

**T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ**

**ÇALIŞANLARIN DUYGUSAL ZEKÂ VE KİŞİLİK
ÖZELLİKLERİNİN BİREYSEL YENİLİKÇİLİK
TUTUMLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: TEKNOLOJİ
ŞİRKETLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

MELİKE TURAN

İSTANBUL, 2020

T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**ÇALIŞANLARIN DUYGUSAL ZEKÂ VE KİŞİLİK
ÖZELLİKLERİNİN BİREYSEL YENİLİKÇİLİK
TUTUMLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ:
TEKNOLOJİ ŞİRKETLERİ ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

MELİKE TURAN

Tez Danışmanı: DR. ÖĞR. ÜYESİ ABDULLAH FATİH AKCAN

İSTANBUL, 2020

T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

Tezin Adı: Çalışanların Duygusal Zekâ ve Kişilik Özelliklerinin Bireysel Yenilikçilik Tutumları Üzerindeki Etkisi: Teknoloji Şirketleri Üzerine Bir Araştırma
Öğrencinin Adı Soyadı: Melike TURAN
Tez Savunma Tarihi: 16.06.2020

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları yerine getirmiş olduğu Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından onaylanmıştır.

Doç. Dr. İ. Burak KÜNTAY
Enstitü Müdürü
İmza

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları yerine getirmiş olduğunu onaylarım.

.....
Program Koordinatörü
İmza

Bu Tez tarafımızca okunmuş, nitelik ve içerik açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak yeterli görülmüş ve kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmzalar

Tez Danışmanı

Üye

Üye

ÖZET

ÇALIŞANLARIN DUYGUSAL ZEKÂ VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN BİREYSEL YENİLİKÇİLİK TUTUMLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: TEKNOLOJİ ŞİRKETLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Melike TURAN

İşletme Yönetimi Yüksek Lisans Programı
Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Abdullah Fatih AKCAN

Mayıs 2020, 149 Sayfa

Duygusal zekânın ve kişilik özelliklerinin iş yaşamındaki etkileri akademik araştırmalarda sıklıkla ele alınmıştır. Çalışanların duygusal zekâ ve kişilik özelliklerinin gelişmiş olmasının, teknoloji şirketleri açısından önemi her geçen gün artmaktadır. Bunun yanı sıra, hem profesyonel hem de sosyal alanlardaki gelişmelerde sürekliliği sağlayacak bireysel yenilikçilik yeteneğine sahip çalışanlara duyulan ihtiyaç giderek artmaktadır. Araştırmanın temel amacı, yenilikçilik ile doğrudan ilgili olan teknoloji kuruluşlarında çalışanların duygusal zekâ becerilerinin ve kişilik özelliklerinin bireysel yenilikçilikleri üzerindeki etkisini ortaya koymaktır.

Araştırma çerçevesinde öncelikle bireysel yenilikçilik, kişilik ve duygusal zekâ kavramları incelenmiş olup ardından araştırma modeli ve araştırmanın hipotezleri belirlenmiştir. Kişilik özelliklerini ölçmede Benet-Martinez ve John (1998) tarafından geliştirilen Büyük Beşli Kişilik Ölçeği, duygusal zekâyı ölçmede Schutte (1998) tarafından geliştirilip Tatar ve arkadaşları (2017) tarafından Türkçe'ye çevirisi yapılan duygusal zekâ ölçeği, bireysel yenilikçiliği ölçmede ise H. Thomas Hurt ve diğ. (1977) tarafından geliştirilen ve Kılıçer ve Odabaşı (2010) tarafından Türkçeye uyarlanan bireysel yenilikçilik ölçeği kullanılmıştır.

Araştırmanın örneklemini İstanbul, Ankara ve İzmir'de bulunan teknoloji kuruluşlarında çalışan toplam 299 katılımcı oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında söz konusu örnekleme yapılan anket çalışması ile veri toplanarak çıkan sonuçlar istatistiki yöntemler ile analiz edilmiştir. Örnekleme ait yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, toplam iş tecrübesi, kurumda çalışma süresi, yönetici olma gibi demografik özellikler raporlanmıştır. Analizler sonucunda bireysel yenilikçilik tutumu ile çalışanların kişilik özellikleri ve duygusal zekâları arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca değişkenler arasında yapılan korelasyon ve regresyon analiz sonuçlarına göre literatürdeki çalışmalara benzer şekilde, kişilik özellikleri alt boyutlarından dışadönüklülük, uyumluluk, özdisiplinlilik ve deneyime açıklık ile bireysel yenilikçilik arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiş ve duygusal zekâ ile bireysel yenilikçilik arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Ek olarak, çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre kişilik özellikleri alt boyutları ile bireysel yenilikçilik arasında, duygusal zekânın mediatör (aracı) etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Bireysel Yenilikçilik, Duygusal Zekâ, Kişilik, Kişilik Özellikleri, Teknoloji

ABSTRACT

THE EFFECT OF EMPLOYEE'S EMOTIONAL INTELLIGENCE AND PERSONALITY FEATURES ON INDIVIDUAL INNOVATIVE ATTITUDE: A RESEARCH ON TECHNOLOGY COMPANIES

Melike TURAN

Business Administration

Thesis Supervisor: Assoc. Dr. Öğr. Üyesi Abdullah Fatih AKCAN

May 2020, 149 Pages

The effects of Emotional Intelligence and Personality Characteristics on business life are often addressed in academic researches. The development of Personality Characteristics and Emotional Intelligence skills of employees is increasing day by day for technology companies. Besides, there is a growing need for employees with Individual Innovativeness skills, who are always will ensure continuity in developments and innovations in all professional and social areas. The main aim of this study is to determine the impact of Personality Features and Emotional Intelligence skills on employees' Individual Innovativeness.

In this context, firstly the concepts of individual innovation, emotional intelligence and personality were examined and then the model and hypotheses of the research were identified and formed. The Big Five Inventory developed by Benet-Martinez ve John (1998) was used to measure the personality traits. Emotional intelligence scale developed by Schutte (1998) and adapted to Turkish by Tatar et al. (2017) was used to measure Emotional intelligence. And finally individual innovation scale developed by H. Thomas Hurt et al. (1977) and adapted to Turkish by Kılıçer and Odabaşı (2010) was used to measure the individual innovation attitude.

The sample of the study consists of 299 participants who are employees working in technology companies in İstanbul, Ankara and İzmir. Within the scope of study, data were collected through a survey conducted in a said sample and the results were analyzed with statistical methods. Demographic features such as age, gender, education level, marital status, total experience time, experience time in the company, being the first workplace and whether to be a manager were reported. As a result, a statistically significant relationship was found between individual innovation attitudes and emotional intelligence and personality traits of employees'. Moreover, according to the results of the correlation and regression analysis between extroversion, agreeableness, conscientiousness and openness to experience from the subscales of personality features and individual innovativeness and between emotional intelligence and individual innovativeness, a positive relationship was found similar to the studies in the literature. In addition, according to the results of the multiple regression analyses, it was concluded that there is mediator effect of emotional intelligence on relationship between personality features and sub-dimensions and individual innovativeness.

Keywords: Individual Innovativeness, Emotional Intelligence, Personality, Personality Features, Technology

İÇİNDEKİLER

TABLOLAR	ix
ŞEKİLLER	x
KISALTMALAR.....	xi
1. GİRİŞ	1
2. BİREYSEL YENİLİKÇİLİK KAVRAMI	3
2.1 YENİLİKÇİLİĞİN TANIMI VE ÖNEMİ	3
2.1.1 Yenilik ve Yenilikçiliğin Tanımı	3
2.1.2 Yenilikçiliğin Önemi	6
2.2 YENİLİKÇİLİĞE İLİŞKİN ÖĞELER	6
2.2.1 Yaratıcılık	7
2.2.2 İcat	8
2.2.3 Girişimcilik	9
2.2.4 Teknoloji ve Ar-Ge.....	10
2.3 BİREYSEL YENİLİKÇİLİĞİN TANIMI	12
2.4 BİREYSEL YENİLİKÇİLİK KATEGORİLERİ	14
2.4.1 Yenilikçiler	15
2.4.2 Öncüler	15
2.4.3 Sorgulayıcılar.....	16
2.4.4 Kuşkucular.....	17
2.4.5 Gelenekçiler	17
2.5 BİREYSEL YENİLİKÇİLİĞE İLİŞKİN YAKLAŞIMLAR.....	18
2.5.1 Doğuştan Gelen Yenilikçilik.....	18
2.5.2 Ürün Temelli Yenilikçilik	20
2.6 BİREYSEL YENİLİKÇİLİĞİN ÖNÜNDEKİ ENGELLER.....	23
2.6.1 Bireysel Engeller.....	23
2.6.2 Kurumsal Engeller	24

2.6.3 Toplumsal Engeller	25
2.7 BİREYSEL YENİLİKÇİLİK İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR.....	26
3. DUYGUSAL ZEKÂ KAVRAMI.....	30
3.1 DUYGUSAL ZEKÂ TANIMI.....	31
3.2 DUYGUSAL ZEKÂNIN TARİHSEL GELİŞİMİ.....	35
3.3 DUYGUSAL ZEKÂNIN İŞLETMEDEKİ ÖNEMİ	38
3.4 DUYGUSAL ZEKÂ MODELLERİ	41
3.4.1 Yetenek Tabanlı Duygusal Zekâ Modeli: Salovey and Mayer.....	42
3.4.2 Karma Duygusal Zekâ Modelleri	48
3.4.2.1 Reuven Bar-On Modeli.....	49
3.4.2.2 Robert K. Cooper & Ayman Sawaf Modeli.....	50
3.4.2.3 Daniel Goleman Modeli	53
3.5 BİLİŞSEL ZEKÂ (IQ) VE DUYGUSAL ZEKÂNIN (EQ) KARŞILAŞTIRILMASI	58
3.6 DUYGUSAL ZEKÂ İLE İLGİLİ YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR.....	60
4. KİŞİLİK KAVRAMI.....	63
4.1 KİŞİLİK KAVRAMININ TANIMI	63
4.2 KİŞİLİĞİ OLUŞTURAN TEMEL FAKTÖRLER	65
4.2.1 Kalıtsal ve Bedensel Faktörler.....	66
4.2.2 Kültürel Faktörler.....	67
4.2.3 Sosyal Sınıf ve Sosyal Yapı.....	67
4.2.4 Aile Değişkeni	68
4.2.5 Diğer faktörler	68
4.3 KİŞİLİK KURAMLARI	68
4.3.1 Psikanalitik Yaklaşım	69
4.3.2 Biyolojik Yaklaşım	70
4.3.3 İnsancıl Yaklaşım	70
4.3.4 Davranışsal ve Sosyal Öğrenme Yaklaşımı	72

4.3.5 Bilişsel Yaklaşım	73
4.3.6 Ayırıcı Özellik Yaklaşımı	73
4.4 BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK MODELİ.....	74
4.4.1 Dışadönüklük.....	76
4.4.2 Uyumluluk	78
4.4.3 Özdisiplinlilik.....	79
4.4.4 Nevrotiklik	80
4.4.5 Deneyime Açıklık	81
4.5 BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR.....	83
5. BİREYSEL YENİLİKÇİLİK TUTUMUNUN DUYGUSAL ZEKÂ VE ÇALIŞANLARIN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE İLİŞKİSİ	87
5.1 KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN BİREYSEL YENİLİKÇİLİK İLE İLİŞKİSİ	87
5.2 DUYGUSAL ZEKÂ VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN BİREYSEL YENİLİKÇİLİK İLE İLİŞKİSİ.....	89
5.3 ARAŞTIRMANIN MODELLERİ VE HİPOTEZLERİ	91
6. VERİ VE YÖNTEM.....	94
6.1 ARAŞTIRMANIN AMACI.....	94
6.2 ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	94
6.3 ARAŞTIRMANIN İÇERİĞİ	95
6.3.1 Ana Kütle	95
6.3.2 Analiz Edilecek Boyutlar	95
6.4 ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	96
6.4.1 Örneklem	96
6.4.2 Veri Ve Bilgilerin Toplanması	96
7. ANALİZ VE BULGULAR.....	98
7.1 BİREYSEL YENİLİKÇİLİK, DUYGUSAL ZEKÂ VE BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE GÖRE DEĞERLENDİRİLMESİ	99

7.1.1 Cinsiyete Göre Farklılık Analizi	99
7.1.2 Yönetici Olma Özelliğine Göre Farklılık Analizi	102
7.1.3 Eğitim Düzeyine Göre Farklılık Analizi	104
7.1.4 Yaşa Göre Farklılık Analizi	107
7.2 GÜVENİLİRLİK ANALİZLERİ	108
7.3 DUYGUSAL ZEKÂ, BİREYSEL YENİLİKÇİLİK VE BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNE AİT TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER	110
7.4 ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNE İLİŞKİN BULGULAR	111
7.4.1 Korelasyon Analizleri	111
7.4.2 Regresyon Analizleri	113
7421. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Alt Boyutları ile Bireysel Yenilikçilik Regresyon Analizleri	113
7422. Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Bireysel Yenilikçilik İlişkisinde Duygusal Zekânın Mediator (Aracı) Etkisi ile Regresyon Analizleri	114
8. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	117
KAYNAKÇA	122
EKLER	142
EK-1: DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER FORMU	143
EK-2: KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ÖLÇEĞİ ANKET FORMU	144
EK-3: DUYGUSAL ZEKA ÖLÇEĞİ ANKET FORMU	146
EK-4: BİREYSEL YENİLİKÇİLİK EĞİLİMİ ÖLÇEĞİ ANKET FORMU	148
ÖZGEÇMİŞ	149

TABLÖLAR

Tablo 3.1: Duygusal Zekâ Ölçekleri	41
Tablo 3.2: Mayer & Salovey Duygusal Zekâ Modeli (Yetenek Tabanlı) (1997)	44
Tablo 3.3: Bar-On Duygusal Zekâ Modeli.....	49
Tablo 3.4: Robert K. Cooper-Ayman Sawaf Duygusal Zekâ Modeli	51
Tablo 3.5: Bilişsel Zekâ -Duygusal Zekâ Farkı	59
Tablo 4.2: Beş Faktör Kişilik Envanterindeki Temel Faktörler Özellikler	82
Tablo 7.1: Demografik Değişkenlere İlişkin Dağılımlar.....	98
Tablo 7.2: Cinsiyet Özelliklerine Göre Farklılık Analizleri.....	99
Tablo 7.3: Yönetici Olma Özelliklerine Göre Farklılık Analizleri.....	102
Tablo 7.4: Eğitim Düzeylerine Göre Farklılık Analizleri.....	104
Tablo 7.5: Yaş Göre Varyans Homojenliği Testi.....	107
Tablo 7.6: Yaş Değişkenine Ait Anova Testi.....	107
Tablo 7.7: Ölçeklere Ait Güvenilirlik Katsayıları.....	109
Tablo 7.8: Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler.....	110
Tablo 7.9: Değişkenler Arası Korelasyon Katsayıları.....	111
Tablo 7.10: Beş Faktör Kişilik Altboyutlarının Bireysel Yenilikçilik Üzerindeki Etkisi.....	113
Tablo 7.11: Beş Faktör Kişilik Altboyutları ile Bireysel Yenilikçilik İlişkisinde Duygusal Zekânın Endirek Etkisi	114
Tablo 7.12: Beş Faktör Kişilik Altboyutlarının Bireysel Yenilikçilik Üzerindeki Direk Etkisi	115

ŞEKİLLER

Şekil 1.1: Yenilikçilik Kategorileri	14
Şekil 3.1: Emotional Intelligence, Google Trends Verisi	37
Şekil 3.2: Goleman Duygusal Zekâ Modeli	53
Şekil 6.1: Araştırma Modeli-1.....	92
Şekil 6.2: Araştırma Modeli-2.....	92



KISALTMALAR

AMOS	:	Analysis of Moment Structures
BFKÖ	:	Beş Faktör Kişilik Ölçeği
ECI	:	Emotional Competence Inventory
EI	:	Emotional Intelligence
ESI	:	Emotional Social Intelligence
EUROSTAT	:	European Community Statistical Office
EQ	:	Emotional Quotient
et al.	:	And others
IQ	:	Intelligence Quotient
GMAC	:	Graduate Management Admissions Council
LLCI	:	Lower Level Confidence Interval
MEIS	:	Multifactor Emotional Intelligence Test
MSCEIT	:	Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test
OECD	:	Organisation for Economic Co-operation and Development
TEI	:	Trait Emotional Intelligence
TOBB	:	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
ULCI	:	Upper Level Confidence Interval
ve diğ.	:	Ve diğerleri
vb.	:	Ve benzeri
5FKM	:	Beş Faktör Kişilik Modeli

1. GİRİŞ

Tarihin başlangıcından itibaren en çok dikkat çeken konuların başında insan olgusu gelmektedir. Bu olgu tek başına veya birçok farklı kavramla birlikte anılmıştır. İnsanın doğuştan sahip olduğu veya sonradan kazandığı özellikler birçok kavramla ilişkilendirilmiştir. Bu çalışmada da ele alınacak olan bu kavramlardan bazıları günümüzdeki artan rekabet ortamına dayalı iş hayatında görev alan en temel etken olan ‘birey’in kişilik özellikleri, duygusal zekâsı ve bireysel yenilikçilik özelliğidir.

Sürekli gelişen teknolojinin değişimi zorunlu hale getirdiği işletmeler, yenilikçi çalışmalara oldukça çok önem vermektedirler. Bununla birlikte uluslararası pazarda öne çıkan şirketlerin bireysel yenilikçilik özelliği olan ve duygusal zekâsı yüksek çalışanları tercih ettikleri görülmektedir. Çünkü insanların kendileriyle ve çevreleriyle ilgili olayları doğru algılayıp değerlendirebilmesi ve değişen koşullara uyum sağlayabilmesi çalışanlarda duygusal zekâ, yenilikçilik ve bazı kişilik özellikleri gerektirmektedir. Bu bağlamda insan sermayesinin ve insana duyulan ihtiyacın yanında bireysel yetenekler büyük önem kazanmaktadır. Bireylerin sürekli değişim gerektiren bu çağda yeniliklere ayak uydurması ve yeniliklere karşı sergileyecekleri tutum iki önemli unsur olan kişilik özellikleri ve duygusal zekâyı bağlıdır. Özellikle yüksek seviyede mühendislik gerektiren ve teknoloji üreten üst düzey işlerde çalışanların kişilik özellikleri hiç olmadığı kadar ön plana çıkmaktadır. İşletmeleri ileriye taşıyan unsurun yalnızca teknik bilgi ile kalmayıp bunun yanında duygusal zekâ, yenilikçilik gibi son zamanların popüler unsurlarına sahip çalışanları barındırarak çalışma hayatında dinamikliği ve devamlılığı sağlamak olduğu düşünülmektedir.

Bu çalışmanın amacı, teknoloji firmaları çalışanlarının kişilik özellikleri ve duygusal zekâ düzeylerinin bireysel yenilikçilik tutumları üzerindeki etkisini incelemektir. İstanbul, Ankara ve İzmir’deki bazı teknoloji şirketlerinde çalışanların duygusal zekâlarının ve kişilik özelliklerinin bireysel yenilikçilik tutumları üzerinde nasıl bir etki yarattığı incelenmiştir. Bu kapsamda, çalışmanın sonuçlarının günümüz rekabetçi koşullarında çalışanların bireysel yenilikçilik tutumlarını hangi alandan başlayarak geliştirebileceklerine dair bilgi vererek onları bu yönde destekleyeceği düşünülmektedir.

Ülkemizde duygusal zekâ kavramıyla ilgili çok fazla çalışma olmasına rağmen duygusal zekânın bireysel yenilikçilik üzerine etkisini inceleyen oldukça az çalışmaya rastlanmıştır. Ayrıca duygusal zekâyı ölçmede kullanılan Schutte (1998) ölçeği ve bireysel yenilikçiliği ölçmede kullanılan H. Thomas Hurt ve diğ. (1977) tarafından geliştirilen bireysel yenilikçilik ölçeği araçlarını kullanan neredeyse hiç çalışma bulunamamıştır. Bunun yanında duygusal zekânın, kişilik özellikleri ve bireysel yenilikçilik arasındaki ilişkide mediatörlük etkisini inceleyen hiçbir çalışmaya rastlanmamıştır. Bahsi geçen eksikliklerin giderilmesinin yansıra, araştırma kapsamında seçilen örneklemin sürekli değişim ve dinamiklik gerektiren teknoloji şirketleri çalışanlarından oluşması ile verilerin gerçeğe uygun analiz edilebilmesi daha kolay olduğundan bu çalışmanın önem taşıdığı düşünülmektedir.

Araştırmanın kuramsal temellere dayanan ikinci, üçüncü ve dördüncü bölümlerinde, ilk olarak araştırmanın temelini oluşturan bireysel yenilikçilik kavramı ile ilgili kuramsal temeller aktarılmış, ardından sırasıyla duygusal zeka ve kişilik kavramları üzerinde literatür taramasına yer verilmiştir. Beşinci bölümde ise bu üç kavramın birbirleri ile ilişkilerinin incelendiği akademik yazından örnek tespitler açıklanmış daha sonra araştırmanın modelleri ve hipotezlerine yer verilmiştir.

Altıncı bölümü olan veri ve yöntem bölümünde araştırmanın amacı, içeriği, ana kütle ve örneklem, analiz edilecek boyutlar, yöntem ve uygulama ile ilgili detaylara yer verilmiştir.

Yedinci bölümde ise elde edilen bulgulara dayanarak gerçekleştirilen istatistiksel analizler, geçerlilik analizleri güvenilirlik analizleri ile korelasyon ve regresyon analizlerine yer verilmiştir.

Araştırmanın son bölümü olan tartışma ve sonuç bölümünde ise elde edilen bulgular yorumlanarak genel bir değerlendirmede bulunulmuş ve gelecekte yapılacak araştırmalara yol gösterici olabileceği düşünülen öneriler aktarılmıştır.

2. BİREYSEL YENİLİKÇİLİK KAVRAMI

Bu bölümde öncelikle yenilikçilik kavramı, önemi ve yenilikçilik ile ilişkili öğeler açıklanacak, sonrasında bireysel yenilikçilik kavramı, kategorileri ve bireysel yenilikçiliğe ilişkin yaklaşımlar detaylandırılacak, bireysel yenilikçiliğin önündeki engeller ve bu kavrama ilişkin yapılan çalışmalar hakkında bilgi verilecektir.

Bireysel yenilikçilik kavramı detaylandırılmadan önce yenilikçilik kavramı, yenilikçiliğin tanımı ve önemi başlıklarını inleyerek açıklanmaya çalışılacaktır.

2.1 YENİLİKÇİLİĞİN TANIMI VE ÖNEMİ

2.1.1 Yenilik ve Yenilikçiliğin Tanımı

Yenilik kavramı, 1900'lerin başından beri özellikle gelişmiş olan ülkeler için gündemde önemli bir yere sahip olmuştur. Bu kavram ilk kez 1911'de Schumpeter'ın yazıp 1982'de İngilizce'ye çevrili yapılan kitabında “kalkınmanın itici gücü” şeklinde tanımlanmıştır (Elçi 2006, s. 17).

Latince'deki “innovatus” kelimesinden türetilmiş olan yenilik sözcüğü “yeni yöntemlerin kullanılmaya başlanması” olarak ifade edilmiştir (Elçi ve diğ., 2008). Yenilik kavramının kavramsal çerçevesi ilk olarak Schumpeter tarafından çizilmeye başlanmıştır. Schumpeter'e göre, daha önceden var olmayan bir ürünün üretilmesine başlanması ya da, ürün veya hizmetin yeni bir biçim ile piyasaya sürülmesi, bunun yanında yeni metotların keşfedilmesi, yeni üretim kaynaklarının bulunması, yeni pazarların açılması ve yeni işletmelere sahip olunması, kısacası ekonomik hayatın akışındaki farklılıklar yenilik kavramı ile karşılanmaktadır (Schumpeter, 1982). Özetlenecek olursa Shumpter yenilik kavramını 5 hususta değerlendirmiştir (OECD, 2005);

- a. Hâlihazırda kullanılan ürünün niteliğinde değişime gidilmesi veya yeni bir ürün üretilmesi,
- b. Sektörde daha önce kullanılmamış yeni üretim metotlarının kullanılması,
- c. Yeni pazarların açılması,
- d. Yeni kaynakların keşfi,
- e. Sanayi işletmelerinde yenilikler yapılması

Yenilik birçok farklı disiplin tarafından çalışılmış ve farklı bakış açıları ile incelenmiş bir kavramdır. OECD (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı) ve EUROSTAT (Avrupa Topluluğu İstatistik Ofisi) tarafından yenilik araştırmaları için bir kıstas belirlenmesi amacıyla oluşturulan Oslo Kılavuzu'nda yenilik "Bir yenilik, işletme içi uygulamalarda, işyeri organizasyonunda veya dış ilişkilerde yeni veya önemli derecede iyileştirilmiş bir ürün (mal veya hizmet) veya süreç, yeni bir pazarlama yöntemi ya da yeni bir organizasyonel yöntemin gerçekleştirilmesidir." şeklinde tanımlanmıştır (OECD, 2005). Bu kılavuzda yapılan tanımda yenilik faaliyetlerinin türleri (ürün, pazarlama, süreç, organizasyon) ve yenilik dereceleri (tamamı yeni veya büyük ölçüde iyileştirilmiş) konularına değinilmiştir. Bu anlamda Oslo kılavuzundaki tanım oldukça kapsamlıdır.

Yenilik, personeller veya bu kavramı benimsemiş diğer tüm departmanlar ile birlikte hayata geçirilen yeni uygulamalar, algılanan yeni fikirler ve nesneler biçiminde de ifade edilebilir. Diğer bir tanıma göre de, yeni bir ürünün, yönetim biçiminin veya organizasyonel yapının keşfi, araştırma ve ticarileştirme uygulamalarının tamamına verilen isimdir (Oğuztürk, Sami, 2003).

Yenilik sözcüğünün sözlük anlamı ise, rakip organizasyonlara karşı avantaj sağlamanın yanı sıra tasarımdan üretime kadar yeni pazarlara giriş sağlanarak, organizasyonun kendisini geliştirmesi olarak da tanımlanabilir (Pallister ve Isaacs, 2002). Yenilik en kapsamlı biçimde ise daha önceden var olmayan bir ürünün üretimi veya geliştirilmesi şeklinde tanımlanabilir (Demirel 2015).

Yeniliği özetle; çevresel, bilimsel ya da teknolojik değişimler kapsamında bir ürünün, fikrin veya hizmetin keşfi, geliştirilmesi ve bu bağlamda yeniden sunulması bundan kazanç veya gelir elde edilmesi şeklinde açıklayabiliriz.

2000'li yıllardan sonra ülkemizde önem kazanmaya başlayan kavram olan yenilikçilik diğer adı ile inovasyon, son dönemlerde oldukça popüler konulardan birisi haline gelmiştir. Türkçe'ye yenilikçilik olarak yerleşmiş olan inovasyon kavramı toplumsal, kültürel, teknik ve idari süreçlerin tümünde yenilikçi metotların kullanılması ile ifade edilmektedir. Dolayısıyla yenilikçilik günümüzde ekonominin temel sürükleyicisi şeklinde yorumlanmaktadır (Elçi, 2006).

Günümüzde de yenilikçilik lüks olarak görülmekten çıkıp kurum ve kuruluşların sürekliliğinin sağlanması açısından temel bir gereksinim halini almıştır. Bu durum göz önünde bulundurularak geçmişten günümüze yenilikçilik hakkında birçok tanım yapılmış olup yapılmaya da devam edilmektedir.

Schumpeter 1950’li yıllarda yeni firmalarda ve girişimcilikte temel alınan yenilikçilik kavramının yaratıcı yıkım sonucunda ortaya çıktığını savunmuştur. Bu bağlamda yenilikçilik kavramını en kapsamlı haliyle ele alan kişidir (Top, 2008). Schumpeter’in yaratıcı yıkım yaklaşımı çerçevesine göre; kapitalist sistemin devamlılığını sağlayan; yeni tüketim ürünleri, yeni üretim metotları, yeni pazarların açılımı, yeni endüstriyel örgüt modellemeleri, kapitalist düşüncede olan girişimciler tarafından yaratılmaktadır. Yeni piyasaların açılımı ve küçük işletmelerin büyümesi bu kapitalist sistemi sürekli yenilenme içerisinde tutmaktadır ve bu unsurlar sürekliliği koruyarak eskileri yıkıp yenilerini yaratmaktadırlar. Bu bağlamda kapitalizmin esası ‘yaratıcı yıkım’dır ve tüm girişimciler er ya da geç bu değişim ve gelişime mutlaka ayak uydurmalıdırlar (Tiryakioğlu, 2009).

Girişimcilerin daha orijinal bir iş ya da hizmet üretmek için farklılığını göstermeyi sağlayan araç yenilikçiliktir. Disiplin, idrak becerisi, hayata geçirme becerisi, kavrama yeteneği olarak tanımlanma özelliğine sahiptir (Drucker, 2002).

Crespell ve Hansen (2008) ‘in görüşlerine göre; örgütsel bir tavır olarak yeni fikirlere açık olmak esastır. Bu sebepten ötürü kurumların değişim ve yeniliklere açık bir tutum ortaya koyması ve yenilikleri benimsemesi elzemdir. Nitekim yenilikçilik, bir kurumun yeniliği kullanma becerisi ile ilintili bir kavramdır. Bir kurumun yeni ve orijinal fikirler üretmesi, bunların kontrollerinin yapılması ve yeni ürün, hizmet ya da ilerleyen zamanlarda sonuçlanabilen yaratıcı süreçlerle meşgul olması ve bunlara katkı verme eğilimini belirtmektedir (Lumpkin ve Dess, 1996).

Yenilikçilik kavramsal olarak fikir üretmekten ziyade üretilen fikirlerin gerçekleşmesi ve bu kavramın tanımında fikir ayrılıklarına rağmen tecrübeye gönüllü olmak, yenilikçilik, risk alabilirlik, fikir liderliği, özgünlük gibi geniş bir tanım olarak incelenir. Toplumdaki bireylerin yeniliklere açık olma seviyesi açısından niteliklerinin farklı olması da olağan bir durumdur (Johansson, Frans ve Dinç Tayanç, 2007).

Druckera göre yenilikçilik mevcut kaynaklara zenginlik oluşturma potansiyeli yüksek olan araçların tercih edilmesi veya yeni varlık oluşturma kaynakları yaratmasıdır (Drucker 2002, s. 3). Ross ve diğ. ise yenilikçiliği kabiliyetle ilgili olan entellektüel güç ile bilgi ve yeterliliklerini kullanma yeteneği, mevcut bilgilerini geliştirme ve yeni bilgi üretme becerisi şeklinde tanımlamaktadır. Bu tanım var olan bilginin orijinal yeni birleşimini barındırmasıdır (Santos-Rodrigues ve diğ. 2010, s. 56). Damanpour'a göre yenilikçilik, bir çevreyi etkileme gayesi iç veya dış çevrenin değişimine yanıt amacıyla yapılan, bir faaliyet olup olmamasından bağımsız olarak bir kurumun değişimi için gerekli olan araçtır (Işık 2018, s. 353).

2.1.2 Yenilikçiliğin Önemi

Pazarların günümüzde giderek küreselleşmesi, yenilikçiliği önemli hale getirmiştir. Dış piyasadaki rekabetin günden güne artması ile işletmelerin yeni ürün ve hizmet geliştirebilmek için daha fazla yenilik yapma ihtiyacı da artmıştır. İşletmelerde geliştirilen yeni ürün ve hizmetler sayesinde kar payları muhafaza edilirken, süreçlerdeki yenilikler ile de maliyetlerin azaltılması hedeflenmektedir. İşletmeler ürünlerindeki çeşit fazlalığı sayesinde tüm segmentlerdeki pazarlara hitap edebilir konuma gelebilmektedirler. Bu sayede yeni ürünlerini pazara sunmayı hızlandıran firmalar aynı zamanda rakipleri ile de rekabet avantajı sağlayabilmektedirler. Tüm bu stratejiler, işletmelerde yenilikçiliğin stratejik yönetim silahı olarak ne denli önemli olduğunu vurgulamaktadır (Schilling, 2019).

Yeniliğin müşteri memnuniyeti ve bağlılığını arttırıcı bir rolü de bulunmaktadır. Çünkü yenilikçi bakış açısına sahip olan işletmeler yeni bir ürün geliştirirken müşteri odaklı hareket etmektedirler. Bu nedenle de müşteriler tarafından rakiplerine kıyasla daha yüksek talep görmektedirler. Bu talep artışı sonucunda da işletme gelir artışı ile büyüme imkânı yakalamış olur. Büyüme ile beraber iş yükü artmakta ve yeni işgücü ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Yenilikçilik bu yönüyle istihdama da katkı sağlamaktadır. Bu sayede de ülke ekonomisinde kalkınma ve gelişme açısından olumlu yönde yansımaktadır (Adabalı ve Bilim, 2015).

2.2 YENİLİKÇİLİĞE İLİŞKİN ÖĞELER

Literatürde yenilikçilik ile ilintili çok sayıda kavram olduğu söylenebilir. Bunlardan bazılarının yenilikçilik kavramı ile karıştırıldığı görülmekte, bazen de eş anlamlı olarak

kullanıldığına rastlanmaktadır. Bu nedenle bu bölümde yenilikçilik kavramına en yakın olan yaratıcılık, girişimcilik, ar-ge, buluş kavramları ele alınacaktır.

2.2.1 Yaratıcılık

Yaratıcılık kavramı, yeni fikirler üretme kabiliyeti şeklinde ifade edilmektedir. Yenilik kavramı çoğunlukla yaratıcılık şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Fakat bu iki kavram farklı şeyleri ifade etmektedir.

Yaratıcılık, birbiri ile bağlantısı olmayan şeyler arasında benzerlikleri görerek sentez oluşturabilmek, yeni fikirler üretme yeteneği ve bildiklerimizi farklı şekillerde kullanabilme becerisi olarak karşımıza çıkar (Barker 2001, s. 23). Yaratıcılık yenilikçiliğin en önemli temek parçalarındandır. Çünkü yeniliğin temelinde olan zihinsel süreci oluşturmaktadır (Naktiyok ve Atlıhan, 2007). Yaratıcılık bir süreçtir ve bu sürecin sonucunda tamamen yeni bir şey ortaya çıkmış ise bu bir “buluş”tur. Dolayısıyla, yenilikçilik süreci; yaratıcılık ve onun ardından ortaya çıkan buluş şeklinde ilerlemektedir (M. Laranja, 2008).

Yaratıcılık bir fikrin bulunması ve o fikrin geliştirilmesi ile ilgili bir süreç iken, yenilikçilik bu fikirden değer yaratılması ve ticari amaçlar doğrultusunda kullanılması ile ilgilidir (Tokmak, 2008; Rosenfeld ve Servo, 1994). Marşap (1999)’a göre merak, değişime açık olma, analitik düşünme, sentez yeteneği ve problemlere karşı olan duyarlılık yaratıcılığın özelliklerindendir. Drucker’a göre ise yaratıcılık, var olan işleyişin dışına çıkmak, eski ve yeni bağlantısını kurmak, farklılıkları gözlemlemek ve bunlardan yola çıkarak fikirler geliştirip bunları denemektir (Drucker, 2002). Yaratıcılık yeni fikirler üzerinden düşünmek iken, yenilikçilik bu fikirleri hayata geçirmektir (Gerker, 1997; Eren, 2010). Yaratıcılık kişisel bir faaliyet iken, yenilikçilik takım çalışması ve sosyaleşmeyi gerektirir (Van de Ven ve Angle, 1989; Mclean, 2005).

Yaratıcılık, kişilerin mevcut bilgileri içerisinde yararlı görülecek, yeni ve ilginç fikirler üretebilme amacıyla bağlantı kurması veya var olan bağlantıları düzenlenmesi ile ilgilidir (Enginoğlu 2015, s. 9). Bir başka deyişle, var olan problemlerin çözümü için yararlı olabilecek fikirler üretmek üzere ortaya çıkan insanlara özgü düşünsel bir süreçtir denilebilir.

Bir fikrin veya ürünün yaratıcı sayılabilmesi için daha önce yapılmamış veya bulunmamış yani diğerlerinden farklı olması gerekmektedir. Ancak yaratıcı sayılabilmesi için yalnızca farklı olması yeterli değildir. Bunun yanında bir de değerli, doğru ve amaca uygun olması beklenir. Bu bağlamda yenilikçilik bir işletme için, yaratıcı fikirlerin başarılı ve doğru şekilde uygulamaya koyulmasıdır. Bireyler ve takımlar tarafından ortaya atılan yaratıcılık aslında yeniliğin başlangıç noktasıdır; yenilikçilik için bir gerekliliktir ancak yeterlilik değildir (Enginoğlu 2015, s. 10). Bundan dolayı yaratıcılığın hedefi bir icat ise, yenilikçilik hedef ise yapılan icadı başarılı bir şekilde uygulamaya koymaktır.

2.2.2 İcat

İcat(buluş) yeni bir bilgiyi veya fikri öne sürmek ile; yenilikçilik ise öne sürülen bilgiyi kullanıma uygun bir ürün veya hizmete dönüştürmek ile ilgilidir. Shumpeter't'a göre de yenilikçilik icattan daha kapsamlı bir kavramdır. İcadın bir ekonomik değere sahip olabilmesi için yeni bir ürün olması veya üretim sürecine dâhil olması gerektiğini savunmuştur (İraz 2005, s. 80-81). Bu bağlamda icat; yeni veya özellikleri geliştirilmiş olan bir ürünün, sürecin veya sistemin kavram veya fikir düzeyini tanımlamaktadır. İcat belirlenen bir amacı hayata geçirebilmek için kullanılması veya uygulanması ile yeniliğe dönüşmüş olur (Güleş ve Bülbül 2004, s. 126). Ancak her icat sosyal veya ekonomik anlamda faydalı veya başarılı olamamaktadır. Bu bakımdan bir icadın topluma fayda sağlayacak bir değer yaratabilmesi o icadın yenilik olarak kabul edilebilmesi için gereklilik arz etmektedir (Uzkurt 2017, s. 33).

İcatlar ekonomik değerden ziyade teknik anlamda ön plana çıkan bir kavram iken yenilikçilik icatların ticarileşmesi ile ilgili bir kavramdır. Yani yeniliğin fayda yaratabilmesi için, icatların kullanılabilir ve uygulanabilir hale getirilmesinin yanı sıra ticarileştirilmesine de gereksinim vardır. Bu bağlamda yenilik ile icadı birbirinden ayıran en önemli faktör yeniliğin ticari yönünün bulunmasıdır (Uzkurt 2017, s. 34). Yenilikçilik icat arasındaki farklılığı bir örnek ile açıklayacak olursak; Elektrikli süpürgeyi J. Murray Spengler icat etmiş olmasına rağmen satışını gerçekleştiren W. H. Hoover'dır. Bu sebeple dünya çapında Spengler değil Hoover'ın adı bilinmektedir. Örnekte görüldüğü gibi, icadın teknolojik ve bilimsel bir buluş olduğu ve bu icadın uygulanması ile ticarileştirildiği açıktır (Enginoğlu 2015, s. 12).

2.2.3 Girişimcilik

Girişimcilik sözcüğü Fransızca'daki 'entreprendre' (bir iş yapmak) kelimesinden gelip İngilizce'deki karşılığı 'entrepreneurship' dir. Türkçe'deki 'girişmek' fiilinden türetilmiş bir isim olarak girişimcilik şeklinde kullanılmaktadır (Tunç, Barbaros, 2007).

Girişimci, pazardaki dinamikleri iyi analiz ederek hedef kitle için değer yaratabilecek bir fırsatı değerlendirmesi durumunda gereken kaynakların planlamasını yapıp belirsiz bir ortamda karar alabilen kişidir (Özkul, 2008). Schumpeter'a göre ise bir girişimcinin aynı zamanda 'yenilikçi' olmasının arkasında yatan motivasyonlar; bireysel ekonomik güce sahip olma güdüsü, kişisel tatmin ihtiyacı ve 'girişimci' tanımı ile paralel olmak üzere benzersiz bir oluşum içinde bulunma gereksinimidir (Orhan, 2010).

Girişimcilik kavramı ve yenilikçilik tutumu büyümede hız kazanma amacı olan işletmeler için iki önemli ölçüt olarak görülmektedir. Bu iki kavram birbiri ile yakın derecede ilişkili olmasına rağmen kavramsal olarak farklılıklara sahiptirler. Girişimcilik hâlihazırda bulunan ve yeni keşfedilecek pazarlarda, mevcuttaki ya da yeni geliştirilen hizmet ve değerlerin olumlu olarak incelenmesi şeklinde ifade edilirken, yenilikçilik, yeni icat ve fikirlerin faaliyete geçirilmesi ve ticarileştirilmesi kısmı ile ilgilidir (Nasution ve diğ. 2011, s. Aktaran; Temiz, 2016).

Kısaca girişimcilik, yaratıcı faaliyetleri ve bir işletmeyi kurma ve faal duruma getirme süreci şeklinde tanımlanabilir. Miller'a göre girişimciliğin ana unsurları; proaktif davranışlar sergileme, risk alma, yenilikçi davranışlarda bulunma şeklinde sıralanmaktadır. Başka bir tanımda ise, bir iş işle alakalı fırsatları görme ve bu fırsatlardan fayda sağlamak amacıyla uygun bir risk yönetimi yaparak, iletişim ve yönetme becerilerini kullanarak değer yaratma süreçlerini kapsamaktadır. Bu bağlamda girişimci, yaratıcılığını gösteren, yeni fikirlerin tasarımı yapan ve bu fikirleri gerçekleştiren, hem toplum hem de dünyada ulaşabildiği pek çok yerde katalizör etkisi yaratan kişidir. Özellikle hızlı büyüme faaliyeti gösteren kurumlarda girişimciler, yenilikçi tutumları ve fikir seviyesindeki yenilikleri geleceğe taşımaları açısından önemli bir role sahiptirler. Ayrıca girişimcilerin öngörülme-yen problemler karşısındaki çözüm yeteneklerinin yenilikçilik ile ilgili olması, girişimci ve girişimciliğin tanımlanmasında yenilikçiliğin kritik bir özellik olduğunu göstermektedir (Enginoğlu 2015, s. 12). Çünkü yenilikçilik sadece girişimcilikte değil,

organizasyonun karşılaştığı tüm sorunların çözümünü başarıya ulaştırmasında önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Girişimciliği sadece kişinin sahip olduğu beceri ve yaratıcılığın ürünü olarak yorumlamak yanlış olacaktır. Bu nedenle nasıl yetenek ve yaratıcılık bir bütün ise, girişimciliğin de aynı duruda olduğu söylenebilir. Yani başarılı bir girişimcilik faaliyetinde bulunmak için, girişimde bulunacak kişi veya işletmenin yenilikçi bir yapıda olması beklenmektedir (Uzkurt ve Cevahir, 2008).

Dolayısıyla, girişimcilik olmaz ise yeni proje ve fikirlerin rekabet sağlayacak yeniliklere dönüşemeyecektir. Ancak girişimcilik ve yeniliği bir arada sağlanması ile finansal bir değer yaratılmış olacaktır (Elçi ve Şirin, 2006)

2.2.4 Teknoloji ve Ar-Ge

Teknolojik gelişme, yenilik kavramı ile beraber sıklıkla karşılaştığımız bir kavramdır. Teknoloji temel anlamda, fayda sağlama amacı ile üretim yapılırken kullanılan bilgilerin bütünüdür. Üretim miktarını arttırma konusunda, ürün veya hizmetin kalitesinin yükseltilmesine katkı sağlayarak nitelik ve niceliğini değiştirebilen bilgi topluluğu da denilebilir. Teknoloji aynı zamanda insanların gereksinimlerinin en hızlı şekilde karşılanmasını sağlayan unsurdur (Durna 2002, ss. 16-23).

Organizasyonlarda makine, malzeme ve teknolojilerin güncel olması yenilikçiliği ve devamında başarıyı getiren faktörlerden birisidir. Özellikle günümüz bilgi çağında; robotik, makine öğrenmesi, yapay zekâ, derin öğrenme gibi teknolojik anlamda önemli gelişmeler yaşanmaktadır. Açık kaynak kullanımının da yaygınlaşması beraberinde bireylere ücretsiz olarak bu platformlar üzerinde yeni teknolojiler ile geliştirme yapıp aynı zamanda hazır kütüphanelerden faydalanarak dünyanın öbür ucunda gerçekleşen bir inovasyonu kendi ortamında uygulayıp test edebilme imkânını sunmaktadır. Ar-Ge bütçesine ayrılan kaynak miktarı da arttıkça işletmelerin Ar-Ge kapasitelerindeki gelişmeler ve bunun sayesinde yaptıkları yatırımların karşılığını fazlasıyla aldıkları görülmüştür (Korkmaz ve diğ., 2009; Yüksel, 2015).

Ar-Ge kavramı ise bilgi çağında en çok kullanılan kavramlardan birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kavram çoğunlukla yeni bir ürünün üretilmesini tanımlarken kimi zaman

bilimsel araştırmaları açıklamak için de kullanılmaktadır (Uzkurt 2017, s. 36). Ar-Ge işletmelerin üretim süreçlerinde ve yeni ürün ortaya çıkarmalarında sistemli ve yaratıcı olarak çalışmalarıyla ilgilidir. Teknolojinin ve bilimin gelişmesine katkıda bulunan Ar-Ge yeni bilgiler ortaya koyarken mevcuttaki bilgilerin yeni ürün, malzeme, yazılım üretimini kapsamak üzere yeni süreç, hizmet ve sistemleri oluşturmak ve hâlihazırda olanları iyileştirmek amacıyla yapılan sistematik çalışmalar bütünüdür (TOBB 2004, s. 10). Frascati Kılavuzunda yapılan tanıma göre Ar-Ge, “İnsan, kültür ve toplumun bilgisinden oluşan bilgi dağarcığının arttırılması ve bu dağarcığın yeni uygulamalar tasarlamak üzere kullanılması için sistematik bir temelde yürütülen yaratıcı çalışmalardır.” şeklinde (Frascati 2002, s. 30).

Ar-Ge yenilikçilik için önemli kriterlerden bir tanesidir. Yenilikçi iş anlayışına sahip organizasyon yapıları, sürekli olarak değişen i ve dış çevreyi gözlemleyebilmek ve günümüzde gereklilik haline gelen değişim ve yenilikleri kullanabilme hedefiyle bu faaliyetlerin dinamik olmasına ve geliştirilmesine önem vermektedir. Ancak tam olarak Ar-Ge yapabilmek için onu yapanların girişimci niteliğe sahip olmaları gerekmektedir. Aksi halde tam anlamıyla Ar-Ge yapmış sayılmayacaklardır (Griffith ve diğ. 2003, s. 104).

Ar-Ge yenilikçilik için gerekli unsurlardan birisi olarak değerlendirilebilir. Yenilikçilik Ar-Ge çalışmalarının bir sonucu olarak da değerlendirilir. Ancak genel kabul gören fikir, yenilikçiliğin Ar-Ge ile patent arasındaki bir faaliyet olmasıdır (Zerenler ve diğ. 2007, s. 662).

Teknoloji ve Ar-Ge yenilikçilik bağlamında oldukça önemli bir yere sahip olmakla birlikte, yenilikçilik için temel bir amaç değil araç olarak görülmelidir. Günümüzde Endüstri 4.0 ve Dijital Dönüşüm gibi dünyaya yön veren yeniliklere ayak uydurmak isteyen işletmeler kaynaklarının büyük bir kısmını Ar-Ge ve teknoloji yatırımlarına ayırmakta ve bununla beraber yenilikçi ürünler geliştirmeyi hedeflemektedirler. Ancak unutulmaması gereken müşterinin isteklerini ve üzülmesi gereken problemleri gündeminde merkeze oturtmadan yapılan teknoloji yatırımlarının geri dönüşü istenilen ölçüde olmamaktadır. Bu nedenle teknoloji ve Ar-Ge’nin şirketlerin hedefledikleri iş modelleri ile aynı doğrultuda bir araç olarak konumlandırılması daha efektif sonuçlar vermektedir.

2.3 BİREYSEL YENİLİKÇİLİĞİN TANIMI

Bireysel Yenilikçilik; kişisel düzlemde bireyin inovasyona yönelik arzusu ve yeniliğe yönelme durumudur (Kılıçer, 2011; Uzokurt, 2008). Hurt ve diğ. (1977) yenilikçiliği “yeni şeyler denemeye isteklilik hali” olarak tanımlar (Hurt ve diğ., 1977). Önceden de belirtildiği gibi yenilikçilik teknolojiye, teçhizata yönelik yapılan yatırımlarla alakalı olmaktan öte, insanla alakalı bir kavramdır. Bireysel yenilikçilik bireyin değişime yönelik karakteristik şekilde davranmasıyla ilişkilidir (Aksay, 2011).

Hurt, Joseph ve Cook (1977) bireysel yenilikçiliği “değişime açıklık” olarak tanımlamıştır (Hurt ve diğ., 1977; Pallister ve Foxall, 1998). Değişime açıklık durumu kişisel bir özellik olmakla beraber, zamanla kişiler arasındaki yayılımı tetiklemesi ve kişilik özellik olması halinden örgütün özelliği olma haline dönüşmesi mümkün olabilmektedir. Bireysel yenilikçiliğin gelişimi, kişinin belirli bir zaman içinde belirli davranışlar geliştirerek gerçekleşebilmektedir. Bireysel yenilikçilik; bireyin yeniliklere karşı istekli olması, ilgi duyması, bunları benimsemesi, uygulamasıdır (Hurt ve diğ., 1977).

İçinde bulunduğu koşullar bireyleri çevrelerine uyum dönemlerini hızlandırmaya yönelmektedir. Kişiler yeniliklere adaptasyon konusunda birbirlerinden farklıdır. Yeniliğin benimsenme ile kabul edilme süreçlerini bu farklılıklar etkilemektedir. Nitekim inovasyonu geliştirmek, benimsemek onaylamak veya uygulamak bireysel yenilikçilik olarak tanımlanabilir. Bireysel yenilikçilik; mevcut bir inovasyonu benimseme zamanı şeklinde de yorumlanır. Günümüzde bireysel yenilikçilik bir çeşit olumlu kişilik özelliğidir (Oktuğ ve Özden, 2013; 1-4).

Bireysel yenilikçilik, öğrenme ve hayata geçirme yeteneği olarak da değerlendirilir. Davranışa yönelik bir kavram olan bireysel yenilikçilik bazı araştırmalarda, bireyin yeniliği içselleştirme dönemine göre bazı araştırmalarda da bireysel yenilikçiliğe olan yatkınlığı, şahsi özellik olarak incelenir (Oktuğ; Zeynep ve Melis, 2013).

Herhangi bir ürünün hizmet ya da düşüncenin kişi tarafından yeni olarak algılanması bireysel inovasyona farklı bir bakış açısidir. Kişisel anlamda yenilikçilik; uygulama becerisi, öğrenme yeteneği, disiplin gerektiren bir özelliktir. Yeniliğin algılanması ferdin inovasyona karşı gösterdiği tepkiyle ilintilidir (Rogers, 1983). Kişilerin yeniliğe karşı

tutumu, bireylerin sahip olduğu karaktere göre farklılık gösterir. Bazı bireyler yapısal olarak yenilikçiliğe açık olurken bazıları karşı bir tutum göstererek yenilikçiliğe engel teşkil olacak durumlara sebep olabilirler. Bireylerin olaylara karşı tutumlarının yenilikleri benimseme sürelerine üzerinde etkisi vardır (Surry ve Brennan 1998, ss. 4-5).

Yenilik elde etme noktasında kişiler yetenek farklılıklarına sahiptir. Yenilik becerisi olan bireyler  zg n düşünce ve bakış açısıyla hareket ederler. Yeniliğin neden olabileceği muhtemel bir kargaşa durumuna karşı gelebilecek yapıya sahiptirler (Işık ve Meriç 2015, s. 5).

