3.2. Fikrin Gerçekleştirilmesi

Fikirlerin teknoloji ve pazar odaklı yapılabilirliğinin ardından ikinci aşama ise fikirlerin teknolojik gerçekleştirilmesi ve hedef pazardaki potansiyel ekonomik başarının değerlendirilmesi yapılır (Sattler, 2011: 12). Gerçekleştirme aşamasının temelinde, ön görülen bir düzeyde bulunan yenilikçi bir düşünce ya da planın gerçek bir ürün ya da sürece taşınması olarak nitelendirilmektedir. Yeniliğin konsept veya kavramdan çıkıp fiziksel olarak yeniliğe dönüştüğü aşamasıdır. Ar-Ge departmanı, yenilik kavramını soyut olmaktan çıkarıp, somut olarak algılanabilecek bir ürün veya hizmete çevirir. Amaç yeniliği; sorunsuz, ekonomik ve alıcı için çekici olarak üretmektir. Bu aşamada işletme yenilik fikrinin, teknik ve ticari olarak yapılabilir bir ürün veya hizmete dönüştürölüp dönüştürölmeyeceğine karar verir (Yaşar, 1999).

Teorik düzeyde bulunan yenilikçi bir düşünce ya da planın gerçek bir ürün ya da sürece dönüştürüldüğü aşama gerçekleştirme aşamasının temelini oluşturmaktadır. Bu aşamada fikrin, yeni bir teknolojik ürün ya da sürece dönüşebilecek bir potansiyele sahip olup olmadığı laboratuvar ortamında araştırılır. Ayrıca elde edilen ürünün hizmet içinde kullanılacaksa, pilot uygulamalarına başlanması bu adımda gerçekleşir (İraz, 2005: 118).

2.3.3. Fikrin Ticarileştirilmesi

Yenilikçilik sürecinin son aşamasına gelindiğinde; yeniliğin üretimi, hedef pazara tanıtımı ve sunumu ile ilgilidir. Bu aşamada yenilik ticari bir hal alacaktır (Sattler, 2011: 12). Önceki aşamalardan başarı ile geçen yenilikler, ticarileşme aşamasında pazara sunulur. Yeniliğin ticarileştirilme aşaması ile ilgili iki farklı görüş bulunmaktadır. Birincisi yeniliğin büyük miktarlarda pazara sürülmesi ile ticarileşmesinin gerçekleştiğini ifade ederken, ikinci görüşe göre ise işletmenin yenilikten kar elde etmeye başlaması ile birlikte ticarileşme sürecinin sonuçlanacağını savunmaktadır. Bir işletmenin verimliliği genellikle; artan teknoloji verimliliği, azalan birim üretim maliyeti ve teknolojinin yararlılığının sürdürülebilmesi için yürütülen sürekli iyileştirme faaliyetlerinin bileşiminden oluşur. Bileşimi meydana getiren bu adımlar gerçekleştiğinde, yeniliğin pazarlanabilirliği artar ve işletme karlılığı sürdürülebilir (İraz, 2005: 119).

Yeniliğin ticarileşmesi konusunda tarihten birçok örnek verilebilir. Mesela, antibiyotiklerin bulunması insan sağlığına son derece önemli etkiye bulunması sayesinde anında ve karşı koyulamaz bir başarı sağlamıştır. Bu başarıyla birlikte kabul görülmesi hızlı bir şekilde gerçekleşmiştir. Ticarileşmeyi gerçekleştiren her ürün, antibiyotiğin bulunması gibi tarihte hızlı yol kat etmemiştir. Mesela, buhar türbini pazarda çok daha yavaş ilerleyen bir ürün olmuştur. İskenderiyeli Heron tarafından M.S.62’de bulunan buhar türbini mekanik güce hiç ihtiyaç duyulmayan ve köle emeğinin neredeyse sınırsız olduğu bir uygarlıkta, bu yenilik herhangi bir ilerleme gösterememiştir (Bedük vd. 2003: 28).

Yenilikçilik sürecinin son aşaması olan ticarileştirme aşamasında, işletmeler yapmış oldukları ticaretten bir kazanç sağlamak istiyorlarsa mutlaka güçlü bir plana

ihtiyaçları vardır. Geçerli bir pazarlama karmasıyla bunun için optimal bir bütçeye sahip olan işletmeler açısından başarı kaçınılmazdır.

2.4. Yenilikçilik Türleri

Yenilik kavramını birbirinden ayıran farklı şekiller mevcuttur. Yenilik sıklığına, müşteriye, işletmeye, özelliklerine ve etkilerine göre farklı şekillerde sınıflandırmak mümkündür (Uzkurt, 2008). Literatürde yenilikçilik kavramı ile ilgili genel olarak dört farklı şekilde ayrımı yapılmıştır. Bunlar; ürün yenilikleri, süreç yenilikleri, pazarlama yenilikleri ve organizasyonel yeniliklerdir. Bunun yanı sıra bilginin düzeyine göre yenilik türleri de radikal ve artımsal yenilik türleridir (Demirci, 2010: 23-24).

2.4.1. Radikal ve Artımsal Yenilikçilik

Yenilikçilik kavramı; küçük gelişmelerden, sektörün ürün ve/veya hizmet olarak başka bir hal almasına neden olan önemli buluşlara kadar geniş bir alanı kapsamaktadır. Kapsamış olduğu bu geniş açıdan dolayı yenilikçiliğin temel sınıflama kriterlerinden biri, yenilikçiliğin radikallik düzeyine ve neden olduğu etki düzeyine bağlı olarak yapılmaktadır (Güleş ve Bülbül, 2004: 130). Daha detaylı ele alacak alırsak, geçmişte denenmemiş sıra dışı fikirler sonucunda ortaya çıkan hizmet veya yöntemlerin geliştirildiği atılımlara radikal yenilikler denir. Adım adım yapılan, geliştirme ve iyileştirme faaliyetlerini kapsayan yenilik türüne de artımsal yenilik denir (Elçi, 2007: 16).

Radikal ve artımsal yenilikler, birbirlerini bütünleştiren iki ayrı yenilik türü olarak da ifade edilebilir. Müşterilerin davranışlarında faydalı değişiklikler yaratan radikal yenilikler, artımsal yenilikler aracılığıyla bu faydayı maksimize edebilmektedir. Radikal yeniliklerin, artımsal yeniliklerle gelişmeye ve iyileşmeye ihtiyacı mutlaka vardır (Uzkurt, 2008: 33).

Radikal yenilikçilik mevcut pazarda olağanüstü değişimler meydana getirirken, artımsal yenilikçilik ise yavaş ilerleyen değişimleri tetiklemektedir. Radikal yenilikçilik, rekabetçi avantajlar elde etmeyi sağlayacak yeni yetenekleri oluşturan kaynakların yeni bileşimini sağlayan girişimci fırsatların ortaya çıkarılması ve tanımlamasıyla ilgili

olurken; artımsal yenilikçilik ise rekabet avantajına katkı sağlayacak mevcut yeteneklerin nasıl geliştirileceğinin öğrenilmesi ile ilgilidir (İraz, 2005: 99).

2.4.2. Ürün Yenilikçiliği

Performans özellikleri arttırılmış bir ürünün ticarileştirilmesi veya benimsenmesini ifade etmenin yanı sıra en basit ifadeyle “yeni bir ürün” olarak tanımlanan yenilikçilik türüne ürün yenilikçiliği denir (Sungur, 2007: 12). Ürün yenilikçiliği, işletmenin çevresinde ki ihtiyaçlar ve fırsatlara dönüştürülmesini temel işletme süreçlerinden birisidir. Bunu bir başka şekilde anlatacak olursak, temel olarak işletmenin ürettiği ürün veya hizmetlerin iyileştirilmesi, geliştirilmesi veya tamamen yeni ürün ve hizmetler oluşturulacak şekilde yenilenmesini sağlayan işletmenin geleceğini garanti altına almak açısından önemli bir faktördür (Güleş ve Bülbül, 2004: 135).

Ürün yenilikçiliği, pazarda rekabet gücü elde etme stratejisinden kaynaklanmakta ve işletmelerin pazarda rekabetçi avantajlarını sürdürebilmeleri ve başarılı yeni ürünleri sıklıkla pazara sürme kabiliyetlerine bağlı olmaktadır (Tokmak, 2008: 77). Bununla ilgili 3M örneği verilebilir. 3M, 1902 yılından bugüne kadar üretmiş olduğu, çıkartırken acıtmayan yara bantları, yakıt pilleri gibi elli binden fazla ürün çeşidinin tamamı ürün yenilikçiliğinin bir örneğidir (Elçi, 2007: 4).

Ürün yeniliği yapılırken en önemli faktör elbette müşteridir ve müşterinin ihtiyaçları kesinlikle göz önünde bulundurulmalıdır (İmamoğlu, 2002: 49). Değişen ve çeşitlenen müşteri ihtiyaçları nedeniyle ürünlerin yaşam süreleri gittikçe kısalmaktadır. Ürün yenilikçiliği her zaman iyi sonuçlar doğurmaz. Pazarda ki ani bir değişim, çok iyi bir fikri tam tersine dönüştürebilir. Mesela, NEC firması pazara sunduğu yeni siyah-beyaz yazıcılarını dört ay sonra geri çekmek zorunda kalmıştır. Bunun sebebi ise, pazarın önde gelen şirketi HP siyah-beyaz yazıcıya kıyasla %40 daha düşük maliyetle renkli yazıcıyı piyasaya sürmüş ve NEC için yeni olan bir ürün, pazara girmeden sonlandırılmak zorunda kalınmıştır (Higgins, 1995: 33).

2.4.3. Süreç Yenilikçiliği

Süreç yenilikçiliği konusunu incelemeden önce ‘süreç’ kavramının ne olduğunu ele alalım. Süreç kavramı ile ilgili birkaç tanımlama yapılmıştır. Bunlardan bazıları;

- İşletmelerde belirli mal ve hizmetleri üretebilmek için yapılması gereken bir grup iş ve faaliyet topluluğudur (İraz, 2005: 103).
- Bir veya birkaç girdinin alınarak, müşteri için değer oluşturacak bir çıktının meydana getirildiği faaliyetler topluluğudur (Hammer ve Champy, 1996: 32, Çev: Sinem Gül).

Süreç yenilikçiliği, bir işletmede görülen işlerin tümünü yeni yöntemlerle yapmayı amaçlar. İşletme de üretilen bir ürünün; tedarik edilmesinden depolanmasına, siparişleri yerine getirmekten yeni ürünler geliştirmeye, müşteri hizmetlerinden satın almaya kadar olan işlerin maliyetlerini sistem dışına çıkarıp verimliliği artırmayı hedefleyen yenilikçi uygulamaları içerir.

Süreç yeniliği, aynı ürünün daha düşük maliyetle üretimini sağladığı için işletmeler açısından kar elde etme yöntemlerinden biri olarak görülür. Bunun sayesinde kaliteyi artırarak yeni ve eksikleri giderilmiş ürünler üretmektedirler. Süreç yeniliği ile işletmenin üretim ve pazarlamayı geliştirmek için teknolojik ve yönetsel yeniliklerin kullanılmaya başlanması ve kullanımının geliştirilmesi ifade edilir (Güleş ve Bülbül, 2004: 141).

Süreç yeniliğinin en klasik örneği 1950'li yıllarda Toyota tarafından geliştirilen tam zamanlı üretim sistemidir. Bu sistem ile ihtiyaç duyulduğu zaman ihtiyacın olduğu kadar ürün ve parça üretilmekteydi. Bu sistem sayesinde stok miktarları azalmış, verimlilik ve kalite artarak yapılacak değişikliklere karşı anından uyum sağlanabilmekteydi (Elçi, 2007: 9).

Ürün ve süreç yenilikleri anlamsal olarak birbirleriyle karıştırılabilirler. Aralarında ki farka bakılacak olursa ürün yenilikleri pazar odaklı müşteriler tarafından yönlendirilmektedir. Süreç yeniliklerinde ise işletmelerin maliyetlerini düşürüp arzı artırmaktır. Ürün yenilikleri süreç yeniliklerinden daha fazla gerçekleşmektedir. Bu durumun sebebi ise ürün yeniliklerinin daha fazla gözlemlenebilir ve algılanabilir olmasından kaynaklanmaktadır. Oluşan örnekler şunu göstermiştir ki süreç yeniliği ürün yeniliğini ortaya çıkmasını tetikleyen bir yenilik türüdür (Güleş ve Bülbül, 2004: 143-145).

2.4.4. Pazar Yenilikçiliği

Pazar yenilikçiliği ürün ve hizmetlerin pazar içindeki görüntüsü, paketlenmesi, yerleştirmesi, promosyonu ve fiyatlandırmasında önemli değişimlere yol açacak yeni pazarlama yöntemlerinin uygulanmasıdır. Pazar yenilikçiliği Kotler'e göre ürün veya hizmetlerin pazarda farklı konumlandırılmasının temelinde müşteri gereksinimlerinin daha iyi karşılanması, yeni pazarlara açılma ve satışların artırılması niyetiyle birlikte hedefler (Gunday, 2011: 663).

Bir firmanın pazarlama araçlarında daha önce kullanılmamış yeni yöntemleri kullanması pazar yenilikçiliği ile ifade edilir. İşletme bu yöntemleri ya kendisi geliştirebilir ya da başka bir firma tarafından geliştirilmiş olan bir yöntemi işletme içine uyarlayabilir. Pazar yenilikçiliği, pazarlamanın 4P'si (price, place, promotion, product) ile bir bakımdan iç içedir. 4P Türkçeleştirildiği zaman ürün, fiyat, yer, tutundurma olarak karşımıza çıkar ve bu alanların her birinde gerçekleşebilecek yenilikler pazar yenilikçiliği olarak değerlendirilebilir.

2.5. Yenilikçilik Stratejileri

Yenilikçi işletmeler geliştirdikleri yeni ürün veya hizmet sayesinde pazarda önemli paylar ve yüksek karlar elde etmekteyken, rakipleri ise yeni ürünleri veya hizmetleri kısmen taklit ederek ya da küçük değişiklikler yaparak yenilikçi rakipleri ile mücadele etmeye. Aslında sektöre bakıldığında iki farklı işletme grubu görülmektedir. Birinci grupta işletmeler, yenilikçilik lideri olan işletmelerdir. Bu işletmeler sürekli yenilik peşinde olup, mevcut ürün veya hizmeti geliştirmek için uğraşırlar. Bu sebeple rekabet koşullarını kendileri belirleme hedefi çerçevesinde çalışırlar. İkinci grup işletmelere bakıldığında, birinci grubun geliştirdiği ürünlerde küçük değişiklikler yaparak mevcut pazar içerisinde az da olsa kendilerine pay düşürmeyi hedeflerler.

Rakipleri karşısında yenilikçiliğin gücünden yararlanmak isteyen işletmeler, hedefleri doğrultusunda farklı stratejik tercihlerde bulunabilirler. İşletmeler bir veya birden fazla strateji seçebilecekleri gibi yenilikçilik kaynaklarında ortaya çıkan değişimler ile çevresel faktörlere göre başlangıçta seçmiş oldukları stratejileri değiştirebilirler.

İşletmelerin yenilik stratejileri belirlerken birtakım hususları göz önünde bulundurmaları gerekmektedir. Bunlar (Durna, 2002);

- İşletmenin dışındaki ekonomik-sosyal ve teknolojik çevrenin analizi
- İşletme yapısının ve kaynaklarının analizi
- İşletmenin genel stratejisinin tespiti
- İşletmenin bilgi ve iletişim potansiyelinin belirlenmesi
- İşletmenin ekonomik gücünün ortaya konulması

2.5.1. Saldırgan Strateji

Ürün, hizmet veya süreçler yeniliklerinin ilk defa geliştirilmesi sayesinde pazarda ilk olarak hareket etmenin üstünlüklerinden faydalanmayı amaçlayan bir stratejidir. Bu stratejiyi benimseyen işletmelerin Ar-Ge faaliyetleri için önemli bir bütçe ayırmaları gerekmektedir (Güleş ve Bülbül, 2004: 176). Saldırgan stratejide sadece yeni bir malın üretimi ve pazarlanmasıyla kalmayıp aynı zamanda iyi bilim adamlarına, teknoloji uzmanlarına ve teknisyenlere ihtiyacı olacaktır (Freeman ve Soete, 2003: 308, Çev: Ergün Türkcan).

Bu stratejiyi izleyen işletmelerin çevresi ile üst düzeyde ve çok yönlü iletişim içinde olmaları için örgüt içerisinde de benzer şekilde çok yönlü bir iletişime imkan tanımaları gerekmektedir. Esnek bir organizasyon yapısı ile güçlü bir bilgi alt yapısına sahip olmaları çok yönlü iletişim kurmaları için önemli faktörlerdir. Çalışanların fikirlerini serbestçe ifade edebilecekleri ve gerektiğinde çekinmeden risk alabilecekleri bir örgüt ikliminin de üst yönetimin desteği ile oluşturulması gerekir (Sarıhan, 1998: 61).

2.5.2. Savunmaya Yönelik Strateji

Saldırgan stratejinin taşıdığı riskleri almaktan kaçınan ve özellikle Ar-Ge çalışmasının başarısız olma ihtimali sonucunu göze alamayan işletmeler tarafından uygulanan bir stratejidir. Bu strateji başarıya ulaşmak istiyorsa mevcut yenilik üzerinde yapılan farklılaştırmaların yerine müşteri ihtiyaç ve beklentilerine yönelik yapılması gerekmektedir. Bu stratejiyi izlemek isteyen işletmelerin satış, tutundurma, reklam ve hizmet faaliyetlerinin güçlü olması gerekmektedir (Budak, 1998: 150). Yeniden

geliştirilen ürünlerin pazara girebilmeleri için belli kriterlere sahip olmaları gerekmektedir. Bu kriterler aşağıdaki gibidir (Sarıhan, 1998: 63);

- Ürün yeni fonksiyonlar içeriyorsa,
- Ürün daha önce başkaları tarafından paylaşılmamış yeni bir pazara giriyorsa,
- Üründe farklılaştırma yapılmak suretiyle özel pazarda yayılmaya başlıyorsa,
- Mevcut ürün için yeni kullanım sahaları bulunuyorsa,
- Daha önce pazarda bulunan rekabetçi firmalar tarafından ürünün pazar paylaşımı yapılıyorsa,
- Firma daha önceden pazarla bağlantılıysa veya firma önceden pazarı elinde tutuyorsa,

Firmalar yeniden geliştirilmiş ürünleri pazara sokabilirler.

