

# BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE POLİTİK BECERİ İLİŞKİSİ

Pamukkale Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Yüksek Lisans Tezi  
İşletme Ana Bilim Dalı  
Yönetim ve Organizasyon Programı

Emine ÖNDEŞ MERCİMEK

Danışman: Prof. Dr. Celaleddin SERİNKAN

Haziran 2023

DENİZLİ



Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini; bu çalışmanın doğrudan birincil ürünü olmayan bulguların, verilerin ve materyallerin bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini ve alıntı yapılan çalışmalara atıfta bulunulduğunu beyan ederim.



Emine ÖNDEŞ MERCİMEK

## ÖNSÖZ

Tez yazım sürecimde desteğini her zaman hissettiğim, zor anlarda bile bana hep yardımcı olan ve çıkış yolu gösteren değerli danışman hocam Prof. Dr. Celaleddin Serinkan'a emekleri için çok teşekkür ederim.

Yüksek lisans öğrenimime başladığım günden itibaren bana akademik hayatı öğreten, yeni bakış açıları sunan, fikirleriyle gelişimime önemli katkılarda bulunan saygıdeğer hocam Prof. Dr. Ayşe İrmış'e ve tüm bilgi birikimi ve değerli tecrübeleriyle çalışmamı yönlendiren, çalışma konumun belirlenmesine katkıda bulunan ve her daim akademik duruşundan ilham aldığım kıymetli hocam Dr. Öğr. Ü. Hatice Çoban Kumbalı'ya sonsuz teşekkür ederim.

Öğrenim hayatım boyunca maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen, her türlü fedakarlıkta bulunan ve bana her koşulda destek olan sevgili annem Songül Öndeş ve sevgili babam Ceyhan Öndeş'e, kendimi anlatmama gerek olmadan beni anlayan ve varlığıyla mutluluk duyduğum kardeşim Ömer Öndeş'e, her daim yanımda olan, beni her koşulda destekleyen, en zor zamanlarımda bile pozitif kalmamı sağlayabilen hem en iyi arkadaşım hem de hayat arkadaşım olan eşim Mehmet Akif Mercimek'e sonsuz sevgi ve minnetlerimi sunarım.

## ÖZET

### BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE POLİTİK BECERİ İLİŞKİSİ

Öndeş Mercimek, Emine

Yüksek Lisans Tezi

İşletme Anabilim Dalı

Yönetim ve Organizasyon Programı

Tez Yöneticisi: Prof. Dr. Celaleddin Serinkan

Haziran 2023, ix+71 Sayfa

Günümüz dünyasında insan faktörü hala en önemli konulardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütlerde önemli bir rol oynayan bireyler, anlaşılma, değer görme, kendini ifade edebilme ve farklılık yaratma gibi ihtiyaçlarla var olmaktadır. Her birey birbirinden ayrı ve benzersiz kişilik yapılarına sahiptir. Çeşitli tanımlamalara sahip olan kişilik hakkında genel bir tanım yapılabilmesi ve bireylerin sergilediği davranışların ölçülebilmesi adına beş faktör kişilik özellikleri önem taşımaktadır. Bireylerin işletmelerinde başarılı ve etkili olabilmeleri adına, diğerlerini çıkarları doğrultusunda etkileyebilme, yönetebilme, kendisini istediği gibi sunabilme kabiliyeti olarak politik beceri kavramı karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmanın amacı beş faktör kişilik özellikleri ile politik beceri arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Araştırmada anket yöntemi kullanılmış olup, İstanbul ilinde yer alan bir lojistik firmasının çalışanlarından elde edilen geçerli 121 veri setinden ulaşılan bulgulara istatistiksel analizler uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda, beş faktör kişilik özellikleri ve politik beceri arasında anlamlı ilişkiye ulaşılmış, beş faktör kişilik özelliklerinin boyutlarından dışa dönüklük boyutu ile politik beceri arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki saptanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Kişilik, Beş Faktör Kişilik Özellikleri, Politik Beceri, Politik Davranış

## ABSTRACT

### THE RELATIONSHIP BETWEEN FIVE FACTOR PERSONALITY TRAITS AND POLITICAL SKILL

Öndeş Mercimek, Emine

Master Thesis

Business Administration Department

Management and Organization Programme

Adviser of Thesis: Prof. Dr. Celaleddin Serinkan

June 2023, ix+71 Pages

In today's world, the human factor still emerge as one of the most important issues. Individuals who play an important role in organizations exist with needs such as being understood, valued, expressing themselves and making a difference. Each individual possesses distinct and unique personality traits. In order to provide a general definition of personality, which has various definitions, and to measure the behaviors exhibited by individuals, the five-factor personality traits are considered important. In order for individuals to be successful and effective in their organizations, the concept of political skill emerges as the ability to influence and manage others and present themselves as desired in line with their own interests. The aim of this study is to determine the relationship between the five-factor personality traits and political skill. The questionnaire method was used in the research, and statistical analyses were applied to the findings obtained from a valid dataset of 121 employees of a logistics company located in Istanbul. As a result of the analyses, a significant relationship between the five-factor personality traits and political skill was found. Specifically, a positive and significant relationship was identified between the extraversion dimension of the five-factor personality traits and political skill.

**Keywords:** Personality, Five Factor Personality Traits, Political Skill, Political Behavior

## İÇİNDEKİLER

|                                  |      |
|----------------------------------|------|
| ÖNSÖZ.....                       | i    |
| ÖZET.....                        | ii   |
| ABSTRACT.....                    | iii  |
| İÇİNDEKİLER.....                 | iv   |
| ŞEKİLLER DİZİNİ.....             | vii  |
| TABLolar DİZİNİ.....             | viii |
| SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ..... | ix   |
| GİRİŞ.....                       | 1    |

## BİRİNCİ BÖLÜM

### BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

|                                             |    |
|---------------------------------------------|----|
| 1.1. Kişilik Kavramı.....                   | 3  |
| 1.2. Kişiliği oluşturan Faktörler.....      | 6  |
| 1.2.1. Biyolojik ve Kalıtsal Faktörler..... | 6  |
| 1.2.2. Aile Faktörü.....                    | 7  |
| 1.2.3. Sosyal ve Kültürel Faktörler.....    | 8  |
| 1.2.4. Coğrafi ve Fiziksel Faktörler.....   | 9  |
| 1.3. Kişiliğin Üç Yönü.....                 | 10 |
| 1.3.1. Karakter.....                        | 10 |
| 1.3.2. Mizaç.....                           | 11 |
| 1.3.3. Yetenek.....                         | 12 |
| 1.4. Kişilik Kuramları.....                 | 14 |
| 1.4.1. Psikanalitik Kuram.....              | 14 |
| 1.4.2. Davranışçı Kuram.....                | 15 |
| 1.4.3. İnsancıl Kuram.....                  | 16 |
| 1.4.4. Ayırıcı Özellik Kuramı.....          | 17 |
| 1.5. Beş Faktör Kişilik Özellikleri.....    | 18 |
| 1.5.1. Dışa dönüklük.....                   | 19 |
| 1.5.2. Uyumluluk.....                       | 19 |

|                                                                        |    |
|------------------------------------------------------------------------|----|
| 1.5.3. Sorumluluk.....                                                 | 20 |
| 1.5.4. Duygusal Denge.....                                             | 21 |
| 1.5.5. Deneyime Açıklık.....                                           | 21 |
| 1.6. Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İlgili Yapılan Çalışmalar..... | 22 |

## **İKİNCİ BÖLÜM**

### **POLİTİK BECERİ**

|                                                                                                |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.1. Politik Beceri Kavramı.....                                                               | 26 |
| 2.2. Politik Becerin Boyutları.....                                                            | 29 |
| 2.2.1. Sosyal Uyanıklık.....                                                                   | 29 |
| 2.2.2. Kişilerarası Etki.....                                                                  | 29 |
| 2.2.3. Şebeke Kurma Yeteneği.....                                                              | 30 |
| 2.2.4. Görünür Samimiyet.....                                                                  | 30 |
| 2.3. Politik Beceriye Etkileyen Faktörler.....                                                 | 33 |
| 2.4. Politik Beceri ile İlgili Yapılan Çalışmalar.....                                         | 36 |
| 2.5. Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Politik Beceri İlişkisi Üzerine Yapılan Çalışmalar..... | 38 |

## **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

### **BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE POLİTİK BECERİ İLİŞKİSİ**

|                                                                     |    |
|---------------------------------------------------------------------|----|
| 3.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı.....                             | 43 |
| 3.2. Araştırmanın Yöntemi ve Veri Toplama Araçları.....             | 43 |
| 3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....                          | 44 |
| 3.4. Araştırmanın Hipotezleri.....                                  | 44 |
| 3.5. Araştırmanın Kısıtları.....                                    | 45 |
| 3.6. Araştırmanın Bulguları.....                                    | 45 |
| 3.6.1. Ölçeklerin Güvenirlik Analizi.....                           | 45 |
| 3.6.2. Katılımcıların Demografik Özellikleri.....                   | 46 |
| 3.6.3. Katılımcıların Beş Faktör Kişilik Özellikleri Düzeyleri..... | 48 |
| 3.6.4. Katılımcıların Politik Beceri Düzeyleri.....                 | 49 |

|                                                                                                   |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.6.5. Katılımcıların Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Politik Becerileri Arasındaki İlişki..... | 51 |
| SONUÇ.....                                                                                        | 53 |
| KAYNAKLAR.....                                                                                    | 57 |
| EK-1 ANKET FORMU.....                                                                             | 68 |
| ÖZ GEÇMİŞ.....                                                                                    | 71 |



**ŞEKİLLER DİZİNİ**

|                                                                          |    |
|--------------------------------------------------------------------------|----|
| Şekil 1. Politik Sürecin Basitleştirilmiş Akış Şeması.....               | 31 |
| Şekil 2. Politik Beceri Üzerindeki Eğilimsel ve Geliştirici Etkiler..... | 33 |



## TABLOLAR DİZİNİ

|                                                                                                |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tablo 1. Hipokrat'ın Dört Yaşamsal Sıvı Kuramı.....                                            | 3  |
| Tablo 2. Cronbach Alfa Değerleri.....                                                          | 46 |
| Tablo 3. Katılımcılara İlişkin Demografik Bilgiler.....                                        | 46 |
| Tablo 4. Beş Faktör Kişilik Özelliklerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapmalar.....           | 48 |
| Tablo 5. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Boyutlarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapmalar..... | 49 |
| Tablo 6. Politik Beceriye İlişkin Ortalama ve Standart Sapmalar.....                           | 49 |
| Tablo 7. Politik Beceri Boyutlarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapmalar.....                 | 51 |
| Tablo 8. Ölçeklere İlişkin KMO ve Bartlett's Testi Sonuçları.....                              | 52 |
| Tablo 9. Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Politik Beceriyle İlişkisi.....                     | 52 |
| Tablo 10. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Boyutlarının Politik Beceriyle İlişkisi.....          | 52 |

**SİMGİ VE KISALTMALAR DİZİNİ**

|           |                                                      |
|-----------|------------------------------------------------------|
| $\alpha$  | Cronbach Alfa                                        |
| ISCO-88   | International Standard Classification of Occupations |
| KMO       | Kaiser-Mayer-Olkin                                   |
| N         | Örneklem Sayısı                                      |
| p         | Anlamlılık Düzeyi                                    |
| r         | Korelasyon Katsayısı                                 |
| SPSS      | Statistical Package for the Social Sciences          |
| ss        | Standart Sapma                                       |
| $\bar{x}$ | Ortalama                                             |

## GİRİŞ

İşletmeler için insan unsuru hâlâ önemini korumaya devam eden bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. İşletmelerin hayatta kalabilmesinin yanı sıra kendilerini başarıyla geleceğe taşımaları adına temel yapı taşları olan insan kavramını iyi anlamaları gerekmektedir. Doğası gereği birçok alanda birbirinden farklılık gösteren, diğerlerinden ayrı ve benzersiz biçimde kendine has bir tarzı olan insanların anlaşılmasında kişilik yapılarını anlayabilmek büyük önem taşımaktadır. Kişilik oluşumu öncelikle genetik ve biyolojik etkilerle başlayan, sonrasında yer alınan çevrelerin etkisiyle devam eden, öğrenme ve deneyimlerle şekillenen ve birçok yapıyı içinde barındıran gelişmiş bir süreçtir. Sahip olunan kişilik özellikleri bireylerin dış çevresiyle nasıl iletişim kuracağını, olaylara ne şekilde tepki vereceğini ve iletişim biçimini belirler. Geniş tanımlamalara sahip olan kişilik hakkında genel bir tanım ortaya konulabilmesi ve kişilik özelliklerine bağlı olarak karşı karşıya kalınan olaylarda sergilenen davranışların ölçülebilmesi adına beş faktör kişilik özellikleri önem taşımaktadır. Beş faktör kişilik özellikleri bireyleri kişilik özellikleri kapsamında evrensel bir sınıflamaya koyabilmemize olanak sağlar. İşletmeler için bünyesinde yer alan kişilerin nelerden güdülendiklerini, hangi durumlarda olumsuz tepki verebileceklerini, nelerden motive olup hangi durumlarda motivasyonlarını kaybedebilecekleri gibi bilgilerin bilinmesi insan gücünü kendi çıkarları doğrultusunda yönetebilmek ve en yüksek verimi sağlayabilmek adına kazanç yaratacaktır.

İşletmelerin başarılı ve etkili olabilmeleri adına bir durumla karşı karşıya kaldıklarında hangi davranışın gösterilmesi gerektiğini bilmeleri gerekmektedir. İşyerindeki bütünlüğün sağlanabilmesi adına bir başka önemli konu da politik beceridir. Politik beceri, diğer kişileri etkili bir şekilde anlayabilme, analiz edebilme ve bu kişileri kendi amaçlarını gerçekleştirebilmek adına istenilen yönde harekete geçirebilme kabiliyetidir. Politik beceriye sahip bireyler etrafındakilere oldukça samimi görünür ve güven vererek etkilemeyi başarırlar. Günümüz koşullarında neredeyse her sektörde çok zorlu koşullar karşımıza çıkmaktadır. İşletmede kendine bir yer bulmayla başlayan zorlu mücadele daha sonra kişinin yerini sağlamlaştırabilmesi, kendine bir sosyal çevre yaratabilmesi, ilerleyen zamanlarda terfi alabilmesi ve ücret artışı sağlatabilmesi adına her adımda artarak devam etmektedir. Kişilerin bu zorlu süreçlerde sağlam kalabilmesi adına birtakım yetenekler kazanması, kendini olumlu şekilde sergileyebilmesi gerekmektedir. Hem iş arkadaşlarını hem üstlerini etkileyebilmek adına kişinin politik

beceriye sahip olması veya politik beceriyi kazanabilmesi iş hayatındaki yolunu açabilir, kendisini üst seviyelere taşıyabilmesine olanak sağlayabilir.

Literatürde yer alan beş faktör kişilik özellikleri ve politik beceri ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, bu iki kavramın birbiriyle ilişkisini incelen çalışmaların yok denecek kadar az olduğunun görülmesi bu araştırmanın temel motivasyonunu oluşturmaktadır. İnsanların sahip olduğu kişilik özellikleri hayatlarında verdikleri kararlarını, durumlar karşısındaki tutum ve tepkilerini etkiler mi, etkilerse ne derecede etkiler, sahip oldukları politik becerileri iş hayatlarında farklı durumlara uygularken kişilik özellikleri belirleyici olur mu, eğer doğuştan politik beceriye sahip değillerse sonradan beceri oluşturmalarında kişilik özelliklerinin etkisi olur mu gibi sorulara yanıtlar aranması bu çalışmanın araştırma motivasyonunun doğmasında etkili olmuştur.

Beş faktör kişilik özellikleri ve politik beceri ilişkisini incelemek üzere yapılan bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde beş faktör kişilik özellikleri, ikinci bölümünde politik beceri kavramları ele alınmış ve kavramlara ilişkin tanım ve kuramlara yer verilmiştir. Çalışmanın üçüncü bölümü olan araştırma kısmında, beş faktör kişilik özellikleri ve politik beceri arasındaki ilişkiyi irdelemek amacıyla lojistik sektöründe çalışanların oluşturduğu örneklemde elde edilen verilerle istatistiksel analizler gerçekleştirilmiştir. Son olarak araştırma bulgularının sonuç ve yorumlarına yer verilmiştir.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

#### 1.1. Kişilik Kavramı

Latince ‘persona’ kelimesi kişilik kelimesinin kökenini oluşturmaktadır ve birçok dilde de kişilik kelimesi bu kökten türemiştir. Aynı zamanda bu kelime maske, karakter anlamları da taşımaktadır (Ünal, 2016:44). Antik Yunan döneminde tiyatro oyuncularının sahnede kullandıkları maskenin adı olan persona bilinçli veya bilinçdışı olarak kazanılan tutum anlamına gelmektedir (Kavut, 2020:686). Persona kelimesi kişinin ayırt edici ve kendine has olan özelliklerini temsil eder hale gelmiştir (Demiriş, 2012:24-30). Analitik psikolojinin kurucusu olan Carl Gustav Jung’a göre insanlar, bir yer edinebilmek, istediklerini elde edebilmek, amaçlarına ulaşabilmek adına maskelerini kullanırlar. İnsanların yüzlerinin ve özelliklerinin çokça farklılık gösterdiği bu dünyada maskeler de birbirinden farklı ve çok çeşitli şekillerde karşımıza çıkabilmektedir (Kocabıyık, 2018:254).

Geçmişten günümüze, insanın kişiliğini tanımlayabilmek adına birçok çalışmalar yapılmaktadır. Hipokrat’ın dört yaşamsal sıvı kuramı bunlardan biridir. Hipokrat ve Yunan doktorlardan oluşan Hipokrat Okulu batıl inançları reddedip hastalıklar için fiziksel sebepler aramışlardır. Dört yaşamsal sıvı kuramı, dört vücut sıvısının insanın sağlık ve duygularını kontrol ettiği inancı üzerine kurulan ve MÖ. 400 yılından beri varlığını sürdüren bir kuramdır (Kushener, 2013:154). Yaklaşık 2500 yıldır insanın sahip olduğu kişiliği açıklamakta kullanılan bu yöntemde, Hipokrat dört temel sıvının evrende bulunan dört temel elemente ve insan vücudundaki dört organa karşılık geldiğini ileri sürmektedir. Bunlar:

**Tablo1: Hipokrat’ın Dört Yaşamsal Sıvı Kuramı**

| Vücut Sıvısı | Element | Organ     |
|--------------|---------|-----------|
| Sarı Safra   | Ateş    | Karaciğer |
| Kara Safra   | Toprak  | Dalak     |
| Balgam       | Su      | Beyin     |
| Kan          | Hava    | Kalp      |

Kaynak: Kalachanis, K. ve Michailidis, I.E. (2015). The Hippocratic View on Humors and Human Temperament. *European Journal of Social Behaviour* 2 (2), 1-5.

Vücut için oldukça hayati öneme sahip olan bu dört sıvı birbiriyle uyumlu ve doğru oranlarda olduğu müddetçe vücut sağlığını koruyabilmektedir. Vücutta fazla veya eksik oranlarda bulunmalarıysa birtakım sorunlarını tetikler. Bu sıvıların oranları sadece vücut sağlığına katkıda bulunmakla kalmayıp kişilik tiplerini öngörmeye de yaramaktadır (Kalachanis ve Michailidis, 2015:2). Bu dört vücut sıvısından sarı safra asabi kişilik özelliğini; kara safra depresif, melankolik kişilik özelliğini; balgam kayıtsız, ilgisiz kişilik özelliğini ve kan iyimser, umutlu kişilik özelliğini temsil etmektedir. İnsanın kişiliğine etki eden bu dört vücut sıvısının dengesiz dağılımının o insanın kişiliği üzerinde de birtakım dengesizliklere yol açacağı düşünülmektedir. Örneğin, bu kurama göre kara safrası normalden fazla olan bir insan diğerlerine göre daha melankolik, kanı fazla olan insan diğerlerine göre daha iyimser olacaktır (Merenda, 2010:367).

İçinde birden fazla anlam barındıran kişilik kelimesi kişi kökünden türemektedir. Olayların temelinde yer alan insan, doğası gereği birçok alanda birbirinden farklılık göstermektedir. Her insan diğerlerinden ayrı ve benzersiz bir biçimde kendine özgü düşünce, tutum, davranış, ilgi alanı, hayata bakış tarzı geliştirir. Bu sebeple bu kadar farklılığı içinde barındıran kişilik kavramı için tek bir doğru tanım yapılamamakta, tanımlar çeşitlilik göstermektedir (Allport, 1938:24-25). Kişilik oluşumu genetik ve biyolojik etkilerle başlayan, içinde bulunulan çevre, kurulan sosyal etkileşim, yaşanan deneyimlerle devam eden ve birçok evreyi bünyesinde barındıran bir süreçtir. Bu süreç çeşitli etkileşimlerle hayat boyu devam eder. Kişilik tıpkı parmak izleri gibi sadece o insana özgüdür. Çizgiler diğer insanlarınkiyle benzerlik gösterse bile özgün ve eşsiz bir biçimde bir araya gelerek bütünü oluştururlar (İnanç ve Yerlikaya, 2012:3). Kişilik, insanın tek bir yönünün dışavurumundan ziyade onun tüm içsel ve fiziksel özelliklerinin birleşimiyle oluşmaktadır (Çiçek ve Aslan, 2020:138).

Kişilik kavramını açıklarken genellikle bireysel farklılıklar üzerinde durulmaktadır ve kişinin içinde bulunduğu durumlar kişiliğinin üzerinde etkileyici rol oynamaktadır (Tatlılıoğlu, 2013:128). Ancak kişilik sadece fiziki çevreyle açıklanamayan, psikolojik etmenlerin de belirleyici olduğu bir kavramdır (Taymur ve Türkçapar, 2012:155). James ve Mazerolle (2002)'ye göre, kişinin sistematik bir biçimde işleyen zihinsel süreçleri sonucunda ortaya koydukları somut olgular kişiliği oluşturmaktadır (Tekin vd., 2012:4613). Kişilik psikologlar tarafından tanımlanırken de

bireyin geçtiği psikolojik süreçlerin gelişimi ve evrimiyle ele alınmaktadır (Özsoy ve Yıldız, 2013:2).

İnsan bir dizi bağımsız özellik veya faktörün birleşimi sonucunda, birbiriyle bağlantılı olarak işleyen büyük bir sistemin içerisinde eşsiz ve yeterli bir şekilde tanımlanabilmektedir (Tupes ve Christal, 1961:226). Öztürk (1997)'e göre, kişiliğin gelişimini etkileyen iki durum insanın biyolojik olarak gelişip olgunlaşması ve öğrenme yoluyla kazandığı bireyselleşmesinin birbiriyle olan etkileşimidir (Tatlılıoğlu, 2014:941). Kişilik insanın doğuştan gelen kazanımları ve sonradan deneyimledikleri sonucunda oluşan yaşam tarzı, düşünce biçimi, içsel dürtüleriyle ortaya çıkan davranış şekli, hayat boyunca belirli noktalarda gelişen ancak tamamıyla değişmeyen, farklılık ortaya koyan tüm özellikleri, kendini olduğu kişi yapan ona has mizacıdır (Aslan, 2008:8).

Kişiliği tanımlayan üç temel nokta; eşsizliği, tutarlı yapısı ve istikrarlı devamlılığıdır. İnsanın kendine has olan düşünce yapısı, davranışları, olaylar karşısında verdiği tepkiler, zihnî ve ruhsal konumu onu diğerlerinden farklı kılan özellikleridir ve bunlar onun kişiliğini oluşturmaktadır. Tüm bu ortaya koyduğu özellikler köklü bir değişime uğramadan hayat boyu devam eder, bu sebeple istikrarlı ve tutarlıdır (Özkalp vd., 2019:30). Örneğin, uzun bir süre görmediğimiz yakınımızla yıllar sonra bir yerde karşılaşsak dahi birbirimizi tanırız. Dış görünüşünde birtakım değişiklikler olsa bile onu o yapan özellikleri aynıdır. Kişilik de bunun gibi hayat boyu devam eden, bizi diğerlerinden ayıran tüm özelliklerimizin birleşimidir. Aynı zamanda bu özellikler dış çevremizle nasıl ve ne şekilde ilişki kuracağımızı da belirler. Bu sayede kişilik kendimizi dışarıya yansıtma ve diğerleriyle ilişki kurma biçimimizde belirleyici rol oynar (Cüceloğlu, 1991:405).

Sahip olunan tüm özelliklerin birbiriyle koordinasyonu ve toplamı olarak kabul edilen kişilik aynı zamanda bireylerin yer aldığı sosyal grup içindeki rol ve statüsünü belirlemektedir. Bireylerin gruptaki pozisyonu gruba katılımı, karakteri, davranış biçimi gibi kişisel ilişkileriyle oluşacaktır (Burgess, 1923:665). Parçası olunan kültürel çevre ve buna bağlı gelişen özelliklerle oluşan ve gelişen kişilik bireyin nasıl yaşadığını, yaşam tarzını anlatan bir kavramdır. Yaşanılan kültürel etkileşim kişiliğe iz bırakır, kişilik yaşanılan çevre hakkında bilgi verir. Birbiriyle sürekli etkileşim halinde olan bir döngü söz konusudur. Kişilik kavramı söz konusu olduğunda genellikle sıra dışı, farklı,

bireyi öne çıkaran özellikler üzerinde durulsa da bireyin sahip olduğu tüm sıradan, sıra dışı, olumlu, olumsuz özellikleri onun kişiliğinin bir parçasıdır. Bireyi diğerlerinden farklı kılan özellikleri onu tanımladığı için kişilikten söz ederken bu özellikler kullanılır (Eroğlu, 1995:217-218).

## **1.2. Kişiliği Oluşturan Faktörler**

Kişiliğin oluşma sürecine etki eden birtakım temel faktörler bulunmakta ve literatür incelendiğinde bunların genellikle dört başlık altında toplandığı görülmektedir. Kişiliğe etki eden faktörler arasında biyolojik ve kalıtsal faktörler, aile faktörü, sosyal ve kültürel, coğrafi ve fiziksel faktörler incelenmektedir (Erkuş ve Tabak, 2009:216).

