T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI

BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE BİREYSEL YARATICILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

UMUT GÜNAYDIN

KOCAELİ,2017

T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI

BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE BİREYSEL YARATICILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

UMUT GÜNAYDIN

DANIŞMAN: DOÇ. DR. AYŞE GÜNSEL

KOCAELİ,2017

T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI

BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE BİREYSEL YARATICILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tezi Hazırlayan : Umut GÜNAYDIN

Tezin Kabul Edildiği Enstitü Yönetim Kurulu Karar ve No: ~~.....~~ 21 Haziran 2017/16

Jüri Başkanı : Doç. Dr. Ayşe GÜNSEL

Jüri Üyesi : Prof. Dr. Hülya GÜNDÜZ ÇEKMECELİOĞLU

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Serdar BOZKURT

KOCAELİ,2017

ÖNSÖZ

Bu çalışma Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Bireysel Yaratıcılık ile olan ilişkisinin belirlenmesi amacı ile yapılmıştır. Çalışma sürecimin her aşamasında yol gösteren ve yardımcı olan, anlayışını, özverisini, sabrını benden eksik etmeyen ve iyiliği ile her zaman beni destekleyen çok kıymetli danışmanım ve hocam sayın Doç.Dr. Ayşe GÜNSEL'e teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca hem yüksek lisans eğitimimin ders aşamasında hem de tezimi yazdığım süre boyunca bana moral desteği veren, anlayışı ve sabrıyla beni her zaman motive ederek eğitimimi başarı işe bitirmeme yardımcı olan sevgili eşim Pelin ÖZGÜR GÜNAYDIN'a sonsuz teşekkür ederim.

Umut GÜNAYDIN
Kocaeli, Mayıs 2017

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ i
İÇİNDEKİLER ii
ÖZET iv
ABSTRACT v
SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ vi
ŞEKİLLER DİZİNİ vii
TABLOLAR DİZİNİ viii
GİRİŞ 1
BİRİNCİ BÖLÜM 3
1. KİŞİLİK 3
1.1. Kişilik Kavramı 3
1.2. Kişiliğin Bileşenleri 9
1.2.1. Karakter 9
1.2.2. Mizaç (Huy) 10
1.2.3. Yetenek 11
1.3. Kişilik Oluşumunu Etkileyen Faktörler 12
1.4. Kişilik İle İlgili Kuramlar 14
1.4.1. Psikanalitik Yaklaşım 14
1.4.2. Biyolojik Yaklaşım 18
1.4.3. Davranışsal Yaklaşım 20
1.4.4. İnsancıl (Hümanist)Yaklaşım 23
1.4.5. Bilişsel Yaklaşım 27
1.4.6. Ayırıcı Özellikler Yaklaşımı (Treyt Yaklaşımı) 29
İKİNCİ BÖLÜM 39
2. YARATICILIK 39
2.1. Yaratıcılık Kavramı 39
2.2. Yaratıcılığın Önemi 43
2.3. Yaratıcılığın Öncülleri 47
2.4. Yaratıcılığın Bileşenleri 48
2.5. Yaratıcılık Süreci 50
2.6. Yaratıcı Düşünme 54
2.7. Bireysel Yaratıcılık 55

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM 62
HİPOTEZ GELİŞTİRME 62
3. KİŞİLİK VE YARATICILIK İLİŞKİSİ 62
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM 67
4. BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE BİREYSEL YARATICILIK İLİŞKİSİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA 67
4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi 67
4.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri 68
4.3. Araştırmanın Metodolojisi 69
4.3.1. Araştırmanın Evreni 69
4.3.2. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları 70
4.3.3. Ölçek ve Veri Toplama 70
4.3.4. Araştırma Yöntemi 72
4.4. Araştırmanın Bulguları ve Yorumlar 72
4.4.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler 72
4.4.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri 74
4.4.3. Hipotez Testleri 79
SONUÇ VE ÖNERİLER 82
KAYNAKÇA 87
EKLER 97
BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE BİREYSEL YARATICILIK İLİŞKİSİ ANKETİ 98
ÖZGEÇMİŞ 101

ÖZET

Bu araştırmanın amacı kişilik ve yaratıcılık kavramlarını kapsamlı bir literatür taraması ile açıklayarak, beş faktör kişilik özelliklerinin bireysel yaratıcılık üzerindeki etkilerini ortaya koymaktır. Bu kapsamda; beş faktör kişilik özellikleri olan deneyime açıklık, nevrotiklik, uyumluluk, dışadönüklük ve özdenetim boyutlarının bireysel yaratıcılığa olan etkisi incelenmiştir.

Araştırma 2017 yılında Kocaeli ilinde bulunan bir kamu kuruluşunda görevli 241 çalışana uygulanan anket sonuçlarına dayanmaktadır. Araştırma kapsamında elde edilen veriler IBM SPSS 22 programı ile analiz edilerek Split- Half ve Cronbach's Alpha Analizi, Faktör Analizi, Korelasyon ve Regresyon analizlerine tabi tutulmuştur.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, çalışanların beş faktör kişilik özelliklerinden deneyime açıklık, öz-denetim, dışadönüklük ve uyumluluk boyutları ile bireysel yaratıcılık arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Diğer taraftan nevrotiklik boyutu ile bireysel yaratıcılık arasında ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Anahtar Kelimeler: Kişilik, Yaratıcılık, Beş Faktör Kişilik Kuramı

ABSTRACT

The purpose of this research is to explain the concepts of personality and creativity with a comprehensive literature research, and to reveal the effects of personality factors on individual creativity. With this respect; the effects of five factor personality traits, known as extroversion, conscientiousness, agreeableness, neuroticism, and openness to experience, upon individual creativity have been examined.

The research is based upon the results of the questionnaire applied to 241 employees who work in a public institution in KOCAELİ in 2017. The collected data were analyzed by IBM SPSS 22 program and subjected to Split-Half and Cronbach's Alpha Analysis, Factor Analysis, Correlation and Regression analyzes.

With respect to the results obtained from the research, there is a positive and significant relationship between openness to experience, extroversion, conscientiousness, agreeableness dimensions, which are the dimensions of the employee's five factor personality traits, and individual creativity. However, there is no significant relationship between neuroticism dimension and individual creativity.

Keywords: Personality, Creativity, Five Factor Personality Theory

SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ

BFKÖ	Beş Faktör Kişilik Özellikleri
FFM	Five-Factor Model
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1 Yaratıcılığın Üç Bileşeni 49

Şekil 2 Yaratıcı Düşünme Süreci 51

Şekil 3 Zihinsel Hiyerarşi Model 55

Şekil 4 Araştırmanın Modeli 68

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1 Temel Varsayımı ve On Bir Sonucu 28

Tablo 2 Cattell' in 16 Kişilik Faktörü 34

Tablo 3 Beş Faktör Modeli Beş Kişilik Boyutu 36

Tablo 4 Yaratıcı Birey – Yaratıcı Örgüt 60

Tablo 5 Araştırma Evreni ve Örneklemi 70

Tablo 6 Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular 73

Tablo 7 Bireysel Yaratıcılık Ölçeği İçin (Bağımlı Değişken İçin) Faktör Analizi ……..75

Tablo 8 Bireysel Yaratıcılık Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları 76

Tablo 9 Beş Faktör Kişilik Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları 76

Tablo 10 Değişkenler ve Alt Boyutlar Arası Korelasyonlar, Ortalama ve Standart Sapma Sonuçları…….....78

Tablo 11 Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Bireysel Yaratıcılığın Üzerindeki Etkilerini Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları……80

Tablo 12 Regresyon Analiziyle Test Edilen Hipotezlerin Genel Değerlendirmesi . 81

GİRİŞ

Yirmi birinci yüzyılda organizasyonlar için anahtar başarı faktörleri arasından yaratıcılık ve yenilik üretebilme becerileri öne çıkmaktadır. Hem iş dünyasında hem eğitim hayatında hem de günlük hayatta ve sosyal ilişkilerde bireyi diğerlerinden ayıran, farklı işler ortaya çıkarmasını sağlayan ve yapılan işe değer kazandıran bir özellik olan yaratıcılık; örgütlerin rekabetçilik seviyelerini ve hayatta kalma sürelerini önemli derecede etkilemektedir. Dolayısıyla yaratıcılık kavramı ve bireylerin yaratıcı potansiyeli üzerinde etkili olan unsurlar, önemli bir araştırma konusu haline gelmektedir.

Yaratıcılığın kaynağının ne olduğu uzun yıllardır tartışılmakta olan bir olgu olsa da yaratıcı kimselerin sahip olduğu kişilik özellikleri incelendiğinde; birbirinden çok ayrı yetkinlik alanlarının ortaya çıkabildiği ve farklı kişilik özelliklerine sahip bireylerin farklı alanlarda başarı sergileyebildiği görülmektedir. Kişilik özellikleri, bireyin yaratıcılık potansiyelini artırma konusunda önemli bir yere sahiptir ve bugüne kadar yapılan çalışmalar incelendiğinde yaratıcılığın kişilik özelliklerinden önemli derecede etkilendiği ortaya çıkmaktadır.

Bu çalışmada, bireylerin kişilik özelliklerinin onların yaratıcılık potansiyelleri üzerine yansımaları beş faktör kişilik kuramı kapsamında incelenmekte; hangi kişilik özelliklerinin yaratıcılık üzerinde etkili olduğunun ortaya çıkartılması amaçlanmaktadır. Dolayısıyla çalışma şu şekilde kurgulanmaktadır:

Birinci bölümde kişilik kavramı hakkında bilgi verilerek, kişiliğin bileşenleri, kişilik oluşumunu etkileyen faktörler ve belli başlı kişilik hakkında geliştirilen kuramların üzerinde durulmaktadır.

İkinci bölümde ise yaratıcılık kavramı, yaratıcılığın önemi ve öncülleri, yaratıcılığın bileşenleri, yaratıcılık süreci, yaratıcı düşünme ve bireysel yaratıcılık kavramı hakkında genel bilgiler verilmektedir.

Üçüncü bölümde; ilk iki bölümde ele alınan kişilik ve yaratıcılık kavramları arasındaki ilişkiye ait alan yazınında daha önce bu konu ile ilgili yapılan çalışmalar incelenerek ve bir sonraki bölümde bir kamu kuruluşunda anket yoluyla araştırılacak olan hipotezlerin kavramsal altyapısının oluşturulmasına çalışılmıştır.

Tezin dördüncü bölümünde; Kocaeli'de bulunan bir kamu kuruluşunun çalışanlarından toplanan veriler; IBM SPSS 22 programı ile istatistiksel analize tabi tutularak -Faktör Analizi, Split Half ve Cronbach's Alpha Analizi, Spearman-Brown Korelasyon ve Regresyon analizleri- beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel yaratıcılık arasındaki ilişkilere dair olarak geliştirilen hipotezler test edilmektedir.

Tezin beşinci ve son bölümünde ise sonuçlar ortaya konulmakta; bu sonuçlar dikkate alınarak beş faktör kişilik özelliklerinin bireysel yaratıcılık üzerindeki etkileri tartışılmakta, yöneticilere ve müteakip çalışmalar için araştırmacılara bazı öneriler sunulmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KİŞİLİK

1.1. Kişilik Kavramı

İnsan davranışlarının biçimlenmesi içerisinde bulunan durumdan mı yoksa kişilikten mi kaynaklanmaktadır? Bu soru psikologlar tarafından sıklıkla tartışılmaktadır. Günümüzde genel kabul gören yanıt ise hem durumun hem de kişiliğin davranış üzerinde etkili olduğudur. Hiçbir kimse her durumda aynı biçimde davranamaz (Burger, 2006:21).

Aynı çevresel faktörlerin altında olmalarına rağmen insanların verdikleri tepkiler birbirlerinden çok farklı olmaktadır. Bazı insanlar diğer insanlarla çok kolay iletişim kurma yetisine sahipken bazıları zorlanmaktadır. Bazıları içe kapanık davranışlar sergilemekteyken bazıları ise dışa dönüktür. Bu farklılıklar bilim insanlarının ilgisini çekmiş ve onları kişilik konusunda daha çok araştırmalar yapmaya sevk etmiştir (Güney, 2012:293).

Kişilik kavramının içeriğini tam olarak ifade edebilmek için Allport (Aktaran: Tekin vd., 2012:4613), "felsefe, teoloji, sosyoloji, psikoloji, hukuk" gibi birçok farklı bilim dalının perspektifinden yararlanmak suretiyle elliden fazla tanımın kullanılabileceğini ifade etmektedir. Furnhan ve Heaven'a göre (Aktaran: Develioğlu ve Tekin, 2013:16) ise kişilik, "psikoloji bilim dalı ile tanımlanmaya çalışılan oldukça karmaşık bir kavramdır". Dolayısıyla bu kavram karmaşıklığı, kavramın sadece basit bir şekilde açıklanamamasına sebep olduğu gibi, farklı yaklaşımlar sebebiyle de birden fazla farklı biçimde ifade edilmesine yol açmaktadır.

Günlük yaşamda bazı kimseler kişiliği sosyal başarı ile ilişkilendirerek popüler bir kişiliğe sahip olmak veya çok kişilikli biri olmak biçiminde ele almaktadırlar. Bazılarıysa kişiliği açıklarken bireylerin belli bir takım başat özelliklerinden (nazik, neşeli veya suskun olmak vb.) yararlanmaktadırlar. Lakin psikologlar konuyu daha

farklı bir açıdan ele almaktadırlar. Çünkü onlar bahse konu sıfatların kişiliği açıklamada küçük bir role sahip olduğunu ileri sürerek, kişiliği bireyin tüm psikolojik sisteminin büyüme ve gelişmesini ifade eden bir kavram olarak ele almaktadırlar. Diğer taraftan akademisyenler ise farklı teorik temeller ile kişiliği değerlendirmektedir ki tüm bunlar kişiliği tanımlamayı daha da zorlaştırmaktadır (Özsoy ve Yıldız, 2013:2).

En kısa ve öz tanımıyla kişilik, bireyi kendisi yapan şeydir. Ancak, insan kendisi nasıl olur? Onu kendisi yapan şey nedir? gibi soruların cevaplanması gerekmektedir. Kişilik, günlük konuşma literatüründe olduğu kadar, bilimsel literatürde de çok çeşitli anlamlarda kullanılabilen bir kavramdır. Yapılan araştırmalar neticesinde kişiliği tanımlayan 18.000 kadar sözcüğün bulunduğu tespit edilmiştir (Tutar, 2015:271).

Kişilik sözcüğü, etimolojik bakımdan incelendiğinde kelimenin İngilizcedeki karşılığının "personality", Fransızcada "personalite", Almancada "personlichkeit", Orta Çağ Latincesi'nde "personalitas", Klasik Latincede ise "persona" sözcükleri ile ifade edildiği görülmektedir (Tekin vd., 2012:4612). Etimolojik kökeni böyle gelişen kişilik kavramının Latince kökeni olan "persona" sözcüğünden geldiği öne sürülmektedir. "Persona" sözcüğünün esas anlamı Latincede, tiyatro oyuncularının kullandığı "maske" dir. Klasik Roma Tiyatrosunda, seyirciler ile sahne arasındaki mesafenin uzak olması sebebiyle, oyuncular sahneledikleri rolleri daha net bir biçimde ifade edebilmek için yüz mimiklerine uygun bir şekilde hazırlanmış yüzlerine takılan maskeler kullanmaktaydılar. Oyun esnasında yüz maskenin altında olmakta ve böylelikle konuşma ya da şarkılar maskenin içerisinden çıkmaktaydı. Böylelikle "Persona" kelimesi ile kişiler arasındaki ayrım ifade edilmek istenmekteydi (Durna, 2005:276).

Kişilik kavramı ile ifade edilmek istenenler aslında kişinin kendine has ve devamlılık arz eden tavırlarının davranışsal ve devamlılık yönünü oluşturan ayırt edici özellikleridir. Kişinin tavırlarının davranışsal yönü, içinde yer aldığı grubun diğer öğeleri ile olan etkileşimin bir sonucudur (Sarıtaş, 1997:528).

Kişilik, bireyin şahsından kaynaklanan, her zaman ve her durumda gözlemlenebilecek tutarlı davranış kalıpları ile birlikte nasıl davranacağımızı, ne hissedeceğimize etki eden ve içimizde gelişen bütün duygusal, güdüsel ve bilişsel süreçler olarak ifade edilen kişilik içi süreçler olarak tanımlanabilir (Burger, 2006:23).

En sık kullanılan ve bilinen kişilik tanımı 70 yıl kadar önce Gordon Allport tarafından yapılmıştır (Tozkoparan, 2013:196). Allport (Aktaran: Totan ve Aysan, 2010:24) kişiliği "bireyin çevreye uyumunu sağlayan dinamik bir organizasyon" olarak ifade etmektedir. Bu organizasyon sürecinde birey kognitif değerlendirmelerini temel alarak iç ve dış dünyasına ahenk içinde geliştirmiş olduğu düşünce, duygu ve davranış kalıpları geliştirir. Geliştirilen bu kalıplar bireye, belli durumlarda belli duygusal tepki gösterebilme melekesi kazandırmak suretiyle engellenme ve çatışmalara karşı yerleşik baş etme biçimleri ve savunma mekanizmaları geliştirmesine yardımcı olur.

Diğer bir ifade ile kişilik; fertlerin duygu, düşünce ve davranışlarına bağlı psikolojik olarak verdikleri tepkilerindeki benzerlikleri ve farklılıkları belirleyen; yalınızca içerisinde bulunulan an içindeki biyolojik durum veya sosyal ortam ile kolaylıkla izah edilemeyen, devamlılık gösteren özellikler ve yönelimler şeklinde ifade edilmektedir (Berens, 1999:1). Bu anlamıyla kişilik; psikolojik etkilerin nispi bir biçimde önemli ve kalıcı yönlerini ihtiva etmektedir. Birçok teorisyene göre kişilik bireyle ilgili duygusal, zihinsel, sosyal ve fiziksel olan nerdeyse her şeyi kapsamaktadır (Taymur ve Türkçapar, 2012: 155).

Başka bir tanıma göre kişilik; bireyi özelliklerinin arkasındaki psikolojik süreçlerle beraber nitelendiren görece olarak sürekli düşünce, duygu ve davranış kalıplarıdır. Yani, bireyi diğer bireylerden ayıran veya onlarla olan benzerliğini ortaya koyan karakteristik özellikler bütünüdür. Bireylerin kişiliğini anlayabilmek için; onların söylem, tavır ve davranışlarını baz alarak tahmin ederiz ve bu gözlemlenebilen davranışlardan onların içsel durumlarını (duygu ve düşüncelerini) anlamaya çalışırız (McShane ve Glinow, 2016: 29).

Cüceloğlu (1997) kişiliği; "bireylerin iç ve dış çevreleriyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimi" olarak tanımlamaktadır. Tanımdaki, "bireyin kendini diğer bireylerden ayırt edici ilişki biçimi" ile anlatılmak istenen, o kişiyi diğerlerinden farklı yapan özelliklerdir. "Tutarlılık" kavramı ile "zaman boyutu içinde bireyin benzer durumlarda davranışlarının pek değişmemesi" anlatılmaktadır. "Yapılaşmış" kavramı ise "kişiliğin çok sayıda birimlerden oluşan bir sistem olması ve sistemin her biriminin birbiriyle bağlantılı olarak bir örüntü geliştirmesidir". Tanımda yer alan bir diğer kavram ise "ilişki kuruş şeklidir". Kişi iç ve dış çevresiyle devamlı bir şekilde ilişki içerisindedir. Diğer bir ifadeyle, "birey kendi içindeki duygu ve düşünceleri olduğu kadar, kendi dışında yer alan insan, olay ve nesneleri de algılar". Bireyin kişiliği, iç ve dış çevresiyle kurmuş olduğu ilişkinin şeklini belirlemektedir.

Kişilik; bireyleri birbirlerinden ayıran, onları diğer bireylerden farklı bir konuma koyan en önemli faktördür. İnsanoğlunun kolay anlaşılan bir varlık olmaması sebebiyle insandan insana, dahası toplumdan topluma bir takım düşünce, davranış ve yaklaşım farklılıklarının meydana gelmesi kaçınılmaz bir durumdur. Birey, diğer bireylerle aynı çevrede hayatını sürdürse bile kendine has özelliklere sahip olan "bireysel" bir canlıdır. Bir bireyin kişiliğine ait özellikler, çevresinde bulunan diğer bireylerin kişilik özelliklerine benzemez ve birey tarafından kendine has bir biçimde geliştirilir. Diğer bir ifadeyle, "bir bireyin tutarlı, belirgin ve zamanla değişmeyen özelliklerinin tümü" kişilik olarak adlandırılır (Aktaran: Aytaç, 2001).

Kişilik; bireyin doğuştan gelen ve yaşantısı sonucu edindiği, onu diğer bireylerden farklı kılan karakteristik özelliklerinin hepsi olarak ifade edilebilir. McCrae ve Costa (1989) kişiliği, bireyin değişik durumlarda ortaya koymuş olduğu davranışları açıklayan, süreklilik arz eden, kişiler arası, duygusal, motivasyonel, tecrübeye dayalı etkileşim tarzı şeklinde tanımlamaktadır.

Mount ve arkadaşları (Aktaran: Basım vd., 2009:22) kişiliği, zaman içerisinde durağanlık gösteren, duygusal, davranışsal ve bilişsel biçimleri belirlemek için bir araya gelmiş, psikolojik nitelikteki özellikleri işaret eden, bireylerin kim olduğunu gösteren yapılar olarak ifade etmektedir.

Erdoğan (Aktaran: Sarıtaş, 1997:529) ise kişiliği, bireye has bir yaşam şekli olarak tanımlamakta ve bu yaşam biçiminin içerisinde bireyin kabiliyetleri, kişisel ve zihinsel özellikleri, kişiler arası ilişkilerin bir bütün olarak birlikte sergilendiğini belirtmektedir. Bu faktörler hep birlikte göz önüne alındığında kişilik, fiziksel ve zihinsel özelliklerde görülen ayrımlar ve bu ayrımların kişinin tutum, davranış ve düşüncelerine yansıması olarak ifade edilebilir.

Tınar'a göre (Aktaran: Yelboğa, 2006:198) kişilik; bir bireyin duyma, düşünme ve davranış şekillerine etki eden faktörlerin kendine has bir görünümüdür. Kişilik devamlı bir biçimde içeriden ve dışarıdan gelen uyarıcıların etkisinde olup kişinin biyolojik ve psikolojik, kalıtsal ve edinilmiş bütün kabiliyetlerini, saiklerini, hislerini, arzularını, alışkınlıklarını ve bütün tutumlarını kapsar. Diğer bir ifadeyle, kişiliğin oluşmasında insanın yaratılıştan gelen özellikleri ve içerisinde bulunduğu çevrenin etkilerini bir arada görmek olasıdır. Buradan hareketle, çevrenin etkisi göz önüne alındığında, kişiliğin yalnızca bireye özgü özellikleri değil, kısmen içerisinde yaşanılan toplumunun, kısmen de tüm insanlarda ortak bazı özellikleri aksettirdiği sonucuna ulaşılabilir (Yelboğa, 2006:198).

Kişilik; "bireyi diğerlerinden ayıran, bireyin doğuştan getirdiği ve sonradan kazandığı duygular, yetenekler, güdüler, mizaç (huy), sosyal, fiziksel-psikomotor ve bilişsel özellikler, karakter ve değerler, inançlar, tutumlar, görüşler vb. özelliklerin bir bütünüdür". Bu anlamıyla kişilik, insan davranışlarının tüm yönlerini kapsayan bir kavramdır (Erkan ve Avcı, 2014:85).

Kişilik; "bir insanı başkalarından ayıran bedensel, zihinsel ve ruhsal özelliklerin bütünü" olarak tanımlanabilir. Diğer bir ifadeyle bir insanı objektif ve sübjektif yanlarıyla diğer insanlardan ayrı kılan duygu, düşünce davranışlarının tamamıdır (Köknel, 1997).

Bir diğer tanıma göre kişilik; kavram olarak fertlerin yaşam şekli biçiminde ifade edilebilir. Kültür nasıl ki bir toplumun yaşam stilini göstermekteyse, kişilik de bireyin yaşam stilini gösterir. Fakat, bu yaşam stilinin içerisinde çok miktarda özellik bilinen ya da bilinmeyen, birinci veya ikinci derecede olmak üzere, birçok boyut söz

konusudur. Bunların içinde, kabiliyet, eğitim, duygu, zekâ, neşe, üzüntü, kızgınlık, arkadaşlık, kültür, ananeler, ahlak, kıskançlık, sinirlilik ve göz rengi gibi bazıları örnek verilebilir. Kişilik, aslında insanoğlunu ilgilendiren her şeydir. Her insanın olaylara karşı tutum ve davranışları birbirinden farklıdır (Özdevecioğlu ve Karaca, 2015).

Tüm bu tanımlardan görüleceği gibi kişilik kavramının çağdaş dillerde pek çok karşılığı bulunmaktadır. Genel olarak bu tanımlar üç kategori altında toplanmaktadır (Yanbastı, 1996:11);

1. Kişilik, sosyal yeteneklerin toplanmış halidir. Bir bireyin kişiliği o bireyin diğer bireylerle olan, farklı konularda farklı biçimler alan ilişkileri ve davranışlarının toplamından oluşur.
2. Kişilik, bir bireyin diğer bireylerde meydana getirdiği imajıdır. Başkalarının üzerinde bırakmış olduğu etkinin adıdır.
3. Bir bireyin kendisinde mevcut olan özellikleri ile çevresi arasında geliştirdiği ilişkilerin oluşturduğu davranış eğilimlerinin toplamıdır.

Kişiliği belirleyen etmenler dört grup altında ifade edilebilmekte ve bu etkiler sürecinin sonucunda "benlik bütünleşmesi" oluşmaktadır (Eren, 2004);

- Bireyin boyu, kilosu, vücut yapısı gibi "dış görünümü" bireyi diğer bireylerden ayıran özelliklerdir.
- Bireyin faaliyet alanına göre oluşan "rol ve görevleri" ileriki yıllarda bireyin belirli bir yaşa ulaşmayı müteakip aktif olarak yüklendiği görevler neticesinde oluşmaktadır.
- Görev veya rol alan bireyin "zekâ, enerji, istek, ahlak gibi potansiyel kabiliyetleri"
- Bireyin içerisinde yaşadığı "toplumun özellikleridir". Toplumun yaşam tarzı, ahlaki yapısı, kültür seviyesi de bireyin kişiliği, tutum ve davranışları üzerinde etkilidir.

Eren (2004) kişiliğe ait başlıca özellikleri şöyle sıralamaktadır;

- Kişilik yaradılışta var olan ve sonradan kazanılan eğilimlerin bütününden oluşur.
- Kişilik edinilen bu eğilimlerin bir düzenlemesidir ki bunun sonucunda bir yapı oluşur.
- Her bir bireyi birbirlerinden ayıran kişisel özellikler farklıdır.
- Farklı çevresel koşullarda farklı tutum ve davranışların ortaya çıkması kişiliğin bireyler tarafından eğilimlerini çevreye uyarlaması sonucunda oluşur ve buna "sosyal uyum" adı verilir.
- Her kişilik yaradılıştan kazandığı bir karaktere sahiptir ve bu kişiliğin vazgeçilmez bir öğesidir.

1.2. Kişiliğin Bileşenleri

Kişilik, çok sayıda özellikten oluşan karmaşık bir yapıdır (Eroğlu, 1998:149). Kişiliği yalnızca tek bir olgu olarak düşünmekten ziyade birçok olgunun birleşiminden oluştuğunu düşünmek daha doğru olacaktır (Tutar, 2015:275). Kişiliğin daha iyi anlaşılabilmesi için bileşenlerine bakılması gerekmektedir. Birçok özelliğin bir araya gelmesi sonucu oluşan kişilik kavramı, temelinde birleşen ve bir araya gelen bütün bu özellikler aslında karakter, mizaç ve yetenekten oluşan üç ana bölümden meydana gelmektedir (Erdem, vd, 2016:29).

1.2.1. Karakter

Kişiliğin en temel özelliklerinden biri olan karakter, bireyin zihinsel gücünü meydana getiren ve şekillendiren genel özelliklerin bir bütün halidir (Erdem, vd, 2016:29). Çoğu zaman kişilik ile aynı anlamla kullanılsa da karakter kişiliğin sosyal ve ahlaki özelliklerini ifade etmektedir. Diğer bir deyişle bireyin zihinsel gücünü oluşturan ve biçimlendiren özellikler olduğu söylenebilir. Karakter kişiliğin omurgasıdır (Tutar, 2015:275). Bireyin davranışları toplum tarafından kabul edilen sosyal değerlere ve ahlak kurallarına uyuyorsa "karakterli", toplum değer yargılarına uymuyorsa da "karaktersiz" ifadesi kullanılmaktadır (Eroğlu, 1998:149).

Adler (Aktaran: Yeni ve Özler, 2016:403) karakteri; "kalıtsal olmayan özelliklerin birey tarafından erken dönemlerde başlanarak sonradan edindiği özellikler" olarak tanımlanmaktadır. Allport (Aktaran: Güney, 2012:308) ise "insanın yaşadığı çevrede geçerli olan değer yargılarını ve ahlak kurallarını kullanış biçimi" olarak tanımlamıştır.

Karakter birçok durumda bireyin kişiliğinde bulunan, yaradılışta var olan ve çevrenin etkisi ile de güçlü bir şekilde meydana çıkan eğilimlerin hepsidir. Kişiliğin gözle görülür bir hale gelmesi için insanın ergin bir yaşa ulaşması ve kendini tanıması beklenirken, karakter çocuğun dünyaya gelmesi ile birlikte kendini gösterir. Karakter doğuştan itibaren var olur, değişmez ve süreklilik gösterir (Eren,2004:84).

Karakter "bireye ait davranışların bütünü olup, insanı bedensel duygusal ve zihinsel etkinliğine çevrenin verdiği değerdir". Diğer bir ifade ile "bireyin karakteri kişisel özelliklerle içerisinde yaşanılan toplumun değer yargılarından oluşur". Toplumsal kurallar kişinin karakterli olup olmamasını belirlemedeki en önemli faktördür (Güney, 2012:307).

1.2.2. Mizaç (Huy)

Karakter gibi "mizaç" da kişiliğin tamamını değil yalnızca bir kısmını oluşturmaktadır. Kalıtımsal bir özellik taşıması sebebiyle süreklilik göstererek, bireye ait bazı temel ve ayırt edici özellikleri ifade eder (Güney, 2012:311; Tutar, 2015:276). Allport (Aktaran: Burger, 2006:352) mizacı "bireyin kendine özgü duygusal doğaya sahip olma olgusu" olarak açıklamaktadır.

Partridge'e göre (Aktaran: Taşdöven vd., 2012:168) mizaç "bireyler arasında farklılık gösteren, hayatın ilk yıllarında görünüp kalan kısmında da göreceli olarak istikrar gösteren ve en azından bir dereceye kadar biyolojik etkilerle ortaya çıkan davranışsal veya duygusal özellik" tir.