2.5.3. Taklitçi Strateji

Savunmacı yenilik stratejini takip eden işletmeler, lider işletme tarafından üretilen ürün ve sürecin birebir aynısını yapmak yerine ayrı bir patente konu olabilecek şekilde farklılaştırırlar (İraz, 2005: 109). Bu sebeple taklitçi işletmeler; düşük iş gücü, malzeme, enerji ve yatırım faaliyetleriyle çalışan ve Ar-Ge'ye gerekli kaynağı ayıramayan işletmeler olarak tanımlanmaktadır (Sarıhan, 1998: 63).

Taklitçi işletmeler yerleşik teknoloji liderlerini uzaktan takip ederler. Lider firmanın bilimsel ve teknolojik bilgilerinden ve işletmenin ürünlerinden lisans vb. yollarla yararlanmayı esas alan stratejilerdir (Güleş ve Bülbül, 2004: 177).

Taklitçi işletmeler pazara girmek için lider işletmelerle rekabete girişebilmesi bazı avantajlardan yararlanmasını gerektirmektedir. Bu avantajlar işletme açısından kendine ait bir piyasayı elde tutmak ve maliyet üstünlüğü sağlamaktır (Freeman ve Soete, 2003: 319, Çev: Ergün Türkcan).

2.5.4. Bağımlı Strateji

Bu stratejiyi izleyen işletmeler, pazardaki en güçlü ve iddialı bir işletmenin alt kuruluşu veya tıpkı bir uydusu gibi faaliyet gösterir. Yenilik açısından lider işletmeye

bağımlı olmayı tercih eden işletmeler tarafından uygulanan bir stratejidir. (İraz, 2005: 110). Bağımlı işletmeler müşterilerinden ya da bağımlı olduğu işletmelerden talep olmadıkça ürettiği ürünlerle ilgili değişikliğe gitmezler. Bağımlı stratejiye göre hareket eden işletmeler müşterilerinin teknik tavsiyelerine güvenmekle birlikte müşterilerinin isteklerine göre hareket etmeyi sürdürmektedirler (Freeman ve Soete, 2003: 322, Çev: Ergün Türkcan).

Büyük işletmeler ekonomik dalgalanmalardan en alt düzeyde etkilenmek istemektedirler. Büyük işletmelerin büyük karlar elde etmesinin temel nedenleri; görünüşteki zayıf pazarlık güçlerine karşın, düşük genel giderler, girişimcilik, uzmanlaşmış yetenekleri ve yerel üstünlükleridir (Barutçugil, 1981: 38-39).

2.5.5. Gelenekçi Strateji

Ar-Ge'den veya bilimsel çalışmalardan ziyade mesleki yeteneklere dayanan bir stratejidir. Bu stratejiyi izleyen işletmeler pazarda değişim talebi olmaması ve rekabetin değişime zorlamaması halinde kolay kolay değişikliğe gitmezler. Yapılan değişiklikler ise teknoloji boyutundan ziyade 'moda' olarak adlandırılabilen tasarım ile ilgili yeniliklerdir. Bu tür işletmeler geleneksel yetenekleri sayesinde mevcut müşterilerinden yüksek taleplerle karşılaşabilirler. Teknolojik yeniliklerin yüksek olduğu ve teknoloji bağımlı endüstrilerde yaşamaları oldukça zordur. Diğer işletmelerin yaptıkları yeniliklerin etkisiyle endüstrilerinde zamanla dışlanırlar (Güleş ve Bülbül, 2004: 178).

2.5.6. Fırsatları İnceleme Stratejisi

Bu strateji, rakip işletmelerin zayıf oldukları noktaları ve pazarın keşfedilmemiş yönlerini bulmaya dayanmaktadır. Bu tür işletmeler dışa dönüktürler ve her zaman yeni pazar fırsatları araştırmaktadırlar. Hızlı değişen pazarlarda liderin gözünden kaçan fırsatlardan rakiplerle karşı karşıya gelmeden yararlanmaktadırlar. Bu tür işletmeler sürekli rakiplerine cevap verecek yenilikler yapmaktadırlar (Güleş ve Bülbül, 2004:178).

İşletmeler tarafından bu strateji başarı ile uygulanmak isteniyorsa, güçlü bir iletişim ağı ile pazardaki fırsatları başkalarından önce görmeleri gerekmektedir. Potansiyeli yüksek yeni fikirleri ilk fark eden olması ve büyük rakipleri tarafından göz

ardı edilen geniş pazarlarda ki fırsatları değerlendirmesi gerekmektedir. Girişimciliği yüksek işletmeler için başarı şansı yüksek bir stratejidir (İraz, 2005: 111).

2.6. Bireysel Yenilikçilik

Yenilikçiler, yenilikçiliğin sürekli bir değişken olduğunu ve benimseme dağılımının en solunda kalan %2,5'lik kısma sahip olan bireyler olarak adlandırılmaktadır. Öncüler, benimseme ortalama zamanının %13,5'lik kısmı olmak üzere yenilikleri erken benimseyenlerdir. Bu nokta “kırılma noktası” olarak adlandırılmaktadır. Nedenine bakıldığında bir yeniliğin bu noktadan sonra yükseliyor olması ve ortalamaya ulaşınca ikinci kırılma noktasına kadar düşmekte olduğudur. Sorgulayıcılar, %34'lük kısım, birinci kırılma noktası ile ortalama benimseme zamanı arasında kalan kısımdır. Kuşkucular olarak adlandırılan bir diğer grup ise %34'lük kısmın, ikinci kırılma noktası ile ortalama benimseme zamanı arasında kalan kısımdır. Gelenekçiler ise, benimseme dağılımının en sağında kalan %16'lık kısma sahip ve yenilikleri en son benimseyenler olarak adlandırılmaktadır. (Rogers, 1995).

2.6.1. Bireysel Yenilikçilik Kategorileri

Bireysel yenilikçilik kategorileri; yenilikçiler, öncüler, sorgulayıcılar, kuşkucular ve gelenekçiler olmak üzere 5 kategoriden oluşur.

2.6.1.1. Yenilikçiler

Yenilikçiler, sosyal sistemin %2,5'ini oluşturmakla birlikte sosyal sistemin içerisinde yenilikleri ilk benimseyenlerdir. Yenilikçileri sosyal sistemdeki diğer bireylerden ayıran özellik sahip oldukları aykırı özellikleridir. Yenilikçiler, sosyal sistemde yer alan diğer bireylerin “hiç olmayacak bir şeyin peşinde koşan”, “aklı bir karış havada” olarak görülmekte ancak kararlı, risk almaya istekli, girişken ve yeniliği yaratmakta olan bireylerdir (Rogers, 1963).

Sosyal sistemin diğer üyelerine göre bu bireyler belirsizlik karşısında daha fazla risk almaktadırlar. Bu özellikleri belirsizliğe karşı toleranslarının yüksek olmasından kaynaklanmaktadır. Yenilikçiler, acelecilik ve cesur olma gibi eğilimlerde de bulunmaktadır (Rogers, 1995). Yenilikçilerin kişilik özelliklerine bakıldığında genç,

eğitimli, güvenli bilgiye doğrudan ulaşmak ve yeni uygulamaları görmek için seyahat eden, bilimsel bilgiye güvenen, teknoloji kullanımında güçlü, vizyon sahibi, üst düzey düşünme becerilerine sahip ve etrafına yardım etmeyi seven bireyler olduğu görülmektedir (Rogers, 1995). Yenilikçiler ayrıca gelir düzeyi yüksek, sosyal statü sahibi ve sosyal sistem içerisinde aktif ilişkileri bulunan bireylerdir. Yenilikçi bireylerin bir olaya ilişkin büyük resmi okuyarak ilişkili durumları görebildiği ve olaylar hakkında analitik düşünerek sentezler yapabildiği görülmektedir. Bunun sonucunda yaratıcı sonuçlar elde etmektedirler (Çavuş, 2006).

2.6.1.2. Öncüler

Öncüler, sosyal sistem içerisinde yenilikçilere göre daha yerel konumda olan ve sosyal sistemin %13,5'ini oluşturmaktadırlar. Sosyal sistemleri büyük oranda etkileyebilmekte ve sosyal sistem içerisinde saygın olarak kabul edilmektedir. Öncülerin sahip olduğu bu saygınlığın, sosyal sistem içerisinde yenilikler hakkında potansiyel benimseyicilere bilgi ve tavsiyede bulunan bir uzman ve yeniliğe karşı olan tutumları rol model alınan bir fikir olarak görülmesi sağlanmaktadır. Öncülerin yenilikleri karşı tutumunu, yenilikleri geç benimseyenler incelemekte ve yenilik karar sürecine yön vermektedirler. Öncülerin bu yönü kendilerinden sonraki benimseyiciler üzerinde yönlendirici bir rol oynamaktadır.

Öncüler yenilikleri önce alıp kullanmaları nedeniyle yeniliğe ilişkin belirsizliği ve riski en aza indirmekte ve böylece sosyal sistemin diğer üyeleriyle yenilik konusunda ki tecrübelerini paylaşmaktadırlar. Son olarak öncülerin teknoloji odaklı ve değişim taraftarı oldukları görülmektedir. Vizyon sahibi, risk almaya ve deneyime istekli bireylerden oluşmaktadır (Mumcu, 2004).

2.6.1.3. Sorgulayıcılar

Sorgulayıcılar, yenilikleri benimsem zamanı açısından yenilikçiler ve öncülerden sonra gelmektedir. Sosyal sistemin %34'ünü oluşturan sorgulayıcılar, başka bir deyişle sosyal sistemin üçte birini oluşturmaktadırlar. Yeniliği benimseme konusunda yenilikçilere ve öncülere göre daha ihtiyatlı davranmaları, sorgulayıcıların en önemli özelliğidir. Büyük bir zaman düşünüp ancak o zaman yeni bir fikri benimsemektedirler.

Dolayısıyla sorgulayıcılar, yenilik karar süreçlerini yenilikçiler ve öncülere göre daha uzun tutmaktadırlar. Sosyal sistemde yenilikleri ne ilk olarak benimsemekte ne de son olarak benimsemektedirler (Rogers, 1995).

Risk alma konusunda sorgulayıcıların çok fazla istekli olmadığı görülmektedir. Bu nedenle yeniliklerin sağladığı katma değer kanıtlanıncaya kadar araştırma yapmakta, incelemekte ve denemektedirler. Sorgulayıcılar, “bekle ve gör” anlayışını benimsemekte ve yararlı bir bakış açısıyla yenilikleri değerlendirmektedirler (Greenhalgh vd., 2008).

Sorgulayıcılar, ortalama yaş, eğitim ve sosyo-ekonomik düzeye sahip bireylerdir. Kitle iletişim araçlarından ne çok fazla ne de çok az yararlanmaktadırlar. Sorgulayıcılar, sosyal sistem içerisinde “doğru düşünüp karar verebilen” ve “ahlaklı” olarak görülmektedirler. Sorgulayıcılar, sosyal sistem içerisinde kendilerini biçimsel olmayan liderler olarak değerlendirmekte ve bu liderlik duygusu sosyal sistem üyeleri tarafından saygı duyulduğu sürece devam etmektedir.

2.6.1.4. Kuşkucular

Kuşkucular, tıpkı sorgulayıcılar gibi sosyal sistemin %36’ünü, bir başka ifadeyle sosyal sistemin üçte birini oluşturmaktadır. Kuşkucuların şüpheci ve çekingen davranışları en belirgin özellikleridir. Yeniliklere karşı şüpheyi yaklaştıklarından dolayı, sosyal sistemin çoğunluğu herhangi bir yeniliği benimseyene kadar beklemektedirler. Kuşkucular, bu özelliklerinden dolayı yenilikleri, sosyal sistemin ortalama üyelerinden sonra kabul edip benimsemektedirler. Sosyal normlar özellikle kuşkucular için son derece önemlidir. Kuşkucular açısından yeniliğin sosyal normlarla uyumu, kuşkucuların yeniliklere inanması için önemli görünmektedir. Ayrıca yeniliklerin benimsenmesi için kuşkucuların o yeniliği güvenilir olarak görmeleri gerekmektedir (Rogers, 1995).

Kuşkucular, genel olarak eğitim düzeyi düşük ve yaş ortalaması fazla olan bireylerden oluşmaktadır. Ayrıca düşük düzeyde sosyal katılımcıdırlar. Kuşkucular yerel düzeyde yaşamakta ve yerel ilişkilere önem vermektedirler. Bu nedenle sosyal sistemin dışındaki olaylardan çok yerel düzeydeki olaylara odaklanmaktadırlar. Kitle iletişim

araçlarından çok az oranda yararlanmakta daha çok bireyler arası iletişimi tercih etmektedirler.

Kuşkucuların yenilik karar sürecinde bireyler arası iletişim oldukça önemli bir yer tutmaktadır. Yeniliklerle birlikte gelen belirsizliğe azaltmak veya kontrol altına almak için kuşkucular bireyler arası iletişimi tercih etmektedirler

2.6.1.5. Gelenekçiler

Gelenekçiler, sosyal sistemin %16'sını oluşturmakla birlikte, sosyal sistem içerisinde yenilikleri en son benimseyen bireylerden oluşmaktadır. Gelenekçiler, kendilerini toplumdan izole etmeleri, geleneklere bağlı olmaları ve yenilikleri sosyal sistem içerisinde en son benimsemeleri dolayısıyla kendiler özgü bir özellikleri ile dikkat çekmektedirler. Gelenekçiler, yenilik karar sürecinde çoğunlukla geçmişteki olayları ve geleneksel değerlere sahip olan bireylerle yaptıkları etkileşimleri kaynak almaktadır. Gelenekçilerin yenilik karar süreçleri çok yavaş olduğu için bir yeniliği benimsemeye karar verdiklerinde ait oldukları sosyal sistemdeki yenilikçiler çoktan başka bir yeniliği kullanmaya başlamış veya benimsemiştirler (Rogers, 1963).

Gelenekçiler, yeni fikirlere ve onu getirenlere (fikir liderleri, yenilikçiler ve öncüler gibi...) daima kuşkuyla bakmaktadırlar. Gelenekçiler, yeniliğe ancak yenilik kullanılıp yeniliğin başarılı sonuçlar verdiğini gördüklerinde karar vermektedirler. Gelenekçilerin yenilik karar süreçleri oldukça uzun olduğu için yeniliği benimsemeden önce yeniliğin başkaları tarafından denenmesine ve başarılı değişmez (stabil) sonuçlarını görmek istemektedirler. (Rogers, 1995).

Gelenekçiler, diğer kategorilere oranla daha düşük eğitim seviyesine sahiptir ve daha yaşlıdır. Sosyal sistem içerisinde izole bir hayat sürdürdükleri için sosyal etkileşimleri oldukça sınırlı düzeydedir. Kitle iletişim araçlarından çok az yararlanmak, daha çok geleneksel özelliklere sahip bireylerle iletişim kurmaktadırlar (Beal ve Bohlen, 1956-). Gelenekçilerin sosyal sistem içerisinde ki statüleri düşük olmasından dolayı yeniliklere ilişkin bilgiyi daha çok güvenilir gördükleri bireylerden, bireyler arası iletişim yoluyla edinmektedir (Greenhalgh vd., 2008).

2.6.2. Bireysel Yenilikçiliğin Önündeki Bireysel Engeller

Bireyin yeniliğe karşı tutumu ve algıları bireysel yenilikçiliğin temelini oluşturmaktadır. Bireysel yenilikçiliğin önünde engel olabilecek mikro düzeydeki unsurlar bireysel engellerdir. Bireysel yenilikçiliğin oluşmasında bireyin sahip olduğu özellikler, içinde bulunduğu işletmenin ve toplumun etkisiyle bireysel yenilikçilik şekillenmektedir. Bireyin yenilik arayış güdüsü, bireysel problem çözme ve kendini savunma becerisi üzerinde bireysel yenilikçilik adına etkili bir unsur olarak görülmektedir. Yenilik arayış güdüsü yüksek bireyin, yeniliği benimsemeye karşı daha istekli olduğu belirtilirken, yenilik arayış güdüsü düşük bireyin yeniliği benimsemekten kaçınması yapılan araştırmaların bir sonucu olarak görülmektedir (Lin, 1998).

Bireysel yenilikçiliğin önünden ki engeller sıralanacak olursa; bireyin sahip olduğu bilgi düzeyi, iletişim ve empati becerisi, yenilik ve değişime yönelik inancı, tutumu ve eğilimi bireysel yenilikçiliğin önünde engel olabilecek unsurlar olarak görülmektedir (Rogers, 1995). Bireysel yenilikçiliğin önündeki engeller biraz daha genişletildiğinde karşımıza; zaman ve maddi olanak eksikliği, eğitim seviyesi, bireyin yaşı ve sosyo-ekonomik düzeyin yenilikçiliğin önündeki bireysel engeller arasında olduğu da görülmektedir. Zaman ve maddi olanak eksikliğine bağlı olarak birey yenilikler hakkında yeterince bilgi ve tecrübe edinmemekte ve dolayısıyla yeniliğe karşı cesur tavır sergileyememektedir (Andrews, 2007).

Risk alma yeteneğinin zayıflığı ise yenilikçiliğin önündeki bir başka engel olarak karşımıza çıkmaktadır. Risk alma yeteneği zayıf olan birey veya kurum her daim yeniliğe karşı şüpheci ve kontrollü yaklaşmakta, değişime karşı olumsuz tutum sergilemektedir. Bununla birlikte bireyin sahip olduğu maddi olanaklar risk alabilme düzeyini de artırdığı için birey yeniliğe karşı daha cesur tepki verebilmektedir (Andrews, 2007).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA

Bu bölümde çalışma kapsamında araştırmanın amacı ve hipotezleri, gerçekleştirilen veri toplama faaliyetleri, araştırmanın örnekleme, bulgular ve sonuçlara yer verilmektedir.