### **1.2.1. Biyolojik ve Kalıtsal Faktörler**

Kalıtım, bireylerin ailesinin sahip olduğu birtakım özelliklerin kromozomlar yoluyla kendisine aktarılmasıdır. Kimi zaman farkında olunmasa da kişiliğin oluşumunda önemli bir yeri vardır (Özsoy ve Yıldız, 2013:5). Kişinin fiziksel özellikleri, dış görünüşü, iskelet sistemi, kas yapısı, zihinsel olgunluğu gibi faktörler kişiye direkt olarak ailesinden miras kalmaktadır. Bu özellikler belirli ölçüde insanın kişiliğinin çerçevesini oluşturmaktadır (Tekin vd., 2012:4614).

Yapılan araştırmalarda kişiliğin kalıtımın etkisiyle mi yoksa yaşanan çevrenin etkisiyle mi oluştuğuna dair cevaplar aranmaktadır. Ortak kanı ikisinin de etkili olduğu yönündedir ancak bazı araştırmalar kalıtımın daha etkili olabileceğini savunmaktadır (Özkalp vd. 2019:31). Doğumlarından sonra ayrılan ve birbirlerinden ayrı yetiştirilen binlerce ikizin yer aldığı bir araştırmada kalıtımın kişiliği belirlemede ne derece etkili olduğu incelenmiştir. Birbirinden ayrı yetiştirilmelerine rağmen ikizlerin arasında aynı model araba seçimi, aynı renk araba seçimi, aynı marka sigara kullanımı, köpeklerine aynı isim koyma, aynı yerlerde tatile çıkma gibi benzerlikler olduğu görülmüştür. Farklı evlerde doğup büyümelerine rağmen aynı alışkanlıkları gösteren ikizler, kişilik üzerinde biyolojik aileden alınan genlerin etkili olduğunu ortaya koymaktadır (Robbins ve Judge, 2005:134).

Kalıtsal faktörler aynı zamanda kişilerin psikolojilerine de etki etmektedir. Kalıtım yoluyla aileden alınan ve kişinin dış görünüşünü oluşturan saç, ten, göz rengi, kilo yapısı, vücut tipi gibi özellikler kişinin kendisi hakkındaki görüşünü oluşturmaktadır. Bu görüş kişilik üzerinde olumlu ve olumsuz etki yaratabilir. Kişinin

hayata bakış açısındaki pozitif veya negatif yönleri besleyebilir (Parlak ve Sazkaya, 2018:150). Bu duygularla beslenen zihinsel süreçlerin ortaya koyacağı davranış kalıpları ise bireyin kişiliğine yön verebilir (Bozkurt, 2006:97).

### 1.2.2. Aile Faktörü

Topluma katılmanın ilk basamağı olan ailede; aileyle etkileşim, ailenin düşünce yapısı ve davranış kalıpları bireyin kişiliğine yön vermektedir. Kültürel ve sosyal değerler öncelikle aile ortamında gözlemlendiği, dış çevreyle etkileşime geçilinceye kadar aile içinde belirli bir zihniyet oluştuğu için ailenin kişilik üzerindeki etkisi önemli ölçüdedir ve anne-baba idol konumundadır (Parlak ve Sazkaya, 2018:150). Sağlıklı bir aile ortamında anne babasıyla iyi ilişki kurabilen çocukların ilerleyen yıllarda daha iyi ruh sağlığına sahip oldukları gözlenmiştir. Anne babaların çocuklarına sergiledikleri tutumlarda otoriter, demokratik veya koruyucu olmaları kişilik üzerinde farklı etkilere yol açmaktadır. Demokratik tutum kişilik gelişimi üzerinde olumlu bir etkiye sahipken otoriter ve koruyucu tutumlarda böyle bir etki söz konusu değildir. Demokratik tutuma sahip anne babalar kendi içlerinde tutarlı ve kararlı, çocuklarına karşı saygılı, sevgi dolu ve destekleyicidirler. Böyle bir ortamda yetişen çocuk kendisine fırsat verildiği için sorumluluk bilincine sahip olur ve karakter gelişimi daha sağlıklı ilerler (Özdemir vd., 2012:569). Koruyucu tutuma sahip anne babalar her şeyi kendileri yaptıkları, fırsat yaratmadıkları, aşırı koruma ve üstüne düşme eğilimi gösterdikleri için çocuğun kişilik gelişimine fırsat verilmez ve çocuk kendine güven ve kendine yetme duygusunu geliştiremez. Otoriter anne ve babalar çocuğun duygu ve düşüncelerini yok sayarak kendilerinininkini dayatma yoluna gittikleri için çocuk yine gelişim fırsatı bulamaz, genellikle öfkeli, saldırgan ve kimlik duygusunu geliştiremeyen bireyler yetişmiş olur (Sezer, 2010:3-4).

Ebeveynlerin çocuklarına yeteri kadar ilgi göstermemesi çocukluktan başlayıp daha ileri yıllara kadar devam edebilen birtakım sorunlara yol açabilmektedir. Bu ilgi eksikliği sonucunda çocuklarda depresyon, madde kullanımı, anti sosyal davranışlar gözlemlenebilmekte ve kişilikleri olumsuz yönde etkilenebilmektedir (Gerull vd., 2008:60). Yapılan bir araştırmada ailenin davranışlarının dışa dönüklük, olgunluk ve zekâ üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aşırı koruyuculuğa ve fazla müdahaleye maruz kalan çocukların daha içedönük, yüksek sosyoekonomik statüye sahip ailelerde uygun yetiştirme kalıpları ve babanın süreçlere katılımıyla yetişen

çocukların daha olgun ve yüksek sosyoekonomik statüye sahip ve annenin süreçlere katılımıyla yetişen çocukların daha zeki olduğu gözlemlenmiştir (Nakao vd., 2000:95).

Diğer bir etken ailede yer alan çocukların sayısı ve kardeşlerin birbiriyle olan ilişkisidir. Anne ve babanın çocuklarının her birine olan yaklaşımı tutarlı ve adil olmalıdır. Çocuklar arasında kayırma, farklı muamele gözlenmesi çocukta öfke ve kıskançlık gibi duyguları ateşleyip kişiliğin o doğrultuda gelişmesine neden olabilir (Rohrer vd., 2015:14224). Bu alanla ilgili olarak Adler ve Salloway'ın doğum sırası kuramları öne çıkmaktadır. Doğum sırasına göre kardeşlerin aile içindeki konumlarının farklı olması farklı kişilik özellikleri edinmelerine sebep olabilmektedir. Bu kurama göre her bir çocuk için ailedeki koşullar farklı olacağından çocuklar bunlarla baş etme yolları geliştirir. Bu sebeple deneyimleri ve yaşam tarzları değişiklik gösterebilir. Doğum sıralarına göre farklı deneyimler yaşamaları sonucunda her birinin kendine has karakteristik özellikleri gelişir. İlk doğan çocuklar, tüm ilgiyi kendilerinde toplarlar, daha sonra doğanlarınsa ilgiyi paylaşacakları kişiler vardır. Genellikle ilk doğanların daha güçlü olduğu görülmektedir ancak sonrasında ilgiyi kaybetmelerinden ötürü sinirli ve huysuz olabilirler. İlk çocukların daha geleneksel ve aile kurallarına sadık olmalarının yanı sıra üzerlerinde anne babaları tarafından fazla beklenti olması, yetersizlik duygusuna kapılmalarına sebep olabilmektedir. Tek çocuklar ailede rekabet edeceği ve ilgiyi paylaşacağı kimse olmadığı için daha özgüvenli ve baskın karakterlidirler. Ailenin en küçük çocuklarıysa daha duygusal, neşeli, dışa dönük ve konuşkan olanlardır. Önlerinde örnek alabilecekleri kardeşlerinin olması, onlar için rahatlatıcı etki yaratabilir. Bireyin hangi genler ve kalıtsal özelliklerle doğacağı, ebeveynlerinin tüm kişilik özellikleri, sahip olacağı kardeşlerin sayısı, cinsiyeti, aile içindeki ilişkiler kişilik oluşumunun ilk evrelerinde oldukça önemli rol oynamaktadır (Canel Çınarbaş ve Nilüfer, 2019:126-129; Herrera vd., 2003:144).

### **1.2.3. Sosyal ve Kültürel Faktörler**

Bir toplumun yaşadığı hayat tarzı, yer edinmiş tüm davranış kalıpları, zihinsel faaliyetler, bu faaliyetler sonucunda ortaya konan tüm eşya ve eserler o toplumun kültürünü ifade etmektedir (Özakpınar, 1997:12). Kendine özgü yaşayış biçimi, inançları, değer yargıları, yasakları, beklentileri, görevleri olan toplum içerisinde belli kalıplar dahilinde gelişen davranışlar bireyin kişiliğinin bir parçası haline gelir. Kişiliğe önemli ölçüde etki eden aile faktörü, kültürün izlerini taşımaktadır. Hem doğrudan hem

dolaylı olarak hep kültürel faktörlere bağlı bir şekilde yaşarız. Kimi zaman farkında olarak benimsediğimiz davranış kalıpları kimi zaman bilinçaltımıza kodlanmış şekilde farkında olmasak da kişiliğimizde yer almaktadır (Ağaoğlu: 2016:90).

Bireylerin içinde yaşadığı toplumun sahip olduğu kültürel özellikler büyük önem taşımaktadır çünkü kişilik burada yaşadıkları hayatın bir dışavurumu olarak karşımıza çıkmaktadır. Sosyal kurallar, normlar, değer yargıları, iletişim tarzları, gelenekler gibi toplumun kültürel özellikleri insanların kişilik tarzlarını etkilemektedir (Eroğlu, 1995:218). Farklı toplum yapılarına göre farklı kişilik oluşumları gözlenir. Örneğin, özgür ve yenilikçi bir toplumda yetişen birey daha dışa dönük, bağımsız, özgüveni yüksek ve açık fikirli olacaktır. Baskıcı ve otoriter bir toplumda yetişen bireyse içe kapanık, düşük özgüvenli, umutsuz, karamsar gibi kişilik özelliklerine sahip olacaktır. Topluluktaki yapısal özellikler hayata bakış açısı ve zihniyet yapısını şekillendirerek kişiliğe yön verir (Aytaç, 2006:149). Toplumda yer alan sosyal statüler, bireyin ait olduğu sosyal sınıf ve gelir düzeyi kişilik üzerinde etkileyici olan bir başka etmendir. Yer alınan sınıf kişiye farklı deneyimler sunmaktadır. Kişinin çocukluk yıllarında oynadığı oyunlar, alacağı eğitim, edineceği arkadaş profili, yeme-içme eğilimleri, tüketim alışkanlıkları, ilgi alanları ve vizyonu yer aldığı sosyal sınıfın sınırları dahilinde gelişir ve kişiliği üzerinde etkileyici olur (İlbar, 1987:210).

#### **1.2.4. Coğrafi ve Fiziksel Faktörler**

Yer alınan bölgenin sunduğu yaşam koşulları ona uyum sağlama amacıyla kişilik üzerinde birtakım etkilere yol açabilmektedir. Bölgenin iklimi ve fiziksel özellikleri kişinin yaşam tarzı üzerinde belirleyici olacağından dolaylı olarak tavırlarına yön verebilir. İklimle ait tanımlamaların aynı zamanda bir insanın mizacını tarif ederken de kullanılması coğrafi faktörler ve kişilik özelliklerinin etkileşim içinde olduklarının bir göstergesidir. Cana yakın, duygusal gibi kişilik özelliklerine sahip insanlara sıcakkanlı, daha mesafeli ve sert duranlara soğuk denmesi buna örnek olarak verilebilir (Özsoy ve Yıldız, 2013:6). İnsanın yaşadığı çevreye özgü birtakım alışkanlıkları ve davranışlarının olmasına nesiller boyunca o çevrede yer edinmiş adetler sebep olabilmektedir (Tekin vd., 2012:4616). Yaşanılan coğrafya insanın evini yapacağı malzemeyi, giyeceği kıyafeti, mutfakını, kullandığı kaynakları belirleyen bir etmendir. Hayatta kalabilme adına yapılan seçimler doğrultusunda ortaya konan davranışlar, sürekli tekrar eden durumlar kişilik üzerinde de iz bırakır (Emekli, 2006:53).

Kişilik üzerinde etkili olan çeşitli coğrafi özelliklerle ilgili yapılan araştırmalarda fiziksel çevrenin kişinin düşünme, hissetme ve davranışı üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örneğin, Asya’da yaşayan insanlar diğer bölgelere göre daha sessiz, çekingen ve pasif, Orta ve Güney Amerika’da yaşayanlar daha meraklı, yaratıcı ve sıra dışı, Güney ve Doğu Avrupa’da yaşayanlar daha endişeli, kolay üzülen ve depresyona meyilli kişiler olarak tespit edilmişlerdir. Bu durum coğrafi özelliklerin kişilik üzerinde etkileyici olduğunu göstermektedir (Rentfrow, 2020:300). Yaşanılan coğrafi bölgenin özellikleri kişinin meslek seçimine, meslek seçimi de kişiliğine etki edebilir. Deniz kenarı bir yerleşim biriminde balıkçılık, maden yataklarının yaygın olduğu bölgede madencilik, tarıma elverişli topraklarda yaşayanların çiftçilik mesleğine yönelmeleri, hayat şartlarını belirleyebilir ve kişilikleri üzerine dolaylı yoldan etki edebilir (Kaygalak, 2021:589).

### **1.3. Kişiliğin Üç Yönü**

Kişilik, bir bireyin diğerlerini başarılı bir şekilde etkileyebildiği alışkanlık veya eylemleri, diğerleri tarafından uyarıcı olarak verilen tepkiler, toplum üzerinde yaratılan etkinin tümü ve diğerlerinin birey hakkında ne düşündüğüdür (Allport, 1961:23). Kişilik, birçok özelliğin bir araya gelmesiyle oluşur ve dolayısıyla karmaşık bir yapıya sahiptir. Kişilik oluşumunu soyutlama yoluyla daha iyi anlayabilmek adına kişilik özellikleri üç ana bölümde incelenmektedir. Bunlar; karakter, mizaç ve yetenektir. Bu şekilde bir ayırım yapılmasının amacı kişiliğin karmaşık yapısını anlayabilmek amacıyla bu karmaşıklığı bir nebze olsun basite indirgeyebilme çabasıdır. Karakter, mizaç ve yetenek birbirinden bağlantısız üç ayrı bölüm şeklinde düşünülmemelidir (Eroğlu, 1995:231-235).

#### **1.3.1. Karakter**

Yunanca ‘Charassein’ kelimesinden türetilen karakter kelimesi bir şeyi keskinleştirmek, oymak ve bir şeyde iz bırakmak anlamlarına karşılık gelmektedir (Sterba, 1951:72). Karakter, ahlâki ve bilişsel niteliklerin toplamı, bireyi farklılıkları özelinde tanımlama unsurudur. Bireyin kendini ve çevresini bilinçli şekilde anlamlandırma çabasıdır (Turan, 2014:76). Karakter, sahip olunan özelliklerin ve hayat tarzının genel olarak bireyde bıraktığı izi, ayırt edici özellikleri anlatan, sosyal ve kültürel katkılar barındıran bir kavramdır (Aslan, 2008:9). Karakter, bireyin benimsediği değer yargılarıyla gelişen, tutarlılık gösteren, kalıplaşmış özelliklerini

belirtmede kullanılır (Tatlıoğlu, 2013:131). Kişiliğin özellikle sosyal ve ahlâki yönlerine vurgu yapar. Çocukluk döneminden itibaren aile, çevre ve yetiştirilme tarzıyla gelişip şekillenir (Çetin ve Beceren, 2007:118). Karakter bir değerler sistemidir. Bir kimsenin iyi veya kötü karaktere sahip olduğunun değerlendirilmesi aslında onun toplum tarafından kabul gören değerler sistemine ne derece uygun davranışlar sergileyip sergilemediğiyle alakalıdır. Sosyal veya ahlaki kurallara uygunluk seviyesi kişinin karakterinin yapısı hakkında tanımlayıcı unsurlardır (İnanç ve Yerlikaya, 2012:248).

Karakter, diğer insanlar ve nesneler hakkındaki kavramlarımıza dayalı olarak, bilinçli hedefler koyma ve değerler benimseme konusundaki bireysel farklılıklardan meydana gelmektedir (Arkar vd., 2005: 191). Karakter, kişiliğin kavramsal özünü oluşturan, neokorteks ile hipokampus tarafından düzenlenen soyutlama, simgeleştirme, mantık yürütme, çözümleme ve yaratıcılık gibi daha yüksek bilişsel işlevleri kapsamaktadır (İzci, 2016:67). Cloninger'e göre karakter, kendini yönetme, iş birliği yapma ve kendini aşma özelliklerinin bir araya gelmesiyle oluşan üç boyutlu bir bileşendir. Bu bileşenler kültürel olarak sonraki nesillere aktarılabilir ve bireyin herhangi bir durum karşısında tutunduğu tavrı anlamaya yardımcı olur (Taşdöven vd., 2012:169). Kendini yönetme, bireyin tercihlerinin getirdiği sorumlulukları alarak belirlediği amaçlar doğrultusunda sorun çözmede beceri geliştirmesi ve kendi benliğini kabullenmesinden oluşmaktadır. Kendini yönetebilen birey aynı zamanda görev bilincine de sahiptir. İş birliği yapma, empati kurabilme, uyum gösterebilme ve erdemli olma özelliklerinden oluşur ve iş birliği kurabilen bireyler hoşgörülü, sevecen, etkili iletişimde bulunabilen bireylerdir. Manevi kabulden oluşan kendini aşma özelliğine sahip olan bireyler, yaratıcı, karşısındakine değer veren, manevi yönü kuvvetli, idealist bireylerdir (Köse vd., 2004:108).

### 1.3.2. Mizaç

Mizaç kelimesinin İngilizce karşılığı olan 'temperament' sözcüğü 'karışım' anlamına gelen 'temperare' sözcüğünden türemektedir (Kesebir vd., 2005:165). Mizacın bir şekilde biyokimyasal yapıya bağlı olduğu düşünülmektedir. Kişiliğin biyolojik temellerini oluşturur ve kişilikten ayrı bir mizaç veya mizaç yoksunu bir kişilik düşünülemez. Mizaç, bireyin doğal fizyolojik donanımı tarafından sağlanan, öznel olan ve eylemlerini etkileyen tabiatıdır (Allport, 1938:53). Mizaç, bireye kalıtım yoluyla aktarılan yapısal özellikler sonucunda oluşan, hayatı boyunca çok az oranda değişiklik

gösterebilen, bireye has temel ve ayırt edici noktaları ifade eden bir kavramdır (Sayın ve Aslan, 2005:277).

Mizaç, duyumsama, bağlantı kurma ve motivasyon gibi süreçlerle duygulara dayalı becerileri ve alışkanlıkları bütünleştirir (Arkar vd., 2005:191). Mizaç, kişiliğin duygusal özü olarak adlandırılmaktadır. Korku, öfke, bağlanma gibi ilkel duygular ve bu duygularla ilişkili olarak oluşturulan otomatik davranış tepkilerini içerdiği varsayılır. Bireyin belirli çevresel uyaranlara verdiği tepkilerdir (Svrakic vd., 2002:190).

Bireylerin duygu ve davranış akışlarındaki bireysel farklılıklar olan mizaç, biyolojik kökenli olduğu için bebekliğin erken dönemlerinden itibaren gözlemlenebilen bir olgudur. Yapılan araştırmalarda, tepkisellik, sebatkârlık, sıcakkanlılık ve ritmiklikten oluşan dört mizaç özelliğinin üç-sekiz yaş arasındaki çocuklarda ortak olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bireyin çocukluktan itibaren yetiştirilme şekli ve mizacı arasında bir ilişki söz konusudur. Benzer mizaca sahip çocukların ebeveynleri tarafından farklı yetiştirilme stilleriyle büyümeleri çocukların sosyal davranışlarında önemli farklılıklar ortaya çıkarmaktadır (Erdoğan vd., 2017:227).

Bellibaş ve arkadaşlarının belirttiğine göre, Thomas ve Chess tarafından 1977 yılında yapılan ve çocukların mizaç özelliklerinin araştırılması alanında ilk olarak kabul edilen “New York Boylamsal Çalışması”na göre, her çocuğun bireysel davranış stili dokuz farklı mizaç boyutunun birleşmesiyle oluşmaktadır. Aktivite düzeyi, biyolojik düzenlilik, yaklaşma/çekingenlik, uyumluluk, tepkilerin yoğunluğu, uyarılma eşiği, huyların niteliği, dikkat dağınıklığı ve dikkat süresi ve devamlılık olan dokuz mizaç boyutunun birleşimi ve belli kombinasyonları sonucunda kişiye özgü davranış kalıpları gelişmektedir (Bellibaş vd., 2005:40).

Bireyin doğuştan getirdiği özellikler olan mizaç, dünyayı algılama ve yaklaşım geliştirmede etkin rol oynamaktadır. Bireylerin kişiliğini tanımlamada kullanılan mizaç özellikleri, aslında büyük ölçüde geçmişlerinden gelmekte ve geleceğe aktarılma potansiyelini de içinde barındırmaktadır (Aytar vd., 2014:239).

### 1.3.3. Yetenek

Yetenek kelimesi Yunanca ‘tálon’ kelimesinden türemekte ve denge, ağırlık, toplam para anlamlarına karşılık gelmektedir. Antik Yunanda madeni paraya geçilmeden önce, değerli metallerin ağırlıkları bir paraya karşılık gelmekteydi. Bu

sebeple ağırlık ve para için aynı kelime kullanılmaya başlandı. Para anlamına karşılık gelen ağırlık (tánton), sadece zengin insanların sahip olabileceği özel ve seçkin bir hale geldi (Gallardo vd., 2013:292). Yetenek, bireyi diğerlerinden ayrı kılan, doğuştan gelebileceği gibi hayat boyunca da geliştirilebilen yetkinliklerinin toplamıdır. Bireyin doğuştan sahip olduğu bilgi, beceri, zekâ ve deneyimleri bir şeyi kavrama, uygulayabilme, durumlara uyum sağlayabilme, etkileşim kurabilme noktalarında etkin şekilde kullanabilmesidir (Demirel ve Savaş, 2017:133). Yetenek kavramını incelerken onunla alakalı olan bilgi ve beceri kavramları da araştırmacılar tarafından incelenmiştir. Bilgi, bilimsel olarak kanıtlanmış gerçek olguların uygulanması sırasında öğrenilen soyut kavramları içermektedir. Beceri, eylemde bulunurken eyleme uygun gerekli yolları kullanabilme yetisidir. Bilgi ve beceri daha sonradan elde edilebilir ancak yetenek için belli bir potansiyele ihtiyaç duyulmaktadır. Bununla birlikte, bireyin duygu, düşünce ve davranışlarını etkin şekilde hayata geçirebilmesi olan yetenek bilgi ve becerilerle gelişim ve değişim gösterebilmektedir (Yumurtacı, 2014:191-192)

Yetenek kavramının İngilizce karşılığı olan TALENT sözcüğünün baş harfleri kullanılarak kavramın içeriğinin oluşturulması bir başka tanımlama yöntemidir. Bu yöntemeye göre, T harfi Başarı (Triumph), A harfi Kabiliyet (Ability), L harfi Liderlik (Leadership), E harfi Kolaylaştırmak (Easiness), N harfi Yaratıcılık ve Yenilik (New Fangle and Creativity) ve T harfi etkin kullanabilme anlamında Zaman (Time) kavramlarına karşılık gelmektedir. Yetenek tüm bu kavramların oluşturduğu bir bütün olarak görülmektedir (Tabancalı ve Korumaz, 2014:142). Bireyin herhangi bir şeyi daha iyi yapabilme konusundaki zihinsel ve bedensel kapasitesi olan yetenek, bireyin bir şeyi algılayabilme, kavrama, geliştirme ve uygulayabilme süreciyle üretkenliğe dönüşmektedir (Altınöz, 2018:83).

Stenberg'e göre insanlar hayatlarını sürdürebilmek için üç yeteneğin varlığına ihtiyaç duymaktadırlar. Buradan hareketle Stenberg'in geliştirdiği Üçlü Yetenek Testi; zekânın analitik yönü, zekânın yaratıcı yönü ve zekânın pratik yönünü içeren üçlü zekâ teorisine dayanmaktadır. Zekânın analitik yönü; elde edilen bilgiyi analiz etmeye, değerlendirmeye ve eleştirmeye yarayan; zekânın yaratıcı yönü, bilgiyi keşfeden ve ortaya çıkartan ve zekânın pratik yönü; bilgiyi günlük şartlara uyarlayabilen ve kullanabilen taraftır (Budak, 2008:170). Bununla birlikte, Frederick (2005)'in yaptığı araştırma sonucunda, bilgiyi zihinsel olarak doğru işleme yeteneği olan bilişsel yetenek seviyesi yüksek olan bireylerin daha sakin yapıda ve hayatlarında risk alabilen bireyler

oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Sezer ve Demir, 2015:71-74). Yetenekle ilgili yapılan tanımlarda en çok dikkat çeken ortak noktalar, herhangi bir şeyi algılama, öğrenme, uygulamaya geçirme ve uyum sağlamada ihtiyaç duyulan unsurların bireyde doğuştan yer almasıdır (Çırpan ve Şen, 2009:110).

#### **1.4. Kişilik Kuramları**

Kişilik kuramları kişiliğin gelişimine farklı bakış açılarıyla yaklaşım getirir. Zaman geçtikçe kişiliğimiz olduğu gibi ortaya mı çıkar, yoksa zaman içinde değişiklik gösterebilir mi? Kişilik sürekli ve belli aşamalarla mı gelişir? Bu aşamalarda deneyim kritik ve hassas bir etkiye sahip midir? Bu gibi sorularla kişiliğin gelişimini ve davranışların altında yatan sebepleri açıklamaya çalışırken birtakım kuramlar ortaya konmuştur (Corr ve Matthews: 2009:12). Ortaya konulan başlıca kişilik kuramları; Psikanalitik Kuram, Davranışçı Kuram, İnsancıl Kuram ve Ayırıcı Özellik Kuramıdır. Bu kuramlar aşağıda izah edilmektedir.