Diğer bir tanıma göre, halk arasında 'huy' olarak da ifade edilen mizaç; bireyin duygusallık ve hareketlilik özelliklerini yansıtır. Kısmen kalıtımsal, kısmen de

edinim yoluyla meydana gelen mizaç, ferdin duygusal denge durumunu ifade etmek için kullanılır (Kutanis ve Tunç, 2010:62). Mizaç bireylerin duygusallık tarafını temsil ettiği için bu hususstaki özelliklerin bazıları kalıtım yoluyla önceki nesillerden aktarılırken, bazıları da sonradan alışma ve edinme vasıtasıyla kazanılmaktadır (Eroğlu, 1998:149).

Cloninger ve arkadaşları (Aktaran: Arkar, 2008:116) mizacın dört boyutu olduğu kuramını ileri sürmüşlerdir. Bu model, genetik bakımdan birbirlerinden bağımsız, yaşam boyunca orta seviyede durağan ve kültürel etkiler karşısında değişmez oldukları varsayılan dört mizaç boyutunu (ödül bağımlılığı, yenilik arayışı, zarardan imtina etme/kaçınma ve sebat etme) içermektedir (Arkar, 2008:116). Ödül bağımlılığı (reward dependence); insanın davranışlarını devam ettirebilmesi için başkaları ve sosyal çevre tarafından bu davranışın onaylaması beklentisini ifade eder. Zarardan kaçınma (harm avoidance); belirsizlik korkusu ve yabancılara karşı çekingenlikten dolayı duyulan endişe sonucu insanın davranışlarını sona erdirmesi ve önlemesine yönelik kalıtsal bir yanlılık olarak tanımlanmıştır. Sebat etme (persistence); bir davranışın karşılığında ödül olmaması halinde ya da engellenmelere rağmen o davranışı yine de yapabilme isteğine olan kalıtsal eğilim olarak açıklanmaktadır. Yeni bir eylem ile karşılaşan bireyin göstermesi gereken davranışları öfkelenme, duygularıyla hareket etme ve aşırılığa kaçma gibi engelleyici duygulardan arınarak insanın keşfedici yanı ile hareket etmesine ise yenilik arayışı (novelty seeking) denilmektedir (Taşdöven vd., 2012:168)

Kısaca mizaç bireylerin duygusallık tarafını temsil etmektedir. Hipokrat beden kimyasının mizaç üzerinde önemli etkilerinin olduğunu ileri sürerek mizacı “neşeli mizaç”, “soğukkanlı mizaç”, “kızgın mizaç” ve “melankolik mizaç” olmak üzere dört grup altında incelemiştir (Tutar, 2015:276).

1.2.3. Yetenek

Kişiliği oluşturan bileşenlerden üçüncüsü yetenektir. Yetenek sadece kişiliğin bir katmanı olmayıp onu biçimlendirmeye yarayan etkili bir öğedir (Güney, 2012:313).

Yetenek, toplumun kişiye karşı davranışlarında belirgin bir role sahiptir ve kişinin, toplumun bu yönelimine karşılık olarak tepki ve davranışlarını belirler. Yalnızca kişiliğin oluşmasında bir özellikten ziyade, kişiliğin biçimlenmesinde önemli bir aktördür (Tutar, 2015:277).

Eroğlu' na göre (Aktaran: Kutanis ve Tunç, 2010:62) yetenek, zihinsel ve bedensel olmak üzere incelendiğinde; "zihinsel yetenek" bireyin belirli ilişkileri kavrayabilme, muhakeme edebilme, çözebilme ve sonuç çıkarabilme gibi zihinsel özelliklerini, "bedensel yetenek" ise, bireylerin duyu organları vasıtasıyla bazı olguları gerçekleştirebilmeleri şeklindeki bedensel özelliklerini ifade etmektedir.

1.3. Kişilik Oluşumunu Etkileyen Faktörler

İnsan davranışlarına etki eden her faktör aynı zamanda bir kişilik faktörüdür (Eroğlu, 1998:140). Kişiliği yalnızca belirli bir zaman dilimi içerisinde gösterilen davranış türü olarak görmekten ziyade, geçmişin, bugünün ve yarının oluşturduğu bir bütün olarak ifade etmek daha doğrudur. Çünkü, birey alışkanlıklarını devam ettiren ve gelecekte de aynı davranışlarını gösteren bir özelliğe sahip olduğundan geçmişin izleri, şu anki davranışları ve gelecekte de gözlemlenecek davranışlarına yansıyan gözlenebilir yönü bu üç zaman sürecini kapsamaktadır (Çetin ve Beceren, 2007:113).

Literatür incelendiğinde kişiliğin oluşumu ve gelişiminde etkili olan faktörlerin genel olarak "biyolojik ve kalıtımsal faktörler", "ailesel faktörler", "sosyal ve kültürel faktörler" ve "coğrafi ve fiziksel faktörler" olarak ele alındığı görülmektedir (Develioğlu ve Tekin, 2013:17).

Kişiliğin oluşumunda "biyolojik ve kalıtımsal faktörler" önemli bir role sahiptir (Eroğlu, 1998:140). Bireylerin kişilikleri bebeklikten olgunluk çağına ulaşana kadar birtakım değişikliklere uğramaktadır. Ancak yapılan araştırmalara göre bazı kişilik özelliklerinin eğitim ve sosyal baskıya rağmen değişmediği kanısına varılmıştır. Bunun sebebi kalıtsal ve biyolojik faktörlerdir. Kalıtımsal özelliklerin insan kişiliği üzerinde mutlak bir etkisi olduğu kabul edilmektedir. Kalıtımsal özelliklere örnek olarak göz rengi, miyopluk, akıl zayıflığı gösterilebilir. Ayrıca

kişiliğin temelini oluşturan bazı alışkanlıkların çok küçük yaşlarda edinilmiş olduğu bir gerçektir. (Akto, 2011:194).

Sadece kalıtsal ve biyolojik özelliklerin kişilik oluşumu ve gelişimi üzerinde tek başına önemli bir etkiye sahip olduğu söylenemez. Tüm insanoğlu sadece kalıtımın değil çevrenin de ortak eseridir. Kalıtım ve çevre şartları arasındaki etkileşimin sonucu olarak olgunlaşarak bir kişilik özelliği kazanır (Eroğlu, 1998:142). Bireyin atalarından almış olduğu mirasın zekâ, hareket yeteneği, ten rengi, sinir sistemi gibi fiziksel özelliklerini etkilediği ve bu etkinin bireyde kişilik gelişimine içsel bir etki kazandırdığı söylenebilir. Ancak toplumla ilişkiler söz konusu olduğunda bireyin kendini ifade etmede ve davranışlarını yönlendirmede tercih edilen tutumlarda ailesel faktörler, sosyal ve kültürel faktörler de etkili olmaktadır. Diğer bir ifadeyle bireyin kişiliği kalıtımsal faktörler ile diğer faktörlerin iletişimi sonucu oluşmakta ve gelişmektedir (Tekin vd., 2012:4614).

Normal koşullarda, insanların karşılaşmış olduğu ilk sosyal gruptu "aile" dir. Aile ortamı bireylerin sosyo-kültürel değerleri ilk öğrendiği yer olup, bu ortamda anne ve baba toplumsallaşmanın ilk kaynağı ve ilk modelini oluşturmaktadır (Eroğlu, 1998:144). Literatürde kişilik hakkında yapılan çalışmalar incelendiğinde çocuklardaki kişilik özelliklerinin belirli bir kısmının ailedeki mevcut özelliklerden etkilendiği gözlemlenmiştir. Kız çocuklarının davranışlarının anneye ve erkek çocuklarının davranışlarının ise babaya benzemesi örnek olarak verilebilir (Develioğlu ve Tekin, 2013:17). Ailede anne-baba demokrat bir yapıda ise çocuğun daha rahat bir ortamda yetişeceği, objektif düşünceye sahip olacağı, rasyonel davranacağı, çevresindekilerle daha kolay ve iyi sosyal ilişkiler kuracağı ileri sürülmektedir (Sarıtaş, 1997: 32). Bu bakımdan ailenin, kişiye özgü davranışların edinilmesinde rolü olan takdir ile cezaların kaynaklandığı ve kullanıldığı en önemli ortam olduğu ifade edilebilir (Çelebi ve Uğurlu, 2014:539).

İçinde yaşanılan toplumun "sosyo-kültürel özellikleri" de bireyin ideallerinin ve ilgilerinin oluşmasında son derece etki sahibidir. Burada ait olunan sosyal sınıf, bireyin eğitimini, yaşama stilini, düşüncelerini, eğilimlerini, tüketim alışkanlıklarını ve çeşitli kişisel özelliklerini etkilemektedir (Çelebi ve Uğurlu,2014: 539). Bireyler

kendi kültürleri tarafından yoğun bir biçimde etkilenmektedirler. Genellikle bireylerin bazı kişilik özellikleri istemsiz bir şekilde kendi kültürlerinin çeşitli unsurları tarafından şekillendirilmektedir (Eroğlu, 1998:142).

Kişiliğin oluşum sürecinde içerisinde doğup büyünülen coğrafi çevrenin etkisi de göz ardı edilmemelidir. Bu coğrafi çevredeki iklim, doğa ve yaşanılan bölgenin fiziki şartları bireylerin kişilik özellikleri üzerinde belirgin etkiler bırakmaktadır. Örnek olarak kıyı kesimlerinde yaşayan bireylerin kara bölgelerinde ya da dağlık bölgelerde yaşayan bireylere göre farklı kişilik özellikleri barındırdıkları söylenebilir. Soğuk iklimin egemen olduğu bölgelerinde yaşayan kişilerin daha sert ve donuk bir mizaca, sıcak iklim koşullarının egemen olduğu bölgelerinde yaşayan kişilerin ise daha değişken duygusal tutumlara ve daha yumuşak ve sıcak bir mizaca sahip oldukları yönünde genel bir kanı mevcuttur (Eroğlu, 1998:147).

1.4. Kişilik İle İlgili Kuramlar

1.4.1. Psikanalitik Yaklaşım

Kişiliğin doğası hakkında yıllarca fikir üretilmiş olsa da bilinen ilk kuramcının Sigmund Freud olduğu kabul edilmektedir. Freud' un geliştirmiş olduğu kuramlar 20.yy düşünce tarzı üzerinde çok büyük bir etki oluşturmuştur (Burger, 2006:72). Psikanalitik yaklaşım kuramı, bilinçaltı alanı üzerine odaklanan bir yaklaşımdır. İnsanoğlu içgüdüler ve dürtülerle donatılmış bir şekilde dünyaya gelmekte ve isteklerini en kısa sürede gidermeye yönelik olan "haz" ilkesine göre davranışlar sergilemektedirler (Güney, 2012:315).

Psikanalitik kuramın kurucusunun Sigmund Freud olduğu kabul edilmektedir (Güney, 2012: 315). Bilinçaltından bahseden ilk bilim insanı olmasa da o zamana kadar hiç kimse bilinçaltının davranışı açıklama üzerindeki etkisini Freud kadar açıklayamamıştır. Freud'un öne sürdüğü yaklaşıma göre yüzeyde görülen belirti ve bozukluklara bakmaktan ziyade onların ardında yatan olaylara bakmak gerekmektedir (Kesken, 2011: 3501).

Freud kişiliği duygusal çerçeveden araştırarak, kişilik denen olgunun esasen bireylerin duygu yapılarından kaynaklanmakta olduğu görüşünü ileri sürmektedir. Dahası, insanların karşı karşıya geldikleri her türlü psikolojik ve duygusal problemlerin, çocukluk yıllarında başlarından geçmiş olan cinsel tecrübelerin, hayallerin veya gizli isteklerin doğrultusunda değerlendirdiklerini iddia etmektedir (Eroğlu, 1998:151).

Freud kuramında, kişilik gelişiminin ilk beş veya altı yıldaki tecrübeler ışığında meydana geldiğini, yetişkin kişiliğinin temellerinin çocuklukta atıldığı ve "psikoseksüel gelişim" evrelerinin her birinin yetişkin kişiliği üzerinde etkisi olduğunu savunmaktadır (Öngider, 2013:422).

Freud "topografik model" olarak isimlendirdiği kişiliği "bilinç", "bilinç öncesi", ve "bilinçaltı" olarak üç bölümde ele almıştır (Tuzcuoğlu, 1995:275). Bu modelde bilinç, farkında olduğumuz düşünceleri içermektedir. Bu düşünceler yeni düşünceler kazandıkça değişime uğrar ve eski düşünceler kaybolur. Ancak aklımızda tuttuğumuz birçok bilginin çok az kısmı bilinçte bulunur. İstenirse sayılmayacak kadar düşünce bilinç düzeyine getirilebilir. Bu geniş ve ulaşılabilir düzeydeki bilgi haznesi "bilinç öncesi" ni oluşturmaktadır. Bazı olağandışı koşullar olmadan bilinçaltı bilinç düzeyine getirilemez (Burger, 2006:77).

Freud "topografik model" in insan kişiliğini sınırlı bir şekilde kapsadığını fark etmiş ve bu modele ilaveten "yapısal" bir model geliştirmiştir. Bu modelde kişiliği "benlik (ego), alt-benlik (id) ve üst-benlik (süperego)" olarak isimlendirmiştir (Burger, 2006:78; Tuzcuoğlu, 1995:275).

İnsan doğduğu zaman sadece tek bir kişilik yapısı alt-benlik (id)'e sahiptir ve bu insanın bencil kısmıdır. Sadece kişisel istekleri tatmin etmeye yarayan alt-benlik haz ilkesine göre hareket etmektedir (Hazar, 2006:130). Alt-benlik herhangi bir fiziksel ve toplumsal sınırları dikkate almayarak sadece kişisel tatmin sağlayacak şeylerle ilgilenir. Alt-benlik' in gereksinimlerini karşılayabilmek için kullandığı yönteme "dilek gerçekleştirilmesi" adı verilir (Burger, 2006:78).

Alt-benliği kontrol altında tutmaya çabalayan kişilik birimi “benlik” tir (Hazar, 2006:130). Çevreleriyle iletişime geçmeye başlayan iki yaş ve altı çocuklarda kişilik yapısının ikinci bölümü olan benlik (ego) gelişmeye başlar. Benlik “gerçeklik ilkesine” göre hareket ederek alt-benliğin dürtülerini tatmin eder. Alt-benliğin dürtüleri çoğunlukla toplumsal olarak uygun olmayan ve bizi tehdit edici biçimde ortaya çıkması sebebiyle benlik bunları bilinçaltı seviyede tutar. Benlik; beynin bilinç, bilinç öncesi ve bilinçaltı bölümlerinde serbestçe hareket edebilme özelliğinden dolayı alt-benlikten farklıdır (Burger, 2006:79).

Kişilik ve ahlak gelişimi çocuğun beş yaşına ulaşmasıyla ana hatlarıyla oluştuğu ve altı yaşından sonra önemli değişikliklerin olmadığı görülür. Bu süre zarfında kişiliğin üçüncü kısmı olan üst-benlik oluşur. Bu kısım toplumun, özellikle de anne babanın değer yargılarını temsil etmektedir. Üst-benlik neyi yapabileceğimiz ve neyi yapamayacağımız konusunda daha çok sınırlamalar getirir. Ahlak gelişimi psikanalitik yaklaşımda “süperego” nun bir işlevi olarak görülür ve burada önemli bir yere sahip olan vicdanın ahlak gelişiminin bir sonucu olduğu kabul edilir (Diken ve Çelebi, 2015:216). Bazı insanlar üst-benlik kavramını “vicdan” olarak da adlandırmaktadır. Üst-benlik bizleri sadece ahlak kurallarının çiğnenmesinden dolayı cezalandırmaz, bilakis benliğin bir davranışın faziletli ve övgüye layık olmadığına karar vermek için kullandığı idealleri belirler (Burger, 2006:80).

Yapısal modelde benlik, alt-benlik ve üst-benliğin isteklerinin denetlemek ve dışarıdan gelebilecek uyarılara uygun reaksiyonları sağlamak için savunma mekanizmalarını kullanır (Aslan S., 2008:9). Alt-benlik, benlik ve üst-benlik kendi aralarında sonu gelmeyen bir savaş halindedirler. Güçlü bir benliğe sahip sağlıklı bir kişi, alt-benlik ve üst-benliğin kişiliğinin üzerinde aşırı kontrol sahibi olmasına izin vermez (Burger, 2006:80)

Kişiliğin bu üç öğesi doğal olarak birbirleriyle çelişki halindedirler ve bu çelişkiler psikolojik faaliyetlerin tabanını oluşturmaktadır. Kaygı ve savunma mekanizmaları bu çatışmanın sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Cüceloğlu, 1997:410).

İd ve süperego arasında oluşan çatışma bireyin psikolojisinde kaygı olarak ortaya çıkabilir (Cüceloğlu, 1997:410). Freud'a göre kaygı; bireyin tehdit edici bir duruma karşı göstermiş olduğu savunmacı bir tepki türüdür (Topses ve Serin, 2012:26). Birçok insan Freud'un nevrotik kaygı olarak isimlendirdiği kabul edilemez düşüncelerin bilinç engelini aşarak bilinçlilik düzeyinde ortaya çıktığı bir rahatsızlığı yaşamaktadır. Ancak benliğin bu istenmeyen düşünce ve arzularla baş edebilmek için kullandığı savunma mekanizmaları vardır (Burger, 2006:82). Savunma mekanizmaları kaygı ile baş edebilmek için oluşturulmuş düşünce, tutum ve davranış şekilleridir (Cüceloğlu, 1997:411). Bu savunma mekanizmaları; "bastırma, yüceltme, yer değiştirme, inkâr, karşı tepki geliştirme, akla bürüme ve yansıtma" olarak bireylerde görünür (Burger, 2006:82-85).

Freud, alt benlikte gizlenen ve kişiyi yönlendiren içgüdülerin yaşam ve ölüm içgüdüsü olduğu görüşündedir (Emir ve Kanlı, 2009:66). Yaşam içgüdüleri insanı beslenmeye yönelten açlık ve susuzluk giderme davranışları ile seks davranışıdır (Eren, 2004:86). İnsan vücudu bu iki içgüdüsel dürtüyü ortaya koymaya çalışırken bir taraftan da bu dürtülerden kaynaklanan toplumsal baskının yarattığı kaygıyı azaltmaya çalışmaktadır (Emir ve Kanlı, 2009:66).

Freud, insan davranışlarının "*Triebe"* adı verilen, dürtüler ya da içgüdüler olarak da dilimize çevrilen, kuvvetli içsel güçler tarafından güdülendiğini ifade etmiştir. İki temel içgüdümüz vardır; "*Libido"* olarak adlandırılan "yaşam ya da cinsellik içgüdüsü" ve "*Thanatos"* olarak adlandırılan "ölüm ya da saldırganlık" içgüdüsüdür (Burger, 2006:80). Freud önceleri bu iki içgüdünün birbirleriyle çatışma halinde olduklarını belirtmiş ancak daha sonra birlikte hareket ettiklerini ifade etmiştir. İnsan davranışlarının çoğunun temelinde yaşam ve cinsellik içgüdüsünün olduğunu belirtmiştir (Güney, 2012:319). Uygarlığın gelişimi insanlık tarihindeki ölüm ve yaşam içgüdüleri arasındaki savaşımın bir ürünüdür (Topses ve Serin, 2012:25).

Freud'un psikoloji literatürüne yapmış olduğu katkılardan biri de "kişilik gelişim kuramı" dır. Freud'a göre yetişkin kişiliğinin yaşamın ilk beş ya da altı yılındaki deneyimlerden oluştuğu gerçeğidir (Burger, 2006: 85). Freud yeni doğan

bir bebeğin kişiliğinin değişik aşamalardan geçerek geliştiğini ifade ederek bu aşamalara "psikoseksüel aşamalar" adını vermiştir. Bu aşamalar (Özdemir vd., 2012: Topses ve Serin, 2012: 26);

a) 0-1 Yaş "Oral Dönem"
b) 1-3 Yaş "Anal Dönem"
c) 3-6 Yaş "Fallik Dönem"
d) 6-12 Yaş "Latens Dönemi"
e) 12-18 Yaş "Genital Dönem"dir.

Psikoseksüel gelişim kuramına göre her bir küçük çocuk cinsel yönden duyarlı bir bölgeyle ifade edilen gelişim dönemlerinden geçmektedirler. Çocuklar sağlıklı bir cinsel yaşama hazır oldukları "genital döneme" ulaşana kadar "oral, anal ve fallik" evrelerinden geçerler. Bu evreler içerisinde yaşanan sarsıcı bir deneyim, psişik enerjinin saplanmasına, yetişkin kişiliğinde saplantılı gelişim döneminin özelliklerini sergilemesine sebep olmaktadır (Burger, 2006:108).

1.4.2. Biyolojik Yaklaşım

İnsanlar çoğu zaman bazı kimselerin davranışlarına bakarak "Ne de olsa anasının oğlu/kızı" ya da çabuk sinirlenen bir kimse için "babasına çekmiş" gibi ifadelerde bulunmaktadırlar. Çocukların anne ve babalarının bazı özelliklerini miras aldığı düşüncesi toplum tarafından kabul edilen yaygın bir düşüncedir. Kalıtımın sadece göz rengi, boy gibi dışsal görünüş özelliklerini değil, kişiliği de etkilediği görüşü benimsenmektedir (Burger, 2006:341).

İnsan beyninin yapısı ve işleyiş tarzından dolayı ya duyu organlarının hassasiyetinde ya da vücudun hormon üretiminde kişiden kişiye, ortamdan ortama ve hatta zamana bağlı olarak birtakım değişiklikler ortaya çıkmaktadır. Bu değişiklikler sebebiyle herhangi bir olayla karşılaşan bireylerin algı, dikkat, önem ve reaksiyon şiddeti gibi unsurlarında değişiklikler olabilmektedir. İnsanların yalnızca çevreden etkilenmediklerini, belli yeteneklerle yaratıldığını ileri süren biyolojik yaklaşım taraftarları tek yumurta ikizleri üzerinde yaptıkları araştırmalar neticesinde tek

yumurta ikizlerinin nispeten diğer ikizlere göre kişilik bakımından daha fazla benzerlikler taşıdıklarını tespit etmişlerdir. Tek yumurta ikizlerinin özellikle benzer çevresel etkilere karşı benzer davranışlar sergilediklerini belirtmişlerdir. Ancak, yaşlanmış tek yumurta ikizleri ile genç tek yumurta ikizlerin karşılaştırıldıklarında kişilik benzerlikleri arasında farklar oluşmaktadır ve bu farkların sebebi ise önemli çevresel etkilerin bazen benzerlikleri üzerinde caydırıcı bir etkisi olmaktadır (Hazar, 2006:132).

Alman psikolog Hans Jurgen Eysenck kişiliğin incelenmesi sürecinde faktör analizlerinden yararlanılması gerektiğini savunmuştur. Eysenck'e göre (Aktaran: Tutar, 2015:284) önemli olan az sayıda ama açık, net ve itina ile belirlenmiş boyutlar ortaya konulmalıdır. Eysenck kişiliği "insanın gerçek veya gizil davranış yapılarının tümü" olarak tanımlamıştır. Bu davranışlar hem kalıtım hem de çevresel etmenlerden kaynaklanıp ve karşılıklı etkileşimin sonucunda biçimlenirler (Yanbastı, 1996:235).

Eysenck, kişiliği hiyerarşik bir yapı haline getirerek kuramını geliştirmiştir. Bu kuramın temeli, kişiliği oluşturan etmenlerin sırasının hiyerarşik bir düzende olması esasına dayanmaktadır (Güney, 2012:325; Yanbastı, 1996:236). Bu hiyerarşik düzende kişiliğin en alt kısmını oluşturan ilk düzey, çok özel tepkileri içererek, belirli uyarıları, biyolojik ve kalıtımsal özelliklere sahiptir (Hazar, 2006:136). İkinci düzey bireyin içerisinde yetiştiği fiziksel ve kültürel çevreden kazandığı alışkanlıklara dayanan özellikler ile ilgilidir (Tutar, 2015:285). Üçüncü düzey ise eğilimleri içeren düzeydir. Bu düzeyde bireyin birçok alışılmış davranışlarının eğilimlerinden (devamlılık, bireysel dengesizlik, değişmezlik, doğruluk ve değişkenlik, heyecanlılık özelliklerinin olduğu) kaynaklandığıdır (Hazar, 2006:136). Dördüncü ve en son düzey ise, belirli tiplerin oluşması evresidir. Her bir tipin oluşumunda her bir düzeyin baskın faktörlerinin etkisi bulunur (Güney, 2012:325). Baskın özelliklere göre belirgin tipler oluşur (Tutar, 2015:285).

Eysenck diğer kişilik özelliklerinin altında yatan sebepleri keşfetmek için uğraşıyor ve süper özellikleri incelemek için faktör analizinden yardım alıyordu. Uzun yıllar boyu süren araştırmalarının nihayetinde, bütün kişilik özelliklerin üç temel kişilik boyutunda ele alınabileceğini ifade etmiştir (Burger, 2006:344). Bu

boyutlar; dışadönüklük-içedönüklük, nevrotiklik ve psikotiklik' tir (Çağlar Bektaş vd., 2013:128). Dışa dönüklük, sosyalliği temsil ederken, bu boyutta yüksek puan alan bireyler, "insanlarla iletişim kurmaktan hoşlanan, girişken ve yalnız olmaktan ziyade insanlarla birlikte olmayı tercih eden" bireyler olarak ileri sürülmüştür. Nevrotiklik boyutunun duygusal tutarlılığa veya aşırı tepkiselliğe işaret etmekte olduğu ve bu boyutta yüksek puan alan bireylerin "kaygılı, depresif, gergin, çekingen, aşırı duygusal ve düşük özgüven sahibi" olabileceği ifade edilmiştir. Psikotiklik boyutu ise "soğuk, mesafeli, bencil, saldırgan, güvensiz, duygusuz, tuhaf ve empati kuramama, suçluluk ve diğer insanlara karşı kayıtsızlık" gibi daha çok sıra dışı kişilik özelliklerini temsil etmektedir (Ekinci ve Ekinci, 2012:16) Bu boyutta yüksek puan alan kişilerin, psikoterapiye ya da yasal bir cezalandırmaya en yakın adaylar olarak değerlendirilebileceği ifade edilmektedir (Burger, 2006:349).

1.4.3. Davranışsal Yaklaşım

Psikologlar uzun yıllar boyunca insanlar ve hayvanların öğrenme süreçlerini anlamaya çalışmışlardır. Bu bakış açısıyla tutum değişikliği, dil öğrenme, psikoterapi, öğrenci-öğretmen etkileşimi, sorun çözme, cinsiyet rolleri ve iş doyumu gibi konular incelenmiştir. Bu bakış açısıyla insanların neden tutarlı davranışlar gösterdiğini açıklamak için bir model oluşturulmuştur (Burger, 2006:510).

Davranışçı psikoloji psikanalitik yaklaşıma bir tepki olarak gelişmiştir. Davranışçı psikolojide konu davranışlardır ve bu yaklaşıma göre bir psikolojinin konusu ancak ve ancak objektif yöntemlerle ölçülebilen ve değerlendirilebilen davranışlar olmalıdır. Objektif olmayan, kanıtlanamayan hiçbir yaklaşımın bilimsel bir değeri olamaz. Bu nedenle bilinç, bilinç dışı, içsel deneyimler ampirik metotlarla incelenemediğinden bilimsel değildir. Sübjektif yargılara, varsayımlara, kanıtlanamayan teorilere yer yoktur (Yanbastı, 1996:139).

Davranışçılar öğrenmenin bir süreçten daha çok ürün olma niteliğinde olduğunu ve öğrenmenin doğrudan çevresel etmenlerin sonucunda geliştiği görüşünü ileri sürmektedirler. Davranışçı kurama göre, öğrenilmiş ve sürdürülmekte olan insan

davranışlarının ilkelerini ya da kurallarını tanımlamak için deneysel temeller oluşturulması gerekmektedir (Topses ve Serin, 2012:99).

Rus fizyolog Ivan Petroviç Pavlov (1849-1936) 1890'lı yıllarda köpeklerin sindirim sistemi üzerindeki çalışmaları esnasında -birçok başka bilimsel buluşta olduğu gibi- davranışçılığın ilk büyük kavramı olan "klasik koşullanma" yı keşfetmesi tesadüf eseri olmuştu. Köpeklerin tükürük bezleri üzerinde çalışmalar yaptığı sırada Pavlov, köpeklerin bazen yiyecek olmadan da örneğin zil sesini duyduklarında veya bakıcılarını gördükleri zaman salyalarının aktığını fark etmiş ve esas araştırma konusunu bir kenara bırakarak "psişik salgılama" olarak isimlendirdiği bu fenomen üzerine araştırmaya başlamıştır (Türkçapar ve Sargın, 2011:7). Tekrarlayıcı deney ve gözlemler sonucunda, (nötr bir uyarıcı), normal şartlar altında köpekte salya akmasına yol açan bir başka uyarıcı olan "et" ten (koşulsuz uyarıcı) hemen önce verildiğinde, bir süre sonra köpeğin sadece zil çalındığında da salyasının aktığı gözlemlendi. Böylece "koşullanma" veya "öğrenme" gerçekleşiyordu (Özdel, 2015:11).

Ivan Petroviç Pavlov' un bu araştırmalarının sonucunda, bilimsel bir disiplin olarak davranış bilimi ve nihayetinde yeni bir akıma dönüşecek olan davranışçılığın da temelleri oluşacaktı. Bu yeni akımın Amerika'daki öncüsü olarak görülen John B. Watson 1913'de yayımladığı "davranışçı manifesto" olarak da isimlendirilen makalesinde "psikolojinin içe bakış veya zihinsel fenomenler gibi gözlenemeyen olaylara yer vermemesi gereken doğal bilimlerin saf deneysel bir dalı" olması gerektiğini savunmuştur (Türkçapar ve Sargın, 2011:7).

John B. Watson "davranışçılık" adını verdiği kuramı ile psikoloji bilim dalını yeniden tanımlamaya çalışmıştır. Ona göre "eğer psikoloji bir bilim dalıysa, psikologlar zihinsel durumları incelemeyi derhal bırakmalı, gözlemlenebilir, kestirilebilir ve kontrol edilebilir açık davranışları incelemelidir" (Moore, 2011:451). Duygu, düşünce, beklenti, değer, akıl yürütme, anlayış, bilinçaltı ve diğer benzer kavramlar, gözlemlenebilir davranışlar üzerinden tanımlanabildiği müddetçe davranışçı psikolojinin ilgi alanına girebilirdi (Burger, 2006:311). Watson zihnin veya iç dünya denilen şeyin aslında dış dünyanın yansımalarını işleyen ve bilgilerin

toplandığı bir depodan ibaret olduğu, düşüncelerin insanın anlayışından bağımsız olan dış gerçeklikler tarafından yönlendirildiğine inanıyordu. Psikoloji biliminin esas hedefi insan davranışın önceden kestirilebilmesi ve kontrolü olmalıydı. Watson yapmış olduğu küçük Albert deneyiyle insanlarda "fobik" tepkilerin klasik koşullanmayla açıklanabileceğini ampirik olarak göstermiş, insan davranışları üzerinde etkisi olan en önemli etmenin çevre olduğunu vurgulamış ve çevremizin bizi şekillendirdiğini savunmuştur: "Bana bir düzine sağlıklı bebek verin, kendi özel davranışçı yöntemlerimle onları yetiştirerek, başka bir şeye gereksinim duymaksızın onları doktor, avukat, sanatçı, esnaf hatta dilenci veya hırsız yapabilirim" demiştir (Aktaran: Türkçapar ve Sargın, 2011:8). Bunu, çocuğun kalıtsal yetenekleri, zekâsı ya da ailesinin etkisini tamamen göz ardı ederek yapabileceğini belirtmiş ve bu görüş herkese eşit şans tanınmasını destekleyen bir geleneğe sahip olan Amerika'da büyük bir destek görerek kısa sürede benimsenmiştir (Burger, 2006:513).

