T. C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı

Spor Yönetimi Bilim Dalı

ÇALIŞANLARIN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE ÖRGÜT İÇİ İLETİŞİM DÜZEYLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ (SPOR İŞLETMESİ ÖRNEĞİ)

Yüksek Lisans Tezi

Aseel Ismael Mansoor AL ZAIDI

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Okan KILIÇKAYA

İstanbul – 2023

TEZ TANITIM FORMU

Yazar Adı Soyadı : Aseel Ismael Mansoor AL ZAIDI

Tezin Dili : Türkçe

Tezin Adı : Çalışanların Kişilik Özellikleri İle Örgüt İçi İletişim Düzeylerinin Değerlendirilmesi (Spor İşletmesi Örneği)

Enstitü : İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Anabilim Dalı : Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı

Tezin Türü : Yüksek Lisans

Tezin Tarihi : 12.01.2023

Sayfa Sayısı : 62

Tez Danışmanları : Dr. Öğr. Üyesi Okan KILIÇKAYA

Dizin Terimleri : Spor İşletmesi, İletişim, Kişilik.

Türkçe Özet : Çalışmanın amacı spor işletmelerinde çalışan bireylerin kişilik özellikleri ile örgüt içi iletişim düzeyleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesidir.

Dağıtım Listesi : 1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsüne
2. YÖK Ulusal Tez Merkezine

İmzası

Aseel Ismael Mansoor AL ZAIDI

T. C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı

Spor Yönetimi Bilim Dalı

ÇALIŞANLARIN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE ÖRGÜT İÇİ İLETİŞİM DÜZEYLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ (SPOR İŞLETMESİ ÖRNEĞİ)

Yüksek Lisans Tezi

Aseel Ismael Mansoor AL ZAIDI

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Okan KILIÇKAYA

İstanbul – 2023

BEYAN

Hazırlanan yüksek lisans tez çalışmasında bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun hareket ettiğimi, benden önceki araştırmacıların yazdıklarından yararlanırken gerekli biçimde atıf yaptığımı ve kurallara uygun davranışlar sergilediğimi, kullanmakta olduğum verilerde herhangi bir şekilde tahribat yapmadığımı, çalışmanın bir bölümünün veya tamamının bir başka üniversitede sunulmadığını ve tamamıyla bana ait olduğumu beyan ederim.

Aseel Ismael Mansoor AL ZAIDI

.../.../2023

T.C.

İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Aseel Ismael Mansoor AL-ZAIDI 'nın **"Çalışanların Kişilik Özellikleri İle Örgüt İçi İletişim Düzeylerinin Değerlendirilmesi (Spor İşletmesi Örneği)"** adlı tez çalışması, jürimiz tarafından Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı Spor Yönetimi Bilim Dalı YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan _____

Doç. Dr. Osman PEPE

Üye _____

Doç. Dr. Aydın PEKEL

Üye _____

Dr. Öğr. Üyesi Okan KILIÇKAYA

(Danışman)

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.... / .... / 2023

Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ

Enstitü Müdürü

ÖZET

Çalışmanın amacı spor işletmelerinde çalışan bireylerin kişilik özellikleri ile örgüt içi iletişim düzeyleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesidir. Çalışmanın bir başka amacını ise çalışanların cinsiyet, yaş, mesleki tecrübe, eğitim düzeyi ve görev değişkenlerine göre kişilik özellikleri ve örgüt içi iletişim düzeylerinin incelenmesi oluşturmaktadır. Araştırmada ilişkisel tarama yöntemi ve nedensel karşılaştırma yöntemi uygulanmıştır.

Araştırmanın evrenini, Marmara Bölgesinde kar/fayda amacıyla spor hizmet programları hazırlayıp sunmakta olan spor işletmelerinde çalışan kişiler oluşturmuştur. Gerçekleştirilen çalışmanın örneklemi ise (n=496) katılımcıdan müteşekkildir. Örnekleme yöntemi olarak kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Veriler anket tekniği ile toplanmıştır. Katılımcılara cinsiyet, yaş, mesleki tecrübe, eğitim düzeyi ve görev değişkenleri içeren 5 sosyo demografik soru, Beş Faktörlü Kişilik Ölçeği ve Örgüt İçi İletişim Ölçeği uygulanmıştır. Elde edilen veriler IBMM SPSS24 programına aktarılarak, Mann Whitney U, Kruskal Walls H ve ilişki düzeylerini belirlemek için Spearman Korelasyon analizi uygulanmıştır.

Sonuç olarak cinsiyet ve yaşın kişilik özelliklerinde belirleyici bir değişken olmadığı belirlenmiştir. Lisansüstü mezunu olan çalışanların açık kişilik özelliklerinin daha iyi olduğu belirlenmiştir. 3-5 yıl aralığında mesleki tecrübeye sahip çalışanların duygusal dengesizlik yaşadıkları belirlenmiştir. Kadın ve erkeklerin örgüt içi iletişim düzeylerinin benzer özellikler gösterdiği belirlenmiştir. Yaş değişkeninin Açık İletişim ve İş Güvenliği düzeyinde belirleyici olduğu anlaşılmaktadır. Lise mezunu çalışanların İletişimin Gelişme Fırsatlarına Katkısı boyutunda farklılık olduğu tespit edilmiştir. Örgüt içi iletişim İşyeri İlişkilerindeki Belirsizlik boyutunda mesleki tecrübeye göre farklılık olduğu, mesleki tecrübe arttıkça işyeri ilişkilerindeki belirsizlik düzeyinde artış meydana geldiği anlaşılmaktadır. Kişilik özellikleri ile örgüt içi iletişim düzeyinde zayıf ve orta düzeyde pozitif yönde ilişkiler olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Spor İşletmesi, İletişim, Kişilik.

SUMMARY

The aim of the study is to evaluate the relationship between the personality traits of individuals working in sports businesses and their intra-organizational communication levels. Another purpose of the study is to examine the personality traits and intra-organizational communication levels of the employees according to gender, age, professional experience, education level and task variables. Relational screening method and causal comparison method were used in the research. The universe of the research consists of the employees of sports enterprises that prepare and present a profit/benefit sports activity program in the Marmara Region. The sample of the study (n=496) consists of participants. Convenience sampling method was preferred as the sampling method. The data were collected by questionnaire technique. 5 socio-demographic questions including gender, age, professional experience, education level and task variables, Five Factor Personality Scale and Internal Communication Scale were applied to the participants. The obtained data were transferred to IBMM SPSS24 program and Spearman Correlation analysis was applied to determine Mann Whitney U, Kruskal Walls H and correlation levels.

As a result, it was determined that gender and age were not a determining variable in personality traits. It has been determined that employees with a graduate degree have better open personality traits. It has been determined that employees with professional experience in the range of 3-5 years experience emotional instability. It was determined that the communication levels of women and men within the organization showed similar characteristics. It is understood that the age variable is determinant at the level of Open Communication and Occupational Safety. It has been determined that there is a difference in the dimension of the Contribution of Communication to Development Opportunities for high school graduates. It is understood that there is a difference according to professional experience in the dimension of Uncertainty in Workplace Relationships in intra-organizational communication, and as the professional experience increases, the level of uncertainty in workplace relations increases.

It has been determined that there are weak and moderate positive relations between personality traits and intra-organizational communication level.

Keywords: Sports Business, Communication, Personality.

İÇİNDEKİLER

ÖZET ..... **i**
SUMMARY ..... **ii**
İÇİNDEKİLER ..... **iv**
KISALTMALAR ..... **vi**
TABLOLAR LİSTESİ ..... **vii**
ÖNSÖZ ..... **viii**
GİRİŞ **1**

BİRİNCİ BÖLÜM
GENEL BİLGİLER

1.1. Kişilik Nedir? 4
1.2. Kişiliğin Temel Özellikleri 7
1.3. Kişilik ile İlgili Kavramlar 8
1.4. Karakter 8
1.4.1. Mizaç 9
1.4.2. Yetenek 10
1.4.3. Benlik 11
1.5. Kişiliğin Oluşumunu Etkileyen Faktörler 11
1.5.1. Kalıtımsal ve Biyolojik Faktörler 12
1.5.2. Ailevî Faktörler 12
1.5.3. Sosyal Faktörler 13
1.5.4. Kültürel Faktörler 14
1.5.5. Diğer Faktörler 15
1.6. İletişim Kavramı 16
1.7. İletişim Nedir? 17
1.8. İletişim Sürecinin Temel Unsurları 18
1.8.1. Kaynak 19
1.8.2. Kodlama 20
1.8.3. Kanal 21
1.8.4. Mesaj (İleti) 22
1.8.5. Hedef (Alıcı) 23
1.8.6. Geribildirim (Feedback) 25
1.9. Örgütsel İletişim 25
1.9.1. Örgütsel İletişim Şekilleri 26
1.9.1.1. Sözlü İletişim 26
1.9.1.2. Sözüz İletişim 27
1.9.1.3. Yazılı İletişim 28

İKİNCİ BÖLÜM
MATERYAL VE YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli 29
2.2. Gönüllü Grubunun Oluşturulması 29
2.3. Veri Toplama Araçları 29
2.3.1. Tanımlayıcı Form 29
2.3.2. Beş Faktörlü Kişilik Ölçeği 30
2.3.3. Örgüt İçi İletişim Ölçeği 31
2.4. İstatistiksel Analiz 33

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
BULGULAR

SONUÇLAR VE ÖNERİLER 43
KAYNAKÇA 49
ÖZGEÇMİŞ 54

KISALTMALAR

N	**:**	Katılımcı sayısı
P	**:**	Anlamlılık değeri
SD	**:**	Standart sapma
SPSS	**:**	Statistical Package For The Social Sciences

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Katılımcıların demografik bilgileri 30
Tablo 2. Katılımcıların beş faktörlü kişilik ölçeğine verdiği cevapların betimsel analizi 31
Tablo 3. Katılımcıların örgüt içi iletişim ölçeğine verdiği cevapların betimsel analizi 32
Tablo 4. Beş faktörlü kişilik ölçeği çarpıklık-basıklık puanları 32
Tablo 5. Örgüt İçi İletişim Ölçeği Çarpıklık-Basıklık Puanları 33
Tablo 6. Katılımcıların cinsiyetlerine göre beş faktörlü kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi 34
Tablo 7. Katılımcıların cinsiyetlerine göre örgüt içi iletişim düzeylerinin değerlendirilmesi 34
Tablo 8. Katılımcıların yaşlarına göre beş faktörlü kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi .. 35
Tablo 9. Katılımcıların yaşlarına göre örgüt içi iletişim düzeylerinin değerlendirilmesi 36
Tablo 10. Katılımcıların eğitim düzeylerine göre beş faktörlü kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi 37
Tablo 11. Katılımcıların eğitim durumlarına göre örgüt içi iletişim düzeylerinin değerlendirilmesi 38
Tablo 12. Katılımcıların mesleki tecrübelerine göre kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi 39
Tablo 13. Katılımcıların mesleki tecrübelerine göre örgüt içi iletişim düzeylerinin değerlendirilmesi 40
Tablo 14. Kişilik özellikleri ile örgüt içi iletişim arasındaki ilişki 41

ÖNSÖZ

Tez çalışma sürecimde bilgi ve tecrübeleriyle bana yol gösteren ve desteğini hiç esirgemeyen çok değerli danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Okan KILIÇKAYA'ya, eğitimim boyunca destek olan hocalarıma ve bu zorlu süreçte yanımda olan aileme teşekkürlerimi sunarım.

GİRİŞ

İş yaşamı bireylerin hayatlarında oldukça büyük bir önem taşımaktadır. Bundan dolayı hemen hemen her alanda olduğu gibi çalışma hayatı da insanın kişiliklerinden ve birtakım özelliklerinden bağımsız bir biçimde ele alınamaz.

İşletmelerde kimi zaman içten kimi zaman dıştan gelen uyaranların etkisi altında yer alan kişilik kavramı, "bireyin biyolojik ve psikolojik, kalıtsal ve edinilmiş bütün yeteneklerini, güdülerini, duygularını, isteklerini, alışkanlıklarını ve bütün davranışlarını içine almaktadır" (Yelboğa, 2006). Ayrıca işletme çalışanlarının kişilik özellikleri işletme kültürünün oluşmasında da etkili olmaktadır. İşletmelerde en önemli kaynak olan insan unsurun kişilik özellikleri, işletme amaçlarının gerçekleşmesi ve işbirliğinin sağlanması için önemli olduğu düşünülmektedir. İşletmelerde işbirliği, bireyler ve gruplar arasında gerçekleşen formal ve informal iletişim aracılığıyla gerçekleşmektedir. İşletme içerisinde olumlu ve olumsuz iletişimden çalışanların performansı olumlu veya olumsuz bir şekilde etkilenmektedir. Çalışanların kişisel amaçları ve işletme amaçları arasında denge kurulması için gerekli olan iletişim ile bireylerin farklı tutum, davranış ve karakteristik özellikleri arasındaki bağlantı merak edilmektedir. Spor hizmet işletmelerinde çalışan davranışı, yeteneği, yetkinliği, fiziksel görüntüsü ve sağlayacağı iletişim becerisi ilgili hizmetin pazarlanmasında önemli bir etken olarak bilinmektedir. Dolayısıyla spor işletmesi çalışanlarının kişilik özellikleri ile örgüt içi iletişim düzeyleri arasındaki ilişki merak edilmektedir. Araştırma problemine ilişki alt problemler aşağıda açıklanmıştır.