3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı yöneticilerin kişilik özellikleri ile bireysel yenilikçilik özelliklerinin tespit edilmesi ve aralarındaki olası ilişkilerinin sorgulanmasıdır. Diğer taraftan bu araştırma ile hem kişilik boyutları hem de bireysel yenilikçilik boyutları açısından yöneticilerin demografik değişkenler durumu ile farklılaşıp farklılaşmadığını görmek de amaçlanmıştır. Bu amaçlar doğrultusunda nicel araştırma yöntemleri uygulanmış yöneticilerle yüz yüze görüşülüp anket uygulaması gerçekleştirilmiştir.

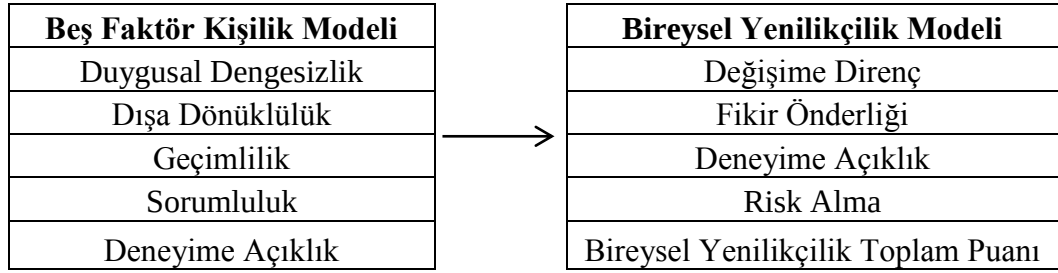
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini Burdur ilinde faaliyet gösteren küçük ve orta büyüklükte ki işletmelerde, yönetici pozisyonunda çalışan bireyler oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemini ise Burdur ili KOBİ yöneticileri üzerinde, Burdur Ticaret ve Sanayi Odası (BUTSO) verilerine göre Burdur ili sınırları içerisinde bulunan 1079 işletmenin 180'i üzerinde yapılan anket çalışması oluşturmaktadır.

3.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın modelinde; beş faktör kişilik modelinin bireysel yenilikçilik modeli üzerindeki etkileri incelenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda araştırmayla ilgili 25 hipotez oluşturulmuştur.

Tablo 1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın amaçlarına yönelik oluşturulan hipotezler şu şekildedir:

H1: Duygusal dengesizlik düzeyinin, bireysel yenilikçilik toplam düzeyi üzerinde negatif yönlü bir etkisi vardır.

H2: Dışa dönüklülük düzeyinin, bireysel yenilikçilik toplam düzeyi üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.

H3: Geçimlilik düzeyinin, bireysel yenilikçilik toplam düzeyi üzerinde pozitif ya da negatif yönlü bir etkisi bulunmamaktadır.

H4: Sorumluluk düzeyinin, bireysel yenilikçilik toplam düzeyi üzerinde pozitif ya da negatif yönlü bir etkisi bulunmamaktadır.

H5: Deneyime açıklık kişilik düzeyinin, bireysel yenilikçilik toplam düzeyi üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.

H6: Duygusal dengesizlik düzeyinin, değişime direnç düzeyi üzerinde negatif bir etkisi vardır.

H7: Dışa dönüklülük düzeyinin, değişime direnç düzeyi üzerinde pozitif ya da negatif yönlü bir etkisi bulunmamaktadır.

H8: Geçimlilik düzeyinin, değişime direnç düzeyi üzerinde pozitif ya da negatif yönlü bir etkisi bulunmamaktadır.

H9: Sorumluluk düzeyinin, değişime direnç düzeyi üzerinde pozitif ya da negatif yönlü bir etkisi bulunmamaktadır.

H10: Deneyime açıklık kişilik düzeyinin, değişime direnç düzeyi üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

H11: Duygusal dengesizlik düzeyinin, fikir önderliği düzeyi üzerinde negatif bir etkisi vardır.

H12: Dışa dönüklülük düzeyinin, fikir önderliği düzeyi üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

H13: Geçimlilik düzeyinin, fikir önderliği düzeyi üzerinde pozitif ya da negatif yönlü bir etkisi bulunmamaktadır.

H14: Sorumluluk düzeyinin, fikir önderliği düzeyi üzerinde pozitif ya da negatif yönlü bir etkisi bulunmamaktadır.

H15: Deneyime açıklılık düzeyinin, fikir önderliği düzeyi üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.

H16: Duygusal dengesizlik düzeyinin, deneyime açıklık düzeyi üzerinde pozitif ya da negatif yönlü bir etkisi bulunmamaktadır.

H17: Dışa dönüklülük düzeyinin, deneyime açıklık düzeyi üzerinde pozitif yönlü bir etkisi bulunmaktadır.

H18: Geçimlilik düzeyinin, deneyime açıklık düzeyi üzerinde pozitif ya da negatif yönlü bir etkisi bulunmamaktadır.

H19: Sorumluluk düzeyinin, deneyime açıklık düzeyi üzerinde pozitif ya da negatif yönlü bir etkisi bulunmamaktadır.

H20: Deneyime açıklılık düzeyinin, deneyime açıklık düzeyi üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.

H21: Duygusal dengesizlik düzeyinin, risk alma düzeyi üzerinde pozitif ya da negatif bir etkisi bulunmamaktadır.

H22: Dışa dönüklülük düzeyinin, risk alma düzeyi üzerinde pozitif ya da negatif bir etkisi bulunmamaktadır.

H23: Geçimlilik düzeyinin, risk alma düzeyi üzerinde pozitif ya da negatif bir etkisi bulunmamaktadır.

H24: Sorumluluk düzeyinin, risk alma düzeyi üzerinde pozitif ya da negatif bir etkisi bulunmamaktadır.

H25: Deneyime açıklık düzeyinin, risk alma düzeyi üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.

3.4. Veri Toplama Aracı

Araştırmada nicel veri toplanmıştır. Veri toplama aracı olarak ise anket formu kullanılmıştır. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde yöneticilerin kişisel bilgilerinin elde edilmesini amaçlayan sorulardan hazırlanmıştır. İkinci bölümde yöneticilerin bireysel yenilikçilik özelliklerini belirlemek amacı ile Hurt vd. (1977) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Kılıçer (2011) tarafından gerçekleştirilen ölçekten yararlanılmıştır. Ölçeğin genel güvenilirlik katsayısı Cronbach's Alpha=0,82 olarak bulunmuş ve değişime direnç, fikir önderliği, deneyime açıklık ve risk alma boyutlarından oluşmaktadır. Üçüncü bölümde ise yöneticilerin kişilik özelliklerinin belirlenmesi için John vd. (1991) tarafından geliştirilen Alkan (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan Beş Faktör Kişilik Testi ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçeğin genel güvenilirlik katsayısı Cronbach's Alpha=0,87 olarak bulunmuştur. Ölçeğe Gümüş (2009)'ün çalışmasından ulaşılmıştır.

Bu araştırmada kapsamında kişilik ölçeğinin güvenilirliği Cronbach's Alpha=0,854 ve bireysel yenilikçilik ölçeğinin güvenilirliği Cronbach's Alpha=0,908 olarak bulunmuştur.

Bireysel yenilikçilik puanı 68'den büyükse yüksek düzeyde yenilikçi, 68 ile 64 arasındaysa orta düzeyde yenilikçi ve 64'den küçükse düşük düzeyde yenilikçi olarak değerlendirilmiştir (Hurt vd., 1977). Bireysel yenilikçilik kategorilerinin ve yenilikçilik düzeylerinin sınıflandırılmasında Kılıçer (2011)'in çalışmasından yararlanılmıştır.

3.5. Verilerin Analizi Yöntemi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemleri olarak sayı, yüzde, ortalama, standart sapma kullanılmıştır. Veri analizi öncesinde parametrik test yöntemlerine uygunluğu sınama amacıyla normallik sınaması yapılmıştır.

İki bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında t-testi, ikiden fazla bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında Tek yönlü (One way) Anova testi kullanılmıştır. Anova testi sonrasında farklılıkları belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analizi olarak Scheffe testi kullanılmıştır.

Ölçek boyutlarının aldığı puanlar 1 ile 5 arasında değerlendirilmektedir. Dağılım aralığının hesaplanması amacıyla, Dağılım aralığı=En büyük değer- En küçük değer/ Derece sayısı formülü kullanılmıştır. Bu aralık 4 puanlık genişliğe sahiptir. Bu genişlik beş eşit genişliğe bölünerek 1.00- 1.79 arası “çok düşük”, 1.80- 2.59 arası “düşük”, 2.60- 3.39 “arası orta”, 3.40-4.19 arası yüksek, 4.20-5.00 arası çok yüksek olarak sınır değerleri belirlenmiş ve bulgular yorumlanmıştır (Sümbüloğlu, 1993: 9).

Araştırmanın sürekli değişkenleri arasında pearson korelasyon ve regresyon analizi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında, %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

3.6. Bulgular

3.6.1. Normal Dağılım Bulguları

Ölçeklerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için Kolmogorov-Smirnov testi uygulanmıştır. Test sonuçları Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Normal Dağılım Tablosu

Değişkenler	N	Kolmogorov-Smirnov Z	P
Duygusal dengesizlik	190	1,469	0,065
Dışadönüklük	190	1,766	0,051
Geçimlilik	190	1,647	0,087
Sorumluluk	190	1,865	0,096
Deneyime açıklık kişilik	190	1,466	0,187
Değişime direnç	190	0,902	0,390
Fikir önderliği	190	1,633	0,425
Deneyime açıklık	190	2,506	0,166
Risk alma	190	3,411	0,178
Bireysel yenilikçilik toplam	190	0,891	0,401

Test sonuçlarına göre araştırmada kullanılan ölçeklerin ve alt boyutlarının normal dağılım gösterdiği saptanmıştır ($p>0,05$) ve verilerin analizinde parametrik yöntemler kullanılmıştır.

3.6.2. Demografik Bulgular

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için, araştırmaya katılan yöneticiler ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgulara dayalı olarak açıklama ve yorumlar yapılmıştır.

Tablo 3. Yöneticilerin Tanımlayıcı Özelliklerinin Dağılımı

Tablolar	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	134	70,5
	Kadın	56	29,5
	Toplam	190	100,0
Medeni Durum	Evli	136	71,6
	Bekar	54	28,4
	Toplam	190	100,0
Yaş	18-25	14	7,4
	26-35	48	25,3
	36-45	66	34,7
	46 Ve üzeri	62	32,6
	Toplam	190	100,0
Eğitim Durumu	Lise Ve Altı	39	20,5
	Önlisans	28	14,7
	Lisans	87	45,8
	Lisansüstü	36	18,9
	Toplam	190	100,0
Çalışma Süresi	1-5 Yıl	21	11,1
	6-10	28	14,7
	11-15	32	16,8
	16-20	55	28,9
	21 Ve üzeri	54	28,4
	Toplam	190	100,0
Yönetici Olarak Çalışma Süresi	1-5 Yıl	69	36,3
	6-10	48	25,3
	11-15	29	15,3
	16-20	20	10,5
	21 Ve üzeri	24	12,6
	Toplam	190	100,0
Gelir Düzeyi	2000 Ve Altı	10	5,3
	2001-3000	43	22,6
	3001-4000	73	38,4
	4001 Ve üzeri	64	33,7
	Toplam	190	100,0
Ailede Girişimci Olma Durumu	Hayır	189	99,5
	Evet	1	0,5
	Toplam	190	100,0
İşletmede İstihdam Edilen Kişi Sayısı	10'dan Az	75	39,5
	10-50	75	39,5
	51-250	40	21,1
	Toplam	190	100,0

Yöneticiler cinsiyet değişkenine göre 134'ü (%70,5) Erkek, 56'sı (%29,5) Kadın olarak dağılmaktadır.

Yöneticiler medeni durum değişkenine göre 136'sı (%71,6) Evli, 54'ü (%28,4) Bekar olarak dağılmaktadır.

Yöneticiler yaş değişkenine göre 14'ü (%7,4) 18-25, 48'i (%25,3) 26-35, 66'sı (%34,7) 36-45, 62'si (%32,6) 46 ve üzeri olarak dağılmaktadır.

Yöneticiler eğitim durumu değişkenine göre 39'u (%20,5) Lise ve altı, 28'i (%14,7) Önlisans, 87'si (%45,8) Lisans, 36'sı (%18,9) Lisansüstü olarak dağılmaktadır.

Yöneticiler çalışma süresi değişkenine göre 21'i (%11,1) 1-5 yıl, 28'i (%14,7) 6-10, 32'si (%16,8) 11-15, 55'i (%28,9) 16-20, 54'ü (%28,4) 21 ve üzeri olarak dağılmaktadır.

Yöneticiler yönetici olarak çalışma süresi değişkenine göre 69'u (%36,3) 1-5 yıl, 48'i (%25,3) 6-10, 29'u (%15,3) 11-15, 20'si (%10,5) 16-20, 24'ü (%12,6) 21 ve üzeri olarak dağılmaktadır.

Yöneticiler gelir düzeyi değişkenine göre 10'u (%5,3) 2000 ve altı, 43'ü (%22,6) 2001-3000, 73'ü (%38,4) 3001-4000, 64'ü (%33,7) 4001 ve üzeri olarak dağılmaktadır.

Yöneticiler ailede girişimci olma durumu değişkenine göre 189'u (%99,5) hayır, 1'i (%0,5) evet olarak dağılmaktadır.

Yöneticiler işletmede istihdam edilen kişi sayısı değişkenine göre 75'i (%39,5) 10'dan az, 75'i (%39,5) 10-50, 40'ı (%21,1) 51-250 olarak dağılmaktadır.

3.6.3. Ölçeklerle İlgili Temel İstatistikî Bulgular

Bu bölümde yöneticilerin kişilik puan ortalamaları, yöneticilerin bireysel yenilikçilik puan ortalamaları, yenilikçilik kategorileri dağılımı ve yenilikçilik düzeylerine ilişkin temel istatistikî bulgular ve yorumları yer almaktadır.

Tablo 4. Yöneticilerin Kişilik Puan Ortalamaları

	N	Ort	Ss	Min.	Max.	Ölçek Ranjı
Duygusal Dengesizlik	190	2,978	0,379	2,000	4,000	1-5
Dışadönüklük	190	3,311	0,331	1,620	4,500	1-5
Geçimlilik	190	3,429	0,337	2,000	4,220	1-5
Sorumluluk	190	3,447	0,327	2,220	4,560	1-5
Deneyime Açıklık Kişilik	190	3,552	0,335	2,600	4,400	1-5

Araştırmaya katılan yöneticilerin “duygusal dengesizlik” düzeyi orta ($2,978 \pm 0,379$); “dışadönüklük” düzeyi orta ($3,311 \pm 0,331$); “geçimlilik” düzeyi yüksek ($3,429 \pm 0,337$); “sorumluluk” düzeyi yüksek ($3,447 \pm 0,327$); “deneyime açıklık kişilik” düzeyi yüksek ($3,552 \pm 0,335$); olarak saptanmıştır.

Tablo 5. Yöneticilerin Bireysel Yenilikçilik Puan Ortalamaları

	N	Ort	Ss	Min.	Max.
Değişime Direnç	190	3,506	0,798	1,620	5,000
Fikir Önderliği	190	4,019	0,577	1,400	5,000
Deneyime Açıklık	190	4,033	0,555	1,800	5,000
Risk Alma	190	3,979	0,534	1,500	5,000
Bireysel Yenilikçilik Toplam	190	62,168	5,412	32,000	83,000

Araştırmaya katılan yöneticilerin bireysel yenilikçilik puan ortalamaları 62.168 olarak hesaplanmış ve bu puan ile yöneticilerin genel olarak düşük düzeyde yenilikçi oldukları sonucuna varılmıştır. Yöneticilerin ölçekten aldıkları puan ortalamalarına göre yenilikçilik alt boyutlarından en çok deneyime açıklık boyutunda yeterli oldukları görülmektedir. Ardından sırasıyla fikir önderliği, risk alma ve değişime direnç alt boyutlarında yeterli oldukları görülmektedir. Bu sonuçlar Kılıçer (2011)’in öğretmen adayları üzerine yaptığı çalışma ile örtüşmektedir. Alt boyutlar değerlendirildiğinde yöneticilerin en güçlü yanlarının yenilikleri denemeye açık ve çevresine fikir önderliği yapabilecek olmalarıdır. Bununla beraber yeniliklerin getirmiş olduğu belirsizliklere karşı risk alma ve değişimle gelen yeniliklere karşı uyum sağlama konusunda daha az

güçlü oldukları söylenebilir. Sonuçlar doğrultusunda yöneticilerin yenilikleri denemeye açık oldukları ancak değişime direnç konusunda temkinli yaklaştıkları söylenebilir.

Tablo 6. Yenilikçilik Kategorileri Dağılımı

Yenilikçilik Kategorileri	Rogers (1995)	Hurt vd. (1977)	Kılıç (2011)	Araştırma(2018)
Yenilikçi	%2.5	%1.5	%2.9	%2,6
Öncü	%13.5	%13.5	%13.4	%7,4
Sorgulayıcı	%34	%34.9	%32.1	%45,3
Kuşkucu	%34	%34.9	%39.7	%34,7
Gelenekçi	%16	%15.6	%12.0	%10,0

Yöneticilerin yenilikçilik kategorilerine göre değerlendirildiğinde önceki yapılan araştırma sonuçlarıyla benzerlik gösterdiği görülmektedir. Yöneticilerin %2,6'sı yenilikçi kategorisinde, %7,4'ü öncü kategorisinde, %45,3'ü sorgulayıcı kategorisinde, %34,7'si kuşkucu ve %10'u gelenekçi kategorisinde yer almaktadır.

Tablo 6. incelendiğinde yöneticilerin en çok sorgulayıcı kategorisinde yer aldıkları görülmektedir. Bu kategorideki kişilerin en önemli özelliği yenilikler karşısında temkinli davranarak yenilikleri benimsemeden önce onun fayda ve sakıncaları hakkında düşünmeleridir.