##### **1.4.1. Psikanalitik Kuram**

Psikanaliz Freud tarafından geliştirilen bir psikolojik sistem ve zihinsel bozuklukları tedavi etme yöntemidir (Snowden, 2010:xiii). Freud, psikanalizi insanların davranışlarını anlamada etkin bir yol olarak geliştirmek adına yaptığı çalışmalar sonucunda ortaya koymuştur (Merkit, 2016:124). Çalışmalarını yaparken topografik kuram kapsamında yer alan bilinç, bilinç öncesi ve bilinç dışı kavramlarını farklı boyutlarda ele almış ve kişilik oluşumuna bireylerde doğuştan var olan güdülerin etki ettiğini ortaya koymuştur (Sağlık, 2021:438). Bilinç genel olarak farkında olunan düşünceleri içerir. Bilinç öncesi, ihtiyaç duyulması halinde ulaşabileceğimiz bilgilerden oluşur. Bilinç dışı ise hemen erişimimizin olmadığı ancak psikanalitik açıdan en önemli olan ve düşüncelerin büyük çoğunluğunun yer aldığı kısımdır. Daha sonra Freud, bu topografik modelin insanın kişiliğini sınırlı ölçüde tanımladığını düşünerek kişiliği id, ego ve süperegö olarak ayıran yapısal modeli geliştirmiştir (Burger, 2008:45). Yapısal modele göre kişiliğin yapısı id, ego ve süperegödan oluşmaktadır. İd, kişiliğin biyolojik bileşenini oluşturur ve içgüdülerin ve libidonun deposudur. Ego, kişiliğin rasyonel bileşenidir, gerçeklik ilkesine göre çalışır. Kişiliğin ahlaki tarafı olan süperegö vicdan ve ego idealinden oluşur. Bu yapıda ego idin talepleri ve süperegönün emirleri arasında aracılık eder (Schultz ve Schultz, 2009:92).

Psikoanalitik kuram, insan davranışlarını açıklamaya çalışırken bilinçaltının da incelenmesinin önemli olduğunu, sadece bilinçli süreçlerle insan davranışlarının açıklanmaya çalışılmasının yetersiz kalacağını savunur. Bu kuram, yaratıcı düşünce alanında farklı bir bakış açısı kazandırır ve insanın bilinçdışında yer alan ve ihtiyaç duyulması halinde buradan ulaştığı bilgileri gerçekliğe dönüştürebildiği yaratıcı bir süreci ifade eder (Onur, 2018:148). Davranışları, insanların yaradılıştan getirdikleri güdülerıyla yer aldıkları toplumdaki yaygın beklentiler arasında yaşadıkları gitgellerin ortaya çıkardığı hareketlerle açıklar (Geçtan, 1990:17). Alfred Adler, Carl Jung, Otto Rank, Karen Horney, Harry S. Sullivan ve Erich Fromm, Freud'dan sonra bu kuramın gelişmesine katkı sağlayan isimler olmuşlardır (Ayaz vd., 2019:77).

#### **1.4.2. Davranışçı Kuram**

Davranışçı kuram, kişide zihin ve beden ayrımına karşı çıkar ve bu iki kavramın temelde birbirinden ayrılamayacağını savunur. Hatta davranışa zihinsel süreçlerden daha çok önem verir (Özcan ve Gül Çelik, 2017:116). Bu kuramın odak noktasını gözlemlenebilen davranışlar oluşturur. Kişiliği anlayabilmek için ölçülebilir nesnel tepkiler esas alınır. Çevremizde olup bitenlere verdiğimiz tepkiler neticesinde birtakım davranışlar ortaya konur ve bu davranışları ortaya koyuş şeklimiz kişiliğimizle paralel ölçüde seyreder (Özdel, 2015:12).

Davranışçı yaklaşım, insanı etrafındaki uyaranlara tepki veren bir mekanizma olarak görür ve kişinin uygun tepkileri vermediği durumlarda klasik koşullandırma yoluyla istenilen tepkileri vermesinin sağlanabileceğini savunur. Ruh ve düşünce gibi diğer tamamlayıcı parçalardan ziyade ortaya konan davranışın ne olduğuyla ilgilenir (Kararmak, 2004:47). İnsanların dış uyaranlara nasıl tepki verdiğine odaklanan davranışçılığın kurucusu olan John B. Watson'a göre davranışçı yaklaşımda bilinçli ya da bilinçsiz güçlere yer yoktur. Çünkü bu tarz etkenler görülemez, yönlendirilemez ve ölçülemez. Kişinin uyarılması ve tepki koyması arasında gelişen her türlü içsel koşullar üzerinde deney yapılamayacağı için önemsiz görülür. Bu nedenle davranışsal yaklaşımda kaygı, dürtü, güdü, ihtiyaçlar gibi içsel süreçlere odaklanılmaz. Davranışçı kurama göre kişilik, uyaranlara verilen öğrenilmiş tepkilerin birikimi, gözlemlenebilen davranışlar dizisi ve alışkanlıklar sistemidir. Kişilik sadece tarafsızca incelenebilen ve kontrol edilebilen şeylerle ilgilidir (Burger, 2008:371).

### 1.4.3. İnsancıl Kuram

Psikanalitik ve davranışçı kuramların çağdaş sorunlar karşısında yetersiz kaldığını öne süren bazı psikologlar, insancıl yaklaşım olarak adlandırılan yeni bir kuram geliştirmiştir. İnsan doğasına karşı iyimser bakış açısına sahip olan bu yaklaşımı diğerlerinden ayıran temel nokta, kişinin özgür iradesi neticesinde oluşturduğu bütünden ve ortaya koyduğu davranışlardan kişiyi sorumlu tutmasıdır (İnanç ve Yerlikaya, 2012:293). Bu kurama göre insan; zihinsel, duygusal ve sosyal etmenler içinde bir bütün olarak ele alınır. Kişinin öğrenme ve güdülenme sürecinde nelerden etkilendiği, genel algı düzeyi ve içten gelen ihtiyaçları üzerinde durulur. İnsancıl kuram, kişinin güdülenmesindeki temel rol oynayıcının gereksinimleri olduğunu savunur. Güvenlik, saygı, sevgi, ait olma gibi gereksinimler duyulması kişinin güdülenmesindeki temeli oluşturur (Akbaba, 2006:356).

Bu kuramın öncüleri olarak görülen ve kuramla ilgili yaklaşımlar geliştiren Carl Rogers ve Abraham Maslow, kişinin özgür iradeye sahip olduğu ve özünde iyi olduğu varsayımını ortaya koymuşlardır. Kişiler birbirleriyle yakın ilişkiler kurmaya çalışırlar ve doğuştan gelen, kendilerini ve dünyayı geliştirme ihtiyaçları bulunmaktadır (Funder, 2019:910). Maslow'un geliştirdiği temel ihtiyaçlar teorisinde; fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyaçları, sosyal ihtiyaçlar, başarı ve saygı ihtiyaçları ve de kendini gerçekleştirme ihtiyacı olarak beş ana kategori yer almaktadır. Kişinin yüksek sıralarda yer alan ihtiyaçlarına odaklanabilmesi için öncelikle en temel düzeydeki ihtiyaçlarını karşılayabilmesi gerekmektedir. Bu ihtiyaç grupları birbirleriyle ilişki halindedir. Kişiler genellikle bu temel ihtiyaçlarını karşılamaya gereksinim duymalarıyla birtakım davranışlar geliştirmeye güdülenirler (Şengöz, 2022:165-166). Carl Rogers'a göre, doğuştan gelen mutluluğu arama dürtüsüyle hareket eden kişi, potansiyeli doğrultusunda kendini geliştirmek ister. Kişinin öz değerlendirme yapması onun benlik bilincini oluşturur. Bu bilincin olumlu olması için koşulsuz sevgiye ihtiyaç duyulmaktadır (Hazar, 2006:134). Rogers, insanın doğası gereği, kişiliğin olumlu bir yapıya sahip olduğu düşüncesini öne sürerken, olumsuz olarak görülen davranışların ise dışsal etkenler sonucunda ortaya çıktığını ve bunların insanın doğasına aykırı olduklarını savunmaktadır. Kişi, hayatı boyunca kendini gerçekleştirebilmek ve güç kazanabilmek için kendine has davranış modelleri geliştirir (Akveran ve Aytekin, 2020:134).

#### 1.4.4. Ayırıcı Özellik Kuramı

Ayırıcı özellik, kişilik özelliklerinin hangi ölçüde ortaya konduğuna bağlı olarak kişiyi sınıflandırmaya yarayan bir kişilik boyutudur. Bu kurama göre, kişilik özellikleri kararlı yapıdadır ve zaman içerisinde değişiklik göstermez. Kişiler farklı durumlar içerisinde yer alsalar bile sahip oldukları özellikleri tutarlı bir şekilde göstermeye devam ederler (İnanç ve Yerlikaya, 2012:251). Bu yaklaşımda amaç doğrudan bireyin davranışını ölçmek değil, bireyleri karşılaştırarak davranışları hakkında değerlendirmelerde bulunmak ve davranışı tahmin etmeye çalışmaktır. Davranışların altında ne yattığıyla ilgilenilmez, önemli olan kişiliği tanımlama çabasıdır (Çiçek ve Aslan, 2020:140). Ayırıcı özellik kuramında, kişilerin sahip olduğu özellikler incelenerek kişiliğin yapısı araştırılmaya çalışılır. Bu kuramı ortaya koyan psikologlar, sahip olunan temel özelliklerin birleşiminin bireyin kişiliğini oluşturduğu ve bu özellikler bilinirse bireyin kişiliği hakkında da bilgi sahibi olunacağını savunurlar (Cüceloğlu, 1991:416).

Allport'a göre, kişinin davranışlarını yönlendiren onun ayırt edici özellikleridir. Kişilik özellikleri davranışları açıklamak için teorik olarak oluşturulmuş yapılardan bağımsız şekilde, sosyal, kültürel ve çevresel etkilere bağlı olarak gelişir. Ayırıcı özellikler, davranışı belirler veya davranışa sebep olur. Sadece belli uyaranlara yanıt olarak ortaya çıkmaz, davranışı oluşturmak için çevreyle etkileşime girerek bizi uygun uyaranları aramaya motive eder ve deneysel olarak da gözlemlenebilir. Kişinin davranışı gözlemlendiğinde, aynı veya benzer uyaranlara verdiği tepkilerin tutarlılığı neticesinde özelliklerin varlığı anlaşılmış olur. Farklı durumlarda farklı özellikler ortaya konabilecek olsa da kişinin sahip olduğu özellikler birbiriyle ilişkili olabilir. Örneğin, saldırganlık ve düşmanlık gibi sıklıkla birlikte gözlemlenebilen davranışlar, farklı karakteristik özellikte olsalar bile birbirleriyle ilişkilidir. Sonuç olarak Allport, bireysel ve ortak olmak üzere iki tip ayırıcı özellik olduğunu ortaya koymaktadır. Bireysel özellikler, kişiye özeldir ve onun karakterini tanımlar. Ortak özellikler ise birtakım insanlar tarafından paylaşılan özelliklerdir. Örneğin, farklı kültürlerle mensup olan insanlar, birbirlerinden farklı ama kendi içlerinde ortak özellikler göstereceklerdir (Schultz ve Schultz, 2009:246-247).

Ayırıcı özellik kuramının önde gelen isimlerinden bir diğeri olan Henry Murray'ın kişiliğe yaklaşımı, psikanalitik ve özellik kavramlarının karışımını temsil

eder. Murray kişiliğin temel unsurlarını ihtiyaçlar olarak tanımlar. Fizyolojik ihtiyaçlardan çok psikolojik ihtiyaçlar üzerine odaklanır ve herkesin kişisel ihtiyaçlar hiyerarşisiyle tanımlanabileceğini savunur. Kişinin mevcut durumdaki ihtiyacı hangi alana yönelikse davranışları da o alan doğrultusunda şekillenecektir. İhtiyaçların harekete geçip geçmemesi, baskı olarak adlandırdığı duruma bağlı olarak değişiklik gösterecektir. Örneğin, düzen ihtiyacı dağınık bir odanın baskısı altında kendini gösterecektir (Burger, 2008:161-162).

Ayırıcı özellik kuramı kapsamında kişilik özelliklerini belirlemeye yönelik, 1936 yılında Allport ve Odbert tarafından yapılan çalışmada, araştırmacılar bir kişinin davranışını diğerlerinden ayırdığını öne sürdükleri terimler listesi oluşturmuşlardır. Raymond Cattel oluşturulan bu listeye faktör analizi uygulayarak sıcakkanlılık, problem çözme, canlılık, kurallara bağlılık, strese dayanıklılık, girişkenlik, baskınlık, duyarlılık, ihtiyatlılık, soyut düşünme, kendini sorgulama, değişimlere açıklık, mükemmeliyetçilik, kendine yeterlik, gerginlik ve ketumluk olmak üzere 16 temel kişilik özelliğine ulaşmıştır. Daha sonraki yıllarda Cattel'in bulgularından yola çıkarak çalışmalara devam eden araştırmacılar, kişilik özelliklerini açıklamak için; dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık olmak üzere beş faktöre ulaşmışlardır (Deniz ve Erciş, 2010:143). Bu beş faktör kişilik özellikleri aşağıdaki kısımlarda açıklanmaktadır.

### **1.5. Beş Faktör Kişilik Özellikleri**

Beş faktör kişilik özellikleri, yaygın şekilde tanımlanan kişilik yapıları arasında bütünlük sağlanması, kişinin sahip olduğu özellikleri kapsamında karşı karşıya kaldığı olaylarda sergilediği davranışların ölçülebilmesi ve kişilik hakkında genel bir tanım ortaya konulabilmesi açısından önem taşımaktadır (Horzum, vd. 2017; 399). Cattel (1943), kişilik tanımlayıcı terimlerin incelenmesiyle araştırmasına başlamış ve Allport ve Odbert (1936)'in yaklaşık 18.000 terimden oluşan kişilik tanımlarını kataloglamıştır. Daha sonra bu terimleri sabit özellikleri olarak sınıflandırdığı 4.500 alt terime indirmiştir. Bu özellik listesini bir başlangıç noktası olarak kullanarak uyguladığı bazı deneysel analizler sonucunda 35 değişken olarak geliştirmiş, ardından yaptığı faktör analiziyle 16 kişilik özelliği elde etmiştir. Belirlenen faktörler farklı yöntemlerle analiz edildiğinde yalnızca beş faktörün yanıtlanabilir olduğu kanıtlanmış ve beş faktör yapısı ilk olarak Cattell'in 35 değişkenini kullandığı çalışmalarda keşfedilmiştir. Diğer

değişken kümelerine dayanan benzer beş faktörlü yapılar Borgatta (1964), Digman ve Inouye (1986) ve McCrae ve Costa (1985, 1987) tarafından da rapor edilmiştir (Goldberg, 1990: 1216-1217). Süregelen yıllarda birçok farklı araştırmacı tarafından değişik yöntemler kullanılarak yapılan çalışmalarda bu beş faktörün sıklıkla ön plana çıkması, kişiliği oluşturan özelliklerin beş temel kişilik boyutu üzerinde toplanabileceğini ortaya koymuştur (Erdinç, 2018; 204). Sözü edilen beş temel kişilik boyutları aşağıdaki şekilde açıklanmaktadır.

### **1.5.1. Dışa dönüklük**

Dışa dönüklük kişilik boyutunu oluşturan kişilik özellikleri aktif, iddialı, enerjik, coşkulu ve konuşkan olmaktır. Dışa dönük kişiler sepatik, sıcak, mizah sahibi, yüksek tempolu, girişken, düşünce ve duygularını etkili biçimde ifade edebilen insanlardır (McCrae ve John, 1992:178). Diğerleriyle olan ilişkilerinde daha rahat olan dışa dönük kişilikteki insanların sosyal ortamlarda daha çok vakit geçirdikleri ve daha fazla arkadaşla sahip oldukları gözlenmiştir. Eğlenmeyi severler, hayatlarında heyecan arar ve olumlu duygulara daha çok yer verirler. Takım çalışması gerektiren durumlarda kolaylıkla uyum sağlayabilirler (Horzum vd., 2017:399).

Dışa dönük kişilerin pozitif ve enerjik olma özellikleri, büyük olasılıkla çatışma ve kolaylaştırma ile bağlantılıdır. Daha yüksek enerji seviyeleri nedeniyle dışa dönükler, belirli bir zamanda daha fazla işi başarıyla tamamlayabilir ve dışa dönük olmayanlara göre daha az yorgunluk yaşayabilirler. Bunun yanı sıra durumların pozitif yönlerine odaklanarak stresi daha az algırlar. Pozitiflik ve enerji seviyelerindeki yükseklik sebebiyle dışa dönük kişiler daha az gerginlik ve zaman baskısı yaşarlar (Wayne, vd., 2004:112). Bu boyutta düşük puan alan içe dönük kişilerin özellikleri ise dış dünyaya karşı daha kapalı olmaları, kendileri savunma halinde olmaları, çok fazla sosyalleşme ihtiyacı duymamaları, sessiz, çekingen ve pasif olmalarıdır (Bitlisli vd., 2013:463).

### **1.5.2. Uyumluluk**

Uyumluluk boyutu yüksek olan kişiler kibar, iyi niyetli, nazik, güvenilir ve samimi olma eğilimi göstermektedirler (Judge ve Bono, 2000:752). Bu boyut sosyal ilişkilerde yüksek önem taşıyan bir boyuttur. Dürüst, ince, güvenli, merhametli, açık yürekli gibi özelliklere sahip olan kişiler etkili sosyal tutumlar geliştirmesinin yanı sıra bir yaşam felsefesi de geliştirmiş olur. Kendilerinden önce başkalarını düşünen, onları

seven, elindeki fırsatları paylaşan, fedakâr ve sosyal açıdan ilgili kişilerdir (Somer, vd., 2002:23).

Yüksek uyumluluk düzeyine sahip olan kişiler etrafında yaşanan olaylar karşısında empatik tutum sergiler, karşı tarafın istek ve beklentilerini tahmin edip anlayışla karşılar ve diğerlerine karşı saygılıdır. İşbirliğinden kaçmazlar, sakinliklerini korurlar ve genellikle herhangi bir çatışma yaşamazlar (Erkuş ve Tabak, 2009:217). Uyumluluk özelliği kişilerin yaşadıkları durumlar karşısında verdikleri tepkileri ifade eder. Eğer kişinin uyumluluk özelliği gelişmişse genel olarak çevresine karşı hoşgörülü, yardımsever ve toleranslı davranır. Bu özelliği gelişmemiş kişilerse daha kaba ve inatçı olabilmektedirler (Akgüneş, 2021:83). Uyumlu insanlar bulundukları ortamdaki kişilerin refahını düşünür, işbirlikçidirler ve bu sebeple uysal ve itaatkâr olabilirler. Bu özellikleri her ne kadar olumlu görünse de bazı durumlarda karşılarındaki insanlar tarafından sömürülme riskini de beraberinde getirebilir, iyi niyetleri suistimal edilebilir (Milfont ve Sibley, 2012:188). Uyumluluk boyutu düşük puanlı kişiler inatçı, asabi, şüpheli, güvenilmez, düşmanca yaklaşım sergileyen, rekabetçi, tartışmacı ve kavgacı kişilerdir (Basım vd., 2009:22).

### **1.5.3. Sorumluluk**

Sorumluluk boyutu yüksek olan kişilerin özellikleri dürüst, çalışkan, düzenli, dakik, hırslı ve azimli olmalarıdır (McCrea ve Costa, 2003:4). Sorumluluk sahibi olan kişiler genellikle dikkatli davranırlar, otokontrolleri gelişmiştir ve bir davranışta bulunmadan önce hareketlerinin sonuçlarını düşünürler. Sahip oldukları kişilik özellikleri neticesinde hedeflerine ulaşmak için gereken güçlü iradeye sahiptirler (Çiçek ve Aslan, 2020:140).

Kişiliğin bir yönü olan sorumluluk, irade gücü, girişkenlik ve yükümlülük gibi terimler kullanılarak tanımlanabilir. Araştırmacılar sorumluluğu proaktif ve kısıtlayıcı yönleri olan bir boyut olarak kavramsallaştırmaktadır. Proaktif yönü en anlaşılır şekilde başarıma ihtiyacında ve işe bağlılıkta; kısıtlayıcı yönü ahlaki hassasiyet ve ihtiyatlılıkta görülür. Sorumluluğun öne çıkan tarafları yetkinlik, düzen, başarı çabası, öz disiplin, dikkat, planlama ve düşünceli olmaktır. Yetkinlik olarak kişinin gereken kapasiteye sahip, mantıklı ve başarılı olduğu hissi kastedilir. Sorumluluk davranış standartlarına sıkı sıkıya bağlı kalmayı ifade eder (Costa vd., 1991:889-890). Bu

boyutun düşük olduğu kişiler ihmalkâr, tembel, düzensiz, güvenilirmez, vurdumduymaz, amaçsız ve kolay pes edebilen kişilerdir (Develioğlu ve Tekin, 2013:19).

#### **1.5.4. Duygusal Denge**

Bu boyut başta kaygı, depresyon ve öfke olmak üzere olumsuz duygular yaşama eğilimi olarak tanımlanabilmektedir. Duygusal denge konusunda tutarsız olan kişiler genellikle endişeli, aksi, huysuz, karamsar, kötümser, gergin, utangaç ve kendine güvensizdirler (Chamorro-Premuzic ve Furnham, 2005:17-18). Kişide eğer nevrotik eğilim belirtileri varsa kişi yorgunluk, baş ağrısı, uyku problemleri, iştah kaybı gibi belirtiler gösterebilir. Kişi kendiyle barışık olamama, mükemmeliyetçi olma ve eleştiri kabul etmeme gibi davranışlar göstermesinin yanı sıra duygusal çatışmalarını fiziksel yollarla ifade edebilir (Tatlıoğlu, 2014:945).

Duygusal dengesizlik yaşayan kişiler genellikle etraflarıyla duygusal olarak etkileşime giren ve tepki gösteren kişilerdir. Kendilerini tedirgin hissettikleri ve zor durumda kaldıkları bir olay yaşadıklarında ortamı terk etme veya o durumdan kaçınma eğilimi gösterirler. Herhangi bir durumda stresle karşı karşıya kaldıklarında çok kolay etkisi altına girebilirler (Tekin vd., 2012:4618). Duygusal olarak dengesizlik yaşayan insanlarda hayat sevinci yetersizliği, memnuniyetsizlik, kendi içinde yaşadığı problemleri aşamama ve ailevi sorunlar yaşama eğilimleri ortaya çıkabilmektedir. Kendini etrafına karşı savunmasız hisseden bu kişiler düşmanlık, umutsuzluk, kendini suçlama, aşırı hassasiyet gibi duyguların etkisiyle kendini kontrol etmede güçlük yaşayabilirler (Çiçek ve Aslan, 2020:141). Duygusal dengeli olan kişiler ise sakin, soğukkanlı, rahat, cesur, güçlü durabilen, kendiyle barışık ve kendine güvenen kişilerdir (Çetin ve Varoğlu, 2009:59).

#### **1.5.5. Deneyime Açıklık**

Deneyime açık olan kişiler yaratıcı, hayal gücü kuvvetli, özgün, çeşitliliği ve değişikliği tercih eden, meraklı ve özgür düşünceli kişilerdir (McCrea ve Costa, 2003:4). Bu boyut bazı araştırmacılar tarafından aynı zamanda yaratıcılık, akıl veya kültür olarak da adlandırılır. Deneyime açıklık, entelektüel kapsamda meraklı olma, estetik açıdan duyarlı olma, canlı imgeleme gücüne sahip olma, davranışsal esneklik ve tutumlarda geleneksel olmama gibi tutumlarla ilişkilidir. Düşünce ve fikirlerinde ortaya

yeni şeyler koyabilen, tutucu olmayan ve hayalperest kişilerdir. Şairler ve sanatçılar bu boyut için tipik örneklerdir (Chamorro-Premuzic ve Furnham, 2005:21).

Deneyime açık olan kişiler genellikle entelektüel alanlara ilgi duyan kişilerdir. Yeni hayatları deneyimleme konusunda meraklı ve hayatlarında çeşitliliklere yer vermek isteyen bir yapıları vardır (Glass vd., 2013:120). Herhangi bir çatışmayla karşı karşıya kalınması halinde çatışmalar, açık fikirlilik ve kendine güven gibi kişilik özelliklerine sahip bireyler tarafından daha kolay çözülebilir. Dolayısıyla açıklık birleştirici stil kullanımını beraberinde getirir. Bu stili kullanırken, taraflar karşılıklı sorun çözmeye odaklanırlar, her iki tarafın da sorunlarını çözmek ve çıkarlarına ulaşmak için karşısındaki insanların bakış açılarını duymaları ve farklı düşüncelere açık olmaları gerekir. Bu özelliğe sahip bireyler, çatışma durumuyla ilgili fikirleri keşfetmeye açıktır ve yaratıcılıkları ve hedefleri değiştirmeye istekli olmaları uzlaşma stiliyle ilişkilendirilebilir (Antonioni, 1998:338-340). Deneyime açıklık boyutu düşük olan bireylerse karşılıklı ilişkilerinde daha geleneksel tutumları benimseyen, tutucu, yaratıcı olmayan, olaylara gerçekçi bakış açısıyla yaklaşan, değişiklikten hoşlanmayıp bir rutini tercih eden, yeniliklere kapalı ve meraksız kişilerdir (Doğan, 2013:58).

### **1.6. Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İlgili Yapılan Çalışmalar**

Judge ve Bono, çalışmalarını beş faktör kişilik özellikleri ve dönüşümcü liderlik arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla Ulusal Topluluk Liderliği Derneği'ne bağlı topluluk liderliği programlarına kayıtlı veya mezun olmuş olan 316 katılımcıyla gerçekleştirmiştir. Çalışmanın bulgularından elde edilen sonuca göre dışa dönüklük ve uyumluluk kişilik özelliklerinin dönüşümcü liderliği pozitif olarak etkilediği, deneyime açıklık kişilik özelliğinin dönüşümcü liderlikle olumlu yönde ilişkili olduğu saptanırken duygusal denge ve sorumluluk kişilik özelliklerinin dönüşümcü liderlik üzerinde etkisiz olduğu görülmüştür (Judge ve Bono, 2000: 755-760).