- Çalışan kişilerin cinsiyet değişkenine göre kişilik özellikleri arasında farklılık bulunmakta mıdır?
- Çalışan kişilerin yaş değişkenine göre kişilik özellikleri arasında farklılık bulunmakta mıdır?
- Çalışan kişilerin mesleki tecrübe değişkenine göre kişilik özellikleri arasında farklılık bulunmakta mıdır?
- Çalışan kişilerin eğitim düzeyi değişkenine göre kişilik özellikleri arasında farklılık bulunmakta mıdır?
- Çalışan kişilerin cinsiyet değişkenine göre örgüt içi iletişim düzeyleri arasında farklılık bulunmakta mıdır?

- Çalışan kişilerin yaş değişkenine göre örgüt içi iletişim düzeyleri arasında farklılık bulunmakta mıdır?
- Çalışan kişilerin mesleki tecrübe değişkenine göre örgüt içi iletişim düzeyleri arasında farklılık bulunmakta mıdır?
- Çalışan kişilerin eğitim düzeyi değişkenine göre örgüt içi iletişim düzeyleri arasında farklılık bulunmakta mıdır?

Araştırmanın Amacı

Çalışmanın amacı spor işletmelerinde çalışan bireylerin kişilik özellikleri ile örgüt içi iletişim düzeyleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesidir. Çalışmanın bir başka amacını ise çalışanların cinsiyet, yaş, mesleki tecrübe, eğitim düzeyi ve görev değişkenlerine göre kişilik özellikleri ve örgüt içi iletişim düzeylerinin incelenmesi oluşturmaktadır.

Araştırmanın Önemi

Özellikle hizmet işletmelerinde çalışan faktörünün önemli olduğu bilinmektedir. Çalışanların kişilik özelliklerinin belirlenmesi ve örgüt içi iletişim düzeyinin tespit edilerek literatüre kazandırılmasının gerekli olduğu düşünülmektedir. Literatürde kişilik özelliği ile örgüt içi iletişim arasındaki ilişkinin incelenmediği görülmektedir. Bu çalışma ile spor bilimleri literatürüne katkı sağlanması amaçlanmaktadır.

Varsayımlar

- Araştırma evreninden seçilen örneklemin evreni temsil edebilecek yeterlikte olduğu,
- Araştırmaya katılan öğrencilerin kendilerine uygulanan testleri içtenlikle ve objektif olarak yanıtladığı,
- Veri toplama araçlarının araştırmanın amacına ve konusuna uygun olduğu varsayılmıştır.

Sınırlılıklar

- Araştırmanın evreni Marmara Bölgesi ile sınırlandırılmıştır.

- Araştırmadan elde edilecek bulgular; araştırmada kullanılan veri toplama araçları ile ulaşılan verilerle sınırlıdır.

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL BİLGİLER

1.1. Kişilik Nedir?

Bireyin diğer insanlarla toplumsal ilişki örüntülerini belirleyen en önemli etmenlerin başında kişilik gelmektedir (Taymur ve Türkçapar, 2012). Bireyin kişiliğe ilişkin çalışmalarının en temelde amacı, onların davranışa yönelik eğilimlerinin temel bir mahiyette incelenmesi ve araştırılmasıdır (Wiggins, 1979). İnsanın hayat akışındaki mahiyeti bu denli önemli ve anlamlı olan kişilik, üzerinde sıklıkla düşünülen, araştırma yapılan bir kavram olmasının yanı sıra üzerinde hemfikir olunan, uzlaşılan ve ortak bir kanaat sonucunda anlamlı hale gelen bir yapıya bürünememiştir. Bir başka ifade ile üzerinde herkesin birleştiği ve uzlaşmaya vardığı net bir tanımı yer almamaktadır (Köknel, 2005; İnanç ve Yerlikaya, 2013). Fakat günümüzde kişilik ile alakalı araştırmalar yapan ve fikir üreten bireylerin üzerinde uzlaştığı bir durum bulunmaktadır. Bu durum bireylerin davranışlarının kişilikler vasıtası ile etkilenmiş olmasıdır (Mount, 2005).

Kişilik kavramı genel itibari ile genetik olarak aktarılmakta olan, bünyesinde davranışsal eğilimleri barındıran mizaç ile birlikte sosyal ve kültürel manadaki karakterleri yer almaktadır (Akiskal ve Malya, 1987). Genel olarak eğilimlerin bireyin hayatında durumsal etkileşimler ile değişime uğraması ve bir şekle dahil olması sonucunda kişilik özellikleri oluşmaktadır. Mizaç bireyin sahip olduğu huyun stabil kişilik özelliklerine ve niteliklerine dönüşmesini sağlamakta olan çevre üzerinde başlı başına bir etki sahibidir (Burger, 2006). Bundan dolayı kişinin içinde yaşamakta olduğu toplumun birtakım özelliklerinin onun bünyesinde açığa çıkabileceği ifade edilebilir (Tınar, 1999).

Kişiliğin tanımı üzerinde gerçekleştirilen tanımlar irdelendiğinde Cüceloğlu (2000), kişilik kavramını bir kişinin iç ve dış çevresi ile kurmuş olduğu onu emsallerinden ayırt eden tutarlı ve düzgün ilişkiler bütünü olarak anlamlandırmıştır. Nyhus ve Pons (2005) kişiliği açığa çıkmakta olan davranışsal eğilimlerdeki stabil farklılıklar biçiminde ifade etmiştir. Köknel (1997) ise kişilik tanımında, bir bireyin başkalarından ayrılmasını sağlayan duygusal ve zihinsel özelliklerin tamamı biçiminde ifade etmiştir. Okutan (2010) tanımı yaparken aile sistemleri, sosyalleşme süreci içinde kalarak

bireyin bilerek veya fakında olmadan edinmiş olduğu bir takım özelliklerin kişilik üzerindeki etkisi üzerinde durmuştur. Petrova'ya (2008) ise yapmış olduğu tanımda kişiliği düşünce, duygu ve davranışların farklı durumlardaki davranışlara olan pozitif yönlü etkisine değinmiştir.

Kişilik kavramı üzerinde araştırmalarını yürütmekte olan psikologlar ve kuramcılar kavramın farklı biçimlerdeki anlamları üzerinde yoğunlaşmış ve bilinçaltındaki mekanizmalar, kişinin genetiği ve öğrenmesi gibi konulara ağırlık vermişlerdir. Her araştırmacı daha fazla ağırlık verdiği konu üzerinde açıklamalarını gerçekleştirmiş ve literatüre katkı yapmıştır (Burger, 2006). Kişilik kavramı üzerinde açıklayıcı ve detaylı ilk değerlendirmeler on dokuzuncu yüzyılın başlarında Sigmund Freud'un araştırmalarıyla insanlık dünyasında yer bulmuştur. Sigmund Freud'un değerlendirmeleri sonucunda ortaya koymuş olduğu değerler günümüzde birçok araştırmacı tarafından temel kaynak olarak görülmektedir. Kişilik üzerinde daha sonraları gerçekleştirilen her araştırma, literatüre eklenen hemen hemen her çalışma Freud'un çalışmasını açıklamak veya daha ileriye götürmek için yapılan gayretleri ihtiva etmektedir (Schultz ve Schultz, 2009). Psikanalitik yaklaşımın açıklamalarına göre kişilik kavramımın ortaya çıkıp şekillenmesindeki en büyük etmenler biyolojik bazlı açığa çıkmakta olan cinsellik kavramı ve saldırgan olma haliyle birlikte çocukluk zamanlarındaki çatışmalar olarak karşımıza çıkmaktadır (Akyıldız, 2006). Bireyin kişiliğinin oluşum sürecinde etkili olan üç temel yapı taşı bulunmaktadır. Bunlar;

- İd
- Ego
- Süperego (Gürses ve Kılavuz, 2016).

Alanyazın incelendiğinde İnsancıl yaklaşım kavramının en önde gelen temsilcileri arasında gösterilen Abraham Maslow (1908- 1970) ve Carl Rogers (1902-1987) gibi araştırmacılar kişilerin olayları doğru bir biçimde algılama biçimi, doğru yorum yapma ve tepki verme şeklini önemsemiştir (Atkinson ve ark., 2008). Kişilerin her biri özelliklerinden dolayı birbirlerinden ayrı ve eşsizlerdir. Bununla birlikte bireyler bilinçaltlarında bulunan güçler ve özgür iradelerinden faydalanmak sureti ile kendilerini gerçekleştirmek maksatlı çaba sarf ederler (Maslow, 1970).

Kişilik özellikleri ve bireysel farklılıklara göre araştırmalar yapan önemli bir kişi de hipokrattır. Yunan hekim Hipokrat (İ.Ö. 460-377) bireyleri vücutlarında bulunan sıvılara göre dörde ayırmıştır. Hipokrat'a göre insanlar;

- Sevdavi
- Safravi
- Balgami
- Demevi

Şeklinde dörde ayrılabilirler. Hipokrat'ın inancına göre kişilik özellikleri öğrenme ve deneyimlerden ziyade biyolojik özelliklerin bir sonucu olarak açığa çıkmaktadır (Lecci ve Magnavita, 2013). 1940'lı yıllarda ABD'de bir birlim insanı olan William Sheldon, kişilerin fiziksel bir takım niteliklerinden yola çıkarak mizaçlarını açıklamaya çalıştı ve bu maksatla teoriler ortaya attı. Bahsi geçen teorilerde kişilik özelliklerinin kalıcı olduğu ve farklı durumlarda sabit oldukları üzerinde durulmuştur. İnsanlarda oluşan kişilik ile alakalı araştırmalarını gerçekleştiren Gordon Allport ve Raymond Cattell gibi psikologlar, insan kişiliğinin ayrıştırıcı bir takım özellikleri bünyesinde barındırdıklarını ileri sürmüş ve bu özellikleri kullanmak maksadıyla bireylerin farklı durumlarda farklı maksatlarla davranışlar ortaya koyabileceklerini ancak bu davranışlar açığa çıkarılırken çevresel faktörler ve genetiğin de önemli derecede etki sahibi olduğunu ifade etmişlerdir. Ayırıcı özellikler ise kişiler arasında farklılaşan kişilik özellikleri ve değerler biçiminde tanımlanabilmektedir (Costa ve McCrae, 1998).

Yetişkin ve sağlıklı olan bireylerin sahip olduğu kişilik, çocukluğundan bağımsız olarak şekillenir. Çocukluk dönemine bireylerin davranışlarını biyolojik içgüdüler domine etmekteyken, bireyler yetişkinlik dönemlerine ulaştıklarında rasyonel, bilinçli ve geleceği düşünerek hareket etmek zorundadırlar. Çocukluk dönemini hayatında geride bırakmış, otonom bir biçimde hareket edebilen ve sağlıklı düşünerek karar alabilen bir bireyin diğer insanlara karşı daha hoşgörülü ve tahammül sahibi olduğu bilinmektedir. Bu direy hatalara karşı daha anlayışlı bir tavra sahip aynı zamanda bir espri anlayışına sahip olarak düşünülebilir. Genetik faktörünün yanı sıra fizik, zeka ve mizaç gibi nitelikler kadar öğrenme ve bireyin yaşamını içinde idame ettirdiği çevre de bir o kadar önem arz etmektedir (Schultz & Schultz, 2009).

1.2. Kişiliğin Temel Özellikleri

Kişinin diğer insanlar tarafından sevilip benimsenmesi evresinde en önemli parametrelerden biri kişilik özellikleridir. Diğer değişkenleri hesaba katmadığımız zaman dürüst insanlar ile dürüst olmayanlar, iyiler ile kötüler, yardımsever olanlar ile yardımsever olmayanlar arasında farklılıklar bulunmaktadır. İngilizcede temel kişilik özelliklerini belirtmek için 20 binin üzerinde kelime bulunurken, Türkçemizde bu rakam 15 bin civarındadır (Cüceloğlu 2020: 416). Sosyal bilimciler tarafından gerçekleştirilen araştırmalar ışığında oluşan temel kişilik özellikleri aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Güney, 2020: 56);

- Kişilik faktöründe kalıtımsal özellikler kadar sonradan kazanılan özellikler de önem arz etmektedir.
- Kişilik bir kişinin yaşadığı sosyal çevrede sergilemiş olduğu davranışların bir bütünüdür.
- Kişilik bir kişinin sergilemiş olduğu davranışların bir bütünü olduğu gibi aynı zamanda bu davranışlara yön veren bir yapıya sahiptir.
- Kişilik bir bireyin diğerlerinden ayrılmasına olanak tanıyan bir özelliğe sahiptir.
- Kişilik özgün bir yapıya sahiptir.
- Kişilik zaman içinde bireyin kazandığı özelliklerden müteşekkildir.
- Kişilik temelde doğuştan gelen özelliklerle ve mizaç özellikleriyle şekillenmektedir.
- Kişilik tutarlılık ve devamlılık göstermekte olan bir olgudur.
- Kişilik bireyin yaşa boyu etkilerine göre şekle girer.
- Kişilik fizyolojik ve psikolojik özelliklerin toplamından oluşmaktadır.