Yöneticilerin ikinci sırada kuşkucu kategorisinde yer aldıkları görülmektedir. Kuşkucu kategorisindeki kişilerin en belirgin özelliği yenilik ve değişimle gelen belirsizliğe karşı şüphecilik ve çekingen davranışlarıdır.

Yöneticilerin üçüncü sırada gelenekçi kategorisinde yer aldıkları görülmektedir. Gelenekçiler genel olarak yeniliğe ve değişime kapalı, geçmişi kendilerine referans alan kişilerdir.

Yöneticilerin dördüncü sırada öncü ve beşinci sırada yenilikçi kategorisinde yer aldıkları görülmektedir. Öncü kategorisindeki kişiler değişim ve yeniliğe olumlu yaklaşmakta, risk almaya isteklidirler. Ayrıca iletişim beceriyle fikir önderliği yapıp yenilikle ilgili tecrübelerini etrafındakilerle paylaşarak olumlu düşünmelerine katkı sağlayabilirler. Yenilikçiler ise yeni fikirleri denemeye istekli, belirsizliklere karşı risk almayı seven ve güncel yenilikleri takip eden kişilerdir.

Tablo 7. Yenilikçilik Düzeylerine İlişkin İstatistikler

Yenilikçilik Düzeyleri	Ort.	SS	Frekans(f)	Yüzde(%)
Yüksek Düzeyde Yenilikçi	72,42	4,82	19	%10
Orta Düzeyde Yenilikçi	65,04	1,10	50	%26
Düşük Düzeyde Yenilikçi	59,37	3,76	121	%64
Toplam	62,16	5,41	190	%100

Yöneticilerin yenilikçilik düzeyleri incelendiğinde ise %10'nun yüksek düzeyde yenilikçi, %26'sının orta düzeyde yenilikçi ve %64'nün düşük düzeyde yenilikçi olduğu görülmektedir.

3.6.4. İlişki Hipotezlerine Yönelik Analiz Bulguları

Bu bölümde kişilik özellikleri ile bireysel yenilikçilik puanlarını belirlemek için korelasyon analizi yapılmış ve elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

Tablo 8. Kişilik Özellikleri ile Bireysel Yenilikçilik Puanları Arasında Korelasyon Analizi

		Duygusal Dengesizlik	Dışadönüklük	Geçimlilik	Sorumluluk	Deneyime Açıklık Kişilik	Değişime Direnç	Fikir Önderliği	Deneyime Açıklık	Risk Alma	Bireysel Yenilikçilik Toplam
Duygusal Dengesizlik	R	1,000									
	P	0,000									
Dışadönüklük	R	0,402**	1,000								
	P	0,000	0,000								
Geçimlilik	R	0,100	0,189**	1,000							
	P	0,171	0,009	0,000							
Sorumluluk	R	0,367**	0,431**	0,336**	1,000						
	P	0,000	0,000	0,000	0,000						
Deneyime Açıklık Kişilik	R	-0,125	0,238**	0,206**	0,035	1,000					
	P	0,085	0,001	0,004	0,631	0,000					
Değişime Direnç	R	-0,333**	0,036	-0,101	-0,216**	0,446**	1,000				
	P	0,000	0,623	0,165	0,003	0,000	0,000				
Fikir Önderliği	R	-0,159*	0,326**	0,223**	0,099	0,626**	0,507**	1,000			
	P	0,028	0,000	0,002	0,173	0,000	0,000	0,000			
Deneyime Açıklık	R	0,009	0,424**	0,193**	0,164*	0,513**	0,591**	0,619**	1,000		
	P	0,900	0,000	0,008	0,024	0,000	0,000	0,000	0,000		
Risk Alma	R	0,099	0,263**	0,216**	0,195**	0,340**	0,277**	0,364**	0,442**	1,000	
	P	0,175	0,000	0,003	0,007	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
Bireysel Yenilikçilik Toplam	R	-0,228**	0,244**	0,071	-0,040	0,597**	0,908**	0,764**	0,817**	0,475**	1,000
	P	0,002	0,001	0,332	0,583	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

*<0,05; **<0,01

Dışadönüklük ve duygusal dengesizlik arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.402$; $p=0,000<0.05$). Geçimlilik ve dışadönüklük arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.189$; $p=0,009<0.05$). Sorumluluk ve duygusal dengesizlik arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.367$;

$p=0,000<0.05$). Sorumluluk ve dışadönüklük arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.431$; $p=0,000<0.05$). Sorumluluk ve geçimlilik arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.336$; $p=0,000<0.05$). Deneyime Açıklık Kişilik ve dışadönüklük arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.238$; $p=0,001<0.05$). Deneyime Açıklık Kişilik ve geçimlilik arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.206$; $p=0,004<0.05$). Değişime Direnç ve duygusal dengesizlik arasında zayıf, negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=-0.333$; $p=0,000<0.05$). Değişime Direnç ve sorumluluk arasında çok zayıf, negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=-0.216$; $p=0,003<0.05$). Değişime Direnç ve deneyime açıklık kişilik arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.446$; $p=0,000<0.05$). Fikir Önderliği ve duygusal dengesizlik arasında çok zayıf, negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=-0.159$; $p=0,028<0.05$). Fikir Önderliği ve dışadönüklük arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.326$; $p=0,000<0.05$). Fikir Önderliği ve geçimlilik arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.223$; $p=0,002<0.05$). Fikir Önderliği ve deneyime açıklık kişilik arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.626$; $p=0,000<0.05$). Fikir Önderliği ve değişime direnç arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.507$; $p=0,000<0.05$). Deneyime Açıklık ve dışadönüklük arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.424$; $p=0,000<0.05$). Deneyime Açıklık ve geçimlilik arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.193$; $p=0,008<0.05$). Deneyime Açıklık ve sorumluluk arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.164$; $p=0,024<0.05$). Deneyime Açıklık ve deneyime açıklık kişilik arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.513$; $p=0,000<0.05$). Deneyime Açıklık ve değişime direnç arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.591$; $p=0,000<0.05$). Deneyime Açıklık ve fikir önderliği arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.619$; $p=0,000<0.05$). Risk Alma ve dışadönüklük arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.263$; $p=0,000<0.05$). Risk Alma ve geçimlilik arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.216$; $p=0,003<0.05$). Risk Alma ve sorumluluk arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.195$; $p=0,007<0.05$). Risk Alma ve deneyime açıklık kişilik arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.34$; $p=0,000<0.05$). Risk Alma ve

değişime direnç arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.277$; $p=0,000<0.05$). Risk Alma ve fikir önderliği arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.364$; $p=0,000<0.05$). Risk Alma ve deneyime açıklık arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.442$; $p=0,000<0.05$). Bireysel Yenilikçilik Toplam ve duygusal dengesizlik arasında çok zayıf, negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=-0.228$; $p=0,002<0.05$). Bireysel Yenilikçilik Toplam ve dışadönüklük arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.244$; $p=0,001<0.05$). Bireysel Yenilikçilik Toplam ve deneyime açıklık kişilik arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.597$; $p=0,000<0.05$). Bireysel Yenilikçilik Toplam ve değişime direnç arasında çok yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.908$; $p=0,000<0.05$). Bireysel Yenilikçilik Toplam ve fikir önderliği arasında yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.764$; $p=0,000<0.05$). Bireysel Yenilikçilik Toplam ve deneyime açıklık arasında yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.817$; $p=0,000<0.05$). Bireysel Yenilikçilik Toplam ve risk alma arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.475$; $p=0,000<0.05$). Diğer değişkenler arasındaki ilişkiler istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0.05$).

3.6.5. Etki Hipotezlerine Yönelik Analizi Bulguları

Bu bölümde kişilik özelliklerinin bireysel yenilikçilik toplam üzerine etkisi, kişilik özelliklerinin değişime direnç üzerine etkisi, kişilik özelliklerinin fikir önderliği üzerine etkisi, kişilik özelliklerinin deneyime açıklık üzerine etkisi, kişilik özelliklerinin risk alma üzerine etkisi incelenmiş olup elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

Tablo 9. Kişilik Özelliklerinin Bireysel Yenilikçilik Toplam Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Bireysel Yenilikçilik Toplam	Sabit	21,754	2,162	0,032	27,172	0,000	0,409
	Duygusal Dengesizlik	-6,684	-3,642	0,000			
	Dışadönüklük	8,188	3,702	0,000			
	Geçimlilik	-1,204	-0,621	0,536			
	Sorumluluk	-2,227	-1,014	0,312			
	Deneyime Açıklık Kişilik	16,642	8,550	0,000			

Duygusal dengesizlik, dışadönüklük, geçimlilik, sorumluluk, deneyime açıklık kişilik ile bireysel yenilikçilik toplam arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=27,172$; $p=0,000<0.05$). Bireysel yenilikçilik toplam düzeyinin belirleyicisi olarak duygusal dengesizlik, dışadönüklük, geçimlilik, sorumluluk, deneyime açıklık kişilik değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) olduğu görülmüştür ($R^2=0,409$). Yöneticilerin duygusal dengesizlik düzeyi bireysel yenilikçilik toplam düzeyini azaltmaktadır ($\beta=-6,684$). Yöneticilerin dışadönüklük düzeyi bireysel yenilikçilik toplam düzeyini arttırmaktadır ($\beta=8,188$). Yöneticilerin geçimlilik düzeyi bireysel yenilikçilik toplam düzeyini etkilememektedir ($p=0.536>0.05$). Yöneticilerin sorumluluk düzeyi bireysel yenilikçilik toplam düzeyini etkilememektedir ($p=0.312>0.05$). Yöneticilerin deneyime açıklık kişilik düzeyi bireysel yenilikçilik toplam düzeyini arttırmaktadır ($\beta=16,642$).

Tablo 10. Kişilik Özelliklerinin Değişime Direnç Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R^2
Değişime Direnç	Sabit	2,948	3,647	0,000	17,592	0,000	0,305
	Duygusal Dengesizlik	-0,564	-3,826	0,000			
	Dışadönüklük	0,322	1,810	0,072			
	Geçimlilik	-0,324	-1,136	0,392			
	Sorumluluk	-0,351	-1,122	0,481			
	Deneyime Açıklık Kişilik	0,984	6,291	0,000			

Duygusal dengesizlik, dışadönüklük, geçimlilik, sorumluluk, deneyime açıklık kişilik ile değişime direnç arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=17,592$; $p=0,000<0.05$). Değişime direnç düzeyinin belirleyicisi olarak duygusal dengesizlik, dışadönüklük, geçimlilik, sorumluluk, deneyime açıklık kişilik değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) güçlü olduğu görülmüştür ($R^2=0,305$). Yöneticilerin duygusal dengesizlik düzeyi değişime direnç düzeyini azaltmaktadır ($\beta=-0,564$). Yöneticilerin dışadönüklük düzeyi değişime direnç düzeyini etkilememektedir ($p=0.072>0.05$). Yöneticilerin geçimlilik düzeyi değişime direnç düzeyini etkilememektedir ($p=0.392>0.05$). Yöneticilerin sorumluluk düzeyi değişime direnç düzeyini etkilememektedir

($p=0.481>0.05$). Yöneticilerin deneyime açıklık kişilik düzeyi değişime direnç düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,984$).

Tablo 11. Kişilik Özelliklerinin Fikir Önderliği Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Fikir Önderliği	Sabit	-0,290	-0,558	0,577	32,033	0,000	0,451
	Duygusal Dengesizlik	-0,329	-3,476	0,001			
	Dışadönüklük	0,465	4,072	0,000			
	Geçimlilik	0,139	1,385	0,168			
	Sorumluluk	0,032	0,285	0,776			
	Deneyime Açıklık Kişilik	0,890	8,859	0,000			

Duygusal dengesizlik, dışadönüklük, geçimlilik, sorumluluk, deneyime açıklık kişilik ile fikir önderliği arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=32,033$; $p=0,000<0.05$). Fikir önderliği düzeyinin belirleyicisi olarak duygusal dengesizlik, dışadönüklük, geçimlilik, sorumluluk, deneyime açıklık kişilik değişkenleri ile ilişkisinin(açıklayıcılık gücünün) çok güçlü olduğu görülmüştür($R^2=0,451$). Yöneticilerin duygusal dengesizlik düzeyi fikir önderliği düzeyini azaltmaktadır ($\beta=-0,329$). Yöneticilerin dışadönüklük düzeyi fikir önderliği düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,465$). Yöneticilerin geçimlilik düzeyi fikir önderliği düzeyini etkilememektedir ($p=0.168>0.05$). Yöneticilerin sorumluluk düzeyi fikir önderliği düzeyini etkilememektedir ($p=0.776>0.05$). Yöneticilerin deneyime açıklık kişilik düzeyi fikir önderliği düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,890$).

Tablo 12. Kişilik Özelliklerinin Deneyime Açıklık Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Deneyime Açıklık	Sabit	-0,264	-0,486	0,628	21,412	0,000	0,351
	Duygusal Dengesizlik	-0,132	-1,327	0,186			
	Dışadönüklük	0,580	4,859	0,000			
	Geçimlilik	0,075	0,716	0,475			
	Sorumluluk	0,030	0,255	0,799			
	Deneyime Açıklık Kişilik	0,677	6,443	0,000			

Duygusal dengesizlik, dışadönüklük, geçimlilik, sorumluluk, deneyime açıklık kişilik ile deneyime açıklık arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=21,412$; $p=0,000<0.05$). Deneyime açıklık düzeyinin belirleyicisi olarak duygusal dengesizlik, dışadönüklük, geçimlilik, sorumluluk, deneyime açıklık kişilik değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) güçlü olduğu görülmüştür ($R^2=0,351$). Yöneticilerin duygusal dengesizlik düzeyi deneyime açıklık düzeyini etkilememektedir ($p=0.186>0.05$). Yöneticilerin dışadönüklük düzeyi deneyime açıklık düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,580$). Yöneticilerin geçimlilik düzeyi deneyime açıklık düzeyini etkilememektedir ($p=0.475>0.05$).

Yöneticilerin sorumluluk düzeyi deneyime açıklık düzeyini etkilememektedir ($p=0.799>0.05$). Yöneticilerin deneyime açıklık kişilik düzeyi deneyime açıklık düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,677$).

Tablo 13. Kişilik Özelliklerinin Risk Alma Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R^2
Risk Alma	Sabit	0,472	0,789	0,431	7,741	0,000	0,151
	Duygusal Dengesizlik	0,066	0,609	0,544			
	Dışadönüklük	0,194	1,472	0,143			
	Geçimlilik	0,158	1,372	0,172			
	Sorumluluk	0,135	1,030	0,304			
	Deneyime Açıklık Kişilik	0,468	4,046	0,000			

Duygusal dengesizlik, dışadönüklük, geçimlilik, sorumluluk, deneyime açıklık kişilik ile risk alma arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=7,741$; $p=0,000<0.05$). Risk alma düzeyinin belirleyicisi olarak duygusal dengesizlik, dışadönüklük, geçimlilik, sorumluluk, deneyime açıklık kişilik değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) zayıf olduğu görülmüştür ($R^2=0,151$). Yöneticilerin duygusal dengesizlik düzeyi risk alma düzeyini etkilememektedir ($p=0.544>0.05$). Yöneticilerin dışadönüklük düzeyi risk alma düzeyini etkilememektedir ($p=0.143>0.05$). Yöneticilerin geçimlilik düzeyi risk alma düzeyini etkilememektedir ($p=0.172>0.05$). Yöneticilerin sorumluluk düzeyi risk

alma düzeyini etkilememektedir ($p=0.304>0.05$). Yöneticilerin deneyime açıklık kişilik düzeyi risk alma düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,468$).

3.6.6. Tutum Farklılıklarına Yönelik Bulgular

Kişilik özellikleri ile ilgili tutum farklılıkları ve bireysel yenilikçilik düzeyleri ile ilgili tutum farklılıkları iki ayrı başlıkta detaylı bir şekilde incelenmiş olup elde edilen bulgular yorumlanmıştır.