B.F.Skinner, Watson'un mirasını devam ettirerek kendi davranışçılık anlayışını "radikal davranışçılık" olarak tanımlamıştır (Moore, 2011:456). Watson'un ifadelerini daha da ileriye taşıyarak -içsel deneyimlerin ve düşüncelerin varlığını reddetmeyerek- kendi davranışlarımızın içsel nedenlerini gözlemleyebileceğimizi iddia etmiştir. Skinner' in görüşleri kısmen de olsa Freud'un görüşlerine benzemektedir. Her ikisi de insanların, davranışlarının altında yatmakta olan gerçek sebepleri bildiklerini zannettiklerini ancak aslında çoğu zaman bilmediklerini söylemektedir (Burger, 2006:515).

Skinner'in "edimsel koşullanma ve pekiştirme" teoremi neredeyse bütün insan davranışlarını davranışçı ilkelerle açıklayabilecek bir konuma getirmiştir. Skinner'in tanımladığı edimsel koşullanma, "organizmanın çevrede gerçekleştirdiği bir etkinlik sonucunda ortaya çıkan sonuca göre o davranışın sıklığının artmasına veya azalmasına" dayanmaktadır (Türkçapar ve Sargın:2011). Klasik koşullanma sürecinden farklı ve karmaşık bir süreç sonucunda kişi, olumlu ya da pozitif sonuçlara neden olacak davranışları ortaya koyarken, olumsuz ya da negatif sonuçlar söz konusu olduğunda kaçınma eğiliminde olacaktır. Skinner, "belirli çevresel uyarıcılara karşılık ortaya çıkan tepkiler koşullanabildiğine göre, çevresel uyarıcılardan bağımsız ve içten gelen hareketler sonucu ortaya çıkan edimler de

koşullanabilir" diyerek davranışların öğretilmesi ya da biçimlendirilmesi için "edimsel koşullanma" dan yararlanıla bilineceğini ifade etmektedir. Davranışların yinelenme olasılığı "olumlu pekiştirme" ve "olumsuz pekiştirme" olmak üzere iki şekilde etkilenmektedir. Olumlu pekiştirme ile belirli bir karşılığın gerçekleşme olasılığını arttıracak durumlar gerçekleşirken, olumsuz pekiştirme ile de yine bir davranışın ortaya çıkmasına sebep olacak olumsuz bir sonuç söz konusu olacaktır (Özabacı ve Özmen, 2005:138).

1.4.4. İnsancıl (Hümanist)Yaklaşım

Yirminci yüzyılın ortalarında psikolojide insanlığa dönük olarak hepimizin sürekli olarak bilinçaltımız tarafından yönlendirilen cinsel ve saldırgan içgüdülerimizin etkisi altında olduğumuzu savunan Freud'çu görüş ile insanı büyük bir fareden farklı görmeyen davranışçı yaklaşım olmak üzere iki farklı bakış açısı bulunmaktaydı. Pek çok psikolog Freud ve davranışçı yaklaşımın özgür irade, insan onuru gibi insan kişiliğinin önemli boyutlarına değinmediği görüşüne sahipti. Bu görüşlere bir tepki olarak "üçüncü bir güç" doğdu. İnsancıl yaklaşımı kişilik kuramcılarından farklı kılan en önemli nokta, "kişilerin kendi eylemlerinden büyük oranda sorumlu olduğu" nu varsaymasıdır. Olaylara karşı bireyler bilinçaltlarından kaynaklı olarak otomatik tepkiler gösterse de -özgür bir iradeleri olması sebebiyle- her zaman kendi kaderlerini belirleme ve eylemlerine karar verme gücüne sahiptirler (Burger, 2006:416; Atkinson vd., 1993:544; Smith, 1990:8; Elkins, 2009:267-268).

Avrupa temelli varoluşçu felsefe, Carl Rogers ve Abraham Maslow gibi bazı Amerikalı psikanalistlerin çalışmaları insancıl yaklaşımın köklerini oluşturmaktadır (Smith, 1990:9). Varoluşçu psikologlar varlığımızın anlamı, özgür iradenin rolü ve insanoğlunun tekliği gibi konuların üzerine eğilmişlerdir. Bireylerin yaşamlarındaki anlamsızlığı keşfetmeleri ve sonucunda bireyde oluşan kaygı ve panik duyguları varoluşçu psikologların odak noktalarıdır. Terapilerde seçme özgürlüğü vurgulanırken, boşluk, kaygı ve sıkıntıların azaltılmasını sağlayacak bir hayat tarzı geliştirilmesi amaçlanmaktadır (Burger, 2006:417).

İnsancıl yaklaşım, kişiliğin incelenmesinde kişinin öznel deneyimi, dünya hakkında kişisel görüsü üzerine odaklanır. Rogers'ın "davranış en iyi şekilde bizzat kişinin içsel referans çevresinden hareketle anlaşılır" söylemi insancıl yaklaşımın temelini oluşturmaktadır. Bir grup psikolog tarafınca 1962 yılında kurulan İnsancıl Psikoloji Derneği (Association of Humanistic Psychology) "üçüncü güç" olarak adlandırdığı insancıl yaklaşım teorisini tanımlarken dört adet ilkeyi benimsemiştir. Bu ilkeler (Atkinson vd., 1993:544);

1. *Bireyin tecrübeleri birinci önceliktir.* İnsanlar araştırmaların basit birer objesi değildir. Kendi dünya görüşlerine, algılarına ve kendilerine verdikleri değere göre anlaşılmaları gerekir. Her bir bireyin yüzleşmek zorunda olduğu soru "Ben kimim" sorusudur.

2. *İnsanların seçimleri, yaratıcılık, kendini gerçekleştirme konuları araştırılması tercih edilen konulardır*. İnsancıl psikologlar anormal kişilikleri esas alan bir psikolojinin yalnızca anormal psikoloji üretebileceğine inancıyla psikanalitik yaklaşımı reddederler. Dahası, bilişsel süreçleri dikkate almayan davranışçılık yaklaşımını da reddederler. İnsanlar sadece cinsellik, saldırganlık gibi temel dürtüler veya açlık-susuzluk gibi psikolojik ihtiyaçlardan motive olmaktan ziyade kendi potansiyellerinin ve yeteneklerinin geliştirilmesine de ihtiyaç duymaktadırlar. Yalnızca ego kontrolü ya da çevreye uyum değil, büyüme ve kendini gerçekleştirme de psikolojik sağlığın bir kriteri olmalıdır.

3. *Araştırma problemlerinin seçiminde anlamlılık nesnellikten önce gelmelidir.* İnsancıl yaklaşıma göre, bazen daha az titiz yöntemler benimsense bile önemli bireysel ve toplumsal sorunlar incelenmelidir. Fakat bu süreçte nesnelliğe ve değerlere de önem verilmelidir.

4. *Bireyin saygınlığı en yüksek değerdedir.* İnsan esas olarak iyidir. Psikolojinin temel amacı insanları kontrol etmek ya da tahmin etmek değil, anlamaktır.

Bu değerleri benimseyen psikologlar farklı teorik altyapılara sahip olmakla beraber Carl Rogers ve Abraham Maslow'un görüşleri insancıl yaklaşım teorisinin merkezini oluşturmaktadır.

İnsancıl yaklaşımın temelinde dört öğe bulunmaktadır (Burger, 2006). Bunlar;

1. *Kişisel Sorumluluk.* Ne kadar inkâr edersek edelim başımıza gelenlerin esas sorumlusu kendimizdir. İnsancıl psikologlar davranışlarımızın o anda ne yapmamız gerektiğini söyleyen kişisel tercihlerimizin bir yansıması olduğunu ifade ederler. İnsanlar kendi yaşamlarını şekillendiren, bazı fiziki kısıtlar hariç yapmak istediklerini yapma her şeyi değiştirme gücüne sahiptir.

2. *Şimdi ve Burada.* İnsancıl yaklaşıma göre, insanlar yaşamlarını olduğu gibi kabul etmeyi öğrenmediği müddetçe, hiçbir zaman potansiyellerini tam olarak kullanan kişiler olamayacaklardır. Geçmişi ve geleceği düşünerek zaman kaybetmekten ziyade hayat dolu dolu yaşanmalıdır. "Bugün geriye kalan hayatımızın ilk günüdür" sözü insancıl yaklaşım psikologlarının mottosu olup insanların geçmişlerinin esiri olmamalarını gerektiğini savunurlar.

3. *Bireyin Fenomenolojisi.* Kimse bireyi kendisinden iyi tanıyamaz. Bu görüşe göre insancıl psikologlar bireylerin davranışlarını anlayabilmeleri için "nereden geldiğini" yani onun fenomenini anlamaya çalışmalı ve kendilerine yardım etmelerini sağlamalıdır.

4. *Kişisel Gelişim.* İnsancıl yaklaşıma göre yaşam sadece temel gereksinimlerimizi karşılamaktan ibaret değildir. Sadece temel gereksinimlerin karşılanması insanları mutlu etmeye yeterli değildir. İnsanların gelişimlerini pozitif yönde sürdürmeye güdülenmiştir ve engellenmediği sürece kendi varoluş noktasına doğru ilerleyecektir. Carl Rogers bu noktaya "potansiyelini tam kullanan kişi", Abraham Maslow ise "kendini gerçekleştirme" adını vermiştir. Kendini gerçekleştirmiş bir birey olmanın yolu "olabileceğimiz her şeyi olmaktan" geçmektedir. Bu gelişim süreci esnasında bir engelle karşılaşıldığında insancıl psikoterapi devreye girerek gelişimin devam etmesi sağlanır. Rogers, kişinin bu sürekli olan kendini keşfetme sürecine "olma süreci" olarak tanımlamıştır.

Carl Rogers kliniğindeki hastaları ve danışanlarıyla gerçekleştirdiği araştırmalar esnasında kişilik teoremini geliştirmiştir. Kişilerin büyüme, olgunlaşma ve pozitif değişim yönünde gösterdikleri içsel eğilimden etkilenen Rogers, insanı motive eden temel gücün kendini gerçekleşme eğilimi olduğu görüşünü

benimsemiştir. Bu eğilim, insanın bütün kapasitelerini yerine getirme veya gerçekleştirme yönünde bir eğilimdir (Atkinson vd., 1993:545).

İnsan doğasına karşı iyimser bir bakışa sahip bir psikolog olan Rogers, insanın doğuştan itibaren mutluluğu aradığı ve potansiyelini gerçekleştirmek yönünde hareket ettiği görüşüne sahiptir. Gelişme ve ileriye doğru gelişme insanın doğasında bulunur. Benlik bilincinin çok önemli olduğunu vurgulayan Rogers, benlik bilincinin bireyin kendisi ile ilgili düşüncelerini, algılamalarını ve fikirlerini kapsadığını ifade eder. Olumlu bir benlik bilincinin geliştirilebilmesi için bireylerin "koşulsuz sevgi" ortamında yetiştirilmesi gerektir. Koşulsuz sevgiye göre birey ne yaparsa yapsın, sevgi ve saygıya layık olduğu kabul edilecektir. Bu sevgi içerisinde yetişen bireylerin benlik anlayışları güçlü ve olumlu olur (Cüceloğlu, 1997:428).

Abraham Maslow'un görüşleri birçok bakımdan Carl Rogers ile örtüşmektedir. Maslow güdülerin kademeli bir yapı halinde olduğunu ve insanların alt basamaklardaki ihtiyaçlarını giderir gidermez, üst basamaktaki ihtiyaçlarını gidermeye yöneleceğini varsayar. Bireyin ulaşacağı en üst basamak ile ifade edilen yer "kendini gerçekleştirme" noktasıdır (Cüceloğlu, 1997:430).

Maslow'un teorisin iki ana varsayımı bulunmaktadır. İlki "bireyin gösterdiği her davranışın, sahip olduğu belirli ihtiyaçları gidermeye yönelik" olması, ikincisi ise "bu ihtiyaçların sıralama (hiyerarşi) göstermesi" ilkesidir. Alt kademedeki ihtiyaçlar giderilmeden üst kademedeki ihtiyaçlar kişiyi davranışa sevk etmeyecektir. Bireyi davranışa sevk etme özelliği ihtiyaçların tatmin edilme derecesine bağlıdır (Koçel, 2014:734). Maslow'un gereksinimleri açıklamak için kullandığı piramit şekline benzeyen bu yapı beş ana bölümden oluşmaktadır. Alt basamaktaki ihtiyaç bir miktar tatmin edilmeden diğer üst basamaktaki ihtiyacın ortaya çıkamayacağını belirtmektedir (Atkinson vd.,1993). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisindeki basamaklar su şekildedir. İlk basamakta fizyolojik ihtiyaçlar (açlık, susuzluk, uyku, cinsellik vb.), ikinci basamakta güvenlik ihtiyaçları (güvende ve tehlikeden uzak olma, korku ve kaygıdan uzak olma), üçüncü basamakta ait olma ve sevgi ihtiyaçları (bir gruba veya aileye ait olma, kabul edilme), dördüncü basamakta saygı ihtiyacı (tanınma, kendine güven duyma, saygı görme) ve son basamakta kendini

gerçekleştirme ihtiyacı (sahip olunan potansiyeli geliştirme, yaratıcılık) vardır (Maslow, 1943; Topses ve Serin, 2012). Maslow' a göre (Aktaran: Yanbastı, 1996:223) ihtiyaçlarını bu şekilde son basamağa kadar gerçekleştirebilmiş bireyler kendilerini gerçek anlamda gerçekleştirmiş az sayıda mutlu bireylerdir.

Maslow' a göre (Aktaran: Atkinson vd., 1993) kendini gerçekleştiren bir insanın özelliklerini şu şekilde sıralayabilmek mümkündür;

- Gerçekliği algılar ve belirsizliğe tolere edebilir.
- Kendini ve başkalarını olduğu gibi kabul eder.
- Düşünce ve davranışta doğaldır.
- Ben-merkezli değil, problem odaklıdır.
- Mizah duygusu yüksektir.
- Yaratıcılığı yüksektir.
- İnsanlığa değer verir ve refahı için sorunlarını ciddiye alır.
- Çok yakın ve samimi birkaç dostu vardır.
- Hayata karşı objektif bir bakış açısı vardır.

1.4.5. Bilişsel Yaklaşım

Bilişsel yaklaşım, insanlardaki kişilik farklılıklarının sebebinin onların bilgi işleme süreçlerindeki farklılıklara dayandığını savunur. Bilişsel davranış kuramlarının geçmişi Kurt Lewin'in "alan kuramı" na dayanmaktadır (Burger, 2006: 606). Lewin' in teorisine göre, davranışın üzerinde o davranışı gerektiren birçok psikolojik olgunun etkisi vardır ve tüm bu psikolojik olgular kişinin "yaşam alanı" nı oluşturmaktadır. "Yaşam alanı, bir bireyin belirli bir zamandaki davranışını etkileyen olguların ya da gerçeklerin toplamını" ifade eder (Burnes ve Cooke, 2013:409).

Bilişsel kuram ile ilgili psikoloji ve psikoterapi alanında birçok öncül bulunmaktadır. Bunlardan Amerikalı psikolog George Kelly (1905–1967)'nin geliştirdiği "kişisel yapılar kuramı" doğrudan davranışı etkileyen bilişsel yapıları vurgulaması nedeniyle en önemlilerinden bir tanesidir (Türkçapar ve Sargın, 2011:10). Kelly' nin kişilik kuramına göre "insanoğlu benzersizdir" ve bu kuramına

"bilim adamı-insan" adını vermiştir. İnsanlar da bilim adamları gibi aynı şekilde ve sürekli olarak insan ilişkilerinin nasıl işlediğine ilişkin kuramlar ve modeller geliştirirler, bunlar vasıtasıyla öngörülerde bulunurlar. Kelly insanların olayları yorumlamak ve kestirmek için bazı bilişsel yapılar kullandığını öne sürerek bu yapıları "kişisel yapılar" olarak tanımlamıştır. Her bir bireyin kişisel yapısı farklıdır ve farklı biçimde düzenlenir. Kişilik farklılıklarının sebebi ise insanların "dünyayı yapılandırma biçimlerindeki farklılıklarından" kaynaklanır (Burger, 2006:607).

Kelly kişilik kuramını tasarlarken tek bir varsayımdan başlayarak tüm kuramı bunun üzerine kurmuştur. Temel varsayım olarak adlandırdığı varsayım: "Bir kişinin bilgi işleme biçimi, olayları bekleyiş şekline göre psikolojik olarak kanalize edilir". Kelly kuramını derinleştirmek için Tablo 1' deki on bir sonucu ilave etmiştir (Kelly, 2003; Aktaran: Burger, 2006);

Tablo 1 Temel Varsayım ve On Bir Sonucu

Temel Varsayım	"Bir kişinin bilgi işleme biçimi, olayları bekleyiş şekline göre psikolojik olarak yönlendirilir."
Yapılanma Sonucu	"Bir kişi zihinde benzerlerini yapılandırmak suretiyle olaylarla ilgili beklenti geliştirir."
Bireysellik Sonucu	"Kişiler olayları zihinlerinde yapılandırma biçimleri yüzünden birbirinden ayrılırlar."
Organizasyon Sonucu	"Her kişi, olayları bekleyiş şekline uygun olarak zihindeki yapılar arasındaki sıralama ilişkisini kapsayan bir yapılandırma sistemi geliştirir"
İkilik Sonucu	"Bir kişinin yapılandırma sistemi sonlu sayıda ikili yapılardan oluşur."
Seçim Sonucu	"Kişi ikili bir yapıda, kendi sistemini genişletme ve tanımlama olasılığının en yüksek olduğunu düşündüğü alternatifi seçer."
Genişlik Sonucu	"Bir yapı yalnızca sınırlı bir genişlikteki olayları tahmin etmede uygundur".
Deneyim Sonucu	"Kişinin yapılandırma sistemi olayların tekrarını başarılı bir şekilde yapılandırdıkça değişir."
Modülasyon Sonucu	"Kişinin yapılandırma sisteminin değişkenliği, kişisel yapılarının geçirgenliği ile sınırlıdır."
Bölümlendirme Sonucu	"Kişi birbiriyle uyumsuz çeşitli yapılandırma alt sistemlerini ardışık bir şekilde kullanabilir."
Benzerlik Sonucu	"Kişinin uyguladığı deneyim yapılandırması bir başka kişininkine ne ölçüde benziyorsa bu kişinin psikolojik süreçleri de diğerlerininkine o kadar benziyordur."
Toplumsallık Sonucu	"Kişi diğer bir kişinin yapılandırma sürecini yorumlayabildiği ölçüde diğer kişiyi içeren sosyal süreçlerde rol oynayabilir."

Kaynak: Kelly, 2003: Aktaran: Burger, 2006

1.4.6. Ayırıcı Özellikler Yaklaşımı (Treyt Yaklaşımı)

Kişilik özelliklerini inceleyerek kişiliğin yapısını araştıran bu yaklaşıma göre, bireyin kişiliği onun temel özelliklerinin bir bireşimidir. Bu özelliklerin bilinmesi durumunda bireyin kişiliği de kolayca öğrenilebilir (Cüceloğlu, 1997:416). Bu yaklaşımın kişilik teorilerine bir düzenlilik getirdiği söylenebilir. İnsanların sahip olduğu nitelikler, kişiliğin önemli belirleyicileridir (Güney, 2012:320). Diğer yaklaşımların aksine kişinin belirli bir durumda göstereceği davranışı kestirmekten ziyade (Burger, 2006:236), bu yaklaşımı benimseyen kuramcılar, ayırıcı özellik devamlılığında belirli bir noktaya denk gelen bireyin nasıl bir davranış sergileyebileceğini tahmin edebilmek isterler. Kişiliği bu yaklaşım ile değerlendirmenin faydası, insanlar arasında mukayese yapabilmeyi kolaylaştırmasıdır (Dal ve Eroğlu, 2015:363).

Ayırıcı özellikler (treytler) bireylerin çevrelerine karşı düzenli ve tutarlı olarak göstermiş oldukları tepkileri ifade eder. Sorumlu, narin, sosyal, iyimser gibi sıfatlar bunlara örnek olarak gösterilebilir. İnsan kişiliğinden bahsedilirken genellikle bu sıfatların birleşimi kullanılmaktadır. Bu sıfatlar başka bireylerde aynı şekilde gözlemlenmeyen, o kişiye has ve kolaylıkla değişim göstermeyen özelliklerdir (Özkalp, 2013:30). Başka bir ifade ile ayırıcı özellik, bir kişinin belirli bir kişilik özelliğini ne ölçüde gösterdiğine bağlı olarak kişiyi sınıflandıran bir kişilik boyutudur da denilebilir (İnanç ve Yerlikaya, 2012:251).

Ayırıcı özellik yaklaşım kuramı kullanılarak kişilik özelliklerini tespit etmeye yönelik icra edilen ilk çalışma Allport ve Odbert tarafından 1936 yılında gerçekleştirilmiştir. Bir bireyin davranışını diğerlerinden ayırdığını iddia ettikleri bir kelimeler listesi ortaya çıkarmak için Webster's New International Dictionary'i incelemişlerdir. Oluşturulan listeden genel davranışları elimine ettikten sonra kişiliği tanımlamak için kullanılabilecek yaklaşık 18000 kelimeden oluşan bir liste oluşturmuşlardır. Daha sonra Raymond Cattell, oluşturulan bu listeye faktör analizi uygulamak suretiyle 16 temel kişilik özelliğinden "sıcakkanlılık, problem çözme, canlılık, kurallara bağlılık, strese dayanıklılık, girişkenlik, baskınlık, duyarlılık, ihtiyatlılık, soyut düşünme, kendini sorgulama, değişimlere açıklık,

mükemmeliyetçilik, kendine yeterlik, gerginlik, ketumluk" şeklinde oluşan bir liste elde etmiştir. Bu özellik yaklaşımı, Beş Faktör Model'inin temelini oluşturacaktır (Deniz ve Erciş, 2008:303).

Ayırıcı özellikleri belirlemek ve bunları tanımlamak maksadıyla yapılan ilk çalışma, tipoloji sistemlerinin geliştirilmesi olmuştur. Buradaki amaç kaç tip insan olduğu ve her bir kişinin tipinin belirlenmesidir. Eski Yunanlıların insanları mutlu-mutsuz-sinirli-soğukkanlı şeklinde dört tipe ayırması ve dış görünüşe göre yapılan bir başka sınıflamaya göre de insanların piknik-atletik-zayıf şeklinde kategorize edilmesi örnek olarak gösterilebilir. Ancak günümüzde bu yaklaşımı kullanan araştırmacıların kalmadığı söylenebilir. Çünkü kesin bir tip yaklaşımı doğrulanamayan varsayımlar yaratır ve ayrıca bu yaklaşım bir gruba ait insanların davranışlarını diğer gruptaki insanların davranışlarından tamamen farklı olduğunu belirtir. Biraz A grubu biraz B grubuna ait olamazsınız ya A ya da B olmak zorundasınızdır. Bu varsayımların doğruluğu şüpheli olur (Burger, 2006:234).

İki genel varsayıma dayanan ayırıcı özellik yaklaşımı, bir bireyin belirli bir kişilik özelliğini ne derecede gösterdiğine göre kişiyi sınıflandırmaya yarayan bir kişilik boyutudur. Bu varsayımlar (Burger, 2006:235);

1. Kişilik özellikleri zaman içerisinde değişkenlik göstermez.

2. Kişilik özellikleri durumlara göre de kararlılık gösterir.

Bu kuram çerçevesinde bireyi çevreleyen dışsal çevreden kaynaklanan durum ya da uyarıcılar dikkate alınmamaktadır. Ayırıcı özelliklerin çok erken yaşlardan itibaren biçimlendiği ve bu özelliklerin yıllar ile birlikte değişmeyeceği üzerinde durulmaktadır (Aktaran: Aslan V., 2012:130).

Kişilik konusunda özellikler üzerine biline ilk çalışmayı 1921 yılında Gordon Allport yapmıştır ve aynı zamanda 1925 yılında kişilik konusunda ABD'de ilk ders veren kişidir (Güney, 2012:320). Allport 'un kuramı "Personalistik Psikoloji" olarak bilinmektedir. Bu kurama göre insan kişiliği kendi içerisinde kapalı ve kendine has bir sistem olup, bu sitemde insan kişiliği hakkında bilgi veren kaynaklar kişiler arası ilişkiler, kültür ve rollerdir. Ancak bu kaynaklar doğrudan rol alan etmenler değildir. İnsanın güdüleri, özellik ya da eğilimleri ve kişisel tarzı onun kişiliğinin en önemli parçalarını oluşturmaktadır (Yanbastı, 1996:206).

Allport' a göre (Aktaran: İnanç ve Yerlikaya, 2012:251-252) "iki insan hiçbir zaman birbirine tıpatıp benzemez, insanın davranışları kendine özgüdür ve insanların birbirlerinden nasıl ayrıldıkları ve nasıl davrandıklarını incelemekte en geçerli birim, ayırıcı özellik (treyt) kavramıdır". Ayırıcı özellik, çeşitli durumlara karşı aynı tarzda davranma eğilimini ifade eder. Örnek olarak birey utangaç bir mizaca sahip biriyse çeşitli durumlarda sınıf, kafeterya, kütüphane gibi ortamlarda sessiz ve sakin olacaktır. Kişinin davranışları zaman içinde ve çeşitli durumlarda göreceli olarak tutarlılık gösterecektir.

Allport kişiliği araştırmada kullanılabilecek iki genel strateji belirlemiştir. İlki bütün insanların tek bir boyut üzerinde tanımlanabileceğini öne süren bireyi grup normlarına göre inceleme yaklaşımıdır. Bu yaklaşımda, bireyin belirli bir özellikten aldığı sonuç diğerlerinin sonuçlarıyla karşılaştırılır. Allport, herkese uygulanabileceği kabul edilen bu özelliklere "genel ayırıcı özellikler" demiştir. Kişilik araştırmasındaki ikinci strateji ise bireyi kendi içerisinde inceleme stratejisidir. Bu stratejide bireyler arasında tek bir özellik açısından kıyaslama yapmaktan ziyade tek bir bireyin kişiliğini oluşturan özelliklerin belirlenmesi amaçlanmaktadır (Burger, 2006:239-240).

Allport her bir bireyin, onu kendine özgü kılan bazı temel kişilik özelliklerine sahip olduğunu ifade ederek bu bireysel ayırıcı özelliklere "kişisel eğilimler" adını vermiştir. Bireyin kişiliğini en iyi tanımlayan kişisel eğilimlerin sayısı kişiden kişiye değişiklik gösterse de insanlar genellikle beş-on arası kişisel eğilime sahiptir ve

kişisel eğilimler üç başlık altında sınıflandırılabilir (Aktaran: İnanç ve Yerlikaya, 2012:254);

1. Kardinal eğilimler; kişinin baskın eğilimleridir. Kişi bu davranışları ile tanınır ve kişinin temel özelliklerini yansıtırlar.

2. Merkezi eğilimler; genellenmiş özellikler olarak ifade edilebilir. Çok az insan kardinal özelliklere sahipken bu merkezi eğilimler her bireyde bulunabilir. Bu eğilimler kişinin diğerlerinden kolaylıkla ayırt edilebilen beş-on temel özelliğini ve eğilimini işaret ederler.

3. İkincil eğilimler; daha dar kapsamlı, daha az belirgin ve daha az genellenmiş özelliklerdir. Belirgin davranışlarda ve uygun ortamlarda gözlemlenirler.

Allport kişiliğin birtakım gelişimsel evrelerden oluştuğuna inanmaktadır (Yanbastı, 1996:207). Özellikle çocukların gelişim süreçleriyle ilgilenen Allport, çocukların doğumda bir kendilik kavramına sahip olmadığını, zamanla bedenlerinin dünyadaki diğer nesnelerden farklı olduğunu kavradıklarını ifade etmiştir. Kısa bir süre sonra bebekler bedenlerinin hareketlerini kontrol etmeyi keşfederler. Bu andan itibaren çocuklar kimlik ve kendini beğenme duygusu, nihayetinde de bir kendilik duygusu geliştirir. Kişilik gelişimi yaşantımızın ilk yıllarından itibaren oluşmaya başlayıp, ergenlik boyunca da devam eder. Allport kendiliğin tüm yönlerini tek bir kavram altında toplayarak buna "*bildiğim ben" (proprium*) adını vermiştir. Kişilik alanında birçok kavramı geliştiren Allport psikoloji literatüründe çok önemli bir yere sahiptir (Burger, 2006:241-245).

Raymond Cattell da ayırıcı özellik yaklaşımının öncülerinden olan bir diğer bilim insanıdır. Diğer teorisyenlerden farklı olarak insan kişiliğini oluşturan öğelerle ilgili kavramlar geliştirmek yerine diğer bilim dallarındaki yaklaşımları benimsemiştir (Burger, 2006:248). Cattlell'ın çalışmalarındaki esas nokta kişiliğin kaç tane temel özellikten oluştuğudur. Kişilik ile ilgili psikologlarca daha önce belirlenmiş olan özelliklerin aslında birbirlerine çok yakın olduğu fark ederek birbirleriyle ilişkili olanları gruplamış ve ilişkisiz olanları ayırarak kişiliğin temel

yapısının belirlenebileceğini ileri sürmüştür. Bu temel yapının oluşturulabilmesi için faktör analizi adı verilen bir istatistik tekniği kullanmıştır (Güney, 2012:321). Cattell tümdengelimci akıl yürütme yöntemini kullanmak yerine deneysel ve gözlemsel araştırma yöntemlerine dayalı tümevarımcı bir yaklaşımı benimsemiştir (İnanç ve Yerlikaya, 2012:263).

Cattell faktör analizi tekniğiyle elde ettiği verileri analiz ederek kaç adet temel özelliğin var olduğunu tespit etmeye çalışmış ve insan kişiliğini oluşturan bu temel özelliklere *kaynak özellikler* adını vermiştir (Burger, 2006:249). Cattell yoğun araştırmalarının sonucunda kişiliğin yapısını oluşturan 16 "*kaynak ayırıcı özellik*" saptamış ve bu 16 kişilik özelliğini ölçebilmek için de günümüzde de kullanılmakta olan bir 16 *Faktörlü Kişilik Testi* (16PF *Kişilik Envanteri* - 16 *Personality Factor Questionnarie*) geliştirmiştir (İnanç ve Yerlikaya, 2012:265). Cattell'in 16 Kişilik faktörü Tablo-2'de gösterilmektedir.