Bu başlıca özellikler bir kişiyi toplum içinde farklılaştıran, ayırt edici, özgün, kararlarını kendi kendine alabilen, tutarlı, onu fizyolojik ve psikolojik olarak benzersiz bir hale getiren özellikleri oluşturmaktadır. Birey kendisini toplum içinde kişilik özellikleriyle tanıtır ve tanımlar. Bu özellikleriyle toplumda yer edinir (Güney, 2020: 56).

1.3. Kişilik ile İlgili Kavramlar

Günlük konuşmalar esnasında kişilik kavramı huy, karakter, mizaç gibi faklı kelimelerin yerine kullanılmaktadır. Bu kavramlar genel itibari ile kişilik kavramı ile ilişkili olmalarına rağmen faklı anlamlara ve içeriğe sahiptirler. Karakter kavramı kişiliğin değişebilir yönünü ifade ederken, mizaç ise kişiliğin kalıtımla beraber yoğurulmuş ve artık değişmez hale gelmez biçimini açıklamaktadır (Demirtaş 2019: 5). Bu bölümde kişilik ile ilişkilendirilebilen ve onun farklı yönlerini anlatan karakter, mizaç, yetenek ve benlik kavramlar aktarılmıştır.

1.4. Karakter

Günlük hayatımızda genel itibariyle kişilik ile alakalı kullandığımız karakter sözcüğü Türkçemizde "bir kişinin kendine özgü yapısı, o kişiyi diğer bireylerden ayırmakta olan temel belirti ve kişinin davranış şekillerini belirlemekte olan, üstün ana özellikleri, öz yapı, ayırt edici nitelikleri" biçiminde anlamlandırılabilir (TDK Sözlük). Yunanca anlamı şekil vermek olan karakter mizacın üzerine işlenen yapıyı açıklamak için kullanılmakta olan bir kavramdır.

Kişilik bir kişinin kalıtımsal veya daha sonradan edinmiş olduğu özgün ve ayırt edici fizyolojik ve psikolojik özelliklerinin bir bütünü biçiminde ele alındığında, bu özelliklerin ahlaki bir takım niteliklerle ilişkilendirilmekte olup, devamlılık arz eden bir durum olduğu kabul edilebilir. Sarf edilen bu davranışlar ahlaki yönden doğru/yanlış veya iyi/kötü olarak yorumlandığı zaman kişilik özellikleri artık bu noktadan sonra karakter biçimine bürünmektedir. Karakter bir kişinin bedensel, akılsal ve duygusal etkinliklerinin bir bütünü olarak anlaşılmaktadır (Köknel,1986: 22; Güney, 2020: 61).

Kişilik kavramının değişebilen bir niteliği olarak da algılanabilen karakter, çocukluktan başlayarak bir kişinin hayatında benimsemiş olduğu toplumsal değerlerin bir anlamda dışa vurumu olarak kabul edilebilir. Bir kişinin içinde bulunduğu çevre şartlarına ve onun normlarına karşı kazanmış olduğu tavır olarak da algılanabilen karakter özellikleri, kalıtsal olmaktan ziyade yaşamdaki deneyimler sonucunda oluşan kültürel etkileşimler sonucunda oluşmaktadır. Kişilik kavramının değişebilen ve gelişebilen bir özelliği olan karakter özellikleri zamanla ve hayattan edinilen tecrübeyle birlikte gelişim içinde olabilir (Sarıtaş, 1997: 534).

1.4.1. Mizaç

Karakter kavramıyla benzer bir biçimde çoğunlukla kişilik kavramlarıyla eş anlamlı olarak kullanılmakta olan mizaç, Türkçe' de "huy, tabiat, yaradılış" olarak tanımlanmaktadır. Mizaç kalıtımsal özellikleri bünyesinde barındıran, genel itibari ile bireyin davranışlarındaki sabit yönelimleri ifade etmek için kullanılan ve devamlılık gösteren nitelikleri anlatmak için kullanılmaktadır. Mizacın oluşmasında beden kimyasının ve salgı beze etkinliklerinin de önemli derecede etki sahibi olduğu belirtilmektedir. M.Ö. 4. yüzyılda Hipokrat insanın vücudunda yer alan dört tip sıvının (karasafra, sarısafra, kan ve lenf sıvısı) bireyin mizaç özellikleriyle ilişkilendirilebileceğini öne sürmüştür. Bu izaha göre dört tip sıvı bireyin neşeli, soğukkanlı, kızgın ve melankolik olması üzerinde etkilidir (Özüren, 2022);

- *Neşeli Mizaç:* Genel itibari ile hareketli ve neşeli mizaca sahip olan bireylerin ilgi duymuş oldukları alanlar rahatlıkla değişime uğrayabilir.
- *Soğukkanlı Miraç:* Bu mizaç özelliğine sahip olan bireyler genel itibari ile hayatlarında ölçülü olmaktadırlar. Duygularını kolaylıkla belli etmeyen bu kişiler, az hareketli ve soğukkanlıdırlar.
- *Kızgın Miraç:* Bu mizaç türüne sahip olan bireyler çabuk sinirlenebilen, heyecanlı ve güçlü kişiliklerdir.
- *Melankolik Mizaç:* İçine kapanık, sıkılgan ve genellikle üzgün bir yapıya sahip kişilerdir (Güney, 2020: 64-65; Üngüren, 2019: 30).

Mizacın oluşum evresinde kalıtımsal etkilerin baskın bir etkiye sahip olmasına rağmen bireyin içinde yetişmiş olduğu aile ortamının da önemli derecede bir etki sahibi olduğu söylenebilir. Ebeveyn ve diğer aile fertlerinin tavır ve davranışlarını çocuğa göre ayarlamaları, onun davranışlarını aile bireylerinden birisi ile uyumlu hale getirmeye başlamasına sebebiyet vermektedir. Örnek vermek gerekirse anlayışlı ve hoşgörülü bir ebeveyn davranışı, huysuz ve yaramaz bir mizaca sahip olan çocuğun anlayışlı ve hoşgörülü bir davranışa doğru evirilmesine sebep olacağı gibi onu daha huysuz bir mizaca da sürükleyebilir. Aile fertleri arasındaki bir etkileşim sonucunda çocuğun mizaç oluşumu nihai sonuca ulaşmakta ve çocuk mizaç sürecini tamamlamaktadır (Wortman vd. 1988: 240, Güney, 2020: 65).

Bireyin kişiliğinin değişmez bir yönünü ifade etmekte olan ve doğuştan gelen bir takım kalıtımsal özelliklerin belirleyici etkisi altında olduğu kabul edilen mizaç ve karakteri birbirinden ayıran temel farklılık iradedir. İçe dönüklük-dışa dönüklük gibi bireyin karakterini belirleyen özellikleri için belirleyici olma şansı bulunmazken çevre koşulları ve aile etkisi ile sağduyulu olmak gibi mizaç özellikleri üzerinde sınıflı da olsa imkânlar bulunmaktadır (Demirtaş 2019: 6).

1.4.2. Yetenek

Bir şeyi yapabilme, kudret, güç, kabiliyet kavramları ile kullanılan yetenek kişiliği oluşturan temel faktörler arasında yer almaktadır. Kişiler için varoluşsal bir anlamı ihtiva eden yetenek, yaşamın devamı, diğerlerinden onu ayrıştıran temel yapı taşları ve hayatın akışında işgal edilen pozisyon itibariyle oldukça önemli ve değerli bir faktördür. Yeteneğin genel itibari ile özellikleri şu şekildedir (Gündüzalp ve Ozan, 2018: 15-16);

- Kalıtımsal olarak sahip olunan ve kişiyi diğerlerinden ayıran niteliklerdir.
- Kişiyi ustalık derecesine ulaştıran bir özelliktir.
- Bireyin potansiyelinin bir göstergesidir.
- Öğrenme ile gelişmekte olan yetenek, birey nezdinde performans artışına olanak vermektedir.
- Doğal yetenek öğrenerek geliştirilir.

Yetenek kavramı denilince akla birden fazla kavram gelebilir. Bunlardan bazılar başarı, beceri, liderlik, kazanmak, yaratıcılıktır. Yetenek için doğuştan geldiğini iddia edenler olduğu gibi sonradan kazanılan bir yapıya sahip olduğunu ifade eden düşünürler de bulunmaktadır. Birey nezdinde doğuştan gelen yetenek sonradan geliştirilerek onu bir noktadan diğer bir noktaya taşıyabilir.

Yetenek bir işte başarılı olmak için tek başına yeterli bir unsur değildir. Yeteneğin yanında bir kişinin o işe yönelik tutkusu da olması gerekmektedir. Tutku olmadığı ölçüde yetenek de körelir ve unutulmaya yüz tutar. Bu durum da aslında bir kişinin kişiliğini oluşturan önemli bir değerdir.

1.4.3. Benlik

İnsanların hayatı algılama biçimlerini, değerlerini, tutum ve davranışlarını etkilemekte olan önemli bir kavram olan benlik, antik yunandan günümüze insanların ilgisini çekmekte olan önemli bir konu olmuştur. Kişilerin psikolojik örüntülerini algılamaları noktasında kilit bir rol oynamakta olan benlik kavramı insan davranışlarının ortaya çıkmasında, sürdürülmesinde, algılanmasında önemli bir kavramdır. Her ne kadar soyut bir kavram olarak benlik kavramını açıklamak çok da kolay olmasa da a farklı benliklerle etkileşim sonucu farklılıklar üzerinden yorumlamak mümkün hale gelmektedir (Ercan 2013: 158). Literatür incelendiğinde benlik üzerine gerçekleştirilen ilk araştırmaların William James tarafından gerçekleştirilmiş olduğu görülecektir. James benlik hakkında yaptığı çalışmalarında, kavramın bireyin sahip olduğu bilinçli algılar, başka bir ifadeyle, kendisinin ne olduğuna ilişkin söylenebilecekler olduğunu ifade etmiştir. Benlik kavramı iki boyutta açıklanabilir. Birey düşündüklerinden bağımsız bir biçimde kendisinin farkındadır ve farkında olan da olunan da aslında kendisidir. Hem özne hem de nesne biçiminde değerlendirilen benliğin iki boyutu "bilen benlik" ve "bilinen benlik" olarak ifade edilse de bunlar aslında birbirinden bağımsız ve ayrı kavramlar olarak algılanmamakta aksine birbirlerini tamamlayan bir etkiye sahip oldukları göz önünde bulundurularak değerlendirilmektedirler (Özen, 2010: 22- 23).

1.5. Kişiliğin Oluşumunu Etkileyen Faktörler

Bireylerin yaşamlarını idame ettirdikleri sosyal yaşam alanlarında davranış ve tutumlarını etkilemekte olan birçok faktör bulunmaktadır. Kişilik oluşumu esnasında, zihinsel, fiziksel, sosyal ve kültürel faktörler ve bunların bireyin duygu ve düşünceleri üzerindeki etkisi çoklukla düşünülen ve araştırılan bir konu olmuştur. Kişilik oluşumu üzerinde araştırmalarını şekillendiren kişilerin birçoğu bu süreç esnasında yalnızca baskın bir faktörü inceleme yoluna giderken bir kısmı da eklektik bir yaklaşım üzerinde yoğunlaşmışlardır (Demirtaş 2019: 11).

Kişilik oluşumunun süreci, birey tarafından kişilik özelliklerinin edinilmesi, değişmesi ve gelişmesi üzerine dolaylı veya direkt olarak etkileyen temel başlıklar halinde incelenmiştir (Luthans:1985: 97).

1.5.1. Kalıtımsal ve Biyolojik Faktörler

Kişilik faktörünün sistemli formasyon temelini doğuştan gelen bir takım özellikler ihtiva etmektedir. Bir kişinin sahip olduğu 46 kromozomun yarısı anneden diğer yarısı babadan bireye geçmektedir. Bu biçimiyle bireyin anne ve babasından gelen kromozonlar onun kişiliğinin temel yapı taşlarını oluşturmaktadır. Bedensel yapı ve fiziksel özelliklerin yanı sıra bir takım davranış şekillerinin kişiye özgü olmasını temelde nedeni, onların o kişiye başkalarının haricinde özgünlük katmasıdır (Cüceloğlu 2020: 88).

Allport, Murray, Cattell ve Eysenck gibi kuramcılar kişiliğin belirlenmesi esnasında biyolojik faktörleri önemseyerek değerlendirmeye almışlardır. Bu yaklaşım ışığında doğumda itibaren bebeklerin farklı düzeyde davranışlar ve tepkiler göstermesini ayırt edici özellikler penceresinde değerlendirmişlerdir. İnsan kişiliği üzerinde kalıtımın önemli bir değer olduğunu öne süren kuramcılar, bulgularını genel itibari ile ikiz çocuklar ve evlatlık verilmiş çocuklar üzerinde yoğunlaştırmış ve bir takım sonuçlar elde etmeye çabalamışlardır. Birbirlerinden uzun süreli ayrı kalmış olan ikiz çocuklar üzerinde gerçekleştirilen araştırmalar onların aynı evcil hayvanı sevmelerinden, aynı renkten hoşlanmalarından, aynı araba markasını sevmelerinden ve benzer şeylerden benzer biçimde mutlu olmalarından kişilik ve kalıtım arasında bağ olduğu sonucuna erişmişlerdir. Gerçekleştirilen çalışmalar kalıtım faktörünün ikiz çocuklar üzerinde %50 oranında etkili olduğu sonucunu ortaya koymaktadır (Robbins, 2012: 136).