Yenilikçilik Rogers Tarafından 1962 yılında geliştirilip ele alınmıştır. Rogersın ardından farklı araştırmacılar tarafından daha farklı çalışma alanlarına da uyarlanmıştır. Agarwal ve Prasad; teknolojik yeniliklerin kişiler üzerindeki etkilerini daha detaylı belirleyip ölçmek amacıyla Bilgi Teknolojileri Alanında Bireysel Yenilikçilik teorisini geliştirmişlerdir (Agarwal ve Prasad, 1998).

Bilgi Teknolojileri Alanındaki Bireysel Yenilikçilik yapısı öncelikle 1998’de “kişinin yeni bilgi teknolojilerini denemeyi arzu etmesini”  l me amacıyla tasarlanmıştır (Rosen 2005, s. 3). Agarwal ve Prasad, bu teknolojileri kullanan bireylerin psikometrik özelliklerini temel alarak teknolojiyi ne şekilde benimseyebileceklerini açık bir şekilde tanımlamak amacıyla bireysel yenilikçiliğin yapısını ara tırmı tır (Sibona 2014, s. 62).

Tecrübe ve anlık etkileşimler neticesinde kurumlardaki saha çalışanları inovatif fikirler geliştirebilirler. Şirketlerdeki küçük yenilikler sonrasında b   k değişimler ortaya çıkabilmektedir (Kanter, 1984; Marane, 2012). Bu durumu desteklemek amacıyla hataya tolerans gösteren kurumlar, otoriteyi azaltıp yararlı sonuçları ortaya çıkarabilir (Light, 1998). Son yıllarda  irket çalışanlarının geneli hata yapmamayı önceliği olarak düşünür ve çalıştığı ortamlarda denemekten uzak kalmaya alışkanlık gösteren bir çalışan kültürü vardır. Denemeye ve hata sonucunu tolereye yeri olduğu görülen şirketlere güven artar; yenilikçilik ile güven arasında da pozitif ve g   l  bir ilişki vardır (Jung ve diğ., 2003; Marane, 2012).

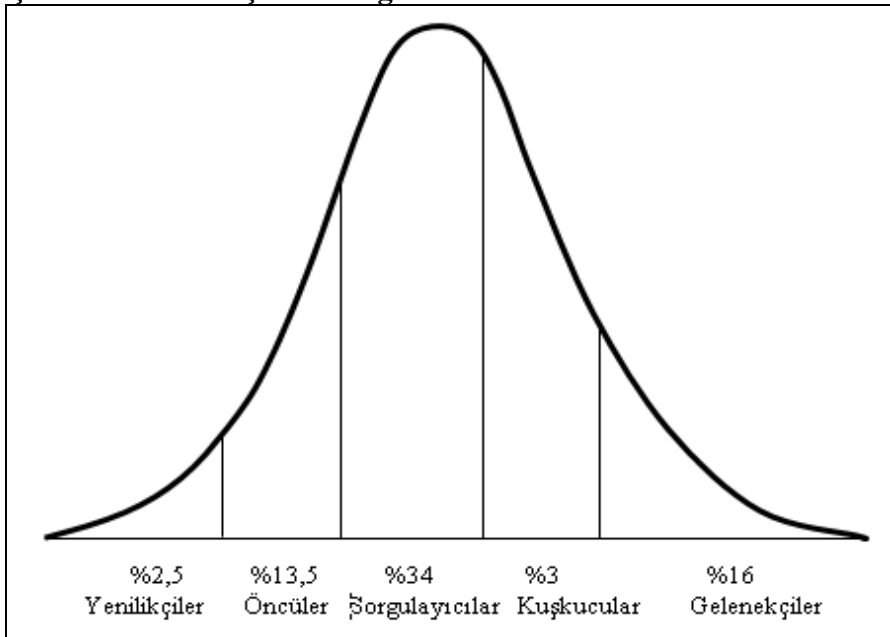
2.4 BİREYSEL YENİLİKÇİLİK KATEGORİLERİ

Yeniliğin yayılımı üzerine yapılan çeşitli araştırmaların sonucunda yenilikleri benimseyenler, benimsemelerinin aldığı zamana göre kategorize edildiğinde, birbirlerine yakın sosyo-ekonomik düzeyde ve benzer kişilik özelliklerine sahip oldukları tespit edilmiştir (Kılıçer, 2011; Beal ve Bohlen, 1956). Örnek verecek olursak yenilikçilik özelliği yüksek düzeyde olan kişiler daha öncü ve ilerici iken, yenilikçilik düzeyi düşük olanlar daha tutucu olabilmektedir (Rogers, 2010).

Rogers (2010), örgütlerin keşfedildiği döneme istinaden inovasyonların içselleştirilmesi sürecini açıklayan “Yeniliklerin Yayılması” (Diffusion of Innovations) çalışmasını ortaya koymuştur. Bu araştırmada bireyler bazı istatistiksel veriler aracılığıyla aşağıda belirtilen beş ayrı kategoriye ayrılmıştır.

- %2.5’lik dilim “Yenilikçiler” (Innovators),
- %13.5’lik dilim “Öncülük Yapan” veya “Erken Benimseyenler” (Early Adopters),
- %34’lük dilim “Erken Çoğunluk” veya “Sorgulayıcılar” (Early Majority),
- %34’lük dilim “Geç Çoğunluk” veya “Şüpheciler” (Late Majority) ve
- %16’lık dilim “Geri Kalanlar” veya “Gelenekçiler” (Laggards)’dir (Rogers 2010, s. 247).

Şekil 1.1: Yenilikçilik Kategorileri



Kaynak: Rogers, 2010

2.4.1 Yenilikçiler

Yenilikçiler sosyal sistemin %2,5'luk dilimini ifade etmekte ve bu sistem içerisinde inovasyonları en önce benimseyen bireyleri temsil etmektedir. Sosyal sistem içerisindeki diğer fertlerden ayrılan en önemli özellikleri aykırı olmalarıdır. Diğer fertlerin “aklı bir karış havada” veya “hayali işlerin peşinde koşan” şeklinde nitelendirdikleri kişilerdir. Ancak, risk alma potansiyeli yüksek, girişimci ruhlu, istikrarlı ve inovasyon yaratmaya elverişli bireyler olarak görülmektedir (Rogers, Everett M., 1963). Bu kişiler yeniliklerin peşinde koşarken yoğun sosyal medya kullanımları, teknolojiyi birçok alanda efektif şekilde kullanmaları, var olanın dışında düşünebilme beceri ve istekleri ile dikkat çekerler.

Sosyal sistemdeki diğer fertlere nazaran bu bireylerin risk almaya daha meyilli olmaları belirsiz durumlara karşı yüksek toleranslarının olmasından kaynaklanmaktadır. Yenilikçilerin karakteristik özelliklerinden bazıları da aceleci ve cesur olmaları, eğitim düzeylerinin yüksek olması, güvenilir verilere direk olarak erişim isteği duymaları, yeni şeyleri inceleme amacıyla seyahat etmeleri, teknolojiye hızlı adapte olmaları, ileri görüşlü olmaları, yüksek hayal gücüne sahip olmaları ve topluma yarar sağlamayı görev edinmeleridir (Rogers ve Everett M. 1962, s. 247).

Inovasyonları deneme konusunda oldukça isteklidir ve geniş bir çevre ile iletişimleri vardır. Yeni şeyleri denemeye olan ilgileri onları yerel bir çevreden çıkarıp kozmopolit sosyal ilişkiler kurmaya götürür. Coğrafi mesafe yenilikçiler arasında önemli olsa da, yenilikçi gruplar arasında iletişim kalıpları ve arkadaşlık ilişkileri yaygındır (Rogers 2003, s. 248).

2.4.2 Öncüler

Sosyal sistem içerisinde %13,5'lik dilime sahip olup, yenilikçilerden hemen sonra yenilikleri benimseyenlerdir. Yenilikleri daha erken kabul edenler ile daha geç kabul edenler arasında köprü görevi görür onların aralarındaki iletişimi sağlar. Diğer bir ifade ile yenilileri daha geç benimseyenlere bilgi aktarımında bulunarak onlara örnek rol model olurlar. Bu anlamda sistemde büyük etkiye sahiptirler.

Öncüler yorum ve yönlendirmeleri ile kendilerinden bir alttaki benimsenme sürecinde büyük ölçüde etkiye sahiptir, bu anlamda fikir liderleri olarak tanımlanmaktadır (Kılıçer, 2011). Ayrıca yaş olarak daha genç bireylerden oluşmaları sebebiyle de günümüzde yer

alan sosyal medya fenomenleri ile benzerlikleri bulunmaktadır. Yeniliklerin yayılmasında itici güç görevini üstlenir ve bu anlamda toplumda fikirleri önemsenen ve saygı duyulan kişilerdir.

Öncüler yenilikçilere nazaran yenilikleri daha çok içselleştiren ve yeniliğe hızlı adapte olabilen kişilerdir. Diğer benimseme kategorilerindeki bireylere nazaran daha çok fikir ve öneri önderliğine sahiptirler. Yenilikçiler inovasyonlarla ilgili öneri ve fikir elde etme amacı ile öncü kategorisindeki uygulamaları incelerler. Dolayısıyla öncüler yeni bir fikrin benimsenmesinden önce “kontrol etmesi gereken kişi” olarak ifade edilmekte bir çok birey için rol model olmaktadır (Rogers ve Everett M. 1962, ss. 247-249).

2.4.3 Sorgulayıcılar

Yenilikleri benimseme süresi açısından yenilikçiler ile öncülere nazaran daha çok vakit harcayan grup sorgulayıcılardır. Bu bireylerin temkinli davranışlarda bulunması yeniliklere karşı da geçerlidir. Yeniliği benimsemeden yenilikle alakalı deneme, inceleme ve araştırma yaparlar. Sosyal sistem içinde % 34'lük paya sahiptirler. Bu paya sahip sorgulayıcılar, sosyal sistemin üçte birinden daha fazlasını temsil eder.

Yeniliği benimsemeden üzerine düşünerek zaman harcarlar ve yeniliklere dikkatli yaklaşırlar. Genellikle kendi demografik yapısındaki kişilerle temastadırlar. Fikirlerin uyumu öncesinde sorgulama halindedirler. Fikri benimsemeleri yayılması için ekstra çaba göstermeleri anlamına gelmez. Toplulukta lider konumunda bulunmazlar. Yeniliği benimseme süreçleri oldukça uzundur (Tırpan, 2016).

Sorgulayıcı kategorisinin yenilikçi ve öncü sınıfına göre inovasyon girişimine dâhil olması, daha çok vakit almaktadır. Sorgulayıcılar yeni bir fikri tam anlamıyla benimsemeden önce bir süre test ederler. Alexander Pope'un sorgulayıcı sınıfının anlayışını ifade eden “Yeniliğin denendiği ilk birey olmayınız/sonucu kısmı bırakmayacak son birey de olmayınız” yargısı sorgulayıcı kategorisindeki mottodur. Sorgulayıcı kategorisindekiler inovasyonları benimseme noktasında arzuludurlar, diğer kategorilerle genel olarak etkileşim içindedirler. Sorgulayıcı sınıftakiler kısmi liderlik özelliklerine sahiptir ve diğer kategorilere nadiren liderlik yaparlar (Rogers ve Everett M. 1962, s. 249).

Sorgulayıcıların risk alma eğilimi fazla değildir. Bundan ötürü inovasyonların getirdiği pozitif etki ispatlanıncaya dek araştırma yapar, inceler ve belirli testler yaparlar. Sorgulayıcılar, “bekle ve gör” kalıbını içselleştirmişlerdir ve fayda getiren yenilik görüşü ile yenilikleri değerlendirirler (Greenhalgh, Trisha ve diğ., 2004).

2.4.4 Kuşkucular

Şüpheli sınıfında olanlar, bir inovasyonu diğer kategoriler kabullenene kadar kabullenmezler. Şüpheli sınıfı yeniliklere şüpheli ve temkinli bir tutum ile yaklaşır ve yenilikleri oldukça geç kabullenirler. Yeniliğin neden olabileceği muhtemel finansal sıkıntılar ve iletişimde oluşabilecek problemler şüpheli kategorisindekiler bakımından önem arz etmektedir.

Toplumun neredeyse üçte birini meydana getirir. Toplumun genelinin bir yeniliği kabul etmesini beklerler. Yeniliklere septik yaklaşırlar ve çoğunlukla toplum baskısından ötürü yeniliğe yönelirler. Kuşkucular açısından bireyler arasındaki iletişim, yeniliğin kabullenilmesinde en büyük etkiye sahiptir (Kılıçer 2008, s. 216).

Şüpheliler sınıfının yeniliğe karşı pozitif bir tavır içinde olabilmesi için; öncelikle inovasyonu benimseyen bireyler tarafından yeni fikirlerin getireceği kar ile alakalı ayrıntılı bilgi alışverişi yapılması gereklidir (Rogers ve Everett M. 1962, ss. 249-250).

Sistem içerisinde yeniliğin kabul görmesi aşamalarında çoğunluktan daha geç kabullenirler. Benimseme süreci daima gönüllük usulüne dayanmayabilir. Çoğunluk benimsediğinden dolayı baskı neticesinde de gelişebilir. Kuşkucu ve sakıncalı bir tutum sergilerler. Yeniliği benimsemeleri için, şüphe ile ikilem noktalarının tamamının yok edilmesi gerekmektedir (Tırpan, 2016).

2.4.5 Gelenekçiler

Bu bireyler yenilikleri en son benimseme tutumuna sahiptirler ve bir yeniliğin başka bireyler tarafından denenerek olumlu neticeyle sonuçlanmasını beklerler. Bundan dolayı gelenekçiler bir yeniliği kabullenene dek geçen zamanda yenilikçi bireylerin başka bir yeniliği benimsemeye başlaması muhtemeldir. Sosyal sistem içinde gelenekçiler % 16’lık paya sahiptirler (Rogers ve Everett M. 1962, s. 250).

Geleneklere bağlı, değişime karşı oldukça kuşkulu ve sistemde yeniliği en son benimseyenlerdir. İletişim kurmak çok güçtür, kendi küçük ekosistemlerinde birebir etkileşimle bağlantı kurulabilir. Geleneksel kimlikleri doktrinleri ön plana çıkarır. Fikir önderleri olarak gelenekçi kişileri dikkate alırlar. Yeniliklerin yayılması aşamalarında devinimi yavaşlatan görev üstlenirler, engel oluştururlar. Temel motivasyonları hata yapma lükslerinin olmaması ve hayatlarında yeniliğe, yeniye gidecek alanların hiçbir zaman olmaması ile alakalı düşünceleridir (Tırpan, 2016).

Gelenekçi sınıfı, yeniliklere ve değişimlere karşı şüphe içerisinde olurlar. Bundan dolayı yeniliği benimseyen bireylerin en sonuncusudurlar. Adı geçen bireyler geleneksel değerlerine bağlı bireylerle ilişki halindedir. Gelenekçi sınıfı inovasyon kararlarını genellikle kendinden önceki kuşaklarda yapılanlarla karşılaştırmaktadır. Geleneksel iş yapma metodları ile yönetilen ve yeni bir fikre kabul görürse olumsuz neticeleşine inanan inovasyona ön yargılı yaklaşırlar (Rogers ve Everett M. 1962, s. 250).

Teknolojik anlamda her zaman yardıma ihtiyacı duyan, yeniliklere önyargılı ve karşı olan bireylerdir (Özgür 2013, s. 410). Yeniliklerde karar verme süreçleri oldukça uzundur. Eğitim seviyesi düşük ve çoğunlukla nüfusun yaşlı bireylerinden oluşmaktadır. İletişim araçlarından oldukça az faydalanırlar (Beal ve Bohlen 1956, s. 121).

2.5 BİREYSEL YENİLİKÇİLİĞE İLİŞKİN YAKLAŞIMLAR

Bireysel yenilikçilik esasında gerçekleştirilen çalışmalar incelendiğinde, konuya farklı birçok bakış açısı ile bakıldığı ve açıklama getirildiği görülmektedir. Literatürde esas alınan ve birçok farklı akademisyenin üzerinde çalıştığı iki ayrı yaklaşım bulunmaktadır. Çalışmanın bu bölümünde, bahsi geçen yaklaşımlar ve bunların bireysel yenilikçilik konusunu nasıl işlediği üzerinde durulacaktır. Bu sayede, bireysel yenilikçiliği birden fazla boyuta sahip yapısına açıklık getirilecektir.

2.5.1 Doğuştan Gelen Yenilikçilik

Bireysel yenilikçilikle ilgili bahsi geçen yaklaşımlardan ilki “doğuştan gelen yenilikçilik” (innate innovativeness) kavramıdır. Bireysel yenilikçilik kavramını doğuştan gelen yenilikçilik ile ilişkilendiren çalışmalarda ortaya atılan farklı tanımlar mevcuttur. Bu bağlamda doğuştan gelen yenilikçilik kavramı ile bireysel yenilikçiliğin nasıl tanımlandığını

belirtmek gerekmektedir. Zira farklı yaklaşımlara ilişkin tanımlamalar farklılık göstermektedir. Bu tanımlamalardan bazıları şunlardır:

Bireysel yenilikçilik, yenilik ve değişime karşı duyulan isteklilik halidir (Hurt ve diğ. 1977, s. 59).

Bireysel yenilikçilik, kişinin yeni düşünceler karşısında açık fikirli ve diğer bireylerden bağımsız şekilde yenilik geliştirebilme düzeyidir (Midgley ve Dowling 1978, s. 276).

Bireysel yenilikçilik, bireylerin yaratıcılık ve yeniliği arama hevesinin olmasıdır (Hirschman, 1980).

Bireysel yenilikçilik, insanların bir yeniliği benimseme süresi ve düzeyidir (Lassar ve diğ. 2005, s. 180).

Başka bir tanıma göre ise bireysel yenilikçilik, genel anlamda ürün kategorileri içinde gözlemlenemeyip, doğuştan gelen yenilikçilik yatkınlığı bulunması durumudur (Midgley ve Dowling, 1993).

Doğuştan gelen yenilikçilik yaklaşımı çerçevesinde bireysel yenilikçilik ile alakalı tanımlar incelendiğinde, bu yenilikçilik türünün herhangi bir hizmet ya da ürün sınıfı bazında olmayıp, kişilik özelliği gibi insanlarda doğuştan var olduğu üzerinde yoğunlaşmıştır. Bireysel bazda incelendiğinde yenilikçiliğe, kişisel özellikler etki edebilir denilebilir. Lee ve diğ. (2007)'ne göre, farklı kişiliklerdeki tüketicilerin bu kişilik farklılıklarının davranışlarını etkileme potansiyeli vardır.

Bu noktada Steenkamp ve diğ. (1999) tüketicilerde mevcut olan doğuştan gelen yenilikçilik eğiliminin açıklanacağı faktörlerin ne olabileceği sorusu üzerinde durmuştur. Bu faktörleri şu şekilde belirlemiştir;

- 1- Uyarılma ihtiyacı
- 2- Yenilik arayışı
- 3- Başkalarından bağımsız olma isteği
- 4- Farklı olma ihtiyacı

Doğuştan gelen yenilikçilik bağlamında gerçekleştirilen çalışmalar incelendiğinde, bu kavramın çoğunlukla “risk alma eğilimi” ve “öz saygı” boyutlarında ele alındığı göze çarpmaktadır.

Risk Alma Eğilimi

Pazarlama alanındaki yönetici ve teorisyenleri algılanan risk ve risk alma eğilimi üzerinde yoğunlukla durulan alanlardır. Bunun nedeni, yenilikçilerin, yenilik arayışında olan, rutinden çabuk sıkılan, macerayı seven, risk alma eğilimi yüksek olan bireyler olmalarıdır (Kirton, 1989). Bir başka ifadeyle, yenilik belirsizlik yarattığından ötürü, algılanan risk yenilikçilik üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkiye sahiptir. Buna karşın algılanan riskin bireysel yenilikçiliği sonlandırması söz konusu değildir (Hirunyawipada ve Paswan, 2006). Özetleyecek olursak; teknolojik anlamda karmaşık ve alışılmışın dışında özelliklere sahip yeni ürünler, yenilikçi ve kendine güvenen kişiler tarafından kabul görür ve bu kişilerce bahsi geçen ürünlere kolay uyum sağlanabilir (Limayem ve diğ., 2000; Thatcher ve Perrewew, 2002).

Öz Saygı

Psikoloji bakış açısından literatürde öz saygı, kendi kendini benimseme, saygı duyma, değer verme ve onaylama şeklinde ifade edilmektedir. Bu bağlamda insanların bir bölümü kişisel özelliklerini olumlu yönde değerlendirebilmekte iken, diğer bir bölümü ise tam tersi bir biçimde değerlendirebilmektedir. Kişisel değerlendirmeye bağlı olan bu farklılık, insanların öz saygı düzeyini ortaya çıkarmaktadır. Öz saygı derecesindeki farklılıklar kişilerin davranış ve tutumlarının farklı olması üzerinde de etkiye sahiptir. Örneğin; kendisini negatif yönde değerlendiren kişiler, yani öz saygısı daha düşük olanlar, başarısız olma riskini en alt seviyeye indirgeyecek şekilde kendini garantiye almaya yönelik tutumları göstermektedir (Brockner, 1988). Bundan yola çıkarak öz saygınlığı yüksek olan kişilerin özsaygısı düşük olanlara nazaran daha fazla yenilikçilik eğilimi göstereceğini söyleyebiliriz.

2.5.2 Ürün Temelli Yenilikçilik

Bireysel yenilikçilik ile ilgili diğer yaklaşım ise , “ürün temelli yenilikçilik” (domain specific innovativeness) ‘dir. Bir önceki bölümde açıklanan “doğuştan gelen yenilikçilik” yaklaşımının tüketicilerdeki yenilikçilik özelliğini açıklamada yeterli olmayıp bireysel yenilikçiliğin ürün sınıfı veya ilgi alanı bağlamında farklılık oluşturabileceği üzerinde durulması sonucunda ürün temelli yenilikçilik yaklaşımı literatürde yerini almıştır (Nasution ve Garnida 2010, s. 4; Goldsmith ve Hofacker, 1991).

Ürün temelli yenilikçilik yaklaşımında bireysel yenilikçiliğin adeta bir kişilik özelliği olarak her insanda az ya da çok bulunan ve ürün sınıfından bağımsız olan doğuştan gelen

yenilikçilik yaklaşımının aksine, ürün ve hizmet grubuna göre farklılaşabileceği üzerinde yoğunlaşmıştır. Bu bağlamda, bireysel yenilikçiliği temel anlamda kişilik özelliği olarak ifade eden doğuştan gelen yenilikçilik kavramının bu tür farklılıkları açıklamada yeterli olmayacağı açıktır. Ürün temelli yenilikçilik yaklaşımı ile ilgili olarak literatürde birçok tanım bulunmaktadır. Bunlardan bazıları şunlardır:

Ürün temelli yenilikçilik, belirli bir alandaki yenilik veya yeni ürünleri öğrenip benimsemeye yönelik eğilimdir (Goldsmith ve Hofacker 1991, s. 211).

Ürün temelli yenilikçilik, belirli bir ürüne ya da ilgi alanına özel son çıkan yeni ürünü benimseme ihtimalidir (Goldsmith, d’Hauteville ve Flynn 1998, s. 341).

Ürün temelli yenilikçilik eğilimi, bireysel yenilikçilik karakteri ile belirli bir ürün sınıfına yönelik olan ilgi derecesi arasındaki etkileşimin sonucudur (Roehrich ve diğ., 2002).

Diğer bir tanıma göre, ürün temelli yenilikçilik belirli bir alandaki yeniliklerle ilgili bilgiye sahip olma ve bu bilgileri benimseme eğilimi ile ilişkilidir. Bu nedenle belirli bir alana özgü yenilikçilik tutumunu daha net şekilde ortaya koymaktadır (Lassar ve diğ. 2005, s. 181).

Ürün temelli yenilikçilik yaklaşımı literatür araştırmalarında birçok farklı boyutta değerlendirilmiştir. Bu kavramın daha iyi anlaşılabilmesi için boyutlarından kısaca bahsetmekte yarar vardır.

Ürün temelli yenilikçilik kavramı, (Hirschman 1980, s. 285)’ın yaptığı çalışma çerçevesinde “gerçekleşen yenilikçilik” olarak kavramsallaştırılmıştır. Bu çalışmaya göre, gerçekleşen yenilikçilik herhangi bir şeyi benimseme konusunda istekli olmak değil(belirli şekilde hareket etme durumu), ürünü benimseme ile alakalı olduğu vurgulanmıştır. Bu kapsamda, Hirschman gerçekleşen yenilikçiliği aşağıda belirtilen iki boyutta ele almıştır:

Benimsenmiş Yenilikçilik (adoptive innovativeness): Benimsenmiş yenilikçilik, yeni olan bir ürünün fiili şekilde benimsenmesi demektir. Bu da bahsi geçen ürüne satın alma sonucu sahip olunmasını gerektirmektedir.

Dolaylı Yenilikçilik (vicarious innovativeness): Dolaylı yenilikçilik ise yeni olan bir ürüne dair bilgi edinilmesini tanımlamaktadır. Bu noktada, ürünün satın alınması veya

ürüne sahip olunması gerekmeyip, bu ürün ile ilgili enformasyonun toplanması yeterli olmaktadır. Yani dolaylı yenilikçiliğe göre yeni çıkan bir ürünün elde edilmesine gerek olmadan benimsenmesi mümkündür.

Literatürde yer alan başka çalışmalara bakıldığında, belirli bir ürün sınıfına yönelik tüketicilerin *fikir liderliği* (Gentry, 1983; Grewal ve diğ., 2000; Dickerson ve diğ., 2006; vb.), *uzmanlığı* (Rogers, 2010; Grewal ve diğ., 2000; vb.) ve o ürünün tüketici için ne ifade ettiği (*sosyal kimlik fonksiyonu*) (Grewal ve diğ., 2000) faktörlerinin ürün temelli yenilikçilik ile ilişkilendirildiği görülmüştür.

Fikir Liderliği

Fikir liderliği, kişinin diğer bireylerin davranış ve tutumlarını belirli bir ürün sınıfı bazında olumlu ya da olumsuz yönde değiştirebilme veya etkileyebilme becerisidir (Grewal ve diğ., 2000). Fikir liderliği özelliğine sahip bireyler, reklamlardaki verilen mesajlar veya satış personellerine göre daha güvenilir olarak görüldüğünden (Lyons ve Henderson, 2005), tüketicilerin satın alma süreçlerinde önemli bir bilgi kaynağı şeklinde rol alırlar (Assael, 1992). Keşfetmeye yönelik davranışları olan kişiler ilgi alanlarına giren gelişmelere karşı daha fazla farkındalıkları vardır ve yenilikleri inceleme, kabul etme ve uyum sağlama konularına daha yatkındırlar (Lyon ve Henderson, 2005).

Tüketici Uzmanlığı

Tüketici uzmanlığı, satın almaya karar verme sürecinde kullanılacak bilgiye erişme, satışı gerçekleştiren personel ile iletişim, yapılan tercihler ve satın alma işlemlerinin dâhil olduğu sürecin başarılı şekilde gerçekleştirilmesi yeteneğidir (Mallalien ve Palan, 2006).

Belirli ürün sınıfında uzman olan tüketiciler, bu kategorideki yenilikleri diğer tüketicilerden daha iyi anlayıp değerlendireceklerdir. Bu da uzman olan tüketicilerin yenilikle alaklı risk algılarının azalmasına sebebiyet verecektir. Bu bağlamda, uzmanlık ürün temelli yenilikçilik üzerinde etkiye sahiptir (Grewal ve diğ., 2000; Rogers, 2010).

Sosyal Kimlik Fonksiyonu

Maslow'un ifade ettiği gibi tüketici için ürün ihtiyaçtan fazlası demektir. Tüketici pazarlarında verilen kararlar genellikle ürünün yalnızca fonksiyonel ve ekonomik özelliklerine bağlı değildir. Tüketici için talepte bulunulan ürün sosyal ihtiyaçları ve kendini

gerçekleştirme benzeri ihtiyaçları da karşılamaktadır (Doyle, 2003). Başka bir ifadeyle, yeni olan ürünler çoğunlukla farklıdır ve yeni eğilimler oluşturabilirler ve bu bağlamda sosyal kimlik fonksiyonu şeklinde bir işlevleri vardır. Sosyal kimlik fonksiyonu yeniliklerin kabul edilmesi ve yaygınlaşmasında önemli role sahiptir. Bunun yanı sıra, sosyal kimlik solüne sahip olan tüketici için belirli bir sosyal gruba dahil olması kolaylaştığından, bu ürün sınıfındaki yenilikler tüketici tarafından daha kolay benimsenmiş olacaktır (Grewal ve diğ., 2000).

Citrin ve diğ. (2000, s. 296)'ne göre ise ürün temelli yenilikçilik, belirli bir ilgi alanındaki yenilikler hakkında enformasyon elde etme ve benimseme eğilimini ifade etmekte ve bu sebeple de ilgi duyulan alanı daha spesifik olarak açıklamaktadır.

2.6 BİREYSEL YENİLİKÇİLİĞİN ÖNÜNDEKİ ENGELLER

Özellikle kuşkucu ile gelenekçi bireylerin toplum içinde fazla olmaları ile ilintili olarak yenilikçiliğin önünde bazı engellerin olması bilinen bir gerçektir. Bu engelleri üç grupta bir araya getirmek mümkündür. Bu gruplar “Toplumsal Engeller”, “Bireysel Engeller” ve “Kurumsal Engeller” olarak kategorize edilirler. Bu kısımda bahsi geçen gruplar ile ilgili bilgiler verilmektedir.

2.6.1 Bireysel Engeller

Yenilik ile alakalı negatif düşüncelere sahip kişiler yeniliklere karşı daima direnç gösterme eğilimi içerisinde. Özellikle yenilik hakkında yeterince bilgili olunmadığında veya yeterli araştırma yapılmadığında, kişinin yeniliği kabul etmesi daha güç olacaktır. Yenilik ile alakalı bilgi ne kadar az ise, yeniliğe karşı önyargı o kadar çok olmaktadır. Eğitim düzeyi, yaş, tecrübeler zaman problemi, ekonomik imkânlar, risk alma iştahsızlığı, yeniliğin önemini kavrayamama, şüphecilik ve hayal kırıklığı hissiyatı yeniliğin karşısındaki en temel bireysel engellerdir (Kerem Kılıçer ve Hatice Ferhan Odabaşı 2013, ss. 246-265).

Kılıçer ve Odabaşı, yenilikçiliğin karşısındaki kişisel engellerin negatif tecrübe, başarısızlık korkusu, şüphecilik, kötümser olma durumu, kafa karışıklığı, hayal kırıklığı korkusu, eğitim, sosyal durumlar, bilgi eksikliği, yaş, yenilikçilik bilincinin olmaması, iletişim eksikliği, empati yoksunluğu, yeterli zamanın olmayışı, ekonomik nedenler ve risk alma kaygısı olduğunu vurgulamaktadır (Kılıçer ve Odabaşı 2013, ss. 248-249).

Kişinin önceden sahip olduğu bilgi, iletişim yeteneği, yeniliklere bakışı yenilikçilik karşısında engel teşkil edecek durumlardır (Rogers, 1983). Kişinin yaşı, eğitim seviyesi, maddi kazancı ve yeniliğe karşı edindiği olumsuz tecrübeler de yenilikçilik önünde engel oluşturmurlar (Wejnert 2002, s. 305).

Yenilikler, komplike ve tahmin edilmesi zor süreçlerdir. Her yenilik kendisiyle birlikte yeni problemler getirir ve muhakkak her yenilik süreci içerisinde bazı riskler taşır. Fırsatlar beraberinde riski de taşır. Zaman zaman meydana gelen bu riskli durumlar kişiler ve örgütler bağlamında yenilikten uzaklaşma gereksinimi doğurur. Bu belirli olmayan durumlar insanların hareketlerini kısıtlayan bir unsurdur. Bununa birlikte yenilikler, değişimi gerekli kılan süreçlerdir. Bu değişim yönetici örgüt, kurum, kişi gibi yenilikte önemli paya sahip unsurlarda endişeye sebep olur. Bu endişe durumu da kişi veya örgütleri yeniliğe ve yenilikçiliğe doğru kararsız bir tutum sergilemeye sevk eder. Alışılmışlardan vazgeçmek, bilinen ortamlardan, durumlardan uzaklaşmak, rahatsızlık veren bir olaydır. Riskten kaçınmak, sahip olunan konum ve koşullarını kaybetme korkusundan dolayı oluşan değişime direnmek, yeniliğin önündeki en temel engellerdendir (Işık ve Meriç 2015, ss. 6-7).

2.6.2 Kurumsal Engeller

Bireyin vaktinin çoğunu geçirdiği iş ortamı, eğitim kurumu ile içerisinde yaşadığı toplum, bireyin yenilikçilik özelliklerinin gelişmesinde şekillendirici olur. Bu bağlamda kimi özellikler yenilikçilik davranışı veya yenilikçiliği kabullenme, destekleme gibi durumlarda engel oluşturabilir (Kılıçer, 2011). Örneğin; yaş, eğitim düzeyi, risk alma iştahında azalma, (Greene, 1997; Wejnert, 2002), hayal kırıklığı, başarısız olma korkusu, stres, negatiflik, kafa karışıklığı şeklinde sıralanabilir (Entsminger, 1995).

Örgüt içinde; yönetimin gerekli ilgiyi göstermemesi, risk almaya korkması, mikro yönetim, politik davranışların ön plana konması ve çalışanların farklı ajandalar ile farklı maksatlar içinde olması engeller içerisinde yer alır. Örgüt içerisindeki kaynakların azlığı, kurumun içinde bulunduğu sektörün yenilikçilik için müsait yapıya sahip olmaması, organizasyon yapısı ve örgüt içi bireylerin birbirleriyle sürtüşme hali gibi mesleğin ve işin vasıfları da yenilikçilik için engel teşkil edici etkenler olabilir. Bazı meslek grupları bireyler için özerk olmamakla birlikte yenilikçilik için yeterli imkânlar sunmamaktadır (Karadağ, 2018).

Örgütün karşısındaki engellerin ortaya çıkış noktasına, örgütün genel iklimi sebep olabilmektedir. Bundan ötürü örgüt ikliminin yeniliklere katkıda bulunması gerekmekte ve örgüt içindeki kişilere olan bakış bu yönde şekillenmektedir. Örgüt iklimi, kişilerin yeni düşüncelerin paylaşmasına ve yeterince tartışmalarına müsaade ediyorsa, örgüt içinde yenilikler daha basit bir şekilde yayılacaktır. Nitekim bireyler düşüncelerini açıklayıp birbirleriyle tartıştıklarında hem fikirlerindeki eksiklikleri fark edip tamamlayacaklar hem de yeniliklerden korkma eğilimini bırakacaklardır. Bu durumda yenilikçiliği en çok destekleyecek bireyler yöneticilerdir. Örgüt içinde yöneticilerin tavırları yenilikçiliğin yayılmasında ya da yok olmasında belirleyici olacaktır. Ayrıca hizmetçi eğitimleri de yönetim hazırlamalıdır. Hizmetçi eğitimler, kişilerin bilgi ve becerilerini çok daha ileriye taşıyacaktır. Verilen eğitimler ışığında bilgi ve becerileri artan bu bireyler bilgi ve yeteneklerini deneyimle birleştirdiklerinde hem yeni edindikleri bilgileri uygulamayı içselleştirecek hem de kendi ürettikleri fikirleri geliştireceklerdir. Bu imkanları vermek örgüt için önemli bir vazife niteliğindedir (Kılıçer ve Odabaşı 2013, s. 36).

Noone (2001) yaptığı araştırmada akademik kadronun bireysel yenilikçilikleri karşısındaki en büyük maninin değişime gösterdikleri direnç olduğunu dile getirmişlerdir (Kılıçer, 2011). Hiyerarşik ve bürokratik sistem, resmi ve raporlama süreçlerinin fazlalığı, bölümler arasındaki iletişimin zayıflığı, kişisel inisiyatiflere gerekli önemin verilmemesi ve sözlü iletişim zayıf olması diğer unsurlar arasında sayılabilir (Karadağ, 2018).

2.6.3 Toplumsal Engeller

Toplumsal sosyal yapısı ile toplum içerisindeki engeller, yenilikçiliğe engel teşkil etmektedir. Bu yapı ve normlar yenilikçiliğe karşı olduğunda, toplum içindeki fertlerin yeniliklere karşı çıkmalarının temel nedeni haline gelirler. Aile yapısı, yaşanılan yer, politik düzen, sosyal kültür, kurumsallaşma düzeyi, iletişim ağları gibi benzeri etmenler de toplumsal engeller içerisinde değerlendirilebilir. Bu etmenler kişilerin yenilikçilik özelliklerini negatif yönde etkilemektedirler (Kılıçer ve Odabaşı 2013, s. 249).

Toplumsal kabul bir başka toplumsal engeldir. Toplum, yeniliği kabullendiği zaman yenilikçi bireyler yeni düşünce ve davranışlarını ortaya rahatça koyabilecekler ama bireyin içinde bulunduğu toplum yeni fikir ve davranışları benimsemez ise kişi yeni fikirlerini dile getiremeyecek ve yeni davranışlarını sergilemeyecektir (Kılıçer ve Odabaşı 2013, s. 267).

2.7 BİREYSEL YENİLİKÇİLİK İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR

Yenilikçilik üzerine yapılan çalışmalar araştırıldığında, çoğunlukla yeni bir teknolojik ürünün, uygulamanın veya gelişmenin kabul edilmesi üzerinde durulduğu görülmektedir. Rogers'ın bu çalışmalar üzerinde hâkim olan teorisi “Yenilik Yayılımı Teorisi”dir. Yenilikçilik çalışmaları üzerine ülkemizde çok çalışma olmadığını bununla birlikte yurtdışında daha aktif olarak gerçekleştiğini söyleyebiliriz. Yenilikçilik üzerine çok farklı alanda araştırmalar yapılmış ve yenilikçiliğe ilgi gösterilmiştir. Ülkemizde yenilikçilik üzerine çalışmalar ağırlıklı olarak 2000’li yıllardan itibaren kendini göstermiştir. Bu bölüm içerisinde yenilikçiliğe dair yapılan yerli ve yabancı çalışmalar yerlerini alacaklardır.

Yurt İçinde Yapılmış Çalışmalar

Turgut ve Beğenirbaş (2013) yaptıkları çalışmalarda kurumlardaki yeniliğin rekabeti artırmadaki en önemli etmenlerden biri olduğunu dile getirmektedirler. Yazarlara göre yeniliğin var olması için yenilikçi bir ortam lazımdır. Onlara göre bu ortamın oluşmasında da sosyal sermaye büyük önem sahibidir. Güven, aynı dili konuşmak ortak standartlar ve ilkeler bulunduğu çalışan bireylerin yenilikçi davranışlar göstermesi çok daha kolay olacaktır. Yapılan çalışmada hastanelerdeki yenilikçi iklim ve sosyal sermayenin, kişilerin yenilikçi davranışlar sergilemelerinin üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Çalışmada Kütahya ilinde bulunan iki adet özel ve iki adet devlet hastanesinde çalışan 398 bireye anket uygulanmıştır. Bu çalışmada veriler yapısal eşitlik modeli ile incelenmiştir. Yazarlara göre Mevcut bulgulara zihinsel sosyal sermaye ile yapısal sosyal sermayenin yenilikçi davranışa ve yenilikçi iklim boyutlarına bir katkısı görülmemiş fakat diğer taraftan ilişkisel sosyal sermayenin yenilikçi davranış ile yenilikçi iklim boyutlarını kuvvetli bir biçimde etkilediği saptanmıştır.

Basım, Korkmazyürek ve Tokat çalışan bireylerin öz yeterlilik algılarını test etmek ve bu algının risk eğilimlerini ve yenilikçi tutumlarını nasıl etkilediğini ortaya koymak için bir çalışma yapmıştır. Çalışmada devlet kurum ve kuruluşlarında çalışan bireylerden 230 ‘una anket uygulamışlardır. Çalışma neticesinde çalışanların risk alma iştahlarının ve öz yeterlilik algılarının genel ortalamadan yüksek olduğu ve yenilikçi davranışa oldukça meyilli oldukları gözlenmiştir. Risk alma iştahı, öz yeterlilik ve yenilikçi tutum arasında önemli bir ilişki olduğu görülmüştür (Basım, Korkmazyürek ve Tokat, 2008).

Kılıçer, Kerem (2011) ‘in yaptığı araştırma, Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi (BÖTE) bölümü öğretmen adaylarının yenilikçilik eğiliminin ve yenilikçiliğin karşısında engel olabilecek durumların belirlenmesine yönelik hazırlanmıştır. Araştırmanın kapsamı, 2008-2009 eğitim-öğretim yılı bahar döneminde ülke genelindeki kamu ve vakıf üniversitelerinin Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi bölümünde öğrenim gören 1149 son sınıf öğrencisinden meydana gelmektedir. Araştırma neticesine göre Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitim bölümü öğretmen adaylarının en kuvvetli taraflarının; yenilikleri denemeye açık, arzulu ve içerisinde yaşadıkları toplumlarda yeniliklerle alakalı fikir önderliği yapabilir olmaları belirlenmiştir. Yeniliklerin sebep olduğu belirsizliklere risk alma iştahı ve yeniliklerle beraber gelen değişime uyum gibi özelliklerinin ise, diğerlerine oranla daha zayıf tarafları olduğu sonucuna varılmıştır. Bununla beraber en fazla kurumsal düzeydeki durumların yenilikçiliğin önünde engel teşkil ettiği ve yenilikçiliğin önündeki öncelikli engelleyici unsurların eğitim kurumlarındaki öğretim sürecinin niteliği ile alakalı durumlar olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yeşil ve Sözbilir (2013) tecrübeye açıklığın bireysel yenilikçilik davranışları ile pozitif olarak ilişkili olduğu sonuçlarını, bireysel yenilikçilik tutumu üzerinde kişilik özelliklerinin etkilerini araştırdıkları çalışmalarında elde etmişlerdir.

Hasan Özgür (2013) yaptığı çalışmada öğretmen olmak isteyen adaylarının eleştirel düşünme tutumlarıyla bireysel yenilikçilik özellikleri arasındaki ilintinin birtakım parametreler açısından araştırmıştır. Tarama modelindeki incelemenin çalışma ekibi 2012-2013 öğretim yılı bahar yarıyılında Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi’nde okuyan 165 bilişim teknolojileri öğretmen adayından meydana gelmektedir. Araştırma neticeleri, bu bireylerin bireysel yenilikçilik özelliklerinin “sorgulayıcı” sınıfında olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu bireyler bireysel yenilikçilik özellikleriyle eğitim düzeyi, ebeveyn ve cinsiyet değişkenleri bazında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Öğrencilerin bireysel yenilikçilik özellikleriyle eğitim aldıkları sınıf değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. İncelemede edinilen bulgular, adayların eleştirel düşünme tutumlarıyla bireysel yenilikçilik özellikleri arasında olumlu yönde ve orta seviyede ilişki olduğunu göstermiştir.

Şentürk ve diğerleri (2016) etkileşimci ve dönüşümcü liderlik tutumlarının bireysel yenilikçilik üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkiye sahip olduğunu; dönüşümcü ve

etkileşimci liderlik biçimlerinin bireysel yenilikçilik üzerindeki etkisini inceledikleri araştırmalarında saptamışlardır. Liderlerin dönüşümcü ve etkileşimci tutumunu önemli oranda pozitif algılayan işgörenlerin bireysel yenilikçilik tavırlarının da arttığı neticesine varmışlardır. Ayrıca yapılan çalışmada bireysel yenilikçiliğin öğrenim seviyesi, yaş, gelir seviyesi ile ilintili olduğu sonuçlarına da varılmıştır.

Yılmaz ve Beşkaya (2018) eğitim alanındaki yöneticilerin ömür boyu öğrenme tutumlarıyla bireysel yenilikçilik seviyelerini araştırdıkları çalışmalarında yaşam boyu öğrenme tutumlarının bireysel yenilikçilik ile arasında pozitif bir korelasyon olduğu sonuçlarını saptamışlardır.

Yurt Dışında Yapılmış Çalışmalar

Noone, çalışmasında akademik kadroların ve yöneticilerin yeniliğin önünde engel olarak ne tür problemleri algıladıkları üzerinde çalışmada bulunmuştur. Araştırma nitel olarak 48 katılımcı bireyle gerçekleşmiştir. En önemli engelin değişime direnç olduğu belirlenmiştir (Noone, 2001).

“Birleştirilmiş Teknoloji Kabul ve Kullanım Modeli” temelinde Rosen bilişim teknolojilerindeki yenilikçiliğin, teknolojinin kabul edilmesi üzerindeki etkisini araştırıp incelemiştir. Üniversitede eğitim alan bireylere bir bilgisayar programı verilerek, verilen programı benimsemelerine ve kullanım düzeylerine bakılmıştır. Bu çalışmada özellikle bireylerin bilişim teknolojilerine karşı yenilikçilik tutumunun teknolojiyi kullanmada önemli etmen olduğu vurgulanmıştır. Bununla birlikte internet üzerinden alışveriş eğiliminin, yenilikçilik seviyesi fazla olan kişilerde daha sık görüldüğü gözlemlenmiştir (Rosen, 2004).

Martin, Salanova ve Piero işteki arz ve taleplerin bireysel yenilikçiliği etkilemedeki vazifesini araştırmıştır. İşteki talep ve kaynakların bireysel yenilikçiliği belirlemede yaş ve cinsiyetin kontrol altında tutulmasıyla etkili olacağını düşünmüşlerdir. Çalışan bireylerin fazla bir oranda iş talep ve kaynaklara sahip oldukları ortamlarda çok daha fazla yenilikçi bir tutum sergiledikleri görülmüştür. Yüksek iş talepleriyle başa çıkabilmek amacıyla yüksek iş kaynaklarına sahip personellerin farklı ve yenilikçi yollara başvurdıkları gözlemlenmiştir (Martin, Salanova ve Piero, 2007).

Porzse, yaptığı çalışmasında Macaristan'da tıbbi aletler üreten şirketlerde örgütsel iklimin yenilikçilik üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Çalışmada kurumlarda çalışanların yenilikçilik ve örgüt iklimi ile alakalı düşünceleri üzerinde durulmuştur. Çalışmada örgüt iklimi ile bireysel yenilikçilik ile alakalı farklı bireylerin farklı düşüncelere sahip oldukları saptanmıştır (Pörzse ve diğ. 2012, ss. 1-11).

Scott ve Bruce, bireysel yenilikçilik tutum ve davranışı doğrultusunda bilim insanlarını ve mühendisleri kapsayan geniş çapta bir çalışma yapmıştır. Liderliğin, grup içerisindeki ilişkilerin, problem çözme şeklinin bireysel yenilikçilik tutumunu etkilediğini saptamışlardır. Yapılan araştırmaya göre bir kurumdaki yöneticinin, çalışan bireylerin yenilikçi olmasını istemesi bireylerin yenilikçi tutum ve davranışlarını olumlu yönde etkilemektedir. Bu istem çalışanı cesaretlendirmekle birlikte bireylerin yeni teşebbüslerinde rahat hareket etmesini sağlayacaktır. Ayrıca problem çözme durumunda sistematik hareket etmenin yenilikçi tutum üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu gözlenmiştir (Scott ve Bruce, 1994).

Li ve Zheng (2014) işgörenlerin yenilikçi tutum ve davranışları üzerinde etkili olan unsurları inceledikleri çalışmalarında bireysel seviyede psikolojik sermaye örgütsel bağlılık ve bireysel sermayenin yenilikçilik üzerinde kayda değer bir etkiye sahip olduğu; örgütsel seviyede ise önder davranışları başta olmak suretiyle, sosyal sermaye ve yenilikçilik atmosferi örgütsel seviyedeki çalışma özelliklerinin bireysel yenilikçilik tutumu üzerinde kayda değer etkiye sahip olduğu neticesini elde etmişlerdir.

Scott ve Bruce (1994) çalışmalarında liderlik tutumlarının bireyin sorun çözme ve grupla ilişkilerinde doğrudan ve dolaylı etkiye sahip olduğu; yenilikçi davranışları etkilediği neticelerini bireysel yenilikçilik davranış modeli geliştirme ve test etme ve bireysel yenilikçilik üzerinde etkili unsurlarını inceledikleri araştırmalarında elde etmişlerdir.

Zahra ve Waheed (2017) etik liderlik algısının bireysel yenilikçi tutumunun pozitif etkisi olduğu; cinsiyetin ise bu ilişkide değerli bir etkiye sahip olmadığı sonuçlarını, etik liderliğin bireysel yenilikçilik tutumu üzerindeki etkisini araştırdıkları çalışmalarında elde etmişlerdir.

3. DUYGUSAL ZEKÂ KAVRAMI

Bu bölümde duygusal zekâ olgusunun betimlemesi, tarihsel gelişimi, önemi, faktörleri kavramsal çerçevede sunulacak, sonrasında duygusal zekâyâ ilişkin modeller açıklanacak ve yapılan çalışmalar hakkında bilgi verilecektir.

Duygusal zekâ kavramını tam anlamıyla idrak edebilmek için öncelikle duygu ve zekâ kavramlarını anlamak gerekmektedir.

Duygu(emotion) sözcüğünün Latince kökeni hareket etmek anlamında olan *motere*'dir. Duygu ve hareket kelimeleri arasındaki bu ilişki hareket ile duygunun bir bütün halinde gerçekleştiğini veya duygunun hareket üzerinde yönlendirici etkisi olduğunu göstermektedir (Goleman 2005, s. 32). Türkçe sözlükteki karşılığı his, hissiyat, işitme ve malumat anlamlarına gelmektedir (Raif Necdet Kestelli, 2004). Duygu terim olarak ise; bilişsel, fizyolojik, deneysel ve güdüsel sistemlerde olduğu gibi sınırların belirsizleştiği alt psikolojik sistemlerin yarattığı düzenlenmiş tepkiler demektir (Salovey ve Mayer 1990, s. 186). Bu bağlamda duygular, enformasyon olarak da görülmektedir (Davis 2008, s. 16).

Zekâ ise bireyin mantık yürütme, düşünme, nesnel gerçekleri kavrama yeteneği, yorumlama ve değerlendirme yetilerinin tümü şeklinde tanımlanmıştır. Zekâ bu genel tanımdan da çıkarıldığı gibi düşünmeye dayalı süreçlere dâhil olan beceriler topluluğudur. Çoklu zekâ kuramcısı olan Howard Gardner'e göre ise zekâ işleme kapasitesi olarak tanımlanır (Gardner 2013, s. 46). Bu kavramı bilimsel anlamda irdileyebilmek için zekâyı psikolojik olarak da tanımlamak gereklidir. En yaygın tanıma bakıldığında; zekâ; "Soyut düşünme, kavrama, problem çözme, bildiklerini yeni durumlara uygulama, akıl yürütme, bellek, geçmiş deneyimlerden kazanılan bilgileri kullanma vb. de dâhil olmak üzere zihinsel yetilerin toplamı" şeklinde tanımlanmaktadır. Tanımdan da yola çıkılarak zekâ kavramının birçok yeteneği içerdiği görülmektedir (Mayer ve Salovey 1997, s. 97). Zekâ sözcüğü bireyin zihinsel algılanamaları olarak dile getirilse de zekâ kavramının birçok boyutu vardır. Bu boyutlardan her biri, sahip olduğu değerler ve algılanmadaki farklılıkları ile beraber, kişinin ruhsal ve zihinsel gelişimi veya gerilemesi üzerinde etkiye sahiptir (Wang ve Hung 2009, s. 384).