Erdheim vd., yaptıkları çalışmada beş faktör kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılıkla arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmalarını otomobil üreticisi bir firmada yer alan 183 çalışanın katılımıyla gerçekleştirmişlerdir. Analizler sonucunda elde edilen bulgulara dayanarak, dışa dönüklük kişilik özelliğinin duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile önemli ölçüde ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Duygusal denge, sorumluluk ve deneyime açıklık kişilik özellikleri devam

bağlılığıyla önemli ölçüde ilişkili görülürken, uyumluluk kişilik özelliğinin normatif bağlılıkla ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Erdheim vd., 2006: 959).

Erkuş ve Tabak tarafından savunma sanayi işletmelerinde yer alan 304 çalışanın katılımıyla yapılan çalışmada kişilik özelliklerinin çalışanların çatışma yönetim tarzlarına etkisini belirlemek amaçlanmıştır. Özellikle, uyumluluk kişilik özelliği ile işbirlikçi, uzlaşmacı, yardımsever ve geri çekilen çatışma yönetim tarzları arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler dikkat çekmiştir (Erkuş ve Tabak, 2009: 235-236).

O'Neill ve Xiao, yaptıkları çalışmada Amerika Birleşik Devletleri'nde bulunan 36 otelde çalışan toplam 544 otel yöneticisinin örgütsel/mesleki özellikleri ile kişilik özelliklerinin otel yöneticilerinin duygusal tükenmişliğine etkisini incelemiştir. Yapılan analizler sonucunda dışa dönük kişilik özelliğine sahip yöneticilerin duygusal tükenmişlikten nispeten yalıtılmış olduğu görülürken duygusal açıdan dengesiz olan otel yöneticilerinin tükenmişliğe daha yatkın olduğu tespit edilmiştir (O'Neill ve Xiao, 2010: 652).

Bitlisli ve arkadaşları, tarafından yapılan çalışmada Süleyman Demirel Üniversitesi'nde öğrenim gören 185 öğrencinin katılımıyla öğrencilerin kişilik özellikleri ile akademik güdülenmeleri arasındaki ilişkiyi ölçmek amaçlanmıştır. Elde edilen bulgular doğrultusunda, akademik güdülenme alt boyutlarından keşif güdüsünün en iyi şekilde dışa dönüklük kişilik özelliği, akademik güdülenme alt boyutlarından bilgiyi kullanma güdüsünün ise en iyi şekilde deneyime açıklık ve sorumluluk kişilik özellikleri tarafından açıklandığı görülmüştür (Bitlisli vd., 2013:459).

Develioğlu ve Tekin, yaptıkları çalışmada Antalya'da bulunan beş yıldızlı otel işletmelerinin farklı departmanlarında görev alan 539 çalışanla yabancılaşma durumu ve çalışanların beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi ölçmeyi amaçlamıştır. Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde yabancılaşma durumunun çalışanların duygusal denge ve sorumluluk kişilik özelliklerinden etkilendiği tespit edilmiş, kendine yabancılaşma alt boyutu ile uyumluluk kişilik özelliği arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır (Develioğlu ve Tekin, 2013: 25-27).

Süren vd., bireylerin kişilik özellikleri ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek üzere Güney Marmara bölgesinde çalışan 412 banka çalışanıyla araştırmasını gerçekleştirmiştir. Araştırmanın bulguları, dışa dönüklük, duygusal denge

ve sorumluluk kişilik özelliklerinin tükenmişlik düzeyi üzerine etkilerinin anlamlı düzeyde olduğu yönünde olmuştur. Banka çalışanlarının dışa dönük ya da sorumlu olmaları onların daha az tükenmişliğe maruz kalmalarını sağlayabilmekteyken, duygusal dengesizliğe sahip olmaları ise daha fazla tükenmişliğe uğramalarına sebep olabilmektedir (Süren vd., 2016:247).

Toker ve Kalıpçı, çalışmalarını Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi'nde öğrenim gören 442 üniversite öğrencisinin katılımıyla, beş faktör kişilik özellikleri ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla gerçekleştirmişlerdir. Yapılan analizler sonucunda yaşam doyumu ile dışa dönüklük ve sorumluluk kişilik özellikleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki saptanmış, yaşam doyumunu en çok etkileyen kişilik özellikleri olduğu görülmüştür. Duygusal denge ve yaşam doyumu arasındaysa negatif ve anlamlı bir ilişkiye ulaşılmıştır (Toker ve Kalıpçı, 2017).

Parlak ve Sazkaya, yaptıkları çalışmada beş faktör kişilik özelliklerinin iş yaşamındaki yalnızlık üzerine etkisini incelemiştir. Türkiye'de yasal olarak online bahis bayiliği yapan altı farklı işletmede çalışan 306 beyaz yaka çalışanla çalışma gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizler neticesinde beş faktör kişilik özelliklerinden sadece duygusal denge ile iş yaşamında yalnızlık arasında pozitif ilişki olduğu saptanmıştır. Sıkıntı, kaygı, takıntı gibi rahatsızlıklardan ötürü negatif duygular yaşamaya eğilimli kişilerin, iş yaşamında yalnız kalması beklenmektedir. Uyumlu, meraklı, yaratıcı, özgün olmayan kişilerin iş yaşamında yalnız kalmaya eğilimli olduğu saptanmıştır. Dışa dönük, sorumlu kişilerin ise iş yaşamında yalnız kalma eğiliminin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Parlak ve Sazkaya, 2018:162).

Kaplan, çalışmasında kişilik özelliklerinin kariyer değeri algısı üzerindeki etkisini tespit etmeyi amaçlamıştır. Çalışmasını Düzce Üniversitesi İşletme Fakültesi'nde öğrenim gören 341 öğrenci ile gerçekleştirmiştir. Yapılan analizler doğrultusunda duygusal dengesizlik kişilik özelliğinin güvenlik/istikrar, teknik/fonksiyonel yetkinlikler, hizmet/adanmışlık kariyer değerlerini açıklamada önemli bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dışa dönüklük kişilik özelliğinin, özerklik/otonomi, genel/yönetimsel yetkinlikler, meydan okuma/rekabet kariyer değerlerini açıklamada, gelişime açıklık kişilik özelliğinin, girişim/yaratıcılık kariyer değerini açıklamada önemli bir katkısı olduğu tespit edilmiştir (Kaplan, 2020:132).

Akgüneş, beş faktör kişilik özelliği ile risk alma ve riskten kaçınma davranışları arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla yaptığı çalışmayı 2000 yılı sonrası doğumlu 110 üniversite öğrencisiyle gerçekleştirmiştir. Yapılan analizler sonucunda, dışa dönük kişilik özelliğine sahip bireylerin daha fazla finansal risk almak istedikleri, sorumluluk sahibi bireylerin daha az risk almak istedikleri görülmüştür. Duygusal olarak dengeli ve deneyime açık kişilik özelliğine sahip bireylerin ise daha az riskten kaçındıkları tespit edilmiştir (Akgüneş, 2021:80).



## İKİNCİ BÖLÜM

### POLİTİK BECERİ

#### 2.1. Politik Beceri Kavramı

Son yıllarda örgütsel bütünlük içerisinde önemli bir yer tutan politik beceri konusu üzerinde yapılan çalışmalar önem kazanmaktadır. Bilimsel literatürde politik beceri ifadesini ilk kullanan Pfeffer (1981)'dir. Örgütlerin başarılı olmak için politik beceriye ihtiyaç duyduklarını ve bu oluşumu iyi anlayabilmek için daha fazla araştırma yapılması gerektiğini öne sürmüştür. Birçok akademisyenin örgütlerin doğal olarak politik ortamlar olduğunu düşündüğünü öne süren Mintzberg (1983)'e göre politik beceri kavramı ikna, manipülasyon ve müzakere yoluyla incelenmelidir (Atay, 2010:66).

Politik beceri Mintzberg (1983), Ferris (1999) ve diğerleri tarafından tartışılarak “örgütlerde diğerlerini etkili bir şekilde anlamak, kişiliklerini analiz edebilmek ve başkalarının kişisel ve örgütsel hedeflerini geliştirecek şekilde hareket etmelerini sağlamak için bu bilgileri kullanma becerisi” şeklinde tanımlanmıştır. Politik beceriye sahip bireyler sosyal zekayı etkili kullanarak davranışlarını samimi görünen bir şekilde farklı ve değişen durumsal taleplere uyarlayabilirler. Bunları yaparken karşısındaki insanlara destek ve güven verirler ve bu sayede onlardan aldıkları tepkileri etkileme ve kontrol etme şansına sahip olurlar (Ferris vd., 2007:291-292).

Herhangi bir örgütte başarılı ve etkili olabilmek için belirli durumlarda hangi davranışların gösterilmesi gerektiğini bilmek gerekmektedir. Bu bazen sezgisel bazen de farkındalıkla kendini gösterebilir. Bu bağlamda politik beceriyi, sosyal zafiyetle iyi ilişki kurma yeteneğini birleştiren, kişilerarası iletişim stili olarak tanımlayabiliriz. Politik becerileri yüksek olan insanlar örgütlerinde sadece farklı sosyal durumlarda ne yapılacağını bilmekle kalmazlar aynı zamanda manipülatif eylemlerini gizleyen ve diğerlerini etkileme girişimini başarılı kılan samimi bir imajın nasıl yaratılacağını da bilirler. Politik beceri doğrudan örgütlerde başarıya ulaşmayı hedefleyen girişimlere özgüdür. Aynı zamanda politik beceri tek başına bir özellikten ziyade karşılıklı olarak güçlendirici ve uyumlu beceriler, sosyal etkileşim yaratma yeteneği, cesur davranış yeteneği gibi kendi içinde tutarlı ve bütünleşmiş bir tavır yansıtır. Sosyal ağlardan etkili

bir şekilde yararlanarak tutum ve düşünceleri sözlerle etkili bir şekilde ifade edebilme yoludur (Cingöz, 2013:156-158).

Politik beceri bir insanın doğasında var olabileceği gibi daha sonra da gerekli koşullar oluşması durumunda geliştirilebilir ve şekillendirilebilir. Bazı insanların politik beceriye sahip olarak doğduğuna dair bir inanç oluşabilir ancak uygun çevresel uyaranlar gerçekleşmediği takdirde bu beceri kendini göstermeyebilir. Ancak birey kendini denemeye itecek bir durumla karşı karşıya bulursa bu yeteneğin farkına varabilir. Politik becerinin doğası ve etkinliği kişinin davranışlarını belirli durumların farklılıklarına ve çevresel taleplere uyarlama yeteneğine dayandığı için davranışsal esnekliğe ihtiyaç duyan günümüz örgütlerinde aranan bir beceri haline gelmeye başladığı söylenebilmektedir (Perrewe ve Nelson, 2004:374).

Politik beceri sadece kişiler arası etkileşimle ilgili değildir, bunun yanı sıra kişiler arası etkileşimleri daha iyi bir hale getirmeyi amaçlar. Herkesin kendi çıkarını gözettiği günümüz örgütlerinde, insanların ihtiyaç duyduğu esneklik ve adaptasyonu sağladığı için politik beceri bir temel olarak görülmeye başlanmıştır. Günümüzde birçok durumda başarılı olabilmek için kişiler arası iletişim becerisi her zaman önemli olmuştur. Bunun dışında ikna gücü, koordine etme becerisi, yol göstericilik gibi diğer sosyal beceriler de önemli bir etken olarak görülmeye başlamıştır. Son yıllarda sosyal becerilere ilgi artmaktadır ve sosyal zekâ, duygusal zekâ, kişisel esneklik, sosyal öz yeterlilik, farkındalık ve pratik zekâ gibi kavramlarla birlikte değerlendirilmektedir (Ferris vd., 2000:27). Sosyal becerilerle ilgili aşağıda bilgiler verilmektedir.

**-Sosyal zekâ:** sosyal zekâ en basit şekilde insanları anlama ve yönetme yeteneğidir ve bu nedenle sosyal zekânın politik beceri için de önemli bir rol oynadığını söyleyebiliriz. Sosyal zekâ, hem sergilenen davranışlara odaklanmak hem de davranışları ikna edici ve etkili hale getirmek için kullanılan stil olarak karşımıza çıkmaktadır. Diğerlerinin hislerini ve duygularını anlayabilme, karar verme süreçlerinde ve örgütlerdeki sosyal gelişimde etkin rol oynayacaktır. Bu bağlamda sosyal zekâsı yüksek olan ve bunu politik beceriyle birleştirebilen bireylerin örgütlerde ortaya çıkan durumları kendi çıkarları doğrultularında çok rahat ve etkili bir şekilde kullanabileceklerini söylemek mümkündür (Hançer ve Tanrısevdi, 2003:222).

**-Duygusal zekâ:** Goleman (1996)'a göre duygusal zekâ; duyguları tanımlamak ve isimlendirmek, duyguları yönetmek, dürtüleri kontrol etmek stresi azaltmak, hareket

ve duygular arasındaki farkı bilmektir. Bir sosyal beceri olan duygusal zekânın en önemli bileşeni başkalarının duygularını anlama, olaylara onların bakış açılarıyla bakabilme ve insanların belirli olaylar hakkında nasıl hissettikleri ile ilgili farklılıklara saygı duyabilmek olan empatidir. Bireyin diğer insanlar hakkında empati kurabilmesi politik beceri açısından önemli bir silahı olarak rol oynamaktadır. Birey karşısındaki kişinin duygularını, düşünce tarzını, olaylara nasıl tepki vereceğini çözebilirse ona karşı nasıl davranması gerektiğini de bilecektir ve bu durum kendi hedefleri doğrultusunda başarıya ulaşmasında etkili olacaktır. Yapılan araştırmalar neticesinde de bireyde duygusal zekâ seviyesi arttıkça problem çözme becerisinin artacağı sonucuna varılmıştır (İşmen, 2001:122).

**-Kişisel esneklik:** kişisel esneklik, farklı ve değişen çevresel koşullarda davranışların kendi kendini düzenlemesi için çevresel adaptasyona katkıda bulunan temel bir sosyal beceri biçimidir. Bu beceri politik beceriyle bir araya geldiğinde kişinin farklı sosyal durumlara kendini kolay adapte edebilmesini sağlamaktadır. Bu sayede kişi herhangi bir olumsuzluk yaşadığında esnek davranarak durumu idare edebilir ve herhangi bir çatışmayla karşı karşıya kalmaz (Ferris vd., 2000:29).

**-Sosyal öz yeterlilik:** sosyal öz yeterlilik birinin sosyal tutumunu kontrol edebileceğine dair kendine duyduğu temel bir inanç veya güvendir. Bu inanç ve güven kişide iyimser bir tavır ve pozitif tutuma sebep olur. Sosyal öz yeterliliğe sahip insanlar sosyal etkileşimlerini yönetebileceklerine ve ortaya çıkan sonuçları kontrol edebileceklerine inanırlar (Anderson ve Betz, 2001:98-99).

**-Farkındalık:** bu beceri kişinin kendini bulunduğu ortama, o ortamın şartlarına göre ayarlayabilmesidir. Bu beceriye sahip insanlar, belirli durumlarda toplumsal olarak neyin uygun olup olmadığını anlama konusunda iyidirler. Duygusal ifadelerini rahatlıkla kontrol edebilir ve dışarıdan beklenen, istenen etkiyi yaratmak için çıkarları doğrultusunda uygulayabilirler. Kendi duygusal tepkilerinden emin olmadıklarında başkalarının davranışlarına bakarak söz konusu duruma uygun şekilde davranan diğerlerinin davranışlarını model alırlar (Snyder, 1974:527).

**-Örtük bilgi ve pratik zekâ:** örtük bilgi, insanların kişisel olarak değer verdikleri hedeflere ulaşmalarına olanak sağlayan, eyleme yönelik ilgili bilgi anlamına gelmektedir. Başkalarının yardımı olmadan, kişinin kendi kendine edindiği bilgi anlamına gelir. Örtük bilgi pratik zekâ ve sağ duyuyla ilişkilidir, sezgiseldir ve

söylenmemiş kurallara dayanır. Örtük bilgi ve pratik zekâ birbirleriyle ve politik beceriyle yakından ilgilidir. Politik beceriye sahip insanlar bunu doğalarının bir gereği gibi gösterirler ve bu başarılarında örtük bilgilerini pratik zekâlarıyla birleştirerek kullanmalarının payı büyüktür (Ferris vd., 2000:30).

## **2.2. Politik Becerinin Boyutları**

Davranışlarını içten, samimi ve güvenilir bir şekilde görünerek, değişik ve farklı durumlara ustalıkla uyarlayabilme kapasitesi olan politik beceri, literatürde dört boyut olarak ele alınmaktadır (Ferris vd., 2005:128). Bunlar; sosyal uyanıklık, kişilerarası etki, şebeke kurma yeteneği ve görünür samimiyettir.

### **2.2.1. Sosyal Uyanıklık**

Sosyal uyanıklık genel olarak insanları okuma ve anlama yeteneğidir. Sosyal uyanıklığa sahip bireyler çok iyi gözlemcilerdir ve çeşitli sosyal durumlara başarılı bir şekilde uyum sağlarlar. Etrafındaki sosyal etkileşimleri hızlıca kavrarlar ve diğerlerinin davranışlarını doğru bir şekilde yorumlarlar. Güçlü bir muhakeme yetenekleri ve yüksek farkındalıkları bulunmaktadır, kolaylıkla fark edilmeyen durumları fark edebilirler. Sosyal durumları doğru analiz edip özellikle de kişisel hareketlerini bu durumlara göre ayarlayabilirler (Atilla ve Özcan, 2018:337).

Sosyal uyanıklık, başka bir deyişle sosyal açıkgozluluk, diğerlerine karşı duyarlı olma halidir. Sosyal uyanık bireyler, kendi çıkarları doğrultusunda amaçlarına ulaşabilmek için önemli insanları tanıma ve etrafında tutma yatkınlığı gösterirler (Çoban ve Deniz, 2021:380).

### **2.2.2. Kişilerarası Etki**

Kişilerarası etki kurmada yetenekli olan bireyler davranışlarını kişi ve olaylara uygun şekilde uyarlayabilir ve bu şekilde kişiler üstünde etki yaratarak onlardan isteği doğrultusunda yararlanabilirler. Politik becerili bireyler güçlü bir izlenim bırakabilmek için sahip oldukları zekâyı ve ikna edici kişilik stillerini kullanırlar (Konay ve Kırıl, 2023:297).

Kişilerarası etki kurmada iyi bireyler esnek davranış kalıplarına sahiptirler, politik görülmezler ve etrafları tarafından hoş ve sempatik olarak algılanırlar. Bu durum etraflarındaki insanların kendilerini onlar yanında rahat hissetmelerini sağlar.

Başkalarının kendilerinden hoşlanmasını sağlamak konusunda yetenekli olan bu bireyler, istediklerini elde etme hedeflerine yoğunlaşırlar ve yeni bağlantılar kurmak onlar için çok kolaydır (Akçakanat ve Uzunbacak, 2017:792).

### **2.2.3. Şebeke Kurma Yeteneği**

Şebeke kurma yeteneğine sahip olan bireyler kolay şekilde güçlü arkadaşlıklar ve çeşitli amaçlarına yönelik koalisyon kurma gibi konularda oldukça başarılıdırlar (Alga ve Özdemir, 2018:315).

Bu bireyler kendilerine güçlü, nüfuzlu kişileri dost olarak kazandırarak bireysel ve örgütsel amaçlarına ulaşmada fırsat yaratmaya ve kullanmaya çalışırlar. Zorlu durumda kalmaları halinde yarattıkları bu şebekeden durumlarına uygun insanı seçenек çözüm bulmaya çalışırlar (Özgenel ve Bozkurt, 2020:4).

### **2.2.4. Görünür Samimiyet**

Politik olarak becerili bireylerin en önemli avantajlarından biri de karşısındaki insanlara son derece dürüst, içten, erdemli ve gerçekçi görünebilme kabiliyetleridir. Diğer insanları istedikleri doğrultuda eyleme geçirebilmeleri ve herhangi bir art niyet algılanmaması için samimi görünebiliyor olmaları önem taşımaktadır (Özdemir ve Gören, 2016:335). Bu kişilerin davranışları sahip oldukları yetenek sayesinde manipülatif ve zorlama görünmek yerine güvenilir olarak algılanır. Etrafındaki insanların desteğini artırarak kendilerine bağlılıklarını yükseltirler (Cingöz, 2013:159).

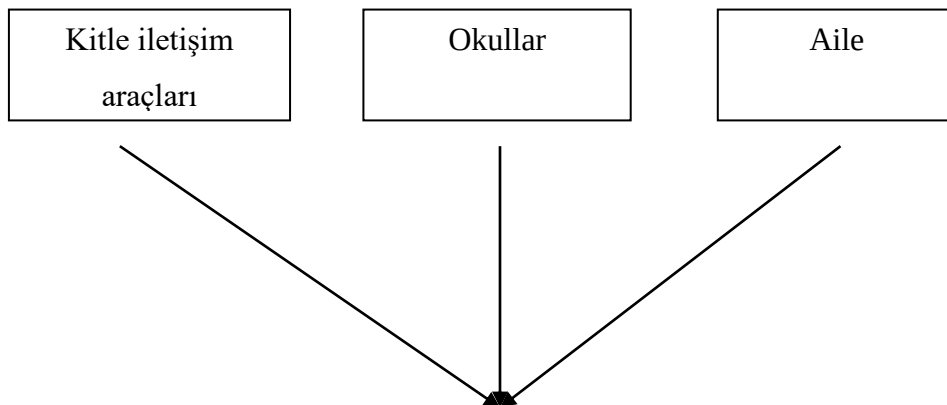
Samimi görünen bireylerin ahlak sahibi ve içi dışı bir görülme olasılıkları yüksektir, bu durum diğerlerini kendi amaçları doğrultusunda etkileyebilmeleri açısından da önem taşımaktadır. Eğer etkileşim kurdukları insanlar iyi niyetli olmadıklarını düşünürlerse istedikleri etkiyi yaratamaz ve onları etkileri altına alamazlar (Özdemir, 2018:123).

Yapılan araştırmalar sonucunda politik olarak becerili bireylerin daha yüksek kolektif etkinlik seviyelerine sahip oldukları görülmektedir. Bu bireyler daha dışa dönüktür ve ifade ve davranışlarında daha teşvik edicidirler. Politik beceri sahibi bireyler sahip oldukları vasıflara çok güçlü bir şekilde inanırlar ve diğerlerinin düşünce ve davranışları onlarda herhangi bir güven eksikliği yaratmaz (Lvina vd., 2017:101).

Politik beceri örgütlerde liderlik konumunda bulunan kimseler için de oldukça önem taşıyan bir hale gelmektedir. Politik beceri sahibi olan birey astlarını kolayca yönlendirebilir, onların dikkatini kendi benimsediği alanlara çekebilir ve davranışlarını karşısındaki kişilerden istenen cevapları alacak şekilde uyarlayabilir. Aynı zamanda bu kimseler kendi değerleriyle tutarlı olmayan ancak amaçları doğrultusunda gerçekleştirmek zorunda olduğu davranışları ustalıkla gizleyebilecek zeki taktikçilerdir. Bunun yanı sıra astların sosyal zekâya sahip, dışarıya karşı samimi görünen ve kişiler arası ilişkilerde oldukça başarılı olan politik açıdan becerili liderlerinin gerçek amacını ayırt etmede güçlük çekeceğini söyleyebiliriz (Frieder ve Basik, 2017:68-69).

Politik beceriye sahip bireyleri avantajlı konuma getiren önemli bir unsur da diğerlerini anlama konusundaki başarılarıdır. Diğerlerinin duygularını, düşüncelerini, olaylar karşısında ne hissettiklerini, olaylara nasıl tepki vereceklerini, beklentilerini, isteklerini, taleplerini ve en önemlisi de istediklerini elde edebilmek için nasıl davranmaları gerektiğini büyük bir ustalıkla anlayabilirler. Bu aşamadan sonrasında ise sonuca ulaşmak pratik sosyal zekâları sayesinde kolay olacaktır. Politik açıdan becerili bireyler çıkarlarını gerçekleştirebilmek için çevresinde çok sayıda insana ihtiyaç duyacaklarının farkındadırlar. Bu nedenle farklı çıkarlara sahip çok sayıda kişileri kendilerine yakın tutarlar ve gerektiğinde kullanabilmek için olumlu etki yaratacak şekilde yönetilmelerini sağlarlar. Geniş ve çeşitli iletişim ağı geliştirmek onlar için büyük önem taşımaktadır (Blickle vd., 2012:299).

**Şekil 1: Politik Sürecin Basitleştirilmiş Akış Şeması**





Kaynak: Weissberg, R. (1976). The Politics of Political Socialization. Youth&Society, 8 (2), 117-145.

Şema dikkate alınarak düşünüldüğünde, bireyde oluşan politik beceri algısı ilk etapta aile, okul ve kitle iletişim araçlarının oluşturduğu ortak payda ile ortaya çıkmaktadır. Birey yetişkinlik öncesi evrede çevresinden edindiği ilk izlenim ve gözlemler ile politik düşünce algısını oluşturmaya başlamaktadır. Yetişkinlik dönemine geçildiğinde ise eğer bireyde politik beceri söz konusuysa gerekli çevresel uyarılar ortaya çıktığı takdirde politik beceri kendini gösterebilir veya gerekli görülecek ana kadar saklı kalabilir. Bu aşamadan sonra bireyin karşılaştığı durum ve olaylara göre nasıl bir yol izleyeceği onun ilerideki kişiliği hakkında belirleyici olacaktır (Weissberg, 1976:137).