3.6.6.1. Demografik Özellikler ile İlgili Tutum Farklılıkları

Bu bölümde yöneticilerin demografik özellikleri ile ilgili tutum farklılıkları incelenmiş olup elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

Tablo 14. Demografik Özelliklerinin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Demografik Özellikler	n	Duygusal Dengesizlik	Dışadönüklük	Geçimlilik	Sorumluluk	Deneyime Açıklık Kişilik
Cinsiyet		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Erkek	134	2,942±0,363	3,297±0,341	3,441±0,333	3,444±0,301	3,541±0,320
Kadın	56	3,063±0,408	3,344±0,306	3,401±0,346	3,456±0,387	3,579±0,371
t=		-2,009	-0,893	0,752	-0,244	-0,702
p=		0,046	0,373	0,453	0,808	0,483
Medeni Durum		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Evli	136	2,931±0,364	3,278±0,323	3,413±0,351	3,400±0,298	3,513±0,314
Bekar	54	3,095±0,396	3,394±0,340	3,469±0,299	3,566±0,368	3,650±0,370
t=		-2,730	-2,198	-1,029	-3,220	-2,573
p=		0,007	0,029	0,305	0,002	0,011
Yaş		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
18-25	14	3,045±0,335	3,446±0,403	3,476±0,336	3,587±0,244	3,629±0,430
26-35	48	3,162±0,381	3,401±0,327	3,412±0,372	3,535±0,372	3,540±0,323
36-45	66	2,962±0,378	3,320±0,304	3,458±0,255	3,424±0,289	3,524±0,288
46 ve üzeri	62	2,837±0,332	3,200±0,318	3,401±0,387	3,373±0,327	3,574±0,371
F=		7,486	4,559	0,429	3,290	0,502
p=		0,000	0,004	0,733	0,022	0,681
PostHoc=		2>3, 2>4 (p<0.05)	1>4, 2>4, 3>4 (p<0.05)		1>4, 2>4 (p<0.05)	
Eğitim Durumu		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Lise ve altı	39	3,006±0,368	3,218±0,436	3,325±0,443	3,433±0,400	3,485±0,357
Önlisans	28	3,232±0,369	3,509±0,374	3,329±0,423	3,524±0,272	3,407±0,322
Lisans	87	2,933±0,314	3,293±0,216	3,487±0,246	3,434±0,272	3,591±0,287
Lisansüstü	36	2,858±0,458	3,299±0,349	3,482±0,286	3,435±0,401	3,644±0,391
F=		6,387	4,722	3,319	0,593	3,721
p=		0,000	0,003	0,021	0,620	0,012
PostHoc=		2>1, 2>3, 2>4 (p<0.05)	2>1, 2>3, 2>4 (p<0.05)	3>1, 4>1, 3>2 (p<0.05)		4>1, 3>2, 4>2 (p<0.05)

Çalışma Süresi		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
1-5 yıl	21	3,256±0,419	3,542±0,441	3,487±0,350	3,571±0,480	3,638±0,338
6-10	28	3,098±0,407	3,371±0,341	3,337±0,409	3,579±0,276	3,471±0,400
11-15	32	3,051±0,422	3,391±0,322	3,444±0,260	3,417±0,301	3,575±0,292
16-20	55	2,911±0,317	3,248±0,325	3,436±0,321	3,422±0,270	3,493±0,321
21 ve üzeri	54	2,831±0,297	3,206±0,220	3,438±0,350	3,375±0,328	3,607±0,329
F=		7,066	5,585	0,703	2,817	1,606
p=		0,000	0,000	0,591	0,027	0,175
PostHoc=		1>3, 1>4, 2>4, 1>5, 2>5, 3>5 (p<0.05)	1>4, 3>4, 1>5, 2>5, 3>5 (p<0.05)		2>4, 1>5, 2>5 (p<0.05)	
Yönetici Olarak Çalışma Süresi		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
1-5 yıl	69	3,125±0,381	3,415±0,328	3,433±0,323	3,509±0,370	3,526±0,340
6-10	48	2,927±0,394	3,302±0,314	3,444±0,310	3,447±0,243	3,550±0,311
11-15	29	2,974±0,321	3,224±0,420	3,418±0,414	3,441±0,401	3,566±0,342
16-20	20	2,800±0,288	3,206±0,187	3,428±0,261	3,328±0,315	3,620±0,386
21 ve üzeri	24	2,807±0,338	3,219±0,279	3,403±0,401	3,380±0,222	3,558±0,335
F=		5,620	3,323	0,071	1,554	0,318
p=		0,000	0,012	0,991	0,189	0,866
PostHoc=		1>2, 1>4, 1>5 (p<0.05)	1>3, 1>4, 1>5 (p<0.05)			
Gelir Düzeyi		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
2000 ve altı	10	3,150±0,275	3,500±0,368	3,533±0,556	3,744±0,457	3,650±0,519
2001-3000	43	3,183±0,407	3,329±0,328	3,336±0,388	3,468±0,349	3,458±0,299
3001-4000	73	2,945±0,329	3,271±0,354	3,420±0,318	3,403±0,284	3,501±0,333
4001 ve üzeri	64	2,850±0,369	3,315±0,295	3,486±0,263	3,438±0,319	3,658±0,301
F=		8,374	1,502	2,080	3,382	4,300
p=		0,000	0,216	0,104	0,019	0,006
PostHoc=		2>3, 1>4, 2>4 (p<0.05)			1>2, 1>3, 1>4 (p<0.05)	4>2, 4>3 (p<0.05)
İşletmede İstihdam Edilen Kişi Sayısı		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
10'dan az	75	3,030±0,358	3,353±0,324	3,415±0,373	3,419±0,307	3,560±0,306
10-50	75	2,983±0,363	3,290±0,326	3,430±0,334	3,452±0,358	3,559±0,353
51-250	40	2,869±0,432	3,269±0,354	3,456±0,272	3,492±0,306	3,525±0,359
F=		2,404	1,089	0,189	0,647	0,164
p=		0,093	0,339	0,828	0,525	0,849

Araştırmaya katılan yöneticilerin duygusal dengesizlik puanları ortalamalarının cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan T-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur($t=-2,009$; $p=0.046<0.05$). Erkeklerin duygusal dengesizlik puanları ($\bar{x}=2,942$), kadınların duygusal dengesizlik puanlarından ($\bar{x}=3,063$) düşük bulunmuştur.

Araştırmaya katılan yöneticilerin dışadönüklük, geçimlilik, sorumluluk, deneyime açıklık kişilik puanları ortalamalarının cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan test sonuçlarına göre grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır($p>0.05$).

Araştırmaya katılan yöneticilerin duygusal dengesizlik puanları ortalamalarının medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan T-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur($t=-2,730$; $p=0.007<0.05$). Evlilerin duygusal dengesizlik puanları ($\bar{x}=2,931$), bekarların duygusal dengesizlik puanlarından ($\bar{x}=3,095$) düşük bulunmuştur.

Araştırmaya katılan yöneticilerin dışadönüklük puanları ortalamalarının medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan T-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur($t=-2,198$; $p=0.029<0.05$). Evlilerin dışadönüklük puanları ($\bar{x}=3,278$), bekarların dışadönüklük puanlarından ($\bar{x}=3,394$) düşük bulunmuştur.

Araştırmaya katılan yöneticilerin sorumluluk puanları ortalamalarının medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan T-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur($t=-3,220$; $p=0.002<0.05$). Evlilerin sorumluluk puanları ($\bar{x}=3,400$), bekarların sorumluluk puanlarından ($\bar{x}=3,566$) düşük bulunmuştur.

Araştırmaya katılan yöneticilerin deneyime açıklık kişilik puanları ortalamalarının medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan T-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur($t=-2,573$; $p=0.011<0.05$). Evlilerin deneyime açıklık kişilik puanları ($\bar{x}=3,513$), bekarların deneyime açıklık kişilik puanlarından ($\bar{x}=3,650$) düşük bulunmuştur.

Araştırmaya katılan yöneticilerin geçimlilik puanları ortalamalarının medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan test sonuçlarına göre grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır($p>0.05$).

Araştırmaya katılan yöneticilerin duygusal dengesizlik puanları ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur($F=7,486$; $p=0<0.05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere PostHoc testi uygulanmıştır. Buna göre; Yaş 26-35 olanların duygusal dengesizlik puanları ($3,162\pm0,381$), yaş 36-45 olanların duygusal dengesizlik puanlarından ($2,962\pm0,378$) yüksek bulunmuştur. Yaş 26-35 olanların duygusal dengesizlik puanları ($3,162\pm0,381$), yaş 46 ve üzeri olanların duygusal dengesizlik puanlarından ($2,837\pm0,332$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan yöneticilerin dışadönüklük puanları ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur($F=4,559$; $p=0.004<0.05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere PostHoc testi uygulanmıştır. Buna göre; Yaş 18-25 olanların dışadönüklük puanları ($3,446\pm0,403$), yaş 46 ve üzeri olanların dışadönüklük puanlarından ($3,200\pm0,318$) yüksek bulunmuştur. Yaş 26-35 olanların dışadönüklük puanları ($3,401\pm0,327$), yaş 46 ve üzeri olanların dışadönüklük puanlarından ($3,200\pm0,318$) yüksek bulunmuştur. Yaş 36-45 olanların dışadönüklük puanları ($3,320\pm0,304$), yaş 46 ve üzeri olanların dışadönüklük puanlarından ($3,200\pm0,318$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan yöneticilerin sorumluluk puanları ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur($F=3,290$; $p=0.022<0.05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere PostHoc testi uygulanmıştır. Buna göre; Yaş 18-25 olanların sorumluluk puanları ($3,587\pm0,244$), yaş 46 ve üzeri olanların sorumluluk puanlarından ($3,373\pm0,327$) yüksek bulunmuştur. Yaş 26-35 olanların sorumluluk

puanları ($3,535 \pm 0,372$), yaş 46 ve üzeri olanların sorumluluk puanlarından ($3,373 \pm 0,327$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan yöneticilerin geçimlilik, deneyime açıklık kişilik puanları ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan test sonuçlarına göre grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p > 0.05$).

Araştırmaya katılan yöneticilerin duygusal dengesizlik puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($F=6,387$; $p=0 < 0.05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere PostHoc testi uygulanmıştır. Buna göre; Eğitim durumu Önlisans olanların duygusal dengesizlik puanları ($3,232 \pm 0,369$), eğitim durumu Lise ve altı olanların duygusal dengesizlik puanlarından ($3,006 \pm 0,368$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu Önlisans olanların duygusal dengesizlik puanları ($3,232 \pm 0,369$), eğitim durumu Lisans olanların duygusal dengesizlik puanlarından ($2,933 \pm 0,314$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu Önlisans olanların duygusal dengesizlik puanları ($3,232 \pm 0,369$), eğitim durumu Lisansüstü olanların duygusal dengesizlik puanlarından ($2,858 \pm 0,458$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan yöneticilerin dışadönüklük puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($F=4,722$; $p=0.003 < 0.05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere PostHoc testi uygulanmıştır. Buna göre; Eğitim durumu Önlisans olanların dışadönüklük puanları ($3,509 \pm 0,374$), eğitim durumu Lise ve altı olanların dışadönüklük puanlarından ($3,218 \pm 0,436$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu Önlisans olanların dışadönüklük puanları ($3,509 \pm 0,374$), eğitim durumu Lisans olanların dışadönüklük puanlarından ($3,293 \pm 0,216$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu Önlisans olanların dışadönüklük puanları ($3,509 \pm 0,374$), eğitim durumu Lisansüstü olanların dışadönüklük puanlarından ($3,299 \pm 0,349$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan yöneticilerin geçimlilik puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($F=3,319$; $p=0.021<0.05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere PostHoc testi uygulanmıştır. Buna göre; Eğitim durumu Lisans olanların geçimlilik puanları ($3,487\pm0,246$), eğitim durumu Lise ve altı olanların geçimlilik puanlarından ($3,325\pm0,443$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu Lisansüstü olanların geçimlilik puanları ($3,482\pm0,286$), eğitim durumu Lise ve altı olanların geçimlilik puanlarından ($3,325\pm0,443$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu Lisans olanların geçimlilik puanları ($3,487\pm0,246$), eğitim durumu Önlisans olanların geçimlilik puanlarından ($3,329\pm0,423$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan yöneticilerin deneyime açıklık kişilik puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($F=3,721$; $p=0.012<0.05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere PostHoc testi uygulanmıştır. Buna göre; Eğitim durumu Lisansüstü olanların deneyime açıklık kişilik puanları ($3,644\pm0,391$), eğitim durumu Lise ve altı olanların deneyime açıklık kişilik puanlarından ($3,485\pm0,357$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu Lisans olanların deneyime açıklık kişilik puanları ($3,591\pm0,287$), eğitim durumu Önlisans olanların deneyime açıklık kişilik puanlarından ($3,407\pm0,322$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu Lisansüstü olanların deneyime açıklık kişilik puanları ($3,644\pm0,391$), eğitim durumu Önlisans olanların deneyime açıklık kişilik puanlarından ($3,407\pm0,322$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan yöneticilerin sorumluluk puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan test sonuçlarına göre grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Araştırmaya katılan yöneticilerin duygusal dengesizlik puanları ortalamalarının çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçlarına göre; grup

ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur($F=7,066$; $p=0<0.05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere PostHoc testi uygulanmıştır. Buna göre; Çalışma süresi 1-5 yıl olanların duygusal dengesizlik puanları ($3,256\pm0,419$), çalışma süresi 11-15 olanların duygusal dengesizlik puanlarından ($3,051\pm0,422$) yüksek bulunmuştur. Çalışma süresi 1-5 yıl olanların duygusal dengesizlik puanları ($3,256\pm0,419$), çalışma süresi 16-20 olanların duygusal dengesizlik puanlarından ($2,911\pm0,317$) yüksek bulunmuştur. Çalışma süresi 6-10 olanların duygusal dengesizlik puanları ($3,098\pm0,407$), çalışma süresi 16-20 olanların duygusal dengesizlik puanlarından ($2,911\pm0,317$) yüksek bulunmuştur. Çalışma süresi 1-5 yıl olanların duygusal dengesizlik puanları ($3,256\pm0,419$), çalışma süresi 21 ve üzeri olanların duygusal dengesizlik puanlarından ($2,831\pm0,297$) yüksek bulunmuştur. Çalışma süresi 6-10 olanların duygusal dengesizlik puanları ($3,098\pm0,407$), çalışma süresi 21 ve üzeri olanların duygusal dengesizlik puanlarından ($2,831\pm0,297$) yüksek bulunmuştur. Çalışma süresi 11-15 olanların duygusal dengesizlik puanları ($3,051\pm0,422$), çalışma süresi 21 ve üzeri olanların duygusal dengesizlik puanlarından ($2,831\pm0,297$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan yöneticilerin dışadönüklük puanları ortalamalarının çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur($F=5,585$; $p=0<0.05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere PostHoc testi uygulanmıştır. Buna göre; Çalışma süresi 1-5 yıl olanların dışadönüklük puanları ($3,542\pm0,441$), çalışma süresi 16-20 olanların dışadönüklük puanlarından ($3,248\pm0,325$) yüksek bulunmuştur. Çalışma süresi 11-15 olanların dışadönüklük puanları ($3,391\pm0,322$), çalışma süresi 16-20 olanların dışadönüklük puanlarından ($3,248\pm0,325$) yüksek bulunmuştur. Çalışma süresi 1-5 yıl olanların dışadönüklük puanları ($3,542\pm0,441$), çalışma süresi 21 ve üzeri olanların dışadönüklük puanlarından ($3,206\pm0,220$) yüksek bulunmuştur. Çalışma süresi 6-10 olanların dışadönüklük puanları ($3,371\pm0,341$), çalışma süresi 21 ve üzeri olanların dışadönüklük puanlarından ($3,206\pm0,220$) yüksek bulunmuştur. Çalışma süresi 11-15 olanların dışadönüklük puanları ($3,391\pm0,322$), çalışma süresi 21 ve üzeri olanların dışadönüklük puanlarından ($3,206\pm0,220$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan yöneticilerin sorumluluk puanları ortalamalarının çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($F=2,817$; $p=0.027<0.05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere PostHoc testi uygulanmıştır. Buna göre; Çalışma süresi 6-10 olanların sorumluluk puanları ($3,579\pm0,276$), çalışma süresi 16-20 olanların sorumluluk puanlarından ($3,422\pm0,270$) yüksek bulunmuştur. Çalışma süresi 1-5 yıl olanların sorumluluk puanları ($3,571\pm0,480$), çalışma süresi 21 ve üzeri olanların sorumluluk puanlarından ($3,375\pm0,328$) yüksek bulunmuştur. Çalışma süresi 6-10 olanların sorumluluk puanları ($3,579\pm0,276$), çalışma süresi 21 ve üzeri olanların sorumluluk puanlarından ($3,375\pm0,328$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan yöneticilerin geçimlilik, deneyime açıklık kişilik puanları ortalamalarının çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan test sonuçlarına göre grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Araştırmaya katılan yöneticilerin duygusal dengesizlik puanları ortalamalarının yönetici olarak çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($F=5,620$; $p=0<0.05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere PostHoc testi uygulanmıştır. Buna göre; Yönetici olarak çalışma süresi 1-5 yıl olanların duygusal dengesizlik puanları ($3,125\pm0,381$), yönetici olarak çalışma süresi 6-10 olanların duygusal dengesizlik puanlarından ($2,927\pm0,394$) yüksek bulunmuştur. Yönetici olarak çalışma süresi 1-5 yıl olanların duygusal dengesizlik puanları ($3,125\pm0,381$), yönetici olarak çalışma süresi 16-20 olanların duygusal dengesizlik puanlarından ($2,800\pm0,288$) yüksek bulunmuştur. Yönetici olarak çalışma süresi 1-5 yıl olanların duygusal dengesizlik puanları ($3,125\pm0,381$), yönetici olarak çalışma süresi 21 ve üzeri olanların duygusal dengesizlik puanlarından ($2,807\pm0,338$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan yöneticilerin dışadönüklük puanları ortalamalarının yönetici olarak çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçlarına göre; grup

ortalamları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur($F=3,323$; $p=0.012<0.05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere PostHoc testi uygulanmıştır. Buna göre; Yönetici olarak çalışma süresi 1-5 yıl olanların dışadönüklük puanları ($3,415\pm0,328$), yönetici olarak çalışma süresi 11-15 olanların dışadönüklük puanlarından ($3,224\pm0,420$) yüksek bulunmuştur. Yönetici olarak çalışma süresi 1-5 yıl olanların dışadönüklük puanları ($3,415\pm0,328$), yönetici olarak çalışma süresi 16-20 olanların dışadönüklük puanlarından ($3,206\pm0,187$) yüksek bulunmuştur. Yönetici olarak çalışma süresi 1-5 yıl olanların dışadönüklük puanları ($3,415\pm0,328$), yönetici olarak çalışma süresi 21 ve üzeri olanların dışadönüklük puanlarından ($3,219\pm0,279$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan yöneticilerin geçimlilik, sorumluluk, deneyime açıklık kişilik puanları ortalamalarının yönetici olarak çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan test sonuçlarına göre grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır($p>0.05$).