Duygusal zekâ kavramı, karşılığı İngilizcede “Emotional Intelligence” in kısaltılmış hali olan EI şeklinde anılmasıyla beraber literatürdeki genel kullanımı çoğunlukla “EQ”(Emotional Quotient) şeklindeki kısaltılmış halidir ve “IQ” ya duygusal zekâda karşılık gelmesi ile yaygın olarak kabul görmektedir. Duygusal zekâ duyguları yok saymak veya duygularla içli dışlı olmak değildir. Duygusal zekânın sahipliği, duyguları etkili ve doğru ifade edebilmek için onları yönetebilme yeteneğine sahip olunmasıdır (Shapiro, 1998). Duygusal zekâ insanların doğuştan sahip oldukları yetenekler olmayıp sonradan kazanılabilen ve her yaşta geliştirilebilen yeteneklerdir. Yani duygusal zekâ (EQ), IQ gibi insanların kaderi değildir (Goleman, 1998).

3.1 DUYGUSAL ZEKÂ TANIMI

Son yıllarda popüler bir kavram olan duygusal zekâ, duyguları yönetebilmenin önemini vurgulamaktadır. Yaşamda başarılı olmayı ve psikolojik refahı yansıttığı iddia edilen duygusal zekâ ile ilgili araştırmalar gün geçtikçe yoğunlaşmış ve bunların sonucunda duygusal zekâ kavramının farklı birçok tanımına rastlamak olası hale gelmiştir.

1983 yılında Gardner yayınladığı “Çoklu Zekâ” teorisinde “sosyal beceri” ve “bireyin içsel dünyasını fark etmesi” ayrımını ortaya atmıştır (Kemper, 1999). Bu içsel zekâ ve bireyler arası ayrımının yapılması duygusal zekâ kavramı teorilerinin gelişmesine temel oluşturmuştur.

Duygusal zekâ kavramını ilk kez ortaya atan Peter Salovey ve John Mayer 1990 yılında bu kavramı şu şekilde tanımlamışlardır: Duygusal zekâ bireyin kendisinin ve başkalarının duygularını ve hislerini gözlemlemek ve fark etmek, bu farkındalığı kendi düşünce ve hareketlerine yön vermek için kullanmaktır (P. Salovey ve J. D. Mayer 1990, s. 189). Salovey ve Mayer’in ortaya koyduğu bu kavram kısa sürede çok ciddi ilgi görmüş ve çok fazla araştırmacı bu kavram üzerinde çalışmaya başlamıştır.

Salovey ve Mayer (1990) çalışmalarında duygusal enformasyonu da içeren bir takım zihinsel sürecin varlığını dile getirmiştir. Bu süreçler şunları içermektedir:

- a. Kendinin ve başkalarının duygularını dile getirme ve değerlendirme
- b. Kendinin ve başkalarının duygularını düzenleme
- c. Duyguları uyarlanabilir yöntemlerle kullanma

Bu ilk tanımlama girişimi sonrasında 1997 yılında Salovey ve Mayer duygusal zekâ kavramını tekrar ele almış ve daha kapsamlı şekilde tanımlamışlardır. Yeni tanımlamada bu kavram; “duyguları anlama, tanıma, ifade etme, analizini yapma; duyguları düşüncede kaynaştırma, duyguları düzenleme, duygusal enformasyonu kullanma, duygusal ve entelektüel gelişime destek verme becerisi” şeklinde ifade edilmiştir (Mayer ve diğ. 1999, s. 267).

Psikolog Dr. Reuven Bar-On, 1990’ların başında, duygusal zekâ kavramının gelişimi konusunda çalışmaya başlamış olup duygusal zekâyı; “Bir kişinin çevresel baskılarla ve isteklerle başa çıkmak için başarılı olma yetisinde; duygusal kişisel ve sosyal yeteneklerinin bir bütünüdür.” şeklinde tanımlamıştır (Moller, 2000).

Bar-On duygusal zekâ kavramını tanımlamanın güçlüğüne dikkat çekmiş; duygusal zekâyı genel olarak, “kişinin çevresel etki ve baskılara olumlu tepkiler verebilmesini sağlayan bilişsel olmayan beceriler bütünü” şeklinde tanımlamıştır (Stein & Book, 2003). Duygusal zekâ modelini oluştururken ise Bar-On, insanların başarılarında duygusal zekânın rolünü anlamayı amaçlamıştır (Çakar ve Arbak, 2004).

Duygusal zekâ bir zihinsel yetenektir. Yalnızca duygulara sahip olunması değil, aynı zamanda duyguların anlamlarını da anlayabilmektir. Duygu, akıl gerektiren bir olgudur ancak bireyin yaratıcı düşünceleri olmasına imkân veren ve zihinsel sisteme ulaşma olanağı veren şey yine kişinin duygularıdır (Epstein, 1998).

Duygusal zekâ esasında iki ayrı yeteneğin birleşimidir. Bunların ilki, “kişisel yeterlikler” ikincisi ise “sosyal yeterlikler” dir (Baltaş, 1999).

Duygusal zekâ kavramının bilinmesine büyük ölçüde katkısı olan psikoloji alanında doktora sahip gazete yazarı Goleman’ın 1998 yılında yazdığı “Duygusal Zekâ Neden IQ’dan Önemlidir?” isimli kitabı olmuştur. Bu kitapta Goleman duygusal zekâyı, harekete geçebilme, dürtüleri kontrol edip tatmin duygusunu erteleyebilme, zorluklara rağmen önüne bakabilme, aksiliklerin düşünmeyi engellemesine imkan vermeme, ruh haline yön verebilme, empati yapabilme ve umuda sahip olma yetenekleri olarak açıklamıştır (Goleman 2005, s. 50). Aynı zamanda Goleman’a göre, duygusal zekâ temelde, kuvvetli duyguların kökeninde bulunan harekete geçirme dürtülerinin yönetimine dayalıdır (D.

Goleman 2005, s. 195). Duygular; planlama, düşünme, bir amaç için sabır gösterme, problem çözme gibi becerilerimizi olumlu ya da olumsuz yönde etkilemektedir. Bu etkinin olumlu olması halinde kişinin yaptığı işlerde başarılı olma olasılığı artmaktadır. Bu etki dolayısıyla duygusal zekâ, başarı ve ya başarısızlık göstergesi şeklinde bir temel yetenek olarak sunulmaktadır (Goleman 2005, s. 119).

Cooper ve Sawaf ise liderlik ve duygusal zekâ ilişkisini incelemiş ve duygusal zekâyı şu şekilde tanımlamışlardır: “Bizi kendi potansiyel ve hedeflerimizin peşinde koşturmak isteyen, en içten değerlerimiz ve özlemlerimizi harekete geçiren ve onları, hakkında düşündüğümüz şeylere dönüştüren şey, duygusal zekâdır.” Tanımdan da görüldüğü gibi, duygusal zekâyı bir dürtü olarak yorumlamışlardır ve bu dürtünün insanları harekete geçirdiğini ve onları birçok farklı düşünceye yönelttiğini savunmaktadırlar. Duygusal zekâ onlara göre, duygularımızın gücü ve süratli algılanmasında, bireyin bilgisini, ilişkilerini ve enerjisini etkinin kaynağı olarak duyumsanmasını anlama ve etkin şekilde kullanma becerisidir (Cooper ve Sawaf 2000, s. 12).

Kişinin psikolojik ve sosyolojik durumu duygusal zekâsıyla ilişkili olduğundan, düzenlenebilecek ve geliştirilebilecek özellikleridir. Bireyin IQ değeri yeterli seviyede ancak iş hayatında ve sosyal yaşamında diğer insanlarla olan ilişkileri yeterince iyi değilse, bu durum kişinin duygusal zekâsının yetince gelişmediğini göstermektedir. Bu nedenle bir bireyin zekâsının yüksek olması ile duygusal zekâsı arasında bir doğru orantı bulunmamaktadır. Bireyler için duygusal zekâ, belirli bir süreç içerisinde kendini gösteren ve bireyin kendisi tarafından değiştirilip geliştirilebilen bir olgudur (Goleman, 2007). Geliştirilebilen bir zekâ türü olması, duygusal zekâyı önemli kılan diğer bir unsurdur. Doğru uygulamalar çerçevesinde duygusal zekâ yetkinlikleri geliştirilebilmektedir. Mayer ve Salovey’in yaptıkları araştırmalar sonucunda, duygusal zekânın yaş ve kazanılan tecrübe ile beraber çocukluk döneminden yetişkinlik dönemine kadar değişim ve gelişime uğradığı düşünülmektedir (Goleman ve diğ. 2010, ss. 296-297). Akli melekelerini kaybetmemiş olan her birey yaşamının bütün evrelerinde duygusal zekâsını geliştirebilir (Yahya Fidan, 2015).

Duygusal zekâ, kapsadığı tüm faktörler ile birlikte değerlendirildiğinde, kişisel duygu ve hislerin etkin olmasını ve hızlı algılanmasını, kişinin enerjisini, biriktirdiği bilgi düzeyini, sosyal ilişkilerini ve yine algılama yeteneği ile bu yeteneğe dair hareket kabiliyetini geliştirebilmesini temsil eden bir yetenek türüdür (Hayash Emert 2006, s. 224).

Birey hayatı boyunca karşı karşıya geldiği zorluklara karşın ruh halini dengeleyip, pesimist olma halinde sürekli kalmayıp umuda sahip olma yetisini kullanarak, yaşam kalitesini pozitif yönde yönlendirdiğinde dengeli bir duygusal zekâ düzeyine ulaşmış olmaktadır. Dolayısıyla, duygusal zekâ, bireysel başarıya ulaşmanın ve diğer insanlar ile iletişim halinde olma yetisinin oluşmasında büyük etkiye sahip yönlendirici bir güç olarak değerlendirilmektedir (Ashkanasy 2006, s. 465).

Shankman ve Alien'e göre duygusal zekânın ele alınması durumunda 3 ana faktör üzerinden detaylandırılması olasıdır. Bu faktörler; bireyin kendisinin farkında olması, kendisinden başka kişilerin farkında olması ve çevresine yönelik farkındalığını geliştirmesi şeklinde ele alınmıştır. Bu 3 faktör duygusal zekâ özelinde planlı olarak ayrı ayrı değerlendirilebilmektedir (Dilley 2009, s. 280).

Duygusal zekâ (EI) kavramı ilk olarak 1990 yılında Peter Salovey ve John Mayer tarafından yaratılmış ve Goleman (2001) tarafından desteklenmiştir. Mayer ve Salovey (1997) EI'yi duyguları algılama, düşünceyi desteklemek için duyguları kullanma, duyguları ve duygusal zekâyı anlama ve duyguları duygusal ve zihinsel gelişim için düzenleme şeklinde tanımlamıştır. Goleman (2001)'a göre de duygusal zekâ kendini harekete geçirme, aksaklıklara rağmen yola devam etme, dürtüleri kontrol ederek memnuniyeti erteleme, ruh halini düzenleme, düşünmeyi engelleyecek engellere izin vermeme, kendini birinin yerine koyma ve umut etmektir. Petrides ve Furnham (2001) duygusal zekânın kişilik ile olan ilişkisine dikkat çekmiş ve duygularla ilgili özelliklerin boyutlarını, yani bireylerin duygusallıklarını nasıl algıladıklarını içeren Trait Emotional Intelligence (TEI) kavramını yaratmışlardır. TEI mutluluk, iyimserlik, benlik saygısı, duygusal anlayış, duygu yönetimi, stres yönetimi, motivasyon, sosyal ilişkiler gibi duygusal kişilik becerilerini içerir (Petrides ve Furnham, 2001; Sanchez Ruiz ve diğ., 2011).

Goleman'a göre üstün performansa sahip olabilmek için duygusal yetkinlikler, salt bilişsel yetkinliklerin iki katı büyüklüğünde önem teşkil etmektedir (Goleman 2005, s. 46). Üstün performansa sahip bireyler, bilişsel zekâ ve duygusal zekâ yeteneklerinin ikisine birlikte sahip olan ve bu yeteneklerden bir sinerji oluşturabilen kimselerdir (Goleman 2010, s. 33).

3.2 DUYGUSAL ZEKÂNIN TARİHSEL GELİŞİMİ

Duygu ile zekânın karşıt iki ayrı kavram olmasıyla ilgili genel inanışa rağmen, 1920’lerden beri duygular, zekâ literatüründe de değerlendirilmektedir (Mayer ve diğ. 2000, s. 399).

Bildiğimiz zekâdan yani IQ kavramından farklı olarak şekillenen ilk kavram, Thorndike tarafından 1920’de sosyal zekâ modeli olarak ortaya atılmıştır. Bu modelde bireylerin başkalarının hissettiklerini algılama ve anlama yeteneği, bilinen zekâsından ayrı bir yetenek olarak açılanmıştır. Thorndike duygusal zekânın tanımına yakın bir yapıyı sosyal zekâ kavramı altında oluşturmuştur. Thorndike’ye göre zekâ mekanik, soyut ve sosyal olmak üzere temel üç ayrı bölümden oluşmaktadır. Bunlardan mekanik zekâyı, somut cisimleri anlama ve yönetme yeteneği, soyut zekâyı, sembol ve düşünceleri anlama ve yönetme yeteneği, sosyal zekâyı ise diğer insanları anlama ve yönetme yeteneği olarak ileri sürmüştür (Newsome ve diğ. 2000, s. 1006).

1940’lı yıllarda ise David Wechler zekânın duygu boyutu ile birlikte hem gündelik hem de iş hayatımızda başarıyı tetikleyeceğini savunmuştur.

Tarih akışında duygusal zekânın gelişmesinde katkısı olan bilim insanları arasında hümanistik yaklaşımları benimseyen psikologlar da yer almıştır. Bireylerin duygusal güçlerini kendilerinde nasıl oluşturup uygulayabilecekleri konusunda araştırmalar yapmışlardır.

1950’lerde çalışmalarıyla yönetim bilimine önemli katkıları olan Maslow da bu alanda araştırmalar yapmış ve insanların kendi fiziksel, ruhsal, duygusal ve zihinsel yönlerini nasıl geliştirebilecekleri üzerinde çalışmıştır. Hümanizmin en büyük yapıtı olarak değerlendirilen “insan potansiyeli” hareketine göre insan olabildiğince kendini geliştirme ve gerçekleştirme potansiyeli olan bir canlıdır. İnsan doğasında hep en iyiyi yapabilme içgüdüğü vardır (Maslow, 2001).

Howard Gardner IQ kavramını sorgulamaya 1980’lerde başlamıştır.”Frames of Mind” adlı kitabında insanların hayatındaki başarılarının tek bir zeka türüne bağlı olmadığını ileri sürmüştür (Moller 2000, s. 217). Duygusal zekânın tarihsel gelişiminde Gardner’in Çoklu Zekâ Teoremi’nde bahsedilen sosyal zekânın bileşenlerinin (kişiler arası zekâ ve kişisel zekâ) keşfinin büyük etkisi olmuştur (Dulewicz ve Higgs 1999, s. 251). Gardner’a göre

kişiler arası zekâ diğer insanları anlama, kişisel zekâ ise kişinin kendini anlaması olarak tanımlanmıştır (Atkinson ve Hilgard 1995, s. 507).

1985 yılında Wayne Payne sunduğu doktora tezinde duygusal zekâ kavramından bahsetmesi duygusal zekâ tarihinde isminden söz ettirmesine yetmiştir.

Duygusal zekâ popülerliğini ve akademik açıdan ilgisini 1990’larda kazanmıştır. Bu zaman aralığında, insanların iş ve günlük hayatlarındaki başarıyı tahmin etme konusunda duygusal zekâ yeteneğinin etkisi konusunda ortaya cüretkâr iddialar atılmıştır. Bu iddiaların çoğunun deneylerle kanıtlanmış bulgulardan uzak, sadece kulaktan kulağa hikâyelere dayandığı ileri sürülmektedir (Dulewicz ve Higgs 2000, ss. 341-351). Mayer ve Salovey (1987), Bar-On tarafından duygusal katsayı(Emotional Quotient-EQ) olarak nitelendirilen kavramı 1990 yılında yayınladıkları makalede “duygusal zekâ (EQ)” olarak ilk kez tanımlamışlar ve insanların sadece bilişsel zekâyâ sahip olmadıklarını ileri sürerek bilim dünyasında bu konuda büyük yankı uyandırmışlardır (Salovey ve Mayer 1990, s. 185).

Duygusal zekâ alanındaki akademik bulguların diğer bir önemli kaynağı ise Reuven Bar-On’dur. Bar-On’un duygusal zekâ kuramı birçok çalışmaya esin kaynağı olmuştur. Aynı zamanda The Handbook of Emotional Intelligence(Duygusal Zekâ El Kitabı) gibi kitapların da yazılıp derlenmesinde rol oynamıştır (Goleman, 1995).

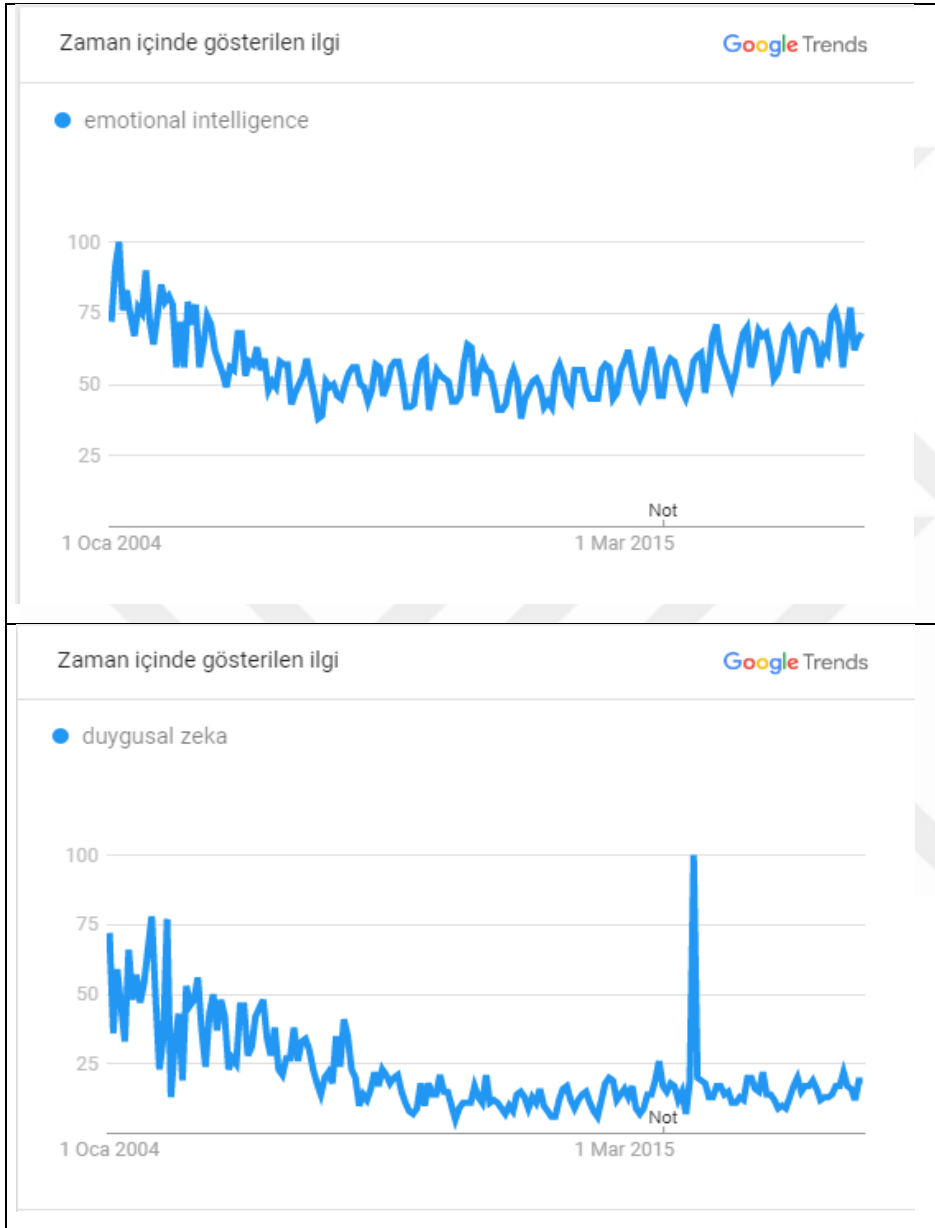
Duygusal zekânın bu denli popüler olması akademik çalışmaların sonucu değil, Daniel Goleman’ın “Duygusal Zekâ” (1995) ve “İşbaşında Duygusal Zekâ” (1998) adlı başarılı kitaplarının yayınlanmasının bir sonucudur. 1997’de ise Bar-On duygusal zekâyı ölçen ilk testi barındıran yayını tanıtmıştır (Selen Doğan ve Faruk Şahin, 2000).

Şuanda da birden çok çeşitlemesi var olan dört ana duygusal zekâ modeli varlığını sürdürmektedir. Her biri farklı bir bakış açısını yansıtmaktadır. Salovey ve Mayer IQ üzerine yapılan ilk çalışmadaki zekâ geleneğine oldukça bağlıdır. Bar-On un öne sürdüğü duygusal sağlık konusundaki modeli kendi özgün araştırmasına dayanmaktadır. Daniel Goleman modelini, kendi deyimiyle, iş yerindeki performans ve kurumsal liderlik konularına odaklandırmıştır (Goleman, 1995).

Robert Cooper ve Ayman Sawaf da Goleman’a benzer şekilde liderlik ve örgütlerin başarısındaki etkileri duygusal zekâ ile ilişkilendirmiş ve “Liderlikte Duygusal Zekâ (Emotional Intelligence at Leadership)” isimli kitabı yazmışlardır.

Son yıllarda da araştırmacılar ve sosyal bilimciler duygusal zekâyı tanımlamak için çok zaman ve emek harcamışlardır ancak hala tam olarak aynı fikir birliğine varılamamıştır.

Şekil 3.1: Emotional Intelligence, Google Trends Verisi



Kaynak: <https://trends.google.com/trends/>, (26.05.2020)

Şekil 3.1’de dünya genelinde duygusal zekâ ve emotional intelligence kavramlarının popülaritesini 2004 yılından bu yana yansıtan grafikler görülmektedir.

3.3 DUYGUSAL ZEKÂNIN İŞLETMEDEKİ ÖNEMİ

Duygusal Zekânın Önemi

Yüksek duygusal zekâya sahip olan bireyler duygularıyla ilgili problemleri çözmek konusunda başarılıdır; karşısındakinin yüz ifadelerini iyi şekilde algılar, duygularını gerektiği zamanda ve gerektiği biçimde ifade edebilir, kendisine iletilen sözel olmayan mesajları algılamak konusunda başarılıdır; insanların duygularına karşılık gelen davranışlarını tahminleme konusunda zorluk çekmez. Başka insanlara karşı duyarlıdır ve empati kurmaya daha yatkındır. Duygusal zekâsı yüksek olan kişi istemediği davranışlara yol açan duygularını kontrol altına alabilir, çevresinde olup bitenlerden bağımsız olarak duygu ve düşüncelerini yönlendirebilir.

Duygusal zekânın en önemli özelliklerinden biri, duyguları kontrol edebilmedir. Duygusal gücünü kullanabilen insanlar duygularını tanır, kabullenir, onları iyi şekilde ifade eder ve kendi duygularına karşı farkındalığı yüksek olduğundan karşısındakine de empati kurabilmesinden dolayı sosyal hayatında daha başarılı olma durumundadır. Bunun yanı sıra kişinin çevresinde yer alan kişilerin ve kendisinin duygularının farkında olmasından ötürü, günlük yaşamında karşısına çıkan zorlukların üstesinden daha çabuk gelebilme potansiyeline sahip olur.

Duygusal zekâ, kendi sorunlarımızla ve diğer insanlarla ilgili sorunlarla başa çıkabilmeyi kolaylaştıran duyguları tanıma, anlama ve etkili bir biçimde kullanabilme yeteneğidir. Diğer insanların duygularını, güçlü ve zayıf yanlarını, neye ihtiyacı olduklarını değerlendirip anlayabilmek ve onların görmek istedikleri gibi biri olabilmek için gerekli bir yetkinliktir (Acar 2007, s. 31). Araştırmaların sonucundaki bulgulara göre hayattaki geçerli kılınan davranışların temelinde duygusal yetenekler yer alır. İnsan ilişkilerinde yetenek sahibi, çevresindeki olup bitenlere duyarlı, kendini iyi tanıyan, olumsuz düşüncelerini kontrol altına alabilen, enerjisini pozitif ve yaratıcı şeylere yönlendirebilen bireylerin sahip olduğu bir yetkinliktir. Bunlar duygusal zekâ düzeyi yüksek olan bireylerdir ve bu sayede insanlarla ve hayatla barışıklardır. Bu sayede var olan etkili iletişim becerisiyle birlikte, kendini bilen, düzgün davranışlar sergileyen, hayattan ne istediğini iyi bilen bir insan olmanın kapıları açılır (Baltaş 2006, s. 45).

Olgun insan demek, gelişmiş insan demektir, kendisini değerli gören, kendi duygularını tanıyan, iyi bir çizgide kişilik sınırları olan, yaşamın birbirinden farklı yönleri arasında

denge kurabilen ve duygularını ifade edebilen kişidir (Cüceloğlu 2005, s. 257). Goleman'ın görüşüne göre olgunlaşma, duygusal zekânın gelişmesini ifade eden bir kavramdır (Goleman 2005, s. 14). Gelişmiş bir insan duygu ve davranışlarını önce kendi zihninde yaratır, daha sonrasında eyleme döker. Bireyin yetiştiği ortam, kişiden davranışları üzerinde düşünmesine ve kendi seçeneklerini değerlendirmesine yönlendirdiğinden, davranışlarının temelinde yatan seçme süreçlerine karşı duyarlılık kazanmıştır (Cüceloğlu 2006, s. 191).

Duygusal zekâ kavramına en üst düzeyde katkı yapanlardan Salovey ve Mayer'e göre bireyler yaşamlarında duygusal zekâlarını kullanmaya çalıştıkları ve bunu bir davranış biçimi haline getirdikleri sürece, karşılaştıkları problemlerin üstesinden gelmeleri kolaylaşacaktır. Örnek vermek gerekirse bu bireyler, kariyerlerinde ne kadar para kazandıklarından bağımsız olarak mutlu bir hayat idame ettirebilmektedirler. Çünkü yüksek duygusal zekâyâ sahip ve duygusal zekânın getirdiği özellikleri günlük yaşamlarında kullanan bireyler, yaşadıkları problemlere değişik bir bakış açısı ile yaklaşmakta ve onlara karşı alternatif çözümler geliştirerek esnek bir tavır sergilemektedirler (P. Salovey ve J. D. Mayer 1990, s. 200).

Duygusal Zekânın İşletmedeki Önemi

Duygusal zekâsı yüksek kişiler, diğerlerine göre; daha mutlu, daha sağlıklı, genel olarak ilişkilerinde daha başarılı olurlar. Ailede, sosyal ve iş hayatlarında daha sağlıklı ilişkiler kurabilirler. İş arkadaşları tarafından sevilir ve sayılırlar, iş hayatlarında başarılı olduklarından kariyerlerinde daha hızlı yükselirler. Dolayısıyla insanların günlük yaşamlarında ve iş yaşamlarında duygusal zekâ, başarının anahtarı olarak adlandırılabilir.

Duygusal zekâ, bireyin kendisi ve çevresini anlamasının bir yöntemidir. Bir işletmede personeller arası ilişkiler, işletme açısından oldukça önemlidir. Günümüzdeki yönetim fikirleri incelendiğinde çalışanların kişisel başarılarının yerine işletmenin örgütsel başarısı değerli olarak gösterilmektedir. İşletmede sağlıklı ilişkiler kurup, anlayışlı ve hoşgörülü bir ortam yaratılarak başarıya ulaşabilmenin temelinde de çalışanların duygusal zekâyı özümsemiş olmaları şartı yatmaktadır. Özellikle müşteri ile sürekli iletişim halinde olunmasını gerektiren hizmet sektöründe duygusal zekânın yüksek olmasının kat kat fazla önemli bulunmaktadır (Weisinger, 1998).

Yüksek duygusal zekâsı olan insanlar duygularını diğerlerine oranla daha iyi kontrol edebilmekte ve dolayısıyla iş yaşamlarında daha doğru kararlar verebilmektedirler. Aynı zamanda stresle daha kolay baş edebilir ve genel olarak motivasyonu yüksek, iyimser ve umutlu olabilmektedirler. Duygusal zekâsı yüksek ve hisleri güçlü olan kişiler, çevresindekilerin davranışları üzerinde empati yapabilmekte ve onların hissettiklerini anlayabilmektedirler. Tüm bu özellikler bu kişilerin yaşamlarını idame ettirirken daha başarılı bireyler olmalarına olumlu etki etmektedir (Büyüközer, 2008).

Duygusal zekânın iş yaşamı ve günlük yaşamdaki öneminden bahseden en kapsamlı eserlerin başında gelen, Daniel Goleman'ın "İşbaşında Duygusal Zekâ" isimli kitabında, günümüzde yalnızca ne kadar akıllı ya da profesyonel olduğumuza değil, kendimizi ve çevremizdekileri yönetme konusunda da ne kadar başarılı olduğumuza bakılmaktadır diyerek, duygusal zekânın önemini anlatmaktadır (Goleman ve diğ. 2010, s. 9).

İşletme çalışanları, düşüncelerini rahatlıkla paylaşabiliyorsa, eleştirilerini uygun bir dilde ifade edebiliyorsa ve bu durumdan hiç kimse şikayetçi değilse, organizasyon içerisinde işbirliği oluşturulabiliyorsa, personellerin girişimci ruhları varsa ve bu girişimci yönleri üstleri tarafından da destekleniyorsa; özetle işletmede "ben" yerine "biz" ifadesi hâkim ise bu kurumda duygusal zekâ prensip edinilmiş denilebilmektedir (Perek, 2002).

Dünya Ekonomik Forumu'nun 2016'da yayınlanmış olan "Future of Jobs" adlı raporunda, duygusal zekânın 2020 yılında karşımıza çıkacak en önemli 10 yetenekten birisi olacağı ifade edilmiştir (World Economic Forum, 2016). Bu raporun iş dünyası içerisinde gitgide artan önemi dikkatleri çekmektedir. Örnek verecek olursak Citibank'ın üst düzey yöneticilerinden biri olan Linda Keagan, "tüm yönetici eğitim programlarının asıl amacı duygusal zekâdır" şeklinde bir ifade kullanmıştır. Bu da duygusal zekânın organizasyonlar tarafından da fark edilmeye ve önemsenmeye başlandığının bir göstergesidir (Goleman ve diğ. 2010, s. 14). GMAC tarafından hazırlanmış olan Corporate Recruiters Survey Report'da işletmelerin işe alımlarda ilk sıralarda önem verdiği 10 kriter ve yetenek arasında lider olma potansiyeli, etki yaratma, merak ve uyumluluk gibi duygusal zekânın bazı unsurları yer almaktadır (GMAC, 2016). Bu bakış açısı ile bakıldığında duygusal zekânın, önümüzdeki yıllar içerisinde iş dünyasının önemsedığı yeteneklerin başında geleceği tahmin edilebilir.

3.4 DUYGUSAL ZEKÂ MODELLERİ

Duygusal zekâ kavramının birden çok tanımlaması ve bunun sonucunda farklı kullanımları literatürde yer almaktadır. Bu tanımlamalardan hareketle, duygusal zekâ ilişkin iki tür modelden bahsedilmektedir. Bunlardan ilki; yetenek tabanlı(ability based) model, ikincisi ise yeteneklerin ve kişisel özelliklerin karışımı olan karma(mixed) model yaklaşımıdır.

Yetenek tabanlı modelde duygusal zekâ, duygusal enformasyonu işleme yeteneğini yansıtan zekâ türü olarak tanımlamakta, duygusal zekânın öneminin yanında duygu aracılığıyla rasyonel düşünme üzerinde durulmaktadır. Ters olarak, karma duygusal zekâ modeli ise yetenek faktörlerini, kişisel özellikleri, sosyal beceri ve davranışları birbirine bağlamaktadır (Cobb ve Mayer 2000, ss. 14-15).

Literatür araştırmalarına bakıldığında, şuana kadar ortaya konulmuş olan duygusal zekâ modelleri arasında yalnızca Mayer ve Salovey'in oluşturduğu duygusal zekâ modeli yetenek tabanlı olup, Bar-On, Daniel Goleman, Cooper ve Sawaf tarafından oluşturulan modeller ise duygusal zekâ ya ilişkin karma tabanlı modellerdir. Tablo 3.1'e baktığımızda tarihsel gelişmelerle ortaya koyulan farklı ölçüm ve modelleri görebiliriz.

Tablo 3.1: Duygusal Zekâ Ölçekleri

➤ Mayer-Salovey'in Duygusal Zekâ Modelinin Ölçümü (MEIS-MSCEIT)
➤ Bar-On'un Duygusal Zekâ Modelinin Ölçümü (EQ-i)
➤ Goleman'ın Duygusal Zekâ Modelinin Ölçümü (ECI)
➤ Cooper- Sawaf'ın Duygusal Zekâ Modelinin Ölçümü (EQ-Map)
➤ Duygusal Zekâ Değerlendirmesi (The Emotional Intelligence Appraisal-EIA)
➤ İş Profili Anketi (Work Profile Questionnaire-WPQEİ)
➤ Genos Duygusal Zekâ Envanteri (Genos Emotional Intelligence Inventory -Genos EI)
➤ Duygusal Farkındalık Ölçeği Düzeyi (Levels Of Emotional Awareness Scale- LEAS)
➤ Schutte Kendini Değerlendirme Duygusal Zekâ Testi (Schutte Self-Report Emotional Intelligence Test-SSREIT)
➤ Davranış-Meta-Ruh Hali Ölçeği (Trait-Meta-Mood Scale -TMMS)
➤ Uluslararası Kişilik Özelliği Maddeleri Havuzunu Temel Almış Duygusal Zekâ Ölçeği (Emotional Intelligence-Based IPIP-Scales-EI-IPIP)
➤ Duygusal Zekâ Öz Düzenleme Ölçeği (Emotional Intelligence Self Regulation Scale-EISRS)
➤ Dulewicz-Higgs Duygusal Zekâ Anketi (Dulewicz-Higgs Emotional Intelligence Questionnaire DHEIQ)
➤ Sjöberg Kişilik Test Bataryası Duygusal Zekâ Ölçeği (Sjöberg Personality Test Battery EI Scale)
➤ Tapia Duygusal Zekâ Envanteri (Tapia Emotional Intelligence InventoryTEII)

- Çalışma Grubu Duygusal Zekâ Profili (Workgroup Emotional Intelligence Profile -WEIP-3)
- Duygusal Zekâ Ölçeği (Emotional Intelligence Scales-EIS)
- Wong-Law Duygusal Zekâ Ölçeği (Wong-Law Emotional Intelligence Scales- WLEIS)
- Lioussine Duygusal Zekâ Anketi (Lioussine Emotional Intelligence Questionnaire-LEIQ)
- Tüketici Duygusal Zekâ Ölçeği (Consumer Emotional Intelligence ScaleCEIS)
- Kendini Değerlendirme Duygusal Zekâ Ölçeği (Self-Rated Emotional Intelligence Scale-SREIS)
- Duygu Algılama Stili Ölçeği (Style In the Perception Of Affect ScaleSIPOAS) Teis (TEIS)
- Karakter Duygusal Zekâ Anketi (Trait Emotional Intelligence Questionnaire- TEIQUE)

Kaynak: A. Hatun Dirican 2013, s. 11

Duygusal zekâ ile ilgili tanımlanmış her model duygusal zekâyı farklı bir bakış açısından bakılmasını sağlamıştır. Mayer ve Salovey'in modeli IQ üzerinde yapılmış ilk çalışmayla biçimlendirilmiş zekâ geleneğine bağlıdır. Bar-On duygusal sağlık konusuna odaklanmıştır (Goleman 2007, s. 12). Cooper ve Sawaf işletme ve yönetimdeki duygusal zekâ konusu üzerinde durmaktadır. Son olarak Goleman ise duygusal zekâ kavramını daha geniş bir boyutta ele alarak, işyerindeki performansa ve liderliğe odaklanmasıyla diğerlerinden farklılaşmaktadır.

3.4.1 Yetenek Tabanlı Duygusal Zekâ Modeli, s. Salovey and Mayer

Mayer ve Salovey duygusal zekâ yaklaşımının temelinde, kişilik olgusunun iki temel ögesi olan bilişsel ve duygusal öğelerin birleşiminden meydana geldiğini ifade etmişlerdir. Bu model temelinde içerdiği bilişsel yaklaşım ile beraber duyguları ifade edip onları yönetmek için bireylerde bulunması gerekli olan zihinsel yetenekler üzerine yoğunlaşmıştır.

Başlangıçta, Mayer ve Salovey çalışma arkadaşları ile beraber oluşturdukları duygusal zekâ kavramını kişilik özellikleri temelli olarak tanımlamışlardır. En son modelleri ise, kişilik özelliklerinden uzaklaşıp duygusal enformasyonu işleme ile alakalı bilişsel yetenekler üzerinde yoğunlaşan daha spesifik bir modeldir. Ayrıca, duygusal zekâyı bireysel yetenek ile tanımlamadan, birçok duygusal yeteneği bir arada bulunduran yetenek tabanlı tanımlara doğru bir değişimin öncüsü olmuşlardır (Mayer ve diğ. 2000, s. 268).

Salovey ve Mayer (1990), duygusal zekânın bir sosyal zekâ tipi olduğunu ifade etmiş ve bireyin kendisinin ve başkalarının his ve duygularını denetleme, birbirinden ayırma ve bunları davranış ve düşüncelerine rehber olacak şekilde kullanabilme yeteneği şeklinde tanımlamışlardır (Jordan ve diğ. 2002, s. 195). 1999 yılında Mayer ve Salovey (1990)

alışmalarını ileriye taşıyarak duygusal zekânın, duyguların anlamlarını fark edebilme yeteneğine dayandığını ve problemleri çözenin temelini oluşturduğunu ortaya atmışlardır. Mayer ve Salovey’e göre (1990) duygusal zekâ modeli dört boyuttan oluşmaktadır (Shelly, Brown 2004, s. 12; Lam ve Kirby 2002, s. 135; Newsome ve diğ. 2000, s. 1006). İlk bölüm (duyguları algılama); bireyin kendi duygularının farkında olması, bu duyguları ve diğer duygusal ihtiyaçlarını başkalarına aktarabilme yeteneğidir. İkinci bölüm (duyguları özümseme); kişinin yaşadığı çeşitli duyguları birbirinden ayırt edebilme ve tanımlayabilme yeteneğidir. Üçüncü bölüm (duyguları anlama); birden fazla duyguyu aynı anda hissetmek gibi karmaşık duyguları anlayabilme, duygular arasındaki geçişi tanımlayabilme yeteneğidir. Sonuncu ve dördüncü bölüm (duyguları yönetebilme); içinde bulunulan durumdan faydası olmayan duygular ile bağlantı kurma veya kurmama yeteneğidir. Bahsedilen dört bölüm ve ilgili yetenekleri Tablo 3.2’de ifade edilmiştir (Mayer ve Salovey 1997, s. 11).

Dört seviyeden oluşan hiyerarşi sürecinde yetenek; en düşük seviyesinde, duyguyu algılamaktadır. İkinci seviyede ise yetenek, bilmeyi kolaylaştırma amacıyla duyguyu kullanan bir zekâ tipini yansıtmaktadır. Üçüncü seviyede ele alınan yetenek, duygunun anlaşılması ve analiz edilmesinde rol oynamakta, duygusal zekânın en karmaşık olan dördüncü seviyesinde ise bilmeyi ve duyguları basitleştirmek için bu duyguları düzenlemektedir.

Bu bölümlerin her biri erken yaşlarda gelişen yeteneklerden daha ileri yaşlarda gelişen yeteneklere kadar olan geniş bir yelpazeyi barındırmaktadır. Bu yetenekleri, yüksek duygusal zekâyâ sahip kişilerin, daha düşük düzeyde olan bireylere nazaran daha hızlı geliştirmesi beklenen bir durumdur. Aynı zamanda bu yetenekler kendi aralarında doğrulan ilişkili olma eğilimindedirler (Mayer ve diğ. 2000, s. 288).

Mayer ve Salovey kişilerin edindikleri tecrübe ve öğrenme süreçleri ile gelişen duygusal yetenekleri üzerinde durmuşlardır. Bu konuda yapılacak araştırmalar kolaylık sağlaması açısından 1998 yılında Caruso ile beraber duygusal becerilerin değerlendirilmesini hedefleyen “MEIS” (Multifactor Emotional Intelligence Test/ Çok Faktörlü Duygusal Zekâ Ölçüsü) testini geliştirmişlerdir. Bu test duyguları algılama ve onları yönetme yeteneklerine ek olarak duyguların dinamiğini anlama, yüz ve mimiklerini okuyabilme, karşılaştığı problemleri çözebilme gibi yetenekleri de içermekte ve bunların ölçümünü sağlamaktadır.

Bu ölçek üzerine yapılmış olan araştırmalar bu ölçeğin güvenilirliğini ve geleneksel kişilik özelliklerinden ayrıştırıldığını göstermektedir (Caruso ve diğ., 2002).

Tablo 3.2: Mayer & Salovey Duygusal Zekâ Modeli (Yetenek Tabanlı) (1997)

Bölüm	Yetenek
1. Bölüm: Duyguları Algılama, Değerlendirme ve İfade Etme	• Kendi ve başkalarının duygularını anlama ve ifade etme. • Duyguların tam ifadesi ve gereksinimlerin iletimi. • Farklı duygusal ifadeleri ayırt etme.
2. Bölüm: Duyguların Kullanımı	• Duygular dikkati yönetir ve düşünmeyi sağlar. • Ruh hali kişinin algılamasını değiştirir ve değişik bakış açılarından anlamaya neden olur.
3. Bölüm: Duyguyu Anlamak ve Muhakeme Etmek	• Duyguları nitelendirmek ve farklı duygular ile anlamları arasındaki ilişkiyi tanımlamak. • Duyguların içeriğini ve karşılıklı ilişkilerinin sahip olduğu bilgiyi anlamak. • Karmaşık duyguları yorumlamak ve farklı duyguların bileşimini anlamak ile duygular arasındaki geçişleri anlamak.
4. Bölüm: Duyguyu Yönetme ve Düzenleme	• Hoş ve hoş olmayan duygulara açık olmak, duyguları ayırt edebilmek. • Duyguları düşünceli bir şekilde, duygusal veya zihinsel gelişimde kullanılabilirliği konusunda ayırt etmek veya birleştirmek • Olumsuz duyguların etkisini azaltarak ve olumlu duyguların etkisini artırarak, kendinin ve başkalarının duygularını yönetmek

Kaynak: Mayer ve Salovey 1997, s. 11

Mayer ve Salovey'in ilgili çalışmaları ve bulguları, literatürde önemli bir yer tutmaktadır. 1990 yılında geliştirdikleri duygusal zekâ ölçeğini 1997 yılında revize etmişlerdir. Yeni modelde duygusal zekânın zihinsel bileşenlerine daha çok odaklanılmış ve konunun kavramsallaştırılmasına yoğunlaşmıştır (N. S. Schutte, ve diğ. 1998, s. 168). Mayer ve Salovey'in 1997'den önceki çalışmaları "Karma Model" olarak değerlendiriliyor iken sonraki çalışmaları "Yetenek Modeli" olarak ele alınmaktadır.

Tablo 3.2'de görüldüğü üzere Salovey ve Mayer'in duygusal zekâ modeli bir yetenek modelidir; dolayısıyla bu modelde mutluluk, soğukluk gibi yetenek tabanlı faktörler yer almamaktadır. Bu yaklaşıma dayanarak yetenek tabanlı olmayan faktörlerin önemli olduğun kabul edilerek bunu yanı sıra bunların duygusal zekâdan bağımsız oldukları

varsayılmaktadır (Woitaszewski, 2000). Mayer ve Salovey modeli bu özelliği ile karma modellerden ayrı tutulmaktadır.

Mayer & Salovey yaklaşık olarak on iki yıllık süreçte duygusal zekâ kavramını ortaya çıkarmakla kalmamış aynı zamanda bu konuda birçok çalışma yapmış ve ölçekler geliştirmişlerdir. Farklı duygusal zekâ modelleri de onların temelini oluşturduğu varsayımlarından yola çıkarak kurulduğundan bu model duygusal zekâ modellerinin temelidir. Revize model dört alt başlıkta incelenmektedir.

Duyguları Algılama, Değerlendirme ve İfade Etme:

Duygusal zekânın en temel kısmı olan duyguları algılama, kişinin kendisinin ve başkalarının duygularını fark edebilmesi ve bunları doğru yorumlayabilmesini ifade eder (Turnipseed ve Vandewaa, 2012). Diğer bir ifade ile insanların yüz ifadeleri ve diğer hareketlerinden duygularını anlayabilme becerisidir. Duygusal zekânın diğer süreçlerine geçebilmek için öncelikle duyguları algılamak gerekmektedir (Mayer ve Salovey, 1997).

Duyguları algılama, kişinin beş duyu organına birden hitap eden duyguların doğru bir şekilde tespit edilebilmesidir. Bu yeteneğe sahip bireyler, insan yüz ve mimiklerinde, resimlerde, seslerde ve objelerde duyguları algılayıp analiz edebilme yeteneğinin ölçülmesiyle anlaşılmaktadır (Salovey ve Grewal 2005, s. 14). Duyguları algılama yeteneği aynı zamanda “kişilerin duygularının gerçekten dürüst olup olmadığını ayırt etmeye olanak tanır” (Goleman, 1995).

Yazarlara göre bireyin duyguları doğru bir şekilde algılayabilmesi ve ifade edebilmesi kendi fiziksel durumlarını, hislerini ve düşüncelerini tanımlaması ve analiz edebilmesi; sonrasında diğer insanlardaki, sanat eserlerindeki, seslerdeki vb. duyguları tanımlayıp ifade edebilmesi ile mümkün olabilmektedir. Duygusal zekânın bu yetenek alanı bir tür hissedebilme ve tanımlayabilme becerisidir.

Duyguların Kullanımı:

Duyguların üretilmesinin ardından çözülmesini, yorumlanmasını ve duyguları düşünce ile bütünleştirmeyi ifade eder. “Duyguları kullanma” yeteneği kişinin içinde bulunduğu zihinsel aktivitelerde başarılı olabilmelerinde duygularının kullanılmasıdır. Bu sayede daha verimli ve etkili düşünerek karşılaştıkları durumlarda kendilerini iyi bir şekilde gösterme

imkânı bulurlar.

Kişinin düşünce ve duyguları arasındaki ilişkiyi bilmesi, kararlarına yön vermesine yardımcı olabilmektedir. Bazı problem çözme tekniklerinde duyguların kullanılması etkili olabilmektedir.

Bu araştırma yönteminde bireylerin düşünme ve karşılaştıkları sorunları çözme gibi bilişsel aktivitelere destek olabilmek için duygularını ne boyutta kullandıkları belirlenmeye çalışılmaktadır (Salovey ve Grewal 2005, s. 14). Örneğin ruh hali iyi olan kişi, karşılaştığı bir durum konusunda daha iyimser bir bakış açısıyla yaklaşırken, kötü ruh haline sahip kişi daha kötümser yaklaşabilmektedir (Davis 2008, s. 91).

Bahsi geçen yöntem, kişisel düşüncelerimizde duyguların ne denli etkin rol oynadığını savunmaktadır. Duygularımız, herhangi bir şeyi anlamamız, kavramamız ve onun üzerinde düşünebilmemiz için en önemli etkidir. En önemlisi ise duygularımıza karşı geliştirdiğimiz farkındalığımızdır. Çok yetenekli insanların kendi duygularının bilincinde olan bireyler oldukları görülmüştür (Demir, 2010). Bu becerinin en temel özelliği tüm dikkati çevredeki önemli olan faktöre vererek zihinsel kapasitenin yönlendirileceği yerin önceliklendirilmesine yardım etmesidir (Brackett ve diğ., 2011).

Kişinin duygularını kolaylaştırabilmek için kullanabilmesi öncelikle duygularını analiz edebilmesini gerektirir. Ancak bu sayede birey düşüncelerini üretken bir biçimde harekete geçirmek için duygularını kullanabilir. Bu kullanılan duygular her zaman olumlu olmak zorunda da değildir, kişi düşüncesinin üretkenliğini arttırmak için gerektiğinde, öfke, üzüntü, korku gibi olumlu olmayan duyguları da kullanabilir. Bu süreç boyunca alınan kararlar ve yapılan değerlendirmeler ile bir sonuca varılabilmesi ancak duyguların sağladığı yardım ile gerçekleşir. Duygularımız olmadan bir konudaki değerlendirmelerimiz sonsuz olasılıklara sahip sonucu olmayan kavramlar haline gelebilir. Tecrübe ile edinilen hatırlama mekanizması sonucunda yeniden canlandırılan duygular bireye bilinçdışı öğrenimin sağladığı tecrübeleri de sunmuş olur. Modelde yer alan diğer üç boyut ile bu boyut bilişsel özellikler ile ilişki düzeyi bakımından oldukça farklı bir noktadadır (Çakar, 2004).

Duyguları Anlama:

Bu beceri, etkileşim içinde olan kişilerin birbirlerine olan hissiyatlarını, karşısındakinin hangi zamanda neden o şekilde davrandığını, bu davranışların anlamlarını, zamanla değişen

duyguları, duygular arasındaki geçişleri, karmaşık durumları yorumlamayı bunların sonuçlarını tümüyle anlayabilme ve tanımlayabilme yeteneği olarak karşımıza çıkar.

Duyguları anlama; insanların duygularını tanımlayabilme yeteneği ile ilgili ancak sadece bundan ibaret değildir. Duyguları tanımlarken, o duygunun olduğu zamanı, şu anki durumla bağlantısını, geçmişten gelen bir iz mi yoksa içinde bulunduğu anı içeren bir sebepten mi geldiğini düşünmek gibi çok büyük çabalar gerekmektedir. Bu bağlamda bakıldığında duyguları anlama; duyguyu ortaya çıkartan koşulları, geçmişle ve şimdiki zaman ile bağlantı kurarak yorumlamasıdır. Dolayısıyla duyguları tanımlamaktan çok daha öte bir beceridir. Duyguları anlaşılma çabasıyla kişilerin yakından tanınıyor olması da duyguları anlamaya oldukça yardımcı olabilmektedir (Mayer, Salovey ve Caruso, 2004).

Duygusal anlama yani duyguları anlama, duygusal bilgiden yararlanarak olayları muhakeme etme yeteneğidir (Caruso ve Salovey 2004, s. 55). Örneğin; yüksek duygusal zekâsı olan kişiler farklı duyguları birbirinden ayırt edebilme ve sevdiğimizi kaybettiğimizde yaşadığımız üzüntü gibi farklı durumların sonucunda ortaya çıkabilecek duyguları anlayabilme kabiliyetine sahiptirler. Ayrıca bu kişiler tamamen zıt duyguların aynı anda hissedilebilmesinin anlaşılabilmesi ve bu duyguların kavranması gibi değişik duygu bileşimlerini anlama becerisine sahiptirler (Mayer ve Salovey 1997, s. 12).

Ek olarak anlamak yüksek duygusal zekâsı olan bireyler şartlara bağlı olarak duygusal gelgitler yaşanabilirler. Örneğin mutlu bir kişi bir anda üzüntü yaşayabilmesini anlayabilirler. Ayrıca duygusal zekâsı yüksek bireyler gelecekteki öngördükleri durumların zararlarını ve faydalarını daha iyi kavrayabilmektedirler (Davis 2008, ss. 36–37).

Bu bilgilerden hareketle insanların genel olarak ruh hallerini ve duygularını anlayabilmek için yüksek duygusal zekâyâ sahip olmak gereklidir. Çoğunlukla duygular zaman karmaşık halde gelebilir, örneğin mutluluğun yanında suçluluk, öfkenin yanında korku da duyulabilir. Bunlar için duyguların karmaşıklığını ve değişiklikleri tanımlayabilme yeteneğine sahip olmak gereklidir. Kişi ancak bu sayede kaybetme korkusunun aşka, coşkunun bir anda pişmanlığa, sevginin kıskançlığa dönüştüğü anları duyumsayabilir.