Tablo 2 Cattell' in 16 Kişilik Faktörü

Yüksek Puan	Harf Sembolü ve Faktör Adı	Düşük Puan
cana yakın, sevgi dolu, yumuşak başlı	**A** ***SICAKLIK***	uzak, eleştirici, soğuk, ilgisiz
soyut düşünebilen, daha zeki	**B** ***AKIL YÜRÜTME***	somut düşünen, daha az zeki
sakin, duygusal bakımdan kararlı, gerçekçi	**C** ***DUYGUSAL KARARLILIK***	gerçekçi olmayan, duygusal bakımdan daha az kararlı, çabuk sinirlenen ya da üzülen,
atılgan, yarışmacı, inatçı	**E** ***BASKINLIK***	uysal, alçakgönüllü, mahcup
kaygısız, neşeli, hevesli	**F** ***CANLILIK***	ciddi, ağırbaşlı, suskun,
kurallara bağlı, ahlakçı, sorumlu	**G** ***KURALLARA BAĞLILIK***	kural tanımaz, ihmalkar, hercai
cüretli, gözü pek, maceraperest	**H** ***SOSYAL GİRİŞKENLİK***	ürkek, uzak, utangaç
inatçı, kendine güvenen, bağımsız	**I** ***HASSASLIK***	bağımlı, hassas, alıngan
başkalarına güvenen, kabul edici,	**L** ***İHTİYATLILIK***	şüpheci, tedbirli,
hayal gücü kuvvetli, unutkan, sanatçı	**M** **DALGINLIK**	ayakları yere basan, muhafazakar, pratik
gösterişli, mübalağalı, kurnaz	**N** **İÇTENLİK**	dosdoğru, yapmacıksız, sosyal açıdan beceriksiz
kuruntulu, kendini suçlayıcı, problemli	**O** **ENDİŞE**	güvenli, kendinden hoşnut, kendinden emin
düşüncede özgür, açık fikirli, liberal	**Q1** **DEĞİŞİKLİĞE AÇIKLIK**	muhafazakar, gelenekçi
özgüvenli, hamarat, kendi kararlarını alan	**Q2** **KENDİNE YETME**	katılımcı, takipçi, gruba bağlı
kontrollü, kompülsif, düzenli	**Q3** **MÜKEMMELİYETÇİLİK**	disiplinsiz, savsak, düşüncesizce davranan
gergin, engellenmiş, güdülenmiş	**Q4** ***GERGİNLİK***	rahat, sakin, dingin

Kaynak: Uyarlayan Conn ve Rieke, 1994

Yıllar süren araştırmalar neticesinde yüzlerce kişilik özellikleri tanımlanmış ve kişilik konusunu araştıran araştırmacılar bu özellikleri daha küçük kümeler şeklinde gruplandırmışlardır. (Burger, 2006:251). Allport ile başlayıp, Cattell ve Eysenck ile

devam eden ayırıcı özellikler ve kişiliğin temel boyutlarının belirlenmesi çalışmaları 1970-1980 yılları arasında Robert McCrae ve Paul Costa'nın çalışmaları sayesinde yeni bir noktaya ulaşmıştır. Faktör analizlerini kullanarak öncelikle "dışadönüklük" ve "nevroztizm" boyutlarına odaklanan bu iki araştırmacı daha sonra "deneyime açıklık" olarak adlandırdıkları yeni bir boyutu keşfetmişlerdir. Önceleri üç faktörlü modeli savunan McCrae ve Costa, 1983-1985 yılları arasında gerçekleştirmiş oldukları araştırmalar neticesinde kişiliğin beş temel boyutu olduğunu keşfetmiş ve bu beş boyutu ölçebilecek bir ölçek geliştirmişlerdir (İnanç ve Yerlikaya, 2012:286).

En çok kabul gören kişilik özelliği sınıflandırması aynı zamanda "Büyük Beşli" (*Big-Five*) olarak da bilinen beş faktör kişilik modelidir (*FFM-Five Factor Model*) (McShane ve Glinow, 2016:30; Hellriegel vd., 1995:45). Beş Faktör Kişilik Kuramı (FFM), insanların sergiledikleri bireysel ayrımların dünyadaki bütün dillerde tanımlanabileceği, konuşma diline kelimeler halinde yansıyacağı ve bu kelimelerden yola çıkarak insanın kişilik yapısını kapsayacak bir sınıflamanın olabileceği temel bir varsayıma dayanmaktadır (Tatlılıoğlu, 2014:943).

Başlangıçta sadece kişilik özelliklerinin sınıflamasından ibaret olan beş faktör zaman içerisinde bir teoriye dönüşmüştür (İnanç ve Yerlikaya, 2012:287). Farklı dillerde ve farklı kültürlerde yapılman çalışmalar neticesinde benzer ve tutarlı sonuçların ortaya çıktığı görülmüştür. *CANOE* kısaltmasıyla da bilinen bu kişilik özellikleri "Beş Büyük"; "dışadönüklük" (*Extraversion*), "nevrotizm/duygusal denge" *(Neuroticism/Emotional Stability*), "deneyime açıklık" *(Openness/Openness to Experience)*, "uyumluluk" (*Agreeableness*) ve "öz-disiplin/sorumluluk" *(Conscientiousness*) olarak bilinmekte olup bu özellikler Tablo-3' te gösterilmektedir (Goldberg, 1992:26; McCrae ve Costa, 2008:159; McShane ve Glinow, 2016:30; Costa ve McCrae, 1988:853; McCrae ve John, 1992:175). Tablo incelendiğinde her boyutun iki kutbu olduğu, boyutun adını anlam olarak benzer terimler yüksek grubu, zıt terimler ise alçak grubu ifade etmektedir (Gerrig ve Zimbardo, 2012:410).

Tablo 3 Beş Faktör Modeli Beş Kişilik Boyutu

Kişilik Faktörleri	**Özellikler**
Nevrotiklik	Sakin - Kaygılı Güvenli - Güvensiz Kendinden memnun - Kendine acıma
Dışa Dönüklük	İçine kapanık - Sosyal Sessiz - Konuşkan Ciddi - Eğlenceyi seven
Deneyime Açıklık	Sıradan - Özgün Gerçekçi - Hayalperest Uysal - Bağımsız
Uyumluluk	Katı – Yumuşak kalpli Şüpheci – Güvenen Bencil - İşbirlikçi
Öz-Disiplin	Düzensiz – Düzenli Güvenilmez – Güvenilir Dikkatsiz - Dikkatli

Kaynak: McCrae ve Costa'dan (1987) uyarlayan Atkinson vd.(1993)

Bu kişilik faktörlerinin kısa tanımlarını şu şekilde açıklamak mümkündür;

a) **Nevrotiklik/Duygusal Denge (*Neuroticism*/*Emotional Stability*):** McCrae ve Costa'nın nevrotizm tanımı Eysenck'in tanımına benzemektedir (İnanç ve Yerlikaya, 2012:287). Bu boyut insanları duygusal kararlılık ve kişisel uyum devamlılığında bir konuma yerleştirir. Bu boyutta yüksek puan alan bireyler kaygılı, güvensiz, mizacı sıkça değişen, kendine acıyan, duygusal kimseler olup stres kaynaklı rahatsızlıklara daha çok meyillidirler ve düşük puan alanlara göre günlük hayatta olaylar karşısında daha sık stres yaşarlar. Bu tarz negatif duygulardan bir tanesine eğilimi olan bir bireyin genellikle diğerlerine de az veya çok eğiliminin de olması olasıdır. Bu boyutta düşük puan alan bireyler ise (duygusal olarak) dengeli, güvenli, sakin, rahat, aşırı ve uyumsuz tepkilere yatkın olmayan, uyumlu kimseler olarak gösterilebilir ve bu özelliklerinden dolayı iş ve aile yaşamlarında daha başarılı olurlar (Burger, 2006:253; McShane ve Glinow, 2016:31; İnanç ve Yerlikaya, 2012:288; Güney, 2012:324).

b) **Dışadönüklük *(Extraversion)*:** Bu boyutum bir tarafında aşırı dışa dönükler, diğer tarafında ise içe dönükler bulunmaktadır. Bu kişilik boyutu kişilerin ne kadar sosyal, aktif, kararlı, konuşkan ve girgin olduğunu, ayrıca insanları ve büyük grupları ne kadar sevdiklerini göstermektedir. Burada yüksek puan alan bireyler eğlenceyi seven, konuşkan, şakacı, sevecen, girişken, sosyal, enerjik ve kendinden emin kimselerdir. Başkalarıyla konuşurken rahat ve kendilerine güvenleri yüksektir. Konuşkan olmaktan öte yeni ilişkilere açık, iddialı ve girişkendirler. Dışa dönük bireyler enerjilerini dış dünyadan, içe dönük bireyler ise iç dünyalarından almaktadırlar. İçedönük kimseler dışadönüklerin sergiledikleri özelliklere sahip olmasalar da bu onların asosyal veya enerjisiz kişiler olduğu anlamına gelmez. İçedönük kimseler daha çok çekingen, mesafeli, ketum, sessiz, edilgen, yalnızlığı seven, dışarıya fazla açılamayan, ağır adımlı kişilerdir. Kendilerine güvenleri dışadönüklere nazaran daha azdır. (Burger, 2006:254; McShane ve Glinow, 2016:31; İnanç ve Yerlikaya, 2012:288; Güney, 2012:324; Hellriegel vd., 1995:48; Goldberg, 1992).

c) **Deneyime Açıklık *(Openness/Openness to Experience)*:** Kendimizi ve fikirlerimizi izah edebilme, verileri açık ve doğru bir şekilde iletebilme, görüşlerimizi ve eylem önerilerimizi açıkça belirtebilme kabiliyetidir. Bu boyut araştırmacılar arasında en karmaşık olarak nitelendirilen bir boyut olup bireyleri yeni deneyim/tecrübelere açık olma ve alışkanlıklarına bağlı olma devamlılığında bir konuma yerleştirir. Burada yüksek puan alan kişiler sürekli farklı ve çeşitli deneyimler arama konusunda istekli, bağımsız düşüncelere sahip ve geleneksel değerleri sorgulama eğiliminde olan kişilerdir. Güçlü bir hayal gücü, yaratıcı, kurallara bağlı olamama, çok yönlü düşünme ve merak gibi özellikler göze çarpar. Açıklık boyutu düşük olan bireyler daha çok geleneksel, dirençli, yeni fikirlere kapalı, dar görüşlü ve yeni bir şey yerine bilineni tercih ederler. Özetle deneyime açık bireyler meraklı, orijinal fikirlere sahip, geniş düşünceli, zeki, sanatsal düşünen, hayal gücü kuvvetli ve entelektüel bireylerdir. Düşük puan alanlar ise ayakları yerde, tutucu, fazla meraklı olmayan kimselerdir (Tatlılıoğlu,

2014:947; Burger, 2006:254; İnanç ve Yerlikaya, 2012:288; Güney, 2012:324; McShane ve Glinow, 2016:31).

d) Uyumluluk *(Agreeableness)*: Bu boyut bireyleri uysallık ve acımasızlık devamlılığı üzerinde bir konuma yerleştirir. Bu boyutta yüksek puan alan bireyler uysal, güvenilir, yardımsever, cömert, düşünceli, iyi huylu, bağışlayıcı, şefkatli, başkalarını düşünen ve katı olmayan özelliklere sahip bireylerdir. Kimi araştırmacılar bu boyutu "arkadaşçı uyum" karşıtını ise "düşmanca uyumsuzluk" olarak da adlandırmaktadır. Bu boyuttaki kişiler rekabet yerine iş birliğini tercih ederler. Uyumluluk düzeyi düşük kişiler çıkar ve inançları uğruna kavgadan sakınmaz, iş birliği yapmaz, diğerlerinin isteklerine karşı hoşgörü göstermez, şüpheci ve bencil tavırlar sergilerler (Burger, 2006:254; İnanç ve Yerlikaya, 2012:288; McShane ve Glinow, 2016:31; Güney, 2012:325; McCrae ve Costa, 1987).

e) Öz-Disiplin/Sorumluluk/Bilinçlilik (Conscientiousness): Kişinin ne kadar düzenli, kontrollü, disiplinli, organize ve başarıya yönelimli olduğu ile ilgili karakteristik özellikleridir. Bu boyutta yüksek puan alan kişiler çalışkan, dakik, organize, hırslı, azimli, plan ve programlı, disiplinli ve sorumluluk sahibi kişilerdir. Bazı araştırmacılara göre bu faktör, başarı isteği olarak da kabul görürken, bazıları için ise kendini organize edebilen, dikkatli olma alışkanlığına sahip ve öz-disiplini yüksek kişiler olarak görülmektedir. Bu boyutun düşük puan alanları ise dikkatsiz, dağınık, amacı olmayan, ihmalkâr, işini savsaklayan, güvenilmez ve kolay dağılabilen kimselerdir (Tatlılıoğlu, 2014:949; Burger, 2006:255; İnanç ve Yerlikaya, 2012:288; McShane ve Glinow, 2016:30; Güney, 2012:325).

İKİNCİ BÖLÜM

2. YARATICILIK

Bu bölümde yaratıcılık kavramı, yaratıcılığın önemi, yaratıcılığın öncülleri, yaratıcılığın bileşenleri ve yaratıcılık süreci, yaratıcı düşünme ve bireysel yaratıcılık kavramlarının üzerinde durulacaktır.

2.1. Yaratıcılık Kavramı

Bilgi toplumunun ayrılmaz birer parçası olan bilimsel ve teknolojik gelişmeler hayatımızı her anlamda derinden etkilemektedir. Bu süreçte yaratıcılık olgusu çağımızdaki değişim ve dönüşümlerin temelindeki en kritik öneme sahip olan gizli bir güçtür. Böylesi derin bir anlama sahip olan kavramı kalıplar içerisine sıkıştırarak tanımlamaya çalışırsak yapılacak her tanım kavramın sadece bir boyutunu açıklayabilecektir. Bu sebeple yaratıcılık ile ilgili literatür incelendiğinde çok fazla miktarda ve farklı açılardan kavramı açıklamaya çalışan tanımlar ile karşılaşılması mümkündür (Yalçın, 2013:12).

Kompleks ve ayrıntılı bir yapıya sahip olan yaratıcılık kavramı, birçok farklı disiplin ve yaklaşım kullanılarak tanımlanmaya çalışılmış olup, bazı küçük farklılıklar olmasına rağmen bu konu ile ilgilenen pek çok araştırmacı yaratıcılığı genelde benzer şekilde tanımlamaktadırlar (Eren ve Gündüz, 2002:65).

Yakın zaman öncelerine kadar yaratıcılık çok az sayıdaki insanlara özgü bir kabiliyet olarak kabul edilmekteydi. İnsanlar ya yaratıcı ya da yaratıcı olmayan kişiler olarak sınıflandırılarak, bu iki grup arasında da insanların olabileceği düşünülmüyordu. Halbuki yakın tarihlerde çok farklı bir görüş ortaya atılarak, birçok araştırmacı yaratıcılık konusunun temel bir yeteneğin ortaya çıkarılması olduğunu kabul etmiştir. Diğer bir deyişle, yaratıcılık önceleri aralarında ilişki kurulamayan şeyler arasında bir bağlantı kurulmasıdır (Hicks, 1979:261).

Tüm ekonomik, kültürel, sosyal ve sanatsal uğraşların katalizörü olan yaratıcılık, çağdaş işletmecilik anlayışında da kendisine yer bularak yönetsel bir fenomen olarak görülmektedir. Çağdaş yönetim anlayışında bir bağlantı süreci olarak kabul görülen yaratıcılık tüm yönetsel süreçlerin etkin bir biçimde faaliyet göstermesine aracılık eder (Gürüz ve Gürel, 2009:362).

Etimolojik köken olarak Latince "creare" kelimesinden türemiş bir sözcük olan yaratıcılık; İngilizce'de "Creativity", Fransızca'da "Créer"; "bulmak, keşfetmek, meydana getirmek, doğurmak veya yenilik yaratmak" anlamlarına gelmektedir (Elden, 2004:7; Bakan ve Büyükbeşe, 2013:6; Gürüz ve Gürel, 2009:362).

Yaratıcığın sadece şanslı birkaç kişiye lütfedilmiş, ilham veren ve kontrol edilemeyen bir güç olduğu düşünülse de doğru bir biçimde yapılandırıldığı taktirde yaratıcılık iş hayatında hem orijinal fikirlerin üretilmesi hem de ilerlemeye engel olan problemlerin çözümünde bir araç olarak kullanılabilir (Birch ve Clegg, 1997:7).

Yaratıcılık bireyin gözlem, bilgi, tecrübe ve düşüncelerini yeni düşünce ve kavramlar üretebilmesi için birbirleri ile ilişkilendirmesi olarak tanımlanabilir. Bireyin bunları hangi ölçülerde yapılabileceği onun doğuştan gelen yeteneklerine, daha önceki deneyimlerine ve yaşam biçimine, uygun yöntem ve araçları kullanmasına bağlıdır (Aktaran: Ceylan ve Savi, 2003:152).

Yaratıcılık kavramı için en fazla kabul görmüş ifade; "her alanda yeni ve yararlı fikirlerin üretilmesi" dir (Amabile vd. 1996:1155). Başka bir tanıma göre yaratıcılık, yeni fikirlerin üretilmesi, olayları farklı bakış açılarından görerek problemlerin özgün yöntemler ile çözülmesi, karmaşık ve belirsiz sorunlara karşı duyguların birleştirilmesi ile açık, hızlı, meraklı ve araştırmacı bir düşünce yapısı ile yönelimde bulunulması şeklindeki kişisel beceriler olarak tanımlanabilir (Arslantaş, 2001:18).

Haris (Aktaran: Duran ve Saraçoğlu, 2009) yaratıcılığı bir yeti (*ability*), bir eğilim ve süreç olma özelliklerine göre incelemiştir. Ona göre yaratıcılık bir yetidir. Çünkü yaratıcılık, mevcut fikirlerin bir araya getirilerek değiştirilmesi, sentezlenmesi

ve yeni fikirlerin yaratılmasını içerir. Yaratıcılık; değişimin ve yeniliğin benimsenmesi, yeni fikir ve olasılıkların test edilebilmesi, farklı bir gözle organizasyonun dış çevresinde meydana gelen değişimlere bakabilmesi ve mevcut ürünlerin geliştirilmesi gibi eğilimleri içerir. Yaratıcılık bir süreçtir; yaratıcı bireyler karşılaşılan problemlere çözümler bulabilmek için yoğun bir çalışma içerisinde olurlar. Bu çaba ve uğraşlar esnasında kademeli değişiklikler ve iyileştirmelerle fikir ve çözümlerini değiştirerek geliştirirler (Duran ve Saraçoğlu, 2009).

Başka bir ifade ile yaratıcılık, sorunlara, problemlere, yetersizliklere, bilgi noksanlığına, uyumsuzluklara karşı duyarlı olma, güçlük ve engelleri saptama, çözümler arama, tahminlerde bulunma ve noksanlıklarla ilgili olarak varsayımlar kurma veya onları değiştirme, çözüm yollarından birini seçerek sınama, yeniden sınama, daha sonra da sonuçları ortaya koyma olarak ifade edilmektedir (Aktaran: Kanbur ve Özyer: 2016).

Diğer bir tanıma göre yaratıcılık; düşünceleri benzersiz bir şekilde bir araya getirme, birleştirme ya da mevcut fikirler arasında o güne kadar bilinmeyen olağandışı ilişkiler kurma becerisidir (Robbins ve Coulter, 2012:166).

Torrance'a (1974:8) göre yaratıcılık; "sorunlara, yetersizliklere, bilgi noksanlığına, mevcut olmayan elemanlara, uyumsuzluklara karşı duyarlı olma, güçlükleri tespit etme, çözümler arama, tahminler yapma ve eksikliklerle ilgili olarak hipotezler kurma ya da hipotezleri değiştirme, çözüm yollarından birini seçme ve deneme, yeniden deneme, daha sonra da sonuçları ortaya koyma" olarak tanımlanabilir.

Shalley, Gilson ve Blum (Aktaran: Eren ve Gündüz, 2002:66) yaratıcılığı, "üretmek, kavramsallaştırmak veya bireyler ve gruplar tarafından birlikte çalışılarak geliştirilen yeni ve yararlı fikirler, süreçler ve prosedürler" olarak ifade ederken, Woodman, Sawyer ve Griffin (Aktaran: Eren ve Gündüz, 2002:66) ise "karmaşık sosyal sistemlerde beraber çalışan bireyler tarafından oluşturulan değerli, yararlı, yeni ürün, hizmet, fikir veya süreç" olarak ifade etmektedir.

Yine başka bir tanıma göre yaratıcılık, olası yararlı ve etkileyici yeni fikir ve düşüncelerin geliştirilmesi ve iletilmesi sürecini ifade eder. Eski fikir ve düşüncelerin yeni yollardan, yerlerden ve birleşimlerden kullanımı neticesinde potansiyel olarak değerli bir sonuca ulaşılırsa burada da yaratıcılık söz konusudur. Yaratıcılık işletmenin yeni fikirler yaratma yeteneğidir. İşletme yaratıcı olabilir ancak eğer fikirler ürün haline dönüştürülemezse yenilikçi olamaz. Burada en önemli husus yaratıcılık süreci sonucunda elde edilen fikrin sorun çözme yeteneğine sahip olması gerektiğidir (Kılıç, 2013:38).

Yaratıcılık, Luecke (2011)'ye göre bir ruh hali ya da kişisel bir "sinir sistemi" değil, sorunları ve problemleri çözmek, ihtiyaçları gidermek için yeni fikirler geliştirmek ve bunları dile getirme sürecidir. Yaratıcılık hedef odaklı yenilikler üretme bağlamında metotlar geliştirme olarak tanımlanabilir.

Binning (Aktaran: Samen, 2008:364)'in tanımına göre yaratıcılık; "bir sistemin gelişen doğal yeteneği" olup üç ana kavramı içermektedir;

- Doğal Yetenek (Aptitude): Yaratıcılığın sadece bir durum olmadığı ancak gelişme, değişme ve yenilenme kabiliyeti olduğu fikrine bağlıdır. Her sistemin değişim için bu natürel kabiliyeti vardır.

- Sistem (System): Yaratıcılık konusu yeni bir sistemle alakalıdır. Yalnızca kişiler değil aynı zamanda sosyal sistemler, organizasyonlar, girişimler de yaratıcı olarak ifade edilebilir. Tüm bunların hepsi değişim yeteneği gerektirir.

- Değişim (Revolution): Değişim yaratıcılığı ifade etmek için gerekli fakat yeterli olmayan bir durumdur.

Yaratıcılıkla ilgili yapılan tüm bu tanımlamalar bir bütün olarak ele alındığında yaratıcılığın genellikle "orijinal düşünme", "yenilik yapma", "risk alma", "farklılık yaratma", "bilinenin ötesine geçme", "alışılmış olanı terk etme" ve bunları bir ölçüde "diğerleriyle paylaşma" süreci olduğu görülmektedir. Bu süreç içerisinde bilinene,

tekrara, alışılmışa, kurallara ve sınırlara yer olmadığı anlaşılmaktadır (Balay vd., 2014:441).

2.2. Yaratıcılığın Önemi

Yaratıcılık bireylerin devamlı bir şekilde yararlanabildiği bir özellik ve hayatın doğal akışının vazgeçilmez bir parçasıdır. Yaşamın karmaşık sorunlarıyla baş etmek, toplumun yeni buluşlarla ilerlemesini sağlamak için yaratıcı kişilere ihtiyaç vardır. Örgütler personellerinde diğer özelliklerinin yanında yaratıcı bir kişilik yapısına sahip olma niteliğini de aramaktadır (Bakan ve Büyükbeşe, 2013:7).

Küresel iş hayatında en önde gelen iki yetenek yeniliklere açık olunması ve yaratıcılıktır. İşletmeler küçük iyileştirmeler yapmaktan ziyade iş dünyasında fark yaratacak yenilikçi ve yaratıcı fikirlerle rakiplerinin ardında kalmayıp, sermayelerini ve paydaşlarının haklarını koruma mücadelesi vermek zorundadırlar. Birçok kişi tarafından genellikle yaratıcılığın bireysel bir düşünce ve bir eylem sonucu gibi görülmesi oldukça büyük bir yanılgıdır. İşletmeler faaliyetlerini icra ettiği pazarlarda rekabet edebilmek için yaratıcılığa ihtiyaç duymaktadır, fakat bu sadece bir kişinin bilgisine ve ömrüne bağlı olan bireysel yaratıcılık değildir. Bireysel yaratıcılık organizasyon içinde yayılıp içselleştirilmediği sürece ve örgütsel yaratıcılığa dönüştürülmedikçe kurumsal sermayeye dönüşememektedir. Bu seviyede en büyük sorumluluk yönetime aittir. Yöneticiler, problemleri ve fikirleri farklı açılardan değerlendirmek, daha kapsamlı yaklaşımlarda bulunmak ve yaratıcı bir örgüt ortamı oluşturabilmek için takım çalışmasını teşvik ederek bireysel yaratıcılıkları takım yetenekleri haline getirmek devamında örgütsel yaratıcılığı sağlayarak yaratıcılığı bir örgüt dinamiği haline getirmekten sorumludur (Yıldırım, 2007:110).

Hedefler ne olursa olsun yaratıcı düşünme yeteneğine sahip olan özellikle yönetici konumdaki bireyler günümüzde hızlı değişen çevresel koşullara ayak uydurmakta zorlanmayacaktır. Küreselleşen dünyada işletmelerin hayatını devam ettirebilmesi, büyümesi, daha iyi ve kaliteli ürünler üretebilmesi, daha etkin bir pazarlama stratejileri geliştirebilmesi yaratıcı olmalarına bağlıdır. İşletmeler örgüt yapılarında, insan kaynaklarında, teknoloji ve pazarlama düzeylerinde yenilik

yaratmak ihtiyacındadırlar. Buluşlar, yenilikler ve bunların ticarileştirilerek piyasaya sürülmesi modern işletmecilikte bir yönetim işlevi olarak kabul edilmektedir. İnsan ve sanayi ihtiyaçlarını karşılayan ürün ve hizmet anlamında yaratıcılık işletmelerin geleceklerini garanti altına almaktadır (Mengili, 2007:15).

Yaşamasını ve büyümesini devam ettirebilmek için bir işletme müşterilerin gereksinimlerini her geçen gün daha iyi bir şekilde karşılamak ve onları memnun etmek mecburiyetindedir. Müşteriler kendilerine daha az maliyetli mal ve hizmeti sunan, ihtiyaçlarını daha iyi oranda karşılayan işletmelerle ilişkilerini devam ettirmek arzusunda olacaklardır. İşletmelerin daha iyi mal ve hizmeti sunabilmesi, sunacağı ürün ve hizmetlerde en az maliyetle en yüksek kaliteyi gerçekleştirmesi için teknoloji ile yaratıcılığı bir araya getirmeleri bir gerekliliktir. Yaratıcılık ile arzulanan amaç sürekli gelişmenin sağlanmasıdır (Samen, 2008: 366).

Organizasyonlar büyüdükçe ve geliştikçe beraberinde yeni problemler getirmektedir. Bu yeni problemler ile yeni çözümler ve yeni düşünce şekillerini kullanmak gerekmektedir. Bu yeni çözümlerin üretilebilmesi içinse yaratıcılık ve yeni fikirlerin denenebilmesi uğrunda risk alınması gerekmektedir. Bir organizasyonun değişime direnerek hayatta kalamayacağı açıktır. Dr. Edvard Bono (Aktaran: Bentley, 1999:28) konu hakkında şöyle demektedir;

> "*Rekabet geliştikçe, yaratıcı düşüncenin de gelişmesi şarttır. Aynı şeyleri daha iyi yapmak artık yeterli sayılamaz. Etkili olabilmek ve problemleri çözebilmek de yeterli değildir. Bundan çok daha fazlası gereklidir. İş hayatı, stratejik düzeyde ve asıl rekabetin gerçekleştiği ön saflarda yaratıcı düşünceyi gerektirmektedir. Bu, günümüz iş hayatının rekabete dayalı şartlarına uyum sağlayabilmek için yöneticilikten girişimciliğe doğru atılması gereken adımdır."*

Rekabet arttıkça yaratıcı düşünceye olan ihtiyaç daha da artmaktadır. Her şeyi en iyi şekilde yapmanın sonu olmadığı gibi, etkili ve problem çözücü bir yaklaşım da günümüzde yeterli olmamaktadır. İş hayatı böylesi rekabete dayanan talepleri karşılayabilmek için stratejik seviyede, hatta çalışan seviyesinde yaratıcılığa gereksinim duymaktadır (Bakan ve Büyükbeşe, 2013:8).

Yıldırım (Aktaran: Bakan ve Büyükbeşe, 2013:8) örgütlerde neden yaratıcılığa önem verildiğini şu şekilde sıralamaktadır;

- Tüketiciler günlük tecrübe ve deneyimlerine dayanarak sürekli yeni fikirler üretir ve bunların yenilik olarak kendilerine sunulmasını beklerler.

- Rakipler geçmişte yapılan yenilikleri çok kısa zamanda daha iyi taklit etmektedirler. Alınan patentlere rağmen taklit engellenememektedir. Piyasa sisteminde var olabilmek için sürekli yenilik yapılması gerekmektedir.

- Yenilik için gerekli şart teknolojidir. Eğer bir işletme yenilik yapabilme potansiyelinden ve kabiliyetinden noksansa, rakipleri bunu yapacak ve piyasayı ele geçirecektir.

- İş dünyasında değişime rağmen aynı yaklaşımların devam ettirilmemesi gerekir. Artan kompleks ve gelişen teknoloji eski sorunlara yeni çözümlerin getirilmesini şart koşar.

Yaratıcılık konusunu anlamak ve içselleştirmek, onu teşvik etmek ve pratiğe dökmekten çok farklı bir meseledir. Örgütlerin yaşamını devam ettirmesi ve gelişmesi, yaratıcılığın sadece anlaşılmasını değil, ondan faydalanılmasını da içermektedir. Yaratıcı güçlerini harekete geçiremeyen bir örgüt, kısa süre sonra daha iyi ve daha az maliyetli ürünler sunan, reklamını daha iyi yapan, ileriyi gören ve sezgisi daha yüksek yöneticilere sahip olan örgütlere mağlup olacaklardır (Hicks, 1979:277).

Yaratıcı düşünce insanların sorunlara ve çözümlere daha özgün yollarla yaklaşmalarını sağlar. Mevcut fikirleri yeni kombinasyonlarla ilişkilendirme kapasitesine bağlı olarak, yaratıcı düşünce olmadan gelecekle başa çıkabilmemiz için uyum sağlamayı öğrenemeyiz. Geçmişe saplanıp kalırız ve hayatta kalmayı başaramayız (Grant vd., 2015:27).

Yaratıcılığın artık kritik bir iş becerisi olarak kabul edildiği artık bilinen bir gerçektir. IBM şirketinin 2010 yılında yapmış olduğu bir araştırmada, 60 farklı

ülkede 33 farklı sektörden 1500 CEO ile yapmış olduğu anket sonucunda yaratıcılık (%60) liderlikte en önemli kriter olarak değerlendirilmiş, dürüstlükten (%52) ve küresel düşünmekten (%35) bile daha önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Grant vd., 2015:27).