1.5.2. Ailevî Faktörler

Bir kişinin ilk sosyal hayatı aile ortamı içinde geçmektedir. Aile kişiliğin oluşum evresinde çok değerli ve önemli bir etkiye sahiptir. Ailenin toplum içindeki konumunu ve niteliğini belirlemekte olan din, dil, ırk, mezhep, sosyal ve ekonomik durum gibi etmenler bireyin gelişim ve kişilik özellikleri bakımından çok önemlidir. Ailenin yapısı, çekirdek aile veya büyük aile olması, toplumdaki saygınlığı, anne ve babanın evlenme yaşı, aralarındaki diyalog, kardeş sayısı, çocuk sayısı vs. çocuğun psikolojik ve ahlaki açıdan kişiliğini şekillendiren önemli alt başlıklardandır. Ailenin ekonomik durumunun kötü olması, yetersiz beslenme ve ekonomik olarak istenilen bir ürünün alınamaması, sağlık imkânlarının yaratılamaması çocuğun ruhsal ve bedensel gelişimi üzerinde ciddi bir öneme sahiptir. Anne ve babanın kişilik özellikleri ile çocuklar

nezdinde rol model olarak görülmesi benzer ya da zıt davranışlar göstermesi sonucunu ortaya koymaktadır (Özsoy ve Yıldız 2013: 5-6).

Alfred Adler (2001) doğum sırasının da kişilik üzerinde önemli derecede bir etki sahibi olduğunu ifade etmiştir. Adler'e göre ilk doğan çocuk çevreyle daha uyumlu ve daha zeki aynı zamanda daha yeteneklidir. Genel itibari ile bireylerin bir üstünlük mücadelesi içinde olduklarını iddia eden Adler, aile içinde büyük veya küçük olma durumunun, güç savaşı nedeniyle çocuklarda farklılaşan kişilik özelliklerinin gelişimine olanak sağlamaktadır. Büyük çocuk aile içinde popüler ve gözde olmanın vermiş olduğu güzel hissi ikinci çocuğun doğumuyla birlikte kaybetmekte ve bunu geri kazanmak için ise mücadele etmektedir. Diğer çocuklar için bir rol model olarak algılanan büyük kardeş, başarının bir nevi kıstası olarak algılanmaktadır (Çınarbaş ve Nilüfer 2019:127).

Prevoo ve Ter Weel (2015), anne ve babanın boşanması veya ölüm gibi bir kaybın onun kişiliğinde oldukça önemli bir yer tuttuğunu ifade etmiştir. Bu izah ışığında söz gelimi ebeveyninin bir tanesini veya iki tanesini kaybeden bir birey tamamen hayattan kopabilir. Psikolojik olarak sorunlar yaşayabilir. Bu durum da onun hayatını baştanbaşa etkilemektedir. Bu birey kendini sosyal hayattan başlı başına soyutlayabilir. Sürekli yalnız kalmak isteyebilir. Bu durum olumsuz olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak sorumluluk psikolojik olarak dağılmazsa kendini yetiştirme ve hayatta başarıyı yakalama noktasında daha istekli hale gelebilir. Dünyada anne ve babasından mahrum çok az sayıda başarılı insan olduğu görülmektedir. Ancak başarılı olan insanların da çoğunun geçmişte ciddi sorunlarla mücadele ettiği, anne babasını kaybettiği ve bu sıkıntılarla baş ettiği sonrasında da başarıyı yakaladıkları görülmektedir (Kaya, 2021).

1.5.3. Sosyal Faktörler

Kişilerin hayat akışları içerisinde yer almış oldukları farklı sosyal grupların belirleyicilerinden bir tanesi de sosyal sınıf faktörüdür. İçinde yer alınan sosyal sınıf;

- Bireyin yaşam alanı
- Eğitim alanları
- Üretim ve tüketim stratejileri

- Dünya görüşü
- Fikir yapıları üzerinde etkili olmaktadır.

Üst gelir seviyesine sahip bir yapı içinde dünyaya gelen bir birey için beklenti, eğitim durumu, gelir seviyesi ve statü olarak üst düzey bir duruma erişmesi ve ona ters düşmeyecek davranışlara eğilim göstermesidir. Benzer bir biçimde bireyler içinde bulundukları sosyal gruplara uygun olarak bir biçimde meslek hayatlarını, arkadaşlarını ve hatta eşlerini seçme yoluna gitmektedirler. Kısacası bireyin kişiliğinin oluşumu evresinde sosyal faktörler yadsınamaz derecede önemli bir role sahiptir (Eroğlu, 2009: 45-47).

İlk sosyalleşme çevresi olarak aile içinde yer alan birey, daha sonraları geniş ailesi ve yakın ve uzak çevresi ile toplumun içinde bir biçimde yer alma ve sosyalliğe erişme kaynağı olarak kişilik gelişimine katkıda bulunmaktadır. Bu şekliyle toplumun bir ferdi haline gelmekte olan birey, toplumun değer ve yargılarını fark etmekte, bunlara uyum sağlama süreci içine girmektedir. Toplum nezdinde kendisine biçilen roller üzerinden bir hayat akışı yürüten birey bu süreçte aslında yapması gerekenleri de içselleştirmektedir. Yine benzer bir biçimde ailenin büyüklüğü ve ilişki şekilleri de kişilik üzerinde önemli derecede etki sahibidir. Eğitim düzeyi, öğrenim görülen okul, okuldaki arkadaş ortamı, öğretmenlerin yaklaşımı, kendisinden beklentiler, akran etkisi gibi faktörler oluşacak olan kişilik noktasında oldukça önemli parametrelerdir (Özsoy, Yıldız 2013: 6, Demirtaş 2019: 17).

1.5.4. Kültürel Faktörler

Bireylerin doğup büyüdükleri toplumların kültürel müktesebatları da onların kişilik oluşumları üzerinde yadsınamaz bir öneme sahiptir. Toplumların nevi şahsına münhasır yetenek, normlar, yaşam biçimleri ve değerleri vardır. Bireyler seçme şanslarının yer almadığı kültürel ortama ayak uydurmak, soyut mahiyette kalan kültürel imkânları içselleştirmek sureti ile doğumla başlayarak ergenliğe kadar uzanan yaşam tarzlarına, sosyal ilişkilerine ve davranışlarına yansıtmak durumunda kalmaktadırlar. Toplumların hepsinin özellik ve niteliklerinin birbirlerinden farklılaştığı ve bu özelliklerin bireylerin algılarına göre farklılıklar göstermelerine rağmen, onların kişilik gelişimleri ve içinde yer aldıkları toplumun kültüründen etkilendikleri kabul görmektedir (Özsoy, Yıldız 2013: 6).

Amerika Birleşik Devletleri'nde gerçekleştirilen bir çalışmaya göre ülke içinde yaşayan insanların etnik farklılıkları kişilik farklılığına da sebep olmaktadır. Örneğin Afrika kökenli bireylerin diğer insanlara güven problemi yaşamakta oldukları, daha az girişken özelliklere sahip oldukları ortaya konmaktadır. Asyalılarda yüksek toplulukçu anlayış ön plana çıkarken bu durum hispanik kökenlilerde tam tersi bir biçimde yer almaktadır (Schultz, 2016: 21-23).

1.5.5. Diğer Faktörler

Kişilik yapısının oluşmasında ve gelişim evresinde kalıtımsal, biyolojik, ailesel, sosyal ve kültürel etmenlerin yanı sıra yararlanılan iletişim kanallarının, yetişkin grupların, içinde yaşanılan coğrafyanın ve fiziksel çevrenin de ciddi oranda etkisi bulunmaktadır. Sosyal medya araçlarından etkilenme ve onlardan yararlanma olarak bireylerin kişilik gelişimlerinde farklılıklar açığa çıkmaktadır. Giyim şekli, davranış biçimi, konuşma şekli, yaşam biçimi gibi durumlar sosyal medyadan da etkilenerek oluşmaktadır. Her birey kendi kişilik yapısını oluştururken bunlardan şu veya bu şekilde yararlanır. Birey içinde yaşamakta olduğu sosyal sınıf içindeki kişileri kendisine rol model olarak görüp bir nevi onları taklit etmeye çalışır. Onun gibi giyinmek, yürümek, konuşmak ve davranmak birey için çok önemli olabilir. Bundan dolayı içinde yaşanılan çevrede yetişkin kişilerin duygu ve düşünceleri kişilik yapısı üzerinde birebir etki sahibidir (Güney, 2020: 60).

Kişilik oluşumunda bir diğer önemli parametre ise cinsiyet farklılıklarıdır. Bireyler kimi toplumlarda cinsiyetlerine göre farklı şekillerde yetiştirilir. Erkek ve kız çocuklarının genel itibari ile geleneksel cinsiyet kalıplar baz alınarak yetiştirildiği, bu durumun da kişilik üzerinde etki sahibi olduğu yapılan araştırmalarla ortaya koyulmuştur (Özüren, 2022).

İçinde yaşanılan iklim ve coğrafi şartlar da kişilik gelişimi üzerinde pay sahibidir. Fiziki çevre ve iklim koşulları bireylerin kişilik özelliklerini, karakterlerini, davranış biçimlerini ve sosyal yönden kuracakları her türlü ilişkiyi doğrudan etkilemektedir. Sosyolojinin anıt isimlerinden biri olan İbni Haldun ünlü eseri Mukaddimede, iklim ve yaşanılan ortamın özelliklerinin bireylerin yaşam ve ahlak anlayışları üzerinde etki sahibi olduğunu ve hatta kimi zaman fiziki özelliklerinin de bu durumdan etkilenmekte

olduğunu yaşadığı coğrafyadan örnekler vermek sureti ile açıklama yoluna gitmiştir (Bayar 2019: 61).

1.6 İletişim Kavramı

İnsan yaşadığı ortam ve bulunduğu çevre itibariyle sosyal bir varlıktır. İnsanlar bir toplum içinde doğarlar ve o toplumdaki insanlarla birlikte yaşamaları, ortama ve şartlara ayak uydurmaları ve hayatını idame ettirmeleri gerekmektedir. Bir insanın toplumdan izole yaşamak sureti ile kendisini soyutlaması düşünülebilecek bir şey değildir. İnsanlar hayatın akışı içerisinde yaşamlarını idame ettirirken diğer bireylere ihtiyaç duymaktadırlar. Bu ihtiyaçları da güçlü ve doğru kurulan bir iletişim sayesinde karşılayabilirler. Bir başka ifade ile bireyler hayatlarındaki ihtiyaçlarını karşılamak için sosyalleşmektedir. Bireylerin sosyalleşmesi için de diğer bireyler ile etkileşim ve iletişim içinde olması, iş birliği yapıp ayak uydurması gerekmektedir (Işık, 2018: 13).

İnsan toplum içinde var olabilmek, duygu ve düşüncelerini aktarabilmek ve kişisel hedeflerine ulaşabilmek için yardımlaşmak mecburiyetindedir. Sadece biyolojik olarak değil, diğer insanların içine karışmak sureti ile de sosyalleşebilmek insan için çok önemlidir. Bu durum da doğru kurulacak iletişim ile paralellik göstermektedir (Üstün, 2005: 88). Çünkü iletişim olmadan biyolojik ve fiziksel olarak dahi var olmaktan söz etmek abesle iştigaldir. İnsanın ihtiyaçları incelendiğinde bunların yemek yeme, barınma, kendi ile ilgilenme, barınma en temel olanlarındandır. Bu temel ihtiyaçların gerçekleşmesi noktasında insan iletişime ihtiyaç duymaktadır.

İnsanları sadece bir topluluk olmaktan kurtaran ve toplum haline getiren en temel ögelerin başında iletişim gelmektedir. İletişim sayesinde insanlar hem birlikte yaşamak hem de birlikte hareket etmek imkânını yakalamaktadırlar. İletişim bu manada âdeta bir çimento gibi önemlidir. Bu bağlayıcılığı sayesinde hayatın her alanında iletişimden yararlanırız. İletişimi sınırlamak doğru değildir. İletişimi sınırlayan bir birey aynı zamanda sosyalleşme noktasında da eksiklik yaşar ve içinde yaşadığı toplum içinde istediği mahiyette mutlu olmaktan yolsun olur. İletişim vakti geldiğinde bir gazete, vakti geldiğinde bir bakış, bir gülüş, kimi zaman susmak, kimi zaman gülmektir. Kısacası iletişim her şeydir (Eroğlu ve Yüksel, 2013: 3).

1.7 İletişim Nedir?

İletişim sözcüğü dilimize Latincede "communicare" kelimesinden geçmiştir. Türkçemizde bireyler arasında anlaşmaya olanak veren en temel süreç olarak geçmiştir. İletişim kelimesi karşı tarafa verilmek istenen mesajın en genel ifadesi ile alakalı süreci bünyesinde taşımaktadır. İletişim yoluyla bireyler arasındaki her türlü istekler, kanaatler, düşünceler, duygular, ihtiyaçlar aktarılır (Tutar, 2009: 16).

Birçok araştırmaya konu olan iletişim kavramı Dökmen' e (2006) göre bilginin sıfırdan üretilmesi, anlatılması ve aktarılması sürecini kapsamaktadır. İletişimin mevcut olabilmesi için bir kişi yeterli olmamaktadır. İletişimden bahsedilecekse en az iki kişiye ihtiyaç vardır. Bunun nedeni bilgi veya bir durumun akışı söz konusu olmalıdır. Kısaca bilgi veya bir durumun alışveriş durumudur.