Araştırmaya katılan yöneticilerin duygusal dengesizlik puanları ortalamalarının gelir düzeyi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur($F=8,374$; $p=0<0.05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere PostHoc testi uygulanmıştır. Buna göre; Gelir düzeyi 2001-3000 olanların duygusal dengesizlik puanları ($3,183\pm0,407$), gelir düzeyi 3001-4000 olanların duygusal dengesizlik puanlarından ($2,945\pm0,329$) yüksek bulunmuştur. Gelir düzeyi 2000 ve altı olanların duygusal dengesizlik puanları ($3,150\pm0,275$), gelir düzeyi 4001 ve üzeri olanların duygusal dengesizlik puanlarından ($2,850\pm0,369$) yüksek bulunmuştur. Gelir düzeyi 2001-3000 olanların duygusal dengesizlik puanları ($3,183\pm0,407$), gelir düzeyi 4001 ve üzeri olanların duygusal dengesizlik puanlarından ($2,850\pm0,369$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan yöneticilerin sorumluluk puanları ortalamalarının gelir düzeyi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur($F=3,382$; $p=0.019<0.05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere PostHoc testi uygulanmıştır. Buna göre; Gelir düzeyi 2000 ve altı olanların sorumluluk puanları ($3,744\pm0,457$), gelir düzeyi 2001-3000

olanların sorumluluk puanlarından ($3,468 \pm 0,349$) yüksek bulunmuştur. Gelir düzeyi 2000 ve altı olanların sorumluluk puanları ($3,744 \pm 0,457$), gelir düzeyi 3001-4000 olanların sorumluluk puanlarından ($3,403 \pm 0,284$) yüksek bulunmuştur. Gelir düzeyi 2000 ve altı olanların sorumluluk puanları ($3,744 \pm 0,457$), gelir düzeyi 4001 ve üzeri olanların sorumluluk puanlarından ($3,438 \pm 0,319$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan yöneticilerin deneyime açıklık kişilik puanları ortalamalarının gelir düzeyi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($F=4,300$; $p=0.006 < 0.05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere PostHoc testi uygulanmıştır. Buna göre; Gelir düzeyi 4001 ve üzeri olanların deneyime açıklık kişilik puanları ($3,658 \pm 0,301$), gelir düzeyi 2001-3000 olanların deneyime açıklık kişilik puanlarından ($3,458 \pm 0,299$) yüksek bulunmuştur. Gelir düzeyi 4001 ve üzeri olanların deneyime açıklık kişilik puanları ($3,658 \pm 0,301$), gelir düzeyi 3001-4000 olanların deneyime açıklık kişilik puanlarından ($3,501 \pm 0,333$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan yöneticilerin dışadönüklük, geçimlilik puanları ortalamalarının gelir düzeyi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan test sonuçlarına göre grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p > 0.05$).

Araştırmaya katılan yöneticilerin duygusal dengesizlik, dışadönüklük, geçimlilik, sorumluluk, deneyime açıklık kişilik puanları ortalamalarının işletmede istihdam edilen kişi sayısı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan test sonuçlarına göre grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p > 0.05$).

3.6.6.2. Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri ile İlgili Tutum Farklılıkları

Bu bölümde bireysel yenilikçilik düzeyleri ile ilgili tutum farklılıkları incelenmiş olup elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

Tablo 15. Bireysel Yenilikçilik Düzeylerinin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Demografik Özellikler	n	Değişime Direnç	Fikir Önderliği	Deneyime Açıklık	Risk Alma	Bireysel Yenilikçilik Toplam
Cinsiyet		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Erkek	134	3,493±0,832	4,025±0,594	3,994±0,581	3,985±0,513	76,008±11,330
Kadın	56	3,538±0,714	4,004±0,539	4,125±0,477	3,964±0,587	76,875±9,360
t=		-0,357	0,237	-1,489	0,244	-0,505
p=		0,722	0,813	0,138	0,807	0,614
Medeni Durum		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Evli	136	3,491±0,783	3,996±0,574	4,006±0,554	3,934±0,516	75,802±10,630
Bekar	54	3,544±0,840	4,078±0,586	4,100±0,556	4,093±0,567	77,426±11,130
t=		-0,414	-0,885	-1,055	-1,860	-0,937
p=		0,680	0,377	0,293	0,078	0,350
Yaş		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
18-25	14	3,652±0,777	4,071±0,481	4,157±0,478	3,857±0,745	78,071±10,608
26-35	48	3,393±0,736	4,029±0,515	4,046±0,502	3,979±0,644	75,479±9,401
36-45	66	3,472±0,769	3,894±0,476	4,012±0,444	4,000±0,402	75,303±9,484
46 ve üzeri	62	3,597±0,878	4,132±0,711	4,016±0,704	3,984±0,520	77,484±12,950
F=		0,782	1,901	0,289	0,275	0,653
p=		0,506	0,131	0,833	0,843	0,582
Eğitim Durumu		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Lise ve altı	39	3,298±0,740	3,718±0,632	3,821±0,677	3,859±0,617	71,795±10,795
Önlisans	28	3,455±0,676	3,907±0,485	4,093±0,416	3,929±0,729	75,500±8,140
Lisans	87	3,536±0,822	4,081±0,557	4,021±0,531	4,046±0,442	76,885±10,959
Lisansüstü	36	3,698±0,859	4,283±0,477	4,244±0,488	3,986±0,455	80,194±10,677
F=		1,674	7,428	3,951	1,202	4,181
p=		0,174	0,000	0,009	0,311	0,007
PostHoc=			3>1, 4>1, 4>2 (p<0.05)	2>1, 4>1, 4>3 (p<0.05)		3>1, 4>1 (p<0.05)

Çalışma Süresi		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
1-5 yıl	21	3,405±0,881	3,971±0,621	4,238±0,592	4,119±0,705	76,524±11,784
6-10	28	3,353±0,629	3,936±0,449	4,007±0,437	3,911±0,758	74,357±7,851
11-15	32	3,609±0,703	4,019±0,488	4,056±0,384	3,969±0,358	77,188±8,708
16-20	55	3,482±0,872	3,986±0,683	3,949±0,574	3,982±0,500	75,491±11,949
21 ve üzeri	54	3,588±0,824	4,115±0,556	4,037±0,649	3,963±0,444	77,389±11,645
F=		0,628	0,595	1,064	0,486	0,494
p=		0,643	0,666	0,376	0,746	0,740
Yönetici Olarak Çalışma Süresi		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
1-5 yıl	69	3,404±0,775	3,959±0,530	4,067±0,498	4,022±0,633	75,406±9,999
6-10	48	3,609±0,683	4,008±0,454	4,075±0,416	3,969±0,430	77,229±8,608
11-15	29	3,483±1,021	3,959±0,830	3,793±0,766	3,862±0,533	74,345±14,546
16-20	20	3,644±0,691	4,170±0,532	4,070±0,345	4,000±0,397	78,350±9,167
21 ve üzeri	24	3,505±0,875	4,158±0,596	4,108±0,737	4,000±0,532	77,375±12,853
F=		0,634	0,959	1,643	0,474	0,683
p=		0,639	0,431	0,165	0,755	0,605
Gelir Düzeyi		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
2000 ve altı	10	3,275±0,648	4,140±0,574	4,240±0,564	3,950±0,599	76,000±10,143
2001-3000	43	3,337±0,731	3,754±0,480	3,944±0,539	3,895±0,712	72,977±9,874
3001-4000	73	3,464±0,813	3,932±0,556	3,899±0,589	3,932±0,502	74,726±10,799
4001 ve üzeri	64	3,703±0,817	4,278±0,563	4,213±0,471	4,094±0,397	80,266±10,420
F=		2,340	9,080	4,761	1,552	5,089
p=		0,075	0,000	0,003	0,203	0,002
PostHoc=			1>2, 4>2, 4>3 (p<0.05)	4>2, 4>3 (p<0.05)		4>2, 4>3 (p<0.05)
İşletmede İstihdam Edilen Kişi Sayısı		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
10'dan az	75	3,445±0,858	4,000±0,522	4,008±0,582	3,953±0,508	75,507±10,811
10-50	75	3,508±0,789	3,965±0,644	3,981±0,529	3,907±0,568	75,613±10,935
51-250	40	3,616±0,698	4,155±0,533	4,175±0,538	4,163±0,486	78,900±10,218
F=		0,595	1,484	1,725	3,208	1,529
p=		0,553	0,229	0,181	0,043	0,219
PostHoc=					3>1, 3>2 (p<0.05)	

Araştırmaya katılan yöneticilerin değişime direnç, fikir önderliği, deneyime açıklık, risk alma, bireysel yenilikçilik toplam puanları ortalamalarının cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan test sonuçlarına göre grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Araştırmaya katılan yöneticilerin değişime direnç, fikir önderliği, deneyime açıklık, risk alma, bireysel yenilikçilik toplam puanları ortalamalarının medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan test sonuçlarına göre grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Araştırmaya katılan yöneticilerin değişime direnç, fikir önderliği, deneyime açıklık, risk alma, bireysel yenilikçilik toplam puanları ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan test sonuçlarına göre grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Araştırmaya katılan yöneticilerin fikir önderliği puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($F=7,428$; $p=0<0.05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere PostHoc testi uygulanmıştır. Buna göre; Eğitim durumu Lisans olanların fikir önderliği puanları ($4,081\pm0,557$), eğitim durumu Lise ve altı olanların fikir önderliği puanlarından ($3,718\pm0,632$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu Lisansüstü olanların fikir önderliği puanları ($4,283\pm0,477$), eğitim durumu Lise ve altı olanların fikir önderliği puanlarından ($3,718\pm0,632$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu Lisansüstü olanların fikir önderliği puanları ($4,283\pm0,477$), eğitim durumu Önlisans olanların fikir önderliği puanlarından ($3,907\pm0,485$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan yöneticilerin deneyime açıklık puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($F=3,951$; $p=0.009<0.05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere PostHoc testi uygulanmıştır. Buna göre; Eğitim durumu Önlisans olanların deneyime açıklık puanları ($4,093\pm0,416$), eğitim

durumu Lise ve altı olanların deneyime açıklık puanlarından ($3,821 \pm 0,677$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu Lisansüstü olanların deneyime açıklık puanları ($4,244 \pm 0,488$), eğitim durumu Lise ve altı olanların deneyime açıklık puanlarından ($3,821 \pm 0,677$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu Lisansüstü olanların deneyime açıklık puanları ($4,244 \pm 0,488$), eğitim durumu Lisans olanların deneyime açıklık puanlarından ($4,021 \pm 0,531$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan yöneticilerin bireysel yenilikçilik toplam puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($F=4,181$; $p=0.007 < 0.05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere PostHoc testi uygulanmıştır. Buna göre; Eğitim durumu Lisans olanların bireysel yenilikçilik toplam puanları ($76,885 \pm 10,959$), eğitim durumu Lise ve altı olanların bireysel yenilikçilik toplam puanlarından ($71,795 \pm 10,795$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu Lisansüstü olanların bireysel yenilikçilik toplam puanları ($80,194 \pm 10,677$), eğitim durumu Lise ve altı olanların bireysel yenilikçilik toplam puanlarından ($71,795 \pm 10,795$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan yöneticilerin değişime direnç, risk alma puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan test sonuçlarına göre grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p > 0.05$).

Araştırmaya katılan yöneticilerin değişime direnç, fikir önderliği, deneyime açıklık, risk alma, bireysel yenilikçilik toplam puanları ortalamalarının çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan test sonuçlarına göre grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p > 0.05$).

Araştırmaya katılan yöneticilerin değişime direnç, fikir önderliği, deneyime açıklık, risk alma, bireysel yenilikçilik toplam puanları ortalamalarının yönetici olarak çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini

belirlemek amacıyla yapılan test sonuçlarına göre grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır($p>0.05$).

Araştırmaya katılan yöneticilerin fikir önderliği puanları ortalamalarının gelir düzeyi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur($F=9,080$; $p=0<0.05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere PostHoc testi uygulanmıştır. Buna göre; Gelir düzeyi 2000 ve altı olanların fikir önderliği puanları ($4,140\pm0,574$), gelir düzeyi 2001-3000 olanların fikir önderliği puanlarından ($3,754\pm0,480$) yüksek bulunmuştur. Gelir düzeyi 4001 ve üzeri olanların fikir önderliği puanları ($4,278\pm0,563$), gelir düzeyi 2001-3000 olanların fikir önderliği puanlarından ($3,754\pm0,480$) yüksek bulunmuştur. Gelir düzeyi 4001 ve üzeri olanların fikir önderliği puanları ($4,278\pm0,563$), gelir düzeyi 3001-4000 olanların fikir önderliği puanlarından ($3,932\pm0,556$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan yöneticilerin deneyime açıklık puanları ortalamalarının gelir düzeyi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur($F=4,761$; $p=0.003<0.05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere PostHoc testi uygulanmıştır. Buna göre; Gelir düzeyi 4001 ve üzeri olanların deneyime açıklık puanları ($4,213\pm0,471$), gelir düzeyi 2001-3000 olanların deneyime açıklık puanlarından ($3,944\pm0,539$) yüksek bulunmuştur. Gelir düzeyi 4001 ve üzeri olanların deneyime açıklık puanları ($4,213\pm0,471$), gelir düzeyi 3001-4000 olanların deneyime açıklık puanlarından ($3,899\pm0,589$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan yöneticilerin bireysel yenilikçilik toplam puanları ortalamalarının gelir düzeyi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur($F=5,089$; $p=0.002<0.05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere PostHoc testi uygulanmıştır. Buna göre; Gelir düzeyi 4001 ve üzeri olanların bireysel yenilikçilik toplam puanları ($80,266\pm10,420$), gelir düzeyi 2001-3000 olanların bireysel yenilikçilik toplam puanlarından ($72,977\pm9,874$) yüksek bulunmuştur. Gelir düzeyi 4001 ve üzeri olanların bireysel yenilikçilik toplam puanları ($80,266\pm10,420$), gelir düzeyi 3001-4000

olanların bireysel yenilikçilik toplam puanlarından ($74,726 \pm 10,799$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan yöneticilerin değişime direnç, risk alma puanları ortalamalarının gelir düzeyi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan test sonuçlarına göre grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p > 0.05$).

Araştırmaya katılan yöneticilerin risk alma puanları ortalamalarının işletmede istihdam edilen kişi sayısı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($F=3,208$; $p=0.043 < 0.05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere PostHoc testi uygulanmıştır. Buna göre; İşletmede istihdam edilen kişi sayısı 51-250 olanların risk alma puanları ($4,163 \pm 0,486$), işletmede istihdam edilen kişi sayısı 10'dan az olanların risk alma puanlarından ($3,953 \pm 0,508$) yüksek bulunmuştur. İşletmede istihdam edilen kişi sayısı 51-250 olanların risk alma puanları ($4,163 \pm 0,486$), işletmede istihdam edilen kişi sayısı 10-50 olanların risk alma puanlarından ($3,907 \pm 0,568$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan yöneticilerin değişime direnç, fikir önderliği, deneyime açıklık, bireysel yenilikçilik toplam puanları ortalamalarının işletmede istihdam edilen kişi sayısı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan test sonuçlarına göre grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p > 0.05$).

SONUÇ

Katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde büyük oranda 36 yaş ve üzerindeki lisans mezunu evli erkek yöneticilerden oluştuğu görülmektedir. Ayrıca yöneticilerin 16 yıl ve üzerinde bir süredir çalışma hayatında olduğu, 10 yıldır yöneticilik tecrübesine sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırmaya katılan yöneticilerin kişilik özellikleri incelendiğinde sırasıyla yüksek düzeyde deneyime açık, yüksek düzeyde sorumluluk sahibi ve yüksek düzeyde geçimlilik, orta düzeyde dışadönüklük ve duygusal dengesizlik kişilik özelliklerine sahip oldukları görülmektedir.

Yöneticilerin bireysel yenilikçilik özellikleri ve kategorileri incelendiğinde genel olarak düşük düzeyde bireysel yenilikçi ve en çok sorgulayıcı kategorisinde yer aldıkları görülmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda yöneticilerin deneyime açıklık ve fikir önderliği konusunda güçlü oldukları ancak değişimle gelen yeniliklere karşı temkinli yaklaştıkları söylenebilir. Yöneticilerin düşük düzeyde bireysel yenilikçiliğe sahip olması (Kılıç 2015) ile en çok sorgulayıcı kategorisinde olması (Kılıçer 2011, Öztürk ve Summak 2014) çalışmalarıyla benzerlik göstermektedir.

Yöneticilerin bireysel yenilikçilik alt boyutları incelendiğinde en yüksek ortalamanın sırasıyla deneyime açıklık, fikir önderliği, risk alma boyutlarında olduğu; en düşük ortalamanın ise değişime direnç boyutunda olduğu görülmektedir.