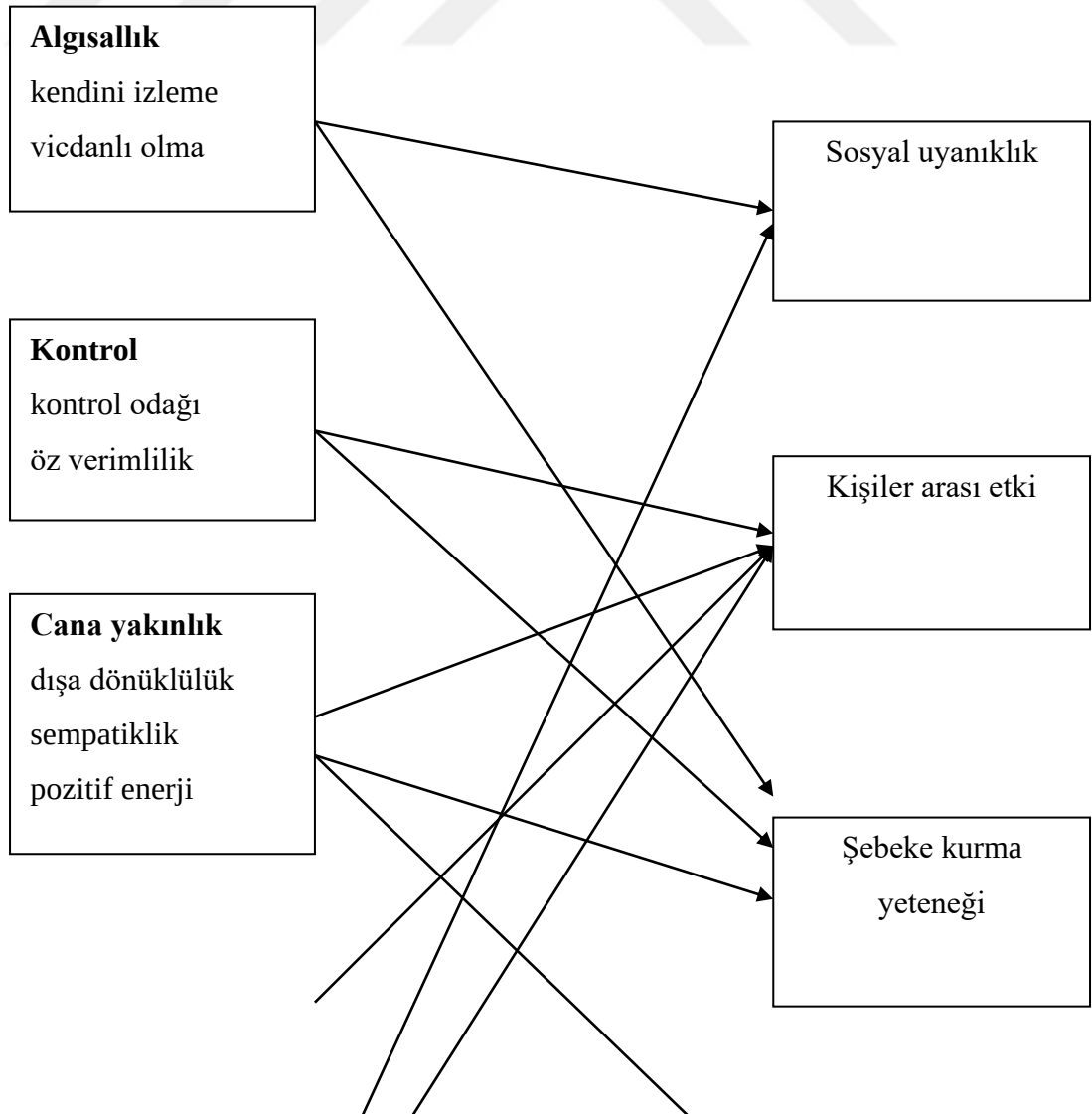
Politik beceri sahibi bireyleri daha iyi analiz edebilmek için nasıl ortamlarda bulundukları hakkında da bilgi sahibi olmak gerekmektedir. Politik ortamlar yoğun, nüfuz eden ve kısa çatışmaların yaşandığı alanlardır. Yaşanan çatışma veya anlaşmazlıkların kontrolden çıkıp hem örgütlere hem de kişiler arası iletişime zarar vermesi ve bu durumun kontrolsüzce devam etmesi örgütlerin kısa zaman içerisinde ölümüne işaret etmektedir. Politik ortamlar ortaya çıkar, başarılı olabilirlerse varlıklarını sürdürürler ve en nihayetinde ortadan kaybolurlar. Bu politik ortamların ivme, gelişme

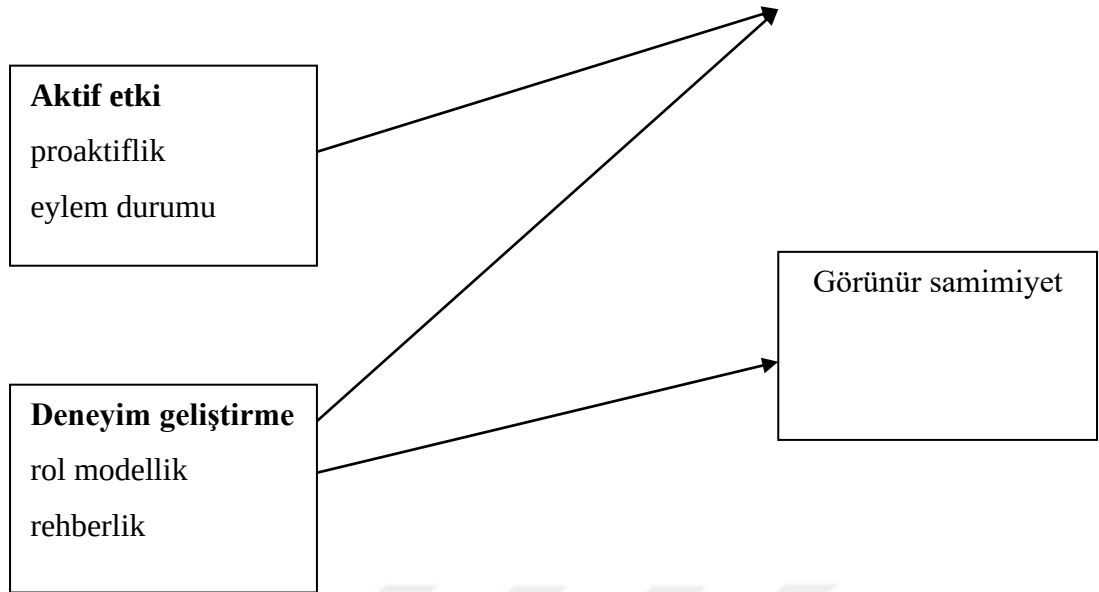
ve çözülme olarak gözlemlenen üç aşamalı yaşam döngüsüdür (Mintzberg H., 1983:421-433).

### 2.3. Politik Beceriye Etkileyen Faktörler

Politik beceriyle ilgili birçok çalışma yapılmış ve politik becerinin bireylerde iş performansı, kariyer başarısı, işten ayrılma niyeti gibi çeşitli konularda etki oluşturduğu görülmüştür. Politik becerinin bireylerin hayatlarının gidişatını değiştirebileceğinin ortaya çıkmasıyla politik beceriye etki edebilecek faktörlerin belirlenmesi de önem kazanmıştır. Politik beceri eğitim ve sosyalleşme yoluyla oldukça şekillendirilebilen ve geliştirilebilen bir olgu olarak görülmektedir. Bunun yanı sıra bireyde yatkinlık ve kişisel yetenekler gibi faktörler de politik beceriyi etkileyebilmektedir. Algısallık, kontrol, cana yakınlık ve aktif etki politik beceriye olan yatkinlığa etki eden kavramlardır. Ancak politik beceri sadece yatkinlıkla elde edilen bir olgu değil aynı zamanda geliştirilebilen öğrenilmiş de bir davranıştır. Gelişimsel deneyimler, politik becerinin dört yatkinlığını artırabilir (Ferris vd., 2007:291-296).

**Şekil2: Politik Beceri Üzerindeki Eğilimsel ve Geliştirici Etkiler**





Kaynak: Ferris, G.R., Treadway, D.C., Perrew, P.L., Brouer, R.L., Douglas, C. and Lux, S. (2007). Political Skill in Organizations. *Journal of Management*, 33 (3), 290-320.

Algısallık bireylerin davranışlarının farkında olabilme ve davranışlarını ayarlayabilme yeteneğini yansıtmaktadır. Bireyler kendilerini izleyerek toplumsal ortamlarda istedikleri imajı yansıtabilir, rahatlıkla iş birliği kurabilirler. İçinde bulundukları sosyal ortamlarda sosyal etkileşimleri kolaylıkla anlayabilen algılamaları yüksek olan bireyler durumları kolaylıkla kendi faydalarına olacak şekilde yönetebilirler. Etraflarını anlayıp olumlu bir etki yaratma istemleri doğrultusunda sadece kendilerine karşı değil başkalarına karşı da kendilerini sorumlu hissedebilirler (Gentry vd., 2013:574). Kontrol faktörü bireyin çevresinde olup biten olayları, durumları, algıları etkileyebilme ve yönlendirebilme yeteneğini ifade eder. Bireyin durum ve kişileri kontrol edebileceğine inancı vardır ve bu durum yapıcı eylemler geliştirmesine olanak tanır (Perrew ve Spector, 2002:13-14). Cana yakın bireyler, dışa dönük, sepmatik ve pozitif enerjili olmaları sayesinde çevresiyle iyi ilişkiler kurabilir ve bu özellikleri politik amaçlarını gerçekleştirmede onlara fayda sağlar. Yarattıkları pozitif duygu ve uyumluluk kendilerine network ağı yaratmalarında yardımcı olur (Atay, 2010:69). Aktif etki sahibi olan bireyler, içinde bulundukları sorunlar karşısında çözüm aramaya meyilli kişilerdir. Proaktif kişilik özellikleri önemli bilgiler sağlayabilen, kendilerini politik olarak etkili bir yere konumlandırabilen, süreç iyileştirmeleri başlatabilen kişiler olmalarına katkı sağlamaktadır. Bu kişiler

etkinliklerini artıran büyük ölçekli girişimlere öncülük edebilir ve etkin bir performans geliştirebilirler (Thompson, 2005:1012).

İşletmeler, sürekli değişen ve gelişen dünya standartlarına ayak uydurmaları ve başarılarını koruyup devam ettirebilmeleri için sahip oldukları insan kaynaklarına oldukça önem vermektedirler. İnsan kaynaklarına yaptıkları en büyük yatırımı da eğitim ve geliştirme uygulamaları olarak görmektedirler. Bu uygulamalar sayesinde sahip oldukları kaynakları doğru, etkin ve verimli kullanarak başarıya ulaşmayı hedeflerler (Muradova, 2007:75). Çalışma ortamlarında bulunan her bireyin kurumundan, yöneticilerinden veya çalışma arkadaşlarından farklı beklentileri, ortaya çıkarılmayı bekleyen farklı yetenekleri bulunabilmektedir. Terfi, ücret artışı, çeşitli ödüllendirmeler ve motivasyon artışı sağlayan geliştirmeler aynı zamanda çalışanlar arasında iletişim, etkileşim ve dayanışma yaratmaktadır (Kaya, 2015:80).

Eğitim, kişilerin öğrenme yoluyla davranışlarını şekillendirerek yeteneklerini geliştirme süreçleridir. Eğitimin temel amacı, kişilerin amaçlanan düzeylere gelebilmesi için düşünce yapılarını ve kullandıkları becerileri geliştirebilmeleridir. Mesleki donanım, karar alma süreçlerine, tutum ve alışkanlıklara olumlu etki edebilme hedeflenir. Geliştirme, kişinin yer aldığı işletmede geçirdiği süre boyunca sahip olduğu performansının artırılması için işletmenin gösterdiği gayrettir. Eğitim ve geliştirme insan kaynakları süreçlerinin ayrılmaz birer parçasıdır ancak gelişim eğitimden farklı olarak kişinin görev ve kurumunu daha geniş açıdan ele almasında olanak sağlar. Eğitim kısa gelişimse uzun vadelidir. Gelişimle birlikte kişilerin sahip olduğu potansiyelden faydalanmak istenir (Mercin, 2005:133-134). Eğitim ve geliştirme uygulamaları, kişilerin motivasyonunu, kurumlarına olan bağlılıklarını, üretkenliklerini, işe hakimiyet ve tecrübelerini, kendilerine güveni ve iş ortamındaki birlik beraberliği artırır. Çalışanlar kişisel gelişimleri neticesinde ücret düzeylerinde ve pozisyonlarında yükselme imkânı bulurlar (Muradova, 2007:82).

Politik beceri, eğitim, sosyalleşme ve gelişim yoluyla büyük ölçüde şekillendirilebilen ve iletilebilen bir kavram olarak görülmektedir (Liu vd., 2007:148). Politik beceriye daha çok sahip olan kişiler olmayanlara göre kurum içindeki konumlarını geliştirmek için kariyer geliştirme deneyimlerini daha fazla fark eder ve daha fazla kullanırlar. Bu kişiler, kurum içinde uygulanan kişisel ve kariyer gelişimi

sağlayan eğitimleri, potansiyel becerilerini ve deneyimlerini kurum içinde ortaya çıkaracak ve etkin rol oynayacak şekilde kullanırlar (Russell vd., 2015:5).

#### **2.4. Politik Beceriyle İlgili Yapılan Çalışmalar**

Treadway ve arkadaşları, çalışmalarını politik niyet, politik beceri ve politik davranış arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla çeşitli kuruluşları temsil eden 193 katılımcıyla gerçekleştirmişlerdir. Politik becerinin politik davranış ile duygusal emek arasındaki ilişkiyi yumuşatacağını savundular. Yapılan istatistiksel analizler sonucunda iş yerinde politik davranışı kullanmayı seçen kişilerde daha yüksek seviyelerde duygusal emek deneyimlenmiş ancak bu ilişkinin politik beceri seviyesine göre farklılaştığı görülmüştür. Politik beceri seviyesi düşük kişiler için duygusal emeğin politik davranışın bir sonucu olduğu, politik beceri seviyesi yüksek olan kişiler içinse politik davranıştan kaynaklanan duygusal emek tepkilerinin etkisiz olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Treadway vd., 2005:229).

Cingöz, politik yetenekler ve öz yönlendirmenin algılanan kariyer başarısı üzerindeki etkisini belirlemek için Kayseri ili Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren sekiz imalat işletmesinin 293 idari personeliyle çalışmasını gerçekleştirmiştir. Yapılan istatistiksel analizler sonucunda politik yeteneğin dört boyutundan ilişki ağı oluşturma becerisinin algılanan kariyer başarısındaki değişimi en yüksek ölçüde açıklayan boyut olduğu görülmüştür. Politik yeteneğin kariyer başarısıyla olan ilişkisinde öz yönlendirmenin aracı değişken şeklinde etkileyici olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Cingöz, 2013:165-175).

Meisler, duygusal zekâ, politik yetenek ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla çalışmasını gerçekleştirmiştir. Yapılan istatistiksel analizler sonucunda duygusal zekanın politik yetenek ve iş tatminiyle pozitif ilişkili olduğu ve politik becerinin duygusal zekâ ve iş tatmini arasında aracılık ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Meisler, 2013:287-289).

Brouer, Chiu ve Wang, yaptıkları çalışmalarında politik beceri boyutları ve dönüşümcü liderlik arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Yapılan istatistiksel analizler sonucunda dönüşümcü liderliğin liderin politik becerisi ile çalışanlarının performansı arasındaki ilişkiye aracılık ettiği görülmüştür. Politik becerinin sadece liderliğin ortaya çıkışına değil aynı zamanda liderlik etkinliğine de fayda sağladığı ve politik yetenek

sahibi olan liderlerin çalışanlarını önerilen vizyonların sürdürülmesine ikna edebildiği sonucuna ulaşılmıştır (Brouer vd., 2016:1040).

Alga ve Özdemir, yaptıkları çalışmalarında politik beceri ile izlenim yönetimi arasındaki ilişkiyi incelemişler ve araştırmalarını Denizli ilinde özel sektör örgütlerinde çalışan 201 çalışanla gerçekleştirmişlerdir. Yapılan istatistiksel analizler sonucunda politik beceriler ile izlenim yönetimi arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiye ulaşılmıştır. Çalışanların politik becerileri yükseldiğinde izlenimi yönetme yaklaşımının da artış gösterdiği saptanmıştır (Alga ve Özdemir, 2018:322-325).

Özdemir, yaptığı çalışmada okul müdürlerinin görüşlerine dayalı olarak liderlik yönelimi ve politik beceri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yapılan istatistiksel analizler sonucunda katılımcıların politik becerilerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Politik beceri ve liderlik yönelimi alt boyutları arasında orta ve yüksek düzeyde ilişki olduğu görülmüş, politik becerinin okul müdürlerinin liderlik yönelimlerinde etkili olduğu saptanmıştır (Özdemir, 2018:116).

Karabey ve Alioğulları, çalışanların etik liderlik algılarının, politik beceri düzeyinin ve güç mesafesi yöneliminin seslilik davranışına etkisini incelemek amacıyla Erzurum ilinde yer alan iki işletmede çalışmalarını gerçekleştirmişlerdir. Yapılan istatistiksel analizler sonucunda çalışanların politik beceri düzeylerinin ve etik liderlik algılarının seslilik davranışının sergilenmesine katkısının olduğu tespit edilmiştir. Politik becerisi yüksek çalışanların üstlerine farklı görüşler öne sürmelerinin çalışan sesliliğini artıran bir etki olduğu görülmüştür (Karabey ve Alioğulları, 2020:50-51).

Özgenel ve Bozkurt, öğretmenlerin politik becerileri ve problem çözme becerileri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla İstanbul ili devlet okullarında görev yapan 440 öğretmenle çalışmalarını gerçekleştirmişlerdir. Yapılan istatistiksel analizler sonucunda öğretmenlerin cinsiyetlerine göre politik becerilerinde anlamlı farklılık gözlenmiş ancak problem çözme becerilerinde anlamlı farklılık görülmemiştir. Öğretmenlerin politik becerileri ile problem çözme becerileri arasında düşük düzeyde ilişki olduğu ve politik becerinin problem çözme becerilerini anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Özgenel ve Bozkurt, 2020:1-2).

Konay ve Kıral, ortaöğretim öğretmenlerinin görüşlerine göre politik beceri ve dalkavukluk ilişkisinin saptanması amacıyla çalışmalarını 175 öğretmenle gerçekleştirmişlerdir. Yapılan istatistiksel analizler sonucunda öğretmenlerin politik beceri düzeyleri yüksek çıkmış ve görece en yüksek politik beceri boyutu kişiler arası etki olarak görülmüştür. Politik beceri ile dalkavukluk arasında anlamlı bir olmadığı saptanmış ancak evli öğretmenlerin ilişki ağı kurma, samimi görünme ve genel politik beceri düzeyleri bekar öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır (Konay ve Kıral, 2023:295).

Sanhokwe ve Chinyamurindi, işe bağlılık ve işyerinde dayanıklılık ilişkisinde politik becerinin aracılık rolü üzerine, Zimbabwe'de devlet ve özel sektörde yer alan 213 çalışanla çalışmalarını gerçekleştirmişlerdir. Yapılan istatistiksel analizler sonucunda, işe bağlılık ve iş yerinde dayanıklılık arasında anlamlı bir ilişkiye ulaşılmış ve işe bağlılık ve politik beceri arasındaki etkileşimin, iş yerinde psikolojik dayanıklılıktaki varyansın önemli bir bölümünü açıkladığı görülmüştür (Sanhokwe ve Chinyamurindi, 2023:6-8).

## **2.5. Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Politik Beceri İlişkisi Üzerine Yapılan Çalışmalar**

Beş faktör kişilik özellikleri ve politik beceri ilişkisi arasındaki ilişkiyi irdelenmek amacıyla literatürde yer alan çalışmalar incelenmiştir. Yapılan çalışmalar neticesinde ulaşılan sonuçlara aşağıda yer verilmektedir.

Blickle ve diğerleri, kişilik, politik beceri ve iş performansı arasındaki ilişki üzerine çalışmalarını gerçekleştirmişlerdir. Araştırmalarını Batı Almanya'ya ekonomik olarak yön veren üç şehir olan Köln, Bonn ve Düsseldorf'ta iş dünyasında aktif olarak yer alan 326 çalışan ile gerçekleştirmişlerdir. Çalışanlara beş faktör kişilik özellikleri ölçeği ve politik beceri ölçeği uygulanmıştır. Beş faktör kişilik özelliklerinin alt boyutlarından uyumluluk ve sorumluluk ile politik beceri arasındaki etkileşimin iş performansını ne yönde etkilediği üzerine analizlerini gerçekleştirmişlerdir. Yapılan istatistiksel analizler sonucunda, politik beceri ve beş faktör kişilik özelliklerinin uyumluluk boyutu arasında anlamlı ilişkiye ulaşılmış ancak beş faktör kişilik özelliklerinin sorumluluk alt boyutu arasında anlamlı ilişkiye ulaşılamamıştır. Politik becerisi yüksek ve uyumluluk düzeyi yüksek olan bireylerin yüksek iş performansına ulaştığı görülürken, politik becerisi düşük ve uyumluluk düzeyi yüksek olan bireylerin

iş performanslarının daha düşük iş performansı ile ilişkilendirildiği sonucuna ulaşılmıştır. Orta düzeyde politik beceri ve yüksek düzeyde sorumluluğun yüksek iş performansını pozitif olarak etkilediği, yüksek düzeyde politik beceri ve yüksek düzeyde sorumluluğun ise daha düşük düzeylerde iş performansına yol açtığı görülmüştür. Politik becerisi ve uyumluluk düzeyi düşük olan bireylerin uyumluluk düzeyi yüksek olanlara kıyasla daha yüksek iş performansı düzeyi ortaya koydukları saptanmıştır (Blickle vd., 2008:380-385).

Cicerali, örgütlerde birleşme ve satın alma sonrası yaşanan kültürel değişimin bireysel ve örgütsel performans üzerindeki etkisinde kişilik ve politik becerinin aracılık etkisi üzerine çalışmalarını gerçekleştirmişlerdir. Araştırmalarını İstanbul'daki işletmelerde çalışan ve yakın zamanda birleşme ve/veya satın alma yaşayan çalışanlarla uygulamışlar, beş faktör kişilik özellikleri ve politik becerinin aracılık rolünü incelemişlerdir. Yapılan istatistiksel analizler sonucunda, beş faktör kişilik özellikleri deneyime açıklık boyutunun birleşme ve satın alma süreci öncesinde çalışanların performansına pozitif yönde ve anlamlı olarak aracılık ettiği görülmüştür. Beş faktör kişilik özellikleri dışa dönüklük boyutunun birleşme ve satın alma süreci sonrasında çalışanların kültür ve performansına pozitif yönde ve anlamlı olarak aracılık ettiği saptanmıştır (Cicerali, 2012:76-121).

Silvester, Wyatt ve Randall, politikacıların kişilik özellikleri, makyavelizm ve politik becerinin politik rollerdeki performans derecelendirmelerinin yordayıcı etkisi üzerine çalışmalarını gerçekleştirmişlerdir. Yapılan istatistiksel analizler sonucunda, beş faktör kişilik özelliklerinden sorumluluk ve dışa dönüklük boyutlarının esneklik, kendini ifade edebilme ve diğerleriyle ilişki kurma ile pozitif yönde, duygusal denge boyutununda negatif yönde ilişkili olduğu saptanmıştır. Politik becerinin kendini ifade edebilme ve diğerleriyle ilişki kurma ile pozitif yönde ilişkili olduğu görülmüştür (Silvester vd., 2013)

Ohlsson, Johansen ve Larsson, askeri personelin algılanan performansı ile beş faktör kişilik özellikleri ve politik beceri ilişkisi üzerine araştırmalarını gerçekleştirmişlerdir. Çalışmalarını Baltık, Norveç ve İsveç Savunma Koleji ve Amerika Hava Kuvvetleri Akademisi mensubu 185 katılımcı ile tamamlamış olup, politik beceri ve beş faktör kişilik özellikleri ölçekleri uygulamış, algılanan performans ile de askerlere bir soru yöneltilip kendilerini 1 ve 5 arası bir derecelendirmede

puanlamalarını istenmişlerdir. Beş faktör kişilik özelliklerinden dışa dönüklük, sorumluluk, deneyime açıklık ve duygusal denge performans ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki göstermiş, uyumluluk boyutu anlamlı ilişki göstermemiştir. Beş faktör kişilik özellikleri sorumluluk boyutunun politik becerinin performans üzerindeki etkisinde önemli bir aracı rolü olduğu saptanmış, yüksek düzeyde sorumluluk düzeyinin yüksek düzeyde politik beceriye yol açtığı görülmüştür. Beş faktör kişilik özellikleri dışa dönüklük boyutu ile politik beceri arasında yüksek korelasyon olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Ohlsson vd., 2017:2-5).

Çoban, havacılık ve sağlık sektöründe gerçekleştirdiği çalışmasında liderlerin kişilik özelliklerinin işyerindeki ilişkilerinin kalitesine etkisinde politik becerinin aracı rolünü incelemiştir. Malatya ve Antalya illerinde havacılık sektöründe görev yapan 384 çalışan ve Malatya ilinde sağlık sektöründe görev yapan 468 çalışan ile araştırmalarının örneklemi oluşturmuşlardır. Yapılan istatistiksel analizler sonucunda, havacılık ve sağlık sektöründe yer alan çalışanların verilerine istinaden politik beceri ile beş faktör kişilik özellikleri boyutlarından dışa dönüklük, deneyime açıklık, sorumluluk ve uyumluluk arasında güçlü ve pozitif yönde ilişki olduğu saptanmış, duygusal dengeyle ise orta seviyede negatif yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Genel olarak politik beceri ile liderlerin pozitif kişilik özellikleri arasında güçlü bir ilişki olduğu görülürken duygusal denge azaldıkça politik becerinin de azalacağı beklenmektedir. Araştırma sonucunda beş faktör kişilik özelliklerinin üç işyeri kalitesi üzerinde farklı etkisi olduğu görülmüştür. Liderin kişilik özelliklerinin işyeri ilişkileri kalitesine etkisinde politik becerinin aracılık rolünü incelemek amacıyla yapılan analizler sonucunda , havacılık sektöründe liderin dışa dönük, deneyime açık, sorumlu ve uyumlu kişilik özelliklerinin lider üye ilişkisi kalitesine, dışa dönük, duygusal denge ve deneyime açık kişilik özelliklerinin mevkidaş çalışanlar ilişki kalitesine etkisinde liderin politik becerisinin aracılık ettiği; sağlık sektöründe liderin dışa dönük, deneyime açık, sorumlu ve uyumlu kişilik özelliklerinin lider üye ilişki kalitesine, dışa dönük ve duygusal denge kişilik özelliklerinin mentör eğitilen ilişki kalitesine, dışa dönük ve duygusal denge kişilik özelliklerinin mevkidaş çalışanlar ilişki kalitesine etkisinde liderin politik becerisinin aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Liderlerin özellikle dışa dönük, deneyime açık ve uyumlu kişilik özelliklerine sahip olmasının liderin politik becerisi üzerinde etkili olduğu ve buradan hareketle işyeri ilişkileri kalitesini pozitif yönde etkileyebileceği ortaya konmuştur (Çoban, 2020:284-291).