İletişim kavramının etkin ve doğru bir şekilde yapılması kişilerin esenlik algılar ile bağlantılı bir durumdur. Esenlik algıları yüksek olan bireylerin iletişim kabiliyetleri de yüksektir (Kaya, 2021).

İletişim herhangi bir duygunun, düşüncenin, kanaatin veya tutumun herhangi bir araç kullanmak maksadıyla karşı tarafa aktarılmasıdır. İletişim başlı başına bir süreçtir. İnsanın sosyalleşmesi için en temel yapı taşlarından bir tanesidir. Bir insanın toplumsallaşması için en temel yapı taşlarından bir tanesi olan iletişim, bireylerin ve toplumların oluşması noktasında oldukça büyük bir öneme sahiptir. İnsanların bir denge içerisinde yaşayıp toplumsallaşmaları için iletişimin önemi yadsınamaz (Güney, 2007: 260-261).

Vural' a (2012: 4) göre ise iletişim kavramı salt konuşmaktan, muhabbet etmekten, sohbet etmekten ibaret bir kavram olarak algılanmamalıdır. İletişim insanın bulunduğu her yerde mevcut olan ve sadece insanla insan arasında olarak algılanmamalıdır. İnsanoğlu var olduğu ilk güncen bu yana hem diğer insanlarla hem de çevresinde bulunan her şeyle şu veya bu şekilde iletişim içerisindedir. İlk insanların iletişim kurarken çıkardığı sesler, jest ve mimikler, mağara duvarlarına çizmiş oldukları motifler ve resimler önemli olurken bugün gelinen noktada iletişim, sosyal iletişim araçlarıyla daha hızlı ve daha pratik hale gelmiştir.

İletişim söz konusu olduğunda iki birim arasındaki mesaj alışverişinden söz etmek gerekir. Ancak iletişim salt insanlara özgü bir şey değildir. Karşılıklı etkileşim içinde

olan birey, hayvan veya makinenin de iletişiminden söz edilebilir. Söz gelimi iki hayvanın birbirlerine doğru ses çıkarmaları veya tavla oynayan iki bireyin yalnızca bakışarak oyun oynamaları da bir nevi iletişim olarak algılanmaktadır. Bu örnekte olduğu gibi iki birim arasında her türlü ilişki iletişim olarak algılanmaktadır (Cüceloğlu, 1991: 17).

1.8 İletişim Sürecinin Temel Unsurları

İletişimin unsurları her ne kadar farklı ortamlarda ve farklı şekillerde gerçekleşse de hepsinde binginin aktarımı söz konusu olmaktadır. Aktarılmakta olan bilgi birimler arasında bir nevi köprü görevini üstlenmektedir. Bu noktada bahsedilen köprünün ayakları ne kadar sağlam bir biçimde oluşturulursa o köprü o derece sağlam bir yapıya kavuşmaktadır. İletişimin sürecini farklı biçimlerde tablolar halinde görme olanağı bulunmaktadır. İletişimin sürecinde beş temel basamak iletişimin doğru bir biçimde gerçekleşmesi noktasında önem arz etmektedir. Eksiksiz ve doğru bir iletişim için gerekli olan unsurlar şu şekildedir;

- Kaynak
- Hedef
- Mesaj
- Kanal
- Geribildirim (Gülçay, 2021).

İletişim muhtevasında birkaç basamak içeren bir süreçtir. Bu süreç mesajı gönderecek olan kişinin duygu ve düşüncelerini kodlamalar yapmak sureti ile karşı tarafa aktarma ve alıcı tarafından bu mesajın algılanmasını içermektedir. Bu basamaklardan bir tanesinin eksikliği, mesajın doğru aktarımının engellenmesi anlamına gelmektedir. Mesajın tamamının veya bir kısmının karşı tarafa yanlış aktarılması ise yanlış anlaşılmalara sebebiyet verebilir. Bir başka biçimde ifade etmek gerekirse kaynak mesajı doğru bir biçimde aktarmalı, bahsi geçen mesaj anlaşılır ve net olmalı, hedef ise mesajın kendisine ulaştığını ve anlaşılır olduğunu algılayıp geri dönüş yapmalıdır.

İletişimin unsurları iki biçimde incelenebilir. Bunlardan bir tanesi olmazsa olmaz olan iletişim unsurlarıdır. İkincisi ise bu unsurları destekleyen, var olması halinde iletişimin daha kaliteli ve eksiksiz yapılmasına olanak tanıyan unsurlardır. Temel unsurlar

arasında kaynak, mesaj ve alıcı bulunmaktadır. İkincil unsurlar arasında ise kanal, kodlama, değerlendirme, çevre ve geribildirim sayılabilir (Tutar, 2009: 20).

1.8.1 Kaynak

Kaynak kelimesinin anlamı bir şeyin başlangıcı, çıkışı olarak kullanılmakla beraber, iletişim sürecinde bu durum iletişimin başlangıç noktası biçiminde algılanır. Kaynak iletişim sürecinin en temel unsurlarından bir tanesidir. Bunun nedeni iletişimin ilk basamağı olarak algılanmasıdır. Kaynak bir kişiden veya birden fazla kişiden oluşabilir. Bunun yanında bir makine, bilgisayar, yazar veya kitle iletişim araçları kaynak olarak algılanabilir (Gürüz ve Temel Eğinli, 2012).

İletişimin iyi ve sağlıklı bir biçimde gerçekleşebilmesi için kaynağın bir takım özelliklere sahip olması gerekir. Bu anlamda temel özelliklerden bir tanesi olarak kaynağın bilgi sahibi olması gerekir. Kaynak göndermek istediği mesaja hâkim, alanında uzman ve konuştuğu konuyu bilmelidir. Kendi bilgisi kısıtlı olan, konuştuğu konuya tam bir hâkimiyeti bulunmayan bir kişinin aktardığı mesaj da istenilen etkiye sahip olamayacaktır. İkinci olarak kaynak kodlama yeteneğine sahip olmalıdır. İletilmek istenen mesajın kodlanmak sureti ile karşı tarafa aktarılması gereklidir. Bu anlamda kod iletiyi gönderen kaynak ve alıcı arasındaki bir nevi anlaşmayı ihtiva etmektedir. Mesajın eksik veya hatalı kodlanması, onun anlaşılamaması anlamına gelmektedir. Kaynağın üçüncü özelliği ise düzlem ve rolüne uygun davranmasının elzem olmasıdır. Gönderici mesajı uygun yollarla ve statüye uygun bir biçimde göndermezse mesaj istenilen etkiyi yaratmayacaktır. Dördüncü ve son özellik ise kaynağın tanınıyor olma özelliğidir. Alıcılar mesajın iletilmesi esnasında kaynağın tanınıyor olmasına dikkat etmektedirler. Çünkü tanınıyor olan bir kaynaktan gelen mesajlar daha güvenli ve daha etkili olmaktadır (Tutar, Yılmaz ve Erdönmez, 2008: 22-23).

Bunun yanı sıra kaynak, mesajı daha etkili ve güvenli göndermek için bir takım faktörlerden etkilenmektedir. Bu faktörleri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür;

- Kaynak rolündeki kişinin iletişim kabiliyeti
- Kaynak rolündeki kişinin tavırları ve tarzı
- Kaynak rolündeki kişinin deneyimi ve bilgisi

- Kaynak rolündeki kişinin üzerinde etkili olan çevresel-toplumsal ve kültürel değerler (Gülçay, 2021).

Sayılan bu faktörlerden her bir tanesi mesajın daha etkili ve tutarlı olması noktasında etki sahibidir. Maddelerden her bir tanesi bireyin iletişimin yönlendirmekte ve iletişim biçimini şekillendirmektedir (Güney, 2007: 275- 276).

1.8.2 Kodlama

Kodlama bir mesajın karşı tarafa ulaştırılması için bilginin anlamlı sembol, işaret ya da göstergeler haline getirilmesi gerekmektedir. Gönderici noktasındaki kişi veya kişiler ulaştırmak istedikleri bilgiyi, duyguyu veya düşünceyi kendi zihninde şemalar halinde sembollere dönüştürüp o şekliyle aktarır. Alıcının göndericinin zihninde oluşan bilgiyi doğru bir biçimde algılayabilmesi için kodlamanın mevcudiyeti oldukça önemlidir. Kodlama birden fazla biçimde yapılabilmektedir. İnsan hayatında en yaygın olarak kullanılması dil vasıtası ile yapılmaktadır. Dilin haricinde sözsüz, grafik, resim, mimik, jest gibi de kodlama türleri bulunmaktadır (Eroğlu, 2010: 336- 337).

Kodlamanın mevcut olabilmesi için ilk etapta göndericinin alıcıya göndermek istediği mesajda var olan bilgiye karar vermesi gerekmektedir. Bunun akabindeki adım ise kodlamadır. Kodlama bilgiyi veya iletilmek istenen mesajı iletinin gönderileceği kişinin anlayabileceği şekle ve biçime getirmektedir, bir nevi sembolize etmektedir (George ve Jones, 2012: 436).

Bilgiler ve mesajlar kodlandıklarında anlamı hale dönüşürler. Kodlanmayan hiçbir bilginin tek başına bir anlamı bulunmamaktadır. Çünkü karşı tarafa aktarılamaz biçimdedir. Bilgiler değişik biçimlerde kodlanabilmektedir. Bunlar sözlü, sözsüz, yazılı, jest ve mimik, resim, grafikken en önemlisi ise dildir. Dil kimi zamanlarda diğer yöntemleri de içerebilir. Bunun yanı sıra gönderici kodlama yaparken bazı şartlara dikkat etmelidir. Bu şartlar aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Gönderici alıcının ilgi ve bilgilerine hitap edebilecek sembollerden yararlanmalıdır
- Gönderici daha fazla somut semboller kullanmalıdır
- Gönderici alıcının daha evvelden bildiği sembollerden yararlanmalıdır

- Gönderici pozisyonunda bulunan kişi alıcının algılamakta güçlük çektiği durumlarda sembolleri izah etmelidir (Güney, 2007: 277).

1.8.3. Kanal

İletişimde gönderici alıcı pozisyonunda bulunan kişi veya kişilere mesajları kanal aracılığı ile aktarmaktadır. Bu noktada kanal kimi zaman yazı, bazen resim, bazen bir söz, bazen de çok farklı bir araç olabilmektedir. Kanal bu mesajların iletildiği tüm içerikleri ifade etmek için kullanılır. Kanalda iletilen mesajlar kişilerarasında devam ederken ve söz, yazı, resim, beden hareketleri biçiminde kullanılırken, kitlesel olarak sağlanan iletişimde daha çok radyo, televizyon, gazete, dergi, sinema ve hatta internet şeklinde açığa çıkmaktadır. İletişim her zaman yüz yüze olmak zorunda gibi algılanmamalıdır. Birbirinden çok uzakta olan hatta birbirlerini hiç tanımayan insanlar dahi iletişim kurabilmektedirler. Ancak bu noktada gerçekleştirilen iletişim yüz yüze olamayacağından dolayı iletişim için mektup, mesaj veya telefon gibi araçlar kullanılmaktadır (Kaya, 2013).

Kanal ismi mesajı taşımakta olan her türlü araca verilen genel bir anlamı taşımaktadır. Kanal fiziksel olabileceği gibi, teknik veya toplumsal da olabilmektedir. Etkili bir iletişimde mesaja ve alıcıya uygun araçlar kullanma şartı bulunmaktadır. Bunun yanında kanal alıcı ve gönderici arasında yer alan en önemli bağdır ve hatta en önemli iletişim araçları da insanın beş duyu organı olarak kabul edilebilir (Tutar, 2009: 29).

İletişim kanalları farklı biçimlerde sınıflandırılabilir. Bu kanallar kişi durumlarda kişilerarası iletişimi kimi durumlarda ise kitlesel iletişimi sağlamaktadır. Bu sınıflandırmalar aşağıda belirtilmiştir;

- İletişim yüz yüze veya kişilerarasında gerçekleşiyorsa kanal söz, resim, fotoğraf ya da herhangi bir hareket içerebilir
- Mesaj bir topluluğa hitap ediyorsa, kanal olarak kitle iletişim araçlarında yararlanılıyorsa televizyon, radyo, gazete veya dergi kullanılması mümkündür
- Diğer bir sınıflandırma biçimi de beş duyu organıdır (Gülçay, 2021).

Kanalın mesajın aktarılması noktasında önemli bir niteliğe sahip olduğu göz ardı edilmemelidir. İletişimi sağlama noktasında kanal ne kadar güçlüyse iletişim de o denli etkili ve doğru gerçekleşecektir (Güney, 15 2007: 281). Kaynak ulaştırmak istediği mesajın etkisini ve anlamını kuvvetli tutmak istiyorsa göndermek istediği mesaja

mümkün mertebe en uygun kanalı bulmak mecburiyetindedir. Mesaja en uygun kanalın bulunabilmesi için zaman, mekan, alıcının nitelikleri ve kanalın özelliklerine dikkat etmek ve buna uygun hareket etmek mecburiyeti bulunmaktadır (Bolat, 1996: 77).