Yöneticilerin kişilik özellikleri ile bireysel yenilikçilik özellikleri arasındaki hipotezlere yönelik yapılan testlerden elde edilen sonuçlara göre deneyime açık ve dışa dönük kişilik özelliklerinin bireysel yenilikçiliği pozitif yönde etkilediği, duygusal dengesizlik kişilik özelliğinin ise negatif yönde etkilediği görülmektedir. Benzer bir çalışma Bozkurt vd.(2017) de deneyime açıklık kişilik özelliğinin yenilikçilik eğilimini pozitif yönde etkilediğini bulmuştur. Deneyime açıklık kişilik özelliğinin, bireysel yenilikçiliğin fikir önderliği, deneyime açıklık ve risk alma alt boyutlarını, dışa dönüklük kişilik özelliğinin, bireysel yenilikçiliğin fikir önderliği ve deneyime açıklık alt boyutlarını pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Bu bilgilerle orantılı olarak yapılan araştırmada ortaya çıkan hipotezlerin red-kabul durumu da aşağıda gösterilmiştir;

Tablo 16. Red-Kabul Tablosu

Hipotez Sayısı	Hipotezler	Red	Kabul
1	Duygusal dengesizlik düzeyinin, bireysel yenilikçilik toplam düzeyi üzerinde negatif yönlü bir etkisi vardır.		+
2	Dışa dönüklülük düzeyinin, bireysel yenilikçilik toplam düzeyi üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.		+
3	Geçimlilik düzeyinin, bireysel yenilikçilik toplam düzeyi üzerinde pozitif ya da negatif yönlü bir etkisi bulunmamaktadır.		+
4	Sorumluluk düzeyinin, bireysel yenilikçilik toplam düzeyi üzerinde pozitif ya da negatif yönlü bir etkisi bulunmamaktadır.		+
5	Deneyime açıklık kişilik düzeyinin, bireysel yenilikçilik toplam düzeyi üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.		+
6	Duygusal dengesizlik düzeyinin, değişime direnç üzerinde negatif yönlü bir etkisi vardır.		+
7	Dışa dönüklülük düzeyinin, değişime direnç düzeyi üzerinde pozitif ya da negatif yönlü bir etkisi bulunmamaktadır.		+
8	Geçimlilik düzeyinin, değişime direnç düzeyi üzerinde pozitif ya da negatif yönlü bir etkisi bulunmamaktadır.		+
9	Sorumluluk düzeyinin, değişime direnç düzeyi üzerinde pozitif ya da negatif yönlü bir etkisi bulunmamaktadır.		+
10	Deneyime açıklık kişilik düzeyinin, değişime direnç düzeyi üzerinde pozitif bir etkisi vardır.		+
11	Duygusal dengesizlik düzeyinin, fikir önderliği düzeyi üzerinde negatif bir etkisi vardır.		+
12	Dışa dönüklülük düzeyinin, fikir önderliği üzerinde pozitif bir etkisi vardır.		+
13	Geçimlilik düzeyinin, fikir önderliği düzeyi üzerinde pozitif ya da negatif yönlü bir etkisi bulunmamaktadır.		+
14	Sorumluluk düzeyinin, fikir önderliği düzeyi üzerinde pozitif ya da negatif yönlü bir etkisi bulunmamaktadır.		+
15	Deneyime açıklık düzeyinin, fikir önderliği üzerinde pozitif bir etkisi vardır.		+
16	Duygusal dengesizlik düzeyinin, deneyime açıklık düzeyi üzerinde pozitif ya da negatif yönlü bir etkisi bulunmamaktadır.		+
17	Dışa dönüklülük düzeyinin, deneyime açıklık düzeyi üzerinde pozitif yönlü bir etkisi bulunmaktadır.		+
18	Geçimlilik düzeyinin, deneyime açıklık düzeyi üzerinde pozitif ya da negatif yönlü bir etkisi bulunmamaktadır.		+

19	Sorumluluk düzeyinin, deneyime açıklık düzeyi üzerinde pozitif ya da negatif yönlü bir etkisi bulunmamaktadır.		+
20	Deneyime açıklık düzeyinin, deneyime açıklık düzeyi üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.		+
21	Duygusal dengesizlik düzeyinin, risk alma düzeyi üzerinde pozitif ya da negatif yönlü bir etkisi bulunmamaktadır.		+
22	Dışa dönüklük düzeyinin, risk alma düzeyi üzerinde pozitif ya da negatif yönlü bir etkisi bulunmamaktadır.		+
23	Geçimlilik düzeyinin, risk alma düzeyi üzerinde pozitif ya da negatif yönlü bir etkisi bulunmamaktadır.		+
24	Sorumluluk düzeyinin, risk alma düzeyi üzerinde pozitif ya da negatif yönlü bir etkisi bulunmamaktadır.		+
25	Deneyime açıklık düzeyinin, risk alma düzeyi üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.		+

Katılımcıların kişilik özelliklerinin demografik değişkenlere farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan testler sonucunda anlamlı bulunan sonuçlara aşağıda yer verilmiştir.

Erkek katılımcıların duygusal dengesizlik düzeyleri kadınlara göre daha düşük bulunmuştur. Evlilerin duygusal dengesizlik, dışadönüklük, sorumluluk ve deneyime açıklık düzeyleri bekarlara göre daha düşük bulunmuştur.

Araştırmaya katılan yöneticilerin duygusal dengesizlik düzeyleri; yaş, eğitim durumu, çalışma süresi, yönetici olarak çalışma süresi ve gelir düzeyi değişkenlerine göre farklılaşmaktadır. Duygusal dengesizlik düzeyi en yüksek yaş aralığı 26-35 iken, en düşük yaş aralığı 46 ve üzeri yaş aralığında olan yöneticilerde görülmektedir. Eğitim durumuna göre en yüksek düzey önlisansa iken, en düşük lisansüstü eğitime sahip yöneticilerde görülmektedir. Çalışma süresine göre en yüksek 1-5 yılda, en düşük 21 ve üzerinde; yönetici olarak çalışma süresine göre en yüksek 1-5 yıl, en düşük 16-20 yıl arasında görülmektedir. Gelir düzeyine göre ise en düşük 4001 ve üzeri gelire sahip olanlarda görülmektedir.

Araştırmaya katılan yöneticilerin dışadönüklük düzeyleri; yaş, eğitim durumu, çalışma süresi, yönetici olarak çalışma süresi değişkenlerine göre farklılaşmaktadır. Dışa dönüklük düzeyi en yüksek yaş aralığı 18-25 iken, en düşük yaş aralığı 46 ve üzeri yaş aralığında olan yöneticilerde görülmektedir. Eğitim durumuna göre en yüksek düzey

önlisansta iken, en düşük lise ve altı eğitime sahip yöneticilerde görülmektedir. Çalışma süresine göre en yüksek 1-5 yılda, en düşük 21 ve üzerinde; yönetici olarak çalışma süresine göre en yüksek 1-5 yılda, en düşük 16-20 yıl arasında görülmektedir.

Araştırmaya katılan yöneticilerin geçimlilik düzeyleri, eğitim durumu değişkenine göre farklılaşmaktadır. Eğitim durumuna göre en yüksek düzey lisans eğitimi iken, en düşük düzey lise ve altı eğitim düzeyi olarak görülmektedir.

Araştırmaya katılan yöneticilerin sorumluluk düzeyleri; yaş, çalışma süresi ve gelir düzeyi değişkenlerine göre farklılaşmaktadır. Sorumluluk düzeyi en yüksek yaş aralığı 18-25 iken, en düşük yaş aralığı 46 ve üzeri olan yöneticilerde görülmektedir. Çalışma süresine göre en yüksek düzey 6-10 yıl iken, en düşük düzey 21 ve üzeri yıl olarak görülmektedir. Gelir düzeyine göre en yüksek 2001-3000 TL iken, en düşük düzey 2000 ve altı gelire sahip yöneticilerin oluşturduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan yöneticilerin deneyime açıklık düzeyleri, eğitim durumu ve gelir düzeyi değişkenlerine göre farklılaşmaktadır. Eğitim durumuna göre en yüksek düzey lisansüstü iken, en düşük düzey önlisans düzeyi olarak görülmektedir. Gelir düzeyine göre en yüksek 4001 ve üzeri iken, en düşük 2001-3000 TL gelir düzeyine sahip yöneticilerin oluşturduğu görülmektedir.

Katılımcıların bireysel yenilikçilik özelliklerinin demografik değişkenlere farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan testler sonucunda anlamlı bulunan sonuçlara aşağıda yer verilmiştir.

Yöneticilerin fikir önderliği boyutunda eğitim durumu ve gelir düzeyi değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. En yüksek ortalama Lisansüstü eğitime sahip olanlarda iken en düşük ortalama lise ve altı eğitim durumuna sahip olanlarda görülmektedir. Gelir düzeyine göre ise en yüksek ortalama 4001 ve üzeri gelire sahiplerde iken en düşük ortalama 2001-3000 TL gelire sahip olanlarda görülmektedir.

Yöneticilerin deneyime açıklık boyutunda eğitim durumu ve gelir düzeyi değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. En yüksek ortalama Lisansüstü eğitime sahip olanlarda iken en düşük ortalama lise ve altı eğitim durumuna sahip

olanlarda görülmektedir. Gelir düzeyine göre ise en yüksek ortalama 4001 ve üzeri gelire sahiplerde iken en düşük ortalama 3001-4000 TL gelire sahip olanlarda görülmektedir.

Yöneticilerin deneyime açıklık boyutunda işletmede istihdam edilen kişi sayısına göre anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. En yüksek ortalama 51-250 arası istidama sahip olanlarda iken, en düşük ortalama 10-50 arasındakilerde görülmektedir.

Yöneticilerin toplam bireysel yenilikçilik özellikleri ortalamaları eğitim durumu ve gelir düzeyi değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. En yüksek ortalama Lisansüstü eğitime sahip olanlarda iken en düşük ortalama lise ve altı eğitim durumuna sahip olanlarda görülmektedir. Gelir düzeyine göre ise en yüksek ortalama 4001 ve üzeri gelire sahiplerde iken en düşük ortalama 2001-3000 TL gelire sahip olanlarda görülmektedir.

Yapılan çalışmanın sonucunda, bireysel yenilikçilik kategorilerinin yüzdelik dağılımları ile daha önce yapılan araştırmalarda alınan sonuçların benzerlik gösterdiği görülmektedir. Araştırma sonucunda, araştırmaya katılan yöneticilerin yenilikçilik oranı %2.6 olarak bulunmuştur. Daha önce yapılan çalışmalara bakıldığında bu oranın Rogers'in (1995) çalışmasında %2.5, Hurt vd. (1977) çalışmasında %1.5, Kılıç'ın (2011) çalışmasında %2.9 olarak bulunmuştur. Araştırmaya katılan yöneticilerin yenilikçilik oranları geçmiş yıllarda yapılan çalışmalarla karşılaştırıldığında aralarında afaki bir fark olmadığı karşımıza çıkmaktadır.

Yöneticilerin öncülük seviyeleri araştırmamızın sonucuna göre %7.4 olarak bulunmuştur. Daha önce yapılan çalışmalara bakıldığında bu oranın Rogers'in (1995) çalışmasında %13.5, Hurt vd. (1977) çalışmasında %13.5, Kılıç'ın (2011) çalışmasında %13.4 olarak bulunmuştur. Araştırmaya katılan yöneticilerin öncülük oranı geçmiş yıllarda yapılan çalışmalarla karşılaştırıldığında, günümüzde azalmış olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yöneticilerin sorgulayıcılık seviyeleri araştırmamızın sonucuna göre %45.3 olarak bulunmuştur. Daha önce yapılan çalışmalara bakıldığında bu oranın Rogers'in (1995) çalışmasında %34, Hurt vd. (1977) çalışmasında %34.9, Kılıç'ın (2011) çalışmasında %32.1 olarak bulunmuştur. Araştırmaya katılan yöneticilerin sorgulayıcılık

oranı geçmiş yıllarda yapılan çalışmalarla karşılaştırıldığında, günümüzde artmış olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yöneticilerin kuşkuculuk seviyeleri araştırmamızın sonucuna göre %34.7 olarak bulunmuştur. Daha önce yapılan çalışmalara bakıldığında bu oranın Rogers'in (1995) çalışmasında %34, Hurt vd. (1977) çalışmasında %34.9, Kılıç'ın (2011) çalışmasında %39.7 olarak bulunmuştur.

Yöneticilerin gelenekçilik seviyeleri araştırmamızın sonucuna göre %10 olarak bulunmuştur. Daha önce yapılan çalışmalara bakıldığında bu oranın Rogers'in (1995) çalışmasında %16, Hurt vd. (1977) çalışmasında %15.6, Kılıç'ın (2011) çalışmasında %12 olarak bulunmuştur. Araştırmaya katılan yöneticilerin sorgulayıcılık oranı geçmiş yıllarda yapılan çalışmalarla karşılaştırıldığında, günümüzde azalmış olarak karşımıza çıkmaktadır.

KAYNAKÇA

- Aksay. K., (2011), *Yenilikçilik Kültürünün Örgütsel Yenilikçilik Üzerine Etkisi: Konya İlinde Faaliyet Gösteren Özel Hastanelerde Bir Uygulama*, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Alkan. N., (2007), *Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması*, Ankara.
- Andrews. P., (2007), *Barriers to Innvation*, Leadership Ecvellence, s:19.
- Arı. R., (1998), *Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi*, Mikro Yayınları, Konya.
- Bacanlı. H., (1997), *Eğitim Psikolojisi*, İstanbul.
- Barutçugil. İ., (1981), *Teknolojik Yönetim ve Araştırma Geliştirme Yönetimi*, Bursa Üniversitesi Basımevi, Bursa.
- Başaran. E. İ., (1991), *Örgütsel Davranış*, Gül Yayınevi, Ankara.
- Baymur. F., (1989), *Genel Psikoloji*, İnkılap Kitapevi, İstanbul.
- Bedük. A., Alodalı. M. F. Bilal., Güneş. İsa., (2003), *Yenilikçilik, Yaratıcılık ve Bilgi Yönetimi*, Kal-Der Forum, Yıl:3, Sayı:12, İstanbul.
- Bilgin. Y., (2011), *Turizmde Lisans Öğrenimi Gören Öğrencilerin Kişilik Özellikleri ve Mesleğe Yönelik Düşünceleri Üzerine Bir Alan Araştırması*, Yüksek Lisans Tezi, Düzce Üniversitesi, Düzce.
- Bozkurt. Ö. ve Meriç. S., (2017), *Kişilik Özelliklerinin Yenilikçilik Eğilimi Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Kamuda Çalışan Yöneticiler Üzerinde Bir Araştırma*, Düzce Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Yıl:7, Sayı:1, ss.58-70, Düzce.
- Budak. G., (1998), *Yenilikçi Yönetim Yaratıcı Birey*, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Budak. S., (2000), *Psikoloji Sözlüğü*, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara.
- Burger. J. M., (2006), *Personality*, (Çev) İnan Deniz Erguvan Sarıoğlu, Kaknüs Yayınları, İstanbul.
- Can. G., (2002), *Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi*, Edt. Binnur Yeşilyaprak, 1.Baskı, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Cüceloğlu. D., (1991), *İnsan ve Davranış-Psikolojinin Temel Kavramları*, 2.Baskı, Remzi Kitapevi, İstanbul.

- Cüceloğlu. D., (1994), *İnsan ve Davranışı*, Remzi Kitapevi, İstanbul.
- Cüceloğlu, D., (1998), *İnsan ve Davranışı-Psikolojinin Temel Kavramları*, 8.Basım, Remzi Kitapevi, İstanbul.
- Çavuş. M., (2006), *İşletmelerde Personel Güçlendirme Uygulamalarının Örgütsel Yaratıcılık ve Yenilikçiliğe Etkileri Üzerine İmalat Sanayiinde Bir Uygulama*, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Çeribaş. E., (2007), *Yöneticilerin Kişilik Özelliklerinin İş Etiğine Etkileri*, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Çetin. N. B. ve Beceren. E., (2007), *“Lider Kişilik: Gandhi”*, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 5, Isparta.
- Çimen. S., (2007), *Ankara Bölgesi Klasman Futbol Hakemlerinin Kişilik Özelliklerinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Çoraklı. E., (2007), *Müzik Öğretmeni Adaylarının Piyano Dersindeki Başarıları ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Demirci. A. E., (2010), *Yenilik Yönetimi*, Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi, Anadolu Üniversitesi Yayın No:2143, Açıköğretim Fakültesi Yayın No:1171, Eskişehir.
- Demirkan. S., (2006), *Özel Sektördeki Yöneticilerin ve İşgörenlerin Bağlanma Stilleri, Kontrol Odağı, İş Doyumu ve Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Araştırılması*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Dede. B., (2009), *Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Vatandaşlık Duygusu Üzerindeki Etkileri: Bankalar Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Doğan. M., (2002), *İşletme Ekonomisi ve Yönetimi*, Montaj Baskı Yayınevi, İzmir.
- Durna. U., (2002), *Yenilik Yönetimi*, 1.Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Ekşi. A., (1990), *Çocuk, Genç, Ana Babalar*, 1.Baskı, Bilgi Yayınevi, Ankara.
- Elçi. Ş., (2006), *İnovasyon Kalkınmanın ve Rekabetin Anahtarı*, Nova Basın Yayın Dağıtım, Ankara.
- Eminoğlu. G., (2011), *Örgütsel Kültür ve Yenilikçiliğin Performansa Etkilerini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma*, Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Enç. M., (1978), *Ruh Sağlığı Bilgisi*, İnkılap ve Aka Kitapevi, İstanbul.

- Erdoğan. İ., (1996), *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, Avcıol Basım Yayın, İstanbul.
- Freeman. C. ve Soete. L., (2003), *The Economics of Industrial Innovation*, (Çev. Ergün Türkcan), TÜBİTAK Yayınları, Ankara.
- Geçtan. E., (1993), *Psikanaliz ve Sonrası*, 3.Baskı, Remzi Kitapevi, İstanbul.
- Geçtan. E., (1988), *Çağdaş Yaşam ve Normaldışı Davranışlar*, Remzi Kitapevi, İstanbul.
- Girgin. B., (2007), *Beş Faktör Kişilik Modelinin İşyerinde Duygusal Tacize (Mobbing) Etkileri*, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Gorman. T., (2007), *Innovation: Create An Idea Culture, Redefine Your Business, GrowYour Business*, F + W Publications.
- Greenhalg.h. T., Robert. G., ve Bate. P., (2008), *Diffusion of Innovations in Health Service Organizations: A Systematic Literature Review*, John Wiley Sons, Chichester.
- Gunday. G., (2011), *Effects of Innovation Typon Firm Performance*, International Journal of Production Economics, Cilt:133.
- Güleş, H.K. ve Bülbül. H., (2004), *Yenilikçilik*, Nobel Yayınları, 1.Baskı, Ankara.
- Gümüş. Ö. D., (2009), *Kültür, Değerler, Kişilik ve Siyasal İdeoloji Arasındaki İlişkiler: Kültürlerarası Bir Karşılaştırma*, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Güney. S., (2000), *Davranış Bilimleri*, 2.Baskı, Nobel Yayınları, İstanbul.
- John. O. P., Donahue. E. M. and Kentle. R. L., (1991), *The Big Five Personality Dimensions and Cyberloafing Behavior*, Doctorate Dissertation, Southern Illionis University Carbondale, Illionis.
- Hammer. M. ve Champy. J., (1996), *Değişim Mühendisliği: İş İdaresindeki Devrim İçin Bir Manifesto*, (Çev. Sinem Gül), 3.Baskı, Sabah Kitapları, İstanbul.
- Higgins. M. J., (1995), *Innovation Core Compatance*, Planning Review, Kasım/Aralık, s.33.
- Hjell. A. L. ve Ziegler. D. J., (1986), *Personality Theories*, Second ed. Singapore: McGraw Hill.
- Howard. P. J. and Howard. J. M., (1998), *The Big Five Quickstart an Introduction To The Five Factor Model of Personality For Human Resource Professionals*, Centre for Applied Cognitive Studies, Charlotte.