Duyguları Düzenleme ve Yönetme:

Bu boyut kişisel duygularımızı ve diğer insanların duygularını hangi seviyede kontrol edebildiğimizi ölçmeye odaklanmıştır (Mayer ve diğ. 2004, ss. 197-215).

Duyguları yönetmek, duygusal sorunlara bilinçli şekilde yaklaşmayı, alternatif çözümler üretmeyi ve bu yollar arasından en etkin olanını seçip uygulamayı gerekmektedir. Duygusal yönetimde başarılı olan kişiler, duygularını davranışlarından ayırt edebilme becerisine sahiptirler. Bunun yanı sıra, ruh hallerinin ve duygularının sergiledikleri davranışlar üzerindeki etkisi üzerinde düşünebilmektedirler. Duygusal zekâsı yüksek kişiler, negatif duygularının etkilerini kontrol edip, pozitif duygularını geliştirirler ve başkalarının da duyguları üzerinde kontrol gücüne sahiptirler (Mayer ve Salovey 1997, s. 14). Herhangi bir anda bir duygunun o ana uygun olup olmadığına karar verirken, birçok duyguyu tecrübe etme becerisinin dışında bir de kendisinde veya başkalarında duygusal tepkiyi değiştirme, geliştirme, engelleme veya azaltma becerilerini de içerir (Brackett ve diğ., 2011).

Dolayısıyla “duyguları yönetme” yeteneğine sahip bir birey, içinde bulunduğu koşullara göre duygularını kontrol edip düzenleyebilir. Bu sayede, duygusal zekânın bu boyutunu kullanamayan bireylerden daha mantıksal davranabilir ve istediği durumda duygularına hâkim olarak kendi çıkarına olacak şekilde duygularını yönetebilir.

Bireyin kendisinin ve başkalarının duygularını yönetip düzenleyebilmesinde, kişinin duygulara açık olabilmesi ve onları izleyebilmesi büyük önem taşır. Çünkü kişi duygulara açık değil ise hissettiklerini ve gördüklerini kendi algısına göre şekillendirdiği bir duygusal gerçekliğe sahip olacaktır ve çoğunlukla görmek istediği gibi algılayacaktır. Bunun için kişinin duyguları düzenleyebilmesi için gerçek duygulara ulaşması şarttır. Bu da sanıldığından daha zor bir iştir. Duygular tanımlanabilir, analiz edilebilir ancak bu bilgilerin hayata geçirilmesi büyük çaba gerektirir (Çakar, 2004).

Duyguları anlama en temel yetenek iken, duyguların yönetimi ise bu boyutların içerisindeki en komplike süreç olarak ifade edilmektedir. Her alt başlık, yani her bir süreç diğerleri ile ilişkili ve bir diğerini takip eder niteliktedir (N. S. Schutte ve diğ. 1998, s. 168). Yetenek tabanlı modelin en gelişmişidir. Düşmanca bir hareketten sonra bile sakin kalabilme becerisi, duygusal yönetime örnek olarak verilebilir (Mayer ve diğ. 2000, ss. 399-400).

3.4.2 Karma Duygusal Zekâ Modelleri

Mayer ve Salovey’in yetenek tabanlı duygusal zekâ modeli duygusal zekâyı, duygusal bilgiyi işleme becerisi olarak ifade etmekte iken, karma duygusal zekâ modelleri bireysel

yeterli, sosyal yetenek ve davranış biçimlerini birbirine bağlamaktadır (Cobb ve Mayer 2000, ss. 14-15). Karma duygusal zekâ modelleri, Bar-On, Cooper ve Sawaf ve Goleman tarafından geliştirilen modelleri içermektedir.

3.4.2.1 Reuven Bar-On Modeli

Bar-On duygusal zekâyı “Duygusal-Sosyal Zekâ (ESI)” olarak ifade etmiş ve duygusal zekâyı çoğunlukla bireylerin karakter özellikleri ile bağdaştırıp o şekilde değerlendirmiştir.

Bar-On bilişsel zekâ dışındaki zekâ kavramını duygusal zekâ ile sınırlandırmanın yetersiz olduğunu savunmuş, sosyal zekânın da farklı bir zekâ türü olarak ifade edilmesini gerektiğini ancak duygusal ve sosyal zekâ kavramlarının aynı olmayıp, birbiriyle bağlantılı iki zekâ türü olduğunu savunmuştur (Bar-On 1997, ss. 15-16). Bar-On’un modeli, temelde duygusal zekâyı “çevreden gelen talep ve baskılarla başa çıkma yeteneğini etkileyen bir dizi kişisel, duygusal ve sosyal yeti” olarak betimlemektedir (Goleman 2005, s. 446).

Bar-On “Hayatta neden bazı kişiler diğerlerinden başarılı olabilmektedir?” sorusuna cevap verebilmek için yaptığı araştırmalarda hayattaki başarıda beş fonksiyonunun rol aldığını ve her bir fonksiyonun da kendi içerisinde alt bağlamları olduğunu belirlemiştir (Eröz, 2011).

Bar-On’un duygusal zekâ modeli kişisel, kişiler arası, şartlar ve çevre ile uyumu, stres yönetimi, genel ruh hali olmak üzere beş ana boyuttan oluşmaktadır (Multi Health Systems Inc., 2002). Bu boyutların ortaya çıkmasını sağlayan alt yetenek grupları Tablo 3.3’de gösterilmiştir.

Tablo 3.3: Bar-On Duygusal Zekâ Modeli

Duygusal Zekâ Boyutu	Duygusal Zekâ Boyutu
Kişisel Boyut	Öz-saygı, duygusal farkındalık, kendini ifade edebilme, bağımsızlık, öz-gerçekleştirme
Kişiler Arası Boyut	Empati, sosyal sorumluluk, kişilerarası ilişkiler
Uyum	Öznel/nesnel farkındalığı, esneklik, problem çözme
Stres Yönetimi	Strese tolerans, tepki kontrolü
Genel Ruh Hali	mutluluk, iyimserlik

Kaynak: Multi Health Systems Inc., 2002

Kişisel Boyut: Bu boyut bireyin kendini iyice tanıması, duygularını ifade etmede başarılı olması, yapmak istedikleri konusunda pozitif bakış açısına sahip olabilmesi ve yeteneklerinin farkında olabilmesidir. Kişisel boyut; duygusal farkındalığa sahip olma, kendini ifade edebilme (dışavurum) yeteneği, bağımsızlık, öz saygı ve kendini gerçekleştirme olmak üzere altı alt boyuttan oluşmaktadır.

Kişiler Arası Boyut: Kişinin bireyler arası etkileşimlerdeki başarısı, bu boyutun alt boyutları olan empati yapabilme, sosyal sorumluluk bilinci ve iyi insani ilişkiler kurabilme yeteneği ile ortaya çıkmaktadır. Bu özelliklere sahip olan birey, karşısındakini iyi bir şekilde anlar ve iyi ilişkiler kurabilir.

Uyum: Kişinin etrafındaki taleplerle başa çıkabilmesi, probleme sebebiyet veren durumları anlama ve çözüme varmada, etkin, esnek ve gerçekçi olabilmesidir.

Stres Yönetimi: Kişinin strese karşı umutsuzluk yaşamadan ve kontrolünü elinde tutarak soğukkanlılıkla stresle başa çıkabilme yeteneğidir.

Genel Ruh Hali: Bu boyut hayata bakış şeklini, yaşamının verdiği mutluluğu, alınan zevki ve pozitif bir ruh hali içinde bulunabilmeyi içermektedir

3.4.2.2 Robert K. Cooper & Ayman Sawaf Modeli

Cooper ve Sawaf'ın ortaya koyduğu duygusal zekâ modeli, duygusal zekâyı organizasyon içerisinde ve yönetimdeki etkileri açısından değerlendirmektedir. Özellikle de liderlik ve duygusal zekâ ilişkisini incelemektedir (Cooper ve Sawaf 2000, s. 12).

Cooper & Sawaf günümüzdeki dinamik iş hayatında kişilerin ve örgütlerin ayakta kalabilmesini sağlamak ve rekabet gücü artışı için klasik yaklaşımların yeterli olmayacağını savunmaktadırlar. Yazarlar bu yaklaşımı vurgulamak için rutin ve rutin dışı iş ortamları karşılaştırmasını yapmaktadır. Bilindiği gibi rutin dışındaki iş ortamları rutin olanlara oranla çok daha komplike ve öngörülmeleyen durumların yaşandığı ortamlardır. Cooper & Sawaf'ın yaptığı bu karşılaştırma Sternberg'in pratik sorunsallar ile akademik sorunsalların birbirinden ayrıldığı noktaları vurguladığı çalışmasının (Rau, 2002) iş dünyasındaki karşılığıdır. Günümüzde iş hayatı sürekli değişen yapısıyla gittikçe artış gösteren şekilde rutin olmayan iş parçacıklarından oluşmaktadır ve bu şekildeki bir çevrede de bireylerin ve örgütlerin duygusal yetenekleri olmadan rekabette bulunmayı ve ayakta kalmayı başaramayacakları kesin olarak değerlendirilmektedir.

Birçok yönetici ve lider çalışanıyla ilişkisine duygularını kattıkları takdirde otorite ve etkinliklerinin sarsılacağını düşünürler. Cooper ve Sawaf duyguların güven, empati, bütünlük, güvenilirlik, esneklik, işbirliği, yaratıcılık, ve inisiyatifli harekete geçirdiğini ifade eder. Duygular motivasyonu sağlar; gidilecek yönü belirler; insanı iş gören birer robot olmaktan çıkarıp insan yapar, yapılan işe anlam ve ideal katar; duyguyla inşa edilen her şey tamamen kalıcıdır. Yani IQ başarının bir parçasıysa, EQ da onu dengeye getirerek sağlamlık ve kalıcılık katan diğer bir parçasıdır. Bundan dolayı Cooper ve Sawaf, iş yaşamında ve normal yaşamda duygusal zekâ üzerine yoğunlaşmak ve onu geliştirebilmek için literatürde dört köşe taşı olarak anılan bir duygusal zekâ modeli önermiştir (Kılıçarslan, 2009). Bu model Tablo 3.4’de gösterilmektedir.

Tablo 3.4: Robert K. Cooper- Ayman Sawaf Duygusal Zekâ Modeli

Duygusal zekâ boyutu	Boyutun duygusal yeterlikleri
Duyguları öğrenmek (Duygusal okuryazarlık)	a. Duygusal dürüstlük b. Duygusal enerji c. Duygusal geribildirim d. Pratik sezgi
Duygusal zindelik	a. Öz varlık b. Güven çemberi c. Yapıcı hoşnutsuzluk d. Esneklik ve yenileme
Duygusal derinlik	a. Özgün potansiyel ve amaç b. Adanmışlık c. Dürüstlüğü yaşamak d. Yetki olmadan etki
Duygusal simya	a. Sezgisel akış b. Düşüncesel zaman değişimi c. Fırsatı sezinlemek d. Geleceği yaratmak

Kaynak: Titrek 2007, S. 67, Kılıçarslan 2009, ss. 56-57; Cooper ve Sawaf 2000, S. 27

Duyguları Öğrenmek: Dört köşe taşından ilki olan duyguları öğrenmek literatürde “duygusal okuryazarlık” olarak da anılmaktadır. Duygularla alakalı olarak yararlı ve açık şekilde sözlük geliştirmeyi, bununla birlikte duyguların farkına varıp onlara duyarlı hale gelmeyi içermektedir (Yaylacı, 2006). Duygusal zekânın alfabesini, kelimelerini, yazılımını

öğrenme ve duyguların doğuştan gelen bilgeliğinin farkına varabilme, duygulara saygı duyma ve duyguları değerlendirmeyeyle gerçekleşmektedir (Acar 2007, s. 37).

Duygusal Zindelik: İkinci köşe taşı olan duygusal derinlik bireylerin duygusal varlığını, kişilerin güvenini, kişinin sorunlar karşısındaki iyimser yaklaşımını, duygusal anlamda gelişmeye açık olmasını gerektirmektedir. Burada bahsi geçen iyimser bakış açısından kasıt, olumsuz bir duygu ile karşı karşıya kalındığı durumda sonucun hayırlı olabileceğinin de düşünülmesi, duyguların yalnızca olumlu sonuçlar soğurmadığını, negatif sonuçlarının da olduğunun farkında olunmasını gerektirmektedir (Cooper ve Sawaf, 2003).

İçten ve samimi olmayı, esnekliği ve güvenilirliği arttırarak duygusal açıdan güven çemberini genişletmektedir. Güven duygusunu geliştirerek duyguların tanınma yeteneğinin pratiğe dönüştürülmesine imkân tanır. Duygusal olarak sınırlarımızı esnetmeyi ve bir hata durumunda, hem kendimizi hem başkalarını daha kolay affedebilmemizi mümkün kılan beceri duygusal zindelik.

Duygusal Derinlik: Üçüncü köşe taşı olan duygusal derinlik, bireyin kendi potansiyelini ve hedeflerinin bilincinde olması, kendisini bunlara adanması, insanların üzerinde yetkisi olmadan etkisi olması üzerine kuruludur.

Yaşantınızı ve işinizi, hedefleriniz ile uyumlu hale getirmek ve bunu dürüstlük, kendini adama ve sorumluluk bilinci ile destekleyecek yollar önerir (Doğan 2009, s. 27).

Duygusal Simya: Simya, “değerinin fazla olmadığı düşünülen bir maddeyi, daha değerli bir maddeye dönüştürme işlemi ya da gücü” şeklinde tanımlanabilir. Dördüncü köşe taşı olan duygusal simya ise , “değerinin az olduğu düşünülen basit bir maddeyi, daha değerli bir şey haline dönüştürme gücü veya işlemi” şeklinde tanımlanmaktadır. Kişiye daha küçük düşünceleri daha büyük düşüncelere dönüştürmeye ve yaratıcı fırsatları keşfedebilme becerisini kazandıran güçlerin karmasıdır (Yaylacı, 2006).

3.4.2.3 Daniel Goleman Modeli

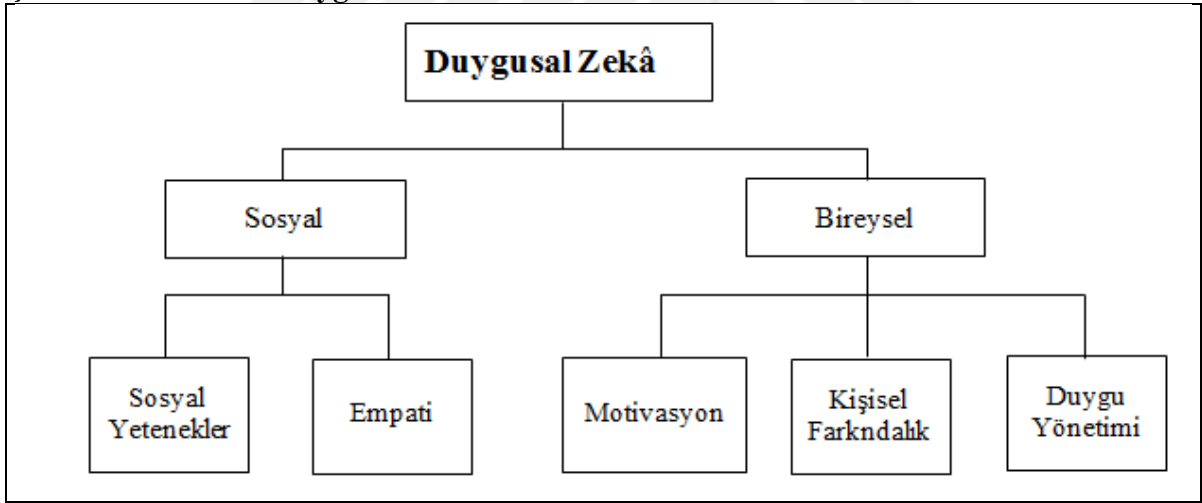
Goleman’ın 1995 yılında çıkardığı “Duygusal Zekâ Neden IQ’dan Önemlidir?” adlı kitabında, iş hayatında bilişsel zekâ olan “IQ”nun etkisinin inkâr edilmemesi gerektiğini, ancak yüksek IQ’ya sahip çalışanların iş yaşamında da başarılı olacağı fikrinin de doğru olmayacağını belirtmiştir.

“İşbaşında Duygusal Zekâ” isimli kitabında ise duygusal zekânın tanımını “Kişinin kendisinin ve başkalarının hislerini tanıma, empati yapma, kendini motive etme, yaşadığı duyguları ve ilişkilerindeki duyguları iyi yönetme yetisi” şeklinde ifade etmiştir.

1995 yılında Goleman hayatta başarılı olabilmek için, IQ’dan daha çok, duygusal zekâyâ sahip olma ihtiyacı olduğunu ileri sürmüştür. Goleman, duygusal zekâ konusunda, kendi kontrolünü sağlayabilme, sebat ve heves, kendi motivasyonunu sağlayabilme gibi yetenekleri içeren baskıları kontrol altına alabilme, stresten uzaklaşıp düşünebilme kabiliyeti gibi konuları içeren tanımlar öne sürmüştür (Newsome ve diğ. 2000, s. 1006).

Goleman, Mayer ve Salovey’ in modelini temel olarak ele alıp geliştirerek oluşturduğu duygusal zekâ modelini beş ana boyut altında toplanmaktadır. Bu beş ana boyut Şekil 3.2’de görülmektedir.

Şekil 3.2: Goleman Duygusal Zekâ Modeli



Duygularının Farkına Varma (Özbilinç)

Kişinin kendi duygularının, ideallerinin, ihtiyaçlarının farkında olması, kendi tercihlerini yapabilmesi ve sahip olduğu duygusal gücün ve kaynaklarının farkında olması demektir. İnsanlar kendilerini tanımakla birlikte belirli durumlarda nasıl tepkiler vereceklerinin, neye ihtiyaçları olduğunun veya kendilerini hangi konularda değiştirmeleri gerektiğinin farkında olurlar. Yüksek özbilince sahip kişiler, yetenekleri bakımından kendisinden emin, özgüveni olan, duygularının bilincinde ve bunların diğer kişiler üzerindeki etkisini bilen, değerlerinin ve hedeflerinin farkında olan, nerede ne amaçla bulunduklarının bilincindedirler.

Zihinsel ve ruhsal olarak herhangi bir problemi olmayan bir birey için duygularının farkına varmak son derece olağan bir durum olarak görülmektedir. Kişi bu sayede, kendi duygularını anlama ve düşüncelerini bütün haline getirme konusunda adım atabilmektedir (Goleman, 2000). Aynı zamanda birey için bu en önemli konu başlıklarından birisidir; kendi duygularını bilen ve keşfeden kişi, yaşamında ilerleyen safhalarda çevresiyle iletişim kurma konusunda önemli bir fırsat elde etmiş olacaktır.

Bir birey için duygularının farkında olmak, kendini doğru şekilde değerlendirip, kendi iç dünyasını, sezgilerini, meziyetlerini, tercihlerini, içindeki potansiyelini, güçlü ve güçsüz yönlerini ve çizgilerini bilmesine olanak vererek özgüvenini geliştirme şeklinde sonuç vermektedir (Goleman 2000, s. 21). Kişinin duygularının farkına varma konusunda en çok ihtiyaç duyduğu şeylerin başında kendine güvenmesi gelmektedir. Özgüven kişinin kendisini tanımasının yanında kendini anlayabilmesi için kendisiyle güçlü iletişim halinde olmasını ve bu gücün ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. Başka bir açıdan ise özgüven, bireyin yanlışla doğruyu ayırt etmesi ve buna göre bir yol haritası çizerek hareket etmesi konusunda yardımcı olmaktadır (Ural 2001, s. 211).

İnsanların duygularının farkında olmak hususunda yaşadıkları en büyük problem kendileri ve çevresi arasında iletişim kurmada çelişki ve sıkıntı yaşamalarıdır. Bunların sonucunda bireyin yaşadığı sorunlar, günlük ve iş yaşantısının ilerleyen safhalarında kendisini ifade etmesi ve çevresindekileri anlamasına da yansiyacaktır. Bu sorunların ortadan kaldırılabilmesindeki ilk ve en büyük adım bireyin kendisiyle iletişim kurmasıyla atılmakta, sonrasında ise birey kendisini her alanda ifade edebilmesinin verdiği özgüvenle dâhil olduğu organizasyonun bir parçası olmayı başarabilmektedir (Dökmen, 1998).

Duygularını İdare Edebilme (Özdenetim)

Kişinin kendi istek ve dürtülerini kontrol edebilmesi ve onları istediği şekilde yönlendirebilmesi şeklinde özetlenebilir.

İnsanın duygu ve düşüncelerinin kontrolünü elinde tutarak kendini yönlendirebilmesidir. Burada asıl olan şey duyguların bastırılmaması veya engellenmemesidir. Özdenetim, duyguların önüne set çekip boyunduruk altına sokmak demek değil, bireyin duygularındaki uyumu ve denge halini koruyacak şekilde günlük yaşamında onları gerektiği durumda gerektiği biçimde yönlendirmesi ile mümkün olmaktadır (İşgüden ve Çabuk, 2006).

Duyguların idare edilebilmesini 5 alt bölüme ayırırsak;

- a- *Öz kontrol*: Kişinin içinden gelen dürtü ve olumsuz fikirleri kontrol edebilmesi; kötü düşüncelerle başa çıkabilmesi, duygusal olgunluğa erişim açısından önemli bir ölçüttür.
- b- *Güvenilirlik*: Dürüst, ahlak sahibi ve tutarlı olmak terimleriyle açıklanabilir. Türk kültüründeki “özü sözü bir” deyişi ile de ifade edilmektedir.
- c- *Esneklik*: Kişinin öngörülemeyen durumlarda gösterdiği tutumlar ve sağladığı uyum ile açıklanır. Bu özellik stresle başa çıkabilme açısından da önemlidir.
- d- *Yeniliklere açık olmak*: Kişinin yeni bilgiler, öneriler ve görüşlerden rahatsızlık duymaması ile ifade edilir.
- e- *Kontrol odağı içeride olmak*: Bireyin bazı olayların sonuçları ile ilgili sorumluluğu üstlenmesi, başkalarında suç bulmak yerine önce kendisini sorgulamasıdır. Bu özellik, içselleştirilmiş sorumluluk bilinci açısından temeldir (Özgen, 2006).

Kendini Harekete Geçirme (Motivasyon)

İnsanların belirli bir hedefe ulaşmaları için kendi istek ve arzuları ile davranmaları ve çaba göstermeleri, kendilerini motive edebilmeleri, sürekli başarıma isteği ve heyecanı duymaları demektir. Bu özellik zorlukların çıkmasında ya da işlerin istenenin dışında ilerlemesi durumlarında oldukça faydalıdır. Duygusal zekâ kapsamında öz motivasyon olarak isimlendirilen ise dışarıdan bir tetikleme ile değil de kişinin kendi içindeki dinamikler ile amacı için gösterdiği çabadan söz edilmektedir. Bu kişinin tamamen kendisini geliştirme isteğinin ortaya çıkardığı ve duygusal zekânın boyutlarından birisi olan bir dürtüdür.

Bir işin başlaması ya da sonuca varması sürecinde bireyin duygularını harekete geçirmesi ile motivasyon oluşmaktadır. Hedefe giden yolda öngörülemeyen herhangi bir zorluk çıkması durumunda ümitsizliğe kapılmayarak, başarısız olma ihtimalini göz ardı ederek ilerlemesi ile sağlanır. Bu doğrultuda birey başarıma duygusunu ön plana çıkarabilir, inisiyatif kullanarak sorumluluk alabildiğinde ise kendi içsel motivasyonunu sağlamış olacaktır (Esba, 2009).

Kendini harekete geçirme yani motivasyonun alt boyutları aşağıdaki gibidir (Goleman ve diğ. 2010, s. 38);

- a- *Başarı yönelimi*: Bireyin mükemmelliğe ulaşma amacıyla sürekli gelişme çabası içerisinde olması.
- b- *Bağlılık*: Bireyin içerisinden bulunduğu işletmenin ve ortamın hedef ve amaçlarından heyecan duyması.

- c- *Girişimcilik*: Bireyin içinde bulunduğu fırsatları görmesi ve tehditleri fırsata çevirmek için harekete geçmesi.
- d- *İyimserlik*: Bireyin zorluk ve engeller karşısında hedefine ulaşma konusunda azim ve kararlılık göstermesi.

Başkalarının Duygularını Anlama (Empati)

Empati kavramı kişinin kendisini başka insanların yerine koyarak, onların bakış açılarını beklentilerini ve duygularını anlayabilmesi ile ilgilidir. Bu yeteneğe sahip olan bireyler duygusal etkileşime önem verir, iyi bir dinleyicidir, olaylara başkasının bakış açısı ile bakabilir ve bu konudaki duyarlılığını açık bir şekilde karşı tarafta gösterme eğilimindedir. Başkalarını mutlu etmek, onları takdir etmek, gelişmelerine destek olmak, farklı görüşleri anlamaya çalışmak, hatta bunları bir araya getirerek yaratıcı ve aktif bir çevre oluşturmak, zıt görüşlere tolerans göstermek sosyal anlamda farkındalığın gerekliliklerindendir. Başka insanların his, ihtiyaç ve endişelerini anlamaya çalışmak sosyal yeterlilik olarak adlandırılır. Başkalarını anlama, başkalarını geliştirme, hizmet yönelimli olma, çeşitlilikten fayda sağlama ve politik bilinç olarak 5 alt boyutu vardır.

İnsanlar empati kurarak diğer insanların yaşam biçimlerine, görüşlerine, duygu ve düşüncelerine saygı gösterme eğiliminde olacaktırlar. Birey kendi duygularının farkında olup onlara karşı açık olduğu kadar başkalarının da duygularına saygı duyması durumunda olur (Goleman, 1998).

İlişki Yürütme (Sosyal Beceriler)

İnsanların başkaları ile rahat iletişim kurabilmesi ve bu durumu sürdürebilmesi sosyal becerilerinin gelişmiş olması ile ilgilidir. Sosyal yetkinlikleri gelişmiş kişiler çevresindeki insanların düşüncelerini rahatlıkla anlayabilmekte ve onlarla kolay iletişim kurabilmektedir. Kişinin duygularının özdenetimi ve empati kurabilmesi sayesinde sağlıklı ilişkiler kurulabilmesi ve bunun sonucunda herkes tarafından dile getirilemeyen ortak fikirleri söyleyebilmesi ile topluluğun tepkilerini yönlendirebilir ve sorunların üstesinden gelebilir (Goleman, 1998).

Sosyal beceriler, kişilerin karşılıklı ilişkilerini etkili şekilde yönetebilme yetisi olarak tanımlanabilir. Bir anlamda duygusal zekâ yeteneklerinin bir sonucu olarak düşünülebilir. Çünkü kendi duygu ve düşüncelerini bilen, aynı zamanda başkalarının duygularını da

anlayabilen bireyler sosyal alanlarda ve insan ilişkilerinde de etkili ve başarılı olacaklardır.

Yüksek sosyal beceriye sahip olan kişiler, çevresindekilerle daha rahat iletişime geçebilmekte, onların duygularını, ifadelerini, hissettiklerini algılayabilmekte, bunlardan yola çıkarak onları yönlendirebilmekte ve ortaya atılan tartışmaları rahatlıkla sonuca ulaştırabilmektedirler. Bu kişiler doğal liderler olarak varsayılabilir, dile getirilemeyen ortak fikirleri rahatlıkla ifade edebilir bunu içerisinde bulunduğu topluluğu hedeflerine yöneltecek şekilde açıklayabilirler.

Kişinin başarılı olması yalnızca mesleği, sosyal statüsü, maddi durumu ile ilgili olmayıp beraber olduğu insanlarla olan sosyal ilişkileri, yaşamdan keyif alması veya barışık olma haliyle hayata karşı sergilediği davranış biçimi ile ilgilidir (Deniz ve Yılmaz, 2016).

Sosyal becerileri şu başlıklar altında özetleyebiliriz;

- a- *İletişim*: Kişinin karşısındaki anlamak için onu dinlemesi, onu bir konuda ikna edebilmek için verdiği mesajın en az üslubu kadar önemi olduğunun bilincinde olması
- b- *Etki yaratma ve etkileme*: Bireyin karşısındaki kişi veya topluluk üzerinde istek veya heyecan yaratması.
- c- *Çatışma çözümü*: Bireyin anlaşmazlıkları tartışarak ve uzlaşarak çözüme ulaştırması.
- d- *İşbirliği*: Kişinin başkalarıyla ortak hedefleri doğrultusunda işbirliği içinde olmaktan hoşnut olması.
- e- *Ekip çalışmasına yatkınlık*: bireyin bir ekip içerisinde ortak hedeflere ulaşma doğrultusunda eşzamanlı bir çalışmaya girebilmesi.
- f- *Liderlik*: Kişinin başka insanları ikna yeteneğine sahip olması, ilham vermesi ve heyecan vererek harekete geçirmesi.
- g- *İlişki kurmak*: Bireyin sosyal ve iş çevresinde sağlıklı ve anlamlı ilişkiler kurabilmesi, bu konuda zorluk çekmemesi.
- h- *Gücünün farkında olmak*: Bireyin çevresindeki güçlü kişilerle ilişkisini sağlıklı boyutta tutması. Gerek durumlarda karşı çıkıp mücadelesini koruması, gerektiği yerde de uyum göstermesi (Özgen 2006, s. 6).

Tüm bu özellikleri bir arada değerlendirecek olursak duygusal zekâ; bireylerin hem günlük hem de iş hayatlarındaki başarılarının altındaki en önemli unsurdur.

3.5 BİLİŞSEL ZEKÂ (IQ) VE DUYGUSAL ZEKÂNIN (EQ) KARŞILAŞTIRILMASI

Zekânın şimdiye kadar olan tanımlamalarından da görülebileceği üzere zekâ pek çok şekilde tanımlanan ve tartışmalı olan bir kavramdır.

İnsanoğlu birbirinden farklı yönleri olan iki ayrı zihne sahiptir. Bunlardan ilki düşünme eylemini gerçekleştirdiğinden akılcı zihin, ikincisi ise hissetme eyleminde bulunduğundan duygusal zihin olarak adlandırılmaktadır. Bu iki zihin birbirleri ile sürekli etkileşim içerisinde. Akılcı zihin, daha farkındalığımızın olduğu bir kavrama biçimi olup düşünerek değerlendirmeler yapan bilincimize daha yakındır. Duygusal zihin güçlü ancak bazı durumlarda mantıklı olmayan bazı durumlarda da ani olabilen bir kavrama biçimidir (Maboçoğlu 2006, s. 16).

Yüzyılı aşkın bir süredir bu konuda yapılan çalışmalar, duyguların nedeninin, amaçlarının ve sonuçlarının ne olduğunu ortaya çıkarmaya çalışmaktadırlar. Bunlara karşın duygularla ilgili olan en baskın fikir, zekâdan tamamen ayrı ve hatta zıttı olduğu idi. Yaygın görüş ise, insanların olaylara karşı daha sakin ve rasyonel yaklaşımlarının duygular tarafından engellendiği idi (Davis, 2008). Bu nedenle uzun süre boyunca çoğunlukla bilişsel zekâ (IQ) üzerinde durulmaktaydı. Bilişsel zekâdan kastedilen “insanların fikirleri değerlendirme, mantık kullanma, sayılarla işlem yapma, benzerlikleri tanıma, çıkarımlarda bulunma ve yeni kavramlar benimseme yolları” dır. Zekâ testleri bahsedilen zihinsel beceriler üzerine temellenir. Bu testlerin büyük bir kısmı duygu, istek ve güdülerin temsil ettiği insan deneyimlerinin büyük bir bölümünü göz ardı eder (Davis 2008, s. 4).

IQ ile EQ ilişkisi incelenirken hangisi daha önemlidir sorusu yıllarca tartışma konusu olmuştur. Uzun süre boyunca teorik çalışmaların bilişsel zekâ olan IQ üzerinde odaklandığı ve bu zekâ türünün başarıda öncelikli şekilde ölçüt alındığı bilinmektedir. Ancak uygulamaya gelince bireyin sadece IQ düzeyinin kariyerinde ve hayattaki başarısında yeterli olmadığı görülmektedir (Gaye Özdemir Yaylacı 2006, s. 46).

Goleman’a göre şu ana kadar yapılan araştırmalar, bilişsel zekâ olan IQ’nun, yaşamdaki başarıyı tanımlamada yaklaşık olarak %20’lik bir katkısının olduğunu göstermektedir. (Goleman, 2001).

“Duygusal zekâ olmadan zekâ” hayattaki başarıya giden yolların sadece bir bölümünü oluşturur. Bu yüzden duygularımızı doğru şekilde anlayarak, düzenlemek, motive ederek ve

sosyal yeteneklerde doğru şekilde kullanarak başarıya doğru gitmek gerekmektedir.

Goleman’a göre ”Bilişsel zekâ (IQ) ve duygusal zekâ (EQ) birbirine karşıt değil, birbirinden ayrı yetilerdir. Zekâ testleri kişinin zekâ puanını çıkarabilmektedir fakat duygusal zekâ puanını çıkaran tek bir test yoktur. Her insanda bilişsel zekâ ve duygusal zekânın farklı bir karışımı vardır. Yine de insanı insan yapan niteliklerin çoğu duygusal zekâdan gelmektedir” (Goleman 2005, s. 74).

Brockert ve Braun (2000) duygusal zekâ ile bilişsel zekânın farkını Tablo 3.5’de net bir biçimde ifade etmiştir. Görüldüğü gibi insanlarda bilişsel zekâ ve duygusal zekâ farklı işlevleri yerine getirmektedir ve birbirleri ile bütünlük içindedir.

Tablo 3.5: Bilişsel Zekâ -Duygusal Zekâ Farkı

Bilişsel Zekâ	Duygusal Zekâ
Düşünmek	Hissetmek
Kelimeler ve sayılar	İnsanlar ve durumlar
Geçmiş anlamak	Geleceği etkilemek
Mantık	Psiko mantık
Eğer ve fakat	Burada ve şimdi
Bütün verileri toplamak	Yeni fikirler bulmak
Mantıkla yönetilen	Duygusal
Beynin sol yarısı	Beynin sağ yarısı
Soğuk, kesin	Sıcak, bulanık
Gerçek veriler	Esnek bilgi

Kaynak: Akt. Titrek 2007, s. 65

Konrad ve Hendl tek başına bilişsel zekânın, yaşamda başarılı olabilmek için yeterli olmadığını, ancak duygularla ilişkilendirildiğinde başarı elde edilebileceğini; duygusal zekânın bilişsel zekâya bir alternatif olmayıp, bir ilave olduğunu ve kişinin hayattaki başarısı için her iki zekâ türüne de ihtiyacı olduğunu belirtmiştir (Konrad ve Hendl, 2004). Baltaş, bilişsel zekâ ve duygusal zekâ arasındaki bağlantıyı “akıl - gönül birliği” şeklinde tanımlamıştır. Bu durum, bireyin potansiyelini ortaya çıkarma kuvveti, akıldan geçen ile gönülden geçenin kesişimi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bu yüzden duygusal zekâ olmadan akıl gücü verimli olamaz (Baltaş, 2006).

3.6 DUYGUSAL ZEKÂ İLE İLGİLİ YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR

Bu bölümde duygusal zekâ ile ilgili yurtiçinde ve yurtdışında yapılan çalışmaların bir kısmına özetle yer verilecektir. Geçmişten günümüze duygusal zekâ konusuna olan ilgi artarak devam etmiştir.

Araştırmalar incelendiğinde, bir kısmının iş yaşamı ve liderlik ile alakalı olduğu sonucuna rastlanmaktadır. Örneğin; Acar (2001) liderlik davranışları, Tezcan (2004) iş tatmini, Gürsoy (2005) etkili liderlik, Demir (2010) örgütsel çatışma yönetimi, Robert K. Cooper (1997) mesleki başarı, Daniel Goleman (1998) işveren ve işgörenlerin teknik becerileri, Abdul Kadir Othman(2011) yenilikçi hizmet rolü, Jung and Yoon (2012) çalışanların üretkenlik karşıtı davranışı, Su Juan Zhang, Yong Qiang Chen and Hui Sun (2015) inovasyon performansı, Shretsha ve Baniya (2016) ise çalışan çıktıları üzerinde araştırmalarını gerçekleştirmişlerdir.

Duygusal zekâ ile ilgili çalışmaların çoğunluğu ise eğitim alanında yapılmıştır. Eğitim alanına yönelik yapılan çalışmaların iş hayatına yönelik olanlardan daha fazla olduğu dikkat çekmektedir. Eğitim alanına yönelik yapılan çalışmalarda genellikle öğrenciler üzerinde; kişilerarası ilişki Erginsoy (2002), bireysel performans Thi, Lam ve Kirby (2002), çatışma eğilimleri ve suç davranışları Bircan(2004), davranışsal kişisel değişim Chang (2006), bireysel yenilikçilik Semerci (2018) konularında çalışılmıştır. Öğretim üyeleri üzerinde ise akademik başarı düzeyleri Titrek(2004), eleştirel düşünme eğilimi Certel (2011), bireysel yenilikçilik Ulutaş (2017) konularında çalışılmıştır.

Ulutaş (2017) tarafından yapılan araştırmada, Hem öğrencinin hem de öğretmenin kalitesini artırmaya yönelik, eğitimin temel taşı olarak öğretmene odaklanmaktadır. Bununla ilişkili olarak aşağıdaki sorulara yanıt verilmeye çalışılmıştır;

1. Okul öncesi öğretmen adaylarının duygusal zekâsı ve yenilikçiliği sınıflarına göre farklılaşıyor mu?
2. Duygusal zekâ ile okul öncesi öğretmen adaylarının yenilikçiliği arasında ilişki var mı?
3. Duygusal zekânın yenilikçilik üzerinde anlamlı bir etkisi var mı?

Çalışma grubu Ankara'daki devlet üniversitelerinde okul öncesi öğretmen yetiştirme programlarına katılan 513 öğrenci çalışma grubuna dâhil edildi. Öğrencilerin 434'ü kadın, 79'u erkek ve% 71'i 18-20 yaşlarındaydı (n = 370). Öğrencilerin% 53,98'i birinci sınıfta,% 45,9'u dördüncü sınıfta idi. Veri toplama sürecinde sırasıyla Duygusal Zekâ Özelliği Anketi

(TEIQue; Petrides, 2009), Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (Hurt ve diğ., 1997) ve Demografik Veri Formu uygulanmıştır. Form, öğrencilerin yaşı, cinsiyeti, sınıfı ve başarıları ortalaması hakkında bilgi içermektedir. Araştırma bulgularına göre yüksek duygusal zekânın yaratıcılığı ve yenilikçiliği arttırdığını, kişilik ve duyguların yaratıcılık ve yenilikçilikte merkezi bir rol oynadığını gözlemlenmiştir. Mevcut çalışma, 1. sınıf öğrencilerinin TEI ve Yenilikçilik araçlarının 4. sınıflardan daha yüksek olduğunu ifade etmiştir. 4. sınıf öğrencilerinin okul öncesi öğretmenliği pozisyonu almak için merkezi sınava hazırlanıyor olması, her alanda yüksek bir ortalamaya sahip olmalarını engellemiş olabilir. Okul öncesi öğretmeni olmak için öğrencilerin okul öncesi eğitim lisans programını bitirmeleri ve lisans diplomasını aldıktan sonra, merkezi sınavın kamu kurumlarında öğretime başlaması gerekmektedir. Merkezi sınava girmek için öğrenciler, personeli ve sosyal yaşamlarını sınırlandırarak yüksek puanlar alabilmek için yoğun özel derslere hazırlanmalıdır. Sınav kaygısı ve mezuniyet sonrası bir öğretim pozisyonu bulamama korkusu, üst sınıftaki okul öncesi öğretmen adaylarının refahını, duygusallığını ve sosyalleşmesini azaltmış olabilir. Okul öncesi öğretmenlerinin yüksek duygusal zekâsı, geleneksel eğitim sorunlarından ortaya çıkmaya, yeni yaklaşımlar üretmeye, çocuğu, eğitim sürecini ve aileyi bireysel farklılıklara göre organize etmelerini sağlayacaktır. Bu nedenle zorunlu derslerin öğretmen adaylarının duygusal zekâsını veya kişisel gelişimini destekleyen okul öncesi eğitim lisans programlarına dâhil edilmesi yararlı olacağı sonucuna varılmıştır. Bunun yanı sıra okul öncesi eğitimin yaratıcılığa yönelik bir yapısı olduğundan öğretmen adaylarının, yenilikleri takip etmek ve yenilikler yaratmak için çeşitli araştırma ve projelere katılmaya teşvik edilebileceği belirtilmiştir.

Semerci (2018) tarafından yapılan çalışmada, eğitim alanında hizmetin iyileştirilmesinde bireysel yenilikçilik ve duygusal zekânın rollerini araştırmak için entegre bir yaklaşım sunmaktadır. Veri toplama sürecinde sırasıyla Duygusal Zekâ Özelliği Anketi (WLEIS; Wong ve Law, 2002), Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (Hurt ve diğ., 1997) kullanılmıştır. Akademisyenlerin %47'si erkek olarak belirlenmiştir. Veriler, Türkiye'nin farklı üniversitelerinde çalışan 205 akademisyenden kendi kendine yönetilen bir anket ile toplanmıştır. Daha yüksek düzenin yapısal bir modelini kullanan analizler, akademisyenlerin duygusal zekâ ve bireysel yenilikçilik algılarının hizmet kurtarma davranışlarını olumlu etkilediği bir modeli desteklemiştir. Sonuçlar yorumlandı ve ileri çalışmalar için öneriler tartışıldı. Çalışma, Türkiye'nin eğitim bağlamında akademisyenlerin hizmet kurtarma davranışlarını dikkate alan ve çok yönlü duygusal zekâ, bireysel

yenilikçilik ile hizmet kurtarma davranışlarını ilişkilendiren ilk araştırmadır. Daha yüksek düzendeki yapısal bir modelini kullanılarak yapılan analizler, akademisyenlerin duygusal zekâ ve bireysel yenilikçilik algılarının hizmet iyileştirme davranışlarını olumlu etkilediği bir modeli desteklemiştir. Sonuçlar yorumlandı ve ileri çalışmalar için öneriler tartışıldı. Çalışma, Türkiye'nin eğitim bağlamında akademisyenlerin hizmet kurtarma davranışlarını göz önünde bulunduran ve çok yönlü duygusal zekâ, bireysel yenilikçilik ile hizmet kurtarma davranışlarını ilişkilendiren ilk araştırmadır.

Araştırmaların bulgularına göre, duygusal zekânın pek çok değişken ile olumlu yönde ilişkisi olduğu görülmektedir. Duygusal zekânın liderlik davranışlarındaki başarı, iş tatmini, etkili liderlik, mesleki başarı, işveren ve işgörenlerin teknik becerileri, yenilikçi hizmet rolü, üretkenlik davranışı, inovasyon performansı, çalışan çıktıları, kişilerarası ilişki, bireysel performans, bireysel yenilikçilik, akademik başarı düzeyleri ve eleştirel düşünme eğilimleri gibi birçok faktörle olumlu yönde ilişkisi vardır. Ayrıca, duygusal zekâ ile örgütsel çatışma yönetimi, çatışma eğilimleri ve suç davranışı arasında negatif yönde bir ilişki bulunmuştur. Bu bulgulardan da yola çıkılarak duygusal zekânın bireylerin yaşamını pozitif yönde etkilediğini; duygusal zekâsı yüksek olan bireylerin hayattaki problemlerle daha iyi başa çıkabilen, daha mantıklı kararlar alabilen ve en önemlisi daha yaratıcı bireyler olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca yüksek duygusal zekâyâ sahip bireylerin çatışma eğilimleri ve suç davranışlarında daha az bulunması, daha problemsiz bir hayat sürebileceklerini göstermektedir. Bu çalışmalar ile insan yaşamını farklı şekillerde etkileyen duygusal zekânın yaşamımızdaki önemini bir kez daha vurgulamaktadır.

4. KİŞİLİK KAVRAMI

Bu bölümde öncelikle kişilik kavramı ve kişiliği oluşturan faktörler incelenecektir. Sonra da kişilik kuramları ve beş faktörlü kişilik modelinden bahsedilecektir. Son olarak ise kişilik ile ilgili şimdiye kadar yurtiçi ve yurtdışında yapılan çalışmalara değinilecektir.

4.1 KİŞİLİK KAVRAMININ TANIMI

Kişilik kavramı bilimsel anlamda gelişimini 1930’lu yıllarda tamamlamıştır. Bu durum kişilik psikolojisinin diğer sosyal bilim dallarından ayrılarak bilimsel bir disiplin haline gelmesini ile olmuştur.

Özellikle son yıllarda yapılan araştırmalar neticesinde, kişilik kavramı yalnız psikolojinin değil, neredeyse yaşamdaki tüm alanlara yayılan bir disiplinin konusu olmuştur. Hogan’a göre, aileden itibaren, çok uluslu firmalara ve modern ulus devletlerine kadar yayılan çok geniş bir yelpazede, çok büyük ölçüde örgütlerin işleyişinde tüm örgütlerin başarı ya da başarısızlıkları işleyişte görev alan bireylerin kişiliklerine bağlı oluşmaktadır (Robert Hogan 2009, ss. 7-8).

Bireyin tutum ve davranışlarına etki eden her unsur, aynı zamanda bir kişilik unsurudur. Bu bağlamda, kişilik, soyut davranış biçimleriyle somut birey davranışları arasında bir nevi araçtır. Her birey, fert olarak diğerlerinden ayrı özelliklere sahiptir ve bu özellikler bütünü onun diğer bireylerden farklılıklarını oluşturur. Bu kısımda kişilik kavramının tanımlanmasına, kişiliği meydana getiren temel unsurlara ve literatürde büyük beşli (big five) olarak isimlendirilen beş temel kişilik tipine yer verilecektir.

Kişilik, psikoloji inceleme ve araştırmalarında sık sık üzerinde durulduğu geniş kapsamlı kavram ve tanımlamalardan biridir. Üzerinde çokça tanım yapılmıştır fakat psikologlar tarafından fikir birliği çerçevesinde ortak bir tanıma üzerinde mutabık olunamamıştır. (Tatlıhoğlu, 2014; Yazgan-İnanç ve Yerlikaya, 2017; Taymur ve Türkçapar, 2012). Psikologlar için kişilerin oynadığı rolden çok daha fazlasını ifade eden “kişilik” köken olarak antik Yunan’da tiyatro oyuncuların yüzlerine taktıkları maske, Latince ’de ise persona kelimesinden gelir (Feist, 1998).

Kişilik, bireylerin davranışlarına yön vermekle birlikte eğilimlerini çevreye de uydurmaktadır. Kişilik, bir kimsenin tüm özelliklerini açığa çıkaran ve doğumundan vefatına kadar geçen süre içerisinde dinamik bir süreç olarak ifade edilmektedir. Başka bir ifade ile kişilik kavramı geçmiş, bugün ve gelecek gibi olguların tamamını kapsamaktadır (Duane P. Schultz ve Sydney Ellen Schultz 2005, s. 9).

Birey, zaman içerisinde değişir ve gelişir. Bu yolla şekillenen kişilik yapısı, geçmişten süregelen bir şekilde araştırılmakla birlikte “insanların birbirinden neden farklı oldukları”, “aynı durumlar ve olaylar karşısında neden farklı tepkiler verdiği” sorularına cevap aranmaktadır (Sevi, 2009).

Psikologların fikir birliğine vardıkları tek bir kişilik tanımlaması yoktur. Kişilik, bir kimsenin iç ve dış dünyasıyla kurduğu, diğer bireylerden farklı, çelişki olmayan ve yapılaşmış bir ilişki şeklidir. Kişileri diğer bireylerden ayıran farklı özellikleri vardır. Kültürel ve toplumsal farklılıklar, bireyden bireye değişebilen farklılıklar bu özellikleri oluşturur. Tutarlı ve mantıklı olması, bireylerin tutum ve davranışlarının zamanla aynı şartlar altında değişmemesi anlamındadır. Yapılaşmış olması da kişiliğin her biriminin birbirleri ile ilintili bir sistem geliştirdiğini ve çok çeşitli birimlerden oluşan bir yapıda olduğunu ortaya koymaktadır. Kişiliği belirleyen diğer unsurlar ise, bireylerin iç ve dış dünyalarıyla ilişki kurma biçimleridir. Bu ilişkiyi belirleyen önemli bir etmen bireyin kişiliğidir (Cüceloğlu, 2005).

Kişilik bir kimsenin doğumundan gelen genetik özellikleriyle çevresinden gelen sosyal unsurların birbirleri üzerine etkileşimlerinin oluşturduğu ahenkli bir bütündür. Demek ki kişilik hem genetik özelliklerin hem de çevre katkısının bir ürünüdür. Kişilik bireyde yapıların, düşünüş özelliklerinin, davranış şekillerinin ilgi ve eğilimde olduğu şeylerin, ruhsal durumlarının, beceri, kabiliyet ve yönelimlerinin karakteristik yapıya sahip bir bütünleşmesidir. Kişilik bir bireyi objektif ya da özel taraflarıyla diğerlerinden ayrı kılan duygu düşünce, davranış özelliklerinin tamamıdır. Bu tanımlara göre kişilik, bireyin bütün fiziksel özelliklerinin, eğilimlerinin içgüdülerinin, istek ve dürtülerinin, tecrübelerinin bir bütünüdür. Tecrübeden kastedilen bireyin yaşantısıdır.

Kişilik, kişilik içi süreçler ve bireyin kendisinden kaynaklanan tutarlı tutum ve davranış kalıpları olarak tanımlanır. Bu tanımdaki tutarlı davranış bireyin kendisinden beklenildiği

gibi bireyin farklı ortamlarda, farklı olaylara karşı verdiği tepkilerin tutarlı olmasını ifade etmektedir. Mesela işinde sorumluluğunu bilen bir bireyin aile içerisinde de ya da sosyal ilişkilerinde de aynı sorumluluk bilincine sahip olması beklenir. Tanımlardaki kişilik içi süreçlerden kastedilen anlam; olaylar karşısında davranış şekillerimizi ve duygularımızı etkileyen ve içimizde büyüyüp gelişen zihinsel, güdüsel ve duygusal süreçlerdir. Bu süreçler sahip olduğumuz kişiliğimiz doğrultusunda biçimlenir (Burger 2016, s. 23).

Bu tanımlamalara ek olarak kişiliği meydana getiren iki temel unsura vurgu yapılır. Bunlar kalıtsal ve çevresel unsurlardır. Kişiliğin meydana gelmesinde yıllar boyunca hangisinin daha etkili olması konusunda tartışmalar olmasına rağmen çevresel ve kalıtsal unsurlardan herhangi birisinin diğerine baskınlığı yoktur. Kalıtsal ve çevresel unsurların ikisi de kişiliğin oluşumunda etkili olmakla beraber kişiliğin farklı noktalarını şekillendirmektedir (Perwin ve John, 1997). Carl Gustav Jung da kişiliğin ana görevini kişinin fiziksel ve içerisinde bulunduğu toplumsal çevresine uyum sağlayabilmesi şeklinde ifade etmiştir (Topses ve Bulut Serin 2012, s. 47).

Yapılan tanımlardan yola çıkarak kişilik kavramının bireyin genetik özelliklerinden, çevresinden, fiziksel ve zihinsel etmenlerden etkilendiğini ve bu etkileşimlerin bir neticesi olarak ortaya çıkan bireyin düşünce yapısı, tutum ve davranışları olarak açıklayabiliriz. Kişinin çevresinde gelişen olaylara karşı tutum ve davranışlarıyla birlikte dışardan nasıl algılanmak istediği durumu kişiliğin oluşmasında etkili olduğu düşünülmeli tanımına öncelik verebiliriz (Özsoy ve Yıldız 2013, s. 3).