Yaratıcı düşünce hem mevcut problemlerle baş edebilmeyi hem de potansiyel problemleri beklemeyi ve üstün çözümler geliştirilmesini sağlar. Yaratıcılık bireylerin ve organizasyonların hayatta kalabilmeleri için kritik bir öneme sahiptir. Daha da önemlisi, yaratıcı düşünce dünyayı kurtarmayı, daha iyi bir geleceği hayal etmeyi ve bu vizyonun hayat geçirilmesini sağlar. Martin Luther King Jr "Bir hayalim var…" konuşmasında gelecek ile ilgili vizyonunu paylaşırken yaratıcı düşüncenin potansiyel gücünü, dönüşüm için motivasyon sağlamayı ve hakiki devrim tutkusunu aşılamayı özetliyordu. Yaratıcı düşünce türlerin evrimi ve fiziksel olarak ötesindeki hayatın canlı kalabilmesi için elzemdir (Grant vd., 2015:27-29).

Etkinlik odaklı kurulan organizasyonlar çağımızın gereklerini karşılamakta yetersiz kalmakta, geleceğin kuruluşu olmanın yegâne yolu ise yeni ve farklı olanı yapmaktan yani yaratıcılıktan geçmektedir. Yaratıcılık kavramı sadece kurum ve kuruluşlar için değil, özellikle işletmeler için de çok hayati öneme sahip bir konudur. Evcimen (Aktaran: Samen, 2008:367) "Niçin yaratıcılık çağı?" sorusunun cevabını ve yaratıcılık çağının özelliklerini şu şekilde ifade etmektedir:

- Teknolojide bilginin desteklenmesi,
- Bilgi çağını kolaylaştırma,
- Örgütlerin ihtiyaçlarını yeniden keşfetme,
- İşgörenlerin yaratıcı iş talepleri,
- Yeni tasarımlara öncelik verilmesi,
- Pazaryeri sisteminde değişiklikler,
- Global rekabet,
- Yönetimin yeni düşünce yapısı.

Yukarıdaki tüm bu faktörler yaratıcılığı zorunlu kılmaktadır.

2.3. Yaratıcılığın Öncülleri

Yaratıcılık ile yapılan tanımlar incelendiğinde yaratıcılığa sebep olan nedenlerin başında bireylerin ve/veya grupların özelliklerinin öne çıktığı görülmektedir. Bireyler, toplumun ya da sosyal sistemlerin içinde yer alan en küçük öğedir. Grup ise, iki ya da daha fazla bireyin bir araya gelmesiyle oluşan, içsel olarak bağımlılıkları veya ilişkileri olan ve birbirleri ile etkileşim halinde olan topluluklardır. Bir amaç uğruna veya ortaya çıkan belirsizlikleri, sorunları çözmek amacıyla bireyler ve topluluklar birlikte hareket edebilirler. Bu durumda hem kişilerin hem de grupların sergiledikleri davranışlar, kendi karakteristik özelliklerini ön plana çıkarır. Kişilerin ve/ya grupların sahip oldukları bilgi seviyesi çok önemli olmakla beraber bilgilerinin sınırlı ya da örtük kaldığı zamanlarda ortaya birtakım sorunlar çıkabilmektedir. Bu ve bunun gibi sebeplerden ötürü kişiler ve/ya gruplar sorunları, sahip oldukları yaratıcı düşünce ve yaratıcılık özellikleri ile çözüm yolları ararlar (Yeloğlu, 2007:136).

Mumford'a (Aktaran: Yeloğlu, 2007) göre, kişiler ve/veya gruplar sürekli olacak bir şekilde yaşadıkları ortamda olguların gerçeklerini arama eğiliminde iseler, yaptıkları gözlemlerinde düzensizlikler ve tutarsızlıklar tespit edebiliyorlarsa ve uzun dönemde hedeflerini gerçekleştirme amacındaysalar, bunları yaratıcı yollardan çözme yoluna gireceklerdir. Bu çözüm ise yaratıcı bir düşünce sürecinde gerçekleşebilir.

Wallas'a (Aktaran: Yeloğlu, 2007) göre, bu yaratıcı düşünce süreci yeni bir düşünce veya fikrin hazırlanması, tasarlanması, fikir ve düşüncelerin geliştirilmesi ve gözden geçirilmesi şeklindeki kademelerden oluşmaktadır. İlk olarak sorunun eksikliklerini, tanımlamalarını tespit etme ihtiyacı hasıl olmaktadır. Devamında bu sorunun çözümlerinin formüle edilerek, araştırılması ve tartışılması yapılır. Çözümleri formüle etme, araştırma ve tartışma gayretleri esnasında yeni bir davranış biçiminin gelişmesi meydana gelebilir. Çözüm için birden çok alternatif ortaya sunulduğunda, birey ve grupların yaratıcılık özellikleri devreye girerek en uygun sonucun belirlenmesi sağlanabilir. En iyi alternatifin belirlenmesi aşamasında seçeneklerin olumlu veya olumsuz, doğru ya da yanlış, kolay veya zor gibi ölçütlerin

göz önüne alınması gerektir. Tüm bu araştırmalar ve tartışmalar nihayetinde avantajlar ve dezavantajlar gözden geçirilerek, sonuç olarak ortaya çıkacak yeni ve yararlı fikirler test edilerek süreç sonlandırılır. Torrance'a göre (Aktaran: Yeloğlu, 2007), bu fikirler, yapılan keşifler, bilimsel kuramlar, geliştirilmekte olan ürünler ve/ya yöntemler, hatta müzikal besteler, heykeller ya da tablolar içerisinde bulunabilmektedir.

Meron ve Amabile (Aktaran: Yeloğlu, 2007:137), problem çözümü sürecinde bireysel ve toplumsal öğrenmenin büyük rolü olduğunun altını çizerek mevcut bilgilerin ne derecede öğrenildiğinin sorunun çözümü için önemli bir etmen oluşturduğunu ifade etmektedir. Huber (Aktaran: Yeloğlu, 2007:137) ise, bireylerin meydana getirdiği toplulukların sahip oldukları sezgisel ve ampirik öğrenme yetileri ile öğrenebilen bir yapıya sahip olabileceğini iddia eder. Öğrenme, yaratıcılığı kolaylaştıracak bilgileri ortaya çıkarmaktadır. Mevcut bilgilerin örtük bir durumdan açığa çıkması durumunda problemlerin çözüm opsiyonları artma eğilimindedir. Alternatifler arttıkça, çözüm süreci ve karar aşamaları daha da hızlanacaktır. Bu durumda ise yaratıcı olmanın hem bireysel olarak hem de grup düzeyinde problemlerin çözümü açısından etkili olduğu tartışmasızdır (Yeloğlu, 2007: 137).

Ayrıca bir diğer önemli konu da birey ve grupların hangi yaratıcı veya yaratıcı düşünme kabiliyetlere sahipliğidir. Diğer bir ifadeyle, hangi özellikler ve şartlar altında birey ve grupların yaratıcı özelliği artarken, hangi özellikler bireylerin yaratıcı olmalarını azaltır şeklindeki soruların cevaplarının aranması gerekliliğidir. Bazı yazarlar, bazı özelliklerin gerçekten de yaratıcılığı ortaya çıkarırken, bazı yazarlar ise bazı koşul ve özelliklerin yaratıcılığı öldürdüğünü ifade etmektedirler. O halde bu türden varsayımların göz önünde bulundurulmasında yarar bulunmaktadır (Yeloğlu, 2007:137).

2.4. Yaratıcılığın Bileşenleri

Geleneksel yaratıcılık teorisine göre yaratıcılık yaratıcı kişilerin bir çıktısı olarak kabul edilmektedir. Bilim insanları da uzun yıllardan beri bireyi yaratıcı yapan özellikler üzerinde çalışmalarda bulunmuşlardır. Ancak modern yaratıcılık yaklaşımı

ise tüm bireylerin yaratıcı olabilecek potansiyele sahip olduğu görüşünü destekleyerek, yaratıcılığı etkileyen en önemli öğenin kişinin etrafındaki sosyal çevre olduğunun altını çizmektedir. Amabile (1997:42), yaratıcılık teorisinin unsurları "tüm bireylerin normal kapasiteleri olduğunu ve bulundukları ortamda yaratıcı çıktılar üretebileceğini kabul ederek bireysel yaratıcılığın üç bileşene bağlı olduğunu" savunmaktadır. Bu görüşe göre bireysel yaratıcılık bireyin herhangi bir alandaki uzmanlığı, yaratıcı düşünme yeteneği ile motivasyondan meydana gelmektedir (Yalçın, 2013:18). Şekil-1' de bahse konu üç bileşen ve birbirleriyle etkileşimi gösterilmektedir (Luecke, 2011).

Şekil 1 Yaratıcılığın Üç Bileşeni



Kaynak: Teresa M.Amabile, "How to Kill Creativity". Harward Business Review, 1998 (Aktaran: Luecke, 2011)

Uzmanlık ile teknik sürece dair bilgi ve birikimden bahsedilmektedir (Luecke, 2011). İnsanın bildiği ve genel alanı içinde yapabileceği her şeyi içermektedir. Yaratıcı bir performans için kişinin kendi alanın hakkındaki bilgisi çok önem arz eder. Kişi öğrenme yoluyla yeni bilgiler edinse ve bu bilgiyi çeşitli yaratıcı yollarda değerlendirse bile kendi alanında daha önceden mevcut olan bir uzmanlık bilgisine

sahip olması gerekmektedir. Kişinin zekâsı ve bilgisi yaratıcı performansını meydana getirecektir (Yalçın, 2013:18).

Yaratıcı düşünme yeteneği bireylerin sorunları çözme yaklaşımları olarak tanımlanabilir. Amabile'e göre (Aktaran: Luecke, 2011:101) yaratıcı düşünme yeteneği kişilik özelliklerinin ve çalışma tarzının bir fonksiyonudur. Yaratıcı düşünme becerileri bireylerin bağımsız düşünme, self-disiplin, riske girebilme, belirsizliklere karşı dirayetli olma ve düş kırıklığı karşısında metanetli olma şeklindeki kişilik özelliklerine bağlıdır (Yalçın, 2013:18).

Amabile' e (Aktaran: Luecke, 2011:101) göre ***motivasyon*** içsel ya da dışsal faktörlerden oluşabilir. Görev motivasyonu olarak da adlandırılan bu bileşen, kişinin işine karşı duymuş olduğu içsel motivasyondur. Dışsal motivasyon primler, terfiler şeklindeki ödüllendirme davranışları ile dışarıdan yapılan motivasyon şeklidir. İçsel motivasyonun temelinde işin kendisinin motivasyon sağlayıcı ve iddialı olması, zorluk derecesinin ve karmaşıklığının yüksek seviyede olması, nihayetinde bireyi işi başarması için öne çıkarması ve yaratıcı olmaya yöneltmesidir. Amabile' e göre herhangi bir tutku veya ilginin etkisiyle harekete geçen içsel motivasyon, yaratıcılık bağlamında daha fazla etkiye sahiptir (Yalçın, 2013:19).

Uygulama ve şartlarda değişiklik yapılmak suretiyle yaratıcılığın üç bileşenini etkileyebilmek mümkündür. Bunlardan en önemlileri; doğru eşleşmenin yapılması, özgürlüklerin verilmesi, yeterli kaynak ve zamanın sağlanması şeklinde özetlenebilir (Luecke, 2011:101). Ayrıca birey ve takımlar bu bileşenleri ne kadar üst üste çakıştırırlarsa yaratıcılık başarıları da o ölçüde artacaktır (Eren ve Gündüz, 2002:68).

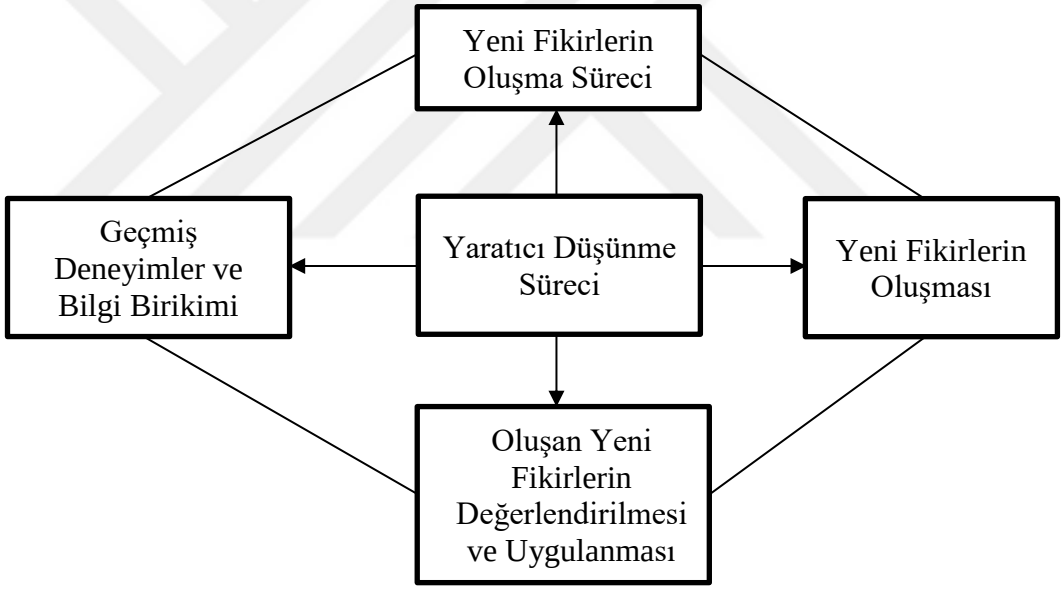
2.5. Yaratıcılık Süreci

Örgütlerdeki yaratıcı süreç birbirini takip eden çeşitli kademelerden oluşmaktadır. Bunlar birçok bilim insanları tarafından farklı farklı olarak isimlendirilmiş olsa da genel olarak aynı içeriğe sahiptir (Bakan ve Büyükbeşe, 2013:9). Wallas ve Lessem (Aktaran: Saraçoğlu vd., 2010:5) süreci; "hazırlanma, kuluçkaya yatma, sezgi ve test etme" olarak dört aşamada tanıtmışlardır. Evans ve

Russel (Aktaran: Saraçoğlu vd., 2010:5) bu aşama sayısını;" hazırlanma, kuluçkaya yatma, önsezi, aydınlanma ve test etme" şeklinde beşe çıkarmış, Zimmerer ve Scarborough (Aktaran: Saraçoğlu vd., 2010:5) yaratıcılık sürecini; "hazırlanma, araştırma, değişim (transformasyon), kuluçkaya yatma, aydınlanma, onaylama ve uygulama" olarak yedi aşamada tanımlamıştır. Katz ve Gren (Aktaran: Saraçoğlu vd., 2010:5) ise yaratıcılık sürecini; "hazırlanma, kuluçkaya yatma, aydınlanma ve onaylama" olarak dört aşamada tanımlamışlardır.

Hodgetts ve Kuratko da (Aktaran: Arslantaş, 2001:19) yaratıcı düşünme sürecinin dört evreden oluştuğunu ifade etmektedir. Onlara göre Şekil-2 de gösterilen bu evreler şöyle sıralanabilir;

Şekil 2 Yaratıcı Düşünme Süreci



Kaynak: Hoggets ve Kuratko (1998) Aktaran: Arslantaş (2001)

1. ***Geçmiş deneyimler ve bilgi birikimi*;** bu aşamada bireyin yaratıcılığını uyaracak ve teşvik edecek bir durum söz konusudur. Birey yaratıcı fikirlerini ortaya çıkarmak için yoğun bir bilgi toplama ameliyesinde bulunmalı, araştırmalar yapmalıdır. Bunun için çok fazla okuma, profesyonel kişilerle iletişimde bulunma, toplantılara katılma ve üzerinde çalışılan konuya da ilgili olma ile mümkündür.

2. ***Yeni fikirlerin oluşma süreci*;** girişimciler, üzerinde çalıştıkları konu hakkında elde etmiş oldukları bilgilerden yararlanmak isterler. Ancak bu bilgilerin kullanılması ile farklı fikir ve görüşlerin yaratılması belli bir zaman alabilir. Edinilen bilgiler, bilinçaltına itilir; birey konu üzerinde düşünmüyor gibi gözükse de aklı sürekli bir biçimde o konu üzerindedir.

3. ***Yeni fikirlerin oluşması*;** bu aşamada girişimcini aklındaki aniden somut bir hale gelir. Üzerinde çalışılan konu ya da sorunun çözümü keşfedilmektedir. Çözümün bulunması birdenbire olabileceği gibi adım adım da olabilir. Çünkü bazı durumlarda ikinci aşamadan üçüncü aşamaya geçiş zaman alabilmektedir.

4. ***Oluşan yeni fikirlerin değerlendirilmesi ve uygulamaya konulması*;** bu evre disiplin, azim ve cesareti şart kılan en zor evredir. Bu evrede oluşan fikirlere son hali verilerek uygulanabilirliğine karar verilir.

Literatürde diğerlerine göre daha fazla kabul gören ve yaratıcılık sürecini daha fazla ifade ettiği öne sürülen Wallas tarafından oluşturulan modelde yaratıcılık süreci; hazırlık, kuluçka, aydınlanma ve doğrulama şeklinde dört aşamadan oluşmaktadır (Kanbur, 2015:20);

Hazırlık aşamasında sorun, ihtiyaç ya da gerçekleştirmek istenen şey belirlenerek tanımlanır. Çözüm veya gereklilikler için veriler elde edilir ve mevcut malzemeler gözden geçirilir. Özetle bu aşamada kişi problem hakkında detaylı bilgi toplar. Bu aşama kişiyi psikolojik olarak hazırlayıp başarma isteğini güçlendirerek hedefe odaklanmasını kolaylaştırır (Kanbur, 2015:20). Hazırlık aşamasının süresi üzerinde çalışılan konunun niteliğine göre farklılık göstermektedir. Bazı yaratıcı fikirlerin ortaya çıkması için çok fazla bilgi toplanması için ihtiyaç duyulmazken, bilhassa kompleks problemler için yaratıcılıkta yüksek miktarda bilgi ve itinalı çalışma gerekmektedir. Özetle bu aşamada; problem anlaşılarak tanımlanır, çalışmanın yönüne karar verilir, gerekli bilgiler toparlanır ve mevcut kaynakları harekete geçirmek ve problemi daha iyi ortaya koyabilmek için mevcut kaynaklar üzerinde çalışılır (Arköse, 2004:7).

Hazırlık aşamasının devamı ***kuluçka*** aşamasıdır. Olgular üzerinde uzun süre düşünerek ve irdelenerek problem üzerinde sentezleme yapılır (Kerse ve Karabey, 2014:26). Bu aşamada yaratıcı fikir bilinç altında olgunlaşır, bilinç düzeyinde algılanır. Yoğun bir yaratıcılık çabasının devam ettiği bir aşamadır. Bu aşamadaki en temel özellik, araştırmacının ne var olandan ne de kendinden doyum almasıdır. Bazen sonuca yaklaşılır bazen ise uzaklaşılır. Sürecin bu aşaması çok kısa sürebileceği gibi yıllarca da sürebilmektedir (Arköse, 2004:9).

Üçüncü aşama ***aydınlanma*** olup, bu aşama soruna yönelik olarak anlayışın gerçekleştiği; probleme yönelik çözümün veya bir fikrin ortaya konduğu, parçaların bir araya gelerek bütünleştiği aşamadır (Kerse ve Karabey, 2014:26). Hiç beklenmeyen bir anda yeni bir fikrin, kişinin beyninde şimşek gibi çakmasıdır. Genellikle yaratıcı çözüm aniden kişinin zihninde belirir (Arköse, 2004:9).

Aydınlanmadan sonra gelen son aşama ***doğrulama/gerçekleme*** aşamasıdır. Burada, fikirlere yönelik değerlendirmeler ve detaylandırmalar yapılır (Kerse ve Karabey, 2014:27). Çözümüm geçerliliği bilinçli bir şekilde problemin gereklerine karşı test edilir. Bu aşama sürecin en kritik aşaması olup iki biçimde sonuçları olabilir. Fikir uygulanabilir bir sonuca ulaşmadıysa tekrar kuluçka aşamasına dönülür ya da fikir uygulanabilir ise süreç tamamlanır (Arköse, 2004:10).

Yaratıcılık sürecini dört basamak halinde gösteren model, yeni bir fikrin nasıl bir süreçten geçerek meydana geldiğini göstermesi bakımından oldukça faydalıdır. Ancak her modelde olduğu gibi bu modelin de gerçeği yansıttığı söylenemez. Yapılan birçok araştırmanın neticesinde sürecin sistematik olarak gelişmediği üzerinde fikir birliği oluşmuştur. Yaratıcılık süreci başından sonuna kadar akıcı ve düzenli bir şekilde ilerlemeyebilir, geriye dönüşler ve durmalar yaşanabilir, bazı aşamalar birkaç gün gibi kısa sürelerde tamamlanırken bazı aşamalarda aylarca hatta yıllarca takılıp kalınabilir (Arköse, 2004:10).

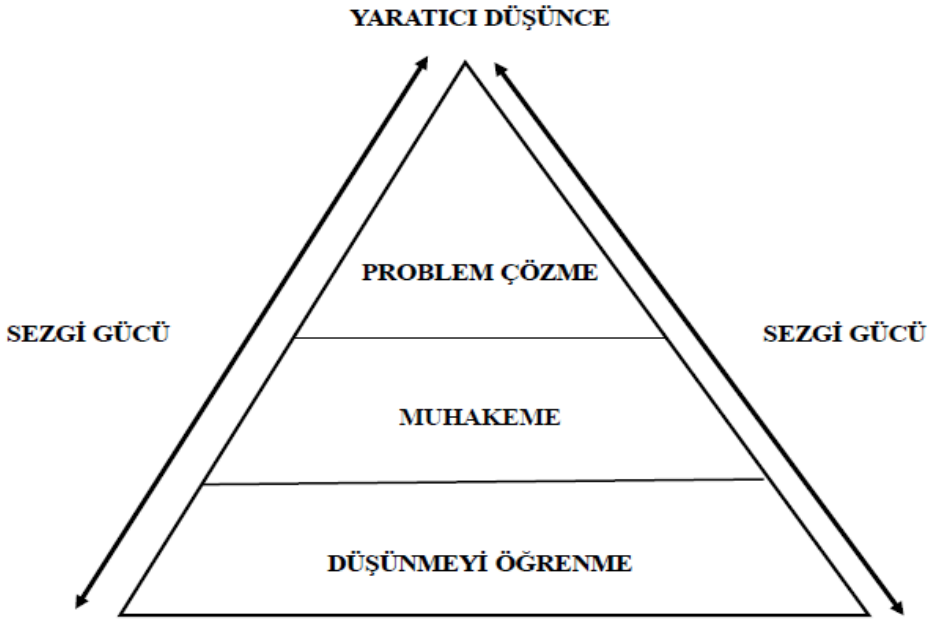
2.6. Yaratıcı Düşünme

Günümüzde geçerli olan şartlar, teknolojideki bilgi patlamaları, büyük teknolojik atılımlar, daha yüksek kalite beklentileri, kısalan ürün talep süreleri piyasalarda hayatta kalabilmek için yeni becerilere sahip olmayı gerektirmektedir. Bu tür bir alanda başarılı olabilmek için gerekli olan temel becerilerden en önemlisi yaratıcılığa ve yeniliklere açık olabilmektir. Yaratıcılığa gereken önemi vermiş işletmeler, performans geliştirilmesi ve rekabet yeteneğinin arttırılması konusunda örnek olarak gösterilmektedirler (Bentley, 1999:92). Bu ve bunun gibi nedenlerden dolayı işletmeler yaratıcılığa günden güne daha fazla önem vermekte, iş görenlerinde yaratıcı düşünceyi geliştirme konusunda çalışmalar yaparak yeni yöntemler geliştirme uğraşında bulunmaktadırlar (Bakan ve Büyükbeşe, 2013:19).

Yaratıcı düşüncenin başarılı bir sonuca ulaşabilmesi için daha önceden mevcut olan varsayımlara ya da üretilmiş fikirlere meydan okunması gerekmektedir. Yaratıcı düşünceye sahip bireyler bir sorunla karşılaştıkları zaman "Bu probleme kaç değişik açıdan nasıl bakılabilir?", "Daha önce karşılaşılan problemler tekrardan nasıl düşünülebilir?" ve "Problem kaç farklı şekilde nasıl çözülebilir?" şeklinde bir düşünce geliştirirler. Bu düşüncedeki bireyler, "Benim yerimde bir başkası olsaydı bu problemi nasıl çözer?" biçimindeki bir soruyu kendilerine sormazlar. Yaratıcı düşüncede; problemlerin çözümü için birbirinden farklı, geleneksel olmayan ve eşi benzeri olmayan cevapları arama veya farklı çözümler geliştirme eğilimi vardır (Aktaran: Duran ve Saraçoğlu, 2009:63).

Yaratıcı düşünme "daha önce aralarında ilişki kurulamayan nesneler veya bilgiler arasında ilişki kurulması" olduğundan burada dikkat edilmesi gereken en önemli nokta, yaratıcı düşünme metotlarının da var olan nesne ve düşüncelerden yola çıkmış olduğudur. Sonuç her ne kadar yeni bir şeymiş gibi görünse de çözüme yardımcı olan faktörlerin daha önce de var olduğu bir gerçektir. Yaratıcı düşünce esasen burada bağlantı kurucu düşünme şekli olarak da ifade edilebilir (Bakan ve Büyükbeşe,2013:19).

Şekil 3 Zihinsel Hiyerarşi Model



Kaynak: James F. Bandrowski, "Taking Creative Leaps" (Aktaran: Bakan ve Büyükbeşe, 2013)

Yaratıcı düşünce süreci Şekil-3' de belirtildiği gibi üç aşamadan oluşan bir zihinsel hiyerarşi modeli ile açıklanabilir. Bu süreçteki ilk aşama düşünmeyi öğrenmek olup, onu muhakeme etme takip eder. Bireyin düşündüklerini değerlendirmesi ve bunu yaparken de sezgilerinden yardım alması gerekmektedir. Son aşama ile değerlendirilen problemin çözümü neticesinde yaratıcı düşünceye ulaşılır. Bu sürecin her anında sezgi gücü vardır. Birey sezgilerini kullanmak suretiyle düşüncelerinin doğruluğunu da test eder (Bakan ve Büyükbeşe, 2013:20).

2.7. Bireysel Yaratıcılık

Yaratıcılık açısından bir değerlendirilme yapıldığında bireyler arasında çok önemli yetenek farklılıklarının olduğu görülmektedir. Birey yaratıcı yetenek ve güce sahipse, yaratıcı gücü az olan bireye nazaran daha farklı ve özgün fikirler ortaya koyacaktır. Ayrıca yaratıcı düşünme yetisine sahip bireyler diğerlerine nazaran daha

özgür düşünce ve esnek davranış sergileyebilmeye meyillidirler. Yaratıcılığı var ya da yok şeklinde tanımlamak yerine kişiye ve koşullara göre farklı derecelerde boyutları olan bir düşünce biçimi olarak tanımlamak daha doğrudur. Yaratıcılık zamanla öğrenilebilen ve geliştirilebilen bir yetenektir (Yıldırım, 2007:112).

Yaratıcı bireyin bazı özelliklere sahip olması şarttır. Yapılan çalışmalarda yaratıcı bireylerin oldukça meraklı ve mevcut durumun belirli ölçüde karşısında olduklarına, yenilikle deneyim, karmaşıklıkla yalınlık arasında sürekli bir çatışma içerisinde bulunduklarına işaret edilmektedir. Ancak bu şekilde davranmalarına rağmen psikolojik olarak dengesizlikleri söz konusu değildir. Kendileriyle alakalı, geniş ve esnek görüşlere sahiptirler. Birçok ve farklı hedefleri olmakla beraber, işlerine sadakatle bağlıdırlar. Hislerini kolaylıkla gösterirler, anlaşmazlık ve ayrılığa karşı ilgileri yoktur. Yaratıcı yetenek donanımına sahip olan bireylerin, normal kişilerin sahip oldukları özelliklere ilaveten bazı diğer özellikleri de bulunmaktadır. (Yalçın, 2013:17).

Çekmecelioğlu ve Eren (2007:18)'e göre yaratıcı birey, başarılı, meraklı, daha az biçimsel ve geleneksel, bağımsızlığı yüksek, sürekli eleştiri yaptığı için mutsuz, geniş bir bilgi ve ilgiye sahip, duygu ve heyecanlara açık, kadınımsı ilgileri olan erkekçe saldırganlıktan yoksun kişidir.

Yaratıcı düşünceye sahip birey, aynı hedefe farklı yolları kullanarak ulaşmaya gayret eden kişidir. Yaratıcı bireyin yapısında kolaylıkla diğer kişilerle birlikte ekip olarak çalışabilme, değişik kültürleri tanımaya hazır olma, yakın ve uzaktaki düşmanları derhal tanıyabilme özellikleri mevcuttur. Yaratıcılık ile ilgili yapılan araştırmalarda yaratıcı bireyin bilgi sahibi olması gerektiği ifade edilmektedir. Yaratıcı bireylerin sahip olduğu bilgilerin yoğunluğu, zenginliği, seçimi fevkaladedir ve eğitimleri tamamen kendi ellerindedir. Birçok yaratıcı bireyin yaşam öykülerinde hemen hemen tahmin edilemez başarı ve fiyaskolar göze çarpar. Ancak bu bireyler başarısızlıklarından olumlu yönde etkilenerek kendilerini motive ederler ve bunu kendilerini bir geliştirme fırsatı olarak görürler. Toplumun geleceği ve refahı, değişen ve sürekli gelişen çevrede yaratıcı ve düşünen bireylerin ellerindedir (Balay vd., 2014:442; Cengiz vd., 2007:101).

Yaratıcı insanların davranışları her zaman sıra dışı bir özellik göstermiştir ve bu kişiler her zaman denenmemiş yeni yollar deneyerek belirsizliklerin üzerine giden ve kaosun içerisindeki pırlantaları bulup çıkaran kişiler olmuşlardır (Saraçoğlu vd., 2010:4). Yaratıcı bireyler sistem içindeki mevcut kurallara karşı gelme konusunda dirençlidirler. Bunun neticesinde de sistem içerisinde uyumsuz kişiler olarak kabul edilirler. Yaratıcı kişiler hem iş yerlerinde hem de toplum içerisinde zor insanlar olarak bilinir. Yönetim yazınında zor insanlar "mutsuz olup her şeyden şikâyet eden", "akıntıya karsı yüzen (olmayacağı düşünülen fikirleri ve isleri savunan)" kimselerdir. Yaratıcı bireyler hata yapmaktan ve eleştirilmekten endişe duymadıkları gibi kendilerini diğer yaklaşımlarda baskın olan (toplum tarafından benimsenen) görüşlerle de kısıtlamaya sokmazlar. Bu kişiler sorunları kendi fikir ve tekniklerinin yardımıyla çözerler. Bu fikir ve tekniklerdeki temel, kişinin kendi zekâ ve sezgilerine güvenmesi üzerine inşa edilmiştir (Duran ve Saraçoğlu, 2009:61).