Blickle ve arkadaşları, çalışmalarını beş faktör kişilik özelliklerinden sorumluluk ve deneyime açıklık boyutlarıyla politik becerinin karmaşık işlerdeki iş performansı üzerine etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirmişlerdir. Araştırmalarını Batı Almanya sanayi bölgesinde ISCO-88 kapsamına dahil 196 profesyonel ve 96 profesyonel olmayan kontrol grubuyla uygulamışlardır. Yapılan istatistiksel analizler sonucunda yüksek sorumluluk düzeyinin, yüksek politik beceri ve yüksek öğrenme yaklaşımıyla birleşmesi sonucunda karmaşık işlerdeki görev performansının da arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Ulaşılan bulgular, çalışanların karmaşık işlerde başarılı olabilmesi için sorumluluk, politik beceri ve öğrenme yaklaşımı şeklindeki üçlü yapının varlığının önemini ve kişilik ve politik beceriye yönelik yapılandırıcı bir yaklaşımın performansa yardımcı olabileceğini göstermiştir. Elde edilen sonuçlar neticesinde politik becerinin kişiliği eyleme dönüştürmeye yardımcı olduğu görülmüştür (Blickle vd., 2020:18-31).

Çoban ve Deniz, yöneticilerin kişilik özelliklerinin politik becerilerine olan etkisini incelemek amacıyla Malatya İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı hastaneler ve sağlık birimlerinde görev yapan 468 sağlık çalışanıyla araştırmalarını gerçekleştirmişlerdir. Sağlık sektöründe yer alan yöneticilerin kişilik özelliklerinin politik becerilerine olan etkisini incelemek amacıyla toplanan verilere uygulanan istatistiksel analizler sonucunda yöneticilerin politik becerilerindeki yüzde 62 oranındaki değişimin yöneticilerin kişilik özellikleri tarafından açıklanabildiği sonucuna ulaşmışlardır. Yöneticilerin beş faktör kişilik özelliklerinden dışa dönüklük, deneyime açıklık, sorumluluk ve uyumluluk boyutlarının yöneticilerin politik becerisini pozitif yönde, duygusal dengesizlikse negatif yönde etkilediği görülmüştür. Yöneticilerin dışa dönüklük, deneyime açıklık ve sorumluluk kişilik özelliklerinin ilişki ağı kurma yeteneğini pozitif, duygusal dengesizlik kişilik özelliğinin negatif olarak etkilediği, uyumluluk kişilik özelliğininse herhangi bir etkide bulunmadığı görülmüştür. Yöneticilerin dışa dönüklük, deneyime açıklık, sorumluluk ve uyumluluk kişilik özelliklerinin yöneticilerin kişiler arası etki yeteneğini pozitif yönde, duygusal dengesizlik kişilik özelliğini negatif yönde etkilediği görülmüştür. Yöneticilerin dışa dönüklük, deneyime açıklık, sorumluluk ve uyumluluk kişilik özelliklerinin yöneticilerin sosyal zekâ yeteneğini pozitif yönde, duygusal dengesizlik kişilik özelliğini negatif yönde etkilediği görülmüştür. Yöneticilerin dışa dönüklük, deneyime açıklık, sorumluluk ve uyumluluk kişilik özelliklerinin yöneticilerin samimi görünme yeteneğini pozitif yönde, duygusal dengesizlik kişilik özelliğini negatif yönde etkilediği

görülmüştür. Yöneticilerin kişilik özellikleri ile politik becerileri arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapılan analizler sonucunda en yüksek ilişkinin yöneticilerin deneyime açıklık kişilik özelliği ile politik beceri arasında olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Çoban ve Deniz, 2021:391-393).



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE POLİTİK BECERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

#### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

İşletmelerin temel unsurunu oluşturan çalışanlar birbirleriyle sürekli iletişim ve etkileşim halindedirler. İletişim stilleri ve ortaya konan davranışların şekil almasında ise kişilik özellikleri ve politik becerinin varlığı oldukça önem taşımaktadır. Bireyler fikirler ve eylemleriyle var olmaktadır ve bunların altında yatan sebeplerin anlaşılabilmesi işletmelerin uygun tercihler yapabilmesi adına önemli bir unsurdur. Sahip olunan kişilik özelliklerine uygun işe yerleştirmeler yapılabilmesi, politik ortamların fark edilip yönetilebilmesi işletme geleceği için hayati kararlar alınabilmesine olanak sağlayacaktır.

Çalışanların tavır ve davranışlarının altında yatan sebeplerin anlaşılması işletmelerin başarısı için yardımcı bir unsur olacaktır. Bu doğrultuda, bu çalışma çalışanların beş faktör kişilik özellikleri ve politik becerileri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmıştır.

#### 3.2. Araştırmanın Yöntemi ve Veri Toplama Araçları

Çalışmada, veri toplama aracı olarak anket yöntemi seçilmiştir. Anket formu araştırmanın yapılma amacını, içerik bilgisini ve toplanan bilgilerin gizliliğini ifade eden bir bölümle başlamaktadır. Toplam üç bölümden oluşan anketin birinci bölümünde, katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yarayan kişisel bilgilerden oluşan yedi soru yer almaktadır. İkinci bölümde, Rammstedt ve John (2007) tarafından geliştirilen ve Horzum, Ayas ve Padır (2017)'in Türk kültürüne uyarladığı on ifadeden oluşan beş faktör kişilik özellikleri ölçeği (Cronbach Alfa değeri 0.856) kullanılmıştır. Beş faktör kişilik özellikleri dışa dönüklük boyutu 1 ve 6 numaralı ifadelerle, uyumluluk boyutu 2 ve 7 numaralı ifadelerle, sorumluluk boyutu 3 ve 8 numaralı ifadelerle, duygusal denge boyutu 4 ve 9 numaralı ifadelerle ve deneyime açıklık boyutu 5 ve 10 numaralı ifadelerle ölçülmüş olup, 1,3,5,7 ve 9 numaralı ifadeler ters kodlanmıştır.

Üçüncü bölümde Ferris ve diğerleri (2005) tarafından geliştirilen ve Özdemir ve Gören (2015) tarafından geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış olan on sekiz ifadeden oluşan politik beceri ölçeği (Cronbach Alfa değeri 0,940) kullanılmıştır. Politik beceri şebeke kurma yeteneği boyutu 1, 2, 3, 4, 5 ve 6 numaralı ifadelerle, görünür samimiyet boyutu 7, 8 ve 9 numaralı ifadelerle, sosyal uyanıklık boyutu 10, 11, 12, 13 ve 14 numaralı ifadelerle ve kişilerarası etki boyutu 15, 16, 17 ve 18 numaralı ifadelerle ölçülmüştür. İfadelere katılım düzeylerinin ölçülmesi amacıyla 7'li Likert ölçeği kullanılmıştır. Katılma dereceleri 1:Kesinlikle Katılmıyorum, 2:Katılmıyorum, 3:Kısmen Katılmıyorum, 4:Kararsızım, 5:Kısmen Katılıyorum, 6:Katılıyorum, 7:Kesinlikle Katılıyorum şeklindedir.

### **3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi**

Araştırmanın evrenini İstanbul ilinde yer alan ve lojistik sektöründe faaliyet gösteren bir firmanın beyaz yaka çalışanları oluşturmaktadır. Sosyal bilimler araştırmalarında yaygın olarak kullanılan ve ulaşılabilir deneklerden hızlı şekilde veri toplamaya olanak sağlayan kolayda örnekleme metodu kullanılmıştır (Haşiloğlu vd., 2015:20). İlgili departmanlarda yer alan yaklaşık olarak 230 kişiye anket ulaştırılmış, 121 kişiden dönüş alınmıştır. Anketler incelendiğinde analizlere uygun olduğu görülmüş ve sonuç olarak 121 anket ile araştırmanın örnekleme oluşturulmuştur.

### **3.4. Araştırmanın Hipotezleri**

Beş faktör kişilik özellikleri ve politik beceri arasındaki ilişkiye yönelik yapılan araştırmalar incelendiğinde Blickle vd. (2008), beş faktör kişilik özellikleri uyumluluk boyutu ve politik beceri arasında, Ciceralli (2012), beş faktör kişilik özellikleri deneyime açıklık ve dışa dönüklük boyutları ve politik beceri arasında, Ohlsson vd. (2017), beş faktör kişilik özellikleri sorumluluk ve dışa dönüklük boyutları ve politik beceri arasında, Çoban (2020), beş faktör kişilik özellikleri dışa dönüklük, deneyime açıklık ve uyumluluk boyutları ve politik beceri arasında, Çoban ve Deniz (2021), beş faktör kişilik özellikleri deneyime açıklık boyutu ve politik beceri arasında anlamlı ilişkilere ulaşmışlardır.

Yapılan bu çalışmalarda ortaya konan ilişkilerden esinlenilerek araştırmanın hipotezleri aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur;

**H1:** Beş faktör kişilik özellikleri ve politik beceri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H2:** Dışa dönüklük ve politik beceri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H3:** Uyumluluk ve politik beceri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H4:** Sorumluluk ve politik beceri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H5:** Duygusal denge ve politik beceri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H6:** Deneyime açıklık ve politik beceri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

### **3.5. Araştırmanın Kısıtları**

Araştırmanın öncelikli kısıtı anket uygulamasının tek bir firmada yapılmış olmasından dolayı araştırma sonuçlarının tüm sektörü temsil edecek şekilde genelleştirilemiyor olmasıdır. Diğer bir kısıt katılımcıların bilgilerinin gizli tutulması nedeniyle birimler arası bir değerlendirme yapılamıyor olmasıdır.

### **3.6. Araştırmanın Bulguları**

Bu bölümde lojistik sektöründe yer alan çalışanlarla gerçekleştirilen araştırmadan elde edilen bulgular yer almaktadır. Araştırmanın verileri SPSS 27 istatistik paket programında analize uygun hale getirilmiştir. Uygulanan analizlere demografik özellikler, beş faktör kişilik özellikleri ve politik beceri düzeylerinin belirlenmesi amacıyla betimleyici istatistikler hesaplanmıştır. Beş faktör kişilik özellikleri ve politik beceri arasındaki ilişkiyi irdelemek amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır.

#### **3.6.1. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi**

Ölçeklerin güvenilirliklerinin belirlenmesi amacıyla ölçeklere Cronbach Alfa istatistiği uygulanmıştır. Cronbach Alfa istatistiği ölçekte yer alan ifadelerin bir bütünü ne ölçüde oluşturduğunu anlayabilmek amacıyla kullanılmaktadır. Ölçeğe uygulanan istatistiksel analiz sonucunda ulaşılan sonucun sahip olduğu aralığa göre yorum yapılabilmesi ve aşağıdaki aralıklarla ifade edilmektedir (Yıldız ve Uzunsakal, 2018:19);

$0 < \alpha < 0.40$  ise ölçek güvenilir değil,

$0.40 < \alpha < 0.60$  ise ölçek düşük güvenilirlikte,

$0.60 < \alpha < 0.80$  ise ölçek oldukça güvenilir,

$0.80 < \alpha < 1$  ise ölçek yüksek güvenilirliktedir.

Beş faktör kişilik özellikleri ve politik beceri ölçeklerine dair hesaplanan Cronbach Alfa değerleri Tablo 2’de yer almaktadır.

**Tablo 2: Cronbach Alfa değerleri**

| Ölçek                                 | İfade Sayısı | Cronbach Alfa Değeri |
|---------------------------------------|--------------|----------------------|
| Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği | 10           | 0,650                |
| Politik Beceri Ölçeği                 | 18           | 0,891                |

Tablo incelendiğinde Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği’nin Cronbach Alfa değerinin 0,650 ve Politik Beceri Ölçeği’nin Cronbach Alfa değerinin 0,891 olduğu görülmektedir. Aldıkları değerler itibariyle Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği’nin oldukça güvenilir, Politik Beceri Ölçeği’nin yüksek güvenilirlikte olduğu söylenebilmektedir.

### 3.6.2. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırma katılımcılarının demografik özelliklerini belirlemek amacıyla tanımlayıcı istatistikler uygulanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 3’te gösterilmektedir.

**Tablo 3: Katılımcılara İlişkin Demografik Bilgiler**

| Demografik Özellikler | Kategori | N  | %    |
|-----------------------|----------|----|------|
| Cinsiyet              | Kadın    | 63 | 52,1 |
|                       | Erkek    | 58 | 47,9 |
| Yaş                   | 18-25    | 14 | 11,6 |
|                       | 26-35    | 83 | 68,6 |
|                       | 36-45    | 22 | 18,2 |
|                       | 46-55    | 2  | 1,7  |
|                       | 55 üzeri | -  | -    |
| Medeni Durum          | Bekar    | 62 | 51,2 |
|                       | Evli     | 59 | 48,8 |
|                       | Boşanmış | -  | -    |

|                          |                 |    |      |
|--------------------------|-----------------|----|------|
| Eğitim Durumu            | Ön Lisans       | 7  | 5,8  |
|                          | Lisans          | 90 | 74,4 |
|                          | Yüksek Lisans   | 24 | 19,8 |
|                          | Doktora         | -  | -    |
| İş Hayatı Tecrübesi      | 1 yıldan az     | 2  | 1,7  |
|                          | 1-5 yıl arası   | 43 | 35,5 |
|                          | 6-10 yıl arası  | 46 | 38,0 |
|                          | 11-14 yıl arası | 16 | 13,2 |
|                          | 15 yıl ve üzeri | 14 | 11,6 |
| İşletmede Çalışma Süresi | 1 yıldan az     | 8  | 6,6  |
|                          | 1-5 yıl arası   | 57 | 47,1 |
|                          | 6-10 yıl arası  | 36 | 29,8 |
|                          | 11-14 yıl arası | 10 | 8,3  |
|                          | 15 yıl ve üzeri | 10 | 8,3  |
| Gelir Düzeyi             | 6000-10000 TL   | 3  | 2,5  |
|                          | 10001-15000 TL  | 18 | 14,9 |
|                          | 15001-20000 TL  | 37 | 30,6 |
|                          | 20001-25000 TL  | 42 | 34,7 |
|                          | 25000 TL üzeri  | 21 | 17,4 |

Tablo incelendiğinde, araştırmaya katılanların %52,1'inin (63) kadın, %47,9'unun (58) erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların medeni durumlarına baktığımızda %51,2'si (62) bekar, %48,8'i (59) ise evlidir. Boşanmış katılımcı bulunmamaktadır.

Katılımcıların yaş dağılımları incelendiğinde, %68,6'sının (83) 26-35 yaş grubunda yer aldığı görülmektedir. Bu yaş grubu en yüksek paya sahiptir. İkinci olarak, katılımcıların %18,2'si (22) 36-45 yaş grubunda yer almaktadır. Daha sonra bu sıralamayı 18-25 yaş grubu %11,6 (14) ve 46-55 yaş grubu %1,7 (2) değerleriyle izlemektedir. Son olarak, 55 üzeri yaş grubuna dahil olan bir katılımcı olmadığı görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumlarına baktığımızda, hiçbir katılımcının doktora düzeyinde yer almadığı ve ön lisans mezunu katılımcıların toplamın %5,8'ini (7) oluşturduğu görülmektedir. Bununla birlikte, katılımcıların %74,4'ü (90) lisans, %19,8'i (24) yüksek lisans mezunu olarak araştırmadan yer almaktadır.

Katılımcıların mesleki kıdemlerine bakıldığında %38'i (46) 6-10 yıldır, %35,5'i (43) 1-5 yıldır, %13,2'si (16) 11-14 yıldır, %11,6'sı (14) 15 yıl ve üzeri süredir ve %1,7'si (2) 1 yıldan az süredir iş hayatında yer almaktadır. Şu an çalışmakta oldukları

yerdeki görev sürelerine bakıldığında ise %47,1'i (57) 1-5 yıldır, %29,8'i (36) 6-10 yıldır, %8,3'ü (10) 11-14 yıldır, %8,3'ü (10) 15 yıl ve üzeri süredir ve %6,6'sı (8) 1 yıldan az süredir görev almaktadır. Katılımcıların gelir düzeyleri incelendiğinde, %34,7'sinin (42) 20001-25000 TL arası ve %30,6'sının (37) 15001-20000 TL arası gelirinin olduğu ve iki grubun oranlarının birbirine yakın olduğu görülmektedir. Katılımcıların %17,4'ü (21) 25000 TL ve üzeri, %14,9'u (18) 10001-15000 TL arası ve %2,5'i (3) 6000-10000 TL arası düzeyde gelir sahibidir. Buradan hareketle, katılımcıların büyük çoğunluğunun gelir seviyesinin 10000 TL üstü olduğunu söyleyebiliriz.

### 3.6.3. Katılımcıların Beş Faktör Kişilik Özellikleri Düzeyleri

Beş faktör kişilik özellikleri ölçeğinde yer alan maddeler ve bu maddelere ilişkin ortalama ve standart sapmalar Tablo 4'te yer almaktadır.

**Tablo 4: Beş Faktör Kişilik Özelliklerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapmalar**

| Ölçek Maddeleri                                                       | N   | $\bar{X}$ | ss    |
|-----------------------------------------------------------------------|-----|-----------|-------|
| Kendimi içine kapanık biri olarak görüyorum.                          | 121 | 2,74      | 1,874 |
| Kendimi genellikle güvenilir biri olarak görüyorum.                   | 121 | 6,28      | 1,134 |
| Kendimi yavaş hareket etme eğiliminde olan biri olarak görüyorum.     | 121 | 2,93      | 1,892 |
| Kendimi rahat ve stresle başa çıkabilen biri olarak görüyorum.        | 121 | 5,04      | 1,480 |
| Kendimi çok az sanatsal ilgisi olan biri olarak görüyorum.            | 121 | 3,69      | 1,893 |
| Kendimi dışa dönük, sosyal biri olarak görüyorum.                     | 121 | 5,50      | 1,618 |
| Kendimi başkalarının hatasını bulma eğiliminde biri olarak görüyorum. | 121 | 3,39      | 1,661 |
| Kendimi bir işi tam yapacak biri olarak görüyorum.                    | 121 | 6,25      | 0,915 |
| Kendimi kolay sinirlenen biri olarak görüyorum.                       | 121 | 3,54      | 1,817 |
| Kendimi yaratıcı (yenilikçi-tezahür ettirici) biri olarak görüyorum.  | 121 | 5,61      | 1,136 |

(1:Kesinlikle Katılmıyorum, 2:Katılmıyorum, 3:Kısmen Katılmıyorum, 4:Kararsızım, 5:Kısmen Katılıyorum, 6:Katılıyorum, 7:Kesinlikle Katılıyorum)

Beş faktör kişilik özellikleri tablosu incelendiğinde, katılımcıların cevaplarının genellikle 3,00 ve 5,00 değerleri civarında yoğunlaştığı görülmektedir. Katılımcıların cevapları ifadeler bazında incelendiğinde, katılımcıların genellikle içine kapanık, yavaş hareket etme eğiliminde bireyler olmadığı, kısmen az sanatsal ilgisi olduğu,

başkalarının hatasını bulma eğiliminde olmadığı, genellikle kolay sinirlenmediği, kendini güvenilir ve bir işi tam yapacak biri olarak gördüğü, kendini kısmen rahat ve stresle başa çıkabilen, dışa dönük, sosyal ve yaratıcı biri olarak gördüğü söylenebilmektedir.

Katılımcıların beş faktör kişilik özellikleri boyutlarına ait ortalama ve standart sapmalar Tablo 5’te yer almaktadır.

**Tablo 5: Beş Faktör Kişilik Özellikleri Boyutlarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapmalar**

| Ölçek Boyutları  | N   | $\bar{X}$ | ss    |
|------------------|-----|-----------|-------|
| Dışa dönüklük    | 121 | 4,12      | 1,746 |
| Uyumluluk        | 121 | 4,84      | 1,398 |
| Sorumluluk       | 121 | 4,59      | 1,404 |
| Duygusal Denge   | 121 | 4,29      | 1,649 |
| Deneyime Açıklık | 121 | 4,65      | 1,515 |

Beş faktör kişilik özelliklerinin boyutlarına ilişkin tablo incelendiğinde, katılımcıların boyutlara ilişkin ifadelerine verdiği cevapların genellikle 4,00 değeri civarında yoğunlaştığı görülmektedir. Beş faktör kişilik özellikleri uyumluluk, deneyime açıklık ve sorumluluk boyutları ölçek içerisinde daha yüksek puanlar almış ve katılımcıların kısmen katılmaya daha yatkın oldukları sonucuna ulaşılabilmektedir.

#### 3.6.4. Katılımcıların Politik Beceri Düzeyleri

Politik beceri ölçeğinde yer alan maddeler ve bu maddelere ilişkin ortalama ve standart sapmalar Tablo 6’da yer almaktadır.

**Tablo 6: Politik Beceriye İlişkin Ortalama ve Standart Sapmalar**

| Ölçek Maddeleri                                                                                                                                             | N   | $\bar{X}$ | ss    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----------|-------|
| İş yerinde, başkalarıyla iletişime geçmek için çaba ve zaman harcarım.                                                                                      | 121 | 4,93      | 1,785 |
| İş yerinde, birçok önemli insan tanırım ve onlarla güçlü bir bağım var.                                                                                     | 121 | 5,16      | 1,522 |
| İş yerinde, meslektaş ve iş arkadaşlarımdan oluşan işlerin halledilmesi için yardıma ihtiyaç duyduğumda çağırabileceğim geniş bir iletişim ağı geliştirdim. | 121 | 5,74      | 1,288 |
| İş yerinde başkalarıyla bağlantı kurmak için çok zaman harcıyorum.                                                                                          | 121 | 3,61      | 1,724 |

|                                                                                                      |     |      |       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|------|-------|
| İş yerinde sözü geçen insanlarla bağlantı kurmakta iyiyim.                                           | 121 | 5,16 | 1,581 |
| İnsanların benim söylediklerimde ve yaptıklarımda samimi olduğuma inanmaları önemlidir.              | 121 | 6,26 | 1,021 |
| İş yerinde, işlerin hallolması için bağlantılarımı ve iletişim ağlarımı kurmakta iyiyim.             | 121 | 5,65 | 1,340 |
| Başkalarıyla iletişim kurarken, söylediklerimde ve yaptıklarımda samimi olmaya çalışırım.            | 121 | 6,38 | 0,868 |
| Diğer insanlara içten bir ilgi göstermeye çalışırım.                                                 | 121 | 5,93 | 1,156 |
| Her zaman başkalarını etkilemek için doğru şeyin ne olduğunu içgüdüsel olarak bildiğim söylenebilir. | 121 | 5,13 | 1,224 |
| Kendimi başkalarına nasıl sunacağıma dair iyi bir önsezim ya da bilgim var.                          | 121 | 5,31 | 1,291 |
| Ben, özellikle başkalarının gizli gündemlerini ve motivasyonlarını sezmekte iyiyim.                  | 121 | 5,03 | 1,494 |
| İnsanların yüz ifadelerine çok dikkat ederim.                                                        | 121 | 5,84 | 1,140 |
| İnsanları çok iyi anlarım.                                                                           | 121 | 5,50 | 0,967 |
| Çoğu insanla samimiyet kurmak benim için çok kolay.                                                  | 121 | 5,21 | 1,598 |
| Çoğu insanın benim yanımdayken rahat ve huzurlu olmalarını sağlayabilirim.                           | 121 | 5,74 | 1,173 |
| Başkalarıyla kolayca ve etkili bir şekilde iletişim kurabilirim.                                     | 121 | 5,75 | 1,192 |
| Başkalarının beni sevmelerini sağlayabilirim.                                                        | 121 | 5,41 | 1,458 |

(1:Kesinlikle Katılmıyorum, 2:Katılmıyorum, 3:Kısmen Katılmıyorum, 4:Kararsızım, 5:Kısmen Katılıyorum, 6:Katılıyorum, 7:Kesinlikle Katılıyorum)

Politik beceri tablosu incelendiğinde, katılımcıların cevaplarının genellikle 5,00 ve 6,00 değerleri civarında yoğunlaştığı görülmektedir. Katılımcıların cevapları ifadeler bazında incelendiğinde, katılımcıların genellikle birçok önemli insan tanıdığı, sözü geçen insanlarla bağlantı kurmakta iyi olduğu, geniş bir iletişim ağı geliştirdiği, insanlara içten bir ilgi göstermeye çalıştığı, kendini nasıl sunacağına dair iyi bir önseziye sahip olduğu, insanları anlayıp, samimiyet kurmak ve rahat ve huzurlu olmalarını sağlamak konusunda iyi oldukları ifadelerine kısmen katıldıkları görülmektedir. Katılımcılar başkalarıyla iletişim kurarken söylediklerimde ve yaptıklarımda samimi olmaya çalışırım ifadesine ve diğer insanların onların samimiyetine inanmalarının önemli olduğu ifadesine ise katıldıkları sonucuna ulaşmıştır.

Katılımcıların beş faktör kişilik özellikleri boyutlarına ait ortalama ve standart sapmalar Tablo 7’de yer almaktadır.