Özetle, kişiliğin oluşumunda bu bireyin içinde bulunduğu toplum ve çevresinin etkisi ve insanın doğuştan gelen özellikleri iç içe görülmektedir. Bu bağlamda kişinin kendine has özellikleriyle birlikte yaşanan ortamında tüm bireylerle olan ortak özelliklerini de kısmi ölçüde yansıttığı neticesi çıkartılabilir (Yelboğa, 2006).

4.2 KİŞİLİĞİ OLUŞTURAN TEMEL FAKTÖRLER

Kişilik, bir kimsenin yaşam süreci içerisindeki sahip olduğu alışkanlık ve özelliklerinin tutum ve davranışlarına yansması ve bu yansımaların gözlenebilir yönü şeklinde tanımlanmaktadır. Kişilik, kalıtımsal yapının çevre ile etkileşimi neticesinde oluşmaktadır ve bireyin içerisinde yaşadığı toplumun özelliklerini taşıyıp yansıtmaktadır. Karmaşık bir yapıdan oluşan kişilik kavramı birçok faktörü barındırmaktadır. Bu faktörler; kalıtımsal ve

bedensel, kültürel, sosyal sınıf ve sosyal yapı, aile değişkeni, diğer faktörler olarak beş ana başlıkta incelenmektedir.

4.2.1 Kalıtsal ve Bedensel Faktörler

Bireylerin fizyolojik yapısı ve özellikleriyle kişiliğin davranışsal ve yönü kişilik yapıları arasında ilişki mevcuttur. Kişilik ile alakalı araştırmalar ve çalışmalar yapan bazı kuramcılar, kişinin fiziksel yapısı, yaşı ve cinsiyeti ile kişiliğinin ilintili olduğunu ifade ederler. Cinsiyet ve yaşla alakalı tutum ve davranışlar bireyin sahip olduğu kültürel yapıya göre belirleniyorsa da kişilik cinsiyet ve yaş arasında bir bağ kurmak olağandır (Eren 1998, ss. 83-85).

Levinson bir psikolog olarak kişilik gelişimini kendi hazırladığı bir tabloda kendince en uygun yaş dönemlerine ayırarak örgütsel davranışı savunmuştur. 22-28 yaşlar arası yetişkin birey olmaya geçiş, 33-40 yaşlar arası erişkinlik, 40-50 yaş ise orta yaş dönemine giriş niteliğindedir. Son olarak ise orta yaş çağıının doruk noktası olan 55-60 yaş aralığıyla bu döneme gelinmiş oluyor. Ayrıca, Levinson bu dönemlere ek olarak dört adet ara geçiş dönemi belirlemiştir. Bu dönemler; 30 yaş orta yaş, 50 yaş ve yaşlılık dönemine geçiştir. Fiziksel görünümün diğer fertler üzerine etkisi farklı olacaktır, bu sebeple kişinin kendi kişiliği etkilenecektir. Kişilik kuramlarında ortak özellik olarak beden yapısı ana etken olarak alınır. Kalıtsal özellikler de bireyin oluşumunda yüksek derecede öneme sahiptir (Ankay, 2016).

Bireyin sahip olduğu kişilik özelliklerinin birçoğu doğuştan, genetik yolla ailesi ve atalarının gen aktarımları ile meydana gelmektedir. Kalıtım kişinin kilosu, boyu, ten ve göz rengi, vücut yapısı gibi beden yapısıyla alakalı fiziksel özelliklerini, zekâ seviyesini, duygusallık, karşı koyma, olaylara ve durumlara dayanıklılık, direnç gibi bilişsel ve duygusal özelliklerini belirlemektedir. Bütün bu gibi aktarımların bir neticesi olarak kişinin tutum ve davranış biçimlerinde meydana gelen farklılıklar, çeşitli kişilik özelliklerini taşıyıp yansıtmalarına sebep olmaktadır (Köknel 1984, s. 41). Özetle biyolojik unsurların kişiliğin bireyin gelişimi üzerinde sahip olduğu etki küçümsenmeyecek kadar fazladır. Hatta kişiliğin oluşumunda en önemli faktördür diyebiliriz.

4.2.2 Kültürel Faktörler

Her insan belirli bir kültürel yapı içerisinde hayatını sürdürmekte olup doğal olarak bu yapıdan etkilenmektedir. Bir kimsenin kişiliğinin oluşmasında önemli faktör olan ilgi ve idealleri de içerisinde bulunduğu kültürel ortamda somutlaşmaktadır. Bireyin doğumundan itibaren gelen birtakım kişilik özellikleri içerisinde yaşadığı toplumdan ve kültürden etkilenip yeniden şekillenir. Kişi toplumun değerlerini, normlarını, örf ve adetlerini önce algılamakta, daha sonra da bunları yavaş yavaş tutum ve davranışlarına yansıtmaktadır. Bu yansımalar kişilerin algılama düzeyindeki farklılıklardan dolayı farklı şekillerde meydana gelmektedir (Güney 2000, ss. 258-259).

Kültürlerarası araştırma ve incelemede bulunan psikologlar, kişiliği tanımlamak, araştırmak ve inceleme amacıyla kullanmış oldukları varsayımların, kültürlerin bireyci ve kolektif kültürler gibi alt başlıklara ayrılmış olup farklılaşması nedeniyle kullanılmadığını belirtmiştir. Ağırlıklı olarak Avrupa'nın kuzeyindeki ülkeler ile Amerika Birleşik Devletleri'nde gözlemlenen bireyci kültürler, kişisel başarı ve gereksinimlere önem vermektedir. Bireyci kültürlerde insanlar kendini özgür ve eşsiz olarak görmektedir. Bunun temel sebebi ise rekabetçi olmak için ailesi ve çevresi tarafından teşvik edilmesidir. Öte yandan kolektif kültürde kişiler; aile veya ulus gibi çok daha büyük bir toplumsal gruba ait olma arzusu ile rekabet etmekten çok "ben" duygusu yerine "biz" hissi ile işbirliğini ön planda tutmaktadırlar. Bunun temel sebebi ise bireylerin rekabetten uzak durmaları yönünde toplum tarafından teşvik edilmesidir. Kolektif kültürlerde bireyler, kişisel başarıya kıyasla daha çok içerisinde bulunduğu grubun başarısından tatmin ve mutlu olmaktadır. Birçok Orta ve Güney Amerika ülkeleri, Asya ve Afrika ülkeleri kolektif kültür tanımına uymaktadır. Kişilik araştırmalarında üzerinde durulup incelenen davranış çeşitleri ve anlamları kültürlerle göre değişmektedir (Burger 2016, ss. 32-33).

4.2.3 Sosyal Sınıf ve Sosyal Yapı

Yöresel kültür, sokak-mahalle kültürü, örgüt kültürü gibi pek çok alt kültürün birleşim kümesi sosyal yapıyı oluşturur. Bu yapı içerisinde kişinin statüsü meydana gelir (Yüksel 2006, s. 60). Bireyin dünyaya geldiği ve mensubu olduğu sosyal yapı ve sınıf; bireyin almış olduğu eğitimden başlayarak hayat standartlarını ve biçimini, sahip olacağı imkânlarını ve eğilimlerinin şekillenmesini etkilediğinden kişilik özelliklerini de etkileyecektir. Yaptığımız seçimler ve olaylar karşısındaki tutum ve davranışlarımızla birlikte kararlarımız da şüphesiz

içinde yetiştiğimiz sosyal yapı ve sınıftan etkilenmektedir. Verdiğimiz kararlar ve olaylara karşı tutum ve davranışlarımız da kişiliğimizin bir nevi dışavurumudur.

4.2.4 Aile Değişkeni

Bireyin karşılaştığı sosyal gruplardan ilki olan aile, kişiliğin oluşumundaki temel çevresel unsurdur. Aile bir birey için öğrenmeye başlamadaki ilk kaynak ve model olmaktadır. Bu öğrenme toplumsallaşmayı ve sosyal değerleri öğrenmenin temelidir. Aile içerisindeki ilişkiler bireyin kişiliğinin oluşumunda ciddi bir önem arz etmektedir. Erkek çocuklar babalarının, kız çocukları ise annelerinin olaylar ve durumlar karşısındaki tutum ve davranışlarını gözlemleyerek öğrenir ve onların olaylara durumlara ve hayata bakışlarını özümsemektedir. Bütün bu etkileşimler bireyin kişiliğinin oluşumunda önemli bir etkiye sahiptir (Güney 2000, s. 260). Luthans (2002), “kişilik gelişiminde muhtemelen aile, sonra da sosyalleşme süreci en önemli etkindir” ifadesini kullanmıştır.

4.2.5 Diğer faktörler

Kitle iletişim araçları, doğum sırası ve yetişkinler grubu kişiliğin oluşumunda etkili olan unsurlar olarak sıralanmaktadır. Kitle iletişim araçlarını kullanmayan ve kullanan kişiler arasında bazı farklılıklar bulunmaktadır. Bireyler hedeflerini belirlerken kendi sosyal gruplarındaki üyelerin bazılarını kendilerine rol model olarak almakta ve bu durum o bireylerin kişiliğinin oluşmasında önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Alfred Adler’e göre bireylerin doğum sırası bile kişilik üzerinde farklılık oluşturup etkili olmaktadır. Önce doğan çocuk diğerlerinden daha zeki ve beceri sahibi olup, diğerlerinden çok daha kolay sosyal ilişkiler geliştirebilmektedir (Adler, 2013).

İnternet, radyo, televizyon, dergi gibi etmenler; bilgi, eğitim, gibi kitle iletişim araçları kişiliğinin gelişimine ve şekillenmesine etki edecektir. Bu etkinin sebebi bu kitle iletişim araçlarının kültür ve eğlence vasıtası olması yanı sıra kişinin yaşına ve bulunduğu topluma göre davranışlarını etkileyebilecek olmasıdır.

4.3 KİŞİLİK KURAMLARI

Kişilik kuramcıları, kişiliği daha iyi anlayabilmek için çeşitli yaklaşımlar geliştirmişlerdir. Bazı bilim insanları kişiliği öğrenmeyi bilişsel süreçlerle, bazıları ise bilinç dışı süreçlerle kişiliği açıklamaya çalışmaktadır (Yazgan İnanç ve Yerlikaya 2017, s. 6). Bu denli çeşitli

kişilik kuramlarını daha iyi kavrayabilmek için kişiliğe yönelik altı genel yaklaşım geliştirilmiştir. Aşağıdaki alt başlıklarda bu yaklaşımlardan bahsedilecektir.

4.3.1 Psikanalitik Yaklaşım

Sigmund Freud tarafından ortaya atılan Psikanalitik kuramına göre kişilik canlı bir sistem olmakla birlikte bu sistem, id (ilkel benlik), ego (benlik) ve süperegö (üst benlik) gibi 3 başlık altında toplanır (Freud, 1962). Bu süreçler Freud'un yaklaşımına göre bireyin bilinçli (conscious) ve bilinçsiz/bilinçaltı (unconscious) yaşamlarıyla ilintilidir (Engler 1985, ss. 27-28). Haz ilkesi doğrultusunda çalışan ve ilkellik bakımından en temel kişilik yapısı iddir. Acıdan kaçınmaya odaklanarak bireysel arzuları tatmin etmeye çalışmak en temel gayesidir. İki yaşından sonra var olmaya başlayan kişilik yapısı olan "Ego"; içerisinde bulunan koşulları süzgecinden geçirerek idin arzularını tatmin etmeye çalışırken diğer taraftan bireyi de korumaya çalışır. İdin arzuları hemen karşılandığında kişinin ölümüne sebep olabilecek zararlara karşı kişiye böylesi bir tehlikeden korumak ise egonun görevidir. Süper ego ise, değer yargılarıyla standartları temsil eden ve bireyin 5 yaşından itibaren oluşmaya başlayan kişilik yapısıdır. Bireyin ebeveynlerinin ve toplum içerisindeki diğer otorite figürlerinin özümsemiş ve içselleştirilmiş halidir. Bir diğer ifadeyle vicdan olarak da betimlenen süper ego, gözlem yapmakta emretmekte ve yargılamaktadır (Burger, 2016; Murdock, 2012).

Psikanalitik yaklaşım, bireylerin davranışlarındaki temel farklılıklara açıklık getirirken bilinçaltı akıllara sorumluluğu yükler (Burger 2006, s. 24). Bilinç, o an farkında olduğumuz ya da aklımızda olduğunu idrak edip bildiğimiz düşüncelerimizi içerirken; bilince istediğimiz bir zamanda getirdiğimiz düşünce ve fikirlerin olduğu geniş ve derin bilgi hazinesi ise bilinç öncesini oluşturmaktadır. Fakat tüm bunların dışında düşünce ve fikirlerimizin asıl kısmını meydana getiren Freud tarafından buzdağının görünmeyen tarafı şeklinde ifade edilen kısım ise bilinçaltını oluşturmaktadır. Bilinçaltında yatan düşünceler ise psikanalitik perspektifin temel malzemesini oluşturmaktadır (Burger, 2016).

Psikanaliz kuramının kurucularından olan Adler'e göre kişilik; bireyin kültürel ve sosyal çevresi içerisinde şayet bir bütün olarak ele alınırsa tam anlamıyla anlaşılabilir. Kişilik bir yaşam gayesi geliştirilerek meydana gelmektedir ve içsel dinamiklerden ziyade diğer bireylerle arasındaki ilişkilerdeki yetenekler en temelinde yer almaktadır (Corey, 2008). Çocukların kişiliklerini gelişmeye başlaması, çevresini gözlemleyip izlenimler oluşturmasıyla gerçekleşir. Kişilik değişime dirençli bir yapıya sahip olmakla birlikte

çevresiyle birlikte bireyin kendi yaratıcı tutum ve davranışları sonucunda ortaya çıkar (Murdock, 2012). Adler, ebeveyn tutum ve davranışlarının etkisi üzerinde durarak çocuğun yaşamının ilk beş yılının kişilik gelişiminde önemli bir yer tuttuğunu savunur. Adler'e göre ebeveynlerin aşırı koruyucu veya çok fazla ihmalkâr tutumları ilerleyen yaşlarda kişilik problemlerine neden olmaktadır (Burger, 2016; Murdock, 2012). Sonuç olarak bu yaklaşımda davranış, kişinin bilinçli olarak yaşadıklarının sonucu olarak oluşan bilinç dışı etkilerin yönlendirdiği kanısı savunulur.

4.3.2 Biyolojik Yaklaşım

Biyolojik yaklaşımı savunan bilim insanları kişiliği şekillendiren bireysel farklılıkları açıklamak amacıyla genetik eğilimlerle fizyolojik süreçleri vurgulamaktadırlar (Burger 2016, s. 24). Diğer bir ifadeyle biyolojik yaklaşım, tutum ve davranışlarda bireyin doğumundan itibaren gelen biyolojik alt yapısının etkisi olduğunu belirtir.

Üç farklı biyolojik yaklaşım kişiliği açıklamada kullanılmıştır. Bu yaklaşımların birincisi olan Eysenck'in kişilik kuramına göre kişilik bireyin ebeveynlerin davranışlardan çok onlardan gelen genetik kodlara göre biçimlenmektedir (Burger, 2016).

Allport (1961) tarafından kullanılan ikinci biyolojik yaklaşım diye adlandırılan mizaç “kişinin kendine has duygusal doğaya sahip olma olgusu” olarak tanımlanmakta ve bireyinin genel eğilimlerini içermektedir. Yeni doğan bebeklerde de görülen mizaç çoğunlukla kalıtsaldır ve kalıtsal özelliklerin tecrübelerle etkileşimi neticesinde yetişkin kişilik özelliklerini meydana getirir (akt: Burger, 2016).

Evrimsel kişilik psikolojisi, bir başka biyolojik tabanlı yaklaşımdır ve bu yaklaşıma göre endişe, kaygı gibi temel özellikler, kalıtım yoluyla atalarından bireylere miras kalmıştır. Bu yaklaşıma göre, doğal seçim neticesinde hayatta kalmayı başaran türlerle meydana gelen kimi fiziksel özelliklerle beraber psikolojik mekanizmalar da olmuştur. Bunlara örnek olarak; öfke, toplumsal gruptan çıkma veya dışlanma korkusu, yabancılardan korkma, endişe, bağılılık gibi özellikler gösterilebilir (Burger, 2016).

4.3.3 İnsancıl Yaklaşım

Carl Rogers ve Abraham Maslow tarafından ortaya konan “İnsancıl Yaklaşım, 1950lerde klasik psikanalizin ve davranışçıların sınırlılıklarına bir tepki olarak doğmuştur. İnsancıl

yaklaşımına göre kişilik iyimser bir eğilimle, pozitif bir biçimde kendini gerçekleştirmeye yöneliktir. İnsancıl yaklaşımı savunan bilim insanları, Freudçu karamsar-negatif kişilik tanımlamalarını ve bireyi makine ya da robot olarak algılayıp gören öğrenme ve davranış modellerini şiddetle reddetmişlerdir (Engler 1985, s. 275). İnsancıl yaklaşım, ayırıcı özellik yaklaşımına karşı geliştirilmiş olup kişilik farklılıklarının temel nedeninin sorumluluk duygusu ve kendini onaylama hissiyatı olduğunu savunmaktadır (Burger 2016, s. 24).

Bu yaklaşımı benimseyen bilim insanları bilinçaltını veya deneyimleri değil, kişiliğin kendisini inceleyip araştırmışlardır. İnsan kişisel perspektife ve karar verme yetisine sahiptir. Bireyin kişiliği bu farklılıkların sonucudur. İnsancıl yaklaşıma göre birey esasen iyi bir varlıktır. Rogers'a göre bireylerin bir ideal kimliği bir de öz kimliği vardır. Öz kimlik bireyin kendisini tanımladığı, ideal kimlik ise yerinde olmak istediği kimlik olarak ifade edilir. Bu iki kimlik arasındaki farkın minimum seviyede olması tutarlı kişilik olarak nitelendirilir nitekim sağlıklı olan kişilik durumu budur. Bireylerin öz ile ideal kimliği arasında tutarsızlık ve çelişkinin minimal seviyede olabilmesi, çocukluk döneminden geçmektedir, çünkü o dönemde koşulsuz bir sevgi şefkat durumu söz konusudur. Maslow da Rogers gibi bireyin kendini gerçekleştirme kavramını oldukça vurgulamıştır.

Maslow da Rogers gibi gözlemlenebilir davranışların üzerinde durarak kişiliği açıklamaktadır. John B. Watson tarafından öne sürülen bu yaklaşıma göre kişilerin öğrenme yolu ile kişiliklerini geliştirme eğiliminde olduğunu vurgulamıştır. Kişinin tüm yetenek ve becerileriyle birlikte sahip olduğu potansiyelini kullanması, bunun farkında olup kendini olduğu gibi kabullenmesi anlamına gelen “kendini gerçekleştirme” kişisel gelişim ile alakalı bir kavramdır. Bütün bu açıklamalar bağlamında insancıl yaklaşım, bireysel değerlendirmeleri ve öznel görüşleri dikkate alan bir yaklaşım olarak karşımıza çıkmaktadır (Rogers, 1977; Maslow 2001, s. 46; Burger 2016, s. 416; Yazgan İnanç ve Yerlikaya 2017, ss. 285-286).

Yaşamının önemli bir bölümünü bireyin kişiliğini anlamaya çalışarak geçiren Maslow, insan doğasına yönelik pozitif bir bakış açısı geliştirmiştir. Maslow, bireyin ihtiyaçlarını kategorize ederek ihtiyaçlar hiyerarşisi grafiğini oluşturmuş ve ihtiyaçları; fizyolojik ihtiyaçlar, güven duyma-duyulma ihtiyacı, sevgi ve ait olma ihtiyacı, saygı ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı adını verdiği altı sınıf olarak kategorize etmiştir. Kendini gerçekleştirmeyi başaran bireyler, psikolojik yönden sağlıklı olma, kendisini olduğu gibi

kabullenme, bir değer yargısına sahip olma, yaratıcılık ve tek başınalık tercihinin daha fazla olması gibi özelliklere sahiptirler (Burger, 2016).

4.3.4 Davranışsal ve Sosyal Öğrenme Yaklaşımı

Davranışçı psikoloji, gözlemlenebilir, kontrol edilebilir ve sonucu kestirilebilir davranışları inceleyip araştıran 1920’li yıllarda John B. Watson tarafından geliştirilen bir yaklaşımdır. Bu yaklaşımı savunan bilim insanları bireylerin davranışlarının geliştirilmesi ve sürdürülmesini koşullanmayla açıklamışlardır. Davranışçılar kişiliğin bir kimsenin geçmişinde yaşadığı koşullanmalar ve öğrenmeler neticesinde oluştuğunu savunmaktadır. Bu davranışçılara göre kişilik süreçlerini ve sorunlarını daha iyi anlayabilmek için koşullanmalarla alakalı bilgi sahibi olmak elzemdir (Burger, 2016).

Kişiliği öğrenme temelinde açıklamaya çalışan davranışçı yaklaşıma göre göre kişilik, insanların öğrenme tecrübelerinin sonucunda meydana gelmektedir. Öğrenme yaklaşımına göre, Freud’un üzerinde durduğu psikanalitik davranışı devam ettiği müddetçe kişiliğin değişimi de sürmektedir. Bireyin hayatı boyunca edindiği deneyimlerle karşılaştığı ödül ve cezalar sonucunda davranışları biçimlenmekte ve bu davranış kalıpları bireyin farklı olay ve durumlar karşısındaki tepkilerini, tutum ve davranışlarını etkilemektedir. Sağlıklı bir şekilde doğmuş bir bebeğin, yetiştirilme biçimlerindeki farklılıklardan dolayı çok iyi bir meslek sahibi olabileceği gibi, çok acımasız bir suçlu veya katil olarak da yetişebileceğini ifade etmektedir (Watson 1970, s. 104; Huffman 1994, s. 490; Baysal ve Tekarslan 2004, ss. 111-117; Burger 2016, s. 511; Yazgan İnanç ve Yerlikaya 2017, s. 173).

“Sosyal Bilişsel Yaklaşım” olarak da isimlendirilen bu yaklaşım, öğrenmenin kişisel, davranışsal ve çevresel faktörlerin karşılıklı etkileşimi neticesinde meydana geldiğini savunmaktadır. Ayrıca bu yaklaşımı savunan bilim insanlarına göre birey, sosyal bir varlık olmasından ötürü, diğerlerini rol model olarak ve onları gözlemleyerek de öğrenebilmektedir. Sosyal öğrenme yaklaşımını Rotter geliştirmesine rağmen asıl büyük katkılar Bandura ve Mischel tarafından sağlanmıştır (Bayrakçı, 2007). Sonuç olarak, bu yaklaşıma göre insan, hayatın olağan seyrinde yönlendirilen bir mekanizmadan çok hayatın içerisinde aktif bir katılımcı olarak nitelendirilir.

4.3.5 Bilişsel Yaklaşım

Bilişsel yaklaşım, bireysel farklılıklara kişilerin bilgi işleme süreçlerindeki farklılıkların neden olduğu kanısını öne sürmektedir. Bu yaklaşımın önemli temsilcilerinden George Kelly'e göre insanlar dünyayı anlamlandırmaya çalışırlar ve bunu yaparken bilişsel yapılar oluşturarak bazı çıkarımlarda bulunurlar. Şema olarak isimlendirilen bilişsel yapılar, bilginin anlaşılıp, düzenlenip saklanması sağlar. Kişiler karşılaştıkları olguların zıtlık ve benzerliklerini ayırt ederek bir yapı meydana getirirler (Perwin ve John, 1997).

Bilişsel yaklaşımı savunan bilim insanları bireylerin tutum ve davranışlarındaki farklılıkların nedenini bulmak için bireylerin bilgiyi işleme tarzlarındaki farklılıkların araştırılması gerektiğini düşünmüşlerdir (Burger 2016, ss. 24-25). Kişinin kendisine ait bilgileri düzenleyip işlemesi amacıyla kullandığı grafiklere “kendilik şeması” denilmektedir. Kendilik şemasında kişinin kendilik algısı zihinde üç ayrı biçimde temsil edilmektedir. Birincisi gerçek kendilik denilen olunan kişiyle yani öz kimliğe alakalı bilgileri barındırmaktadır. İkincisi ise, olmak istenen kendilik olarak adlandırılan, kişinin olmak istediği bireye ait bilişsel imgeleri barındıran arzular, hayaller ve hedeflerdir. Sonuncu ise olması gereken kendilik diye isimlendirilen, bireyin içerisinde yetiştiği kültür örf adet anne-baba, din, çeşitli kaynakların kişin üzerinde oluşturduğu etkilerle birlikte beklentilerden kaynaklı oluşan kendilik algısıdır. Kişi sürekli bir biçimde kendilik algılarını kıyaslamaktadır. Bu kıyaslamaların sonucundan hoşnut olmayan birey, genellikle depresyon, üzüntü, hayal kırıklığı gibi olumsuz hisler yaşamaktadır (Burger, 2016). Başka bir deyişle bilişsel yaklaşıma göre, bireysel yaşantılar, duygu, düşünce davranış ve tutumları yaşantıların kendisinden ziyade onları algılama süreçlerinde atfettikleri anlama borçludur.

4.3.6 Ayırıcı Özellik Yaklaşımı

Bu yaklaşım, genel olarak kişiliği kategorize etmektedir. Ayırıcı özellik yaklaşımının savunucusu olan bilim insanları, kişilerin ayırıcı özellikler yelpazesini meydana getiren farklı kişilik özelliklerinden bir kısmına sahip olduklarını savunurlar (Burger 2016, s. 24).

Ayırıcı özellik yaklaşımı, bireylerin tiplerini birbirlerinden farklı kılan ve bireylerin kalıcı özelliklerini vurgulayan bir yaklaşım olarak karşımıza çıkmaktadır. Farklı bir kişiliğe sahip iki insan, benzer durumlar ve olaylar karşısında farklı tepkiler gösterebilmektedir. Bunun sebebi bireysel özelliklerinin birbirlerinden farklı olmasından kaynaklanmaktadır. Kişilik

psikolojisinde ciddi bir şekilde rağbet gören bu yaklaşım, bilinçdışı ve davranış gibi soyut yönleri dikkate almadan direkt olarak kişiliğin somut taraflarına odaklanır. Ayırıcı özellik yaklaşımının öncüsü olan Gordon Allport'un hedefi, kişilik özelliklerini belirlemekle birlikte bireylerin bu özelliklere ne denli sahip olduğunu inceleyip araştırmaktır. Bu bilim insanı kişilik özelliklerini belirlerken 4500 kelime içerisinde kişiliği yansıtan kelimeler üzerinden sınıflandırmaya gitmiştir (Allport, 1961). Ayırıcı özellik yaklaşımında bireyler uzun bir zaman boyunca dominant olarak isimlendirilen kişilik eğilimlerine göre bölünerek genelleştirici kategorilere ayrılmışlardır. Bunlar bireyleri soğuk veya sıcak kanlı, ılımlı ya da agresif, maskülen ya da feminen, içedönük veya girişken gibi ifadelerle betimler. Ayırıcı yaklaşımın öncü savunucuları Henry Murray, Gordon Allport ve Raymond Cattell'dir (Engler, 1985, 215-258).

Ayırıcı özellik yaklaşımları bilinçdışını görmezden gelerek kişiliğin bilinçli ve somut taraflarına odaklanır. Allport'un, bu kuramı oluşturma nedeni de Freud'un bilinçdışı süreçler üzerindeki şiddetli vurgusuna karşı bir tepkidir. Bu yaklaşımdaki temel gaye bireyin baskın kişilik özelliklerinin üzerinde durarak bu parametrelerin belirli kişilik özelliklerine ne denli sahip olduğunu ortaya çıkarmaktır. Bu yaklaşım beş faktöre dayalı kişilik modelinin temellerini meydana getirmektedir. Kişiliği anlamak gayesiyle oluşturulmuş yaklaşımların çoğunlukla olarak bir kuramla başladığı görülmektedir (Gürel, 2017).

4.4 BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK MODELİ

Kişilik kuramcıları kişiliği daha iyi açıklayabilmek amacıyla birçok kuramsal yapı ortaya atmışlardır. Bu kuramlar kimi zaman birbirleriyle uyumlu olup kimi zaman da birbirleriyle çelişmişlerdir. Tanımlanan sıfatlar kişiliği bütünüyle kapsamakla beraber kişiliğin incelenip ele alınmasında da geniş bir bakış açısı sağlamaktadır. Kişilik özellikleriyle alakalı yapılan çalışmalarda temel olan yaklaşım; insanların tutum ve davranışlarında sergiledikleri bireysel farklılıkların dünya üzerinde konuşulan bütün dillere kodlandığı ve bu kodlanmanın kelimeler halinde yansıdığı hipotezi ve bu temeldeki hipotezden yola çıkarak kişilik yapısını kapsayan gruplara ayırabilme çabalarıdır (Somer, 1998).

Tarihsel süreç içerisinde belirli çalışmalar sonucunda “Beş Faktör Modeli” geliştirilmiştir. Allport'un 1936' da İngilizce sözlük üzerindeki inceleme ve araştırması ile bu çalışmaların temelleri atılmıştır. Bu incelemede 18000 kelime belirlenmiştir bu kelimelerin

belirlenmesindeki amaç, bireyleri tanımlamak ve bu bireyleri birbirlerinden ayırmaya yardımcı olmaktır. Yapılan bu çalışma kişilik özelliklerinin belirlenmesi açısından oldukça önemli bir yere sahip olmasına rağmen yeterli olmamıştır (John ve Srivastava, 1999). Cattell, birbiriyle ilintili kişilik özelliklerini toparlamış, birbiri ile bağı olmayanları ise ayırmak suretiyle kişiliğin temel özelliklerini ve yapısını belirleme üzerinde çalışmıştır. “Faktör Analizi” diye adlandırılan istatistiksel bir teknik uygulayarak bu işlemi gerçekleştirmiştir. Bu yöntemi ile Cattell, her bireyde farklı seviyelerde olduğu düşünülen bazı unsurların birleşimiyle kişiliğin oluştuğunu vurgulamıştır (Ünsal 2010, s. 161). Cattell (1974) 16 özellik tespit ederek faktör analizi uygulamaları ve birçok kaynaktan yaptığı araştırmalar neticesinde kişiliği açıklamıştır. Bu faktörler her kişinin sahip olduğu özelliklerdir ve bireylerin farklı tutum ve davranışlar sergilemeleri bireylerin bu 16 faktöre birbirlerinden farklı düzeyde sahip olmaları ile açıklanmaktadır.

Yapılan çalışmalar sonucunda bu faktörler “beş büyük faktör” e indirgenerek kategorize edilmiştir (Goldberg, 1990). McCrae ve Costa tarafından 1987 yılında faktör analizi yöntemi kullanılarak birbirleriyle yüksek korelasyon gösteren kişilik özellikleri, basit bir sınıflandırma ile beş temel kişilik özelliğine indirgenmiştir. Bu model ayrıca “Büyük Beşli” ya da “Beş Etmek Modeli” (BEM) olarak da adlandırılır (Arslan 2009, s. 32). Costa ve McCrae aracılığıyla ortaya konmuş olan beş faktör kişilik modeli şu etmenleri içerir;

- Dışadönüklük (Extroversion),
- Uyumluluk (Agreeableness),
- Özdisiplinlilik (Conscientiousness),
- Nevrotiklik (Neuroticism),
- Deneyime Açıklık (Openness to Experience) (McCrae , R.John, O., 1992).

Beş faktörlü sistemi meydana getiren temel noktalar maddeler halinde aşağıda sergilenmiştir sunulmuştur (McCrea ve Costa, 2011):

- Beş faktörden oluşan davranışların hepsi tutum ve davranış biçimleri içerisindeki belirli eğilimlere dayanarak davranış kalıplarını açığa çıkarma etkisini ve gücünü korumaktadır.
- Evrensel nitelik taşıyarak farklı dillerde ve milletlerdeki kişilik özellik tanımlarıyla uyumlu ve ilintilidir.

- Farklı toplum ve kültürlerde farklı biçimlerde dile getirilse de ırk, dil, yaş ve cinsiyet hususlarında evrensellik gösterir.

Her bir faktörü yüksek ve düşük olmak üzere iki kutuplu olan Beş faktör kişilik özelliklerinde birey, sahip olduğu özelliklere göre bu iki kutup arasında bir noktada yer almaktadır. Kişilik envanterleri uygulanarak bu özelliklerin derecesi belirlenir. Uygulanan envanter neticesinde kişinin örnek olarak yüksek uyumluluk, düşük dereceli sorumluluk, orta derece dışadönüklük gibi özellikleri belirlenir (Ünsal 2010, s. 164). Kişi bu iki nokta arasında yer almakla birlikte bulunduğu nokta bireyin o özelliğe ne oranda sahip olduğunu göstermez, iki uçtan hangisine daha yakın bir noktada olduğunu gösterir (İnanç ve Yerlikaya 2017, s. 258).

Uzun bir geçmişe sahip olan yeni bir yaklaşım olarak nitelendirilen bu model önceki nesil perspektiflerinden daha farklı olup teoriden çok gözlem esasına dayanır. Beş temel boyutta kişiliği inceler. Model, bireyleri kişilik özelliklerine göre farklı boyutlara yerleştirir, kategorize etmez (Girgin, 2007). Bu model tasarlanırken genele hâkim olan kişilik değerlendirme araçları referans alınmış ve Maudsley Kişilik Envanteri, Minnesota Çoklu Kişilik Envanteri (MMPI), 16 Faktör Kişilik Anketi (16PF), Guilford-Zimmerman Mizaç Araştırması (GZTS) ve California Psikolojik Envanteri (CPI) kullanılarak yeni göstergeler daha işlevsel hale getirilmiştir (McCrae ve Costa, 1985).

Kişiliği açıklamaktan çok tanımlama üzerinde duran bu yaklaşım kişiliğin uzun periyotlar boyunca genellikle sabit bir seyir izlediğini savunmaktadır (McCrae ve Costa, 1997, 2003). Bu modelin bilim insanları tarafından bu denli benimsenip kabul görmesinin nedeni model olarak her dönemde uygulanabilir olması ile birlikte deneye dayalı ve boylamsal çalışmalara dayandırılması, biyolojik esasları temel alması ve her coğrafyaya ait kültüre ve insana uygun bir yapıya ve zemine sahip olması diyebiliriz (Doğan 2012, s. 57).

4.4.1 Dışadönüklük

Genel olarak iki uçlu olarak tanımlanan faktörlerin bir ucunda aşırı içedönüklük bulunurken diğer ucunda da dışadönüklük mevcuttur (Burger, 2016). Somer (1998), sıfatlara dayanan kişilik özelliklerini tanımlayan araştırmalarında ve incelemelerinde hareketli, canlı, girişken konuşkan, baskın ve sosyal ön adlarının bu alt boyutla ilintili olduğunu vurgulamıştır. Dışadönük bireyler olumlu duygu eğilimlidir (McCrae ve R.John, O., 1992) ve bu durum

Eysenck'in dışa dönüklük boyutuyla ciddi oranda benzerlik göstermektedir.

Biyolojik temelli bir faktör olan dışadönüklük unsuruna sahip olan bireyler yalnızlıktan hoşlanmayan hareketli, insanlarla vakit geçirmekten hoşlanan ve heyecanlı aktiviteler arayan bireylerdir. Çalışma hayatında iş performansını en çok etkileyen unsur dışadönük olma halidir. Nitekim yapılan araştırmalar sonucunda beş faktör kişilik özelliği iş performansını doğrudan etkilemektedir. Mesela sosyal ilişkinin ve etkileşimin yoğun olduğu satış temsilcilerinde dışadönük olma durumu bireylerin iş performansını doğrudan etkiler (Baysal ve Tekarslan 2004, s. 129). Öte yandan içedönükler bir diğer ifadeyle daha az dışadönükler ise içe kapanık, fazla arkadaşı olmayan tek başına olmayı daha çok tercih eden, sessiz, çekingen ve edilgen olarak yüksek dışadönüklük özelliklerinin tam tersine sahiptirler (Eysenck ve Eysenck, 1985; akt. Yazgan İnanç ve Yerlikaya 2017, s. 268).

Başka bir ifadeyle dışadönüklük kavramı bireylerin ne denli arzulu, rekabetçi ve girişimci kişiler olduğunu göstermektedir. Dışadönüklüğü fazla olan bireyler insanlarla daha çok bir arada olup vakit geçirmeyi isterken az olan bireyler daha çok yalnız olmayı tercih etmektedir. Örneğin bu durumun iş yaşamındaki yansımalarına baktığımızda dışadönük bireylerin yeni arayışlar, yeni hedefler, yeni işler kurma isteklerinin yüksek olduğu gözlenmektedir (Varoğlu ve Çetin 2009, s. 60). Dışadönük bireyler iletişim kurma ve kendilerini ifade etme konularında daha başarılı olmalarından ötürü karşılaştıkları sorunların çözümünde daha mantığa dayalı olup aktif davranabilmektedirler. Problemlerini çözerken duygusal olmayıp problemin kendisine odaklanıp, çözüm için ihtiyacı olan hamleleri yaparak önlerine çıkan stresli durumlarda çok daha etkili hareket edebilmektedirler (Ünsal 2010, s. 168).

Eysenck ve Willson (1996)'ya göre dışadönük insanların enerjik, neşeli, iyi muhabbetli, diğer insanları sevip onlarla birlikte olma, onlarla iyi dostluklar kurma gibi güzel özellikleri vardır. Fakat dışa dönük bireyler kolay sıkıldıklarından ötürü vakit alan çalışmalarda bulunurken güçlük çekerler bu nedenle başarısız olurlar. İçe dönük bireylerse bu durumun tam zıttı olarak daha sabırlı bireyler olmalarından dolayı bazı alanlarda çok daha başarılıdırlar. Her iki kutbunda başarılı olduğu alanlar birbirinden farklılık göstermektedir. Bu nedenle de birinin ötekinden daha üstün olduğunu belirtmek yanlış olur.

İçedönükler iç dünyalarında olan bitene dışa dönükler ise dış dünyada olan bitene daha çok önem verir ve ilgi gösterirler (Cüceloğlu 2000, s. 422). Carl Gustav Jung, aşırı dışadönüklüğün ya da aşırı içedönüklüğün tutarsızlığa ve dengesizliğe sebep olacağını belirtmiştir. Aşırı dışadönük insanlar yalnızca dışarıya yönelik olayları, olguları dikkate alıp kendi içindeki duygu, düşünce, sezgi ve değerlerini dikkate almadıkları durumda ruhsal problemlere, bunalımlara ve sinir bozukluklarına sürüklenebilmektedirler. Aşırı içedönük insanların ise kendi iç evrenine çekilip, yaşadığı dünyaya duyarsız davranıp, sezgi, düşünce ve duygularına odaklanıp sosyalleşmeyi ve toplumsal değerleri göz ardı etmeleri bu bireylerin yorulmasına ve bıkkın olmalarına neden olabilmektedir (Altınköprü 2015, ss. 133-134).

4.4.2 Uyumluluk

Uyumluluk boyutu yüksek olan insanlar şefkatli, güvenilir, cömert ve yardımseverdir. Bu bireyler rekabetten çok uzlaşmayı tercih ederler. Uyumluluğu az olan insanlar ise her şeyden kuşku duyan ve düşmanlık besleme potansiyeli yüksek kişiler olup menfaatleri ve inançları için kavga edip sorun çıkarmaktan kaçınmazlar (Burger 2016, s. 254). Türkiye’de Somer ve Goldberg’in (1999) yaptıkları çalışmalarda alçakgönüllü, işbirlikçi, mütevazı, samimi cömert ve anlayışlı yapıya sahip olan bireyler yüksek puan; kuşkucu, sorun çıkaran, inatçı, rekabetçi, bencil, ihtiyatlı gibi özelliklere sahip bireyler ise düşük puan almıştır. Bu boyutta, merhametli, uyumlu arkadaş canlısı gibi kişilik özelliklerine karşın bencil soğuk ve merhametsiz gibi kişilik özellikleri gözlemlenmektedir.

Uyumluluğu fazla olan bireyler, çatışmalarda affedicilik özellikleriyle olumsuz havayı dağıtan, çatışmaların ve problemlerin çözümü için uzlaşma taktiğini kullanan, ilişkilerinin uyumluluk hali içerisinde olmasını sağlayan bireylerdir. Uyumluluğu düşük bireyler ise çatışmadan yana tavır ve davranış göstererek uzlaşma taktiğine yanaşmaz (Ünsal 2010, s. 175). Bu bireyler çok şüpheli, bencil, eleştirel ve çabuk kızan tiplerdir.

Somer (1998) yaptığı araştırmalar ve incelemeler neticesinde bu faktördeki en belirgin özelliğin cömertlik olduğunu vurgulamıştır. Uyumluluk, bireylerin kendilik algısını, sosyal tutumlarını ve davranışlarını etkileyerek kişilerarası ilişkilerin niteliğine bağlantılı meydana gelir (McCrae ve Costa, 1987). Bilim insanları, uyumluluk faktörü daha az olan bireylerin daha sert, karşısındakine güvenmeyen, bencil, iş birliği konusunda uzlaşmadan uzak ve saldırıya meyilli davranışlar gösterdiklerini öne sürmüşlerdir (Tatar ve diğ. 2014, s. 185).

Uyumluluk boyutu yüksek çıkan kişilerin alçakgönüllü, daha verici ve grup çalışmalarına eğilimli kişiler oldukları gözlemlenmiştir. Bu kişiler gerekli olmayan rekabet ve çatışma gibi durumlardan kaçınarak iş birliği, ortak hareket etme ve karara varma gibi hususlarda uzlaşmacı bir yapı sergilemektedir. Bu bireyler birleştirici bir yapıya sahip olup kaos ortamlarında sorun değil çözüm odaklı tutum ve davranışlar sergilemektedir (Basım, Çetin ve Tabak 2009, s. 22). Bu bireyler dostça davranışlarda bulunurlar, aynı zamanda çalışkan ve naziktirler. Yumuşak kalpli olup hoşgörü sahibi, güvenilir bireylerdir. Uyumluluk boyutu yüksek bireyler yönetici pozisyonunda olduklarında astlarının motivasyonunu koruyup yükselterek, görev yaptıkları kurumların ihtiyaçlarını daha sağlıklı analiz edip, astlarıyla daha başarılı bir iletişim kurarlar (Zel 2011, s. 26). Kabul edici özelliğe sahip olan bu bireyler uğraştıkları işlerinde daha başarılı olup aileleri ve birlikte iş yaptığı arkadaşlarından daha çok duygusal destek görmektedirler.

4.4.3 Özdisiplinlilik

Özdisiplinlilik boyutu, bir insanın disiplin ve kontrol duygusuna ne denli sahip olduğuyla alakalıdır. Sorumluluk anlamına da gelen bu boyutta, boyutun düşük ucu kısmında yer alan kişiler güvenilmez ve dikkatsiz olurken yüksek ucunda yer alan bireyler sorumluluğun bilen, dikkatli, düzenli ve plan sahibidir (Burger 2016, s. 255). McCrae ve Costa (2004) nın çalışmalarında da bilim disiplin olarak adlandırılan bu boyutu yüksek olan insanların dakik, organize, azimli ve çalışkan oldukları vurgulanmaktadır.

Özdisiplinlilik duygusu yüksek olan bireyler, dikkatlerini dağıtan unsurlara, uyarıcılara ve sıkılmalarına rağmen görevlerini aksatmadan devam ettirip tamamlamayı bilerek sabırlı davranırlar (Sevi 2009, s. 42). Özdisiplinlilik duygusu düşük olan bireyler için ise tembel, ihmalkâr, dikkat dağınıklığı olan ve düzensiz gibi ifadeler kullanılır. Bu boyut, odaklanmayı ve hareketi ortak olarak içermesinden dolayı araştırmacılar bu boyutun ket vurucu ve ilerici taraflarını bir arada vurgulamaktadır. Özdisiplinlilik boyutunun ket vurucu yönü tedbirli olma, ahlaki titizlik gibi özellikleri ortaya koyarken ilerleyici yönü ise çalışma kararlılığı ve başarılı olma ihtiyacı gibi özellikleri ortaya koymaktadır (Somer, 1998).

Bu tarz kişilik özelliğine sahip kişilerde sorumluk sahibi olma bilinci yüksek seviyede olup, bu kişiler güvenilir olma ve dürüstlük gibi konulara çok önem vermektedirler. Bu bireyler ısrar, ciddiyet ve dikkat gibi konularla uyumluluk gösterirken, bencillik, umursamazlık, unutkanlık ve dikkatsizlik gibi sıfatlarla uyumsuzluk halindedir (Develioğlu ve Tekin 2013,

s. 19). Bu kişilik özelliği esasında kişinin nasıl bir kontrole ve disipline sahip olduğunu yansıtmaktadır. Bazı araştırmacılar bu boyutun kişinin dikkat ve kendini yönlendirme becerisine sahip olup olmadığının belirlenmesinde yardımcı olduğunu belirtirken bazıları da kişinin başarıya yönelme duygusunu ve arzusunu belirlemede yardımcı olduğunu belirtir. Bu yapıya sahip kişiler her çeşit çalışma ortamında kazanma isteği ile hareket edebilmektedir (Tatlilioğlu 2014, s. 949).

Örgütsel manada konu irdelendiğinde, sorumluluk bilinci yüksek bireylerin işe alınması bu bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışı bakımından da yüksek olmaları nedeniyle kurumlar açısından büyük önem arz etmektedir. Sorumluluk duygusu yüksek olan çalışanlar kendilerine verilen işleri en iyi şekilde yerine getirmek için çaba sarf ederler. Performans odaklı olan örgütler için performansla ilintili olan özdisiplinlilik boyutuna sahip olan bireylerin istihdam edilmesi örgüte artı bir değer sağlayacaktır (Ünsal 2010, s. 179). Hem özerk hem de hiyerarşik yapılar içinde kendilerine verilen görevlerde sorumluluk sahibi, azimli, güvenilir, planlı ve dikkatli olma özelliklerine sahip olan kişilerin işlerinde de başarılı olmaları beklenir (Zel 2011, s. 26).

4.4.4 Nevrotiklik

Bu faktör altında iki alt boyut olarak kendine güven ve endişeye yatkınlık yer almaktadır. Karamsarlık, alınganlık, depresiflik, duygusal dengesizlik, asabiyet ve yoksunluğa karşılık özellikleri bu kişilik boyutundadır. Öte yandan memnuniyet, dinginlik, sakinlik özgüven, çeviklik, duygusal denge gibi özellikleri de içerir (Lazaridou ve Beka, 2015).

Sakin, uyumlu ve aşırı duygusal tepkiler vermeye yatkın olmayan kişiler duygusal dengesi yüksek olan bireylerdir. Bu bireylerin kişisel uyum süreklilikleri ve duygusal kararlılıkları vardır (Burger 2016, s. 254). Duygusal dengesi zayıf olan bireyler için “Nevrotik” kavramı da kullanılır ve bu bireyler yüksek duygusal denge özelliklerinin zıttı özellikleri barındırırlar. Nevrotikler, duygularında tutarsız, hislerinde aşırı değişiklik gösteren, öfke, kaygı ve günlük yaşanan olaylarda bile yüksek stres yaşayabilen, üzüntü ve suçluluk gibi negatif duygulara sahip kişilerdir (Burger 2016, s. 253).

Nevrotik kişilik özelliklerinin gelişmesinde etkili olan parametreler arasında bağlanma, cinsiyet gibi kişilik özellikler gösterilebilir. Kaygılı bağlanan kişilerin nevrotik kişilik özellikleri gösterdikleri bilinen bir gerçektir. Yapılan araştırmalar, kaygılı bağlanan

kişilerin ilişkilerinde ilk başta yakınlık kurmalarına karşın bu yakınlık seviyesi arttıkça, karşı tarafın yaklaşma arzusundan rahatsız olmalarından dolayı kendilerini geri çekme yönünde eğilim gösterdiklerini belirtmektedir (Karahasanoğlu, 2016; Türk, 2016).

Duygusal dengesizlik konusunda kullanılan nevrotik terimi geleneksel ve bilinen manada kullanılan nevrotik bir hastalığı kastetmemektedir. Nevrotiklik seviyesi yüksek kişilerde bile nevrotik bir hastalık olmayabilir. Ancak bu kişilerin nevrotik bir hastalığa kapılma olasılıkları daha fazladır (Yazgan İnanç ve Yerlikaya 2017, s. 271).

Örgütlerde yönetimde görev verilecek bireylerin daha verimli çalışabilmesi için mutlaka duygusal denge seviyelerinin ileri boyutta olması gerekmektedir (Zel 2011, s. 26). Duygusal dengenin düşük olması bireylerin aile ve iş yaşamlarında daha çok karşıt düşünce içinde bulunmaya ve çatışma yaşamalarına, nitekim daha çok stres yaşamalarına sebebiyet vermektedir. Bu kişiler uzun süreli negatif duygular yaşama ve bunun yanı sıra bazı davranış patolojileri üretme ve geliştirme eğiliminde olabilmektedirler. Aynı zamanda çevrelerindeki bireylerle ilişki kurmakta zorlanırlar, kursalar bile bu ilişkileri sağlıklı sürdüremezler (Bruck ve Allen, 2003).

4.4.5 Deneyime Açıklık

Araştırmacıların üzerinde en az uzlaşa gösterdikleri beş faktör boyutu deneyime açıklıktır. Norman'ın bu faktörü kültür, McCrae ve Costa'nın ise gelişime açıklık olarak adlandırmasına karşın Goldberg, Digman ve Inouye, Peabody ve Goldberg bu faktörü zekâ kavramıyla adlandırmıştır. Somer ve Goldberg (1999)'in Türkiye'de yaptıkları araştırmalarda kişilik özelliklerinin sıfat olarak karşılıklarını incelerken deneyime açıklık faktörünün zekâdan çok kültürle alakalı olduğu neticesine ulaşılmıştır. Bu faktörün duyarlı, çağdaş, açık fikirli, yenilikçi ve ilerici gibi sıfatları kapsadığı vurgulanmaktadır.

Hayal gücü yüksek, çok yönlü, açık fikirli, merak eden, yaratıcı, özgün, cesur, ilgileri geniş ve entelektüel kişiler olarak kabul edilen bu bireyler bu boyuttan yüksek puanlar alır (Burger, 2016; McCrae ve Costa, 1987; Morris, 2002; Somer ve diğ., 2002). Boyutun diğer kutbunda ise geleneklerine göreneklerine bağlı, muhafazakâr kişiler yer almaktadır. Kısaca bu kişilik faktöründe yeni deneyimlere ve tecrübelere açık, özgün ve yaratıcı kişilik özelliklerine zıt olarak kuralcı, tutucu, gelenekçi kişilik özellikleri incelenmektedir.

Deneyime ve yeni şeyler denemeye açık bireyler kuvvetli bir hayal gücüne de sahiptirler ve tek taraflı düşünmek yerine çok yönlü düşünürler. Bu boyutu düşük olan bireylerse bu özelliklerin zıttı özelliklere sahiptirler. Daha gelenekçi ve tutuculardır, bilineni seçer bilmediklerinden uzak durmayı tercih ederler (Burger 2016, s. 254). Deneyime açıklık faktöründen yüksek puan alan kişilerin merak etme özelliği ve kültür düzeyleri yüksektir. İnsanlarla etkileşimlerinde ve onlara uyum sağlamada güçlük çekmezler. Kendilerine verilen görevlerde problem çıkartmaz aksine problemleri çözmeye odaklanırlar. Aynı zamanda işlerinde şeffaf olup paylaşmayı da severler (Zel 2011, s. 26).

Bu modelde kişiliğin değerlendirmesinde referans alınan Beş Faktör Kişilik Envanteri'nin(5FKE) tasarlanmasında ülkeler kendi konuştukları dillerden madde havuzları üretmiştir. Türkiye'de de Türkçe esas alınarak 5FKE geliştirilerek standardizasyonu üzerine çalışmalarda bulunulmuştur (Somer ve Goldberg, 1999). Tablo 4.2'te 5FKE'nin alt boyutları ve özellikleri gösterilmektedir.