1.8.4. Mesaj (İleti)

Mesaj veya diğer ismi ile ileti karşı tarafa aktarımda bulunmak isteyen göndericinin ortaya koymuş olduğu sözel, görsel ya da işitsel bir üründür. Mesaj kendi içinde iki önemli unsura sahiptir. Bunlardan bir tanesi yapısı, bir diğeri ise içeriğidir. Mesajın yapısı daha çok simgeler veya oluşturulmuş olan kodlarla alakalıdır. İçeriği ise daha çok kaynağın göndermeyi amaç edindiği mesajın anlamıyla alakalı unsurunu kapsamaktadır. İletişim süreci içerisinde mesajın içermiş olduğu anlam da mesajı oluşturan simgeler de önemli derecede yer tutmaktadır (Zıllıoğlu, 2014).

İletişim süreci içerisinde iki birey veya iki tarafında birbirlerine aktarmak istedikleri her türlü bilgi mesaj olarak değerlendirilir. Aktarılmakta olan her bilgi kendi içinde bir anlam taşımaktadır. Gönderici ve alıcı arasında geçen tüm anlamları mesaj taşımaktadır. Mesaj her türlü duygu, düşünce ve bilgiyi kapsamaktadır. Mesaj hem bir içeriğe hem de bir yapıya sahiptir. Her mesajın kaynak tarafından algılanıp alıcıya aktarılması beklenen bir amacı ve değeri bulunmaktadır. Ancak iletilmek istenen mesaj her daim aynı anlamı bünyesinde barındırmayabilir. Kaynağın göndermiş olduğu mesaj alıcı nezdinde ne derece doğru ve kesin olarak algılanabilirse o derece değerlidir (Kaya, 2013). Şayet kaynak gönderdiği mesajın etkili ve alıcı nezdinde değerli olmasını istemekteyse mesajda yer alan kelime ve kavramları mümkün mertebe dikkatli ve özenli seçmelidir. Gönderilen mesaj karşı tarafın zihninde bir anlama oturmuyorsa o mesajın bir değeri de bulunmamaktadır (Drucker, 2015)

Mesajlar kimi zaman önceden niyet edilmek sureti ile veya hiç niyet edilmeden bir anda da oluşturulabilir. Niyet edilen mesaj istenildiği şekilde tam ve doğru bir biçimde aktarılırken niyet edilmeyen mesajlar kimi zaman doğru aktarılamayabilir. Bunun nedeni mesaj karşı tarafa iletilirken bir araştırma yapılmamış olmasından kaynaklıdır. Belirlenmemiş ve hazırlığı yapılmamış mesajlarda dil sürçmeleri, sesin doğru ayarlanamaması, göz seğirmesi gibi iletişim hataları açığa çıkabilir.

Mesaj iletişim sürecinde etkin ve önem arz eden bir konumda bulunmaktadır. Mesaj bazı özellikleri taşıdığı ölçüde daha fazla değerli hale gelebilir. Bu özellikler;

- Mesaj, kaynak ve alıcı kişilerin önceki deneyimlerine ve sahip oldukları bilgilere göre net ve anlaşılır kimlikte olmalıdır
- Mesaj aktarılmak istenen kişi tarafından net bir biçimde anlaşılması için açık ve net olmalıdır
- Mesaj alıcı olan kişiye içeriğe uygun bir zamanda ve mevzuata aykırı olmayacak bir biçimde gönderilmelidir
- Mesaj ortama ve alıcıya uygun bir yol izlemek sureti ile ulaştırılmalıdır
- Mesaj dış etmenlerden etkilendiği takdirde anlam kaymalarına ve yanlış anlaşılmalara sebebiyet verebilir. Bu durumun yaşanmaması için sadece gönderici ve alıcı arasında kalmalıdır (Gürüz ve Temel Eğinli, 2012).

Bunun yanı sıra mesajları üç kategoriye ayırmak ve öyle değerlendirmek mümkündür. İlk kategori sözlü mesajlar ve bu mesajlar sözlü kurulan iletişim esnasında kullanılır. İkinci kategoride görsel mesajlar yer alır ve bu mesajlar genel itibari ile yazılı iletişim esnasında kullanılır. Son kategori ise sözsüz mesajlardan ibaret olup bedenimizi kullanarak oluşturmuş olduğumuz mesajları içermektedir. Gündelik ve anlık iletişimde sıklıkla yararlanılan mesaj türü olan sözsüz iletişim jest ve mimikler, beden dili, oturma, kalkma, duruş, giyim tarzı gibi durumlarda kendini göstermektedir. Sözsüz iletişimde yararlanılan beden dili iki farklı kaynağa dayalıdır. Birincil kaynak duyguların istem dışı bir biçimde meydana getirmiş olduğu kodları ve işaretleri içermektedir. Söz gelimi ortalama bir insan korktuğu bir durumla karşı karşıya gelince tepkiler gösterebilir. İkincil kaynak ise içinde bulunulan kültürden etkilenmekte ve bu etkiyle birlikte sembol haline getirilerek iletişime monte edilmektedir (Özden, 2012: 21-22).

1.8.5. Hedef (Alıcı)

İletişim süreci mesajın ilgili kişiye gönderimi ile son bulan bir yapıda değildir. Hedef mesajın aktarılmak istendiği kişi veya kişilerdir. İlk etapta mesaj alıcıya ulaştırılır ve anlatılmak istenen durum alıcı nezdinde kodların çözümlenmesi ve yorumlanmasını içerir. İletişimde alıcının konumu oldukça önemli bir yer işgal etmektedir. Çünkü

aktarılan mesaj karşıdakinin algıladığı kadar değerlidir. Siz istediğiniz kadar iyi bir mesaj ulaştırmış olduğunuzu düşünebilirsiniz fakat karşıdaki kişi bunu herhangi bir neden sonucunda algılayamıyorsa mesajın bir kıymeti bulunmamaktadır. Öncelikle alıcı mesajın niteliğini algılayabilmek için iyi bir dinleyici olmalıdır. Kaynaktan gelen mesaj yalnızca duymakla sınırlandırılacak bir konu değildir. Alıcının aynı zamanda kodlanan mesajları çözümlemesi ve yorumlaması da önem arz etmektedir (Özden, 2012: 19- 20).

Alıcı kaynağın göndermiş olduğu mesajların birinci derecede muhatabı olacağı için iletişim sürecinin temel yapı taşlarından bir tanesidir. Kodlanmış bir biçimde gönderilmiş mesajlar alıcı pozisyonunda bulunan kişinin deneyim, bilgi, duygu ve düşüncesine bağlı olarak çözüme kavuşturulmalıdır. Alıcının gelen mesajı anlaması ve doğru yorumlaması için sahip olduğu bir takım filtreler bulunmaktadır. Bu filtreler, onun öğrenme biçimi, bilgisi, deneyimleri, anlama ve kavrama düzeyi, tutumu, dili ve değerleri olarak sıralanmaktadır. Alıcının sahip olduğu filtreler mesajın anlaşılması noktasında ciddi biçimde etki sahibidir. Bunun yanı sıra alıcının mesajı alma ve anlama noktasındaki istekliliği de mesajın doğru anlaşılması için önem arz etmektedir. Şayet alıcı ve gönderici birbirine denk ve eşit düzeyde bir bilgiye sahipse etkili iletişim alıcının vereceği geri dönütlerle çift yönlü bir biçime doğru evirilecektir (Gürüz ve Temel Eğinli, 2012).

İletişim sürecinde hedef tarafında olan kişinin iyi bir dinleyici olması durumunda etkili iletişim hâsıl olur. Bunun için de bir takım unsurların oluşması gerekmektedir. Bu durumlar sessizce dinlemek, ön yargılarını bir kenara bırakmak, empati kurmak, sabretmek, konuşmacının sözünü kesmemektir. Bu özelliklerin birçoğunu taşıyan dinleyici iyi bir iletişim süreci için elzemdir. Bunların yanı sıra etkili iletişim için birtakım özellikler gerekmektedir. Bu özellikleri bünyesinde barındıran bir alıcının içinde yer aldığı bir süreç başarılı olabilir. Bu özellikler aşağıda sıralanmaktadır;

- Alıcı mesajı algılamak için gerekli hazırbulunuşlukta olmalıdır
- Alıcı konuya istekli olmalıdır
- Bilgi sahibi olmalıdır. Alanında uzman olmayan veya konuştuğu konudaki bilginin sınırlı olduğu durumlarda etkili iletişimden söz etmek olanaksızdır
- Alıcı yer aldığı düzleme uygun olmalıdır. Kaynakla aynı düzlemde yer almazsa mesaj doğru anlaşılmaz

- Alıcı aynı zamanda kaynak olma özelliğini taşımaktadır. İletişim süreci dönüşümlü ve karşılıklı bir yapıya sahiptir. Bundan dolayı kaynak, yeri geldiğinde alıcı olabilmeli ve alıcı da kaynak olabilmelidir (Tutar, 2009: 31).

1.8.6. Geribildirim (Feedback)

İletişim sürecinin son adımı olarak karşımıza çıkan geribildirim iletişim son adımı olarak kabul görmektedir. Geribildirimin olmadığı bir iletişim tam manasıyla gerçekleşemez çünkü mesajın alıcı nezdinde anlaşılıp anlaşılmadığı konusu havada kalır. İletişim sürecinde geribildirim kaynak tarafından gönderilmiş olan mesajın alıcı nezdinde cevaplanmış olmasıdır (Daft ve Marcic, 2013: 534).

İyi bir geribildirimin bir takım özellikleri bulunmaktadır. Bu özellikleri aşağıda belirtilmiştir;

- Kaynağın ilgili mesajı iletmesi için yardım etmeli
- Kaynağın tam manasıyla karşılığını vermeli
- İyi bir zamanlaması olmalı
- Açık olmalı
- Yapıcı ve davranışa odaklı olmalı (Gülçay, 2021).

Geribildirim iletişim sürecinin olmazsa olmaz üç öğesinden bir tanesi değildir ama iletişimi etkin ve doğru yürütmek için çok önemli bir öğedir. Geribildirim kişilerarasında bir köprü vazifesi görmekte ve mesajın taraflar arasındaki aktarımını sağlar ve kolay hale getirir (Gülçay, 2021).

1.9. Örgütsel İletişim

Örgüt kavramı belirli amaçlar çerçevesinde bir arada bulunan birlikte çalışıp aynı amaca hizmet eden kişilerden müteşekkildir. Örgütsel iletişim ise aynı amaçla çalışmakta olan bireyleri bir arada tutmaya yarayan, onların arasındaki iletişimi konu edinen, açıklayan bir iletişim türüdür (Açıl, 2013: 22). Örgütlerin kendilerini gerçekleştirmeleri ve yapmak istediklerini yapmaları için iyi bir iletişim ağına sahip olmaları gerekmektedir. (Bektaş ve Erdem, 2015: 126). Örgütler iletişim kurmaksızın hiçbir faaliyetlerini gerçekleştirme imkânını bulamazlar. Çalışan kişilerin koordineli bir biçimde çalışması, birbirlerinin yaptıkları işlerden haberdar olunması, eksik veya

yanlış yapılan işlerin düzeltilmesi, örgüt içi planlama ve iş görevlerinin sağlanması ancak ve ancak iyi yürütülen bir iletişim ağı ile hâsıl olur.

1.9.1. Örgütsel İletişim Şekilleri

Örgütsel iletişim tek bir biçimde gerçekleşmemektedir. Bu iletişim türü kendi içinde sözlü iletişim, sözsüz iletişim ve yazılı iletişim biçiminde ayrılmaktadır. Bu türler aşağıda açıklanmıştır.

1.9.1.1. Sözlü İletişim

Bireylerin günlük yaşantılarında sözlü iletişimin önemi büyüktür. Sözlü iletişimi evdeki yaşantıda, iş yaşamında, arkadaşlarla birlikteyken, ulaşım alanlarında, eğitim alanlarında vs. görmek mümkündür.

Sözlü iletişim dil vasıtası ile ortaya çıkan ve insanların konuşma şeklinde ortaya çıkarmış olduğu bir oluşumdur. Chomsky'ye göre konuşma insana doğuştan verilmiştir ve bu beceri çevre koşullarında desteklenerek, sosyal ilişkiler vasıtasıyla güçlenmektedir. Toplumsal ilişkiler genel itibari ile konuşarak ve diğer insanlarla söz yoluyla iletişime geçme halinde ortaya çıkmaktadır. Bireyler toplumlarında varlıklarını sürdürebilmek için konuşmaya ihtiyaç duymaktadırlar. Sözlü iletişim insanların en çok başvurduğu, kolay ve pratik bir iletişim türüdür. Bundan dolayı insan hayatında oldukça önemli bir yere sahiptir (Çakmak Kılıçaslan, 2013: 43).