- Hurt. H. T., Joseph. K. and Cook. C. D., (1977), *Scales for the Measurement of Innovativeness*, Human Communication Research, 58-65.
- İmamoğlu. S. Z., (2002), *Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde Yenilik Çabaları ve KOBİ'lerde Ürün Yeniliği Üzerine Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Üniversitesi, Gebze.
- İnanç. B.Y. ve Yerlikaya. E.E., (2011), *Kişilik Kuramları*, Pegem Akademik Yayıncılık, Ankara.
- İraz. R., (2005), *Yaratıcılık ve Yenilik Bağlamında Girişimcilik ve KOBİ'ler*, Çizgi Kitapevi, Konya.
- Karaöz. M. ve Albeni. M., (2004), *Türkiye'de Teknoloji Çabalarına İlişkin Bir Değerlendirme: Türkiye'de Patent Aktivitesi*, III.Bilgi Teknolojileri Kongresi, 7-9 Ekim, Denizli.
- Kaplan. T., (2008), *İşgörenlerin Kişilik Tiplerinin Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi: Bursa'da Mobilya Sektöründe Uygulama Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Kelley. T., ve Littman. J., (2007), *10 İnovasyon Emri*, (Çev.: Can Sungur), İkinci Baskı, Media Cat Kitapları, İstanbul.
- Kılıç. H., (2015), *İlköğretim Branş Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri ve Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri*, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Kılıçer. K., (2011), *Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Öğretmen Adaylarının Bireysel Yenilikçilik Profilleri*, Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Kırkincioglu, M., (1995), *Çocuk Ruh Sağlığı*, Esin Yayınevi, İstanbul.
- Koçel. T., (2010), *İşletme Yöneticiliği*, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Köknel. Ö., (1986), *Kişilik*, Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul.
- Köknel. Ö., (2005), *Kaygıdan Mutluluğa Kişilik*, Altın Kitaplar, İstanbul.
- Kubat. U., (2007), *İmalat Sektöründe İş Değerleri ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kulaksızoglu. A., (1998), *Ergenlik Psikolojisi*, Remzi Kitapevi, İstanbul.
- Kuruçay. R., (2012), *Babanın Durumsak ve Kişilik Özellikleri ile Erkek Ergen Çocuklarının Gerçekleştirdiği Kuraldışı Davranışların Türü Arasındaki İlişkinin*

İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Lin. A., (1998), *Exploring Personel Comupter Adoption Dynamics*, Journal of Broadcasting ve Electroneic Media, s:95-112.

Macionis. J. J., (2003), *Sociology*, 9.Baskı, Pearson Education, New Jersey.

Madran. C., ve Akdoğan. T., (2010), *Satıcıların Kişilikleri ile Performanslarının İlişkisi: Beş Faktör Modeline Göre Bir Analiz*, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:19, Sayı:1, s:366-381, Adana.

McDonald. K., (1995), *Evolution The Five Factor-Model and Levels Of Personality*, Journal Of Personality

Mcshane. S. ve VonGlinow. M., (2005), *Organizational Behavior: Emerging Realites For the Workplace Revolution*, Mcgraw Hill Companies, New York.

Morgan. T. C., (1989), *Psikolojiye Giriş*, (Çev) Hüsnü Arıcı, Işık Savaşır, Olcay İmamoğlu, Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü Yayınları, Ankara.

Morgan. T. C., (2004), *Psikolojiye Giriş*, (Çev) Hüsnü Arıcı, İffet Dinç, Giray Uraz, 15.Basım, Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü Yayını, Ankara.

Mumcu. F., (2004), *Mesleki Teknik Okullarda Bilişim Teknolojilerinin Yayılımında Algılanan Özelliklere ve Engellere İlişkin Öğretmen Görüşleri*, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Müftüoğlu. T., ve Durukan. T., (2004), *Girişimcilik ve Kobiler*, Gazi Kitapevi, Ankara.

Nair. S. R., (2010), *Organizational Behaviour*, Himalaya Publishing House, Mumbai.

Özçer. N., (2005), *Yönetimde Yaratıcılık ve Yenilikçilik*, 1.Baskı, Rota Yayınları, İstanbul.

Özkalp, E., (2002), *Davranış Bilimlerine Giriş*, Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi, Eskişehir.

Öztürk. Y. Z. ve Summak. M., (2014), *İlköğretim okulu Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçilerinin İncelenmesi*, International Journal of Science Culture and Sport, Gaziantep.

Robey. D., ve Sales. A. C., (1991), *Designing Organizations*, 3.Baskı, Mc Graw Hill, Boston.

Roeckelein. J. E., (1998), *Dictionary of Theories, Laws and Concepts in Psychology*, Greenwood Publishing Group, U.S.A.

Rogers. E. M., (1963), *What Are Innovators Like ?*, Theory Into Practice.

- Rogers. E. M., (1995), *Diffusion of Innovations*, Free Press, New York.
- Sağlam. M., (1982), *Örgütsel Değişim*, TODAİ Yayınları, Ankara.
- Saltürk. M., (2008), *Yönetim Başarısı ve Kişilik*, Toplumsal Dönüşüm Yayınları, İstanbul.
- Sarıhan. İ. H., (1998), *Rekabette Başarının Yolu: Teknoloji Yönetimi*, 1.Baskı, Desnet Yayınları, İstanbul.
- Satter. M., (2011), *Excellence in Innavaion Management: AMeta-Analytic Review on the Predictors of Innavaion Performance*, Gabler Verlag Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.
- Savran. C., (1993), *Sıfat Listesinin Türkiye Koşullarına Uygun Dilsel Eşdeğerlilik, Geçerlik, Güvenirlik ve Norm Çalışması ve Örnek Bir Uygulama*, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sayın. A. ve Aslan. S., (2005), *Duygu Durum Bozuklukları ile Huy, Karakter ve Kişilik İlişkisi*, Türk Psikiyatri Dergisi, Cilt:16 Sayı:4
- Shane. S., (2008), *Handbook of Technology and Innovation Management*, John Wiley & Sons Ltd., ABD.
- Sneed. C. D., (2002), *Correlates and Implications for Agreeableness in Children*, *Journal Of Psychology*.
- Somer. O., Korkmaz. M., ve Tatar. Arkun., (2002), *Beş Faktör Kişilik Envanteri'nin Geliştirilmesi-1: Ölçek ve Alt Ölçeklerinin Oluşturulması*, Türk Psikoloji Dergisi, Cilt:17, Sayı:9, s:21-33.
- Störmer. S. ve Fahr. R., (2010), *Individual Determinants Of Work Attendance: Evidence On The Role Of Personality*, Discussion Paper.
- Sungur. O., (2007), *Bölgesel Ölçekte İnovasyon: NUTS2 TR61 Düzeyi KOBİ'leri ile Yerel Paydaşlar Arasındaki Bilgi Dinamikleri ve Ağbağları Üzerine Bir İnceleme*, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Sümbüloğlu. K., (1993), *Sağlık Bilimlerinde Araştırma Teknikleri ve İstatistik*, Matis Yayınları-3.Çağ Matbaası, Ankara.
- Şimşek. Ö., (2006), *İnsan Dinamiği Kişilik Özelliklerinin İncelenmesine Yönelik Ölçek Geliştirme Çalışması*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Tezcan. M., (1987), *Kültür ve Kişilik*, Bilim Yayınları, Ankara.
- TOBB (Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği). (2004), *Teknoloji Geliştirme ve Yenilik Destekleri Rehberi*, s:10.

- Tokmak. İ., (2008), *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin İşletmelerin Yenilikçilik Yeteneğine Etkisi ve Elektronik Sanayisine Yönelik Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Tomrukçu. B., (2008), *Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İş Değerleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme*, Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Topses, G. ve Serin N.B., (2012), *Psikolojik Danışma ve Kişilik Kuramları*, Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık, Ankara.
- TÜSİAD. (2002), *Türkiye’de Girişimcilik*, TÜSİAD Yayınları, Ankara.
- Uzkurt. C., (2008), *Pazarlamada Değer Yaratma Aracı Olarak Yenilik Yönetimi ve Yenilikçi Örgüt Kültürü*, Beta Basım Yayını, İstanbul.
- Werner. I., (1993), *Liderlik ve Yönetim*, (Çev: Vedat Üner), İstanbul.
- West. M. A., (1990), *The Social Psychology of Innavaion in Groups*, Edt. West, Micheal A. ve James L. FARR, *Innovation and Creativity at Work*, John Wiley&Sons, New York.
- With. L. A., Burke. L. A., Barrick. M. R., ve Mount. M. K., *The Interactive Effect Of Conscientiousness and Agreeableness On Job Performance*, Journal Of Applied Psychology, February 1, Vol.87, Issue.
- Wortman. C., (1988), *Psychology*, Alfred Knopf Inc Publishing, New York.
- Yalçinkaya. Y., (2010), *Bilginin Farkındalık ve Farklılığında Organizasyonların Gelecek Alanı: İnovasyon*, Cilt:24, Sayı:3
- Yanbastı, G., (1990), *Kişilik Kuramları*, Ege Üniversitesi Basımevi, İzmir.
- Yanbastı, G., (1996), *Kişilik Kuramları*, Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları, İzmir.
- Yaşar. M., (1999), *İşletmelerde 2000’li Yılların En Önemli Rekabet Stratejisi: Yenilikçilik*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yeni, Z., (2015), *Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Duygusal Emek Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Yıldırım. I.B., (2014), *Çalışanların Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İş Tatminleri Arasındaki İlişki: Alanya’daki Beş Yıldızlı Oteller Üzerine Bir Uygulama*, Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Zel. U., (2000), “*Yönetimde Kişilik Kavramının Önemi: Türk ve İngiliz Yöneticilerin Mesleki Kişilik Özelliklerinin Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi*”, 8. Ulusal Yönetim ve Örgüt Kongresi Bildirileri, İstanbul.

Zel. U., (2006), *Kişilik ve Liderlik*, 2.Baskı, Nobel Yayıncılık, Ankara.

Zerenler. M., Türker. N., ve Şahin. E., (2007), *Küresel Teknoloji, Araştırma Geliştirme ve Yenilik İlişkisi*, Selçuk Üniversitesi Enstitüsü Dergisi, No:17 Konya.



EKLER

EK-1 ANKET FORMU

KOBİ YÖNETİCİLERİNİN KİŞİLİK VE YENİLİKÇİLİK ÖZELLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ ANKETİ

Değerli Yöneticiler,
Bu çalışmanın amacı, siz değerli yöneticilerimizin bireysel yenilikçilik özelliklerinizi ve kişilik özelliklerinizi ortaya çıkarmaktır. Ankette bulunan sorulara vereceğiniz cevaplar tarafımızca saklı tutulacak ve tamamen bilimsel amaçlı olarak kullanılacaktır.

Bu anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm kişisel bilgilerin elde edilmesi amacıyla hazırlanan sorulardan; ikinci bölüm yenilikçilik özelliklerinizi belirleme amacıyla hazırlanan sorulardan ve üçüncü bölüm kişilik özelliklerinizi belirleme amacıyla hazırlanan sorulardan oluşmaktadır.

Anket sonuçlarının sağlıklı olabilmesi için soruları samimi ve doğru olarak yanıtlamanız gerekmektedir. Lütfen anketlerin üzerine isim belirtmeyiniz.

İlginiz için şimdiden teşekkür ederiz.

Alperen KİREÇCİOĞLU
Yüksek Lisans Öğrencisi

Yrd. Doç. Dr. Mehmet ÖZMEN
Tez Danışmanı

BİRİNCİ BÖLÜM

Cinsiyet	Erkek ()	Kadın ()				
Medeni Durum	Evlili ()	Bekar ()				
Yaş	18-25 ()	26-35 ()	36-45 ()	46 ve üzeri ()		
Eğitim Durumu	İlkokul ()	Ortaokul ()	Lise ()	Önlisans ()	Lisans ()	Lisansüstü ()
Kaç yıldır çalışıyorsunuz?	1-5 yıl ()	6-10 ()	11-15 ()	16-20 ()	21 ve üzeri ()	
Kaç yıldır yönetici olarak çalışıyorsunuz?	1-5 yıl ()	6-10 ()	11-15 ()	16-20 ()	21 ve üzeri ()	
Gelir durumunuz nedir ?	2000 ve altı ()	2001-3000()	3001-4000()	4001 ve üzeri()		
Ailenizde girişimci var mıydı ?	Hayır ()	Evet ()	Evet ise;	Anne ()	Baba ()	Anne-Baba ()
İşletmenizde kaç kişi istihdam ediyorsunuz ?	10'dan az ()	10-50 ()	51-250 ()	251 ve üzeri ()		

İKİNCİ BÖLÜM

1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum, seçeneklerinden birini tik (X) koyarak cevaplandırınız.

SORU NO	SORULAR	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Arkadaşlarım öneri veya bilgi almak için sık sık bana başvururlar.					
2.	Yeni fikirler denemekten hoşlanırım.					
3.	Birşeyi yapmanın yeni yollarını ararım.					
4.	Genellikle yeni fikirleri kabullenmekte temkinliyimdir.					
5.	Bir sorunu çözerken yanıt açık olmadığı zaman çözüm için çoğu kez yeni yöntemler geliştiririm.					
6.	Yeni icatlara ve yeni düşünce tarzlarına karşı şüpheciyimdir.					

7.	Çevremdeki insanların büyük bir çoğunluğunun kabul ettiğini görene kadar yeni fikirlere pek itibar etmem.					
8.	Arkadaş grubum içinde etkili bir birey olduğumu düşünürüm.					
9.	Düşüncelerimde ve davranışlarımda kendimi yaratıcı ve özgün görürüm.					
10.	Genellikle arkadaş grubum içinde yeni bir şeyi kabul eden son kişilerden biri olduğumu düşünüyorum.					
11.	Yaratıcı bir kişiliğe sahibimdir.					
12.	Ait olduğum grubun liderlikle ilgili sorumluluklarını almaktan hoşlanırım.					
13.	Çevremdeki bireylerde işe yaradığını görene kadar bir işi yapmanın yeni yollarını kabullenmekte isteksiz davranırım.					
14.	Düşüncelerimde ve davranışlarımda özgün olmayı heyecan verici bulurum.					
15.	Eski usul yaşam tarzının ve işleri eski yöntemlerle yapmanın en iyisi olduğunu düşünürüm.					
16.	Belirsizlikler ve çözülmemiş problemleri çözmek için gayret gösteririm.					
17.	Yenilikleri dikkate almadan önce diğer insanların o yeniliği kullandığını görmeliyim.					
18.	Yeni fikirlere açıgımdır.					
19.	Cevabı belirsiz sorular beni heyecanlandırır.					
20.	Yeni fikirlere karşı çoğunlukla şüpheciyimdir.					
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM						

SORU NO	SORULAR	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılmıyorum ne katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Konuşkan biriyim.					
2.	Başkalarının hatasını bulmaya yatkınım.					
3.	Bir işi tam yaparım.					
4.	Karamsar, hüzünlü biriyim.					
5.	Orijinal biriyim, yeni fikirler üretirim.					
6.	İçine kapanık biriyim.					
7.	Yardımseverim.					
8.	Bazen dikkatsiz davranabiliyorum.					
9.	Rahatım, strese girmem.					
10.	Pek çok şeyi merak ederim.					
11.	Enerji doluyum.					
12.	Başkaları ile ağız dalaşı (sözlü kavga) başlatırım.					
13.	Bir görevin (çalışma, ödev, iş) verilmesi için güvenilir biriyim.					
14.	Gergin olabilirim.					
15.	Zeki, derin düşünebilen biriyim.					
16.	Diğer insanları heveslendiririm.					
17.	Bağışlayıcıyım.					
18.	Dağınık biriyim, çok derli toplu biri değilim.					
19.	Endişeli biriyim.					
20.	Hayal gücüm kuvvetlidir.					
21.	Sessizim.					
22.	Başka insanların güvendiği biriyim.					
23.	Tembel olmaya eğilimliyim.					
24.	Duygusal olarak dengeliyim.					

25.	Yaratıcıyım.					
26.	Çekingen değilim, girişkenim.					
27.	Başka insanlara karşı soğuk ve ilgisizim.					
28.	Bir işi bitirmeden yarım bırakmam.					
29.	Duygu durumum değişkendir.					
30.	Sanatsal ve estetik şeyler benim için önemlidir.					
31.	Bazen utangaç ve çekingenim.					
32.	Herkese karşı düşünceli ve saygılıyım.					
33.	Yaptığım şeyleri etkin, hakkını vererek, iyi yaparım.					
34.	Gergin durumlarda, ortamlarda sakin kalabilirim.					
35.	Rutin, tek düze şeyleri yapmaya tercih ederim.					
36.	Dışa dönük sosyal biriyim.					
37.	Bazen diğer insanlara kaba davranırım.					
38.	Plan yapar ve bu planları uygularım.					
39.	Çabuk heyecanlanırım.					
40.	Fikirlerle oynamayı, benim için ne anlama geldikleri üzerinde düşünmeyi severim.					
41.	Sanata karşı pek ilgili değilim.					
42.	Başkaları ile yardımlaşmayı severim.					
43.	Dikkatim çabuk dağılır.					
44.	Sanat, müzik ve edebiyata ilgiliiyimdir.					

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler :

Adı Soyadı : Alperen KİREÇCİOĞLU

Doğum Yeri ve Tarihi : Malatya - 09.06.1992

Medeni Hali : Bekar

Eğitim Durumu :

Lisans Öğrenimi : Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi - Uluslararası Ticaret (2010-2014)

Yüksek Lisans Öğrenimi : Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi – Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı (2014-2018)

Yabancı Dil ve Düzeyi :

İngilizce – Orta Düzey

İş Deneyimi :

Emin Müt.Tem.Ltd.Şti. - MN Tem.Hizm.A.Ş. İş Ortaklığı - İşveren Vekili (2015 - 2017)

Art Proje İnşaat Sanayi ve Ticaret A.Ş. – İşveren Vekili (2018 - ...)

İletişim :

E-Posta Adresi : alperenkireccioglu@hotmail.com