Tablo 4.2: Beş Faktör Kişilik Envanterindeki Temel Faktörler Özellikler

Özellikler	Faktör Adı			Özellikler
Ciddi, mesafeli, başkalarına kararlarını dayandırmayan, yalnızlığı seven, dikkat çekmeyen	İçedönük	DIŞADÖNÜKLÜK	Dışadönük	Canlı, sosyal hareketli, girişken, coşkulu, iyimser, rahat, doğal
İnsanlara güvenmeyen, mücadelecî, işbirliğinden çok yarışmaya eğilimli, tepkisel, bağımsız, şüpheli, uyanık, kendini düşünen, esnek,	Dik başlı	UYUMLULUK/ YUMUŞAK BAŞLILIK	Yumuşak başlı Çatışmadan	Çatışmadan kaçınan, merhametli, hassas, geçimli, insanlara güvenen, işbirliğine yatkın, sakin
Esnek, kurallara bağlı olmayan, çabuk karar veren, plansız	Düşük özdenetim	SORUMLULUK/ ÖZ DENETİM	Yüksek özdenetim	Düzenli, amaçlı, planlı, kararlı, sorumluluk sahibi, temkinli, tedbirli
Engellerle başa	Tutarlı	DUYGUSAL	Değişken	Hassas, endişeli,

çıkma da etkili, kendine güvenen, Sakin	duygusal durum	DENGE-SİZLİK	duygusal durum	duygusal, fevri, gergin, dirençsiz
Muhafazakâr yeniliğe dirençli, ince düşünmeyen, ilgi alanları sınırlı, geleneksel	Somut- pratik	DENEYİME AÇIKLIK	Gelişime açık	Analitik düşünen, yaratıcı, ilgi alanları geniş, duyarlı, yeniliğe açık

Kaynak: Somer,O., Korkmaz,M. Tatar,A.: 5FKE 2004, s. 48

Tabloda sunulduğu üzere model, sıfatlara dayalı ve iki farklı kutuptan ibaret alt boyutları da içerisinde bulundurmaktadır. Bu özelliğiyle, bazı kesimlerden birtakım eleştiriler olsa da geniş bir kabul de görmüştür. Örneğin, McAdams'ın (1995) görüşüne göre 5FKM, kişiliğin nedenlerini gösterme ile tutum ve davranışları anlamlandıran durumları ifade etmede yeterli değildir. Model, kişiliğin nasıl meydana gelip, gelişip, değişebileceğini açıklayamamaktadır. Burger (2016) ise, beş faktörün yeni uygulamalar sayesinde tespit edildiğini, ancak bu faktörlerin birbirlerinden farklı boyutları göstermesinden dolayı adlandırmasının nasıl olması gerektiğiyle alakalı bir fikir birliğinin oluşmadığını belirtmektedir. Özetle model, kişiliği tanımlayıcı tarafla fotoğraflamakta, fakat açıklayamamaktadır.

4.5 BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR

Beş faktörün önemi hususunda fikir birliğine varan bilim insanları birçok farklı gelenekten gelmişlerdir. Çoğu kişilik ölçüsünde bahsedilen boyutlar bir veya başka bir biçimde tekrarlanmaktadır. Bu bölümde kişilikle alakalı yapılan araştırmalar içerisinde araştırma hipotezinin de üzerinde kurgulandığı beş faktör kişilik kuramını konu alan çalışmalar incelenecektir.

Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Yelboğa (2006), beş faktör kuramını esas alarak bireylerin kişilik özelliklerinin kurum içerisinde iş performansını hangi yönde yordadığına bakarak kişilik, eğitim seviyesi, kıdem, yaş ve cinsiyet gibi kişilik özelliklerinin bireylerin iş performansındaki bütün varyansın %16,3'ünü açıkladığı neticesine varmıştır.

Deniz ve Erciş (2008) tüketici bireylerin satın alma öncesi ve sonrasıyla alakalı karar, tutum ve davranışları ile sahip oldukları kişilik özellikleri arasındaki ilintiyi ölçmeyi hedeflemiştir. Erzurum Merkez’de ikamet eden 650 otomobil sahibi bireye beş faktör kişilik özellikleri ölçeği uygulanarak hazırlanan anket yapılmıştır. Araştırmanın neticesinde, sorumluluk, dışadönüklük, uyumluluk ve deneyime açıklık gibi kişilik özelliklerine sahip bireylerin satın almayla alakalı daha fazla performans gösterdiği ve çok daha fazla risk aldığı saptanmıştır.

Erkuş ve Tabak (2009) savunma sanayiinde çalışan 304 bireye yönelik anket uygulayarak çalışmalarında kişilik özelliklerinin, kurum içerisinde çalışanların çatışma yönetim tarzlarına etkisini ölçmeyi amaçlamışlardır. Araştırma neticesine göre beş faktör kişilik özellikleri ile bireylerin çatışma yönetim biçimleri arasında kayda değer bir ilişki saptanmıştır. Özellikle uyumluluk faktörü ile uzlaşmacı, yardımsever, işbirlikçi ve geri çekilen çatışma yönetim biçimleri arasında olumlu yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Kaya (2010), kişilik ve davranış ilişkisi arasında olumlu ve olumsuz duygusallığın aracılık etkisini saptamaya yönelik gerçekleştirdiği çalışmada; sorumluluk ve deneyime açıklığın görev performansı, bağlamsal performans, örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisinde aracı role sahip olduğu, bunun yanı sıra negatif duygusallığın; yumuşak başlılık, sorumluluk ve nevroz ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve stres ilişkisinde aracı role sahip olduğu neticesine varılmıştır.

Sevi Tok ve Arkar’ın 2012 senesinde gerçekleştirdiği çalışmayla iki kişilik kuramının boyutları arasında kayda değer ilişkiler saptanarak, bu boyutların farklı kişilik özelliklerini barındırdığı görülmüştür.

Sudak ve Zehir (2013), kişilik türlerinin tümünün de duygusal zekâ aracılığıyla iş tatminine olumlu yönde katkıda bulunduğunu tahmin etmiş olmalarına rağmen; yalnızca duygusal olarak dengeli, sorumlu, uyumlu kişilik tiplerinin iş tatminine olumlu katkıda bulunduğu neticesine ulaşmıştır. Duygusal zekâ aracılığıyla sadece bu boyutların iş tatminine pozitif katkı yaptığı sonucuna ulaşmıştır.

Yeke (2015) yaptığı çalışmada kişilik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tutkunluğu arasındaki ilişkilerin araştırılıp incelenmesi amacıyla İstanbul Üniversitesi Avcılar Kampüsündeki 5 ayrı fakültede görev yapan 164 akademisyene anket uygulamıştır.

Araştırma neticesinde dışa dönüklük ve sorumluluk duygusunun, örgütsel vatandaşlık davranışındaki etkisinde işe bağlılığın aracılık görevi saptanmıştır. Nitekim parametrelerin boyutları arasında da birtakım ilişkiler tespit edilmiştir. Bu tespitler aracılık analizi vasıtasıyla olmuştur. Dışa dönüklük, iş tutkunluğu ve bağlılık boyutlarından olan dinçlik-adanmışlık ile yoğunlaşma gibi kişilik özellikleri, bireylerin yaşlarına göre farklı olabilmektedir. Ayrıca bu kişilik özellikleri bireylerin sahip oldukları unvana göre de farklılık gösterebilmektedir.

Kaya Harmancı (2018), kişilik ve performans arasındaki ilişkide pozitif duygusallığın yaptığı aracılık rolünü inceleyerek, pozitif duygusallığın; sorumluluk duygusu, bağlamsal performansı ve görev performansı üçlüsü arasındaki ilişkide; görev performansı ile deneyime açıklık ve bağlamsal performans ilişkisinde aracılık rolüne sahip olduğu neticesine varmıştır.

Yaşar (2019) bireylerin karar verme sürecinde kişilik özelliklerinin etkisini inceleyip ölçme amacıyla yaptığı çalışmada Bandırma İlçesinde yaşayan 170 bireye müşteri olarak anket uygulamıştır. Yaşar, araştırmanın neticesinde müşterilerin karar verme tarzları ve 5 faktör kişilik modeli arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Buchanan (1998), yaptığı çalışmada beş faktör kişilik özelliklerinin grup uyumu ve yaratıcı performans bağlamında etkilerini inceleyip araştırmış ve grup uyumunun yaratıcı görev performansıyla grup seviyesindeki kişilik özellikleri arasında herhangi bir aracılık özelliği olmadığı neticesine varmıştır.

Beş faktör kişilik özelliklerinin iş tatmini üzerinde etkilerini inceleyip araştıran Judge, Heller ve Mount (2002) yaptıkları çalışmalarda iş tatmini ile en güçlü ilişkiyi nevroitiklik alt boyutu ile bulmuştur. Ayrıca nevroitikliği sırasıyla izleyen kişilik boyutları sorumluluk ve dışadönüklük olmuştur. Diğer iki boyut için ise, herhangi bir genelleme yapılabilecek kayda değer neticeler elde edilmemiştir.

Harris ve Fleming (2005) yaptıkları çalışmada, bankacılık ve finans sektöründe çalışan 132 birey ile bankacılık ve finans sektöründen hizmet alan 200 müşteriye anket uygulamışlardır. Bu anket ile beş faktör kişilik özelliklerinin, hizmet pazarlaması iletişimine ve hizmet

pazarlamasına etkilerini ölçmeyi hedeflemişlerdir. Araştırmanın neticesinde beş faktör kişilik özelliklerinin algılanan hizmet kalitesine pozitif bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların müşterilerin ürünlerle alakalı kalite algılarını ve çalışanlar arasındaki uyumluluk boyutunun hizmet performansını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Moody insanların çok kültürlü ortamlara ve çevrelere uyumu ile kuram arasındaki ilişki incelemiştir. Deneyime açıklık ve sorumluluk faktör puanları fazla olan bireylerin diğer kişilere göre daha kolay uyum gösterdikleri tespit edilmiştir (Moody 2007, s. 203).

O'Neill ve Xiao yaptıkları araştırma ve incelemelerde otellerde görev alan yöneticilerin duygusal yorgunluklarıyla kuram arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Yapılan araştırma neticesinde dışadönüklük ve duygusal dengesizlik kişilik özellikleriyle alakalı anlamlı sonuçlara ulaşılmıştır. Dışa dönüklük ile duygusal yorgunluk özelinde olumsuz yönde, nevroitiklik ile duygusal yorgunluk özelinde ise olumlu ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (O'Neill ve Xiao 2010, s. 134).

Buck, bir organizasyondaki çalışan bireylerin iş güvenliğiyle 5 faktör özellikleri arasındaki ilişkiyi ölçen ve araştıran bir çalışmayı doktora tezi şeklinde sunmuştur. Bu araştırma sonucuna göre 5 faktör kişilik boyutlarından dışadönüklük ve uyumluluk faktörleriyle iş güvenliği iklimi arasında kayda değer ve olumlu yönlü ilişkiler olduğu neticesine ulaşmıştır. (Buck 2011, s. 152).

Wan ve diğ. (2019)'in yaptıkları çalışmada 471 hemşireye beş faktör kişilik özellikleri ölçeği kullanılarak anket uygulanmıştır. Bu anket ile sağlık hizmetlerinde hasta-hemşire ilişkisini esas alarak hemşirelerin empati kabiliyetleriyle kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma neticesinde empatinin uzlaş ve vicdani sorumluluküzerinde olumlu, öfkeli davranış boyutuna üzerinde ise olumsuz bir etkisinin bulunduğu gözlenmiştir.

5. BİREYSEL YENİLİKÇİLİK TUTUMUNUN DUYGUSAL ZEKÂ VE ÇALIŞANLARIN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE İLİŞKİSİ

5.1 KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN BİREYSEL YENİLİKÇİLİK İLE İLİŞKİSİ

Kişilik özellikleri ile bireysel yenilikçilik arasındaki ilişkinin boyutunu belirleyebilmek için literatürde bu değişkenler arasında gerçekleştirilen çalışmalara bakılmıştır. Bu bölümde kişilik özellikleri ile bireysel yenilikçilik arasındaki ilişkinin araştırılarak ortaya konulması ve bu bilgiler doğrultusunda hipotezlerin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Tezimizde etkileşim halindeki kavramlardan ikisi kişilik özellikleri ve bireysel yenilikçilik kavramlarıdır. Kişilik özellikleri beş faktörlü yapıda incelenmektedir. Bir bireye ait olan birçok kişilik özelliği mevcuttur. Bir bireyi yenilikçi olarak değerlendirebilmek için bunu gösteren bazı kişisel özelliklere, davranış ve tutumlara sahip olması gerekir. Örneğin, daha önceki başlıklar altında bahsedildiği gibi yenilikçi bir birey meraklı, hevesli, araştırmacı, güncel olma gibi bazı özelliklere sahiptir. Bu özellikler o bireyin kişilik özellikleri ile doğrudan ilintilidir. Bu tarz kişilik özelliklerine sahip bir kişinin yenilikçi olduğu sonucuna büyük oranda varılabilmektedir. Bireyin kendine özgü yenilikçiliği kendi kişilik özelliklerinden beslenmektedir.

Yirmi birinci yüzyılda organizasyonların ve işletmelerin başarılı olmalarındaki anahtar faktör yenilik olgusudur. Bir organizasyon veya işletmenin rekabette bulunabilmesi ve hayatta kalabilmesi o işletmenin yenilik üretme kapasitesine bağlıdır. Bu yüzden işletmeler çalışan kadrolarını oluştururken yenilikçi ve yaratıcı kişiler olmalarına özen göstermektedirler. Araştırmalar, deneyime açıklık kişilik özelliğinin kişinin yenilikçiliğe yönelik motivasyonunu arttırdığını ve bu sayede yenilik üretmek için gözle görülür bir şekilde çalıştığını iddia etmektedir. Yenilikle ilişkili olarak en çok bulunan kişilik özelliğinin deneyime açıklık olduğu düşüncesi yaygın bir görüştür (Patterson ve diğ. 2009, s. 12).

Literatürde kişilik özelliklerinin yenilikçilik ile ilişkisini ortaya koyan birçok çalışma mevcuttur. Bu çalışmalar ele alındığında genel anlamda kişilik özelliklerinin kişinin yenilikçilik tutumunu arttırdığı görülmüştür. Bu çalışmalardan bazıları şunlardır:

Bozkurt ve diğ., (2014) “Kişilik Özelliklerinin Yenilikçilik Eğilimi Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Kamuda Çalışan Yöneticiler Üzerinde Bir Araştırma” isimli araştırmasında; öğretmen evi yöneticilerinde bulunan kişilik özelliklerinin bireysel yenilikçiliklerine olan etkisi araştırılmıştır. Anket tekniği ile veriler toplanmış ve bu verilerin analizleri yapılmıştır. Bu araştırmada yapılan regresyon analizi sonucunda özdisiplinlilik ve deneyime açıklık kişilik özelliklerinin yenilikçilik eğilimi üzerinde etkili olduğu, ancak dışadönüklük, uyumluluk ve nevrotiklik kişilik özelliklerinin yenilikçilik eğilimi üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı saptanmıştır. Demografik özellikler özelinde yapılan farklılık analizi sonuçlarına göre ise uyumluluk ve nevrotiklik boyutlarında yaş gruplarına göre anlamlı farklılıklar görülürken diğer demografik değişkenler açısından anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Shalley ve diğ. (2004) “The Effects of Personal and Contextual Characteristics on Creativity: Where Should We Go from Here?” adlı çalışmasında kişilik özelliklerinin yenilikçilik üzerindeki etkisini ele almıştır. İşyerinde çalışanların yaratıcılığını arttıran veya azaltan kişisel özellikleri araştırma konusuna dâhil olmuştur. Beş faktör kişilik alt boyutlarının her birinin bireysel yenilikçilik ile ilişkili olduğunu gösteren birçok çalışma vardır (Feist, 1998). Feist’e göre; dışadönüklüğü yüksek olan bireyler meraklı, istekli, açık fikirli ve geleneklerin dışına çıkabilen davranışlar sergilerler. McCrae ve Costa (1997), dışadönüklülüğü yüksek olan kişilerin yeni bilgilere ulaşmadadaha esnek davrandıklarını savunmuşlardır. Shalley ve diğ. literatürü değerlendirdikleri çalışmalarında, kişilik özelliklerinin yenilikçiliği etkilediği belirlenmiştir.

Oldham ve Cummings (1996) “Employee Creativity: Personal And Contextual Factors At Work” isimli makalesinde; kişilik özelliklerinin çalışan yenilikçiliği üzerindeki etkisi araştırılmıştır. İki imalat firmasındaki 171 çalışana anket uygulaması yapılmış olup; çalışma sonucundaki bulgulara göre en yaratıcı ve en yenilikçi işlerin yaratıcı özellikleri yüksek olan bireyler tarafından ortaya atıldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Imran Ali (2019) “Personality traits, individual innovativeness and satisfaction with life” başlıklı çalışmasında dışadönüklük, uyumluluk, özdisiplinlilik ve deneyime açıklık ile bireysel yenilikçilik arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulmuştur. Bu bulgular daha önceki çalışmalarla uyumludur. Örneğin Buchanan (1998), Eastman ve diğ. (2001), Hsieh ve diğ. (2011), Kirton ve De Ciantis (1986), Steel ve diğ. (2008) ve Weele (2013) yüksek

dışadönüklüğü olan bireylerin daha yüksek yenilikçilik kapasitesine sahip olduğunu bildirmektedir. Rossberger (2014) ve Steel ve diğ. (2011), uyumluluğun bireyler için yenilikçilikte önemli bir belirleyici olduğunu düşünmektedir. Buchanan (1998) ve Hsieh ve diğ. (2011) özdisiplinliliğin inovasyon yeteneği üzerinde önemli bir pozitif etkiye sahip olduğunu ve yenilikçi görev performansının önemli bir yordayıcısını olduğunu bildirmiştir. Literatüre göre, nevrotikliğin bireysel yenilikçilik üzerindeki olumsuz etkisi vardır. Örneğin Eastman ve diğ. (2001), Hsieh ve diğ. (2011), Kirton ve De Ciantis (1986), McCrae ve Terracciano (2005) ve Rossberger (2014)'e göre nevrotik kişilikleri olan bireyler, yenilikçi davranışlar sergilemeyi ve yenilikçi fikirler edinmeyi zor bulurlar. Son olarak ise, Buchanan (1998), Hsieh ve diğ. 2(011), Rossberger (2014), Steel ve diğ. (2011) ve Weele (2013) deneyime açıklığı, bireysel yenilikçiliğin güçlü bir yordayıcısı olarak ifade etmişlerdir.

5.2 DUYGUSAL ZEKÂ VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN BİREYSEL YENİLİKÇİLİK İLE İLİŞKİSİ

Duygusal zekâ ile bireysel yenilikçilik arasındaki ilişkinin boyutunu belirleyebilmek için literatürde bu değişkenler arasında gerçekleştirilen çalışmalara bakılmıştır. Bu bölümde duygusal zekâ ile bireysel yenilikçilik arasındaki ilişkinin araştırılarak ortaya konulması ve bu bilgiler doğrultusunda hipotezlerin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Küreselleşme ile bilim ve teknolojinin getirdiği hızlı değişimlerle başa çıkmanın yolu yaratıcı fikirler bulmak ve bunları yeniliklere dönüştürmektir. Başka bir deyişle, toplumların rekabet edebilir bir ortamda varlıklarını sürdürebilmeleri için yenilikçi olmaları kaçınılmazdır (Naktiyok ve Gürsoy, 2014). İnovasyonun başlangıcı yaratıcılıktır ve yaratıcı-yenilikçi düşünceler ne kadar cesaretlendirici ve destekleyici olursa olsun, inovasyon ve yaratıcılık süreci duygusal, etkileyici, hatta zorlayıcıdır ve bu süreçte yenilikçi davranışlar sürekli baskı altında olabilir ve hayal kırıklıkları yaşamaya sebebiyet verebilir (Zhou ve George, 2003). Her değişiklik bir inovasyon yaratır ve aynı zamanda her birisi ayrı bir risk ve belirsizlik içerir. Bu bağlamda duygusal zekâ becerileri, bireyin korku ve yenilik belirsizliği ile başa çıkmada en önemli gücü oluşturur (Naktiyok ve Gürsoy, 2014).

Gelişmeleri izleyerek hem değişimlere uyum sağlamak hem de karar alma sürecinde tutarlı ve bilinçli bir şekilde hareket etmek, duygusal zekânın kazandırdığı önemli becerilerdendir (Erdem, 2001). Sternberg (1998), duygusal zekânın insanların günlük çevrede daha etkili bir

şekilde yer almalarını ve yaratıcı bir şekilde hareket etmelerini sağladığını belirtti. Değişime ve yeniliğe açık olmak risk almayı gerektirir. Belirsizlik altında risk alarak karar vermek zorunda olan bireyler duygusal zekâlarını kullanarak başarıya ulaşabilirler. Belirsiz koşullarda risk almak yerine güvenli tarafta olmak ya da risk almamak da bireyin duygusal zekâsını yansıtır (Yelkikalan, 2007).

Yeniliklerle uyumsuzluğa neden olan faktörler arasında düşük öz-yeterlik, düşük öz motivasyon, ilgi ve farkındalık eksikliği vardır (Gorozidis ve Papaioannou, 2016). Duygusal zekâ, bireylerin başarısının arkasında olan ve çevreyle olumlu yönde etkileşime giren bir güçtür. İnsanların olaylara farklı bir perspektiften bakmalarını sağlar (Harrod ve Scheer, 2005). Duygusal zekânın yaratıcılığı geliştirmesi (Guastello ve diğ., 2004; Noorafshan ve Jowkar, 2013; Şahin ve diğ., 2016), girişimcilik (Suan Chin ve diğ., 2014) ve problem çözme performansı (Tetik ve Açıkgöz, 2016), bireylerin yenilikçiliğini de artırabilir (Naktiyok ve Gürsoy, 2014).

İş yaşamında, duygusal zekânın iş tatminini, örgütsel bağlılığı ve iş performansını olumlu yönde etkilediği ifade edilmiştir (Goleman, 1998; Wong ve Law, 2002; Shih ve Susanto, 2010). Goleman (1998) duygusal zekâyı, işleri sonuçlandırabilme ve yaratıcılık kabiliyeti olarak tanımlamıştır. Bunun yanı sıra, bireysel yenilikçilik rasyonel, sezgisel, sosyal ve duygusal süreçleri içermesi ile birlikte, işyerinde öğrenmenin önemli boyutlarından birisi olarak görülmektedir. Bu bağlamda duyguların kişilerin yeni bir şeyler ortaya çıkarmasında önemli bir rolü vardır (Fenwick, 2003).

Lyons ve Schneider (2005)'e göre, olumlu duygular yaratıcılığı gelişimine katkı sağlamakta, bunun sonucunda da kişilerin bireysel yenilikçilik yönüne eğilimini arttırmaktadır. Bununla birlikte Park (2005), kaliteli bir duygusal ortamda yaratıcılığın ve verimliliğin olumlu yönde etkileneceğini öne sürmüştür. Ayrıca, Goleman (1998)'a göre, duygusal zekâsı yüksek olan bireyler problem çözme konusunda diğer bireylerden daha fazla başarı göstermekte, bu da yaratıcı düşünmenin temelini oluşturmaktadır. Yaratıcı fikir ve düşüncelerin üretilmesi de bireysel yenilikçilik sürecinde ilk aşama olarak kabul edilmektedir.

Güler (2006) çalışmasında öğretmenlerin problem çözme becerileri ile duygusal zekâ düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmeye çalışmıştır. Bu araştırmaya katılım gösteren 200

öğretmenlerden elde edilen verilere göre, öğretmenlerin problem çözme konusunda yaratıcı olduklarını aynı zamanda bu öğretmenlerin duygusal zekâ düzeylerinin de yüksek olduğu saptanmıştır.

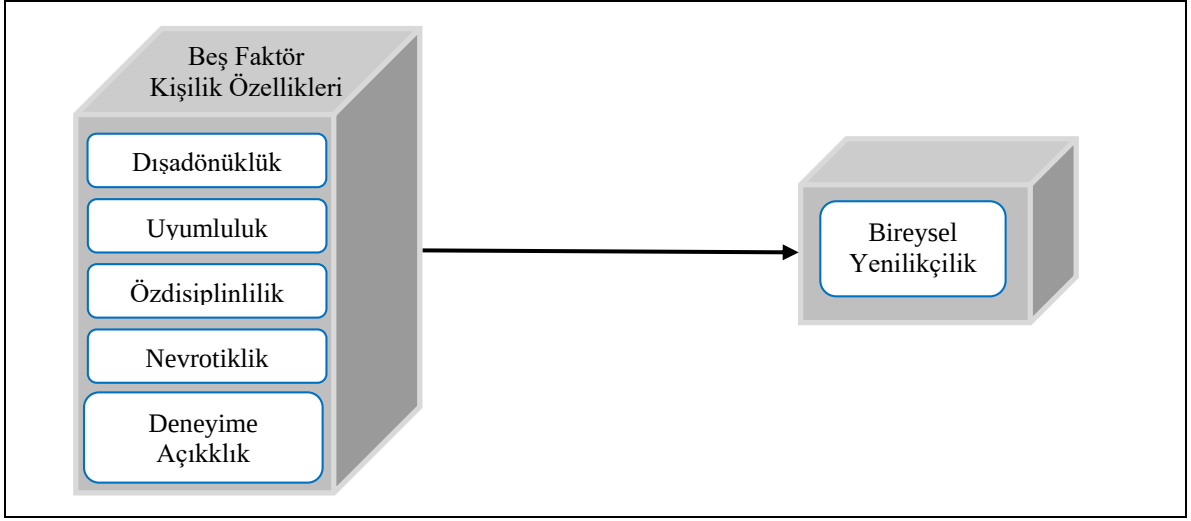
Bireysel yenilikçilik, kişilik özellikleri ve duygusal zekâ arasındaki ilişki daha önceki çalışmalar doğrultusunda incelendiğinde bireysel anlamda yenilikçiliğin harekete geçmesini sağlayan en önemli iki kavramın bireye ait kişilik özellikleri ile duygusal zekâ düzeyleri olduğunu söyleyebiliriz. Bireyde oluşmasını beklediğimiz yenilikçi davranışın en önemli iki tetikleyicisi bireyin kendi özellikleri ve duygusal zekâsıdır. Başka bir deyişle, yenilikçilik davranışına imkân sağlayan ya bu davranışı destekleyen güç kişinin duygusal zekâsı ya da kişinin öz benliğidir. Kişi kendi özellikleri ve duygusal zekâsı ile yenilikçilik bazında bir istek hissetmediği takdirde bu davranışı sergilemesi beklenemez.

Daha önceki çalışmalar incelendiğinde bu üç kavramın aynı çalışma içerisinde kullanıldığına pek fazla rastlanmamıştır. Ancak kişilik özellikleri, duygusal zekâ ve bireysel yenilikçilik kavramları ayrı ayrı veya ikili gruplar halinde defalarca incelenmiş ve bu konularda çok önemli çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Bu kavramların aralarındaki ilişkiler ele alındığında birbirinden çok fazla etkilendikleri gözlemlenmiştir. Bu tezin amacı kişilik özelliklerinin çalışanın mevcut olan duygusal zekâsı ile birlikte bireysel anlamda yenilikçi davranışlarına nasıl etki ettiğinin tespit edilmesidir.

5.3 ARAŞTIRMANIN MODELLERİ VE HİPOTEZLERİ

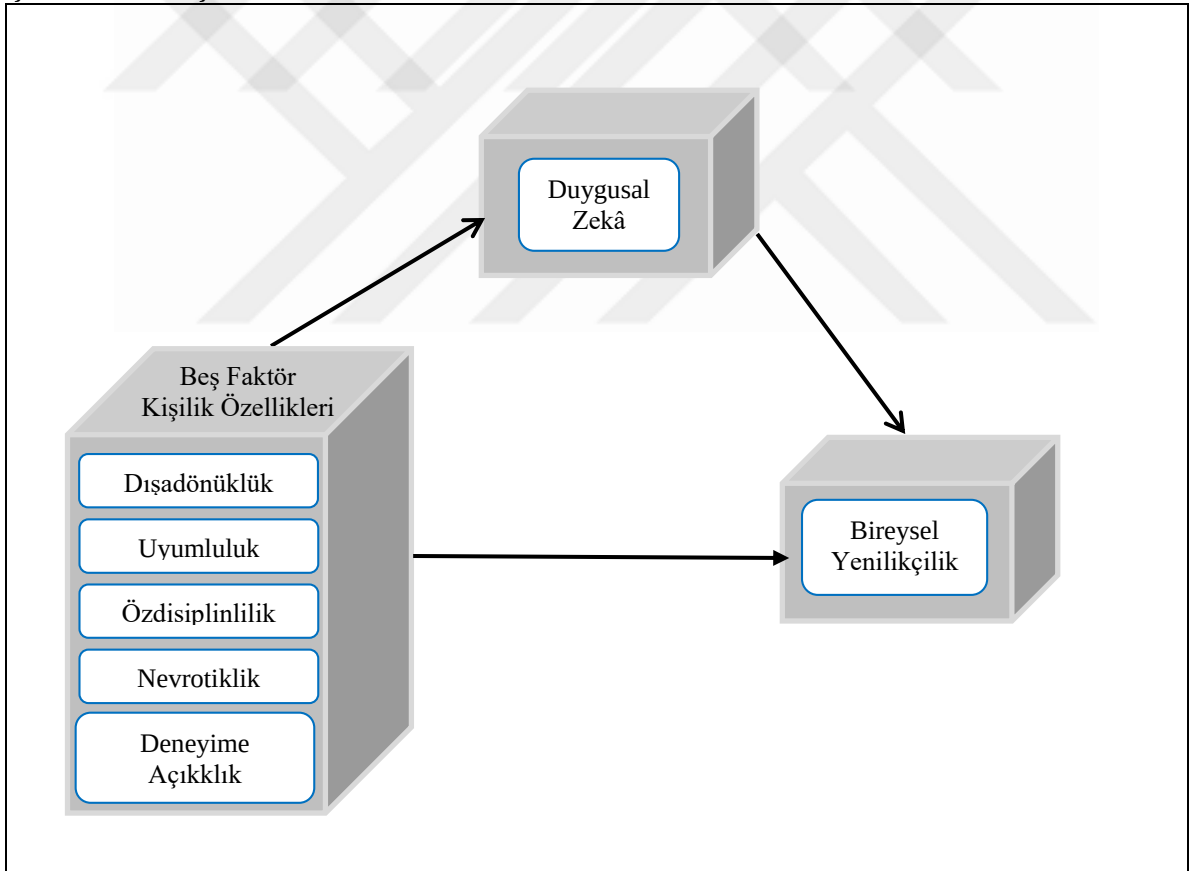
Beş faktör kişilik özellikleri alt boyutları ile bireysel yenilikçilik arasındaki ilişkiyi sorgulayan araştırma modeli Şekil 6.1 ile ifade edilmiştir.

Şekil 6.1: Araştırma Modeli-1



Beş faktör kişilik özellikleri alt boyutları, duygusal zekâ ve bireysel yenilikçilik arasındaki ilişkiyi sorgulayan araştırma modeli Şekil 6.2 ile ifade edilmiştir.

Şekil 6.2: Araştırma Modeli-2



Araştırma modeline bağlı olarak çalışmanın hipotezleri aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

H1: Beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel yenilikçilik tutumu arasında anlamlı bir ilişki mevcuttur.

H1a: Dışadönüklük ile bireysel yenilikçilik tutumu arasında pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur.

H1b: Uyumluluk ile bireysel yenilikçilik tutumu arasında pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur.

H1c: Özdisiplinlilik ile bireysel yenilikçilik tutumu arasında pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur.

H1d: Nevrotiklik ile bireysel yenilikçilik tutumu arasında negatif yönlü bir ilişki mevcuttur.

H1e: Deneyime açıklık ile bireysel yenilikçilik tutumu arasında pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur.

H2: Beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel yenilikçilik ilişkisinde, duygusal zekânın mediatör (aracı) etkisi vardır.

H2a: Dışadönüklük ile bireysel yenilikçilik ilişkisinde, duygusal zekânın mediatör (aracı) etkisi vardır.

H2b: Uyumluluk ile bireysel yenilikçilik ilişkisinde, duygusal zekânın mediatör (aracı) etkisi vardır.

H2c: Özdisiplinlilik ile bireysel yenilikçilik ilişkisinde, duygusal zekânın mediatör (aracı) etkisi vardır.

H2d: Nevrotiklik ile bireysel yenilikçilik ilişkisinde, duygusal zekânın mediatör (aracı) etkisi vardır.

H2e: Deneyime açıklık ile bireysel yenilikçilik ilişkisinde, duygusal zekânın mediatör (aracı) etkisi vardır.

6. VERİ VE YÖNTEM

6.1 ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu tez çalışmasının amacı, çalışanların duygusal zekâlarının ve kişilik özelliklerinin bireysel yenilikçilik tutumu ile ilişkisinin incelenmesidir. Örneklemin kişilik özelliklerine ve duygusal zekâlarına dair tespitlerin, bireysel yenilikçilik tutumlarını nasıl etkilenmekte olduğu araştırmanın temel sorunsalını oluşturmaktadır. Diğer yandan araştırmanın temel değişkenlerinin demografik faktörler açısından farklılık gösterip göstermediği de incelenmektedir.

6.2 ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Bir insanın değerleri, tutumu, inançları ve ihtiyaçları onun davranışlarını belirleyen en önemli faktörlerdir. Bu davranışlar da bireyin kişilik özelliklerinden etkilenerek şekillenmektedir. Yenilikçi düşünme ve bunu gerçekleştirme konusunda bireylerin kişilik özellikleri önem arz etmektedir.

Aynı zamanda bireysel yenilikçilik eğilimi üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu düşünülen duygusal zekâ kavramı da bu tezin önemli bir dayanak noktasıdır. Duygusal zekâsı yüksek olan bireylerin hem kendilerine hem de bulundukları çevreye etkileri göz önüne alındığında ve duygusal zekânın iş hayatındaki devamlılığın sürdürülebilmesi konusunda bilişsel zekâdan(IQ) daha büyük öneme sahip olması nedeniyle, bu çalışmada kişisel özellikler ile birlikte duygusal zekâ ve bireysel yenilikçilik ilişkisi ele alınmak istenmiştir.

Bu doğrultuda bu çalışmada, çalışanların kişilik özelliklerinin ve duygusal zekâlarının bireylerin yenilikçilik eğilimleri üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırmaya katılan çalışanların sahip oldukları kişilik özelliklerinin ve duygusal zekâlarının onların yenilikçilik eğilimini ne şekilde etkilediğini belirlemek, ileride benzer alanlarda çalışan istihdam etmek veya yetiştirmek açısından önemli veriler sağlayacaktır. Gerek işyerindeki terfilerde ve gerekse işe alım süreçlerinde uygulanan kişilik envanterlerinde beş faktör kişilik özelliklerinin kullanılması ve bu özelliklerin yenilikçi özelliği yüksek personellere erişmek amacı ile bir kriter oluşturması mümkün olabilecektir.

6.3 ARAŞTIRMANIN İÇERİĞİ

6.3.1 Ana Kütle

Araştırmanın ana kütesini, İstanbul, Ankara ve İzmir’deki çeşitli teknoloji şirketlerinde görev yapmakta olan 300 sayıdaki çalışan oluşturmaktadır. Bu illerin seçilmesinin sebebi, bünyesinde çalışan bireyler için kişilik özellikleri, duygusal zekâ ve yenilikçiliğin önem taşıdığı Havelsan A.Ş. gibi Ar-Ge yoğunluklu şirketlerin bu illerde bulunmasıdır. Tez kapsamında çalışan kadrolarını lisans, yüksek lisans veya doktora mezunu olarak görev yapmakta olan bireyler oluşmaktadır.

6.3.2 Analiz Edilecek Boyutlar

Bu çalışmada veri toplama araçları olarak “Demografik Özellikler Formu”, “Beş Faktör Kişilik Özellikleri”, “Duygusal Zekâ” ve “Bireysel Yenilikçilik” ölçekleri kullanılmıştır. Ölçeklerdeki sorulara yanıtlar yedili Likert ölçeğinde yer alan “1 - Kesinlikle Katılmıyorum, 2 - Çoğunlukla Katılmıyorum, 3 - Pek Katılmıyorum, 4 – Kararsızım, 5 - Biraz Katılıyorum, 6 - Çoğunlukla Katılıyorum, 7 - Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde sıralanan cevaplar ile verilmektedir.

Demografik Özellikler Formunda, cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, toplam tecrübe süresi, kurumda çalışma süresi, yönetici olma ve gelir seviyesi bilgilerine yönelik sorular yöneltilmiştir.

Çalışanların kişilik özelliklerini belirleme amacıyla Benet-Martinez ve John (1998) tarafından geliştirilen Büyük Beşli Kişilik Ölçeği (The Big Five Inventory) kullanılmıştır. Bu ölçeği çeşitli çalışmalarda kullanmış farklı araştırmacı ve uzmanların da yardımıyla ölçeğe son şekli verilmiştir. Beş faktör kişilik ölçeğinde toplam 44 ifade bulunmaktadır. Kişilik özellikleri dışadönüklük, uyumluluk, özdisiplinlilik, nevroitiklik ve deneyime açıklık boyutlarıyla ölçülmektedir. Nevrotiklik boyutu (9, 14, 19, 24, 29, 34 ve 39) ile dışadönüklük boyutu (1, 6, 11, 16, 21, 26, 31 ve 36) sekiz madde ile ölçülürken, uyumluluk (2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37 ve 42) ve özdisiplinlilik (3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38 ve 43) boyutları 9’ar, deneyime açıklık (5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 41 ve 44) ise 10 madde ile ölçülmektedir.

Çalışanların duygusal zekâ düzeylerini ölçmek için Schutte (1998) tarafından geliştirilen, Tatar ve arkadaşları (2017) tarafından da Türkçe'ye çevirisi yapılan Kendini Değerlendirme Duygusal Zekâ Testi (Self-report Emotional Intelligence Test (SSEIT)) kullanılmıştır. Bu ölçek 33 sorudan oluşmakta ve tek boyutta ölçülmektedir.

Bireysel yenilikçilik ölçeği, H. Thomas Hurt ve diğ. (1977) tarafından geliştirilmiş, Kılıçer ve Odabaşı (2010) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Bireysel yenilikçilik ölçeğinde toplan 20 ifade yer almaktadır ve 4 boyuttan oluşmaktadır. “Değişime direnç” boyutunun sekiz maddeden (4, 6, 7, 10, 13, 15, 17 ve 20), “Fikir önderliği” boyutunun beş maddeden (1, 8, 9, 11 ve 12), “Deneyime açıklık” boyutunun beş maddeden (2, 3, 5, 14 ve 18) ve “Risk alma” boyutunun iki maddeden (16 ve 19) oluştuğu belirlenmiştir. Ancak bu araştırma kapsamında bireysel yenilikçilik ölçeği tek boyutta değerlendirilecektir.

6.4 ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

6.4.1 Örneklem

Ana kütle olarak belirlenen teknoloji firmalarında görev yapmakta olan çalışanlar 5000 kişiden oluşmaktadır. Anket elektronik ortamda hazırlanarak örnekleme yer alan bireylere e-posta veya mobil uygulamalar ile gönderilmiştir. Şubat - Mart 2020 tarihlerinde gerçekleştirilen anket uygulamasında 300 kişiden geri dönüş alınmıştır. Eksik veriler ve uç değerler incelenerek 1 anket araştırma dışında bırakılarak 299 anket ile analiz yapılmıştır.

6.4.2 Veri Ve Bilgilerin Toplanması

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Öncelikli olarak Demografik Özellikler Formu doldurulmuş olup ardından Benet-Martinez ve John (1998) tarafından geliştirilen ve 44 maddeden meydana gelen yedili Likert ölçeğinde Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği (BFKÖ) uygulanmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması, 56 ülkeden katılan katılımcıların kişilik özellikleri ile ilgili yapılan bir çalışmanın (Schmitt ve diğ., 2007) Türkiye'deki ayağı olarak, Sümer (2005) tarafından yapılmıştır ve alt boyutlara ilişkin iç tutarlılık katsayıları (Cronbach's Alpha) 0,64 ile 0,77 arasında değişen değerlerde raporlanmıştır.

Duygusal zekâyı ölçmek için ise Tatar ve arkadaşları (2017) tarafından Türkçe'ye çevirisi ve güvenilirlik çalışmaları yapılan 33 maddeli Schutte Duygusal Zekâ Testi (1998) uygulanmıştır. Testin güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) 0.86 olarak rapor edilmiştir.

Bireysel yenilikçiliği ölçmek için ise kullanılan bireysel yenilikçilik ölçeği H. Thomas Hurt ve diğ. (1977) tarafından geliştirilmiş ve Kılıçer ve Odabaşı (2010) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Bu çalışmada Kılıçer ve Odabaşı (2010) tarafından uyarlanan ölçek aynen kullanılmıştır. Türkçe ölçeğin yapısı dört faktörlü bir yapıdan oluşmakta ve alt boyutlara ilişkin güvenilirlik katsayıları (Cronbach's Alpha) 0,82 olarak, testin tekrarında ise 0,87 olarak rapor edilmiştir.



7. ANALİZ VE BULGULAR

Veriler SPSS 21 istatistiksel analiz programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma verilerinin temizliği, kontrolü ve düzenlenmesi tamamlanmış ve sonrasında ilk olarak demografik değişkenler ele alınmıştır. Elde edilen demografik verilere ilişkin sonuçlar Tablo 7.1’de verildiği gibidir.

Tablo 7.1: Demografik Değişkenlere İlişkin Dağılımlar

Cinsiyet	Kadın			Erkek			
	%39,5			%60,5			
Yaş	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45+	
	%5,4	%22,1	%18,1	%16,7	%14,7	%23,1	
Eğitim Düzeyleri	Lisans		Yüksek Lisans		Doktora		
	%75,6		%21,7		%2,7		
Medeni Hal	Bekâr			Evli			
	%43,8			%56,2			
Toplam İş Tecrübesi	0-3	4-6	7-9	10-13	14-16	17-19	20+
	%17,1	%15,1	%9,7	%14,7	%7,4	%7,4	%28,8
Mevcut İş Tecrübesi	0-3	4-6	7-9	10-13	14-16	17-19	20+
	%48,2	%17,1	%7,0	%11,4	%3,3	%3,0	%10,0
İlk İş Yeri mi?	Hayır			Evet			
	%78,3			%21,7			
Yönetici mi?	Hayır			Evet			
	%70,6			%29,4			

Tablo 7.1’de görüldüğü gibi örnekleme oluşturan çalışanların demografik değişkenliklerini frekans ve yüzde olarak ayırmak amacıyla yapılan analizin sonuçları aşağıdaki gibidir;

Çalışanların 118’i (%39,5’i) kadın, 181’i (%60,5’si) erkek olduğu tespit edilmiştir. Erkek çalışanlar araştırma örnekleminin büyük bir kısmını oluşturmuştur.

Çalışanların 131’inin (%43,8’i) bekâr, 168’inin (%56,2’i) evli olduğu tespit edilmiştir.

Çalışanların büyük çoğunluğunun 25-29 ve 45+ yaşlarında, en az ise 20-24 yaş aralığında olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışanların 226’sının (%75,6’sı) lisans, 65’inin (%21,7’si) yüksek lisans, 8’inin (2,7’si) doktora mezunu olduğu tespit edilmiştir. Örneklem grubunun büyük çoğunluğunu lisans

mezunlarının oluşturduğu görülmektedir. Yüksek lisans mezunları küçük bir grup olarak yer almakta, bunun yanında sadece 8 katılımcı doktora programından mezun olmuştur.

Çalışanların büyük çoğunluğunu 20 yıl ve üstü (%28,8) toplam iş tecrübesi olan bireyler oluşturmakta, ondan sonra ise 0-3 yıl arası (%17,1) iş tecrübesine sahip çalışanlar gelmektedir. En azınlığı ise 14-19 yıl (%7,4) arası iş tecrübesine sahip bireyler oluşturmaktadır.

Çalışanların büyük çoğunluğu olan 144'ünün (%48,2'si) 0-3 yıl arasında, azınlık olan 9'unun (%3'ü) 17-19 yıl arasında bir süre boyunca mevcut iş yerinde çalışmakta olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışanların 234'ünün (%78,3'ü) mevcut iş yerleri ilk iş yeri değil iken 65'inin (%21,7'si) ilk iş yerleridir.

Son olarak çalışanların 88'i (%29,4'ü) yönetici ünvanı ile çalışırken, 211'i (%70,6'sı) yönetici ünvanı olmadan çalışmaktadır.

7.1 BİREYSEL YENİLİKÇİLİK, DUYGUSAL ZEKÂ VE BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE GÖRE DEĞERLENDİRİLMESİ

Demografik değişkenler incelenerek örneklemin özellikleri ortaya koyulduktan sonra araştırmaya dâhil edilen tüm değişkenlerin yapısal özelliklerini belirlemek için karşılaştırma analizleri yapılmıştır. Demografik değişkenler göz önünde bulundurularak gruplar arasında T-Testi karşılaştırmaları ve ANOVA testi yapılarak bu gruplar arasındaki farklar belirlenmeye çalışılmıştır.

7.1.1 Cinsiyete Göre Farklılık Analizi

Tablo 7.2: Cinsiyet Özelliklerine Göre Farklılık Analizleri

Grup İstatistiği					
	Cinsiyet	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Dışadönüklük	Kadın	118	4.8602	.91727	.08444
	Erkek	181	4.7410	1.03246	.07674
Uyumluluk	Kadın	118	5.3672	.80406	.07402
	Erkek	181	5.0362	1.01585	.07551
Özdisiplinlilik	Kadın	118	5.3983	.85245	.07847
	Erkek	181	5.1713	1.06216	.07895
Nevrotiklik	Kadın	118	3.2913	.84685	.07796

	Erkek	181	3.0331	1.00404	.07463
Deneyime Açıklık	Kadın	118	5.1475	.89726	.08260
	Erkek	181	5.0873	1.07176	.07966
Duygusal Zekâ	Kadın	118	5.5593	.94574	.08706
	Erkek	181	5.1751	.96655	.07184
Bireysel Yenilikçilik-Deneyime Açıklık	Kadın	118	5.4542	1.09908	.10118
	Erkek	181	5.3293	1.20290	.08941
Bireysel Yenilikçilik-Risk Alma	Kadın	118	5.5763	1.15955	.10675
	Erkek	181	5.5414	1.25042	.09294
Bireysel Yenilikçilik-Fikir Önderliği	Kadın	118	5.0797	1.23735	.11391
	Erkek	181	5.1227	1.22047	.09072
Bireysel Yenilikçilik-Değişime Direnç	Kadın	118	4.6091	1.24116	.11426
	Erkek	181	4.6167	1.10362	.08203
Bireysel Yenilikçilik-Toplam	Kadın	118	5.0347	.77096	.07097
	Erkek	181	5.0138	.91820	.06825

T Testi										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Dışadönüklük	Varyanslar eşit	2.289	.131	1.019	297	.309	.11915	.11698	-.11107	.34936
	Varyanslar eşit değil			1.044	270.252	.297	.11915	.11410	-.10550	.34379
Uyumluluk	Varyanslar eşit	2.674	.103	2.982	297	.003	.33101	.11100	.11257	.54946
	Varyanslar eşit değil			3.131	285.936	.002	.33101	.10574	.12289	.53913
Özdisiplinlilik	Varyanslar eşit	2.071	.151	1.948	297	.052	.22703	.11653	-.00230	.45637
	Varyanslar eşit değil			2.040	284.355	.042	.22703	.11132	.00793	.44614
Nevrotiklik	Varyanslar eşit	1.111	.293	2.308	297	.022	.25816	.11184	.03806	.47826
	Varyanslar eşit değil			2.392	277.964	.017	.25816	.10792	.04572	.47061
Deney	Varyanslar eşit	7.657	.006	.505	297	.614	.06016	.11910	-.17423	.29456

	Varyanslar eşit değil			.524	278.989	.600	.06016	.11476	-.16573	.28606
Duygusal Zekâ	Varyanslar eşit	2.399	.122	3.388	297	.001	.38420	.11340	.16104	.60737
	Varyanslar eşit değil			3.404	254.028	.001	.38420	.11288	.16191	.60650
Bireysel Yenilikçilik- Deneyime Açıklık	Varyanslar eşit	2.381	.124	.908	297	.365	.12496	.13762	-.14587	.39579
	Varyanslar eşit değil			.925	265.746	.356	.12496	.13502	-.14090	.39081
Bireysel Yenilikçilik- Risk Alma	Varyanslar eşit	2.291	.131	.242	297	.809	.03483	.14381	-.24818	.31785
	Varyanslar eşit değil			.246	263.285	.806	.03483	.14154	-.24386	.31353
Bireysel Yenilikçilik- Fikir Önderliği	Varyanslar eşit	.348	.556	-.296	297	.767	-.04299	.14519	-.32873	.24275
	Varyanslar eşit değil			-.295	247.712	.768	-.04299	.14562	-.32980	.24381
Bireysel Yenilikçilik- Değişime Direnç	Varyanslar eşit	5.408	.021	-.055	297	.956	-.00760	.13722	-.27765	.26245
	Varyanslar eşit değil			-.054	229.131	.957	-.00760	.14066	-.28475	.26954
Bireysel Yenilikçilik-Toplam	Varyanslar eşit	5.229	.023	.205	297	.838	.02093	.10213	-.18006	.22193
	Varyanslar eşit değil			.213	278.588	.832	.02093	.09846	-.17289	.21476

Tablo 7.2’de *Grup İstatistiği* altında yer alan *Mean* (ortalama) sütununda görüleceği gibi erkek çalışanların bireysel yenilikçilik değişkenine ait fikir önderliği ($\mu_{kadın}= 5.0797$; $\mu_{erkek}=5.1227$) ve değişime direnç ($\mu_{kadın}= 4.6091$; $\mu_{erkek}=4.6167$) düzeyleri kadın çalışanlardan anlamlı derecede yüksektir. Bireysel yenilikçiliğe dair diğer altboyutlar, beş faktör kişilik alt boyutları ve duygusal zekâ değişkeni ise kadınlarda erkeklere oranla

anlamli derecede yuaksektir.

Levene Testi sonuqlarina gore calisanlari kadim veya erkek olmasina gore beş faktör kişilik altboyutlariindan olan dişadönüklük ($p=0,131>0,05$), uyumluluk ($p=0,103>0,05$), özdisiplinlilik ($p=0,151>0,05$), nevrotiklik ($p=0,293>0,05$) ve deneyime açıklık ($p=0,006<0,05, p2=.600>0,05$) düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Cinsiyete göre duygusal zekâ ($p=0,122>0,05$), düzeyleri arasında da anlamlı bir fark bulunmamıştır. Son olarak yine calisanlari bireysel yenilikçilik ($p=0,023<0,05, p2=.832>0,05$) düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşmadığı gözlemlenmiştir.