Literatürde yaratıcı bir bireyin sahip olduğu özellikler ile ilgili pek çok özelliğe rastlamak mümkündür. Buna göre yaratıcı bireylerde bulunan belirgin özellikler veya bulunması gereken özellikler şu şekilde sıralanabilir (Arslantaş, 2001:18; Bakan ve Büyükbeşe, 2013:11; Woodman vd., 1993:297; Yıldırım, 2007:112; Gürüz ve Gürel, 2009:364);

- Zekidirler ancak çok zeki olmak zorunda değildirler. Yaratıcılık için çok üst düzey zekâ gerekli değildir.
- Az zamanda çok sayıda farklı düşünce üretme konusunda başarılıdırlar. Çevrelerinden çok miktarda haber elde etmeye hazırdırlar. Bu kişiler bir problemle yüzleştiklerinde iyi bilgi bulamadıkları zaman tahminde bulunup bu tahmini desteklemeye çalışırlar. Bu sebepten hatalı karar verme riskleri çoktur.
- Başkalarının eleştiri ve önerilerini dinlerler, ancak kendi için kendileri karar verirler. Otoriteden ne korkar ne de otoriteye karşıdırlar.
- Kendini seven, benliği yüksek kişilerdir.
- Gelenekçi olmaktan öte yenilikçidirler. Yeniliğe uyum çok hızlıdır.

- Çevrelerine karşı duyarlı ve empati sahibidirler.
- Farklılıklardan kaynaklı çatışmaların üzerine gidebilirler.
- Araştırmacıdırlar, öğrenme arzuları yüksektir ve ileri düzeyde kavrama yeteneğine sahiptirler.
- Esnek ve uyum sağlayıcı düşünce yapısına sahiptir. Özgün düşünerek ilginç öneriler sunarlar.
- Espri ve mizah yetenekleri yüksektir. Kendi hatalarına dahi gülebilirler.
- Güçlü sosyal ilişkileri kurmak konusunda başarılıdırlar.
- Güçlü bir hafızaya sahiptirler ve meraklıdırlar,
- İstediklerini elde etme konusunda azimlidirler.
- Sezgileri ve seçicilik kabiliyetleri fazladır.
- Gerçeklerle yakından ilgilenmelerine rağmen düş kurmayı severler.
- Pek çok konu ile ilgilenmelerinden dolayı enerjileri çok fazladır.
- Rekabet ettiği şey aslında kendileridir. Kusursuz olmayı isterler.
- Sorunlarla uğraşmak onları güdüler.
- Kendine güvenleri yüksek olduğundan belirsizlik ve karmaşık durumlardan korkmazlar.
- İdealisttirler.
- Bağımsızlığına düşkün olup grup onayına önem vermezler.
- Bağımsız ve özerktirler.
- Motivasyonları yüksektir ve süreklilik arz eder.

- İşkoliktirler. Onları çalışmaya özendiren şey problemin kendisidir ve ele aldığı problemi çözüne kadar çabalarlar.
- Yargılama ve değerleme konularında hızlı karar almaktan kaçınarak analize ve açıklamalara daha fazla vakit harcarlar.
- Esnekliğe önem vererek daha az otoriter yönetim gösterirler.
- Renkli ve özgün bir yaşantıları vardır.
- Sorunlara karşı duyarlıdırlar.
- Girişimci ve hırslıdırlar.

Son zamanlarda yayımlanan bütün kaynaklarda yeniliklere açık olunması ve yaratıcılığı, başarılı bir şirketin temel özellikleri olarak sayılmakla beraber bu becerilerin hayatta kalabilmek için kesinlikle gerekli olduğunun da altı önemle çizilmektedir. Başarıya giden yolda ilerlemeyi sağlayacak en önemli özellikler yaratıcılık ve yeniliklere açık olmadır (Bentley, 1999:93).

Yaratıcı birey ile yaratıcı örgütlerin özellikleri arasında yakın benzerlikler bulunmaktadır. Çok yaratıcı bireylerde rastlanan bazı özellikler, çok yaratıcı örgütlerde de rastlanan bazı özelliklere benzemektedir. Bu benzerlikler Tablo 4'de kısaca özetlenmiştir (Hicks, 1979:279-280);

Tablo 4 Yaratıcı Birey – Yaratıcı Örgüt

YARATICI BİREY	YARATICI ÖRGÜT
Yüksek seviyede kavrama yeteneğine sahiptir. Farklı görüşler kolaylıkla yaratılır.	Fikir adamlarına sahiptir. Haberleşme kanalları açıktır. Öneri sistemleri ve fikir kuruluşları mevcut olmakla beraber onların çok fazla sorumlulukları yoktur. Dış kaynaklarla olan ilişkiler teşvik edilir.
Orijinaldir. İlginç görüşler sunar.	Çok farklı özellikleri bulunan bireylerden faydalanır. Sorunların çözümüne yönelik uzman olmayan bazı bireyleri işe alır.
Farklı görüşler onların doğuş kaynakları açısından değil, organizasyon için taşıdıkları önem bakımından göz önüne alınır. Onu teşvik eden sorunun kendisidir. Mesele ile sonuna kadar, çözene kadar uğraş verir.	Bir amaca sahiptir. Yaklaşımı temel esaslara dayanmaktadır. Görüşleri liyakat esasına göre değerlendirilir. Statüyü ve görüşün nasıl olduğunu göz önüne getirmez. Liyakata göre seçim yapar ve terfi ettirir.
Yargılama ve değerleme konularında hızlı karar almaktan kaçınarak analize ve açıklamalara daha fazla vakit harcarlar.	Mevcut ürünler için yapılan harcamaların yetersiz olduğu görüşündedir. Temel araştırmalara yatırım yaparak esnek ve uzun vadeli planlamalar yapar. Yeni fikirlerle uğraşarak her şey için olanak tanır.
Otoriter değildir. Esnektir, iç güdülerinin onu yönlendirmesine olanak tanır. Buluşları düzensizdir.	Oldukça ademi merkeziyetçi bir düzen vardır. Yanlışların düzeltilmesi konusunda zaman ve emek harcar. Riski yüklenerek toleranslı davranır. Çalışanların problem seçimi ve problemleri kabul ettirtmeleri onları heyecanlandır. Çalışanları farklı görüşleri rahatça tartışırlar.
Yargılamada özgürdür. Her fikre derhal iştirak etmez. Genel kabul gören fikirlerden sıklıkla ayrılabilir. Kendisini diğer çalışanlardan ayrı bir yere koyar.	Bağımsızdır. Orijinal ve farklı hedefleri vardır. Kendi liderlerini izlemeye çalışmaz.
Zengin ve fantezi yaşantısı olup, gerçekleri yakından izleyebilir.	Gündelik işler konusunda azami derecede güvenlik önlemleri vardır. Görüşlerin değerlendirilmesine karşılık, yeni görüşleri ortaya çıkaran bağımsız birimler ya da fırsatlar yaratır. Yaratıcı fonksiyonları verimli fonksiyonlardan ayırır.

Kaynak : Hicks, 1979:279-280

Tablo-4'te de görüldüğü gibi yaratıcı birey ile yaratıcı örgüt arasında benzer özellikler mevcuttur. Yaratıcı bir örgütün yaratıcı bireylerden oluşacağı düşünüldüğünde bunun beklenen bir durum olacağı açıktır (Bakan ve Büyükbeşe, 2013:16).

Bireysel yaratıcılık geçmiş şartlar (kişisel geçmiş, biyografik değişkenler, vb.), yetenekler ve bilişsel özellikler (farklı düşünme, düşünce akışı, vb.), bireysel faktörler (kontrol, özgüven vb.), ilgili bilgiler, güdüleme, sosyal etkiler (çıkarlar, toplumsal ödüller, vb.) ve bağlamsal etkilerin (fiziksel çevre, görev ve zaman kısıtları, vb.) bir işlevi olarak algılanmaktadır (İraz ve Akyazı, 2017).

Woodman ve diğerlerine (1993) göre bireysel yaratıcılık; geçmişin koşulları, kişilik özellikleri, biyolojik etmenler, zihinsel etmenler, içsel motivasyon düzeyi gibi etmenler ile bilgi, merak, enerji, dürüstlük gibi unsurlardan meydana gelmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

HİPOTEZ GELİŞTİRME

Üçüncü bölümde, bireylerin beş faktör kişilik özelliklerinin bireysel yaratıcılıklarına etkisi hakkında literatür taraması yapılarak, kurulacak hipotezler için altyapı oluşturulmuştur.

3. KİŞİLİK VE YARATICILIK İLİŞKİSİ

Kişilik özelliklerinin bireysel davranış ve yaratıcılığın üzerindeki yansımalarına dair ilgili yazında pek çok çalışma mevcuttur (Kaufman vd., 2013; Patterson vd. 2009; Abdullah vd., 2016; Feist, 1998; McCrea, 1987; Wolfradt ve Pretz, 2001; Singh ve Kaushic, 2015; Dr.Stafford, 2010; Furnham ve Bachtiar, 2008; Myszkowski vd. 2015; Rothman ve Coetzer, 2003; King vd. 1996 ; Widhiastuti ve Yuliasih, 2015; Sung ve Choi, 2009). Bu araştırmalar neticesinde yaratıcılığı kişilik özellikleri bağlamında ele alanların yanı sıra, yaratıcı kişilerin belirgin özelliklerini onların kişilik özellikleri içerisinde tanımlayanlar da olmuştur. Yaratıcılığı kişilik özellikleri açısından inceleyen araştırmacılar bu kavramı; bireyin farklı düzeylerde sahip olduğu ve durumlara bağlı olarak az çok ortaya çıkmaya elverişli bir tür özellik olarak ifade etmektedirler (Bender, 2014:21).

Belki de psikoloji alanında cevabı en çok araştırılan ve cevabı merak edilen sorulardan bir tanesi; “insanlar arasındaki farklılıklar nelerdir?” sorusudur. Kişilik araştırmalarında geleneksel olarak Goldberg tarafından geliştirilen “Büyük Beşli” (Big-Five) modeli kullanılarak bu soruların cevabı aranmaktadır. Sosyal ortamlarda bulunmayı ve insanlarla iletişim kurmayı seven kişiler dışadönük, yaratıcı kişiler genellikle deneyime açık olarak ifade edilmektedir (Kaufman vd., 2013:913).

Yirmi birinci yüzyılda işletmelerin ve organizasyonların başarı göstermesindeki anahtar faktör yenilik olgusudur. Bir işletme veya organizasyonun rekabet edebilmesi ve hayatta kalabilmesi onun yenilik üretme kapasitesine bağlıdır. Bu yüzden organizasyonlar iş görenlerini yenilikçi ve yaratıcı kişilerden oluşturmaya özen göstermektedirler. Araştırmalar, deneyime açıklığın bireyin yeniliğe yönelik motivasyonunu arttırdığını ve dolayısıyla yenilik üretmek için çarpıcı bir şekilde çalıştığını ileri sürmektedir. Yenilikle, dolayısıyla da yaratıcılıkla ilişkili olarak en yaygın kişilik özelliğinin deneyime açıklık olduğu yaygın bir görüştür (Patterson vd.,2009:12).

Feist (Aktaran: Abdullah vd.,2016:177), kişilik ve yaratıcılık üzerine birçok çalışma yapmış, kişilik ve yaratıcı davranış arasındaki ilişkiyi keşfetmek için kişiliğin yaratıcılık üzerindeki etkisini anlamanın çok daha önemli olduğunu ifade etmiştir. Feist (Aktaran: Abdullah vd.,2016:177) yaratıcı kişilerin yüksek özerkliğe sahip, daha hırslı, muhalif, baskın, dürtüsel hareket eden, kendine güvenen, dışadönük ve deneyime açık kişilik özelliklerine sahip olduğunu işaret etmektedir.

Feist (1998) icra ettiği bir çalışmada üç farklı ölçme aracı kullanıp, yirmi dokuz çalışmayı özetleyerek yaratıcı bilim insanlarının ve yaratıcı sanatçıların özelliklerini ortaya koymaya çalışmıştır. Araştırmasında, yeni deneyimlere açık olma, geleneksel olmama, özgüven sahibi olma, muhalif olma ve atılgan olma gibi ortak özelliklere ulaşmıştır. Araştırmada şaşırtıcı bir şekilde bilim insanlarının ortak olmayan özellikleri de ortaya konulmuştur. Örnek olarak yaratıcı sanatçılarda duygusal bakımdan dengesiz olma, daha az sosyal olma, grup normlarını kabul etmeme gibi özellikler ortaya çıkarken, yaratıcı bilim insanlarının duygusal açıdan daha durağan ve daha dikkatli olma gibi özelliklere sahip olduğu tespit edilmiştir.

Yine Feist (1998) meta-analiz çalışmasında deneyime açıklık boyutu ve yaratıcılık arasında pozitif yönde ilişki bulurken; sorumluluk boyutu ile yaratıcılık arasında negatif yönde bir ilişkiye işaret etmektedir.

Deneyime açıklığın yaratıcılıkla ilişkisini destekleyecek birçok teorik ve deneysel kanıtlar mevcuttur. McCrea (1987), deneyime açıklığı bir kişinin yeni

fikirleri araştırma konusundaki arzu ve merak, diğerlerinin fikirlerinin üzerinde çalışmaya isteklilik olarak tanımlamaktadır. Ayrıca, kişilik, farklı düşünme ve yaratıcılık arasında pozitif bir korelasyon olduğunu da ifade etmektedir. Wolfradt ve Pretz (2001)'ın 204 kolej öğrencisi üzerinde yaptığı bir araştırmanın sonucu da McCrea (1987)'nın deneyime açıklık ile yaratıcı düşünce arasındaki ilişkiye ait olan tezini desteklemektedir.

Singh ve Kaushic (2015) tarafından beş faktör kişilik özellikleri ve yaratıcılık bağlamında 40 sanatçı (20 performans sanatçısı, 20 diğer sanatçı) üzerinde yaptıkları araştırmada, dışadönük kişiler için önemli bulgular elde etmiştir. Yaratıcılık ve dışadönüklük arasında pozitif bir ilişki bulunmuş ve yaratıcılık arttıkça dışadönüklüğün de arttığını ifade etmişlerdir. Daha yaratıcı kişilerin daha az yaratıcı olanlara göre daha fazla dışadönük olacağı Wolfradt ve Pretz (2001) tarafından da kolej öğrencileri üzerinde yapılan bir araştırma ile desteklendiği belirtilmektedir. Ayrıca Dr.Stafford (2010) iyi bir ruh haline sahip dışadönük kişilerin "mutluluk hormonu" olarak adlandırılan dopamin salgısının etkisiyle daha yaratıcı düşünceye sahip olduğunu söylemektedir.

Bir diğer kişilik özelliği olan duygusal denge ya da tam tersi duygusal dengesizliğe göre, nevrotiklik boyutu düşük olan kişilerin yaratıcılık testlerinde düşük skorlar aldığı Matthews (Aktaran: Abdullah vd., 2016:179) tarafından iddia edilirken, bir diğer çalışmada Leith (Aktaran: Abdullah vd., 2016:179) dışadönüklük özelliği yüksek, nevrotikliği düşük olan çocukların diğerlerine göre daha yaratıcı olduğu görüşündedir. Dollinger vd., Martindale ve Dailey de (Aktaran: Abdullah vd., 2016:179) nevrotiklik ile yaratıcılık arasında negatif bir ilişkinin olduğu görüşündedir. Feist (1998) de düşük nevrotikliğe sahip sanatçıların yüksek nevrotikliğe sahip olanlara göre daha az yaratıcı olduğunu ifade etmektedir.

Bazı araştırmacılar uyumluluk ile yaratıcılık arasında çelişkilerin olduğunu, uyumluluğun yaratıcı düşünceyi desteklemediğini iddia ederken, bazıları yüksek uyumluluğa sahip bireylerin gündelik yaratıcılık düzeylerinde daha yaratıcı olduğu görüşündedir. Yine bazı araştırmalarda uyumluluk ile yaratıcı düşüncenin merkezi

olan farklı ve bilinçli düşünce ile pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir (Abdullah vd., 2016:179).

Furnham ve Bachtiar (2008) yaşları 13 ile 69 arasında değişen 176 katılımcı ile yapmış oldukları yaratıcılık, beş faktör kişilik modeli ve zekâ ilintili araştırmada dışadönüklüğün yaratıcılığı açıklamada en güçlü faktör olduğunu ifade etmektedir.

Myszkowski vd. (2015) yaratıcılığın ana öğelerinden olan farkı düşünme ve deneyime açıklık arasında pozitif bir ilişki olduğunu ve uyumluluğun bazı yönleri açısından da (fedakârlık vb.) farklı düşünme ile negatif bir ilişkide olduğunu ifade etmektedir. Myszkowski vd. (2015)'nin 137 kişiden oluşan 3 yıllık yöneticilik öğrencileri ile yapmış olduğu çalışma ile kişiliğin yönetimsel yaratıcılığı önemli oranda yordadığını, diğer bir ifade ile yaratıcı sürecin bir parçası olan farklı düşünmenin yüksek derecede deneyime açıklık ile ifade edilebileceğini ifade etmektedir. Araştırma sonuçlarının daha önce yapılan hem genel yaratıcılık hem de yönetimsel ve liderlik yaratıcılık yetenekleri ile tutarlılık gösterdiğini belirtmişlerdir. Yönetimsel problemlerin çözümünde deneyime açıklığın önemli bir rolü olduğu ifade edilmektedir.

Rothman ve Coetzer (2003) tarafından yapılan bir araştırmada kişilik boyutları ile iş performansı ve yaratıcılık arasında bir ilişkinin bulunmadığı ancak korelasyon analizi sonucunda nevrotiklik, dışadönüklük, deneyime açıklık ve öz-disiplin boyutlarının kombinasyonu ile yaratıcılık ve iş performansı arasında bir ilişkinin söz konusu olduğu ifade edilmiştir.

King vd. (1996) tarafından gerçekleştirilen beş faktör kişilik modeli, yaratıcı yetenek ve yaratıcılık başarısı ile ilgili araştırma neticesinde, kişiliğin dışadönüklük ve deneyime açıklık boyutlarının yaratıcılık yeteneği ile pozitif yönde ilişkili olduğu, ayrıca dışadönüklüğün yüksek derecede yaratıcılık başarısı ile ilişkisi olduğu, uyumluluk boyutunun ise öngördükleri şekilde yaratıcılık başarısı ile negatif yönde ilişkili olduğu ifade edilmektedir.

Widhiastuti ve Yuliasih (2015) tarafından Endonezya bölge parlamentosu üyesi olarak görev yapan 32 erkek ve 26 kadından oluşan toplam 58 kişi üzerinde beş faktör kişilik kuramı, yaratıcılık ve performans üzerine yapılan araştırmada, beş faktör kişilik özellikleri ile yaratıcılık arasında bir ilişkinin olduğu, regresyon denkleminde denetime açıklığın en yüksek (%46), öz-disiplinin ikinci (%45) ve nevrotikliğin (%36) üçüncü olarak yaratıcılık üzerinde etkisi olduğunu, uyumluluk ve dışadönüklük boyutlarının yaratıcılık üzerinde etkisinin olmadığı işaret edilmektedir.

Sung ve Choi (2009) beş faktör kişilik özelliklerini öğrencilerin yaratıcılık performansı bakımından irdelemişlerdir. 430 öğrenci ile yapılan araştırma sonucunda dışadönüklük ve deneyime açıklık boyutlarının bireysel yaratıcılık üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu, ayrıca dışsal motivasyonun beş faktör kişilik özellikleri ile yaratıcılık arasındaki ilişkinin doğasını ve gücünü belirlemede anlamlı bir rol oynadığı belirtilmiştir.

Sonuç olarak; beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel yaratıcılık arasındaki ilişkiye yönelik kavramsal altyapıyı oluşturacak yabancı literatürde araştırmaların olduğu ancak ülkemizde yeterince çalışmanın yapılmadığı görülmektedir.

Araştırma konusu ile ilgili olarak tercih edilen beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel yaratıcılık arasındaki ilişkiye istinaden bir kamu kurumunda yapılan araştırmadan elde edilen bulgular bir sonraki bölümde literatürden elde edilen bilgiler çerçevesinde kıyaslanarak tartışılacaktır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE BİREYSEL YARATICILIK İLİŞKİSİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Bu bölümde, araştırmaya ait bulgular ve analizlere yer verilmiştir. Bireylerin beş faktör kişilik özelliklerine göre bireysel yaratıcılık özellikleri ile arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan araştırmanın amacı ve önemine, modeli ve hipotezlerine, metodolojisine ve araştırmanın sonuçlarına yer verilmiştir.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Günümüzde örgütlerin başarısı söz konusu olduğunda en önemli başarı faktörlerinin başında yaratıcılık ve yenilik yapabilme becerileri öne çıkmaktadır. İş dünyasında, eğitim hayatında, ilişkilerde ve günlük hayatta bireyi farklı kılarak, farklı işler ortaya çıkarmasına sebep olan ve yaptığı işe değer katan bir özellik olan yaratıcılık, örgütlerin rekabetçilik seviyelerini ve hayatta kalma sürelerini önemli derecede etkilemektedir. Dolayısıyla yaratıcılık kavramı ve bireylerin yaratıcı potansiyeli üzerinde etkili olan unsurlar, önemli bir araştırma konusu haline gelmektedir.

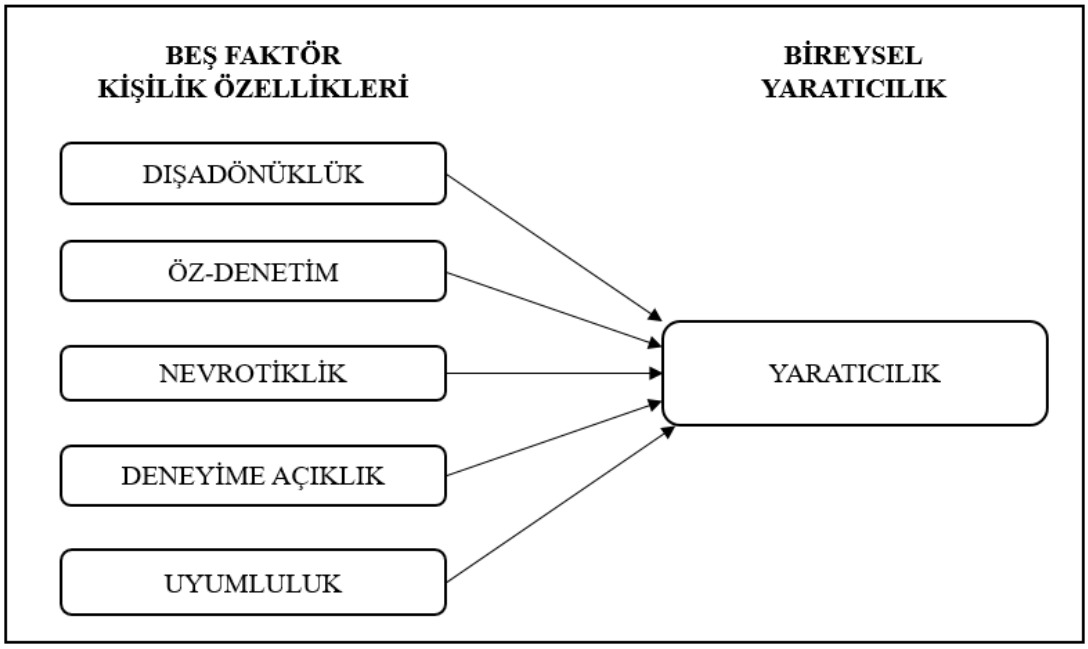
Bu bakımdan yaratıcılığın kaynağı nedir sorusunun cevabı yıllar boyunca tartışılmakta olan bir olgu olsa da yaratıcı bireylerin kişilik özellikleri dikkate alındığında, birbirinden çok farklı yetkinlik alanlarının ortaya çıkabildiği ve farklı kişilik özelliklerine sahip olduğu görülmektedir. Kişilik özellikleri, bireyin yaratıcılık potansiyelini artırma konusunda önemli bir yere sahiptir ve bugüne kadar yapılan çalışmalar incelendiğinde yaratıcılığın kişilik özelliklerinden önemli derecede etkilendiği ortaya çıkmaktadır.

Bu çalışmada; Kocaeli ilinde bir kamu kurumunda çalışan beyaz yakalı personel için beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel yaratıcılıkları arasında bir ilişkinin olup olmadığını, hangi kişilik özellikleri ile yaratıcılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu, kişilik özelliklerinin bireyin yaratıcılığı üzerinde bir etkinin olup olmadığının tespit edilmesi amaçlanmaktadır.

4.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın bu bölümünde bahse konu kamu kuruluşunda yapılan araştırmanın hipotezleri, beş faktör kişilik özelliklerinin alt boyutlarının bireysel yaratıcılık üzerindeki ilişki ve etkisinin tespit edilmesine yönelik olarak aşağıdaki gibi belirlenmiş ve hipotezlerdeki bağımlı ve bağımsız değişkenlerin ilişkisi Şekil-4 teki araştırma modelinde sunulmuştur.

Şekil 4 Araştırmanın Modeli



Araştırmanın modeline göre beş faktör kişilik özellikleri boyutlarının bireysel yaratıcılığı açıklama oranlarının ortaya koyulması amacıyla araştırmaya yönelik hipotezler oluşturulmuştur. Araştırmanın hipotezleri aşağıda sıralandığı gibidir;

H_1 : Beş faktör kişilik özellikleri boyutlarından dışadönüklük bireysel yaratıcılığı olumlu ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H_2 : Beş faktör kişilik özellikleri boyutlarından öz-denetim bireysel yaratıcılığı olumlu ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H_3 : Beş faktör kişilik özellikleri boyutlarından nevrotiklik bireysel yaratıcılığı olumsuz ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H_4 : Beş faktör kişilik özellikleri boyutlarından deneyime açıklık bireysel yaratıcılığı olumlu ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H_5 : Beş faktör kişilik özellikleri boyutlarından uyumluluk bireysel yaratıcılığı olumlu ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

4.3. Araştırmanın Metodolojisi

4.3.1. Araştırmanın Evreni

Araştırmanın evrenini araştırmanın yapıldığı 2017 yılında Kocaeli ilinde bulunan bir kamu kuruluşunun on beş farklı biriminde çalışan personel oluşturmaktadır. Kurumdan elde edinilen bilgiye göre bahse konu on beş birimdeki toplam çalışan sayısı 723'tür.

Bahse konu kamu kuruluşunda çalışan toplam 275 kişiye anket dağıtılmış ve bu anketlerden 241'i (%88) cevaplanmıştır. Elektronik ortamda dağıtılan anketlerin sorularının tamamının cevaplandırılması zorunlu olması nedeniyle cevaplanan 241 anketin tamamı değerlendirilmeye alınmıştır. Araştırma evrenine ve örneklemine ait sayı ve oranları gösteren bilgiler Tablo-5'te gösterilmiştir.

Tablo 5 Araştırma Evreni ve Örneklemi

	N	%
Araştırmanın Evreni	723	100
Örneklem	241	34

4.3.2. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları

Çalışma yapılırken araştırmanın tam anlamıyla gerçekçi sonuçlara ulaşılmasını engelleyen bazı kısıtlar ve bunun yanında bazı varsayımlar bulunmaktadır. Bunlar aşağıda sıralanmıştır:

- Araştırma Kocaeli ilinde bulunan bir kamu kuruluşunun on beş biriminde çalışan personel ile sınırlı tutulmuştur.
- Araştırma, 2017 yılı Ocak ayında bahse konu birimlerde çalışan ve anket dağıtılan çalışanların vermiş olduğu cevaplar ile sınırlıdır.
- Araştırma kamu kuruluşundaki devlet memuru statüsündeki personel ile sınırlı tutulmuştur.
- Anket faaliyetine çalışanlar gönüllü olarak katılım göstermişlerdir.
- Katılımcılar ankette yer alan tüm sorulara doğru ve yansız cevap vermişlerdir.

4.3.3. Ölçek ve Veri Toplama

Araştırmanın amacına uygun olarak, kamu çalışanlarının beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel yaratıcılıkları arasında bir ilişkinin olup olmadığını ve varsa ilişkinin yönünü ölçmek için anket yöntemine başvurulmuştur.

Anket, araştırmacı tarafından Google Anket uygulaması kullanılarak hazırlanmıştır. Anketin linki e-posta, SMS, Whatsapp gibi internet uygulamaları vasıtasıyla çalışanlara gönderilerek çalışanlar tarafından doldurulması sağlanmıştır.

Anket sorularındaki cevapların güvenilirliğini artırmak ve ankete iştirak eden personelin korkmadan samimi yanıtlar verebilmesi amacıyla anketlerde isim hanesi koyulmamış ve cevapların gizli tutulacağı belirtilmiştir.

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı üç ayrı bölümden meydana gelmektedir (EK-1). Birinci bölümde, araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerini tespit etmeye yönelik anket soruları bulunmaktadır. Çalışanlara; cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, kamuda çalışma süreleri ve çalıştıkları kurumdaki pozisyonları olmak üzere toplam altı soru sorulmuştur.

İkinci bölümde, araştırmaya katılan çalışanların Beş Faktör Kişilik Özelliklerini ölçmek amacıyla Goldberg (1992) tarafından 1992 yılında geliştirilen "Beş faktör Kişilik Envanteri Ölçeği" "*(Characteristics of the Preliminary IPIP Scales Measuring the Big-Five Domains-Big-Five Factor Markers)"* kullanılmıştır. Beş faktör Kişilik Envanteri Ölçeği, ankete katılanların dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk (öz-denetim), nevrotiklik ve deneyime açıklık boyutlarında kişilik özelliklerini belirleyen 5'li likert ölçeğidir. Ölçek; "Kesinlikle katılmıyorum (1)", " Katılmıyorum (2)", "Kararsızım (3)", " Katılıyorum (4)" ve "Kesinlikle Katılıyorum (5)" şeklinde cevaplandırılan ve puanlanan bir ölçektir. Bu ölçekte dışadönüklük boyutunu ölçen 6 soru, öz-denetim boyutu için 6 soru, uyumluluk boyutu için 8 soru, deneyime açıklık boyutu için 7 soru ve nevrotiklik boyutu için 7 soru olmak üzere toplam 34 sorudan oluşmaktadır.

Üçüncü bölümde ise, araştırmaya katılan çalışanların bireysel yaratıcılıklarını belirlemek amacıyla Balay (2010) tarafından geliştirilen 5'li Likert tipi Bireysel Yaratıcılık Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte bireysel yaratıcılık ile ilgili toplam 12 soru yer almaktadır. Ölçek; "Kesinlikle katılmıyorum (1)", " Katılmıyorum (2)", "Kararsızım (3)", " Katılıyorum (4)" ve "Kesinlikle Katılıyorum (5)" şeklinde cevaplandırılan ve puanlanan bir ölçektir.