**Tablo 7: Politik Beceri Boyutlarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapmalar**

| Ölçek Boyutları       | N   | $\bar{X}$ | ss    |
|-----------------------|-----|-----------|-------|
| Şebeke Kurma Yeteneği | 121 | 5,14      | 1,487 |
| Kişilerarası Etki     | 121 | 5,53      | 1,355 |
| Sosyal Uyanıklık      | 121 | 5,36      | 1,223 |
| Görünür Samimiyet     | 121 | 5,99      | 1,121 |

Politik becerinin boyutlarına ilişkin tablo incelendiğinde, katılımcıların boyutlara ilişkin ifadelere verdiği cevapların genellikle 5,00 değeri civarında yoğunlaştığı görülmektedir. Katılımcıların politik beceri düzeyleri kısmen katılıyorum şeklindedir ve görünür samimiyet boyutu boyutlar arasında en yüksek değere sahip olan boyut olarak karşımıza çıkmaktadır. Katılımcıların bu boyutta katılıyorum düzeyinde cevaplar verdiği görülmektedir.

### **3.6.5. Katılımcıların Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Politik Becerileri Arasındaki İlişki**

Faktör analizi, aralarında ilişki bulunduğu düşünülen çok sayıdaki değişken arasındaki ilişkileri anlayabilmek ve yorumlayabilmek amacıyla daha az sayıda temel boyuta indirgeme yöntemlerinden biridir. Sahip olunan veri setinin faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek üzere Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ölçümü ve Bartlett küresellik testi yapılmıştır. KMO değeri olarak 0.5 ve 1.0 arası değerler kabul edilebilir olarak değerlendirilir ve yorumlama yapılırken 0.5 ve üzeri zayıf, 0.6 ve üzeri vasat, 0.7 ve üzeri orta, 0.8 ve üzeri yüksek olarak dikkate alınabilir (Coşkun vd., 2015:264-268). Bartlett’in küresellik testi değişkenler arasındaki korelasyonun varlığını test etme amacıyla uygulanır ve anlamlı sonuca ulaşılması ( $\text{sig} < .05$ ) değişkenler arasında yeterli korelasyon olduğunu gösterir (Hair vd., 2010:99-100). Araştırmada kullanılan ölçeklere Horzum vd., (2017) ve Özdemir ve Gören (2015) tarafından faktör analizi uygulanarak ölçeklerin faktör dağılımları belirlenmiş ve faktör analizi yapılmış olduğu için tekrar uygulanmayarak ölçeklerin geçerli oldukları varsayılarak çalışmaya devam edilmiştir.

**Tablo 8: Ölçeklere İlişkin KMO ve Bartlett's Testi Sonuçları**

|                                         |                         |          |
|-----------------------------------------|-------------------------|----------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği |                         | ,813     |
| Bartlett'in Küresellik Testi            | Yaklaşık ki-kare değeri | 1628,921 |
|                                         | Serbestlik derecesi     | 378      |
|                                         | Anlamlılık düzeyi       | <,001    |

Katılımcıların beş faktör kişilik özellikleri ve politik becerileri arasındaki karşılıklı ilişkiyi irdelemek amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 9'da yer almaktadır.

**Tablo 9: Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Politik Beceriyle İlişkisi**

|                                       |                          | Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği | Politik Beceri Ölçeği |
|---------------------------------------|--------------------------|---------------------------------------|-----------------------|
| Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği | Korelasyon Katsayısı (r) | 1                                     | 0,173                 |
|                                       | Anlamlılık Düzeyi (p)    |                                       | 0,047                 |
|                                       | N                        | 121                                   | 121                   |
| Politik Beceri Ölçeği                 | Korelasyon Katsayısı (r) | 0,173                                 | 1                     |
|                                       | Anlamlılık Düzeyi (p)    | 0,047                                 |                       |
|                                       | N                        | 121                                   | 121                   |

Tabloda yer alan sonuçlar incelendiğinde, beş faktör kişilik özellikleri ve politik beceri arasında pozitif yönlü ve zayıf düzeyde ( $r=0,173$ ) ve anlamlı ( $p<0,05$ ) bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buradan hareketle, beş faktör kişilik özellikleri ve politik beceri arasında anlamlı bir ilişki vardır şeklinde kurulan  $H_1$  hipotezi desteklenmiştir.

Katılımcıların beş faktör kişilik özellikleri boyutları ve politik becerileri arasındaki karşılıklı ilişkiyi irdelemek amacıyla ölçeklere korelasyon analizleri uygulanmış ve elde edilen sonuçlara Tablo 10'da yer verilmiştir.

**Tablo 10: Beş Faktör Kişilik Özellikleri Boyutlarının Politik Beceriyle İlişkisi**

|                  |                          | 1      | 2      | 3     | 4      | 5      | 6       |
|------------------|--------------------------|--------|--------|-------|--------|--------|---------|
| 1) Dışa dönüklük | Korelasyon Katsayısı (r) | 1      | 0,183* | 0,121 | -0,007 | -0,045 | 0,261** |
|                  | Anlamlılık Düzeyi (p)    |        | 0,044  | 0,186 | 0,936  | 0,626  | 0,004   |
|                  | N                        | 121    | 121    | 121   | 121    | 121    | 121     |
| 2) Uyumluluk     | Korelasyon Katsayısı (r) | 0,183* | 1      | 0,030 | 0,210* | -0,120 | 0,100   |
|                  | Anlamlılık Düzeyi (p)    | 0,044  |        | 0,747 | 0,021  | 0,191  | 0,274   |
|                  | N                        | 121    | 121    | 121   | 121    | 121    | 121     |
| 3) Sorumluluk    | Korelasyon Katsayısı (r) | 0,121  | 0,030  | 1     | 0,046  | -0,008 | -0,013  |
|                  | Anlamlılık Düzeyi (p)    | 0,186  | 0,747  |       | 0,614  | 0,933  | 0,890   |
|                  | N                        | 121    | 121    | 121   | 121    | 121    | 121     |

|                     |                          |         |        |        |       |        |        |
|---------------------|--------------------------|---------|--------|--------|-------|--------|--------|
| 4) Duygusal Denge   | Korelasyon Katsayısı (r) | -0,007  | 0,210* | 0,046  | 1     | 0,046  | 0,115  |
|                     | Anlamlılık Düzeyi (p)    | 0,936   | 0,021  | 0,614  |       | 0,616  | 0,207  |
|                     | N                        | 121     | 121    | 121    | 121   | 121    | 121    |
| 5) Deneyime Açıklık | Korelasyon Katsayısı (r) | -0,045  | -0,120 | -0,008 | 0,046 | 1      | -0,014 |
|                     | Anlamlılık Düzeyi (p)    | 0,626   | 0,191  | 0,933  | 0,616 |        | 0,880  |
|                     | N                        | 121     | 121    | 121    | 121   | 121    | 121    |
| 6) Politik Beceri   | Korelasyon Katsayısı (r) | 0,261** | 0,100  | -0,013 | 0,115 | -0,014 | 1      |
|                     | Anlamlılık Düzeyi (p)    | 0,004   | 0,274  | 0,890  | 0,207 | 0,880  |        |
|                     | N                        | 121     | 121    | 121    | 121   | 121    | 121    |

\*\*Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

\*Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tabloda yer alan sonuçlar incelendiğinde, beş faktör kişilik özellikleri dışa dönüklük boyutu ile politik beceri arasında 0,01 düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Dışa dönüklük boyutu ve politik beceri arasında pozitif yönlü ( $r=0,261$ ) ve anlamlı ( $p<0,05$ ) bir ilişkiye ulaşılmış ve dışa dönüklük ve politik beceri arasında anlamlı bir ilişki vardır şeklinde kurulan **H<sub>2</sub>** hipotezi desteklenmiştir. Beş faktör kişilik özellikleri uyumluluk boyutu ve politik beceri arasında pozitif yönlü ( $r=0,100$ ) ve anlamlı olmayan ( $p>0,05$ ) bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmış ve uyumluluk ve politik beceri arasında anlamlı bir ilişki vardır şeklinde kurulan **H<sub>3</sub>** hipotezi reddedilmiştir. Beş faktör kişilik özellikleri sorumluluk boyutu ve politik beceri arasında negatif yönlü ( $r=-0,013$ ) ve anlamlı olmayan ( $p>0,05$ ) bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmış ve sorumluluk ve politik beceri arasında anlamlı bir ilişki vardır şeklinde kurulan **H<sub>4</sub>** hipotezi reddedilmiştir. Beş faktör kişilik özellikleri duygusal denge boyutu ve politik beceri arasında pozitif yönlü ( $r=0,115$ ) ve anlamlı olmayan ( $p>0,05$ ) bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmış ve duygusal denge ve politik beceri arasında anlamlı bir ilişki vardır şeklinde kurulan **H<sub>5</sub>** hipotezi reddedilmiştir. Beş faktör kişilik özellikleri deneyime açıklık boyutu ve politik beceri arasında negatif yönlü ( $r=-0,014$ ) ve anlamlı olmayan ( $p>0,05$ ) bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmış ve deneyime açıklık ve politik beceri arasında anlamlı bir ilişki vardır şeklinde kurulan **H<sub>6</sub>** hipotezi reddedilmiştir.

## SONUÇ

Kişilik daha doğumdan önce genetik etkilerle belirlenmeye başlayan ve bir kısmını atalarımızdan taşıdığımız, doğumdan sonra ilk etkileşimlerimizi yaşadığımız çevremizle şekillenmeye başlayan, öncelikle hızlıca sonrasında daha yavaş hayat boyu gelişmeye devam eden sahip olduğumuz özelliklerimizin tümüdür. Bilinçli veya bilinçdışı şekilde kazanılan tutumlardır. Kişilerin ayırt edici, kendine has özelliklerini temsil eder. Ayır ayrı özellikleri incelediğimizde çoğu insanda bulunduğunu görsek de

bu özelliklerin eşsiz, tutarlı ve istikrarlı şekilde bir araya gelmeleri bütünü oluşturur. Kalıtsal, aile, sosyal, kültürel, coğrafi ve fiziksel faktörlerin farklı zamanlarda ve farklı şekillerde yarattığı etkiler kişiliğin oluşumuna katkı sağlar.

Karmaşık bir yapıya sahip olan kişiliğin anlaşılabilmesi adına kişilik özellikleri karakter, mizaç ve yetenek olarak üç ana şekilde düşünülebilir. Karakter, kişinin sahip olduğu değer yargıları, tutarlı kalıplaşmış özellikleri ve ayırt edici özelliklerini anlatan kavramdır. Mizaç, kişiliğin biyolojik temellerini oluşturan, kalıtım yoluyla aktarılan ve yapısal özellikler sonucu oluşan kişiye has temel ve ayırt edici özellikleridir. Yetenek, kişinin doğuştan sahip olduğu bilgi, beceri, zekâ ve deneyimlerini farklı durumlara uygulayabilme, olayları kavrayabilme, etkili iletişim kurabilme ve uyum sağlayabilme gibi konularda kullanabilmesidir.

Kişilik oluşumuna etki edebilecek çok sayıda faktörün olması, çok sayıda farklı özelliğin çok sayıda olasılıkla bir araya gelebilerek çok sayıda kişilik tipi oluşturabiliyor olması kişilik tanımlarını da oldukça artırmaktadır. Bu tanımlar arasında bir bütünlük sağlanabilmesi, davranışların ölçülebilmesi ve kişiliği evrensel olarak belirli bir çerçevede değerlendirebilmek adına beş faktör kişilik özellikleri önem taşımaktadır. Beş faktör kişilik özellikleri, dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık şeklindeki boyutlarıyla insanların kişiliklerini anlayabilmeye, bir sınıflandırma yapabilmeye ve çıkarımlar elde edebilmeye olanak tanır.

Kişilik özellikleri, kişilerin var olduğu her alanda gösterilen davranışları anlayabilmek ve durumları etkili yönetebilmek adına da önem taşımaktadır. Bireysel özelliklerin, kişilerin değer görme isteğinin, birey olarak var olma çabasının oldukça arttığı günümüz örgüt yapılarında başarılı olabilme, kişisel ve örgütsel hedefleri gerçekleştirebilme adına politik beceri kavramı karşımıza çıkmaktadır. Politik beceri, bireylerin hangi durumda hangi davranışı göstermesi gerektiğini bilmesi, karşısındakinde herhangi bir şüphe uyandırmadan eylemlerinde samimi görünerek diğerlerini istek ve amaçları doğrultusunda etkileyebilmesi, kişiler arası iletişim ve etkileşimi etkin bir şekilde kullanabilmesi olarak adlandırılabilir.

Günümüz dünyasında artık sınırlar kalkmış, her türlü kaynak ve bilgi kolayca ulaşılabilir olmuş, donanımlı ve nitelikli çalışan sayısında artış olmuştur. Bu durum çalışma ortamlarında rekabetin artmasına neden olmakla birlikte, kişilerin kendini üst seviyelere taşımasında ve kendilerini gösterebilmesinde işlerinde başarılı olmaları

yetmemeye başladığı durumlar ortaya çıkmaya başlamıştır. İnsanları okuma ve anlayabilme becerisi olan sosyal uyanıklık, davranışları kişi ve olaylara uyarlayabilme becerisi olan kişiler arası etki, zor durumlarda amaçlarına uygun kişiler bulmaya yarayan şebeke kurma yeteneği ve kendini etrafındakilere dürüst ve içten gösterebilmesine olanak sağlayan görünür samimiyet politik becerinin boyutlarını oluşturmaktadır.

Çalışma ortamlarında yaşanan durumlar için kişiler birbirinden farklı ve çok çeşitli şekillerde tepkiler verebilmekte farklı davranışlar sergileyebilmektedir. Bunun nedeni de farklı kişilik özelliklerine sahip olmaları olarak gösterilebilir. Bununla birlikte, kişinin politik beceriye sahip olup olmaması veya politik becerinin hangi seviyede kendini göstereceği üzerinde bireyin sahip olduğu kişilik özelliklerinin etkili olacağı düşünülebilmektedir.

Yapılan çalışmada beş faktör kişilik özellikleri ve politik beceri arasındaki ilişkiyi irdelemek amacıyla toplanan verilere çeşitli istatistiksel analizler uygulanmıştır. Beş faktör kişilik özellikleri ve politik beceri arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum bize kişinin sahip olduğu kişilik özellikleri ve politik becerisi arasında ilişki kurabileceğimizi göstermektedir. Kişilik özellikleri boyutları ve politik beceri arasındaki ilişkileri irdelediğimizde ise sadece dışa dönüklük boyutu ile politik beceri arasında anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Buradan hareketle dışa dönüklük boyutunda yüksek puan alan bireylerin daha fazla politik beceriye sahip olduğu, düşük puan alan bireylerinde daha düşük düzeylerde politik beceriye sahip olduğu sonucuna ulaşılabilmektedir. Bireyler yer aldıkları toplulukta diğerleriyle daha kolay iletişim kurabiliyor, etkileşime geçebiliyorsa, daha yüksek seviyelerde politik beceri gösterebiliyor olması muhtemeldir. Bu kişilik özelliğine daha fazla sahip olan politik becerisi yüksek bireyler, örgütlerinde kişisel hedeflerine daha çabuk ulaşabilir, diğerlerini çıkarları doğrultusunda etkileyebilir ve istediği yönde harekete geçirebilir sonucuna ulaşılabilmektedir.

Literatürde yer alan beş faktör kişilik özellikleri ve politik beceri arasındaki ilişkiye yönelik yapılan çalışmalar incelendiğinde Ciceralli (2012), beş faktör kişilik özellikleri deneyime açıklık ve dışa dönüklük boyutları ve politik beceri arasında, Ohlsson vd. (2017), beş faktör kişilik özellikleri sorumluluk ve dışa dönüklük boyutları ve politik beceri arasında, Çoban (2020), beş faktör kişilik özellikleri dışa dönüklük,

deneyime açıklık ve uyumluluk boyutları ve politik beceri arasında anlamlı ilişkilere ulaşmıştır. Yapılan çalışmada beş faktör kişilik özelliklerinden dışa dönüklük boyutu ve politik beceri arasında anlamlı sonuca ulaşılması yapılmış olan diğer çalışmaların sonuçlarıyla örtüşmektedir. Yapılmış olan çalışmaların geneli incelendiğinde beş faktör kişilik özelliklerinin uyumluluk, sorumluluk, deneyime açıklık ve dışa dönüklük boyutlarıyla politik beceri arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Buradan hareketle, uyumlu, sorumluluk sahibi, dışa dönük ve deneyime açık bireylerin işyerlerinde politik beceriyi daha etkin kullanabildikleri ve çıkarlarına ulaşmada politik beceriye daha fazla başvurabildikleri, bu kişilik özelliklerinde zayıf olan bireylerinse politik beceriyi fazla kullanamadıkları sonucuna ulaşılabilir.

Örgütler çalışanlarından meydana gelmektedir, sahip olunan çalışanların kişilik özellikleri örgütün bütününe oluşturmakta ve bir örgüt kimliği ortaya çıkarmaktadır. Bu ortak kimlik örgütün kalitesi ve başarısı adına oldukça önem taşımaktadır. Yöneticilerin çalışanlarının sahip olduğu kişilik özelliklerinin farkında olması ve buna uygun aksiyonlar alabilmesi çalışanlardan daha fazla verim alınabilmesine ve örgütün başarısının artırılmasına olanak sağlayacaktır. Kişilerin kendilerini geliştirebilmeleri adına uygun ortamlar yaratmak verimi artıracaktır. Yöneticilerin çalışanlara politik beceriye sahip bireylerin örgüt kaynaklarına daha kolay ulaşabileceği düşüncesine sebebiyet vermemek için eşit fırsatlara sahip olduğunu hissettirmesi önemlidir, bu sayede çalışmada başarılı olabilmek adına farklı yollara başvurulması gerektiği düşüncesine yol açmayacaktır. Son olarak, literatür incelendiğinde beş faktör kişilik özellikleri ve politik beceri arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine çok sayıda araştırmanın yer almadığı görülmüştür. Çalışanların daha iyi anlaşılabilmesi ve analiz edilebilmesi ve örgüt başarısına katkı sağlanabilmesi adına gelecek çalışmalarda yer verilebilir.

## KAYNAKLAR

- Ağaoğlu, E. (2016). *Eğitim Psikolojisi*, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Akbaba, S. (2006). Eğitimde Motivasyon. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13, 343-361.
- Akçakanat, T. ve Uzunbacak, H.H. (2017). Proaktif Kişiliğin Politik Beceri Üzerine Etkisi. *Business&Management Studies: An International Journal*, 5 (3), 786-807.
- Akgüneş, A.O. (2021). Beş Temel Kişilik Özelliğinin Finansal Risk Alma ve Riskten Kaçınma Davranışları Üzerine Etkisi: Z Kuşağı Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 12 (29), 80-91.
- Akveran, İ.O. ve Aytekin, P.E. (2020). Adı Vasfiye ve Dağınık Yatak Filmlerinin Carl Rogers'ın Kişilik Kuramı Bağlamında İncelenmesi. *SineFilozofi Dergisi*, 130-147.
- Alga, E. ve Özdemir, M. (2018). Özel Sektör Örgütlerinde Politik Beceri ile İzlenim Yönetimi İlişkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16 (31), 309-329.
- Allport, G.W. (1938). *Personality: A Psychological Interpretation*, Henry Holt and Company, New York.
- Allport, G.W. (1961). *Pattern and Growth in Personality*, Henry Holt and Company, New York.
- Altınöz, M. (2018). Yetenek Yönetiminin Algılanması Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 39, 82-95.
- Anderson, S.L. and Betz, N.E. (2001). Sources of Social Self-Efficacy Expectations: Their Measurement and Relation to Career Development. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 98-117.
- Antonioni, D. (1998). Relationship Between The Big Five Personality Factors and Conflict Management Styles. *International Journal of Conflict Management*, 9 (4), 336-355.
- Arkar, H., Sorias, O., Tunca, Z., Şafak, C., Alkın, T., Binnur Akdede, B., Şahin, S., Akvardar, Y., Sarı, Ö., Özerdem, A. ve Cimilli, C. (2005). Mizaç ve Karakter Envanteri'nin Türkçe Formunun Faktör Yapısı, Geçerlik ve Güvenilirliği. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 16 (3), 190-204.
- Aslan, S. (2008). Kişilik, Huy ve Psikopatoloji. *Psikiyatride Derlemeler, Olgular ve Varsayımlar*, 2 (1-2), 7-18.
- Atay, S. (2010). Geliştirilebilir Yönetim Becerisi: Teorik ve Ampirik Yönleriyle "Politik Yeti". *Amme İdaresi Dergisi*, 43 (2), 65-80.
- Atilla, G. ve Özcan, A. (2018). Politik Beceri Bağlamında Üniversite Rektörlerinin Sosyal Medya Yönetimi: Batı Akdeniz Bölgesi Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32 (3), 333-348.

- Ayaz, Y.Y., Kıvanççı, G. ve Safarov, A. (2019). Psikanalitik Kuram ve Reklamda Yaratıcılık. *Dördüncü Kuvvet*, 2 (2), 75-92.
- Aytaç, Ö. (2006). Girişimcilik: Sosyo-Kültürel Bir Perspektif. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15, 139-160.
- Aytar, A.G., Aksoy, A.B. ve Kaytez, N. (2014). Anne Kişiliği ve Çocuğun Mizaç Özelliği. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (3), 237-251.
- Basım, H.N., Çetin, F. ve Tabak, A. (2009). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarıyla İlişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 24 (63), 20-34.
- Bellibaş, E., Büküşoğlu, N. ve Erermiş, S. (2005). Ayrılma Anksiyetesi Bozukluğu Tanılı Bir Grup Çocukta Mizaç Özellikleri. *Ege Tıp Dergisi*, 44 (1), 39-44.
- Bitlisli, F., Dinç, M., Çetinceli, E. ve Kaygısız, Ü. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Akademik Güdülenme İlişkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta Meslek Yüksekokulu Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (2), 459-480.
- Blickle, G., Meurs, J.A., Zettler, I., Solga, J., Noethen, D., Kramer, J. and Ferris, G.R. (2008). Personality, Political Skill, and Job Performance. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 377-387.
- Blickle, G., John, J., Ferris, G.R., Momm, T., Liu, Y., Haag, R., Meyer, G., Weber, K. and Oerder, K. (2012). Fit of Political Skill to the Work Context: A Two-Study Investigation. *Applied Psychology: An International Review*, 61 (2), 295-322.
- Blickle, G., Meurs, J.A., Wihler, A., Ewen, C., Plies, A. and Susan, G. (2020). The Interactive Effects of Conscientiousness, Openness to Experience, and Political Skill on Job Performance in Complex Jobs: The Importance of Context. *Journal of Organizational Behavior*, 1-51.
- Bozkurt, Ö. (2006). Girişimcilik Eğiliminde Kişilik Özelliklerinin Önemi. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1 (2), 93-111.
- Brouer, R., Chiu, C. and Wang, L. (2016). Political Skill Dimensions and Transformational Leadership in China. *Journal of Managerial Psychology*, 31 (6), 1040-1056.
- Budak, İ. (2008). Üstün Yeteneklilik Kavramı ve Tarihsel Gelişim Süreci. *Journal of Qafqaz University*, 22, 164-173.
- Burger, J.M. (2008). *Personality, Seventh Edition*, Thomson Higher Education, Belmont.
- Burgess, E.W. (1923). The Study Of The Delinquent as A Person. *The American Journal Of Sociology*, XXVIII (6), 657-680.
- Canel Çınarbaş, D. ve Nilüfer, G. (2019). Adler ve Sulloway'ın Doğum Sırası Kuramları ve Görgül Bulgular ile İlgili Bir Derleme. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 59 (1), 125-151.

- Chamorro-Premuzic, T. and Furnham, A. (2005). *Personality and Intellectual Competence*, Psychology Press, New York.
- Ciceralli, E.E. (2012). *The Effects of Post-M&A Cultural Change in Organizations on Individual and Organizational Performance: Moderated by Personality and Political Skill*, (Doktora Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Cingöz, A. (2013). Politik Yetenekler ve Öz Yönlendirmenin (Kendini Kurgulamanın) Algılanan Kariyer Başarısı Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13 (26), 153-179.
- Corr, P.J. and Matthews, G. (2009). *The Cambridge Handbook of Personality Psychology*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Costa, P.T., McCrae, R.R. and Dye, D.A. (1991). Facet Scales For Agreeableness and Conscientiousness: A Revision of The Neo Personality Inventory. *Personality and Individual Differences*, 12, 887-898.
- Coşkun, R., Altunışık, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, SPSS Uygulamalı*, Sakarya Kitabevi, Adapazarı.
- Cüceloğlu, D. (1991). *İnsan ve Davranışı: Psikolojinin Temel Kavramları*, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Çetin, F. ve Varoğlu, A.K. (2009). Özellikler Bağlamında Girişimcinin Beş Faktör Kişilik Örüntüsü. *Savunma Bilimleri Dergisi* 8 (2), 51-66.
- Çetin, N.G. ve Beceren, E. (2007). Lider Kişilik: Gandhi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3 (5), 110-132.
- Çırpan, H. ve Şen, A. (2009). İşletmelerde Yenilikçiliği Geliştirmede Etkili Bir Araç: Yetenek Yönetimi. *Tasarım, Ar-Ge ve İnovasyon*, 110-115.
- Çiçek, İ. ve Aslan, A.E. (2020). Kişilik ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri: Kuramsal Bir Çerçeve. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 10 (1), 137-147.
- Çoban, R. (2020). *Liderin Kişilik Özelliklerinin İşyeri İlişkileri Kalitesine Etkisinde Politik Becerinin Aracı Rolü Üzerine Havacılık ve Sağlık Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Araştırma*, (Doktora Tezi), İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Çoban, R. ve Deniz, M. (2021). Yöneticilerin Kişilik Özelliklerinin Politik Yeteneklerine Etkisi Üzerine Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 46, 375-396.
- Demirel, Y. ve Savaş, Y. (2017). Nepotizmin Yenilik ve Yetenek Yönetimi Üzerine Etkisi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6 (1), 129-142.
- Demiriş, B. (2012). Persona: Maskeden Karaktere. *Uluslararası Disiplinlerarası Tiyatro Buluşması*, 24-30.
- Deniz, A. ve Erciş, A. (2010). Kişilik Özellikleri, Hedonik ve Rasyonel Fayda, Marka Duygusu ve Marka Bağlılığı Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir

- Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24 (2), 141-165.
- Develioğlu, K. ve Tekin, Ö.A. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Yabancılaşma Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (2), 15-30.
- Doğan, T. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14 (1), 56-64.
- Emekli, G. (2006). Coğrafya, Kültür ve Turizm: Kültürel Turizm. *Ege Coğrafya Dergisi*, 15, 51-59.
- Erdheim, J., Wang, M. ve Zickar, M.J. (2006). Linking the Big Five Personality Constructs to Organizational Commitment. *Personality and Individual Differences*, 41, 959–970.
- Erdinç, İ.E. (2018). Üniversite Gençliği Bağlamında Siyasal Katılım ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 6 (1), 194-223.
- Erdoğan, N., Yoleri, S. ve Tetik, G. (2017). Ebeveyn Tutumlarının Okul Öncesi Dönemdeki Çocukların Mizaç Özellikleri ile İlişkisinin İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42, 226-239.
- Erkuş, A. ve Tabak, A. (2009). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Çalışanların Çatışma Yönetim Tarzlarına Etkisi: Savunma Sanayiinde Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23 (2), 213-242.
- Eroğlu, F. (1995). *Davranış Bilimleri*, Beta Yayınevi, 14. Basım, İstanbul.
- Ferris, G.R., Perrewe, P.L., Anthony, W.P. and Gilmore, D.C. (2000). Political Skill at Work. *Organizational Dynamics*, 28 (4), 25-37.
- Ferris, G.R., Treadway, D.C., Kolodinsky, R.W., Hochwarter, W.A., Kacmar, C.J., Douglas, C. and Frink, D.D. (2005). Development and Validation of the Political Skill Inventory. *Journal of Management*, 31 (1), 126-152).
- Ferris, G.R., Treadway, D.C., Perrewe, P.L., Brouer, R.L., Douglas, C. and Lux, S. (2007). Political Skill in Organizations. *Journal of Management*, 33 (3), 290-320.
- Frieder, R.E. and Basik, K.J. (2017). Political Skill, Behavioral Integrity, and WorkOutcomes:Test of a Multistage Model. *Journal of Leadership&Organizational Studies*, 24 (1), 65-82.
- Funder, D.C. (2019). *The Personality Puzzle, Eight Edition*, W. W. Norton & Company, New York.
- Gallardo-Gallardo, E., Dries, N. and González-Cruz, T.F. (2013). What is the meaning of ‘talent’ in the world of work? *Human Resource Management Review*, 23, 290–300.
- Geçtan, E. (1990). *Varoluş ve Psikiyatri*, Metis Yayınları, Beyoğlu.