7.1.2 Yönetici Olma Özelliğine Göre Farklılık Analizi

Tablo 7.3: Yönetici Olma Özelliklerine Göre Farklılık Analizleri

Grup İstatistiği					
	YöneticiMi	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Dışadönüklük	Hayır	211	4.7453	.95071	.06545
	Evet	88	4.8906	1.07325	.11441
Uyumluluk	Hayır	211	5.1390	.91450	.06296
	Evet	88	5.2336	1.03412	.11024
Özdisiplinlilik	Hayır	211	5.1669	.92362	.06358
	Evet	88	5.4861	1.10539	.11783
Nevrotiklik	Hayır	211	3.2085	.94541	.06508
	Evet	88	2.9588	.95022	.10129
Deneyime Açıklık	Hayır	211	5.0645	.98087	.06753
	Evet	88	5.2227	1.05925	.11292
Duygusal Zekâ	Hayır	211	5.2457	.98620	.06789
	Evet	88	5.5210	.92476	.09858
Bireysel Yenilikçilik-Deneyime Açıklık	Hayır	211	5.3024	1.16804	.08041
	Evet	88	5.5614	1.13577	.12107
Bireysel Yenilikçilik-Risk Alma	Hayır	211	5.4360	1.25809	.08661
	Evet	88	5.8409	1.05194	.11214
Bireysel Yenilikçilik-Fikir Önderliği	Hayır	211	5.0294	1.20779	.08315
	Evet	88	5.2886	1.25427	.13371
Bireysel Yenilikçilik-Değişime Direnç	Hayır	211	4.5427	1.19409	.08220
	Evet	88	4.7841	1.05280	.11223
Bireysel Yenilikçilik-Toplam	Hayır	211	4.9436	.86893	.05982
	Evet	88	5.2102	.81900	.08731

T Testi										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Dışadönüklük	Varyanslar eşit	3.473	.063	1.159	297	.247	-.14536	.12540	-.39214	.10142
	Varyanslar eşit değil			1.103	146.749	.272	-.14536	.13181	-.40585	.11512
Uyumluluk	Varyanslar eşit	.543	.462	-.784	297	.434	-.09457	.12069	-.33209	.14296
	Varyanslar eşit değil			-.745	146.548	.458	-.09457	.12695	-.34545	.15632
Özdisiplinlilik	Varyanslar eşit	1.432	.232	2.566	297	.011	-.31918	.12441	-.56401	-.07435
	Varyanslar eşit değil			2.384	140.119	.018	-.31918	.13390	-.58390	-.05446
Nevrotiklik	Varyanslar eşit	.005	.946	2.078	297	.039	.24972	.12015	.01327	.48618
	Varyanslar eşit değil			2.074	162.211	.040	.24972	.12040	.01197	.48748
Deneyime Açıklık	Varyanslar eşit	.000	.984	1.242	297	.215	-.15827	.12746	-.40912	.09257
	Varyanslar eşit değil			1.203	152.285	.231	-.15827	.13157	-.41820	.10166
Duygusal Zekâ	Varyanslar eşit	1.482	.224	2.240	297	.026	-.27528	.12291	-.51717	-.03339
	Varyanslar eşit değil			2.300	172.983	.023	-.27528	.11970	-.51153	-.03902
Bireysel Yenilikçilik-Deneyime Açıklık	Varyanslar eşit	.037	.848	1.761	297	.079	-.25899	.14703	-.54835	.03037
	Varyanslar eşit değil			1.782	167.201	.077	-.25899	.14534	-.54594	.02795
Bireysel Yenilikçilik-Risk Alma	Varyanslar eşit	2.962	.086	2.656	297	.008	-.40489	.15245	-.70491	-.10487
	Varyanslar eşit değil			2.858	193.265	.005	-.40489	.14169	-.68435	-.12543
Bireysel Yenili	Varyanslar eşit	.420	.517	1.672	297	.095	-.25925	.15502	-.56432	.04582

	Varyanslar eşit değil			1.647	157.540	.102	-.25925	.15745	-.57024	.05173
Bireysel Yenilikçilik-Değişime Direnç	Varyanslar eşit	.350	.555	1.648	297	.100	-.24144	.14650	-.52975	.04688
	Varyanslar eşit değil			1.736	183.513	.084	-.24144	.13911	-.51591	.03303
Bireysel Yenilikçilik -Toplam	Varyanslar eşit	.008	.929	2.459	297	.015	-.26663	.10845	-.48005	-.05320
	Varyanslar eşit değil			2.519	172.144	.013	-.26663	.10583	-.47552	-.05773

Tablo 7.3’de *Grup İstatistiği* altında yer alan *Mean* (ortalama) sütununda görüleceği gibi yönetici pozisyonundaki çalışanların nevrotiklik haricindeki beş faktör kişilik altboyutları, duygusal zekâ ve bireysel yenilikçilik düzeyleri yönetici olmayan çalışanlara göre anlamlı derecede yüksektir.

Levene Testi sonuçlarına göre çalışanların yönetici pozisyonunda olup olmamasına göre beş faktör kişilik altboyutlarının, duygusal zekâ ve bireysel yenilikçilik düzeylerinin farklılaşmadığı gözlemlenmiştir.

7.1.3 Eğitim Düzeyine Göre Farklılık Analizi

Tablo 7.4: Eğitim Düzeylerine Göre Farklılık Analizleri

Grup İstatistiği					
	Eğitim	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Dışadönüklük	Lisans	226	4.7848	.97587	.06491
	Yüksek Lisans	65	4.7519	1.05778	.13120
Uyumluluk	Lisans	226	5.1391	.96991	.06452
	Yüksek Lisans	65	5.2085	.92223	.11439
Özdisiplinlilik	Lisans	226	5.2148	1.02254	.06802
	Yüksek Lisans	65	5.3333	.87511	.10854
Nevrotiklik	Lisans	226	3.1538	.96004	.06386
	Yüksek Lisans	65	3.1038	.97040	.12036
Deneyime Açıklık	Lisans	226	5.0407	.99323	.06607
	Yüksek Lisans	65	5.2662	1.04825	.13002
Duygusal Zekâ	Lisans	226	5.2861	.99941	.06648
	Yüksek Lisans	65	5.3995	.91090	.11298

Bireysel Yenilikçilik-Deneyime Açıklık	Lisans	226	5.2912	1.16726	.07765
	Yüksek Lisans	65	5.6123	1.13516	.14080
Bireysel Yenilikçilik-Risk Alma	Lisans	226	5.4823	1.24442	.08278
	Yüksek Lisans	65	5.7385	1.13229	.14044
Bireysel Yenilikçilik-Fikir Önderliği	Lisans	226	5.0354	1.17688	.07829
	Yüksek Lisans	65	5.2769	1.38415	.17168
Bireysel Yenilikçilik-Değişime Direnç	Lisans	226	4.6206	1.12020	.07451
	Yüksek Lisans	65	4.4885	1.29334	.16042
Bireysel Yenilikçilik-Toplam	Lisans	226	4.9781	.85887	.05713
	Yüksek Lisans	65	5.0915	.87534	.10857

T Testi										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Dışadönüklük	Varyanslar eşit	1.071	.302	.235	289	.814	.03292	.13998	-.24260	.30844
	Varyanslar eşit değil			.225	97.507	.823	.03292	.14638	-.25759	.32343
Uyumluluk	Varyanslar eşit	.736	.392	-.514	289	.608	-.06941	.13505	-.33522	.19640
	Varyanslar eşit değil			-.529	108.085	.598	-.06941	.13133	-.32973	.19090
Özdisiplinlilik	Varyanslar eşit	2.770	.097	-.849	289	.397	-.11849	.13959	-.39323	.15626
	Varyanslar eşit değil			-.925	118.917	.357	-.11849	.12810	-.37213	.13516
Nevrotiklik	Varyanslar eşit	.404	.526	.369	289	.713	.04991	.13545	-.21667	.31650
	Varyanslar eşit değil			.366	102.786	.715	.04991	.13626	-.22032	.32015
Deneyime Açıklık	Varyanslar eşit	.080	.778	-1.593	289	.112	-.22545	.14154	-.50404	.05314
	Varyanslar eşit değil			-1.546	99.432	.125	-.22545	.14584	-.51482	.06392

Duygusal Zekâ	Varyanslar eşit	.570	.451	-.822	289	.412	-.11340	.13800	-.38501	.15822
	Varyanslar eşit değil			-.865	112.163	.389	-.11340	.13109	-.37313	.14634
Bireysel Yenilikçilik- Deneyime Açıklık	Varyanslar eşit	.468	.495	-1.967	289	.050	-.32116	.16330	-.64256	.00025
	Varyanslar eşit değil			-1.997	106.054	.048	-.32116	.16079	-.63994	-.00238
Bireysel Yenilikçilik- Risk Alma	Varyanslar eşit	.386	.535	-1.491	289	.137	-.25616	.17178	-.59425	.08193
	Varyanslar eşit değil			-1.571	112.333	.119	-.25616	.16302	-.57916	.06684
Bireysel Yenilikçilik- Fikir Önderliği	Varyanslar eşit	1.004	.317	-1.400	289	.163	-.24152	.17253	-.58109	.09804
	Varyanslar eşit değil			-1.280	92.247	.204	-.24152	.18869	-.61626	.13321
Bireysel Yenilikçilik- Değişime Direnç	Varyanslar eşit	1.697	.194	.809	289	.419	.13211	.16337	-.18944	.45367
	Varyanslar eşit değil			.747	93.360	.457	.13211	.17688	-.21912	.48334
Bireysel Yenilikçilik- Toplam	Varyanslar eşit	.011	.915	-.934	289	.351	-.11344	.12140	-.35238	.12550
	Varyanslar eşit değil			-.925	102.122	.357	-.11344	.12269	-.35679	.12990

Tablo 7.4’de *Grup İstatistiği* altında yer alan *Mean* (ortalama) sütununda görüleceği gibi yüksek lisans mezunu olan çalışanların dışadönüklük ve nevrotiklik haricindeki beş faktör kişilik altboyutları, duygusal zekâ ve bireysel yenilikçilik düzeyleri lisans mezunu olan çalışanlara göre anlamlı derecede yüksektir.

Levene Testi sonuçlarına göre çalışanların eğitim düzeylerine göre beş faktör kişilik altboyutlarının, duygusal zekâ ve bireysel yenilikçilik düzeylerinin farklılaşmadığı gözlemlenmiştir.

7.1.4 Yaş Göre Farklılık Analizi

Beş Faktör Kişilik, Duygusal Zekâ ve Bireysel Yenilikçilik Ölçeklerinin Yaş Değişkeni Bazında Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

İkiden fazla alt gruba sahip olan yaş değişkeni kategorileri arasında farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığının analiz edilmesini amaçlayan tek yönlü varyans analizine geçilmiştir (ANOVA).

Tablo 7.5: Yaş Göre Varyans Homojenliği Testi

Varyansların Homojenliği Testi				
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Dışadönüklük	2.096	2	296	.125
Uyumluluk	.464	2	296	.629
Özdisiplinlilik	2.698	2	296	.069
Nevrotiklik	.432	2	296	.650
Deneyime Açıklık	.083	2	296	.920
Duygusal Zekâ	1.107	2	296	.332
Bireysel Yenilikçilik-Deneyime Açıklık	.878	2	296	.417
Bireysel Yenilikçilik-Risk Alma	.786	2	296	.457
Bireysel Yenilikçilik-Fikir Önderliği	.088	2	296	.915
Bireysel Yenilikçilik-Değişime Direnç	.708	2	296	.494
Bireysel Yenilikçilik-Toplam	1.746	2	296	.176

Tablo 7.5’de görüldüğü gibi buradaki onbir alt test için "Sig." değerlerinin hepsi >0.05 olduğu için %95 güvenle grupların varyanslarının homojen olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Levene testi ile grup varyansları eşit bulunan onbir alt test için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) analizine geçilmiştir.

Tablo 7.6: Yaş Değişkenine Ait Anova Testi

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Dışadönüklük	Between Groups	1.473	2	.737	.752	.472
	Within Groups	289.860	296	.979		
	Total	291.333	298			
Uyumluluk	Between Groups	3.442	2	1.721	1.917	.149
	Within Groups	265.777	296	.898		
	Total	269.219	298			
Özdisiplinlilik	Between Groups	1.629	2	.815	.831	.437

	Within Groups	290.146	296	.980		
	Total	291.776	298			
Nevrotiklik	Between Groups	2.536	2	1.268	1.403	.248
	Within Groups	267.590	296	.904		
	Total	270.126	298			
Deneyime Açıklık	Between Groups	2.015	2	1.007	.997	.370
	Within Groups	299.199	296	1.011		
	Total	301.214	298			
Duygusal Zekâ	Between Groups	4.030	2	2.015	2.135	.120
	Within Groups	279.321	296	.944		
	Total	283.351	298			
Bireysel Yenilikçilik- Deneyime Açıklık	Between Groups	1.753	2	.877	.647	.524
	Within Groups	401.150	296	1.355		
	Total	402.903	298			
Bireysel Yenilikçilik- Risk Alma	Between Groups	3.873	2	1.937	1.318	.269
	Within Groups	434.966	296	1.469		
	Total	438.839	298			
Bireysel Yenilikçilik- Fikir Önderliği	Between Groups	2.782	2	1.391	.926	.397
	Within Groups	444.598	296	1.502		
	Total	447.380	298			
Bireysel Yenilikçilik- Değişime Direnç	Between Groups	2.663	2	1.332	.993	.372
	Within Groups	396.814	296	1.341		
	Total	399.478	298			
Bireysel Yenilikçilik- Toplam	Between Groups	.845	2	.422	.567	.568
	Within Groups	220.485	296	.745		
	Total	221.329	298			

Tablo 7.6’da görüldüğü gibi çalışanların beş faktör kişilik, duygusal zekâ ve bireysel yenilikçilik değişkenlerinin her bir alt boyutuna verdikleri cevapların yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda yaş grupları açısından ortaya çıkan farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F_d=0,752$; $p_d>,05$, $F_u=1,917$; $p_u>,05$, $F_ö=0,831$; $p_ö>,05$, $F_n=1,403$; $p_n>,05$, $F_{da}=0,997$; $p_{da}>,05$, $F_{dz}=2,135$; $p_{dz}>,05$, $F_{byt}=0,567$; $p_{byt}>,05$).

7.2 GÜVENİLİRLİK ANALİZLERİ

Güvenilirlik, ölçme aracı yardımıyla koşulların aynı olduğu durum altında tekrar eden ölçümlerde ortaya çıkan ölçüm sonuçlarının kararlı oluşunun bir göstergesidir. Güvenilirlik

katsayısını açıklamada en sık kullanılan yöntemlerden birisi Cronbach Alpha (α) tekniğidir. Cronbach Alpha (α) katsayısının boyutu, ölçeği oluşturan her bir ifadenin birbiriyle tutarlı olduğunun göstergesidir. Bu değerlendirme şu şekilde yapılır (Kılıç, 2016, ss. 47-48):

- i. $0,81 < \alpha < 1,00$ Ölçek yüksek güvenilirliktedir
- ii. $0,61 < \alpha < 0,80$ Ölçek orta güvenilirliktedir
- iii. $0,41 < \alpha < 0,60$ Ölçek düşük güvenilirliktedir
- iv. $0,00 < \alpha < 0,40$ Ölçek güvenilir değildir.

Her bir ölçek ve alt boyutları için ölçülen Cronbach Alpha değerleri Tablo 7.7’de verilmiştir.

Tablo7.7: Ölçeklere Ait Güvenilirlik Katsayıları

Boyutlar	Cronbach's Alpha
Beş Faktör Kişilik Ölçeği (44 İfade)	
Dışadönüklülük boyutu	0.755
Uyumluluk boyutu	0.791
Özdisiplinlilik boyutu	0.805
Nevrotiklik boyutu	0.757
Deneyime Açıklık boyutu	0.858
Duygusal Zeka Ölçeği (33 İfade)	0.961
Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (20 İfade)	0.887
Deneyime Açıklık boyutu	0.887
Risk Alma boyutu	0.777
Fikir Önderliği boyutu	0.890
Değişim Direnç boyutu	0.842

Tablo 7.7’de görüleceği üzere, çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik düzeyleri 1’e yakın çıkmıştır. Güvenilirlik değerleri incelendiğinde; beş faktör kişilik altboyutlarından dışadönüklülük, uyumluluk ve nevrotiklik ölçeklerinin orta derecede güvenilir olduğu, özdisiplinlilik ve deneyime açıklık ölçeklerinin ise yüksek derecede güvenilir olduğu görülmektedir. Duygusal zekâ ölçeğinin yüksek derecede güvenilir olduğu görülmektedir. Bireysel yenilikçilik ölçeğinin de yüksek derecede güvenilir olduğu görülmektedir. Bireysel yenilikçilik alt boyutları açısından güvenilirlik değerleri incelendiğinde ise; risk alma ölçeğinin orta derecede güvenilir olduğu, deneyime açıklık, fikir önderliği ve değişime direnç ölçeklerinin ise yüksek derecede güvenilir olduğu görülmektedir.

7.3 DUYGUSAL ZEKÂ, BİREYSEL YENİLİKÇİLİK VE BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNE AİT TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER

Tablo 7.8: Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Tanımlayıcı İstatistikler			
	Mean	Std. Deviation	N
Dışadönüklük	4.7880	.98875	299
Uyumluluk	5.1669	.95048	299
Özdisiplinlilik	5.2609	.98950	299
Nevrotiklik	3.1350	.95208	299
Deneyime Açıklık	5.1110	1.00538	299
Duygusal Zekâ	5.3267	.97511	299
Bireysel Yenilikçilik-Deneyime Açıklık	5.3786	1.16277	299
Bireysel Yenilikçilik-Risk Alma	5.5552	1.21351	299
Bireysel Yenilikçilik-Fikir Önderliği	5.1057	1.22527	299
Bireysel Yenilikçilik-Değişime Direnç	4.6137	1.15781	299
Bireysel Yenilikçilik-Toplam	5.0221	.86181	299

Tablo 7.8'e bakıldığında, araştırmaya katılım gösteren çalışanların kişilik özelliklerini oluşturan 5 boyuta yönelik eğilimler incelendiğinde, dışadönüklük ortalaması 4.78, uyumluluk ortalaması 5.16, özdisiplinlilik ortalaması 5.26, nevrotiklik ortalaması 3.13, deneyime açıklık ortalaması 5.11'dir. Sonuç olarak baktığımızda çalışanların özdisiplinlilik (sorumluluk) duygularının en fazla iken nevrotikliğin (duygusal denge) ise en az ancak bu duygunun da ortalama düzeyde olduğu gözlenmiştir.

Duygusal zekâ ortalaması 5.32'dir. İncelemeye göre çalışanların duygusal zekâlarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

Son olarak çalışanların bireysel yenilikçilik altboyutlarından olan deneyime açıklık ortalamalarının 5.37, risk alma ortalamalarının 5.55, fikir önderliği ortalamalarının 5.10, değişime direnç ortalamalarının ise 4.61 olduğu görülmüştür. Bireysel yenilikçilik tek boyutta değerlendirildiğinde ise çalışanların bireysel yenilikçilik ortalamalarının 5.02 olduğu gözlemlenmiştir. Yani çalışma kapsamındaki çalışanların bireysel yenilikçiliğe yatkın bireyler oldukları söylenebilir.

7.4 ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

7.4.1 Korelasyon Analizleri

Tablo 7.9: Değişkenler Arası Korelasyon Katsayıları

Korelasyon											
	Dışa dönüklük	Uyumluluk	Öz disiplinlilik	Nevrotiklik	Deneyime Açıklık	Duygusal Zekâ	Bireysel Yenilikçilik-Deneyime Açıklık	Bireysel Yenilikçilik-Risk Alma	Bireysel Yenilikçilik-Fikir Önderliği	Bireysel Yenilikçilik-Değişime Direnç	Bireysel Yenilikçilik-Toplam
Dışa-dönüklük	1										
Uyumluluk	.409**	1									
	.000										
Özdisiplinlilik	.480**	.607**	1								
	.000	.000									
Nevrotiklik	-.436**	-.504**	-.447**	1							
	.000	.000	.000								
Deneyime Açıklık	.510**	.546**	.573**	-.426**	1						
	.000	.000	.000	.000							
Duygusal Zekâ	.480**	.624**	.577**	-.424**	.633**	1					
	.000	.000	.000	.000	.000						
Bireysel Yenilikçilik-Deneyime Açıklık	.426**	.527**	.448**	-.365**	.646**	.736**	1				
	.000	.000	.000	.000	.000	.000					

Bireysel Yenilikçilik- Risk Alma	.356**	.469**	.496**	-.388**	.564**	.686**	.815**	1			
	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000				
Bireysel Yenilikçilik- Fikir Önderliği	.476**	.386**	.358**	-.339**	.649**	.649**	.843**	.703**	1		
	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000			
Bireysel Yenilikçilik- Değişime Direnç	.123*	.241**	.171**	-.288**	.255**	.132*	.159**	.120*	.067	1	
	.034	.000	.003	.000	.000	.022	.006	.038	.245		
Bireysel Yenilikçilik- Toplam	.429**	.510**	.440**	-.453**	.665**	.647**	.837**	.730**	.775**	.632**	1
	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											

Tablo 7.9'daki korelasyon analizine göre beş faktör kişilik özelliklerinin tamamının (dışadönüklük, uyumluluk, özdisiplinlilik, nevroitiklik, deneyime açıklık), duygusal zekâyla ve bireysel yenilikçilikle anlamlı, orta ve zayıf düzeyde değişen ilişkisi tespit edilmiştir. Duygusal zekâ ve bireysel yenilikçilik ile en yüksek ilişkiye sahip beş faktör kişilik özelliği 0,633 katsayıyla deneyime açıklık olurken, en zayıf ilişkiye sahip kişilik özelliği ise -0,424 katsayıyla nevroitiklik olarak ölçülmüştür. Ayrıca duygusal zekâ ve bireysel yenilikçiliğin nevroitiklik ile negatif yönlü ilişkisi var iken dışadönüklük, uyumluluk, özdisiplinlilik, deneyime açıklık ile pozitif yönde ilişkileri mevcuttur.

Duygusal zekânın bireysel yenilikçilik altboyutlarından deneyime açıklık, risk alma, fikir önderliği ile anlamlı, yüksek ve orta düzeyde değişen ilişkisi tespit edilmiştir. Duygusal zekâ ile en yüksek ilişkiye sahip bireysel yenilikçilik altboyutu 0,736 katsayıyla deneyime açıklık iken, en zayıf ilişkiye sahip bireysel yenilikçilik altboyutu 0,649 katsayıyla fikir önderliği olarak ölçülmüştür. Duygusal zekânın bireysel yenilikçilik altboyutu olan değişime direnç ile anlamlı bir ilişkisi bulunamamıştır ($p=0,02>0,01$). Bireysel yenilikçilik

tek boyut olarak değerlendirildiğinde ise yine duygusal zekâ ile 0,647 katsayıyla anlamlı ve olumlu yönde orta düzeyde ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.

7.4.2 Regresyon Analizleri

Mediator (aracı) değişken olan duygusal zekânın, beş faktör kişilik boyutları ve bireysel yenilikçilik arasındaki ilişkinin kuvvetini ne oranda etkilediğini belirlemek için uygulanan çoklu regresyon analizinin sonuçları aşağıdaki gibidir.

7421. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Alt Boyutları ile Bireysel Yenilikçilik Regresyon Analizleri

Tablo 7.10: Beş Faktör Kişilik Altboyutlarının Bireysel Yenilikçilik Üzerindeki Toplam Etkisi

<i>Bağımlı Değişken</i>	<i>Bağımsız Değişkenler</i>	<i>β Katsayısı</i>	<i>t değeri</i>	<i>p değeri</i>	<i>LLCI değeri</i>	<i>ULCI değeri</i>	<i>Hipotez Sonuç</i>
Bireysel Yenilikçilik	Dışadönüklük	0,37	8,19	0,00	0,28	0,46	Kabul
	Uyumluluk	0,46	10,23	0,00	0,37	0,55	Kabul
	Özdisiplinlilik	0,38	8,45	0,00	0,29	0,47	Kabul
	Nevrotiklik	-0,41	-8,76	0,00	-0,50	-0,32	Kabul
	Deneyime Açıklık	0,57	15,34	0,00	0,50	0,64	Kabul

Tablo 7.10’de görülen beş faktör kişilik özelliklerinin alt boyutları ve duygusal zekâ ile bireysel yenilikçilik arasındaki ilişkinin regresyon analiz sonuçlarına bakıldığında, beş faktör kişilik özelliklerinin alt boyutlarının tamamı ile duygusal zekânın, bireysel yenilikçilik üzerinde toplam etkisi istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($p < 0,05$). Buna göre beş faktör kişilik özelliklerinin alt boyutlarından dışadönüklük, uyumluluk, özdisiplinlilik ve deneyime açıklık ile duygusal zekânın bireysel yenilikçilik üzerinde pozitif etkisi vardır. Buna göre beş faktör kişilik özelliklerinin alt boyutlarından nevroitiklik ile duygusal zekânın bireysel yenilikçilik üzerinde negatif etkisi vardır. Elde edilen bu sonuca göre, araştırmanın birinci alt hipotezleri olan;

"H1a: Dışadönüklük ile bireysel yenilikçilik tutumu arasında pozitif yönlü bir ilişki

mevcuttur. " adlı hipotezimiz **kabul** edilmiştir.

"**H1b**: Uyumluluk ile bireysel yenilikçilik tutumu arasında pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur. " adlı hipotezimiz **kabul** edilmiştir.

"**H1c**: Özdisiplinlilik ile bireysel yenilikçilik tutumu arasında pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur." adlı hipotezimiz **kabul** edilmiştir.

"**H1d**: Nevrotiklik ile bireysel yenilikçilik tutumu arasında negatif yönlü bir ilişki mevcuttur." adlı hipotezimiz **kabul** edilmiştir.

"**H1e**: Deneyime açıklık ile bireysel yenilikçilik tutumu arasında pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur." adlı hipotezimiz **kabul** edilmiştir.

7422 Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Bireysel Yenilikçilik İlişkisinde Duygusal Zekânın Mediator (Aracı) Etkisi ile Regresyon Analizleri

Tablo 7.11: Beş Faktör Kişilik Altboyutları ile Bireysel Yenilikçilik İlişkisinde Duygusal Zekânın Endirek Etkisi

<i>Bağımlı Değişken</i>	<i>Bağımsız Değişkenler</i>	<i>β Katsayısı</i>	<i>LLCI değeri</i>	<i>ULCI değeri</i>	<i>Hipotez Sonuç</i>
Bireysel Yenilikçilik	Dışadönüklük	0,24	0,18	0,30	Kabul
	Uyumluluk	0,30	0,23	0,38	Kabul
	Özdisiplinlilik	0,30	0,23	0,37	Kabul
	Nevrotiklik	-0,21	-0,27	-0,16	Kabul
	Deneyime Açıklık	0,20	0,14	0,27	Kabul

Tablo 7.11’de görülen mediator (aracı) değişken olan duygusal zekânın beş faktör kişilik özelliklerinin alt boyutları ile bireysel yenilikçilik arasındaki ilişkinin kuvvetini nasıl etkilediğini ortaya çıkarmak amacıyla yapılan çoklu regresyon analiz sonuçlarına bakıldığında, beş faktör kişilik özelliklerinin alt boyutlarının tamamının, bireysel yenilikçilik üzerinde endirek etkisi istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($LLCI < \beta > ULCI$).

Tablo 7.12: Beş Faktör Kişilik Altboyutlarının Bireysel Yenilikçilik Üzerindeki Direkt Etkisi

<i>Bağımlı Değişken</i>	<i>Bağımsız Değişkenler</i>	<i>β Katsayısı</i>	<i>t değeri</i>	<i>p değeri</i>	<i>LLCI değeri</i>	<i>ULCI değeri</i>	<i>Hipotez Sonuç</i>
Bireysel Yenilikçilik	Dışadönüklük	0,13	3,09	0,00	0,05	0,22	Kabul
	Uyumluluk	0,16	3,13	0,00	0,06	0,26	Kabul
	Özdisiplinlilik	0,09	1,86	0,06	-0,01	0,18	Kabul
	Nevrotiklik	-0,20	-4,61	0,00	-0,28	-0,11	Kabul
	Deneyime Açıklık	0,37	8,26	0,00	0,28	0,42	Kabul

Tablo 7.12’de görülen beş faktör kişilik özelliklerinin alt boyutları ile bireysel yenilikçilik arasındaki ilişkinin regresyon analiz sonuçlarına bakıldığında, beş faktör kişilik özelliklerinin alt boyutlarından özdisiplinlilik hariç tamamının, bireysel yenilikçilik üzerinde direkt etkisi istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$). Özdisiplinlilik boyutunun bireysel yenilikçilik üzerinde direkt etkisi istatistiksel açıdan anlamsızdır ($p>0,05$). Buna göre beş faktör kişilik özelliklerinin özdisiplinlilik haricindeki alt boyutlarının bireysel yenilikçilik üzerinde direkt etkisi vardır.

Tablo 7.10, Tablo 7.11 ve Tablo 7.12’ye baktığımızda beş faktör kişilik altboyutlarından dışadönüklük, uyumluluk, nevrotiklik ve deneyime açıklığın bireysel yenilikçilik üzerinde toplam etkisi, direkt etkisi ve endirek etkisi anlamlı bulunmuştur. Özdisiplinliliğin ise bireysel yenilikçilik üzerinde toplam etkisi ve endirek etkisi anlamlı iken direkt etkisi anlamsız bulunmuştur. Bu nedenle beş faktör kişilik özelliklerinin dışadönüklük, uyumluluk, nevrotiklik ve deneyime açıklık altboyutları ile bireysel yenilikçilik ilişkisinde duygusal zekânın kısmi aracı etkisi vardır. Özdisiplinlilik ile bireysel yenilikçilik ilişkisinde ise duygusal zekânın tam aracı etkisi vardır. Elde edilen bu sonuca göre, araştırmanın ikinci alt hipotezleri olan;

"**H2a:** Dışadönüklük ile bireysel yenilikçilik ilişkisinde, duygusal zekânın mediatör (aracı) etkisi vardır. " adlı hipotezimiz **kabul** edilmiştir.

"**H2b:** Uyumluluk ile bireysel yenilikçilik ilişkisinde, duygusal zekânın mediatör (aracı) etkisi vardır. " adlı hipotezimiz **kabul** edilmiştir.

"**H2c:** Özdisiplinlilik ile bireysel yenilikçilik ilişkisinde, duygusal zekânın mediatör (aracı) etkisi vardır. " adlı hipotezimiz **kabul** edilmiştir.

"**H2d:** Nevrotiklik ile bireysel yenilikçilik ilişkisinde, duygusal zekânın mediatör (aracı) etkisi vardır. " adlı hipotezimiz **kabul** edilmiştir.

"**H2e:** Deneyime açıklık ile bireysel yenilikçilik ilişkisinde, duygusal zekânın mediatör (aracı) etkisi vardır. " adlı hipotezimiz **kabul** edilmiştir.



8. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Tartışma ve Sonuç:

Bu çalışmada çalışanların bireysel yenilikçilik tutumları ile duygusal zekâları ve kişilik özellikleri arasındaki ilişki incelenmiş ve Türkiye’deki birçok teknoloji kuruluşundaki çalışanlar ile anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Ortaya konulmuş olan hipotezlere ait değerlendirmeler ve anket sonuçları ile gerçekleştirilen istatistiksel analizlerle, çalışanların bireysel yenilikçilik tutumları ile duygusal zekâları ve kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmada biri bağımlı ikisi bağımsız olmak üzere üç değişkene yer verilmiştir. Bağımsız değişkenler; kişilik özellikleri ve duygusal zekâ, bağımlı değişken ise bireysel yenilikçiliktir. Üç ayrı değişkene yönelik gerekli kuramsal kavramlar açıklanmış, yaklaşımlar tanımlanmış, geçmiş çalışmalar incelenmiş ve teknoloji kuruluşlarındaki çalışanlar üzerinde alan araştırması yapılmıştır. Bu çalışmanın diğer araştırmalardan farkı, literatürde daha önce bu üç değişkenin bir arada kullanıldığı ve bu değişkenler arasındaki ilişkide mediatörlük etkisinin incelendiği herhangi bir çalışmaya rastlanılmamasıdır.

Literatür bölümünde üzerinde durulan yenilikçilik kavramı, son dönemde gelişmekte olan ülkelerin ayakta durmasını sağlayan, geliştiren ve ekonomisinin büyümesine katkı sağlayan önemli unsurlardan biridir. Yenilikçi bireyler fırsatları görüp yönetilebilir riskler alabilen ve bu sayede ekonomiye yeni pazarlar, yeni ürünler ve yeni çözümler sunarak büyümeye teşvik eden, dinamik ve ekonominin değerli olgularıdır. Çevredeki boşluk ve fırsatları görüp değerlendiren yenilikçiler, kaynakların daha verimli kullanılmasına sağlamakta, istihdamı güçlendirmekte ve bulundukları kurumlara değer sunmaktadırlar.

Bireysel yenilikçilik kavramının ise araştırmalar sonucunda 2000’li yıllardan sonra önem kazandığı görülmektedir. Özellikle ulusal yayınlara bakıldığında bu konuda oldukça az sayıda çalışmanın olduğu görülmektedir. Bireysel yenilikçiliğe ilişkin çalışmalar teknolojik anlamdaki gelişmelerin ve yeniliklerin sürekliliği bulunan sektör, kurum ve kuruluşlarda görülmektedir. Teknoloji, eğitim, sağlık, gibi sürekli yenilenmesi beklenen sektörlerde bireysel yenilikçilik üzerine yapılan araştırmalar yoğunluk göstermektedir.

Bireysel yenilikçilik üzerinde direk etkisi olan kavramlardan ikisi; kişilik özellikleri ve duygusal zekâdır. Teknolojinin sürekli olarak geliştiği, değişimin devamlılık kazandığı çağımızda insanların yeniliklere karşı tutumları kişinin kendisi ve içinde çalıştığı kurum açısından önem kazanmaktadır. Bireyin yeniliklere olan eğilimi, bulunduğu kurum bazında rekabet ve değişimin yoğunluklu olduğu sektörlerde avantaj sağlamaktadır. Günümüzde hem kişinin hem de kurumun hedeflerine ulaşması, kurumda çalışanların yenilikçilik tutumlarıyla ilişkilidir.

Kişilik özellikleri kavramının literatürde pek çok konu ile bağlantısının kurulduğu görülmektedir. Bu araştırma konularının hemen hepsinde açıklanmak istenenin temelinde insan olgusu yer almaktadır. İnsanlar sahip oldukları kişisel özelliklerin sonucunda çevresini etkilemekte ve bununla beraber çevresinden etkilenmektedir. Dolayısıyla literatürdeki birçok araştırma kişilik özellikleri, kişilik yapısı, kişilik profili gibi birbirine çok benzeyen bu kavramlarla ilişkili olarak incelenmiştir.

Gerçekleştirilen korelasyon ve regresyon analizlerinden yola çıkarak, çalışanların dışadönüklük, uyumluluk, özdisiplinlilik ve deneyime açıklık kişilik özelliklerine sahip olmalarının bireysel yenilikçilik tutumlarını pozitif yönde etkileyeceği anlaşılmaktadır. Diğer yandan ise nevroitiklik özelliğine sahip çalışanların yenilikçilik boyutları ile olumsuz ilişki içerisinde olup yenilikçi fikirlerin hayata geçirilmesine karşı direnç gösterecekleri ve bu durumla ilişkili olarak belirsizlikten ortamından kaçınacakları sonucuna varılabilir. Sözbilir (2013) tarafından gerçekleştirilen araştırmada deneyime açıklığın bireysel yenilikçilik tutumunu pozitif olarak etkilediği sonucuna varılmıştır. Steel ve diğ. (2012) tarafından yapılan kişilik özellikleri ve yenilikçilik skorları hakkındaki çalışmada ise deneyime açıklığın ve uyumluluğun yenilikçilik ile yüksek ve pozitif yönde ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır. Marcatti ve diğ. (2008) çalışmasına göre de deneyime açıklık yenilikçilik üzerinde güçlü ve pozitif etkiye, uyumluluk ise zayıf ve pozitif etkiye sahiptir. Bu çalışmalar bizim çalışmamızla benzerlik göstermektedir.

Uzkurt (2007), kişisel olguların tüketicilerin yenilikleri benimseme sürecine etkisini araştırdığı bir çalışma gerçekleştirmiştir. Bu araştırmada üniversite öğrencileri ve öğretim üyeleri üzerinde çalışılmıştır. Kişisel değerler hedonist ve gelenekçi olmak üzere iki boyutta ele alınmıştır. Hedonist değerlere yani hayattan keyif alma ve heyecan duygularına sahip bireylerin gelenekçilere oranla yenilikleri benimseme konusunda daha hevesli olduğu

görülmüştür. Bizim çalışmamızda beş faktör kişilik özelliklerinin alt boyutu olan dışadönüklük ile bireysel yenilikçilik arasında pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır. Yapılan bu araştırma çalışmamızla bu açıdan benzerlik göstermektedir.

Duygusal zekâ kavramı ise, hem akademik araştırmalarda öne çıkan özellikleri hem de iş dünyasında verilen önemi ile çağımızda ve ilerleyen dönemlere bireylerde aranan bir özellik haline gelecektir. Duygusal zekâsı yüksek olan kişilerin hem kendisine hem de çevresine etkileri göz önüne alındığında iş hayatının devamlılığı konusunda bilişsel zekâ olan IQ'dan daha yüksek öneme sahip olmasından ötürü pek çok araştırmanın başlangıç noktasını oluşturmuştur. Günlük yaşam ve iş yaşamında başarılı olmada farklı rollere sahip olduğu birçok çalışmayla ispatlanmış olan duygusal zekâ, bireysel yenilikçilik alanında da önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla bu çalışmanın aynı zamanda duygusal zekâ ile bireysel yenilikçilik arasındaki ilişkiyi ortaya koymada hem de kişilik özellikleri ile bireysel yenilikçilik arasındaki ilişkide nasıl bir role sahip olduğunu görmede öneme sahip olduğu düşünülmektedir.

Çalışanların duygusal zekâları ve bireysel yenilikçilikleri arasındaki ilişki, duygusal zekânın bireysel yenilikçilik üzerinde önemli bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Bu sonuçlar, yüksek duygusal zekanın yaratıcılığı ve yenilikçiliği artırdığını belirten önceki çalışmalara paraleldir (Guastello, Guastello ve Hanson, 2004; Reindel ve Robert, 2006; Rego, Sosa, Pynchon, Saver & Correa, 2007; Dinçer ve Orhan, 2012 ; Sa'nchez-Ruiz ve diğ., 2011; Şahin, Özer ve Deniz, 2016).

Araştırmalar, kişilik ve duyguların yaratıcılık ve yenilikçilikte merkezi bir rol oynadığını göstermektedir (Batey ve Furnham 2006; Sa'nchez-Ruiz ve diğerleri, 2011). Noorafshan ve Jowkar (2013) duyguların ve refahın algılanmasının yaratıcılığı olumlu, ancak duygusal kontrolün olumsuz yönde olduğunu etkilediğini ifade etmişlerdir. Ayrıca duygusal zekâ ve yenilikçilik arasındaki ilişkinin kullanılan ölçüm araçlarına göre değişebileceğini belirtmişlerdir.

Kişilik özellikleri ile bireysel yenilikçilik ilişkisinde duygusal zekânın mediatörlük etkisini ortaya koymak amacıyla çoklu regresyon analizleri yapılmıştır. Buna göre, değişkenlerin genel olarak ve alt boyutları ile birlikte yapılan regresyon analizlerinde mediatörlük etkisi istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Kişilik özellikleri ve alt boyutlarından

dışadönüklük, uyumluluk, nevrotiklik, deneyime açıklık ile bireysel yenilikçilik arasında, duygusal zekânın mediatör (aracı) etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak literatürde kişilik ve yenilikçilik arasında duygusal zekânın mediatörlük etkisini inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Duygusal zekâ, kişilik ve bireysel yenilikçilik araştırmalarında ve duygusal zekânın kişilik ve bireysel yenilikçilik arasındaki rolünü ortaya koymada, duygusal zekâyı ölçümünde kullanılan Schutte (1998) ölçeği ve bireysel yenilikçiliği ölçümünde kullanılan H. Thomas Hurt ve diğ. (1977) tarafından geliştirilen bireysel yenilikçilik ölçeği araçlarını kullanan neredeyse hiç çalışma bulunamamıştır. Bahsi geçen eksikliklerin giderilmesinin yansıra, araştırma kapsamında seçilen örneklemin sürekli değişim ve dinamiklik gerektiren teknoloji şirketleri çalışanlarından oluşmasının verilerin gerçeğe uygun analiz edilebilmesini kolaylaştırmış olmasından dolayı bu çalışmanın önemli bir çalışma olduğu düşünülmektedir.

Yi ve diğ. (2006) yenilikçilik özelliklerinden olan uygunluk, kullanışlılık ve kolay kullanımın davranışsal niyete direkt ve birleşik etkilerini inceleyen bir çalışma yapmıştır. Kadınların erkeklerin göre yenilikçilik düzeylerinin daha düşük olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bizim çalışmamızda ise duygusal zekâ, kişilik özellikleri ile bireysel yenilikçilik tutumu arasındaki ilişkinin demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını ölçmek için yapılan analizler sonucu cinsiyet, yaş, yönetici olma ve eğitim düzeyi ile çalışanların bireysel yenilikçilik tutumları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Bu açıdan iki çalışmada birbirine zıt sonuçlar bulunmuştur.

Öneriler:

Çalışanların kişilik özelliklerine dair inceleme yapıldığında dışadönüklük ve deneyime açıklık özelliklerinin belirgin olduğu, dışadönüklük ve uyumluluk davranışları sergiledikleri, duygusal dengelerinin(nevrotiklik) ise düşük olduğu söylenebilir. Bireysel yenilikçilik tutumunu geliştirmek için çalışanların kişilik özelliklerinin uyumlu, dışadönük ve deneyime açık tercih edilmesi, duygusal dengesizliklerinin(nevrotiklik) düşük seviyede olması ve özdisiplinlilik(sorumluluk) özelliklerinin ise kontrol altında tutulması önerilmektedir.

Beş faktör kişilik özelliklerinden olan dışadönük, uyumlu ve duygusal açıdan tutarlı bireylerin yenilikçiliğe daha eğilimli olduğu görülmüştür. Bu bağlamda sürekli olarak bir yenilenme ve değişim ihtiyacı olan işletmelerin işe alma sürecinde bu özellikleri yüksek olan kişileri tercih etmeleri kurumun avantajına olacaktır.

Yine analiz sonuçlarına göre duygusal zekâsı yüksek olan kişilerin bireysel yenilikçiliğe bakış açılarının da olumlu olduğu söylenebilir. Farklı ve çeşitli kişilik özelliklerini kapsayan yenilikçi kişilik özellikleri arasında görülebilecek olan duygusal zekâ yeteneği, bireysel yenilikçilik ile olan güçlü ve pozitif ilişkisinin yakın gelecekte, bugün olduğundan çok daha fazla üzerinde durulacağı söylenebilir. Duygusal zekânın yaşamın her döneminde öğrenilebilen ve geliştirilebilen bir olgu olması, duygusal zekânın yenilikçilik alanındaki değerini de arttırmaktadır. Bu sebeple yenilikçi olan ve yenilikçi olmak isteyen bireylerin, duygusal zekâ gelişimine önem vermelerinin faydalı olacağı söylenebilir. Yenilikçilik eğilimine sahip olan bireylerin iş hayatlarına atılmadan duygusal zekâlarını geliştirecek eğitimler almaları önerilmektedir. Kendisinin ve çevresinin duygularının bilincinde olan, onları yönetebilen, ilişki kurmada başarılı olan yenilikçi çalışanların aldıkları görevlerde etkinliği ve verimliliği artırma ihtimalleri yüksek olacaktır.

Duygusal Zekâ ölçeği seçilirken zaman kısıtlaması ve katılımcıların konsantrasyonlarını bozmamak amacıyla Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği kullanılmıştır. Ancak daha geniş ve kapsamlı sonuçlara ulaşılmak istenildiği takdirde gelecekteki yapılacak benzer çalışmalarda Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği kullanılabilir.

Analiz kısmı çeşitli teknoloji kuruluşlarında çalışan 299 adet katılımcının verilerine dayanarak gerçekleştirilmiştir. Daha genelleştirilebilecek ve ikna edici sonuçlar elde edebilmek için ileriki çalışmalarda daha büyük bir örneklem grubu ile çalışılabilir.

Çalışma kapsamında yalnızca teknoloji kuruluşunda çalışan bireylerin kişilik, duygusal zekâ becerileri ve bireysel yenilikçilik tutumları ölçülmüştür. Bu çalışmanın ışığında farklı sektörlerde çalışan ve yenilikçilik özelliği göstermeyen bireyler ile yenilikçilik özelliği gösteren bireylerin kişilik özelliklerinin ve duygusal zekâlarının karşılaştırılması gibi çalışmalar literatüre değerli katkılar sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

Kitaplar

- Atkinson, R. L. (1995). Psikolojiye Giriş,(Çev. Kemal Atabay ve ark.). *Sosyal Yay., İst.*
- Baltaş, Z. (2006). Duygusal zeka. *İstanbul: Remzi Kitapevi.* 2. Baskı. s. 7.13.45.
- Baltaş, Z. (2006). Emotional Intelligence. 3rd. Edition. *İstanbul: Remzi Publishing.*
- Baysal, A.C. ve Tekarslan, E. (2004). *Davranış Bilimleri.* İstanbul: 4. Baskı. Avcıol Basım Yayın.
- Brockert, S., & Braun, G. (2000). Duygusal zekanızı değerlendirin. Çeviren: Nurettin Süleymangil *İstanbul: MNS Yayıncılık, 7-33.*
- Brockner, J. (1988). *Self-esteem at work: Research, theory, and practice.* Lexington Books/DC Heath and Com.
- Burger, J.M. (2016). Kişilik (5.Baskı). İnan Deniz Erguvan Sarıoğlu (Çev.). İstanbul: Kaknüs.
- Caruso, D. R., & Salovey, P. (2004). *The emotionally intelligent manager: How to develop and use the four key emotional skills of leadership.* John Wiley & Sons.
- Cooper, R. K., & Sawaf, A. (2000). Liderlikte duygusal zekâ. *İstanbul: Sistem Yayıncılık.* s. 15.
- Cooper, R. K., Sawaf, A., Ayman, Z. B., & Sancar, B. (2003). *Liderlikte duygusal zeka: yönetim ve organizasyonlarda duygusal zeka.* Sistem Yayıncılık.
- Corey, G. (2008). *Psikolojik danışma ve psikoterapi kuram ve uygulamaları* (Çev.: T. Ergene). Ankara: Mentis Yayıncılık.
- Cüceloğlu, D. (2005). İnsan ve Davranış. 14. Basım. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Cüceloğlu, D. (2000). İnsan insana. *İstanbul: Remzi Kitabevi.*
- Davis, M. H., & Silahlı, S. (2008). *EQ duygusal zekanızı ölçün.* Alfa Yayınları.
- Dökmen, Ü. (1998). İletişim Çatışmaları ve Empati, Sistem Yayıncılık, 8. Baskı, *İstanbul.*
- Durna, U. (2002). Yenilik Yönetimi (1. Baskı). Ankara; Nobel Yayın Dağıtım.
- Enginoğlu, D. (2015). İnovasyon Yönetimi ve Ar-Ge. *Nobel Yayınları, Ankara.*
- Engler, B. (1985). Personality Theories: An introduction 2 nd Ed
- Eren, E. (1998). Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi, 5. Baskı, *İstanbul, Beta Yayıncılık.*

- Gardner H. (2013) Çoklu Zekâ Yeni Ufuklar, Optimist Yayınları, İstanbul.
- Goleman, D. (1998). Duygusal Zeka, Varlık/Bilim Yay., 9. Baskı, İstanbul.
- Goleman, D. (2005). Duygusal Zeka Neden IQ'dan Daha Önemlidir?, çev. BS Yüksel. İstanbul: Varlık Yayınları.
- Goleman, D., Balkara, H., Deniztekin, F., & Deniztekin, O. (2010). *İşbaşında duygusal zeka*. Varlık Yayınları.
- Güleş, H. K. (2004). Yenilikçilik: işletmeler için stratejik rekabet aracı. Nobel Yayın Dağıtım.
- Güney, Salih (2000), Davranış Bilimleri, (2. Basım), Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Hogan, Robert (2009), *Kişilik ve Kurumların Kaderi*, 1. Baskı, Çev. Selen Y. Kölay, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Huffman, K., Vernoy, M., ve Vernoy, J. (1994). Psychology In Action, Third Edition, New York: John Wiley&Sons.
- İslamoğlu, G. (2010). Kurumlarda İyilik de Var. *İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım*. 161-200
- Kestelli, Raif Necdet (2004), Resimli Türkçe Kamus, hzl.: Recep Toparlı, Belgin Tezcan Aksu, Canan Selvi Kanoğlu, Seyfullah Türkmen, Türk Dil Kurumu yayınları, Ankara.
- Kılıçarslan, F. (2009). On adımda duygusal zeka: Yaşam boyu başarıyı yakalamanın sırları. İstanbul: Zen Yayınları.
- Köknel Özcan, Kişilik, İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi, 1984.
- Marşap, A. (1976). Yaratıcı Liderlik, Ankara, Öncü Yayıncılık, 1999. May, Rollo. The Courage to Create.
- Maslow, A. (2001). *İnsan olmanın psikolojisi*. Kuraldışı Yayınları.
- Mayer, J.D. & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey and D. Sluyter (eds.): *Emotional development and emotional intelligence: educational implications* (pp. 3-34). New York: Basic Books.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2003). *Personality in adulthood: A five-factor theory perspective*. Guilford Press
- NL, M. (2012). Psikolojik Danışma ve Psikoterapi Kuramları (Çev. Ed. F Akkoyun). Ankara, Nobel Yayınevi.
- Özgen, Ö. Z. G. E. (2006). Başarı ve ilişkide duygusal zekânın rolü. *Nobel Yayın, Ankara*.
- Pallister, J. G., & Isaacs, A. (2002). *A dictionary of Business*. Oxford University Press.

- Pervin, L. A. and John, O. P. 1997. *Personality: Theory and research* (7th ed.). New York: John Wiley.
- Rogers, E. M., & Cartano, D. G. (1962). Methods of measuring opinion leadership. *Public opinion quarterly*, 435-441.
- Rogers, C. R. (1977). *Carl Rogers on personal power*. Delacorte.
- Rogers, E. M. (2010). *Diffusion of innovations*. Simon and Schuster.
- Salovey, P. E., & Sluyter, D. J. (1997). *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications*. Basic Books. s.14.23.
- Schilling, M. A., & Shankar, R. (2019). *Strategic management of technological innovation*. McGraw-Hill Education
- Shankman, M. L., & Allen, S. J. (2009). *Emotionally intelligent leadership: A guide for college students*. John Wiley & Sons. ss.273-274.
- Sibona, C. (2014). *Predicting social networking sites continuance intention: Should I stay or should I go?*. University of Colorado at Denver
- Stein S. J. ve Book H. E. (2003) EQ Duygusal Zekâ ve Başarının Sırrı (Çeviren: Müjde Işık), Birinci Baskı, Özgür Yayınları, İstanbul.
- Titrek, O. (2007). *IQ'dan EQ'ya: duyguları zekice yönetme*. Pegem A Yayıncılık.
- Topses, G., & Serin, N. B. (2012). *Psikolojik danışma ve kişilik kuramları*. Ankara: Nobel Akademi Yayıncılık.
- Top, S. (2008). *İşletmelerde yenilik ve yaratıcılık yönetimi*. Beta Basım Yayım Dağıtım AŞ.
- Wilson, Eysenck H.J. Glenn; "Kişiliğinizi Tanıyın" İkinci Basım, Remzi Kitabevi, Ekim İstanbul, 1996.
- Yaylacı, G. Ö. (2006). *Kariyer yaşamında duygusal zeka ve iletişim yeteneği: " diyalog ve duyguları yönetmek"*. Hayat Yayıncılık. 39-40.
- Yüksel, Öznur (2006): *Davranış Bilimleri*, Ankara, Gazi Kitabevi.