4.3.4. Araştırma Yöntemi

Anket formlarından toplanan veriler kontrol edilmiş, eksiksiz ve uygun olarak cevaplandırılan 241 anket formu değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen anket uygulaması sonucunda elde edilen veriler SPSS for Windows 22.0 paket programına yüklenerek araştırmanın amacının ortaya çıkarılması maksadıyla çeşitli istatistik analizleri uygulanmıştır. Araştırmada araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla split half ve cronbach alfa güvenilirlik analizleri, keşifsel faktör analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizlerinden faydalanılmıştır.

4.4. Araştırmanın Bulguları ve Yorumlar

Uygulama bölümünün bu kısmında araştırma sonucunda elde edilecek demografik değişkenlere ait tanımlayıcı istatistik bulgularına, güvenilirlik analizi bulgularına, hipotezlere ilişkin korelasyon ve regresyon analizi bulgularına yer verilecektir.

4.4.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmaya katılan çalışanlar, Kocaeli ilinde yer alan bir kamu kuruluşunda görev yapan personeldir. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo-6'da görülmektedir. Bahse konu bulgular incelendiğinde; katılımcıların %79,7'sinin erkek, %20,3'ünün kadın, %78,8'inin evli ve %21,2'sinin bekar olduğu görülmektedir.

Eğitim durumları incelendiğinde lisans (%55,6) mezunu olanların en fazla orana sahip olduğu, onları sırasıyla yüksek lisans (%23,7), ön lisans (%13,3), doktora (%4,1) ve lise (%3,3) mezunlarının takip ettiği anlaşılmaktadır.

Tablo 6 Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Demografik Özellik	**N**	**%**	**Demografik Özellik**	**N**	**%**
Cinsiyet			**Medeni Durum**		
Kadın	49	20,3	Evli	190	78,8
Erkek	192	79,7	Bekar	51	21,2
Eğitim Durumu			**Yaş Aralığı**		
Lise	8	3,3	18-24 yaş arası	19	7,9
Ön Lisans	32	13,3	25-31 yaş arası	46	19,1
Lisans	134	55,6	32-38 yaş arası	74	30,7
Y.Lisans	57	23,7	39-45 yaş arası	79	32,8
Doktora	10	4,1	46 ve üzeri	23	9,5
İş Tecrübe Aralığı			**Kurumdaki Pozisyonu**		
0-5 yıl arası	40	16,6	İşgören	77	32,0
6-10 yıl arası	35	14,5	Uzman	108	44,8
11-15 yıl arası	38	15,8	Orta düzey yönetici	49	20,3
16-20 yıl arası	38	15,8	Üst düzey yönetici	7	2,9
21-25 yıl arası	65	27,0			
26 yıl ve üzeri	25	10,4			
Toplam	**241**	**100**	**Toplam**	**241**	**100**

Katılımcıların yaş aralıkları incelendiğinde 39-45 yaş arasının (%32,8) en yüksek orana sahip olduğu, onu sırasıyla 32-38 yaş arası (%30,7), 25-31 yaş arası (%19,1), 46 yaş ve üzeri (%9,5) ve en son olarak da 18-24 yaş arası (%7,9) olanlar takip etmektedir. Katılımcıların iş tecrübe aralığı 21-25 yıl arası (%27), 0-5 yıl arası (%16,6), 11-15 yıl arası (%15,8), 16-20 yıl arası (%15,8), 6-10 yıl arası (%14,5), 26 yıl ve üzeri ise (%10,4) orana sahiptir. Katılımcıların çalıştıkları kurumdaki pozisyonları incelendiğinde uzman (%44,8) personelin en yüksek orana sahip olduğu, onu sırasıyla işgören (%32), orta düzey yönetici (%20,3) ve üst düzey yöneticilerin (%2,9) izlediği görülmektedir.

4.4.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Anketin geçerlilik ve güvenilirliğinin hesaplanması amacıyla, araştırmaya katılan 241 katılımcıdan toplanan veriler üzerinde ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik hesaplamaları yapılmıştır. Bu amaçla, Faktör Analizi, Spearman-Brown, Split Half ve Cronbach's Alpha Analizi uygulanmıştır.

Anketin ölçmeyi hedeflediği şeyi gerçekten ölçüp ölçmediğinin tespit edilmesine geçerlilik, ölçülmek istenen şeyin doğru ölçüldüğü ile ölçme aracının tekrarlanan ölçümlerde aynı sonucu verme derecesinin göstergesine ise güvenilirlik adı verilmektedir. Bir ölçeğin kabul edilebilir güvenilirlik derecesinin 0.70'in üzerinde olması istenir. Faktör analizi ile ölçeklerdeki soruların gerçekten de o faktörler altında toplanıp toplanmadığını, diğer bir ifadeyle istenilen faktörün ölçülüp ölçülmediğine bakılmaktadır.

İlk olarak toplanan verilerin faktör analizi yapmak için uygun olup olmadığının tespitini sağlayan Kaiser- Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Testi yapılmıştır. Faktör analizi yapabilmek için değişkenler arasında belli bir oranda korelasyon ilişki bulunması gerekmektedir. Bartlett küresellik testi ile değişkenler arasında yeterli oranda ilişki olup olmadığı görülür. Bartlett testinin p değeri 0,05 anlamlılık derecesinden düşük olması durumunda, değişkenler arasında faktör analizi yapmaya yeterli düzeyde bir ilişkinin var olduğu sonucu kabul edilir. Eğer testin sonucu anlamlı değilse yani p değeri 0,05 anlamlılık derecesinden büyükse değişkenler faktör analizi yapmaya uygun değildir. KMO örnekleme yeterliliği de değişkenler arası korelasyonların faktör analizine uygunluğunu test eder. KMO değeri 0 ile 1 arasında değişen bir değerdir ve KMO'nun 1 değerini alması değişkenlerin birbirlerini mükemmel şekilde hatasız tahmin edebileceğini işaret eder. KMO örnekleme yeterliliğinin kabul edilebilir en alt sınırı 0.50'dir (Durmuş vd., 2011:79-80).

Araştırmada kullanılan 12 maddeden oluşan Bireysel Yaratıcılık Ölçeğinden elde edilen verilerin analizi sonucunda 12 sorunun tamamı için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett's Test of Sphericity (Barlett Küresellik Testi) testi uygulanmıştır.

Bartlett Testi sonucu p değeri (sig.) 0,000 çıktığından verilerimizin analiz yapmaya uygun olduğu ve KMO değeri 0,894 olduğundan verilerin faktör analizine uygunluğunun mükemmele yakın seviyede olduğu anlaşılmıştır.

Tablo-7'de gösterilen faktör analizi sonuçlarından Bireysel Yaratıcılık Ölçeğinin tek bir faktörden oluştuğu ve kümülatif varyansının da %48,59 olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 7 Bireysel Yaratıcılık Ölçeği İçin (Bağımlı Değişken İçin) Faktör Analizi

Sorular	Bileşenler
	1
6.Yeni hedeflere ulaşmak için mevcut sınırların ötesine geçmeye çalışırım.	,784
3.Yeni şeyler denemeyi/uygulamayı önemseyerek girişimci davranırım	,736
8.Yeni yöntemlerin işe koşulması için değişime açık bir tutum takınırım.	,733
12.Sıradanlığı aşarak özgün düşünceler üretmeye ve buluşlar yapmaya çalışırım.	,714
11.Sorunlara farklı çözümler geliştirmek için rutin davranış kalıplarını terk ederim.	,708
2.Rekabet ederek potansiyel fırsatları somut yararlara dönüştürmeye çalışırım.	,703
10.Çok yönlü hareket ve dinamizm içinde olmaya gayret ederim.	,702
4.Her seferinde yeni bilgi ve becerileri kullanmaya çalışırım.	,698
5.Sürekli öğrenerek kendimi geliştirmenin yollarını ararım.	,681
7.Yapılandırılmamış, farklı iş süreçleri kullanırım.	,641
9. Beklentinin üstünde ve ötesinde performans göstermeye çalışırım	,625
1.Yeni düşünceleri özümseyebilmek için esnek davranmaya çalışırım.	,621
Açıklanan toplam varyans: %48,586	

Faktör analizi sonrasında yaratıcılık boyutunun güvenilirliğinin sayısal olarak tespit edilmesi gerekmektedir. Güvenilirlik analizi için Cronbach's Alpha modeli kullanılmıştır. Cronbach's Alpha sorular arası korelasyona bağlı uyum değerini vermektedir. Cronbach's Alpha değerinin 0,70 ve üzeri olduğu durumlarda ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilir (Durmuş vd., 2011: 89)

Tablo 8 Bireysel Yaratıcılık Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	Yaratıcılık
Cronbanch Alpha (α)	0,902

Bireysel yaratıcılık ölçeğinin güvenilirlik analizi sonucuna göre (Tablo-8); Bireysel Yaratıcılık Cronbach's Alpha değeri 0,902 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla 0,70'ten büyük olarak bulunan bu değerler ile faktörlerin güvenilir olduğu anlaşılmaktadır.

Beş faktör kişilik özelliklerini, analiz etmek amacıyla oluşturulan ölçeğin her bir boyutunun iç tutarlılığını tespit etmek için, Spearman-Brown, Split Half ve Cronbach's Alfa güvenirlik testleri kullanılmıştır. Split Half yöntemi, formu iki eşit parçaya bölerek, iki yarının katılımcılara aynı anda tatbik edilmesi sonrası, katılımcılarım yarılardan aldıkları puanlar arasındaki korelasyon ile güvenirlik tahmini yapılmasını sağlamaktadır (Carmines ve Zeller, 1982). Bu araştırmadaki kullanılma nedeni ise, beş faktör kişilik özelliklerinin boyutlarına ait, "dışadönüklük", "öz-denetim", "nevrotiklik", "deneyime açıklık" ve "uyumluluk" bölümleri altında yer alan 34 sorunun, "bir faktörü oluşturmak yerine; bir toplamı, bir bakıma toplam puan skorunu" göstermesidir.

Tablo 9 Beş Faktör Kişilik Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	Deneyime Açıklık	**Dışadönüklük**	**Özdenetim**	**Nevrotiklik**	**Uyumluluk**
Spearman-Brown ve Split Half	0,694	0,786	0,728	0,710	0,752
Cronbanch Alpha (α)	0,739	0,790	0,739	0,784	0,750

Beş Faktör Kişilik Özellikleri ölçeği için, toplam bir skor olarak ifade edilen Spearman-Brown ve Split Half güvenilirlik katsayıları: deneyime açıklık için 0,694, dışadönüklük için 0,786, özdenetim için 0,728, nevrotiklik için 0,710 ve uyumluluk için 0,752 olarak bulunmuştur. Bu değerlere göre ölçeğin, güvenilir ölçümler yapabildiği ifade edilebilir. Ayrıca Cronbach's Alfa değerleri: deneyime açıklık için 0,739, dışadönüklük için 0,790, Özdenetim için 0,739, nevrotiklik için 0,784 ve uyumluluk için 0,750 olarak hesaplanmıştır. Cronbach (1951) tarafından geliştirilen alfa katsayısı yöntemi, güvenilirlik tahminleri ile ilgili çalışmalarda yalnızca iki değerli (0,1) ölçümlenmiş maddelerle veya ağırlıklı (1,2,3,4,5) ölçümlenmiş maddelerle kullanılabilir (Bademci, 2006: 443). Bu bağlamda Tablo 7'de gösterilen α katsayılarının 0,70 ve üzerinde olması sebebiyle ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilir.

İlaveten verilerimiz korelasyon analizine de tabi tutulmaktadır. Korelasyon analizi en az iki değişkenin birbirleri ile olan ilişkisini, bu ilişkinin yönünü ve kuvvetini tanımlamayı hedefler. Analizin en önemli varsayımı değişkenler arasındaki ilginin doğrusal olduğudur. Bu analizde ilişkinin derecesini ölçmede korelasyon katsayısı (r) kullanılır (Kurtuluş, 2010:181). Korelasyon analizi, regresyon analizini tamamlayan bir analiz çeşididir. Bu analiz iki değişkenin ne derecede ilişkili olduğunu ve hangi ölçüde birlikte değişime uğradıklarını gösterir. Korelasyon analizi yardımıyla belirlenen anlamlılık düzeyinde anlamlı olan her ilişki için iki değişken arasında pozitif ya da negatif yönde bir ilişki olduğu öne sürülebilmektedir. Korelasyon analizinde korelasyon katsayısının büyüklüğü (r), (+1) ile (-1) arasında bir değer almaktadır. Bu değer iki değişken arasındaki ilişkinin düzeyini ifade etmektedir. Rakamların pozitif ya da negatif olması ise ilişkinin yönünü belirtmektedir (Nakip, 2006:343)

Araştırmada kişilik kavramı tüm analizlerde alt boyutlarıyla ele alınmıştır. Kişiliğe ait genel puan toplamlarının tek başına bir anlam ifade etmeyeceği gerçeğiyle, her bir alt boyut bir değişken olarak değerlendirilerek katılımcıların kişilik özelliklerinin daha iyi bir şekilde ifade edilebileceği öngörülmüştür.

Tablo 10'da görüldüğü üzere değişkenlerin standart sapma değerleri 3,57 ile 4,93 arasında hesaplanmış olup, bu değerler arasındaki varyans miktarının, geçerli analiz yapılması için yeterli bir düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Değişkenler arasındaki ortalamalar incelendiğinde ise ortalamaların 17,75 ile 32,88 arasında değişkenlik gösterdiğini, en yüksek ortalamaya sahip değişkenin Uyumluluk (32,88), en düşük ortalamaya sahip değişkenin ise Nevrotiklik (17,75) olduğu görülmektedir.

Tablo 10 Değişkenler ve Alt Boyutlar Arası Korelasyonlar, Ortalama ve Standart Sapma Sonuçları

Boyutlar	**D**	**Ö**	**N**	**DA**	**U**	**Y**	**ORT**	**S. SAPMA**
D	1						21,93	3,99
Ö	**,176****	1					23,64	3,57
N	**-,245****	,089	1				17,75	4,93
DA	**,396****	,103	,032	1			24,20	4,46
U	**,296****	**,327****	**-155***	**,242****	1		32,89	3,90
Y	**,503****	**,295****	**-134***	**,535****	**,495****	1		

****.p<0,01; *p<0,05
D (Dışadönüklük), Ö (Özdenetim), N (Nevrotiklik), DA (Deneyime Açıklık), U (Uyumluluk), Y (Yaratıcılık)

Bu çalışma non-parametrik test ölçüsü olan Spearman katsayısı hesaplanarak yapılmıştır. Çalışmaya yönelik değerlendirmeler ise bu katsayı göz önünde bulundurularak hesaplanmaktadır. Analiz sonuçları =0,01 ve =0,05 anlamlılık düzeylerine göre değerlendirmeye tabi tutulmuş ve korelasyon analizine göre değerlendirmeler şu şekildedir.

Beş faktör kişilik özellikleri boyutlarının kendi aralarındaki ilişkileri incelendiğinde; "dışadönüklük" boyutu "öz-denetim" (r=0,176; p<0,01), "deneyime açıklık" (r=0,396; p<0,01), "uyumluluk" (r=0,296; p<0,01) ile anlamlı ve aynı yönde bir ilişki göstermekteyken nevrotiklik ile anlamlı ve ters yönlü bir ilişki (r=-0,245; p<0,01) göstermektedir. Ayrıca "uyumluluk" ile "öz-denetim" (r=0,327; p<0,01) ve "deneyime açıklık" (r=0,242; p<0,01) boyutları arasında anlamlı ve aynı yönde bir ilişki görülürken, "nevrotiklik" boyutu ile ters yönlü (r=0,-155; p<0,05) bir ilişki görülmektedir.

Beş faktör kişilik özellikleri boyutlarının bireysel yaratıcılık ile olan ilişkisi incelendiğinde; kişiliğin alt boyutlarından olan dışadönüklük ile bireysel yaratıcılık ($r=0,50$; $p<0,01$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişki, özdenetim ile bireysel yaratıcılık ($r=0,29$; $p<0,01$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişki, nevrotiklik ile bireysel yaratıcılık ($r=-0,13$; $p<0,05$) arasında negatif yönde anlamlı ilişki, deneyime açıklık ile bireysel yaratıcılık ($r=0,53$; $p<0,01$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişki ve uyumluluk ile bireysel yaratıcılık ($r=0,49$; $p<0,01$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Tablo-10'da görüldüğü üzere beş faktör kişilik özellikleri boyutlarının tamamı ile bireysel yaratıcılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yani araştırmaya katılan kamu kurumu çalışanları bireysel yaratıcılıklarını sergilerken kişilik özelliklerini yansıttıkları sonucuna ulaşılmıştır.

4.4.3. Hipotez Testleri

Hipotezlerin test edilmesi amacıyla lineer regresyon analizinden yararlanılmıştır. Regresyon analizi bir (bağımlı) değişkenin diğer (bağımsız) değişkenler tarafından nasıl açıklandığını belirlemeye çalışır (Durmuş vd., 2011:154). Diğer bir ifade ile iki değişken arasındaki ilişkinin mevcut olduğu, biri üzerinde yapılan değişikliklerin (bağımsız değişken), diğeri (bağımlı değişken) üzerinde değişmelere sebep olduğu durumlarda kullanılan ve bu etkinin tanımlanmasını amaçlayan bir analiz çeşididir (Kurtuluş, 2010:186).

Regresyon analizi bağlamında R^2, yordayan (bağımsız) değişkenin, yordanan (bağımlı) değişken üzerindeki değişimi açıklama oranını ifade etmekte; F değeri de modelin bütününün anlamlılığını ifade etmektedir. β değeri, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin şiddetini göstermekte beraber değerlerdeki yıldızlar, bahse konu etkinin istatistiksel olarak anlamlılığını ifade etmektedir. Çift yıldız 0,01 seviyesinde, tek yıldız da 0,05 seviyesindeki anlamlılığı vurgulamakla beraber yıldızlar tablodaki anlamlılık (significant) kısmı dikkate alınarak verilmektedir.

Hipotez testleri kapsamında yapılan regresyon analizinde dışadönüklük, özdenetim, nevrotiklik, deneyime açıklık ve uyumluluk bağımsız değişkenler, bireysel yaratıcılık ise bağımlı değişken olarak Tablo-11'de yer almaktadır. Regresyon analizi sonuçları incelendiğinde regresyon modelinin bir bütün olarak anlamlı olduğu (F= 50,111, sig<0,01); beş faktör kişilik özelliklerinin bireysel yaratıcılığın üzerindeki değişimin %51,6'sını açıkladığı görülmektedir.

Tablo 11 Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Bireysel Yaratıcılığın Üzerindeki Etkilerini Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	**β**	**Sig**
Dışadönüklük	,238**	,000
Öz-denetim	,157**	,002
Nevrotiklik	-,043	,386
Deneyime Açıklık	,397**	,000
Uyumluluk	,266**	,000
Bağımlı Değişkenler: Yaratıcılık**,** R^2=,516, F=50,111, Sig.=,000 ******: p<0,01; ***:** p<0,05		

Tablo 11'e göre dışadönüklük, öz-denetim, deneyime açıklık, uyumluluk değişkenlerinin anlamlı bir yordayıcı olduğu görülürken, nevrotiklik değişkeninin önemli bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir. Yordayıcı değişkenlerin, yaratıcılık davranışları sergileme sıklığı üzerindeki göreli önem sırası ise deneyime açıklık, uyumluluk, dışadönüklük ve özdenetimdir.

Sonuçlar bağımsız değişkenler kapsamında ayrı ayrı incelendiğinde; dışadönüklük ile bireysel yaratıcılık (β=0,247; p<0,01) arasındaki ilişkinin anlamlı ve pozitif olduğu sonucuna varılmış ve H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Özdenetim ile bireysel yaratıcılık (β=0,157; p<0,01) arasındaki ilişki anlamlı ve pozitif olup H_2

hipotezi kabul edilmiştir. Nevrotiklik ile yaratıcılık (β=-0,143; p>0,05) arasında anlamlı bir ilişki bulunamamış olup H_3 hipotezi reddedilmiştir. Deneyime açıklık ile yaratıcılık (β=0,397; p<0,01) arasındaki ilişki anlamlı olup ilişkinin yönü pozitiftir ve H_4 hipotezi kabul edilmiştir. Uyumluluk ile bireysel yaratıcılık (β=0,266; p<0,01) arasındaki ilişki anlamlı olup ilişkinin yönü pozitiftir ve H_5 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 12 Regresyon Analiziyle Test Edilen Hipotezlerin Genel Değerlendirmesi

H_1 : Beş faktör kişilik özellikleri boyutlarından dışadönüklük bireysel yaratıcılığı olumlu ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.	Kabul
H2 : Beş faktör kişilik özellikleri boyutlarından öz-denetim bireysel yaratıcılığı olumlu ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.	Kabul
H3 : Beş faktör kişilik özellikleri boyutlarından nevrotiklik bireysel yaratıcılığı olumsuz ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.	**Red**
H4 : Beş faktör kişilik özellikleri boyutlarından deneyime açıklık bireysel yaratıcılığı olumlu ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.	Kabul
H5 : Beş faktör kişilik özellikleri boyutlarından uyumluluk bireysel yaratıcılığı olumlu ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.	Kabul

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmanın bu bölümünde, araştırma sonucunda elde edilen bulgulara ve gelecek araştırmalar için bazı önerilere yer verilmeye çalışılmaktadır.

Kişilik bireyi kendi iç ve dış dünyası temelinde diğerlerinden ayıran, değişiklik göstermeyen, tutarlı olan davranışların bütünü olarak tanımlanmaktadır. Kişilik özellikleri ile yaratıcılık ilişkisine yönelik mevcut yazın kapsamında en fazla kabul gören ve üzerinde tartışmaların az olduğu kişilik ölçüm yöntemi; deneyime açıklık, sorumluluk, uyumluluk, nevrotiklik ve dışadönüklükten oluşan beş faktör kişilik modelidir.

Yeniliklere açık olmak ve yaratıcılık; bugünün iş dünyasının en önde gelen iki yeteneğidir. Organizasyonlar kendi içlerinde yapacakları küçük düzenlemeler yerine iş dünyasında göze çarpan büyümeler, her alanda yenilikçi fikir ve yaratıcı yaklaşımlar beklentisi içerisindedirler. Bu nedenle bu yaratıcı yaklaşım ve fikirleri hayata geçirebilecek çalışanlara ihtiyaç duymaktadırlar. Çalışanlarının sahip olduğu yaratıcı özellikler onları rekabet üstü bir seviyeye ulaştırabilecektir.

Bu araştırmada, Kocaeli ilinde bir kamu kurumunda çalışan beyaz yakalı personelin beş faktör kişilik özelliklerinin bireysel yaratıcılıkları üzerindeki etkilerinin ortaya koyulması amaçlanmıştır. Bu kapsamda; beş faktör kişilik özellikleri olan deneyime açıklık, nevrotiklik, uyumluluk, dışadönüklük ve özdenetim boyutlarının bireysel yaratıcılığa olan etkisi incelenmiştir. Araştırma bulguları ilgili yazınına beş adet temel katkı sağlamaktadır.

Öncelikle araştırma bulguları ile, beş faktör kişilik özelliklerinden deneyime açıklık, öz-denetim, uyumluluk ve dışadönüklük değişkenleri ile yaratıcılık sabit değişkeni arasında anlamlı ilişkiler bulunurken nevrotiklik ile yaratıcılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu sonuçları yorumlarken ilgili yazındaki geçmiş çalışmalara bakmakta fayda vardır.

İlk kişilik özelliği olan deneyime açıklığı ele alacak olduğumuzda; King vd. (1996)'nin yaratıcı davranış üzerinde en fazla etkiye sahip faktör olarak deneyime açıklığı işaret ettiği görülmektedir. Analiz bulgularına göre de beş faktör kişilik özellikleri boyutlarından olan deneyime açıklık boyutunun yaratıcılık üzerinde en fazla etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile yeni deneyimlere açık bir kişi daha yaratıcı davranışlar sergileyecektir. Yenilikçi olmak, yeni fikirler üretmek, meraklı olmak ve değişimi arzulamak deneyime açık olmayı gerektirmektedir. Deneyime açıklık kişilik özelliği yaratıcılık, meraklı olma, yenilikçi olma, bağımsızlığa düşkünlük ve farklı tercihlere yönelim gibi özelliklerle yakın ilişki içerisindedir (Goldberg, 1992). Feist (1996)'de bu özelliklere ilaveten yaratıcı bireylerin hırslı, muhalif, kendine güveni yüksek ve yeni deneyimlere açık olduğunu ifade etmektedir. McCrea (1997) deneyime açıklık ile yaratıcılık ve farklı düşünme arasında pozitif korelasyon olduğunu ifade ederken, Wolfradt ve Peretz (2001), Furnham ve Bachtiar (2008) tarafından da daha yaratıcı bireylerin daha az yaratıcı olanlara göre daha fazla deneyime açık olduğu hipotezi desteklenmektedir.

İkinci olarak araştırmadaki bir diğer kişilik alt boyutu olan uyumluluğun da yaratıcılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Uyumluluk boyutunun yaratıcılığı yordamada güçlü bir değişken olamayacağını iddia eden bazı çalışmalara rağmen (King vd.,1996; Feist, 1998), Batey ve Furnham (2006) yüksek uyumluluğa sahip bireylerin günlük yaratıcılık gerektiren işlerde daha yaratıcı olacakları görüşünü savunmaktadır. Uyumluluk bireyin kibar, sempatik, bağışlayıcı, cömert, güvenilir, iş birliğine yatkın, yardımsever özellikler göstermesidir. Uyumluluk özelliği yüksek olan kişiler genelde arkadaş canlısı, iş birliğine yatkın, yardım sever, saygılı, kibar ve esnektirler. Araştırma bulgularına göre uyumluluk boyutunun deneyime açıklık, özdenetim ve dışadönüklük ile pozitif yönlü, nevrotiklik ile negatif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Üçüncü olarak beş faktör kişilik özelliklerinden dışadönüklük boyutu ile yaratıcılık arasındaki ilişki de anlamlı ve pozitif yöndedir. Yine dışadönüklük deneyime açıklık, özdenetim ve uyumluluk ile aralarında pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahipken, nevrotiklik ile negatif yönde anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Araştırmaya katılan örneklem grubunun bireysel yaratıcılık yeteneklerini

sergilemekteyken dışadönük kişilik özelliklerini kullanmakta oldukları sonucuna varılabilmektedir. Bireyin dışadönüklük seviyesi artarken yaratıcılığı da artmaktadır. Dışadönüklük özelliği kişinin aktif, enerjik, girişken, iddialı, hevesli, dışa dönük, konuşkan ve sosyal olması ile ilgilidir. Feist (1998) meta-analiz çalışmasında yaratıcı bireylerin yüksek özerkliğe sahip, hırslı, muhalif, baskın, zorlayıcı, kendinden emin, yeni deneyimlere açık ve dışadönük olduğunu ifade etmektedir. Yine dışadönüklük özelliği yüksek bireylerin farklı fikirler üretmede daha yaratıcı olduğu, yaratıcılık ve dışadönüklük arasındaki pozitif bir ilişkinin varlığı King vd. (1996), Singh ve Kaushich (2015), Wolfradt ve Pretz (2001), Batey ve Furnham (2006), Furnham ve Bachtiar (2008) tarafından desteklenmektedir.

Dördüncü olarak analiz bulgularına göre bir diğer kişilik boyutu olan özdenetim ile yaratıcılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Bu boyut ile dışadönüklük ve uyumluluk arasında anlamlı ve pozitif yönde bir korelasyon da mevcuttur. Sorumluluk boyutu bireyin güvenilir, çalışkan, başarı odaklı, disiplinli, özenli, dikkatli, düzenli ve bağlı olma özelliklerini belirtmektedir. Sorumluluk düzeyi yüksek bireyler, başarılı olmaya eğilimli, azimli, planlı ve hareket etmeden önce düşünen bireyler olarak değerlendirilmektedirler (Eroğluer,2014). Bu bakımdan değerlendirildiğinde araştırmaya katılan bireylerin başarı odaklı ve disiplinli çalışmaları onları yaratıcı olmaya sevk etmektedir. Efsahani (Aktaran: Abdullah vd.:2016), Woody ve Claridge (Aktaran: Abdullah vd.:2016), Widhiastuti ve Yuliasih (2015) tarafından da yaratıcılık ve özdenetim arasındaki yüksek seviyede bir ilişkinin varlığı ve özdenetimin yaratıcılığı olumlu yönde yordadığı desteklenmektedir.

Son olarak nevrotiklik boyutuna baktığımızda araştırma bulgularının nevrotiklik ile yaratıcılık arasındaki direk ve anlamlı bir ilişkinin varlığına dair delil sağlamadığı görülmektedir. Nitekim Batey ve Furnham (2006) kişilik faktörleri ile yaratıcılık alt boyutları arasındaki ilişkiye yönelik yaptığı araştırmada nevrotikliğin sanatsal yaratıcılık için olumlu bir özellik olduğunu ancak bilimsel ve günlük yaratıcılık için olumsuz bir kişilik özelliği olduğunu ifade etmektedir. Widhiastuti ve Yuliasih (2015), Dollinger vd., Martindale ve Dailey (Aktaran: Abdullah vd., 2016:179) tarafından nevrotiklik ile yaratıcılık arasında negatif yönlü bir ilişkinin

olduğu, nevrotiklik azaldıkça yaratıcılığın arttığı iddia edilmesine rağmen, araştırmada nevrotikliğin yaratıcılığı yordamada anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ancak korelasyon analizleri incelendiğinde nevrotiklik ile yaratıcılık arasında bir ilişkinin olduğu ve bu ilişkinin diğer kişilik boyutları ile ilişkilendirilerek yaratıcılığı etkileyebildiği değerlendirilmektedir. Nevrotiklik boyutunun diğer kişilik özellikleri üzerinden etkileme potansiyeli bulunmaktadır.

Özetlemek gerekirse araştırma bağlamında kurulmuş olan beş hipotezden dördü bulgularla desteklenirken bir tanesi desteklenmemiştir. Genel olarak, beş faktörlü yapının yaratıcı davranışı öngörmek için önemli bir gösterge olduğu sonucuna varılabilmektedir. Yaratıcı insanlar bulmak isteyen örgütler, deneyime açık, uyumlu, dışadönük, nevrotikliği düşük, duygusal olarak istikrar gösteren ve kişisel inisiyatif kullanan insanlar aramalıdır. Bu özellikler yaratıcılığın en önemli öncülleri olarak gösterilebilir.

Hangi kişilik özelliklerinin yaratıcı davranışı öngörebileceğini bilmek, örgütler için olumlu sonuçlar doğurabilir. Her şeyden önce, bu sayede örgütler belirlenen kişilik özelliklerine odaklanmak suretiyle yaratıcı bireyleri organizasyonlarına kazandırmak için personel seçim prosedürlerini belirleyebilirler. İkinci olarak örgüt tarafından hangi davranışların yaratıcı sonuçlar için önemli olduğu bilinecek ve yaratıcı bir ortam yaratılabilecektir. Örgüt yöneticileri değişime açık olmalı ve çalışanlarını yeni fikirler üretme konusunda teşvik etmeli, yeni fikirleri ve girişimleri ödüllendirmelidir. Diğer bir ifade ile yaratıcı insanların sahip olduğu özelliklerin bilincinde olarak örgütler, global dinamik iş dünyasında daha yenilikçi ve rekabet edebilir hale gelebilir.