- Gentry, W.A., Leslie, J.B., Gilmore, D.C., Ellen III, B.P., Ferris, G.R. and Treadway, D.C. (2013). Personality and Political Skills as Distal and Proximal Predictors of Leadership Evaluations. *Career Development International*, 18 (6), 569-588.
- Gerull, F., Meares, R., Stevenson, J., Korner, A. and Newman, L. (2008). The Beneficial Effect on Family Life in Treating Borderline Personality. *Psychiatry Interpersonal&Biological Processes* 71 (1), 59-70.
- Glass, R., Prichard, J., Lafortune, A. and Schwab, N. (2013). The Influence of Personality and Facebook Use on Student Academic Performance. *Issues in Information Systems*, 14 (2), 119-126.
- Goldberg, L.R. (1990). An Alternative "Description of Personality": The Big-Five Factor Structure. *Journal of Personality and Social Psychologs*, 59 (6), 1216-1229.
- Hair Jr, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis*, Pearson Prentice Hall, New Jersey.
- Hançer, M. ve Tanrısevdi, A. (2003). Sosyal Zekâ Kavramının Bir Boyutu Olarak Empati ve Performans Üzerine Bir İnceleme. *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 27 (2), 211-225.
- Haşiloğlu, S.B., Baran, T. ve Aydın, O. (2015). Pazarlama Araştırmalarındaki Potansiyel Problemlere Yönelik Bir Araştırma: Kolayda Örneklem ve Sıklık İfadeli Ölçek Maddeleri. *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, 2 (1), 19-28.
- Hazar, Ç.M. (2006). Kişilik ve İletişim Tipleri. *Selçuk İletişim*, 4 (2), 125-140.
- Herrera, N.C., Zajonc, R.B., Wiczorkowska, G. and Cichomski, B. (2003). Beliefs About Birth Rank and Their Reflection in Reality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85 (1), 142-150.
- Horzum, M. B., Ayas, T. ve Padır, M. A. (2017). Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin Türk Kültürüne Uyarlanması. *Sakarya University Journal of Education*, 7(2), 398-408.
- İlbar, Z. (1987). Kişiliğin Oluşmasındaki Kültürel Etmenler. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 31 (1-2), 201-211.
- İnanç, B. ve Yerlikaya, E.E. (2012). *Kişilik Kuramları*, Pegem Akademi, Ankara.
- İşmen, A.E. (2001). Duygusal Zekâ ve Problem Çözme. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 13, 111-124.
- İzci, F. (2016). Epilepsi Hastalarında Aleksitimi, Mizaç ve Karakter Özellikleri. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 8 (1), 64-75.
- Judge, T.A. ve Bono, J.E. (2000). Five-Factor Model of Personality and Transformational Leadership. *Journal of Applied Psychology*, 85 (5), 751-765.
- Kalachanis, K. ve Michailidis, I.E. (2015). The Hippocratic View on Humors and Human Temperament. *European Journal of Social Behaviour* 2 (2), 1-5.

- Kaplan, N. (2020). Kişilik Özelliklerinin Kariyer Değerleri Üzerindeki Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Güncel Pazarlama Yaklaşımları ve Araştırmaları Dergisi*, 1 (2), 132-152.
- Karabey, C.N. ve Alioğulları, Z. D. (2020). Etik Liderlik, Politik Beceri ve Güç Mesafesi Yöneliminin Çalışan Sesliliğine Etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24 (Aralık Özel Sayı), 37-56.
- Kararımak, Ö. (2004). Tinsel Anlayışın Psikolojik Danışmadaki Rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3 (22), 45-55.
- Kavut, S. (2020). Carl Gustav Jung: Kavramları, Kuramları ve Düşünce Yapısı Üzerine Bir İnceleme. *Uluslararası Kültürel ve Sosyal Araştırmalar Dergisi (UKSAD)*, 6 (2), 681-695.
- Kaya, İ. (2015). İnsan Kaynakları Yönetimi'nde Eğitim ve Geliştirme Uygulamaları: Otel İşletmesinde Bir Örnek Olay İncelemesi. *Uluslararası Hakemli Beşerî ve Akademik Bilimler Dergisi*, 4 (11), 77-91.
- Kaygalak, İ. (2021). “Coğrafya Kaderdir” Üzerine. *Reflektif Journal of Social Sciences*, 2 (3), 583-598.
- Kesebir, S., Vahip, S., Akdeniz, F. ve Yüncü, Z. (2005). Bipolar Bozuklukta Mizaç ile Klinik Özelliklerin İlişkisi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 16 (3), 164-169.
- Kocabıyık, Y. (2018). Peter Shaffer’ın Küheylan Oyununda Persona ve Gölge Kavramlarının Alan Strang Karakterindeki Karşılığı. *Güzel Sanatlar Fakültesi Sanat Dergisi*, Cilt:11, Sayı:22, 252-263.
- Konay, D. ve Kırıl, E. (2023). Politik Beceri ve Dalkavukluk Arasındaki İlişki. *Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24 (1), 295-335.
- Köse, S., Sayar, K., Ak, İ., Aydın, N., Kalelioğlu, Ü., Kırpınar, İ., Reeves, R.A., Przybeck, T.R. ve Cloninger, C.R. (2004). Mizaç ve Karakter Envanteri (Türkçe TCI): Geçerlik, Güvenirliği ve Faktör Yapısı. *Klinik Psikofarmakoloji Bülteni*, 14, 107-131.
- Kushener, I. (2013). The 4 Humors and Erythrocyte Sedimentation: The Most Influential Observation in Medical History. *The American Journal of the Medical Sciences*. Volume 346, Number 2, 154-157.
- Liu, Y., Ferris, G.R., Zinko, R., Perrewe, P.L., Weitz, B. and Xu, J. (2007). Dispositional Antecedents and Outcomes of Political Skill in Organizations: A Four-Study Investigation With Convergence. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 146–165.
- Lvina, E., Maher, L.P. and Harris, J.N. (2017). Political Skill, Trust and Efficacy in Teams. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 24 (1), 95-105.
- McCrae, R.R. and Costa, P.T. (2003). *Personality in Adulthood: A Five-factor Theory Perspective*, The Guilford Press, New York.
- McCrae, R. R. and John, O. P. (1992). An Introduction to the Five-Factor Model and Its Applications. *Public Health Resources*, 556, 175-215.

- Meisler, G. (2013). Exploring Emotional Intelligence, Political Skill, and Job Satisfaction. *Employee Relations*, 36 (3), 280-293.
- Merenda, P.F. (2010). Toward a Four-Factor Theory of Temperament and/or Personality. *Journal of Personality Assessment*, 51:3, 367-374.
- Mercin, L. (2005). İnsan Kaynakları Yönetimi'nin Eğitim Kurumları Açısından Gerekliliği ve Geliştirme Etkinliği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (14), 128-144.
- Merkit, N. (2016). Sigmund Freud'da Uygarlığın Temel Dinamikleri ve Birey Üzerindeki Etkisi. *FLSF (Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi)*, Sayı 21, 123-140.
- Milfont, T.L. ve Sibley, C.G. (2012). The Big Five Personality Traits and Environmental Engagement: Associations at The Individual and Societal Level. *Journal of Environmental Psychology* 32, 187-195.
- Mintzberg, H. (1983). *Power in and around Organization*, Prentice-Hall, New Jersey.
- Muradova, T. (2007). İnsan Kaynakları Yönetiminde Eğitim ve Geliştirmenin Önemi. *Journal of Azerbaijani Studies*, 75-84.
- Nakao, K., Takaishi, J., Tatsuta, K., Katayama, H., Iwase, M., Yorifuji, K. and Takeda, M. (2000). The Influences Of Family Environment on Personality Traits. *Psychiatry and Clinical Neurosciences*, 54, 91-95.
- Ohlsson, A., Johansen, R.B. and Larsson, G. (2017). An Exploratory Study of the Relationship Between the Big-Five Personality Dimensions and Political Skills with Military Staff Members' Perceived Performance. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 2 (1): 8, 1-7.
- O'Neill, J. W. and Xiao, Q. (2010). Effects of Organizational/Occupational Characteristics and Personality Traits on Hotel Manager Emotional Exhaustion. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 652-658.
- Onur, D. (2018). Psikoloji Kuramları ve Yaratıcılık İlişkisi. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (KÜSBD)*, 8 (1), 145-156.
- Özakpınar, Y. (1997). *İslam Medeniyeti ve Türk Kültürü*, Ötüken Neşriyat, 8.Basım, İstanbul.
- Özcan, Ö. ve Çelik, G.G. (2017). Bilişsel Davranışçı Terapi. *Türkiye Klinikleri*, 3 (2), 115-120.
- Özdel, K. (2015). Dünden Bugüne Bilişsel Davranışçı Terapiler: Teori ve Uygulama. *Türkiye Klinikleri*, 8 (2), 10-20.
- Özdemir, M. ve Gören, S.Ç. (2015). Politik Beceri Envanterinin Eğitim Örgütlerinde Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 21 (4), 521-536.
- Özdemir, M. ve Gören, S.Ç. (2016). Politik Beceri ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkinin Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31 (2), 333-345.

- Özdemir, M. (2018). Liderlik Yönelimi ve Politik Beceri Arasındaki İlişkinin Okul Müdürlerinin Görüşlerine Göre İncelenmesi. *Ege Eğitim Dergisi / Ege Journal of Education*, 19 (1), 116-134.
- Özdemir, O., Güzel Özdemir, P., Kadak, M.T., ve Nasıroğlu, S. (2012). Kişilik Gelişimi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4 (4), 566-589.
- Özgenel, M. ve Bozkurt, B.N. (2020). Öğretmenlerin Politik Becerileri ile Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişki. *Maarif Mektepleri Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4 (1), 1-15.
- Özkalp, E., Varoğlu, A., Varoğlu, D., Kirel, A.Ç. ve Acar, P. (2019). *Örgütsel Davranış*, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Özsoy, E. ve Yıldız, G. (2013). Kişilik Kavramının Örgütler Açısından Önemi: Bir Literatür Taraması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1 (2), 1-12.
- Parlak, Ö. ve Sazkaya M.K. (2018). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İş Yaşamında Yalnızlık Üzerine Etkisinin İncelenmesi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 8 (1), 149-165.
- Perrewe, P.L. and Nelson, D.L. (2004). Gender and Career Success: The Facilitative Role of Political Skill. *Organizational Dynamics*, 33 (4), 366–378.
- Perrewe, P.L. and Spector, P.E. (2002). Personality Research in the Organizational Sciences. *Personnel and Human Resources Management*, 21, 1-63.
- Rentfrow, P.J. (2020). Personality and Geography. *The Wiley Encyclopedia of Personality and Individual Differences: Clinical, Applied, and Cross-Cultural Research, Volume IV, First Edition*, 299-303.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2005). *Organizational Behaviour*, Pearson Education 15th ed., New Jersey.
- Rohrer, J.M., Egloff, B., and Schmukle, S.C. (2015). Examining the Effects of Birth Order on Personality. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 112 (46), 14224–14229.
- Russell, Z.A., Ferris, G.R., Thompson, K.W. and Sikora, D.M. (2015). Overqualified Human Resources, Career Development Experiences, and Work Outcomes: Leveraging an Underutilized Resource With Political Skill. *Human Resource Management Review*, 1-11.
- Sağlık, G.N. (2021). Psikaalitik Kuram ve Sosyal Hizmet. *FLSF (Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi)*, Sayı 31, 435-455.
- Sanhokwe, H. and Chinyamurindi, W. (2023). Work Engagement and Resilience at Work: The Moderating Role of Political Skill. *SA Journal of Industrial Psychology*, 1-9.
- Sayın, A. ve Aslan, S. (2005). Duygudurum Bozuklukları ile Huy, Karakter ve Kişilik İlişkisi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 16 (4), 276-283.
- Schultz, D.P. and Schultz, S.E. (2009). *Theories of Personality, Ninth Edition*, Wadsworth Cengage Learning, Wadsworth.

- Sezer, D. ve Demir, S. (2015). Yatırımcıların Finansal Okuryazarlık ve Bilişsel Yetenek Düzeylerinin Psikolojik Yanılsamalar ile İlişkisi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 69-88.
- Sezer, Ö. (2010). Ergenlerin Kendilik Algılarının Anne Baba Tutumları ve Bazı Faktörlerle İlişkisi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, VII (I), 1-19.
- Silvester, J., Wyatt, M. and Randall, R. (2013). Politician Personality, Machiavellianism and Political Skill as Predictors of Performance Ratings in Political Roles. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87 (2), 258-279.
- Snowden, R. (2010). *Freud-The Key Ideas: Psychoanalysis, dreams, the unconscious and more*, Bookpoint Ltd, Abingdon.
- Snyder, M. (1974). Self-Monitoring Of Expressive Behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 30 (4), 526-537.
- Somer, O., Korkmaz, M. ve Tatar, A. (2002). Beş Faktör Kişilik Envanteri'nin Geliştirilmesi-I: Ölçek ve Alt Ölçeklerin Oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17 (49), 21-33.
- Sterba, R. (1951). Character and Resistance. *The Psychoanalytic Quarterly*, 20 (1), 72-76.
- Süren, S., Örucü, E. ve İzci, Ç. (2016). Banka Çalışanlarında Tükenmişlik ve Beş Büyük Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki: Bir Alan Araştırması. *Yönetim ve Ekonomi* 23 (1), 247-262.
- Svrakic, D.M., Draganic, S., Hill, K., Bayon, C., Przybeck, T.R. and Cloninger, C.R. (2002). Temperament, Character, and Personality Disorders: Etiologic, Diagnostic, Treatment Issues. *Acta Psychiatr Scand*, 106, 189-195.
- Şengöz, M. (2022). Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Modeli'nin Bütünleşik Bir Süreç Olarak Yeniden Yorumlanması. *JRES*, 9 (1), 164-173.
- Tabancalı, E. ve Korumaz, M. (2014). Eğitim Örgütlerinde Yetenek Yönetimi. *International Journal of Social Science*, 25 (1), 139-156.
- Taşdöven, H., Emhan, A. ve Dönmez, M. (2012). Liderlik Tarzı ve Mizaç-Karakter İlişkisi: Polis Teşkilatında Bir Uygulama. *Yönetim ve Ekonomi*, 19 (2), 165-177.
- Tatlıhoğlu, K. (2013). Beş Faktör Kişilik Kuramı Bağlamında Kişilik Kavramına Genel Bir Bakış. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 3 (6), 127-146.
- Tatlıhoğlu, K. (2014). Üniversite Öğrencilerinin Beş Faktör Kişilik Kuramı'na Göre Kişilik Özellikleri Alt Boyutlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Tarih Okulu Dergisi (TOD)*, 7 (XVII), 939-971.
- Taymur, İ. ve Türkçapar, M.H. (2012). Kişilik: Tanımı, Sınıflaması ve Değerlendirmesi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4 (2), 154-177.
- Tekin, Ö.A., Turan, S.N., Özmen, M., Turhan, A.A. ve Kökçü, A. (2012). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Çatışma Yönetimi Arasındaki İlişkiler:

Ankara'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama. *Journal of Yasar University* 27 (7), 4611-4641.

Thompson, J.A. (2005). Proactive Personality and Job Performance: A Social Capital Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 90 (5), 1011-1017.

Toker, B. ve Kalıpçı, M.B. (2017). Beş faktör kişilik özelliklerinin yaşam doyumuna etkisi: üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. 5. *Örgütsel Davranış Kongresi*, Antalya.

Treadway, D.C., Hochwarter, W.A., Kacmar, C.J. and Ferris, G.R. (2005). Political Will, Political Skill, and Political Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 229-245.

Tupes, E.C. and Christal, R.E. (1961). Recurrent Personality Factors Based on Trait Ratings. *United States Air Force*, 226-251).

Turan, İ. (2014). Karakter Eğitimi: Amerika Örneği. *Marife*, 75-92.

Ünal, Ş. (2016). Ses ve Kişilik İlişkisi Bağlamında Ses Eğitime Bir Yaklaşım. *Konservatoryum*, 3/1, 41-52.

Wayne, J.H., Musisca, N. ve Fleson, W. (2004). Considering The Role of Personality in The Work–Family Experience: Relationships of The Big Five to Work–Family Conflict and Facilitation. *Journal of Vocational Behavior* 64, 108–130.

Weissberg, R. (1976). The Politics of Political Socialization. *Youth&Society*, 8 (2), 117-145.

Yıldız, D. ve Uzunsakal, E. (2018). Alan Araştırmalarında Güvenilirlik Testlerinin Karşılaştırılması ve Tarımsal Veriler Üzerine Bir Uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 14-28.

Yumurtacı, A. (2014). Küreselleşen Emek Piyasalarında Yeni Bir Olgu: Yetenek Yönetimi. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 5 (8), 187-212.



**EKLER**

## EK-1 ANKET FORMU

Bu anket çalışması Pamukkale Üniversitesi Yönetim ve Organizasyon alanında Yüksek Lisans tezinin araştırma kısmına veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Katılımcılardan kurum ve kişi isimleri istenmemekte ve anketi dolduranların kimlikleri bilinmemektedir. Cevaplar genel değerlendirmeler için kullanılacaktır. Değerli vaktiniz ve gösterdiğiniz ilgi için şimdiden teşekkürler.

Prof. Dr. Celalettin SERİNKAN

Yüksek Lisans Öğrencisi Emine ÖNDEŞ

MERCİMEK

### BÖLÜM I - Kişisel Bilgiler

|                           |                                                                                                 |
|---------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Cinsiyetiniz              | ( ) Kadın ( ) Erkek                                                                             |
| Yaş Grubunuz              | ( ) 18-25 üzeri ( ) 26-35 ( ) 36-45 ( ) 46-55 ( ) 55                                            |
| Medeni Haliniz            | ( ) Bekâr ( ) Evli ( ) Boşanmış                                                                 |
| Eğitim Düzeyiniz          | ( ) Ön Lisans ( ) Lisans ( ) Yüksek Lisans ( ) Doktora                                          |
| İş hayatı tecrübeniz      | ( ) 1 yıldan az ( ) 1-5 yıl arası ( ) 6-10 yıl arası<br>( ) 11-14 yıl arası ( ) 15 yıl ve üzeri |
| İşletmede çalışma süreniz | ( ) 1 yıldan az ( ) 1-5 yıl arası ( ) 6-10 yıl arası<br>( ) 11-14 yıl arası ( ) 15 yıl ve üzeri |
| Gelir düzeyiniz           | ( ) 6000-10000TL ( ) 10001-15000TL<br>( ) 15001-20000TL ( ) 20001-25000TL<br>( ) 25000TL üzeri  |

### BÖLÜM II- Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği

| Madde | Aşağıda kişilik özelliklerini tanımlamaya yönelik birtakım ifadeler bulunmaktadır. Lütfen her ifadeye ne kadar katıldığınıza karar vererek uygun seçeneği işaretleyiniz. | Kesinlikle Katılmıyorum | Katılmıyorum | Kısmen Katılmıyorum | Kararsızım | Kısmen Katılıyorum | Katılıyorum | Kesinlikle Katılıyorum |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|--------------|---------------------|------------|--------------------|-------------|------------------------|
| 1     | Kendimi içine kapanık biri olarak görüyorum.                                                                                                                             |                         |              |                     |            |                    |             |                        |
| 2     | Kendimi genellikle güvenilir biri olarak görüyorum.                                                                                                                      |                         |              |                     |            |                    |             |                        |

|    |                                                                       |  |  |  |  |  |  |  |
|----|-----------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|
| 3  | Kendimi yavaş hareket etme eğiliminde olan biri olarak görüyorum.     |  |  |  |  |  |  |  |
| 4  | Kendimi rahat ve stresle başa çıkabilen biri olarak görüyorum.        |  |  |  |  |  |  |  |
| 5  | Kendimi çok az sanatsal ilgisi olan biri olarak görüyorum.            |  |  |  |  |  |  |  |
| 6  | Kendimi dışa dönük, sosyal biri olarak görüyorum.                     |  |  |  |  |  |  |  |
| 7  | Kendimi başkalarının hatasını bulma eğiliminde biri olarak görüyorum. |  |  |  |  |  |  |  |
| 8  | Kendimi bir işi tam yapacak biri olarak görüyorum.                    |  |  |  |  |  |  |  |
| 9  | Kendimi kolay sinirlenen biri olarak görüyorum.                       |  |  |  |  |  |  |  |
| 10 | Kendimi yaratıcı (yenilikçi-tezahür ettirici) biri olarak görüyorum.  |  |  |  |  |  |  |  |

### BÖLÜM III- Politik Beceri Ölçeği

| Madde | Aşağıda politik becerileri tanımlamaya yönelik birtakım ifadeler bulunmaktadır. Lütfen her ifadeye ne kadar katıldığınıza karar vererek uygun seçeneği işaretleyiniz. | Kesinlikle Katılmıyorum | Katılmıyorum | Kısmen Katılmıyorum | Kararsızım | Kısmen Katılıyorum | Katılıyorum | Kesinlikle Katılıyorum |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|--------------|---------------------|------------|--------------------|-------------|------------------------|
| 1     | İş yerinde, başkalarıyla iletişime geçmek için çaba ve zaman harcarım.                                                                                                |                         |              |                     |            |                    |             |                        |
| 2     | İş yerinde, birçok önemli insan tanırım ve onlarla güçlü bir bağım var.                                                                                               |                         |              |                     |            |                    |             |                        |
| 3     | İş yerinde, meslektaş ve iş arkadaşlarımdan oluşan işlerin halledilmesi için yardıma ihtiyaç duyduğumda çağırabileceğim geniş bir iletişim ağı geliştirdim.           |                         |              |                     |            |                    |             |                        |
| 4     | İş yerinde başkalarıyla bağlantı kurmak için çok zaman harcıyorum.                                                                                                    |                         |              |                     |            |                    |             |                        |
| 5     | İş yerinde sözü geçen insanlarla bağlantı kurmakta iyiyim.                                                                                                            |                         |              |                     |            |                    |             |                        |
| 6     | İnsanların benim söylediklerimde ve yaptıklarımda samimi olduğuma inanmaları önemlidir.                                                                               |                         |              |                     |            |                    |             |                        |
| 7     | İş yerinde, işlerin hallolması için bağlantılarımı ve iletişim ağlarımı kurmakta iyiyim.                                                                              |                         |              |                     |            |                    |             |                        |
| 8     | Başkalarıyla iletişim kurarken, söylediklerimde ve yaptıklarımda samimi olmaya çalışırım.                                                                             |                         |              |                     |            |                    |             |                        |
| 9     | Diğer insanlara içten bir ilgi göstermeye çalışırım.                                                                                                                  |                         |              |                     |            |                    |             |                        |
| 10    | Her zaman başkalarını etkilemek için doğru şeyin ne olduğunu içgüdüsel olarak bildiğim                                                                                |                         |              |                     |            |                    |             |                        |

|    |                                                                                     |  |  |  |  |  |  |  |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|
|    | söylenebilir.                                                                       |  |  |  |  |  |  |  |
| 11 | Kendimi başkalarına nasıl sunacağıma dair iyi bir önsezim ya da bilgim var.         |  |  |  |  |  |  |  |
| 12 | Ben, özellikle başkalarının gizli gündemlerini ve motivasyonlarını sezmekte iyiyim. |  |  |  |  |  |  |  |
| 13 | İnsanların yüz ifadelerine çok dikkat ederim.                                       |  |  |  |  |  |  |  |
| 14 | İnsanları çok iyi anlarım.                                                          |  |  |  |  |  |  |  |
| 15 | Çoğu insanla samimiyet kurmak benim için çok kolay.                                 |  |  |  |  |  |  |  |
| 16 | Çoğu insanın benim yanımdayken rahat ve huzurlu olmalarını sağlayabilirim.          |  |  |  |  |  |  |  |
| 17 | Başkalarıyla kolayca ve etkili bir şekilde iletişim kurabilirim.                    |  |  |  |  |  |  |  |
| 18 | Başkalarının beni sevmelerini sağlayabilirim.                                       |  |  |  |  |  |  |  |