Süreli Yayınlar

- Adler, A. (2013). *The practice and theory of individual psychology* (Vol. 133). Routledge., s. 26
- Agarwal, R., & Prasad, J. (1998). A conceptual and operational definition of personal innovativeness in the domain of information technology. *Information systems research*, 9(2), 204-215.
- Ali, I. (2019). Personality traits, individual innovativeness and satisfaction with life. *Journal of Innovation & Knowledge*, 4(1), 38-46.
- Arslan, A. (2009). Yapılandırmacı Öğrenme Yaklaşımı ve Türkçe Öğretimi. *Journal of Graduate School of Social Sciences*, 13(1).
- Baltaş, A. (1999). Duygusal Zeka Nedir?. *Hürriyet Gazetesi*, 6.
- Barker, A. (2001). *Yenilikçiliğin Simyası*. (Çev. Ahmet Kardam) İstanbul: Türkiye Metal İşçileri Sendikası Yayınları.
- Bar-On, R. (1997). *BarOn emotional quotient inventory*. Multi-health systems
- Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence ESI). *Psicothema*, 18, 13-25.
- Basım, H. N., Çetin, F., & Tabak, A. (2009). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarıyla İlişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 24(63).
- Bayrakçı, M. (2007). Sosyal öğrenme kuramı ve eğitimde uygulanması. *SAÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(10), 198-210.
- Bircan, S., & Bacanlı, F. (2004). Ergenlerin Duygusal Zekalarının Çatışma Eğilimlerine Ve Suç Davranışlarına Etkisi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 22(22), 61-82.
- Bozkurt, Ö., Meriç, S., & Bozkurt, İ. (2014). Kişilik Özelliklerinin Yenilikçilik Eğilimi Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Kamuda Çalışan Yöneticiler Üzerinde Bir Araştırma. *Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 58-70.
- Brackett, M. A., Rivers, S. E., & Salovey, P. (2011). Emotional intelligence: Implications for personal, social, academic, and workplace success. *Social and Personality Psychology Compass*, 5(1), 88-103.
- Bruck, C. S., & Allen, T. D. (2003). The relationship between big five personality traits, negative affectivity, type A behavior, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 457-472
- Caruso, D. R., Mayer, J. D., & Salovey, P. (2002). Relation of an ability measure of emotional intelligence to personality. *Journal of personality assessment*, 79(2), 306-320.
- Cem, I. Ş. I. K., & Meriç, S. (2015). Otel yöneticilerinin bireysel yenilikçi kapsamında

değerlendirilmesi: van ili örneği. *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, 4(1), 1-16.

- Certel, Z., Çatıkkaş, F., & Yalçınkaya, M. (2011). Beden eğitimi öğretmen adaylarının duygusal zekâ ile eleştirel düşünme eğilimlerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi Ve Spor Bilim Dergisi*, 13(1), 74-81.
- Chin, S. T. S., Raman, K., Yeow, J. A., & Eze, U. C. (2014). The contributing roles of emotional intelligence and spiritual intelligence in entrepreneurial innovation and creativity. *World Journal of Management*, 5(2), 66-77.
- Cobb, C. D., & Mayer, J. D. (2000). Emotional Intelligence: What the Research Says. *Educational leadership*, 58(3), 14-18.
- Çakar, U., & Arbak, Y. (2003). Dönüşümcü Liderlik Duygusal Zekâ Gerektirir Mi? Yöneticiler Üzerinde Örnek Bir Çalışma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 83-98.
- Çetin, F., & Varoğlu, A. K. (2009). Özellikler Bağlamında Girişimcinin Beş Faktör Kişilik Örüntüsü. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 8(2), 51-66.
- Demir, M. (2010). Örgütsel sapma davranışının kontrolünde duygusal zekânın rolü: konaklama işletmelerinde bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(1), 196-207.
- Deniz, A., & Erciş, A. (2008). Kişilik özellikleri ile algılanan risk arasındaki ilişkilerin incelenmesi üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(2), 301-330.
- Deniz, M. E., & Yılmaz, E. (2016). Üniversite öğrencilerinde duygusal zeka ve stresle başa çıkma stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(25), ss.17-26.
- Develioğlu, K., & 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.
- Dee Dickerson, M., & Gentry, J. W. (1983). Characteristics of adopters and non-adopters of home computers. *Journal of Consumer research*, 10(2), 225-235.
- Doğan, S., & Şahin, F. (2007). Duygusal Zekâ: Tarihsel Gelişimi Ve Örgütler İçin Önemine Kavramsal Bir Bakış. *Journal of the Cukurova University Institute of Social Sciences*, 16(1), 231-252.
- Doğan, T. (2012). Beş faktör kişilik özellikleri ve öznel iyi oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), 56-64.
- Drucker, P. F. (2002). The discipline of innovation. *Harvard business review*, 80, 95-104.
- Dulewicz, V., & Higgs, M. (1999). Can emotional intelligence be measured and developed?. *Leadership & Organization Development Journal*, 20/5: 242- 252.

- Eastman, J. K., Eastman, K. L., & Tolson, M. A. (2001). The relationship between ethical ideology and ethical behavior intentions: An exploratory look at physicians' responses to managed care dilemmas. *Journal of Business Ethics*, 31(3), 209-224.
- Elçi, Ş., Karataylı, İ., & Karaata, S. (2008). Bölgesel İnovasyon Merkezleri: Türkiye İçin Bir Model Önerisi. *Tüsiad Yayınları, İstanbul*.
- Erdem, F. (2001). Girişimcilerde Risk Alma Eğilimi Ve Belirsizliğe Tolerans İlişkisine Kültürel Yaklaşım. *Akdeniz University Faculty of Economics & Administrative Sciences Faculty Journal/Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2).
- Erkuş, A., & 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.
- Faulkner, J., & Laschinger, H. (2008). The effects of structural and psychological empowerment on perceived respect in acute care nurses. *Journal of nursing management*, 16(2), 214-221.
- Feist, G. J. (1998). A meta-analysis of personality in scientific and artistic creativity. *Personality and social psychology review*, 2(4), 290-309.
- Fenwick, T. (2003). Innovation: examining workplace learning in new enterprises. *Journal of workplace learning*.
- George, J. M., & Zhou, J. (2002). Understanding when bad moods foster creativity and good ones don't: the role of context and clarity of feelings. *Journal of applied psychology*, 87(4), 687.
- Goldsmith, R. E., & Hofacker, C. F. (1991). Measuring consumer innovativeness. *Journal of the academy of marketing science*, 19(3), 209-221.
- Goldsmith, R. E., d'Hauteville, F., & Flynn, L. R. (1998). Theory and measurement of consumer innovativeness. *European Journal of Marketing*. 32(3/4), 340-353.
- Goleman, D. (2000). Duygusal yeterlilik. *Executive Excellence Dergisi. Şubat Sayısı. Rota Yayıncılık. İstanbul*.
- Goleman, D. (2001). Emotional intelligence: Issues in paradigm building. *The emotionally intelligent workplace*, 13, 26.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative" description of personality": the big-five factor structure. *Journal of personality and social psychology*, 59(6), 1216
- Gorozidis, G. S., & Papaioannou, A. G. (2016). Teachers' achievement goals and self-determination to engage in work tasks promoting educational innovations. *Learning and Individual Differences*, 49, 46-58.
- Greene, P. E. (1997). *Diffusion of innovations in cancer pain management and barriers to changing practice: A study of office practice oncology nurses* (Doctoral dissertation,

Georgia State University).

- Gürel, N. (2017). Kişilik Psikolojisi, Önyargının Psikolojisi ve Kamuoyu: Gordon Allport ve Walter Lippmann'ın Görüşleri Çerçevesinde Bir Değerlendirme. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2).
- Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J., & Dornheim, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and individual differences*, 25, 167-177.
- Harmanci, Y. K. (2018). Örgütsel Yaşamda Kişilik ve Performans İlişkisinde Pozitif Duygusallığın Aracı Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 321-341.
- Harris, E. G., & Fleming, D. E. (2005). Assessing the human element in service personality formation: personality congruency and the Five Factor Model. *Journal of Services Marketing*. 19(4), 187-198.
- Harrod, N. R., & Scheer, S. D. (2005). An exploration of adolescent emotional intelligence in relation to demographic characteristics. *Adolescence*, 40(159), 503.
- Hayashi, A., & Ewert, A. (2006). Outdoor leaders' emotional intelligence and transformational leadership. *Journal of Experiential Education*, 28(3), 222-242.
- Hernández, P. M., Salanova, M., & Peiró, J. M. (2007). Job demands, job resources and individual innovation at work: Going beyond Karasek's model?. *Psicothema*, 19(4), 621-626.
- Hirunyawipada, T., & Paswan, A. K. (2006). Consumer innovativeness and perceived risk: implications for high technology product adoption. *Journal of consumer marketing*. 23 (4), 182-198.ss.
- Hirschman, E. C. (1980). Innovativeness, novelty seeking, and consumer creativity. *Journal of consumer research*, 7(3), 283-295.
- Hsieh, H. L., Hsieh, J. R., & Wang, I. L. (2011). Linking personality and innovation: the role of knowledge management. *World Transactions on Engineering and Technology Education*, 9(1), 38-44.
- Hurt, H. T., Joseph, K., & Cook, C. D. (1977). Scales for the measurement of innovativeness. *Human Communication Research*, 4(1), 58-65.
- İraz, R. (2005). *Yaratıcılık ve yenilik bağlamında girişimcilik ve KOBİ'ler*. Çizgi Kitabevi.
- İşgüden, B., & Çabuk, A. (2006). Meslek Etiği Ve Meslek Etiğinin Meslek Yaşamı Üzerindeki Etkileri. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(16), 59-86.
- Jafri, M. H. (2018). Moderating role of job autonomy and supervisor support in trait emotional intelligence and employee creativity relationship. *Vision*, 22(3), 253-263.
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. *Handbook of personality: Theory and research*, 2(1999),

- Jordaan, Y., & Simpson, M. N. (2006). Consumer innovativeness among females in specific fashion stores in the Menlyn shopping centre. *Journal of Consumer Sciences*, 34(1).
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87(3), 530.
- Jung, D. I., Chow, C., & Wu, A. (2003). The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: Hypotheses and some preliminary findings. *The leadership quarterly*, 14(4-5), 525-544.
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2012). The effects of emotional intelligence on counterproductive work behaviors and organizational citizen behaviors among food and beverage employees in a deluxe hotel. *International Journal of Hospitality Management*, 31(2), 369-378.
- Kemper, C. L. (1999). EQ vs IQ: Emotional intelligence is just as important-maybe even more-than an intelligence in quotient in successful management and employee interaction. *Communication World-San Francisco-*, 16, 15-19.
- Kilicer, K., & ODABAŞI, H. F. (2013). Exploring the perceived barriers to innovativeness: Views of Turkish pre-service teachers as technology leaders. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28-2), 246-265. s. 249.
- Kılıç, S. (2016). Cronbach'ın alfa güvenirlik katsayısı. *Journal of Mood Disorders*, 6(1), 47-48.
- Kılıçer, K. (2008). Teknolojik Yeniliklerin Yayılmasını Ve Benimsenmesini Arttıran Etmenler. *Anadolu University Journal of Social Sciences*, 8(2).
- Kirton, M. J., & De Ciantis, S. M. (1986). Cognitive style and personality: The Kirton adaption-innovation and Cattell's sixteen personality factor inventories. *Personality and Individual Differences*, 7(2), 141-146.
- Koçak, R. D., & Temiz, Ü. (2016). Destekleyici Örgüt İklimi ve Psikolojik Sermayenin Yenilikçilik Eğilimine Etkisi: Görgül Bir Araştırma. *Itobiad: Journal of the Human & Social Science Researches*, 5(8).
- Lam, L. T., & Kirby, S. L. (2002). Is emotional intelligence an advantage? An exploration of the impact of emotional and general intelligence on individual performance. *The journal of social Psychology*, 142(1), 133-143.
- Laranja, M., Uyarra, E., & Flanagan, K. (2008). Policies for science, technology and innovation: Translating rationales into regional policies in a multi-level setting. *Research policy*, 37(5), 823-835.
- Lassar, W. M., Manolis, C., & Lassar, S. S. (2005). The relationship between consumer innovativeness, personal characteristics, and online banking adoption. *International Journal of Bank Marketing*. 23(2), 176-199.

- Lazaridou, A., & Beka, A. (2015). Personality and resilience characteristics of Greek primary school principals. *Educational Management Administration & Leadership*, 43(5), 772-791.
- Lee, H. Y., Qu, H., & Kim, Y. S. (2007). A study of the impact of personal innovativeness on online travel shopping behavior—A case study of Korean travelers. *Tourism Management*, 28(3), 886-897.
- Limayem, M., Khalifa, M., & Frini, A. (2000). What makes consumers buy from Internet? A longitudinal study of online shopping. *IEEE Transactions on systems, man, and Cybernetics-Part A: Systems and Humans*, 30(4), 421-432.
- Li, X., & Zheng, Y. (2014). The influential factors of employees' innovative behavior and the management advices. *Journal of Service Science and Management*, 7(06), 446.
- Lumpkin, G. T., & Dess, G. G. (1996). Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. *Academy of management Review*, 21(1), 135-172.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 57-72.
- Lyons, B., & Henderson, K. (2005). Opinion leadership in a computer-mediated environment. *Journal of Consumer Behaviour: An International Research Review*, 4(5), 319-329.
- Lyons, J. B., & Schneider, T. R. (2005). The influence of emotional intelligence on performance. *Personality and individual differences*, 39(4), 693-703.
- Mallalieu, L., & Palan, K. M. (2006). How good a shopper am I? Conceptualizing teenage girls' perceived shopping competence. *Academy of Marketing Science Review*, 2006, 1.5, 187-211.ss.
- Marane, B. (2012). The mediating role of trust in organization on the influence of psychological empowerment on innovation behavior. *European Journal of Social Sciences*, 33(1), 39-51.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (1999). Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. *Intelligence*, 27(4), 267-298.
- Mayer, J. D., DiPaolo, M., & Salovey, P. (1990). Perceiving affective content in ambiguous visual stimuli: A component of emotional intelligence. *Journal of personality assessment*, 54(3-4), 772-781.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2004). Target Articles:" Emotional Intelligence: Theory, Findings, and Implications". *Psychological inquiry*, 15(3), 197-215.
- McAdams, D. P. (1995). What do we know when we know a person?. *Journal of personality*, 63(3), 365-396.
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of personality*, 60(2), 175-215.

- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1985). Updating Norman's" adequacy taxonomy": Intelligence and personality dimensions in natural language and in questionnaires. *Journal of personality and social psychology*, 49(3), 710.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of personality and social psychology*, 52(1), 81.
- McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American psychologist*, 52(5), 509.
- McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. (2004). A contemplated revision of the NEO Five-Factor Inventory. *Personality and individual differences*, 36(3), 587-596.
- McCrae, R. R., & Terracciano, A. (2005). Universal features of personality traits from the observer's perspective: data from 50 cultures. *Journal of personality and social psychology*, 88(3), 547.
- McLean, L. D. (2005). Organizational culture's influence on creativity and innovation: A review of the literature and implications for human resource development. *Advances in developing human resources*, 7(2), 226-246.
- Midgley, D. F., & Dowling, G. R. (1993). A longitudinal study of product form innovation: the interaction between predispositions and social messages. *Journal of Consumer Research*, 19(4), 611-625.
- Midgley, D. F., & Dowling, G. R. (1978). Innovativeness: The concept and its measurement. *Journal of consumer research*, 4(4), 229-242.
- Naktiyok, A., & Gürsoy, A. (2014). Yenilik Yönetim Performansı ve Duygusal Zekâ Yeteneği. *Journal of International Social Research*, 7(35).
- Naktiyok, A. (2007). Yenilik yönelimi ve örgütsel faktörler. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2), 211-230.
- Nasution, H. N., Mavondo, F. T., Matanda, M. J., & Ndubisi, N. O. (2011). Entrepreneurship: Its relationship with market orientation and learning orientation and as antecedents to innovation and customer value. *Industrial marketing management*, 40(3), 336-345.
- Newsome, S., Day, A. L., & Catano, V. M. (2000). Assessing the predictive validity of emotional intelligence. *Personality and Individual differences*, 29(6), 1005-1016.
- Noorafshan, L., & Jowkar, B. (2013). The effect of emotional intelligence and its components on creativity. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 791-795.
- Oğuztürk, A. G. D. B. S. (2003). Yenilik kavramı ve teorik temelleri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2).
- Oktuğ, Z., & Özden, M. S. (2013). Bireycilik/Toplulukçuluk ile Bireysel Yenilikçilik Eğilimi Arasındaki İlişkide İçsel Motivasyonun Biçimlendirici Rolü. *Journal of Social*

- Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of management journal*, 39(3), 607-634.
- Orhan, K. (2010). Türkiye'de Büyüme İçin Olası Bir Anahtar: Bilgirişimci. *Sosyoekonomi*, 13(2).
- Othman, A. K. (2011). Emotional intelligence and employees' innovator role: The moderating effect of service types. *Asian Social Science*, 7(10), 151.
- O'Neill, J. W., & Xiao, Q. (2010). Effects of organizational/occupational characteristics and personality traits on hotel manager emotional exhaustion. *International Journal of Hospitality Management*, 29(4), 652-658.
- Özgür, H. (2013). Bilişim teknolojileri öğretmen adaylarının eleştirel düşünme eğilimleri ile bireysel yenilikçilik özellikleri arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(2), 409-420.
- Özsoy, E., & Yıldız, G. (2013). Kişilik Kavramının Örgütler Açısından Önemi: Bir Literatür Taraması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 1-12. s: 3,6,7.
- Pallister, J. G., & Foxall, G. R. (1998). Psychometric properties of the Hurt–Joseph–Cook scales for the measurement of innovativeness. *Technovation*, 18(11), 663-675.
- Palmer-Noone, L. (2000). Perceived barriers to innovation: First report from a study on innovation in higher education. In *Assessment and Accountability Forum* (Vol. 1, pp. 1-7).
- Park, J. (2005). Fostering creativity and productivity through emotional literacy: the organizational context. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*.
- Parke, M. R., Seo, M. G., & Sherf, E. N. (2015). Regulating and facilitating: the role of emotional intelligence in maintaining and using positive affect for creativity. *Journal of Applied Psychology*, 100(3), 917.
- Pörzse, G., Takacs, S., Csedő, Z., Berta, Z., Sara, Z., & Fejes, J. (2012). The impact of creative organizational climate on the innovation activity of medical devices manufacturing firms in Hungary. *European Journal of Business and Management*, 4(13), 1-11.
- Rogers, E. M. (1963). What are innovators like?. *Theory into Practice*, 2(5), 252-256.
- Rogers, E. M., & Chaffee, S. H. (1983). Communication as an Academic Discipline: A Dialogue. *Journal of Communication*, 33(3), 18-30.
- Rossberger, R. J. (2014). National personality profiles and innovation: The role of cultural practices. *Creativity and Innovation Management*, 23(3), 331-348.

- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, cognition and personality*, 9(3), 185-211.
- Salovey, P., & Grewal, D. (2005). The science of emotional intelligence. *Current directions in psychological science*, 14(6), 281-285
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, cognition and personality*, 9(3), 185-211.
- Sánchez-Ruiz, M. J., Hernández-Torrano, D., Pérez-González, J. C., Batey, M., & Petrides, K. V. (2011). The relationship between trait emotional intelligence and creativity across subject domains. *Motivation and Emotion*, 35(4), 461-473.
- Shalley, C. E., Zhou, J., & Oldham, G. R. (2004). The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here?. *Journal of management*, 30(6), 933-958
- Schmitt, D. P., Allik, J., McCrae, R. R., & Benet-Martínez, V. (2007). The geographic distribution of Big Five personality traits: Patterns and profiles of human self-description across 56 nations. *Journal of cross-cultural psychology*, 38(2), 173-212.
- Schumpeter, J. A. (1982). The theory of economic development: An inquiry into profits, capital, credit, interest, and the business cycle (1912/1934). *Transaction Publishers.-1982.-January*, 1, 244.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of management journal*, 37(3), 580-607.
- Semerci, A. B., & Ozer, L. (2018). Recovery Behaviours In Education: The Role Of Innovativeness And Emotional Intelligence. *Journal of Psychological & Educational Research*, 26(1). 69–89
- Sevî Tok, E. S., & Arkar, H. (2012). Psikobiyolojik Kişilik Modeli ile Beş Faktör Kişilik Kuramının Türk örnekleminde karşılaştırılması. *Anatolian Journal of Psychiatry/Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 13(4).
- Shih, H. A., & Susanto, E. (2010). Conflict management styles, emotional intelligence, and job performance in public organizations. *International journal of conflict management*.
- Shrestha, A. K., & Baniya, R. (2016). Emotional intelligence and employee outcomes: Moderating role of organizational politics. *Business Perspectives and Research*, 4(1), 15-26.
- Sirgy, M. J., Grewal, D., & Mangleburg, T. (2000). Retail environment, self-congruity, and retail patronage: An integrative model and a research agenda. *Journal of Business research*, 49(2), 127-138.
- Somer, O., & Goldberg, L. R. (1999). The structure of Turkish trait-descriptive adjectives. *Journal of personality and social psychology*, 76(3), 431.

- Somer, O. (1998). Türkçe’de kişilik özelliği tanımlayan sıfatların yapısı ve beş faktör modeli. *Türk Psikoloji Dergisi*, 13(42), 17-32.
- Somer, O., Korkmaz, M., & Tatar, A. (2002). Beş faktör kişilik envanterinin geliştirilmesi: Ölçek ve alt ölçeklerin oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), 21-33.
- Steel, P., Schmidt, J., & Shultz, J. (2008). Refining the relationship between personality and subjective well-being. *Psychological bulletin*, 134(1), 138.
- Steenkamp, J. B. E., Ter Hofstede, F., & Wedel, M. (1999). A cross-national investigation into the individual and national cultural antecedents of consumer innovativeness. *Journal of marketing*, 63(2), 55-69.
- Sudak, M. K., & Zehir, C. (2013). Kişilik Tipleri, Duygusal Zeka, İş Tatmini İlişkisi Üzerine Yapılan Bir Araştırma. *Journal of Administrative Sciences/Yonetim Bilimleri Dergisi*, 11(22). s. 141-165.
- Şentürk, F. K., Durak, M., Yılmaz, E., Kaban, T., Nesimi, K. Ö. K., & Aynur, B. A. Ş. (2016). Dönüşümcü Ve Etkileşimci Liderlik Tarzlarının Bireysel Yenilikçiliğe Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma A Research On Determining The Effects Of Transformational And Transactional Leadership On Individual Innovativeness. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(17), 173-198.
- Tatar, A., Bildik, T., Saltukoğlu, G., & Dinçel, M. G. (2014). Klinik Olmayan Örneklemde Beş Faktör Kişilik Envanteri Belirti Tarama Amaçlı Kullanılabilir mi?: Ön Çalışma. *FSM İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, (4), 181-199.
- Tatlıoğlu, K. (2014). Üniversite Öğrencilerinin Beş Faktör Kişilik Kuramı’na Göre Kişilik Özellikleri Alt Boyutlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Tarih Okulu Dergisi*, 7(17), 939-971.
- Taymur, İ., & Hakan Türkçapar, M. (2012). Kişilik: Tanımı, Sınıflaması ve Değerlendirmesi. *Current Approaches in Psychiatry/Psikiyatride Guncel Yaklaşımlar*, 4(2). 154- 177.
- Tetik, S., & Açıkgöz, A. (2013). Duygusal zeka düzeyinin problem çözme becerisi üzerindeki etkisi: meslek yüksekokulu öğrencileri üzerine bir uygulama. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)*, 3(4), 87-97
- Turgut, E., & Beğenirbaş, M. (2013). Çalışanların yenilikçi davranışları üzerinde sosyal sermaye ve yenilikçi iklimin rolü: Sağlık sektöründe bir araştırma. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 23(2), 101-124.
- Turnipseed, D. L., & Vandewaa, E. A. (2012). Relationship between emotional intelligence and organizational citizenship behavior. *Psychological reports*, 110(3), 899-914.
- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (2004); Teknoloji Geliştirme ve Yenilik Destekleri Rehberi, Sayı 3, s. 10

- Ural, A. (2001). Yöneticilerde duygusal zekanın üç boyutu. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 2, 2001, ss. 209-219.
- Xu, X., Liu, W., & Pang, W. (2019). Are Emotionally Intelligent People More Creative? A Meta-Analysis of the Emotional Intelligence–Creativity Link. *Sustainability*, 11(21), 6123.
- Walter, F., & Scheibe, S. (2013). A literature review and emotion-based model of age and leadership: New directions for the trait approach. *The Leadership Quarterly*, 24(6), 882-901.
- Wang, Y. S., & Huang, T. C. (2009). The relationship of transformational leadership with group cohesiveness and emotional intelligence. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 37(3), 379-392.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of personality and social psychology*, 54(6), 1063.
- World Economic Forum. (2016, January). The future of jobs: Employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution. In *Global Challenge Insight Report*, World Economic Forum, Geneva.
- Wong, C. S., & Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The leadership quarterly*, 13(3), 243-274.
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 8(2), 196-217.
- Yesil, S., & Sozibilir, F. (2013). An empirical investigation into the impact of personality on individual innovation behaviour in the workplace. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 81, 540-551.
- Yılmaz, R., & Beşkaya, Y. M. (2018). Eğitim Yöneticilerinin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri ile Bireysel Yenilikçilik Düzeylerinin İncelenmesi. *Journal of Faculty of Educational Sciences*, 51(1), 159-181.
- Zahra, T. T., & Waheed, A. (2017). Influence of ethical leadership on innovative work behavior: Examination of individual-level psychological mediators. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 11(2), 448-470.
- Zhou, J., & George, J. M. (2003). Awakening employee creativity: The role of leader emotional intelligence. *The leadership quarterly*, 14(4-5), 545-568.

Diğer Yayınlar

- Acar, E. (2007). İşletme yönetiminde duygusal zekânın yeri ve önemi üzerine bir araştırma. *Mustafa Kemal*. s. 31,37.
- Acar, F. T. (2001). Duygusal zekâ yeteneklerinin göreve yönelik ve insana yönelik liderlik davranışları ile ilişkisi: Banka şube müdürleri üzerine bir alan araştırması. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*.
- Adabalı, M. M., & Bilim, Y. (2015). *Otel işletmelerinde yenilikçi (inovativ) oda ürünlerine ilişkin tüketici algıları: Yenilik ihtiyacı ve yenilik algısı değerlendirmesi* (Master's thesis, Necmettin Erbakan Üniversitesi).
- Akgül, G. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin duygusal zeka düzeyleri ile çatışma yönetimi stratejileri arasındaki ilişki: İstanbul ili Sultanbeyli ilçesi örneği* (Master's thesis, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Aksay, K. (2011). *Yenilikçilik kültürünün örgütsel yenilikçilik üzerine etkisi: Konya ilinde faaliyet gösteren özel hastanelerde bir uygulama* (Doctoral dissertation, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Allport, G. W. (1961). Pattern and growth in personality.
- Ankay, A. (2016). Psikopatlar ve kurbanları. *Pegem Atıf İndeksi*, 001-145.
- Arslan, E. (2017). Otel işletmelerinde çalışanların kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerine etkisi. *Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara*.
- Aydın, S. (2009). Kişisel ve ürün temelli yenilikçilik: cep telefonu kullanıcıları üzerine ampirik bir uygulama.
- Basım, H. N., Korkmazıyrek, H., & Tokat, A. O. (2008). Çalışanların öz yeterlilik algılamasının yenilikçilik ve risk alma üzerine etkisi: Kamu sektöründe bir araştırma. s:121.
- Beal, G. M., & Bohlen, J. M. (1956). The diffusion process. Farm foundation, increasing understanding of public problems and policies, 111-121. *Erişim Tarihi*, 8.
- Buchanan, L. B. (1998). *The impact of big five personality characteristics on group cohesion and creative task performance* (Doctoral dissertation, Virginia Tech).
- Buck, M. A. (2011). Proactive personality and big five traits in supervisors and workgroup members: Effects on safety climate and safety motivation.
- Büyüközer, G. (2008) *The Relationship Between Emotional Intelligence And Personality Factors*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul, s. 6
- Chang, K. B. (2006). Can we teach emotional intelligence?.
- Citrin, A. V., Sprott, D. E., Silverman, S. N., & Stem, D. E. (2000). Adoption of Internet

shopping: the role of consumer innovativeness. *Industrial management & data systems*.

Costa, P. T., & McCrae, R. R. (2011). The five-factor model, five-factor theory, and interpersonal psychology. *Handbook of interpersonal psychology: Theory, research, assessment, and therapeutic interventions*, 91-104

Çakar, U., & Arbak, Y. (2004). Modern Yaklaşımlar Işığında Değişen Duygu-Zeka İlişkisi ve Duygusal Zeka. 23-48.

Daniel, R., & Caruthers, D. (2016). Understanding Underrepresented Populations in the Business School Pipeline. GMAC® Research Report RR-16-02. *Graduate Management Admission Council*.

Demirel, O. (2015). İnovasyon performansı ölçüm kriterlerinin nitel bir araştırma ile belirlenmesi: Bilişim işletmeleri üzerine bir araştırma. *Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Düzce*.

Demir, E. (2002). Kişilik özelliklerinin girişimciliğe etkisi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli*.

Demirci, M. K., Özler, D. E., & Girgin, B. (2007). Beş Faktör Kişilik Modelinin İşyerinde Duygusal Tacize (Mobbing) Etkileri–Hastane İşletmelerinde Bir Uygulama.

Dirican, A. H. (2013). Duygusal zekanın örgütsel vatandaşlık davranışı ve üretkenlik karşıtı davranışlar üzerine etkisi. *Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, GEBZE*.

Doyle, P., & Barış, G. (2003). *Değer temelli pazarlama: Şirketinizi büyütme ve hissedar değeri yaratmak için pazarlama stratejileri*. Kapital Medya.

Elçi, Ş. (2006). *İnovasyon: Kalkınmanın ve rekabetin anahtarı*. Meteksan Bilişim Grubu, BT Haber.

Entsminger, V. A. (1995). *Teachers' perceptions of a pedagogic innovation: Barriers and mechanisms for successful implementation* (Doctoral dissertation, Saint Louis University).

Epstein, S. (1998). *Constructive thinking: The key to emotional intelligence*. Greenwood Publishing Group.

Eren, H. (2010). Üniversite öğrencilerinin sosyal yenilikçilik kapasitelerinin teknolojik yenilikçilik eğilimlerine etkisini ölçmeye yönelik bir model önerisi. *Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Teknoloji Yönetimi Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi*.

Erginsoy, D. (2002). Duygusal zeka ve kişilerarası ilişkiler tarzları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Unpublished master's thesis*, Atatürk University, Institute of Social Sciences, Erzurum. s. 32.

Eröz, S. S. (2011). Duygusal zeka ve iletişim arasındaki ilişki: Bir uygulama.

- Esba, M. (2009). *Turizm işletmelerinde yöneticilerin duygusal zekâlarının örgüt kültürü üzerindeki etkisi* (Doctoral dissertation, DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü).
- Eysenck, H. J. ve Eysenck, MW (1985) *Personality and individual differences: A natural science approach*.
- Freud, S. (1962). *The ego and the id* (Joan Riviere, Trans.; James Strachey, Ed.).
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. New York, NY, England.
- Goleman D., (1997). *Beyond IQ: developing the leadership competencies of emotional intelligence*. Paper presented at the 2nd international competency conference, London, October.
- Goleman, D. (2007). *Social intelligence*. Random house. s. 12.
- Greene, P. E. (1997). *Diffusion of innovations in cancer pain management and barriers to changing practice: A study of office practice oncology nurses* (Doctoral dissertation, Georgia State University).
- Gürsoy, A. (2005). *liderlikte duygusal zeka (liderlik özellikleri ile duygusal zekalı liderlere ulaşılması) türk Silahlı Kuvvetlerinde örnek bir uygulama. yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul: Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- İnanç, B. Y., & Yerlikaya, E. E. (2017). *Kişilik kuramları. Pegem Atıf İndeksi*, 1-339.
- Işık, M. (2018). *İnovasyon Kültürünün Hizmet İnovasyonu Performansına Etkisi: Bitlis İli Hizmet Sektöründe Bir Araştırma*. s.351-366.
- Johansson, F., & Tayanç, D. (2007). *Yaratıcılık ve inovasyon: medici etkisi yaratmak*. Mediacat.
- Kanter, R. M. (1984). *Change masters*. Simon and Schuster.
- Karadağ, T. (2018). *Türkiye'deki Spor Federasyonları Çalışanlarının Örgütsel Öğrenme Ve Bireysel Yenilikçilik Profillerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi / Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karahasanoğlu, G. (2016). *Üniversite öğrencilerinde aşka ilişkin tutumlar, kişilik özellikleri ile bağlanma stilleri arasındaki ilişkilerin cinsiyet ve mevcut ilişki durumu bağlamında incelenmesi* (Master's thesis, İstanbul Bilim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Uygulamalı Psikoloji Yüksek Lisans Programı).
- Karaata, S. (2012). *Yenilik-yenileşim-inovasyon dünyasına bir yolculuk. İzmir: Ege Genç İşadamları Derneği*.
- Kaya, Y. (2010). *Örgütsel yaşamda kişilik ve davranışlar arasındaki ilişkiler: Duyguların aracı rolü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri*.

- Kılıçer, K. (2011). Bilgisayar ve öğretim teknolojileri eğitimi öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik profilleri.
- Kirton, M. J. (Ed.). (1989). *Adaptors and innovators: Styles of creativity and problem solving*. Routledge.
- King, N., & Anderson, N. (2002). *Managing innovation and change: A critical guide for organizations*. Cengage Learning EMEA.
- Konrad, S., Hendl, C., & Taştan, M. (2004). *Başarılı ve mutlu bir hayat için duygularla güçlenmek: (EQ)*. Hayat.
- Korkmaz, S., Ermeç, A., & Yücedağ, N. (2009). İşletmelerin yenilikçi kabiliyetleri ve ihracat performanslarına etkileri. 83–104.
- Light, P. C. (1998). *Sustaining innovation: Creating nonprofit and government organizations that innovate naturally*. Jossey-Bass.
- Maboçoğlu F. (2006). *Duygusal Zeka ve Duygusal Zekanın Gelişimine Katkıda Bulunan Etkenler*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara 2006.
- Moller, C. (2000). *Hearthwork*. Hillerød: TMI.
- Moody, M. C. (2007). *Adaptive behavior in intercultural environments: The relationship between cultural intelligence factors and big five personality traits* (Doctoral dissertation, George Washington University).
- Morris, C. G., Ayvaşık, H. B., & Sayıl, M. (2002). *Psikolojiyi anlamak*. Türk Psikologlar Derneği.
- Moody, M. C. (2007). *Adaptive behavior in intercultural environments: The relationship between cultural intelligence factors and big five personality traits* (Doctoral dissertation, George Washington University).
- Morris, C. G., Ayvaşık, H. B., & Sayıl, M. (2002). *Psikolojiyi anlamak*. Türk Psikologlar Derneği.
- Nasution, R. A., & Garnida, N. (2010, July). A review of the three streams of consumer innovativeness. In *Picmet 2010 Technology Management For Global Economic Growth* (pp. 1-11). IEEE.
- Noone, L. K. P. (2001). Perceived barriers to innovation in higher education among key institutional decision-makers at selected regionally accredited baccalaureate degree-granting institutions.
- OECD, F. K. (2002). *Araştırma ve Deneysel Geliştirme Taramaları İçin Önerilen Standart Uygulama*.
- Oecd, E. (2005). Oslo manual: Guidelines for collecting and interpreting innovation data. *Paris 2005*, Sp, 46.

- Önhon, Ö. (2016). The relationship between organizational climate for innovation and employees' innovative work behavior; the moderating effects of leadership behavior; ict sector in Turkey.
- Patterson, F., Kerrin, M., & Gatto-Roissard, G. (2009). Characteristics and behaviours of innovative people in organisations. *Literature review prepared for the NESTA Policy & Research Unit*, 1-63.
- Rau, W. A. (2002). The relationship of emotional intelligence test scores to job performance evaluation scores in the management group of a health care organization.
- Rosenfeld R, Servo JC (1994) Facilitating innovation in large organization. In: Henry J, Walker D (eds) *Managing innovation*. Sage Publication, London
- Rosen, P. A. (2004). The effect of personal innovativeness in the domain of information technology on the acceptance and use of technology: a working paper. *Oklahoma State University*.
- Rosen, P. A. (2005). *Effect of Personal Innovativeness on Technology Acceptance and Use* (Doctoral dissertation, Oklahoma State University).
- Sümer, N., ve Sümer, H.C. (2005). Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği, (Yayınlanmamış çalışma).
- Sevi, E. S. (2009). Psikobiyolojik kişilik modeli ve beş faktör kişilik kuramı: Mizaç ve karakter envanteri (TCI) ile beş faktör kişilik envanterinin (5FKE) karşılaştırılması. *Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Klinik Psikoloji Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi*.
- Somer, O., Korkmaz, M., & Tatar, A. (2004). Kuramdan uygulamaya beş faktör kişilik modeli ve beş faktör kişilik envanteri (5FKE)[Five-factor personality model from theory to application and five-factor personality inventory].
- Sternberg, R. J. (1998). Applying the triarchic theory of human intelligence in the classroom. *Intelligence, instruction, and assessment*, 1-15.
- Stys, Y., & Brown, S. L. (2004). *A review of the emotional intelligence literature and implications for corrections*. Research Branch, Correctional Service of Canada..
- Surry, D. W., & Brennan, J. P. (1998). Diffusion of Instructional Innovations: Five Important, Unexplored Questions.
- Şahin, F., Özer, E., & Deniz, M. E. (2016). Duygusal zekanın alana özgü yaratıcılığı yordama düzeyi: Üstün zekalı öğrenciler üzerinde bir inceleme. *Eğitim ve Bilim*, 41(183).
- Tezcan, D. (2004). Duygusal zeka ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Thatcher, J. B., & Perrewe, P. L. (2002). An empirical examination of individual traits as antecedents to computer anxiety and computer self-efficacy. *MIS quarterly*, 381-

- Tırpan, M. S., & Gençer, R. T. (2016). Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin bireysel yenilikçilik ve genel özyeterlilikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi, İzmir Sağlık Bilimleri Enstitüsü.*
- Titrek, O. (2004). Eğitim fakültesi öğretim üyelerinin duygusal zekâ yeterliklerini iş yaşamında kullanma ve akademik başarı düzeyleri arasındaki karşılaştırmalı araştırma. *Yayınlanmamış Doktora Tezi.*
- Tiryakioğlu, M. (2009). Schumpeter, yenilik ve yaratıcı yıkım. *İktisadiyat: <http://www.iktisadiyat.com/2009/03/18/schumpeter-yenilik-ve-yaratıcı-yıkım/adresinden>*, 6, 2019.
- Tokmak, İ. (2008). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin İşletmelerin Yenilikçilik Yeteneğine Etkisi ve Elektronik Sanayisine Yönelik Bir Araştırma. *Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya*
- Tunç, B. (2007). İşletmelerde Yaratıcılık Yenilikçilik Girişimcilik Yönetimi, yayınlanmamış yüksek lisans tezi. *İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.*
- Türk, B. B. (2016). *Yetişkinlerde bağlanma biçimleri kişilik özellikleri ve bu özelliklerin ruhsal sorunlarla ilişkisinin araştırılması* (Master's thesis, Işık Üniversitesi).
- Ulutaş, İ., & Macun, B. (2017). Emotional Intelligence And Innovativeness Of Preschool Teacher Candidates. *Educational Research And Practice*, 303
- Uzkurt, C. (2008). *Pazarlamada değer yaratma aracı olarak yenilik yönetimi ve yenilikçi örgüt kültürü*. Beta.
- Uzkurt, C. (2017). Yenilik (İnovasyon) Yönetimi ve Yenilikçi Örgüt Kültürü (Kültürel, Yönetimsel ve Makro Yaklaşım). *Beta Yayınları, İstanbul.*
- Van de Ven, A. H., & Angle, H. L. (1989). An introduction to the Minnesota innovation research program. *Research on the management of innovation*, 3-30.
- Weele, I. (2013). *The effects of CEO's personality traits (Big 5) and a CEO's external network on innovation performance in SMEs* (Bachelor's thesis, University of Twente).
- Yaşar, İsmail (2019). Kişilik Özelliklerinin Müşteri Karar Verme Stilleri Üzerine Etkisi: Bandırma Örneği. *Gümüşhane Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.*
- Yeke, S. (2015). Çalışanların kişilik özellikleri, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tutkunluğu arasındaki ilişkiler: Bir alan araştırması. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.*
- Yüksel, S.M. (2015). *Türkiye'deki İşletmelerin Yenilikçilik Yeteneklerini Etkileyen Faktörlerin Analizi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Kara Harp Okulu SBE. Ankara.

EKLER



EK-1: DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER FORMU

İ.BÖLÜM: DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER			
1	Cinsiyetiniz: ☐ Erkek ☐ Kadın		Medeni Durumunuz: ☐ Evli ☐ Bekar
3	Yaşınız: ☐ 20-24 ☐ 25-29 ☐ 30-34 ☐ 35-39 ☐ 40-44 ☐ +40		Durumunuz(Son mezun olduğunuz): ☐ Üniversite ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora
5	Toplam İş Tecrübeniz (Yıl): ☐ 0-3 ☐ 4-6 ☐ 7-9 ☐ 10-13 ☐ 14-16 ☐ 16-19 ☐ +20		Şu an bulunduğunuz işyerindeki iş tecrübeniz (Yıl): ☐ 0-3 ☐ 4-6 ☐ 7-9 ☐ 10-13 ☐ 14-16 ☐ 16-19 ☐ +20
7	Mevcut işyeriniz çalıştığınız ilk iş yeri mi ? ☐ Evet ☐ Hayır	8	Yöneticilik ünvanınız var mı ? (Takım Lideri, Proje Yöneticisi vb.) ☐ Evet ☐ Hayır
9	Gelir Seviyeniz: ☐ 2.000-4.000 ☐ 4.000-6.000 ☐ 6.000-8.000 ☐ 8.000-10.000 ☐ 10.000-13.000 ☐ 13.000-16.000 ☐ +16.000		

EK-2: KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ÖLÇEĞİ ANKET FORMU

II.BÖLÜM: KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ								
<i>Açıklama: Aşağıda sizi kısmen tanımlayan (ya da pek tanımlayamayan) bir takım özellikler sunulmaktadır. Örneğin, başkaları ile zaman geçirmekten hoşlanan birisi olduğunuzu düşünüyor musunuz? Lütfen aşağıda verilen özelliklerin sizi ne oranda yansıttığını ya da yansıtmadığını belirtmek için sizi en iyi tanımlayan ifadeyi işaretleyiniz.</i>		KESİNLİKLE KATILMIYORUM	ÇOĞUNLUKLA KATILMIYORUM	PEK KATILMIYORUM	KARARSIZIM	BİRAZ KATILYORUM	ÇOĞUNLUKLA KATILYORUM	KESİNLİKLE KATILYORUM
1.	Konuşkan							
2.	Başkalarında hata arayan							
3.	İşini Tam Yapan							
4.	Bunalımlı, melankolik							
5.	Örijinal, yeni görüşler ortaya koyan							
6.	Ketum, Vakur							
7.	Yardımsaver ve çıkarıcı olmayan							
8.	Biraz umursamaz							
9.	Rahat, stresle kolay baş eden							
10.	Çok değişik konuları merak eden							
11.	Enerji dolu							
12.	Başkalarıyla sürekli didişen							
13.	Güvenilir bir çalışan							
14.	Gergin olabilen							
15.	Maharetli, derin düşünen							
16.	Heyecan yaratabilen							
17.	Affedici bir yapıya sahip							
18.	Dağınık olma eğiliminde							
19.	Çok endişelenen							
20.	Hayal gücü yüksek							
21.	Sessiz bir yapıda							
22.	Genellikle başkalarına güvenen							
23.	Tembel olma eğiliminde olan							
24.	Duygusal olarak dengeli, kolayca keyfi kaçmayan							
25.	Keşfeden, icat eden							
26.	Atılgan bir kişiliğe sahip							
27.	Soğuk ve mesafeli olabilen							
28.	Görevi tamamlanıncaya kadar sebat edebilen							
29.	Dakikası dakikasına uymayan							
30.	Sanata ve estetik değerlere önem veren							
31.	Bazen utangaç, çekingen olan							
32.	Hemen hemen herkese karşı saygılı ve nazik olan							
33.	İşleri verimli yapan							
34.	Gergin ortamda sakin kalabilen							
35.	Rutin işleri yapmayı tercih eden							
36.	Sosyal, girişken							
37.	Bazen başkalarına kaba davranabilen							
38.	Planlar yapan ve bunu takip eden							
39.	Kolayca sinirlenen							
40.	Düşünmeyi seven, fikirler geliştirebilen							
41.	Sanata ilgisi çok az olan							
42.	Başkalarıyla işbirliği yapmayı seven							

43.	Kolaylıkla dikkati dağılan							
44.	Sanat, müzik ve edebiyatta çok bilgili							



EK-3: DUYGUSAL ZEKA ÖLÇEĞİ ANKET FORMU

III.BÖLÜM: DUYGUSAL ZEKA ÖLÇEĞİ								
Açıklama: Aşağıda çeşitli durumlara ilişkin ifadeler bulunmaktadır. Lütfen ifadeyi okuduktan sonra size uyma derecesini sağ taraftaki kutucuklardan birini işaretleyerek belirtiniz		KESİNLİKLE KATILMIYORUM	ÇOĞUNLUKLA KATILMIYORUM	PEK KATILMIYORUM	KARARSIZIM	BİRAZ KATILMIYORUM	ÇOĞUNLUKLA KATILYORUM	KESİNLİKLE KATILYORUM
1.	Kişisel sorunlarımı başkaları ile ne zaman konuşacağımı bilirim.							
2.	Bir engelle karşılaştığım zaman daha önce benzer engellerle karşılaştığımı ve bunların üstesinden geldiğimi hatırlarım.							
3.	Deneyeceğim yeni şeylerin çoğunda başarılı olacağımı düşünüyorum.							
4.	Diğer insanlar bana kolaylıkla güvenirler.							
5.	Diğer insanların beden dili, yüz ifadesi gibi sözlü olmayan mesajlarını anlamakta güçlük çekerim.							
6.	Hayatımda yaşamış olduğum bazı önemli olaylar, neyin önemli, neyin önemsiz olduğunu yeniden değerlendirmemi sağladı.							
7.	Ruh halim değiştiğinde yeni olasılıkları görürüm.							
8.	Duygular hayatımı yaşanmaya değer kılan şeylerden birisidir.							
9.	Duygularımı yaşarken, o an hangi duyguyu yaşadığımı farkında olurum.							
10.	İyi şeylerin olacağını umut ediyorum.							
11.	Duygularımı diğer insanlarla paylaşmaktan hoşlanırım.							
12.	Olumlu bir duygu yaşadığımda onu nasıl sonlandıracağımı bilirim.							
13.	Başkalarının hoşlanacağı etkinlikler düzenlerim.							
14.	Beni mutlu edecek uğraşlar bulmaya çalışırım.							
15.	Diğer insanlara gönderdiğim sözlü olmayan mesajların bilincindeyimdir.							
16.	Kendimi diğer insanlar üzerinde iyi bir izlenim bırakacak şekilde tanıtırım.							
17.	Olumlu ruh halinde iken, sorunların üstesinden gelmek benim için daha kolaydır.							
18.	Yüz ifadelerine baktığımda, insanların yaşadığı duyguları fark ederim.							
19.	Duygularımın neden değiştiğini bilirim.							
20.	Olumlu ruh halinde iken, yeni fikirler ortaya koyabilirim.							
21.	Duygularımı kontrol ederim.							
22.	Duygularımı yaşarken onları rahatlıkla tanımlayabilirim.							
23.	Üstlendiğim işlerin başarılı sonuçlarını hayal ederek kendimi motive ederim.							
24.	İnsanlara iyi şeyler yaptıklarında iltifat ederim.							
25.	Diğer insanların gönderdiği sözlü olmayan mesajların farkına varırım.							
26.	Birisi bana hayatıyla ilgili önemli bir olayı anlattığında, bu olayı neredeyse kendim yaşamışım gibi hissedirim.							
27.	Duygularımda bir değişiklik hissettiğimde, yeni fikirler ileri sürme eğiliminde olurum.							
28.	Bir zorlukla karşılaştığımda, pes ederim çünkü başarısız olacağıma inanırım.							
29.	İnsanların ne hissettiklerini sadece onlara bakarak anlayabilirim.							
30.	İnsanlar üzgün olduklarında, daha iyi hissetmeleri için onlara yardım ederim.							

31.	Engellerle mücadele etmeye çalışırken olumlu ruh halimden yararlanırım.							
32.	İnsanların ses tonlarından kendilerinin nasıl hissettiklerini söyleyebilirim.							
33.	İnsanların içinde bulundukları ruh halinin nedenini anlamak benim için zordur.							



EK-4: BİREYSEL YENİLİKÇİLİK EĞİLİMİ ÖLÇEĞİ ANKET FORMU

IV.BÖLÜM: BİREYSEL YENİLİKÇİLİK ÖLÇEĞİ								
Açıklama: Aşağıda bireysel yenilikçiliği ölçmek için 20 soru bulunmaktadır. Lütfen aşağıda verilen özelliklerin sizi ne oranda yansıttığını ya da yansıtmadığını belirtmek için sizi en iyi tanımlayan ifadenin altına işaret yerleştiriniz.		KESİNLİKLE KATILMIYORUM	ÇOĞUNLUKLA KATILMIYORUM	PEK KATILMIYORUM	KARARSIZIM	BİRAZ KATILYORUM	ÇOĞUNLUKLA KATILYORUM	KESİNLİKLE KATILYORUM
1.	Yenilikleri takip ettiğim için arkadaşlarım sık sık benden bilgi ve öneri alırlar.							
2.	Yeni şeyleri denemekten hoşlanırım.							
3.	Bir şey yaparken, yeni yollar olup olmadığını araştırırım.							
4.	Yeni fikirleri kabul etme konusunda genellikle dikkatli davranırım.							
5.	Problemleri çözmek için genellikle yeni yöntemler bulurum.							
6.	Yeni bakış açıları ve yeni buluşlara şüphe ile bakarım.							
7.	Çevremdeki insanların kabul ettiğini görene kadar yeni fikirleri benimsemem.							
8.	Yenilikçilik konusunda insanları kolay etkileyen bir kişi olduğumu düşünürüm.							
9.	Düşünce ve davranışlarımın yaratıcı ve özgün olduğunu düşünürüm.							
10.	Çevremdeki insanların arasında yeniliği kabul eden en son kişi olduğumu düşünürüm.							
11.	Yaratıcı bir kişi olduğumu düşünüyorum.							
12.	Yenilikler konusunda gruba liderlik etmekten hoşlanırım.							
13.	Çevremdeki insanların işine yaradığını görünceye kadar yenilikleri kabul etmede isteksiz davranırım.							
14.	Düşünce ve davranışlarımla çevremdekileri özgün olmaya teşvik ettiğimi düşünürüm.							
15.	Eski yaşam tarzının ve işleri eski yöntemlerle yapmanın en iyi yol olduğunu düşünürüm.							
16.	Problemlere ve belirsizliklere karşı mücadele ederim.							
17.	Yenilikleri dikkate almadan önce diğer insanların o yeniliği kullandığını görmek isterim.							
18.	Yeni fikirlere açık biriyim.							
19.	Cevaplanmamış sorular beni çözüm bulmaya yöneltir.							
20.	Yeni fikirlere karşı şüpheli davranırım.							

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı: Melike Turan

Sürekli Adresi: Soğanlık Yeni Mah. Baltacı Mehmet Paşa Sok. No:1 Helenium Twins Residence, B Blok, Daire:21 Kartal/İSTANBUL

Doğum Yeri ve Yılı: Elazığ, 1993

Yabancı Dili: İngilizce

İlk Öğretim: Özel Ortadoğu Koleji, 2006

Orta Öğretim: Samsun Anadolu Lisesi, 2010

Lisans: Ege Üniversitesi, Bilgisayar Mühendisliği, 2015

Yüksek Lisans: Bahçeşehir Üniversitesi

Enstitü Adı: Sosyal Bilimler Enstitüsü

Program Adı: İşletme (Türkçe)

Çalışma Hayatı: Yapı Kredi Bankası, 2015-2017 /Havelsan A.Ş. 2017- halen