Sözlü iletişimde bireyler genel itibariyle doğup büyüdükleri toplumlarından etkilenmektedirler. Bireylerin dili edinmiş oldukları toplum ve kültürlerden etkilenmektedir. Bireyler belirli iletişim tarazlarına sahiptirler ve sahip oldukları iletişim tarzı hayat tarzlarından, kişisel tercihlerinden, eğitim ve dünya görüşlerinden önemli derecede etkilenmektedir. İnsanların genel itibariyle sahip oldukları iletişim tarzları aşağıda sıralanmıştır;

- Doğrudan veya dolaylı yoldan kurulan sözel iletişim
- Bireysel ve bağlamsal kurulan sözel iletişim
- Ayrıntılı ve öz sözel sözel iletişim
- Konudan uzaklaştıran ve konuya dâhil eden sözel iletişim
- Kendine odaklı ve diğer kişilere odaklı sözel iletişim

- Destekleyici ve savunucu sözel iletişim
- Övücü sözel iletişim tarzı
- Eleştirel sözel iletişim (Gürüz ve Temel Eğinli, 2012)

Sözel iletişimin bir takım artıları bulunmaktadır. Bu artılar aşağıda sıralanmıştır;

- Sözlü iletişimin olduğu ortamlarda eğitim daha etkilidir
- Karşılıklı güven ortamının yaratılması noktasında sözel iletişim daha etkilidir
- Düzeltmeler daha hızlı bir biçimde yapılabilir
- İletişimin sağladığı artılar sözel iletişim ile anında ortaya çıkabilir
- Jest ve mimikler kullanılabilir
- Sonuçlar anlık olarak alınabilir
- Düzeltmeler daha pratik bir biçimde gerçekleştirilebilir
- Daha hızlı geribildirim alınabilir
- İnsanların disiplini önem arz eder (Yaşar Akbaş, 2018: 23).

1.9.1.2. Sözüz İletişim

İletişimi sadece dilden ibaret görmek doğru olmaz. Sözlü iletişimin dışında jestler, mimikler ve dilsel olmayan bir takım iletişim yöntemleri de bulunmaktadır. Sözsüz iletişim hareketlerden müteşekkildir. Bedensel hareketler, yüz ifadesi, bakışlar, dokunuşlar sözsüz iletişimi oluşturmaktadır. En önemlisi ise iletişimde yer alan kişilerin fiziksel ya da doğal ortamdaki yönelmeleri sonucunda oluşmaktadır.

Sözsüz iletişim dil kullanmaksızın kurulan iletişimin tümünü kapsamaktadır. Sözsüz iletişim kişiden kişiye farklılıklar arz edebileceği gibi kültürden kültüre de değişiklikler gösterebilir. Bir kültürde olumlu algılanan bir bakış açısı veya mimik hareketi bir başka toplumda öyle ağılanmayabilir.

Günümüze kadar bedensel hareketler ve vücut hareketleri üzerinde birçok araştırma gerçekleşmiştir. Yapılan araştırmalar sonucunda bedensel hareketler gözlemlenerek kişinin duygu ve düşünceleri gözlemlenebilir. Hiçbir sözlükte beden hareketlerine yer

verilmediği görülmektedir. Sözsüz iletişim genel itibariyle beden hareketlerini anlamlandırma, hareketi sergileye kişiye, kültüre ve başka etmenlere bağlıdır.

1.9.1.3. Yazılı İletişim

Örgütlerde fazlasıyla kullanılan yazılı iletişim genel itibariyle resmi yazışmalarda, haberleşmelerde kullanılır. Söz uçar yazı kalır anlayışıyla daha resmi olan bir iletişim aracı olan yazılı iletişim, daha formal bir yapıya sahiptir. Yazılı iletişim bir nevi kanıt niteliği taşımaktadır. Bundan dolayı yazılı iletişim beraberinde ciddi bir sorumluluğu da getirmektedir. Dilekçeler, el broşürleri ve bildirileri, çalışanlara yazılan mektup veya tüm çalışanları direkt etkilemekte olan metinlerin tümü yazılı iletişime verilebilecek örnekler arasındadır.

Yazılı iletişimle alakalı bazı özellikler aşağıda sıralanmıştır;

- Bir yazıyı birden çok alıcıya iletebilme imkânı
- Bilginin olduğu şekliyle karşı tarafa iletilmesi
- Uzun mesajları iletmek için en uygun iletişim şekli olması
- Bilginin kalıcılığı
- Açık, net ve kapsamlı bir iletişim kurmaya olanak sağlanması
- Geribildirim o anda alınamaz, daha sonra gönderilen mesajla geribildirim alınır (Yaşar Akbaş, 2018: 29).

Yazılı iletişime genel bir çerçeveden bakmak gerekirse sözlü iletişimim kâğıda dönüştürülmüş versiyonu olduğu anlaşılacaktır. Fakat yazılı iletişimi sözlü iletişimden ayıran en önemli özelliği geriye dönüp bakma olanağının olması ve sonraki nesillere aktarılabilir bir kimlik taşımasıdır.

İKİNCİ BÖLÜM

MATERYAL VE YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli

Gerçekleştirilen araştırma nicel araştırma modeline göre tasarlanmıştır. Mevcut olan bir durumu açığa çıkarmaya yönelik bir amaç benimsenerek, betimsel ve ilişkisel taramaya ilişkin bir yöntem tercih edilmiştir. Betimsel tarama bir değişken özelinde sayısal değerlerin toplanması, betimlenmesi ve sunulmasına olanak sağlamakta olan istatistiksel işlemleri içermektedir (Büyüköztürk ve ark. 2014). İlişkisel tarama ise birden fazla değişkenin arasında birlikte değişim olup olmadığına ilişkin yapılan ve bu değişimin derecesini belirlemeye gayret edilen bir araştırma modelidir (Karasar, 2016).

2.2. Gönüllü Grubunun Oluşturulması

Gerçekleştirilen araştırmanın ulaşılabilir evrenini Marmara Bölgesinde kar/fayda amaçlı spor faaliyet programı hazırlayıp sunan spor işletmeleri çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise basit tesadüfü olmayan yöntemle seçilmiş (n=505) gönüllü katılımcı oluşturmaktadır. Örneklem seçiminde seçkisiz olmayan örneklem seçim yöntemlerinden kolay ulaşılabilir durum örneklemesi tekniğinden yararlanılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Katılımcıların ölçeklere eksik yâda hatalı verdikleri cevaplar değerlendirilmiş olup (n=496) katılımcı araştırmaya katılım sağlamıştır.

2.3. Veri Toplama Araçları

2.3.1. Tanımlayıcı Form

Katılımcıların kişisel bilgilerinin belirlenmesi gayesiyle; cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve mesleki tecrübe düzeylerini içermekte olan sorular sorulmuştur. Araştırmaya dâhil olan katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin skorlar Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların demografik bilgileri.

		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	226	45,6
	Erkek	270	54,4
	Toplam	496	100,0
Yaş	22-27	41	8,3
	28-33	111	22,4
	34-39	145	29,2
	40 ve Üzeri	199	40,1
	Toplam	496	100,0
Eğitim Durumu	Lise	71	14,3
	Ön Lisans	105	21,2
	Lisans	257	51,8
	Lisansüstü	63	12,7
	Toplam	496	100,0
Mesleki Tecrübe	2 Yıldan Az	14	2,8
	3-5 Yıl	119	24,0
	6-8 Yıl	105	21,2
	9 Yıl ve Üzeri	258	52,0
	Toplam	496	100,0

N= Sayı; %= Yüzdelik Dağılım

Tablo 1'de katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde; katılımcıların %45,6'sının (n=226) kadın, %54,4'ünün (n=270) erkek olduğu, yaşlarına göre dağılımlarında 40 ve üzeri yaş grubunda olan bireylerin %40,1 oranında (n=199) olduğu, daha sonra %29,2 ile 34-39 yaş, %22,4 ile 28-33 yaş, %8,3 ile 22-27 yaş aralıklarında olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların eğitim durumlarına göre sınıflandırılmasında; %51,8 ile lisans mezunu (n=257), %21,2 ile ön lisans mezunu (n=105), %14,3 ile lise mezunu (n=71), %12,7 ile de lisansüstü mezunu (n=63) oldukları saptanmıştır. Mesleki tecrübelerine göre değerlendirildiklerinde ise; en yoğun grubun %52 ile (n=258) 9 yıl ve üzeri çalışanlar olduğu, sıralamayı %24 ile 3-5 yıl arası çalışanlar (n=119), %21,2 ile 6-8 yıl arası çalışanlar (n=105) ve %2,8 ile 2 yıldan az çalışanlar (n=14) takip ettiği belirlenmiştir.

2.3.2. Tanımlayıcı Form

Araştırmada Goldberg (1993), John ve Srivastava, (1999) dikkate alınarak Tomrukçu (2008) tarafından oluşturulan 42 sorudan oluşan Beş Faktörlü Kişilik Özellikleri Ölçeği'nden yararlanılmıştır. Ölçek 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar dışadönüklük (1,2,3,4,5,6,7. maddeler), geçimlilik, (8,9,10,11,12,13,14,15,16. maddeler), duygusal dengesizlik (17,18,19,20,21,22,23. maddeler), sorumluluk (24,25,26,27,28,29,30,31,32. maddeler) ve açıklık (33,34,35,36,37,38,39,40,41,42.

maddeler) boyutlarından oluşmaktadır. Ölçek 5'li Likert tipi derecelendirme formundadır.

2.3.3. Örgüt İçi İletişim Ölçeği

Downs ve Hazen (1977) tarafından geliştirilen, Halis (2000) aracılığıyla Türkçe'ye uyarlanan Örgüt İçi İletişim Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek toplam 36 adet madde ve 6 boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutlarını oluşturan maddeler aşağıda belirtilmiştir.

Kişisel başarı duygusu yaratan iletişim: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10

İletişimin işini tatmin edici bulma yönü: 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17

Açık iletişim ve iş güvenliği: 18, 19, 20, 21, 22

Üstlerin açık olmayan davranışları ve denetim algısı: 23, 24, 25, 26, 27

İletişimin gelişme fırsatlarına katkısı: 28, 29, 30, 31, 32

İşyeri ilişkilerindeki belirsizlik: 33, 34, 35, 36

Üçok Öksüz (2021) tarafından yapılan çalışmada örgüt içi iletişim ölçeğinin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı ,962 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin alt boyutlarının güvenilirlik katsayılarının ise ,894 ile ,994 değerleri (yüksek güvenilir) arasında değiştiği ifade edilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların beş faktörlü kişilik ölçeğine ilişkin vermiş olduğu cevapların betimsel analizleri.

Alt Boyutlar	N	Min	Max	Mean±Sd
Dışadönüklük	496	2,14	5,00	4,29±0,57
Geçimlilik	496	2,11	5,00	4,00±0,50
Duygusal Dengesizlik	496	1,00	5,00	3,82±0,61
Sorumluluk	496	1,00	5,00	3,32±0,78
Açıklık	496	1,40	5,00	3,18±0,93

Tablo 2'de katılımcıların Beş Faktörlü Kişilik Ölçeğine ilişkin verdiği cevapların betimsel analizi incelendiğinde; 496 katılımcının puan ortalamaları Dışadönüklük alt boyutunda 4,29±0,57, Geçimlilik alt boyutunda 4,00±0,50, Duygusal Dengesizlik alt boyutunda 3,82±0,61, Sorumluluk alt boyutunda 3,32±0,78, Açıklık alt boyutunda 3,18±0,93 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların örgüt içi iletişim ölçeğine ilişkin vermiş olduğu cevapların betimsel analizleri.

Alt Boyutlar	N	Min	Max	Mean±Sd
Kişisel Başarı Duygusu Yaratan İletişim	496	1,00	5,00	3,70±0,65
İletişimin İşini Tatmin Edici Bulma Yönü	496	1,00	5,00	3,93± 0,71
Açık İletişim Ve İş Güvenliği	496	1,00	5,00	3,85± 0,69
Üstlerin Açık Olmayan Davranışları Ve Denetim Algısı	496	1,00	5,00	3,87± 0,72
İletişimin Gelişme Fırsatlarına Katkısı	496	1,00	5,00	4,05± 0,70
İşyeri İlişkilerindeki Belirsizlik	496	1,00	5,00	4,02±0,63
İletişim Toplam	496	1,47	5,00	3,87±0,59

Tablo 3'de katılımcıların Örgüt İçi İletişim Ölçeğine ilişkin verdiği cevapların betimsel analizi incelendiğinde; 496 katılımcının puan ortalamaları; Kişisel Başarı Duygusu Yaratan İletişim alt boyutunda 3,70±0,65, İletişimin İşini Tatmin Edici Bulma Yönü alt boyutunda 3,93± 0,71, Açık İletişim ve İş Güvenliği alt boyutunda 3,85± 0,69, Üstlerin Açık Olmayan Davranışları Ve Denetim Algısı alt boyutunda 3,87± 0,72, İletişimin Gelişme Fırsatlarına Katkısı alt boyutunda 4,05± 0,70, İşyeri İlişkilerindeki Belirsizlik alt boyutunda 4,02±0,63, Örgüt İçi İletişim Ölçeği toplam skorlarında ise 3,87±0,59 olarak saptanmıştır.

Tablo 4. Beş faktörlü kişilik ölçeği çarpıklık-basıklık puanları.