Araştırma sonuçlarının genellenebilirlik düzeyini engellemekte olan bir takım metodolojik sınırlandırmalar bulunmaktadır. İlk olarak veri toplama süreci sadece Kocaeli ilinde bir kamu kurumunda gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın katılımcıları bahse konu kamu kurumunda çalışan 241 personel ile sınırlı tutulmuştur ve gerçekleştirilen analizler bu katılımcılardan alınan verilere dayanmaktadır. Daha homojen ve daha deniş bir örneklem kitlesinin üzerinde yapılacak bir araştırma ile daha genellenebilir sonuçlara ulaşılabileceği göz önüne alınması gereken bir

hususdur. Ayrıca bu çalışma her ne kadar bir kamu kuruluşunda yapılmış olsa da özel sektör ve diğer farklı kamu kurumlarında da uygulanabilir niteliktedir.

Gelecekte bu konu üzerinde çalışmak isteyen araştırmacılar için; araştırmayı farklı veri toplama araçları ve gözlem, görüşüme, mülakat gibi yöntemlerden faydalanarak geçekleştirmeleri, sadece kamu çalışanları üzerinde değil özel sektör çalışanları üzerinde de araştırma yaparak daha geniş ve homojen bir örneklem kitlesi kullanmaları, farklı sektörler arasında ayrıma giderek daha ayrıntılı analizlerde bulunmaları, kişilik özellikleri ve yaratıcılık ilişkisine motivasyon gibi farklı unsurları da dahil ederek teoriyi genişletmeleri önerilmektedir.

KAYNAKÇA

Abdullah, I., Omar, R., & Panatik, S. A. (2016). "A Literature Review of Personality, Creativity and Innovative Behavior". International Review of Management and Marketing, 6(1), 177-182.

Akto, A. (2011). "Kişilik Oluşumunda Dinîn Rolü". Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 52(2), 191-217.

Amabile, T. M. (1997). "Motivating Creativity in Organizations: On Doing What You Love and Loving What You Do". California Management Review, 40(1), 39-58.

Amabile, T., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). "Assessing The Work Environment For Creativity". Academey of Management Journal, 39(5), 1169-1184.

Arkar, H. (2008). "Cloninger'in Mizaç ve Karakter Boyutları ile Kişilik Bozuklukları Arasındaki İlişki". Klinik Psikiyatri, 11, 115-124.

Arköse, O. (2004). Yaratıcılığı ve Yeniliğe Yönlendirici Örgüt Yapısı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Arslantaş, C. C. (2001). "Girişimde Yaratıcılık ve Yenilik". Yönetim, 12(38), 17-23.

Aslan, S. (2008). "Kişilik, Huy ve Psikopatoloji". RCHP, Psikiyatride Derlemeler, Olgular ve Varsayımlar Dergisi, 2(1-2), 7-18.

Aslan, V. (2012). Reklam İletilerinde Tüketici Davranışlarını Belirleyen Psikolojik Etmenler: Üniversitelerin Gazete Reklamları Uygulama Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

Atkinson, R. L., Atkinson, R. C., Smith, E. E., Bem, D. J., & Nolen-Hoeksema, S. (1993). Introduction to Psychology (11 b.). Florida: Harcourt Brace College Publishers.

Aytaç, S. (2001). "Örgütsel Davranış Açısından Kişiliğin Önemi". Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 3(1).

Bademci, V. (2006). "Tartışmayı Sonlandırmak: Cronbch'ın Alfa Katsayısı, İki Değerli (0,1) Ölçümlenmiş Maddeler İle Kullanılabilir". Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi(13), 438-446.

Bakan, İ., & Büyükbeşe, T. (2013). Yaratıcılık ve Yaratıcılık Yönetimi. İ. Bakan içinde, Çağdaş Yönetim Yaklaşımları: İlkeler, Kavramlar ve Yaklaşımlar (s. 5-33). İstanbul: Beta.

Balay, (2010). "Öğretim Elemanlarının Örgütsel Yaratıcılık Algıları". Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 43(1), 41-78.

Balay, R., Kaya , A., & Melik, G. (2014). "Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Yaratıcılık İle Yönetsel Etkililik Algıları Arasındaki İlişki". K. Ü. Kastamonu Eğitim Dergisi, 23(2), 439-466.

Basım, H., Çetin, F., & Tabak, A. (2009). "Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarıyla İlişkisi". Türk Psikoloji Dergisi, 24(63), 20-34.

Batey, M. D., & Furnham, A. F. (2006). "Creativity, Intelligence and Personality: Acritical Review of The Scattered Literature". Genetic, Social and General Psychology,132, 355–429.

Bender, M. T. (2014). "Yaratıcılık, Kişilik ve Sanatsal Yaratma Üzerine". Erciyes Sanat/ Erciyes Üniversitesi Enstitüsü Dergisi(1), 20-29.

Bentley, T. (1999). Takımınızın Yeteneklerini Geliştirmede Yaratıcılık (Creativity) (1 b.). (O. Yıldırım, Çev.) İstanbul: Hayat Yayıncılık.

Berens, L. V. (1999). Sixteen Personality Types: Descriptions for Self-Discovery. California: Telos Publications.

Birch, P., & Clegg, B. (1997). İş Hayatında Yaratıcılık. İstanbul: Rota Yayınları.

Burger, J. (2006). Kişilik. (Çev. Erguvan Sarıoğlu) İstanbul: Kaknüs Yayınları.

Burnes, B., & Cooke, B. (2013). "Kurt Lewin's Field Theory: A Review and Re-evaluation". International Journal of Management Reviews, 15, 408-425.

Çağlar Bektaş, S., Yazıcı, H., & Altun, F. (2013). "Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ve Kişisel Sağlık Davranışları ile Depresif Belirtileri Arasındaki İlişkiler". Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17(1), 127-141.

Carmines, E. G., & Zeller, R. A. (1982). Reliability and Validity Assessment. Beverly Hills: SAGE Publications.

Çekmecelioğlu, H., & Eren, E. (2007). "Psikolojik Güçlendirme, Örgütsel Bağlılık ve Yaratıcı Davranış Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi". Yönetim : İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü Dergisi, 57, 13-25.

Çelebi, N., & Uğurlu, B. (2014). "Resmi Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Kişilik Özelliklerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi". Adıyaman Ğniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7(18), 537-569.

Cengiz, E., Acuner, T., & Baki, B. (2007). "Örgütsel Yaratıcılığı Belirleyen Faktörler Arası Yapısal İlişkiler". Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9(1), 98-121.

Çetin, N. G., & Beceren, E. (2007). "Lider Kişilik: Gandhi". Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3(5), 110-132.

Ceylan, A. (2014). Yönetimde İnsan ve Davranış (3 b.). İstanbul: Kuşak Matbaası.

Ceylan, A., & Savi, F. Z. (2003)." Örgütsel Yaratıcılığı Etkileyen Faktörler Üzerinde Bir Araştırma". İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 29, 151-175.

Conn, S.R., & Rieke, M.L. (1994). The 16PF Fifth Edition Technical Manual. Champaign, IL: Institute for Personality and Ability Testing, Inc

Costa, P. J., McCrae, R., & Holland, J. (1984). "Personality and Vocational Interests in an Adult Sample". Journal of Applied Psychology, 69, 390-400.

Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1988). "Personality in Adulthood: A Six-Year Longitudinal Study of Self-Reports and and Spouse Ratings on the NEO Personality Inventory". Journal of Personality and Social Psychology, 54(5), 853-863.

Cronbach, L. (1951). "Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests". Psychometrika, 16, 297-334.

Cüceloğlu, D. (1997). İnsan ve Davranışı (7 b.). İstanbul: Remzi Kitabevi.

Dal, V., & Eroğlu, A. H. (2015). "Farklı Kişilik Özelliklerine Sahip Bireylerin Risk Algılarının Tüketici Davranışı Açısından İncelenmesi:Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma". Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 20(2), 361-385.

Deniz, A., & Erciş, A. (2008). "Kişilik Özellikleri İle Algılanan Risk Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma". Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 22(2), 301-330.

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.

Diken, A., & Çelebi, M. (2015). "İşletmelerde İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk İlişkisi". H. Bircan, & B. Dilmaç içinde, Değerler Bilançosu: Felsefe, Sosyoloji, Kamu, Eğitim (s. 213-247). Konya: Çizgi Kitabevi.

Duran, C., & Saraçoğlu, M. (2009). "Yeniligin Yaratıcılıkla Olan İliskisi ve Yeniligi Gelistirme Süreci". Yönetim ve Ekonomi, 16(1), 57-71.

Durmuş, B., Yurtkoru, E., & Çinko, M. (2011). Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi (4 b.). İstanbul: Beta Basım Yayım.

Durna, U. (2005). "A Tipi ve B Tipi Kişilik Yapıları ve Bu Kişilik Yapılarını Etkileyen Faktörlerle İlgili Bir Araştırma". Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 19(1), 275-290.

Ekinci, O., & Ekinci, A. (2012). "Major Duygudurum Bozukluklarında Kişiliğin Üç Boyutlu Değerlendirilmesi ve Klinik Özelliklerle İlişkisi". Nöropsikiyatri Arşivi Dergisi(50), 15-22.

Elden, M. (2004). "Modern Yönetim Anlayışı Kapsamında Kurum Kültürünün Yaratıcılığa Etkisi Ve İşletmeler Açısından Önemi". Selçuk İletişim, 3(2), 5-15.

Elkins, D. N. (2009). "Why Humanistic Psychology Lost Its Power and Influence in American Psychology". Journal of Humanistic Psychology, 49(3), 267-291.

Emir, S., & Kanlı, E. (2009). "İlköğretim Öğretmenlerinin Öğrencilerini Motive Etme Biçimlerinin İncelenmesi". Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi, 2(12), 63-79.

Erdem, H., Kalkın, G., & Deniz, M. (2016). "Kişilik Özelliklerinin ve Kontrol Odağının Psikolojik Sermaye Üzerinde Etkisi". Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi, 7(16), 26-43.

Eren, E. (2004). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. İstanbul: Beta.

Eren, E., & Gündüz, H. (2002)." İş Çevresinin Yaratıcılık Üzerindeki Etkileri ve Bir Araştırma". Doğuş Üniversitesi Dergisi, 5, 65-84.

Erkan, Z., & Avcı, R. (2014). "Öğretmen Adaylarının İletişim Becerileri: Mizaç ve Karakter Özelliklerinin Rolü". Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 10(1), 84-94.

Eroğlu, F. (1998). Davranış Bilimleri (4 b.). İstanbul: Beta.

Eroğluer, Kemal (2014). "Örtük Liderlik Üzerine Bir Analiz: İmalat Sektörü Çalışanlarının Kişilik Özelliklerinin Liderlik Algılarına Etkisi". Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi, 5(2), 105-147.

Feist, G. J. (1998). "A Meta-Analysis of Personality in Scientific and Artistic Creativity". Personality and Social Psychology Review, 2(4), 290-309.

Furnham, A., & Bachtiar, V. (2008). "Personality and intelligence as predictors of creativity". Personality and Individual Differences, 45, 613-617.

Gerrig, R. J., & Zimbardo, P. G. (2012). Psikoloji ve Yaşam (19 b.). (Çev. G. Sart) Ankara: Nobel Yayın.

Goldberg, L. R. (1992). "The Development of Markers for the Big-Five Factor Structure". Psychological assessment, 4(1), 26-42.

Grant, A., Grant, G., & Gallate, J. (2015). Yaratıcılığı Kim Öldürdü (1 b.). (Çev. Ç. Soy) İstanbul: NTV Yayınları.

Gündüz Çekmecelioğlu, H. (2002). "Yaratıcı Birey Teorisi ve Örgütsel Yaratıcılığı Etkileyen Genel Özellikler". 1.Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı. Kocaeli.

Gündüz Çekmecelioğlu, H. (2007). "Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi:Bir Araştırma". Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9(1).

Güney, S. (2012). Sosyal Psikoloji (2 b.). Ankara: Nobel Yayın.

Gürüz, D., & Gürel, E. (2009). Yönetim ve Organizasyon: Bireyden Örgüte, Fikirden Eyleme (2 b.). Ankara: Nobel.

Hazar, Ç. M. (2006). Kişilik ve İletişim Tipleri. Selçuk İletişim, 4(2), 125-140.

Hellriegel, D., Slocum, J. W., & Woodman, R. W. (1995). Organizational Behavior (7 b.). New York: West Publishing Company.

Hicks, H. G. (1979). Örgütlerin Yönetimi (3 b.). (Çev. O. Tekok, B. Aytek, & B. Bumin) Ankara: Turhan Kitabevi.

İnanç, B. Y., & Yerlikaya, E. E. (2012). Kişilik Kuramları (6 b.). Pegem Akademi.

İraz, R., & Akyazı, T. E. (ty) (03.03.2017). "Örgütsel Yaratıcılık Modelinin Oluşmasında Bireysel Yaratıcılık ve Örgüt İkliminin Etkisi: Aksaray İlinde Bir Araştırma". www.academia.edu: https://www.academia.edu/17163842/%C3%96rg%C3%BCtsel_Yarat%C4%B1c%C4%B1l%C4%B1k_Modelinin_Olu%C5%9Fmas%C4%B1nda_Bireysel_Yarat%C4%B1c%C4%

B1l%C4%B1k_ve_%C3%96rg%C3%BCt_%C4%B0kliminin_Etkisi_Aksaray_%C4%B0linde_Bir_Ara%C5%9Ft%C4%B1rma adresinden alındı

Kanbur, E. (2015). Çalışanların Bireysel Yaratıcılık Düzeylerinin İç Girişimcilik Performansları Üzerindeki Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.

Kanbur, E., & Özyer, K. (2016). "Çalışanların Bireysel Yaratıcılık Düzeylerinin İç Girişimcilik Performansına Etkisi". Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 14(2), 264-275.

Kaufman, J. C., Pumaccahua, T. T., & Holt, R. E. (2013). "Personality and Creativity in Realistic, Investigative, Artistic, Social, and Enterprising College Majors". Personality and Individual Differences, 54, 913-917.

Kelly, G. A. (2003). "A Brief Introduction to Personal Construct Theory". International Handbook of Personal Construct Psychology, 3-20.

Kerse, G., & Karabey, C. N. (2014). "Personel Güçlendirme ile Bireyin Yaratıcılık Algısı Arasındaki İlişki: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama". Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, 29, 22-41.

Kesken, J. (2011). "Örgütsel İşlev Bozukluklarına Psikodinamik Yaklaşımile Niteliksel bir Araştırma Yöntemi Olarak Psikanaliz". Journal of Yasar University, 21(6), 3499-3514.

Kılıç, S. (2013). İnovasyon ve İnovasyon Yönetimi. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

King, L. A., Walker, L. M., & Broyles, S. J. (1996). "Creativity and the Five-Factor Model". Journal of Research in Personality, 30, 189-203.

Koçel, T. (2014). İşletme Yöneticiliği (15 b.). İstanbul: Beta.

Köknel, Ö. (1997). Kaygıdan Mutluluğa Kişilik (14 b.). İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.

Köknel, Ö., Özuğurlu, K., & Aytar Bahadır, G. (1993). Davranış Bilimleri (Ruh Bilim). İstanbul: Yaylım Matbaası.

Kurtuluş, K. (2010). Araştırma Yöntemleri. İstanbul: Türkmen Kitabevi.

Kutanis, R. Ö., & Tunç, T. (2010). "Kişilik ve Örgütsel Yaşam: Tükenmişlik Sendromu Yönünden Bir Değerlendirme". "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 12(2), 59-74.

Luecke, R. (2011). İş Dünyasında Yenilik ve Yaratıcılık. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

Maslow, A. (1943). "A Theory of Human Motivation". Psychological Review, 50(4), 370-396.

Mc Crae, R., & Costa, P. (1989). "Reinterpreting the Myers-Briggs type indicator from the perspective of the five-factor model of personality". Journal of Personality, 57, 17-40.

McCrae, R. R. (1987). "Creativity, Divergent Thinking, and Openness to Experience". Journal of Personality and Social Psychology, 52(6), 1258-1265.

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), 81-90.

McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). "An Introduction to the Five-Factor Model and Its Applications". Journal of Personality, 60, 175–215.

McCrae, R., & Costa, J. (2008). "A five-factor theory of personality". O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin içinde, "Handbook of Personality:Theory and Research" (3 b., s. 159-181). New York: The Guilford Press.

McShane, S. L., & Glinow, M. A. (2016). Örgütsel Davranış. (Çev. A. Günsel, & S. Bozkurt) İstanbul: NOBEL Akademik Yayıncılık.

Mengili, B. (2007). İşletmelerde Yaratıcılık Düzeyinin Belirlenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa

Moore, J. (2011). "Behaviorizm". The Psychological Record, 61(3), 449-464.

Morgan, C. (2011). Psikolojiye Giriş. (Çev. S. Karakaş, & R. Eski) Konya: Eğitim Akademi Yayınları.

Myszkowski, N., Storme, M., Davila, A., & Lubart, T. (2015). "Managerial Creative Problem Solving and The Big Five Personality Traits: Distinguishing Divergent and Convergent Abilities". Journal of Management Development, 34(6), 674-684.

Nakip, M. (2006). Pazarlama Araştırmaları – Teknikler ve SPSS Destekli Uygulamalar. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Öngider, N. (2013). “Anne-Baba ile Okul Öncesi Çocuk Arasındaki İlişki”. Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar, 5(4), 420-440.

Özabacı, N., & Özmen, M. (2005). “Tüketici Olmayı Nasıl Öğreniyoruz”. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6(2), 135-147.

Özdel, K. (2015). “Dünden Bugüne Bilişsel Davranışçı Terapiler: Teori ve Uygulama”. Turkiye Klinikleri J Psychiatry-Special Topics, 8(2), 10-20.

Özdemir, O., Güzel Özdemir, P., Kadak, M. T., & Nasıroğlu, S. (2012). “Kişilik Gelişimi”. Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar, 4(4), 566-589.

Özdevecioğlu, M., & Karaca, M. (2015). Girişimcilik ve Girişimci Kişilik: Kavram ve Uygulama. Konya. Eğitim Kitabevi

Özkalp, E. (2013). “Örgüt İçinde Birey ve Kişilik”. E. Özkalp, A. Varoğlu, D. Varoğlu, A. Ç. Kırel, & P. Acar içinde, Örgütsel Davranış. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını.

Özsoy, E., & Yıldız, G. (2013). “Kişilik Kavramının Örgütler Açısından Önemi: Bir Literatür Taraması”. İşletme Bilimi Dergisi, 1(2), 1-12.

Patterson, F., Kerrin, M., & Gatto-Roissard, G. (2009). “Characteristics & Behaviours of Innovative People in Organisations”. Literature review: A paper prepared for NESTA Policy and Research Unit (NPRU). London. 03 12,2017tarihindehttp://www.nesta.org.uk/sites/default/files/characteristics_behaviours_of_innovative_people.pdf adresinden alındı

Phares, E. (1998). Introduction to Personality (2 b.). Glenview,Ilionis: Scott.Foresman.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). Management (11 b.). New Jersey: Prentice Hall.

Samen, S. (2008). “İşletmelerde Yaratıcılığın Önemi”. Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17(2), 363-378.

Saraçoğlu, M., Duran, C., & Taşkın, E. (2010). “Girişimcilikte Yaratıcılığın Üç Boyutu: Birey, Süreç ve Ürün”. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 10(2), 1-14.

Sarıtaş, M. (1997). “Yönetimde Kişilik Faktörü”. Eğitim Yönetimi, 3(4), 527-548.

Singh, T. K., & Kaushic, S. (2015). “A Study of Creativity in Relation to Big 5 Personality Traits”. The International Journal of Indian Psychology, 3(9), 124-128.

Smith, M. (1990). “Humanistic Psychology”. Journal of Humanistic Psychology, 30(4), 6-21.

Stafford, D. L. (2010, 8 3). “Happy extraverts are more creative: study”. 12.03.2017 tarihinde https://medicalxpress.com: https://medicalxpress.com/news/2010-08-happy-extraverts-creative.html adresinden alındı

Taşdöven, H., Emhan, A., & Dönmez, M. (2012). “Liderlik Tarzı ve Mizaç-Karakter İlişkisi: Polis Teşkilatında Bir Uygulama”. Yönetim ve Ekonomi, 19(2), 165-177.

Tatlılıoğlu, K. (2014). “Üniversite Öğrencilerinin Beş Faktör Kişilik Kuramına Göre Kişilik Özellikleri Alt Boyutlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi”. Tarih Okulu Dergisi (TOD), 7(17), 939-971.

Taymur, İ., & Türkçapar, M. (2012). “Kişilik: Tanımı, Sınıflaması ve Değerlendirmesi”. Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar-Current Approaches in Psychiatry, 4(2), 154-177.

Tekin, Ö. A., Turan, S. N., Özmen, M., Turhan, A., & Kökçü, A. (2012). “Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Çatışma Yönetimi Arasındaki İlişkiler: Ankara'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Arasında Bir Uygulama”. Journal of Yaşar University, 27(7), 4611-4641.

Topses, G., & Serin, N. (2012). Psikolojik Danışma ve Kişilik Kuramları (1 b.). Ankara: Nobel Yayınları.

Torrance, E. P. (1974). Torrance Test of Creative Thinking, Verbal Tests Forms A And B (Figural A& B). Bensenville: Scholastic Service Inc. II.

Totan, T., & Aysan, F. (2010). “Öğretmen Adaylarının Mizaç, Karakter ve Kimlik Özellikleri”. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 11(2), 19-44.

Tozkoparan, G. (2013). “Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Çatışma Yönetim Tarzlarına Etkisi: Yöneticiler Üzerinde Bir Araştırma”. Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 9(2), 189-231.

Türkçapar, M. H., & Sargın, A. E. (2011). “Bilişsel Davranışçı Psikoterapiler: Tarihçe ve Gelişim”. Bilişsel Davranışçı Psikoterapi ve Araştırmalar Dergisi, 7-14.

Tutar, H. (2015). Davranış Bilimleri (2 b.). Ankara: Seçkin.

Tuzcuoğlu, N. (1995). “Psikanaliz Kuramı ve Özellikleri”. M. Ü.Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi(7), 275-285.

Widhiastuti, H., & Yuliasih, G. (2015). “Detection Model of Creativity Development to Improve the Council Members’ Performance by Using the Big Five Personality Detection”. International Journal of Applied Psychology, 5(3), 73-82.

Wolfradt, U., & Pretz, J. E. (2001). “Individual Differences in Creativity:Personality, Story Writing, and Hobbies”. European Journal of Personality, 15, 297-310.

Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. (1993). “Toward a Theory of Organizational Creativity”. The Academy of Management Review, 18(2), 293-321.

Yalçın, B. (2013). “Yaratıcı ve Yenilik Odaklı Kültürel Stratejinin İş Dünyası Açısından Önemi ve Yaratıcı Birey Teorisi”. Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 5(2), 11-24.

Yanbastı, G. (1996). Kişilik Kuramları Ders Kitabı (2 b.). İzmir: Ege Üniversitesi Basımevi.

Yelboğa, A. (2006). “Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. “İş,Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 8(2), 196-211.

Yeloğlu, H. O. (2007). “Örgüt, Birey, Grup Bağlamında Yenilik ve Yaratıcılık Tartışmaları”. Ege Akademik Bakış, 7(1), 133-152.

Yeni, Z., & Özler, N. (2016). “Is There Personality Impact On The Emotional Labour? An Aplication In Special Education And Rehabilition Centers”. Global Business Research Congress (GBRC) (s. 402-411). İstanbul: Press Academia Procedia.

Yıldırım, E. (2007). “Bilgi Çağında Yaratıcılığın ve Yaratıcılığı Yaratmanın Önemi”. Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi, 9(12), 109-120.

Ziegler, D. J. (2002). “Freud, Rogers, and Ellis: A Comperative Theoretical Analysis”. Journal of Rational,Emotive & Cognitive-Behavior Therapy, 20(2), 75-91.

EKLER

EK-1

BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE BİREYSEL YARATICILIK İLİŞKİSİ ANKETİ

Sayın Katılımcı,
Bu soru formu, Kişilik Özelliklerinin Bireysel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisini değerlendirmek amacıyla, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Yüksek Lisans tez çalışması kapsamında hazırlanmıştır.

Soru formu üç bölümden oluşmaktadır. Vereceğiniz cevapların doğruluğu, araştırmanın sağlıklı ve başarılı bir sonuç üretilebilmesi için son derece önem arz etmektedir. Ankete vermiş olduğunuz cevaplar, bireysel olarak değerlendirilmeyecek olup, genel bir değerlendirme yapılmak suretiyle bilimsel bir amaca hizmet etmek için kullanılacak ve kesinlikle gizli tutulacaktır.

Katılımınız için teşekkür ederim. Umut GÜNAYDIN

BÖLÜM-1

Lütfen ilgili ifadeyi kendi niteliklerinizi göz önüne alarak doldurunuz

1	Cinsiyetiniz	( ) Erkek	( ) Kadın				
2	Medeni Durum	( ) Bekar	( ) Evli				
3	Yaş	( ) 18-24 yaş	( ) 25-31 yaş	( ) 32-38 yaş	( ) 39-45 yaş	( ) 46 ve üzeri	
4	Eğitim Düzeyiniz	( ) Lise	( ) Ön Lisans	( ) Lisans	( ) Y. Lisans	( ) Doktora	
5	İş Tecrübe Aralığınız	( ) 0-5 yıl	( ) 6-10 yıl	( ) 11-15 yıl	( ) 16-20yıl	( ) 21 -25 yıl	( ) 26 yıl ve üzeri
6	Kurumdaki statünüz	( ) İşgören	( ) Alt Düzey Yönetici	( ) Orta Düzey Yönetici	( ) Üst Düzey Yönetici		

BÖLÜM-2

Açıklama **Aşağıda Bireysel Yaratıcılık ile ilgili ifadeler bulunmaktadır. Lütfen size en iyi tanımlayan ifadeyi (x) koyarak belirtiniz ve tüm maddeleri cevaplayınız.** **"1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım,** **4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum"**		**Kesinlikle Katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Kararsızım**	**Katılıyorum**	**Kesinlikle Katılıyorum**
1	Yeni düşünceleri özümseyebilmek için esnek davranmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
2	Rekabet ederek potansiyel fırsatları somut yararlara dönüştürmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
3	Yeni şeyler denemeyi/uygulamayı önemseyerek girişimci davranırım.	1	2	3	4	5
4	Her seferinde yeni bilgi ve becerileri kullanmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
5	Sürekli öğrenerek kendimi geliştirmenin yollarını ararım.	1	2	3	4	5
6	Yeni hedeflere ulaşmak için mevcut sınırların ötesine geçmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
7	Yapılandırılmamış, farklı iş süreçleri kullanırım.	1	2	3	4	5
8	Yeni yöntemlerin işe koşulması için değişime açık bir tutum takınırım.	1	2	3	4	5
9	Beklentinin üstünde ve ötesinde performans göstermeye çalışırım	1	2	3	4	5
10	Çok yönlü hareket ve dinamizm içinde olmaya gayret ederim.	1	2	3	4	5
11	Sorunlara farklı çözümler geliştirmek için rutin davranış kalıplarını terk ederim.	1	2	3	4	5
12	Sıradanlığı aşarak özgün düşünceler üretmeye ve buluşlar yapmaya çalışırım.	1	2	3	4	5

BÖLÜM-3

	Açıklama; **Bu ölçüm sizin bireysel karakterinizi değerlendirmeye yönelik değildir. Aşağıda "kişiliğe dair" bazı ifadeler yer almaktadır. Bu bağlamda lütfen bu karakter sıfatlarına olabilecek en "nesnel" bir biçimde değerlendiriniz.** **"1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum"** **BEN;**	**Kesinlikle Katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Kararsızım**	**Katılıyorum**	**Kesinlikle Katılıyorum**
1	Sosyal'im	1	2	3	4	5
2	Zorlayıcı'yım	1	2	3	4	5
3	Enerjik'im	1	2	3	4	5
4	Maceracı'yım	1	2	3	4	5
5	Coşkulu'yum	1	2	3	4	5
6	Girişken'im	1	2	3	4	5
7	Yetenekli'yim	1	2	3	4	5
8	Düzenli'yim	1	2	3	4	5
9	Titiz'im	1	2	3	4	5
10	Mükemmeliyetçi'yim	1	2	3	4	5
11	Çalışkan'ım	1	2	3	4	5
12	Temkinli'yim	1	2	3	4	5
13	Gergin'im	1	2	3	4	5
14	Asabi'yim	1	2	3	4	5
15	Doyumsuz'um	1	2	3	4	5
16	Depresif'im	1	2	3	4	5
17	Çekingen'im	1	2	3	4	5
18	Kaprisli'yim	1	2	3	4	5
19	Kırılgan'ım	1	2	3	4	5
20	Meraklı'yım	1	2	3	4	5
21	Hayalperes'tim	1	2	3	4	5
22	Sanatçı Ruhlu'yum	1	2	3	4	5
23	Aktivist'im	1	2	3	4	5
24	Heyecanlı'yım	1	2	3	4	5
25	Yenilikçi'yim	1	2	3	4	5
26	Değişik Alanlara İlgili'yim	1	2	3	4	5
27	Hoşgörülü'yüm	1	2	3	4	5
28	Güvenilir'im	1	2	3	4	5
29	Kanaatkar'ım	1	2	3	4	5
30	Açıksözlü'yüm	1	2	3	4	5
31	Samimi'yim	1	2	3	4	5
32	İtaatkar'ım	1	2	3	4	5
33	Alçakgönüllü'yüm	1	2	3	4	5
34	Sempatik'im	1	2	3	4	5

Anketimiz Bitmiştir. Katılımınız ve Desteğiniz İçin Tekrar Teşekkürler.

ÖZGEÇMİŞ

Umut GÜNAYDIN

KİŞİSEL BİLGİLER

Doğum Yeri/Tarihi : Tekirdağ / 02.09.1978

EĞİTİM

Kocaeli Üniversitesi Yönetim ve Organizasyon Yüksek Lisans	2015-2017
Anadolu Üniversitesi İşletme Bölümü	2003-2007
Deniz Astsubay Sınıf Okulu (Elektronik)	1994-1995
Deniz Astsubay Hazırlama Okulu	1991-1994

YABANCI DİL

İleri Seviyede İngilizce (YDS:91,25)

TECRÜBE

Gölcük Tersanesi K.lığı S/A Sensör ve Silah Elektronik Sistem Uzm.	2013-
Deniz Astsubay M.Y.O. Elektronik Lab. Öğretim Görevlisi	2011-2013
TCG KEMALREİS DSH Eln.Asb.	2009-2011
TCG GİRESUN Slh Eln.Kd.Asb.	2006-2009
TCG GÖKSU DSH Eln.Asb.	2003-2006
TCG FATİH DSH Eln.Asb.	1996-2003

ARAŞTIRMA ALANLARI

Yaratıcılık, Yenilik, Kişilik, Örgüt Kültürü, Motivasyon