Boyutlar	N	Çarpıklık	Basıklık	P
Dışadönüklük	496	-,720	2,391	,000
Geçimlilik	496	-,126	,747	,000
Duygusal Dengesizlik	496	-,757	2,099	,000
Sorumluluk	496	,169	-,516	,000
Açıklık	496	,122	-2,172	,000

Tablo 4'te verilen Beş Faktörlü Kişilik Ölçeğine ilişkin yapılan Kolmogorov-Smirnov Normallik testi sonuçlarına göre; ölçeğin tüm alt boyutlarında verilerin non-parametrik dağılım gösterdiği saptanmıştır ($p<0,05$). Dışadönüklük alt boyutunun çarpıklık ve basıklık değerleri -,720 ve 2,391, Geçimlilik alt boyutunun çarpıklık ve basıklık değeri -,126 ve ,747, Duygusal Dengesizlik alt boyutunun çarpıklık ve basıklık değeri -,757 ve 2,099, Sorumluluk alt boyutunun çarpıklık ve basıklık değeri ,169 ve -,516 ve Açıklık alt boyutunun çarpıklık ve basıklık değeri ,122 ve -2,172 olarak belirlenmiştir.

Tablo 5. Örgüt İçi İletişim Ölçeği Çarpıklık-Basıklık Puanları.

Boyutlar	N	Çarpıklık	Basıklık	P
Kişisel Başarı Duygusu Yaratan İletişim	496	-,905	2,079	,000
İletişimin İşini Tatmin Edici Bulma Yönü	496	-1,311	2,573	,000
Açık İletişim ve İş Güvenliği	496	-1,181	2,098	,000
Üstlerin Açık Olmayan Davranışları Ve Denetim Algısı	496	-,983	1,544	,000
İletişimin Gelişme Fırsatlarına Katkısı	496	-1,291	2,639	,000
İşyeri İlişkilerindeki Belirsizlik	496	-,898	2,169	,000
İletişim Toplam	496	-1,318	2,888	,000

Tablo 5'de verilen Örgüt İçi İletişim Ölçeği'ne ilişkin yapılan Kolmogorov-Smirnov Normallik testi sonuçlarına göre; ölçeğin tüm alt boyutlarında ve toplam skorlarda verilerin non-parametrik dağılım gösterdiği saptanmıştır ($p<0,05$). Kişisel Başarı Duygusu Yaratan İletişim alt boyutunun çarpıklık ve basıklık değerleri -,905 ve 2,079, İletişimin İşini Tatmin Edici Bulma Yönü alt boyutunun çarpıklık ve basıklık değeri -,1,311 ve 2,573, Açık İletişim ve İş Güvenliği alt boyutunun çarpıklık ve basıklık değeri -1,181 ve 2,098, Üstlerin Açık Olmayan Davranışları Ve Denetim Algısı alt boyutunun çarpıklık ve basıklık değeri -,983 ve 1,544, İletişimin Gelişme Fırsatlarına Katkısı alt boyutunun çarpıklık ve basıklık değeri -1,291 ve 2,639, İşyeri İlişkilerindeki Belirsizlik alt boyutunun çarpıklık ve basıklık değeri -,898 ve 2,169, Örgüt İçi İletişim Ölçeği Toplam skorunun çarpıklık ve basıklık değeri -1,318 ve 2,888 olarak saptanmıştır.

2.4. İstatistiksel Analiz

Araştırmacı tarafından oluşturulmuş olan Tanımlayıcı bilgi formu ve ilgili ölçeklerden elde edilmiş olan veriler SPSS 24.0 paket programına aktarılmıştır. Analizler de bu programdan yararlanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmada verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiş olup non parametrik testler uygulanmıştır. Non parametrik testlerden Mann Whitney U, Kruskal Walls H analizi tercih edilmiştir. İlişki durumunu belirlemek için ise Spearman Korelasyon Analizi gerçekleştirilmiştir. İstatistiksel olarak $p<0,05$ düzeyi anlamlı sonuç olarak kabul edilmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Tablo 6. Araştırmaya dâhil olan katılımcıların cinsiyetlerine göre beş faktörlü kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi.

	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
Dışadönüklük	Kadın	226	247,48	55931,00	30280,00	,884
	Erkek	270	249,35	67325,00		
Geçimlilik	Kadın	226	249,85	56465,00	30206,00	,848
	Erkek	270	247,37	66791,00		
Duygusal Dengesizlik	Kadın	226	242,15	54725,50	29074,50	,363
	Erkek	270	253,82	68530,50		
Sorumluluk	Kadın	226	251,16	56761,50	29909,50	,705
	Erkek	270	246,28	66494,50		
Açıklık	Kadın	226	255,59	57763,50	28907,50	,313
	Erkek	270	242,56	65492,50		

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

Tablo 6'da katılımcıların Beş Faktörlü Kişilik Ölçeğine ilişkin verdikleri cevaplar cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde; ölçeğin tüm alt boyutlarının sıra ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir (p>0,05). Dışadönüklük ve Duygusal Dengesizlik alt boyutlarında erkek katılımcıların daha yüksek sıra ortalamalarına sahip oldukları saptanırken, diğer alt boyutlarda kadın katılımcıların sıra ortalamalarının erkeklere göre yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 7. Araştırmaya dâhil olan katılımcıların cinsiyet değişkenine göre örgüt içi iletişim düzeylerinin değerlendirilmesi

	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
Kişisel Başarı Duygusu Yaratan İletişim	Kadın	226	256,66	58004,50	28666,50	,245
	Erkek	270	241,67	65251,50		
İletişimin İşini Tatmin Edici Bulma Yönü	Kadın	226	246,06	55610,00	29959,00	,728
	Erkek	270	250,54	67646,00		
Açık İletişim ve İş Güvenliği	Kadın	226	243,48	55026,50	29375,50	,472
	Erkek	270	252,70	68229,50		
Üstlerin Açık Olmayan Davranışları ve Denetim Algısı	Kadın	226	258,57	58436,50	28234,50	,150
	Erkek	270	240,07	64819,50		
İletişimin Gelişme Fırsatlarına Katkısı	Kadın	226	241,96	54683,50	29032,50	,349
	Erkek	270	253,97	68572,50		
İşyeri İlişkilerindeki Belirsizlik	Kadın	226	244,99	55367,50	29716,50	,614
	Erkek	270	251,44	67888,50		
İletişim Toplam	Kadın	226	251,93	56937,00	29734,00	,625
	Erkek	270	245,63	66319,00		

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

Tablo 7'de katılımcıların Örgüt İçi İletişim Ölçeğine ilişkin verdikleri cevaplar cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde; ölçeğin toplam puanının ve tüm alt boyutlarının sıra ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir (p>0,05). Kişisel Başarı Duygusu Yaratan İletişim, Üstlerin Açık Olmayan Davranışları ve Denetim Algısı ve Toplam Skorda kadın katılımcıların erkek katılımcılara göre sıra ortalamalarının yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 8. Katılımcıların yaş değişkenine göre beş faktörlü kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi

	Yaş	**N**	**Sıra Ort.**	**sd**	**X^2**	**p**	**Fark**
Dışadönüklük	22-27[1]	41	206,24	3	3,394	,269	-
	28-33[2]	111	251,92				
	34-39[3]	145	253,40				
	40 ve üzeri[4]	199	251,73				
Geçimlilik	22-27[1]	41	223,96		1,400	,706	-
	28-33[2]	111	247,83				
	34-39[3]	145	250,31				
	40 ve üzeri[4]	199	252,61				
Duygusal Dengesizlik	22-27[1]	41	236,27		1,439	,696	-
	28-33[2]	111	239,94				
	34-39[3]	145	246,81				
	40 ve üzeri[4]	199	257,03				
Sorumluluk	22-27[1]	41	230,33		3,246	,355	-
	28-33[2]	111	231,38				
	34-39[3]	145	255,97				
	40 ve üzeri[4]	199	256,35				
Açıklık	22-27[1]	41	228,74		1,118	,773	-
	28-33[2]	111	250,72				
	34-39[3]	145	245,47				
	40 ve üzeri[4]	199	253,54				

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

Tablo 8'de katılımcıların Beş Faktörlü Kişilik Ölçeğine ilişkin verdikleri cevaplar yaş değişkenine göre incelendiğinde; ölçeğin tüm alt boyutlarının sıra ortalamalarının yaş değişkenine göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir (p>0,05). Bununla birlikte, Dışadönüklük alt boyutu haricinde tüm alt boyutlarda 40 ve üzeri yaş grubundaki katılımcıların sıra ortalamalarının, diğer yaş gruplarında yer alan katılımcılara göre yüksek ortalamalara sahip olduğu saptanmıştır.

Tablo 9. Araştırmaya dâhil olan katılımcıların yaş değişkenine göre örgüt içi iletişim düzeylerinin incelenmesi

	Yaş	N	Sıra Ort.	Sd	X^2	P	Fark
Kişisel Başarı Duygusu Yaratan İletişim	22-27[1]	41	246,21	3	1,202	,752	-
	28-33[2]	111	255,25				
	34-39[3]	145	238,10				
	40 ve üzeri[4]	199	252,78				
İletişimin İşini Tatmin Edici Bulma Yönü	22-27[1]	41	235,34		1,613	,656	-
	28-33[2]	111	248,34				
	34-39[3]	145	240,16				
	40 ve üzeri[4]	199	257,37				
Açık İletişim ve İş Güvenliği	22-27[1]	41	239,57		9,826	,009*	1<4
	28-33[2]	111	241,86				
	34-39[3]	145	241,66				
	40 ve üzeri[4]	199	259,03				
Üstlerin Açık Olmayan Davranışları ve Denetim Algısı	22-27[1]	41	232,41		1,378	,711	-
	28-33[2]	111	244,39				
	34-39[3]	145	244,86				
	40 ve üzeri[4]	199	256,76				
İletişimin Gelişme Fırsatlarına Katkısı	22-27[1]	41	225,50		1,965	,580	-
	28-33[2]	111	244,05				
	34-39[3]	145	246,40				
	40 ve üzeri[4]	199	257,25				
İşyeri İlişkilerindeki Belirsizlik	22-27[1]	41	240,09		1,175	,759	-
	28-33[2]	111	242,01				
	34-39[3]	145	244,46				
	40 ve üzeri[4]	199	256,80				
İletişim Toplam	22-27[1]	41	241,30		1,534	,674	-
	28-33[2]	111	249,81				
	34-39[3]	145	238,16				
	40 ve üzeri[4]	199	256,79				

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

Tablo 9'da katılımcıların Örgüt İçi İletişim Ölçeğine ilişkin verdikleri cevaplar yaş değişkenine göre incelendiğinde; ölçeğin toplam puan sıra ortalamalarının ve Açık İletişim ve İş Güvenliği alt boyutu haricindeki tüm alt boyut sıra ortalamalarının yaş değişkenine göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir (p>0,05). Açık İletişim ve İş Güvenliği alt boyutunda ise 40 ve üzeri yaş grubunda yer alan katılımcılar ile 22-27 yaş grubu arasında yer alan katılımcıların cevapları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (p<0,05) Buna göre farklılığın 40 ve üzeri yaş grubunda yer alan katılımcılar lehine olduğu belirlenmiştir.

Table 10. Katılımcıların eğitim düzeylerine göre beş faktörlü kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi

	Eğitim Durumu	N	Sıra Ort.	Sd	X^2	P	Fark
Dışadönüklük	Lise[1]	71	275,47	3	3,025	,388	-
	Ön Lisans[2]	105	241,18				
	Lisans[3]	257	245,29				
	Lisansüstü[4]	63	243,40				
Geçimlilik	Lise[1]	71	231,96		7,049	,070	-
	Ön Lisans[2]	105	226,81				
	Lisans[3]	257	253,90				
	Lisansüstü[4]	63	281,25				
Duygusal Dengesizlik	Lise[1]	71	244,61		3,878	,275	-
	Ön Lisans[2]	105	239,57				
	Lisans[3]	257	245,26				
	Lisansüstü[4]	63	280,98				
Sorumluluk	Lise[1]	71	234,72		4,644	,200	-
	Ön Lisans[2]	105	230,59				
	Lisans[3]	257	253,30				
	Lisansüstü[4]	63	274,31				
Açıklık	Lise[1]	71	231,43		16,196	,001*	1<2
	Ön Lisans[2]	105	206,55				
	Lisans[3]	257	261,42				2<4
	Lisansüstü[4]	63	284,96				

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

Tablo 10'da katılımcıların Beş Faktörlü Kişilik Ölçeğine ilişkin verdikleri cevaplar eğitim düzeyleri değişkenine göre incelendiğinde; ölçeğin Açıklık alt boyutunun sıra ortalamalarının eğitim düzeyine göre farklılık gösterdiği saptanmıştır (p<0,05). Buna göre eğitim durumları lise ve ön lisans olan gruplar ile ön lisans ve lisansüstü grupları içinde yer alan bireyler arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Ölçeğin diğer alt boyutlarında sıra ortalamalarının, eğitim düzeyine göre farklılık göstermediği belirlenmiştir (p>0,05).

Tablo 11. Katılımcıların eğitim durumlarına göre örgüt içi iletişim düzeylerinin değerlendirilmesi.

	Eğitim Durumu	N	Sıra Ort.	Sd	X^2	P	Fark
Kişisel Başarı Duygusu Yaratan İletişim	Lise[1]	71	265,08	3	2,137	,544	-
	Ön Lisans[2]	105	234,90				
	Lisans[3]	257	247,41				
	Lisansüstü[4]	63	256,94				
İletişimin İşini Tatmin Edici Bulma Yönü	Lise[1]	71	283,61		6,135	,097	-
	Ön Lisans[2]	105	256,31				
	Lisans[3]	257	238,66				
	Lisansüstü[4]	63	236,06				
Açık İletişim ve İş Güvenliği	Lise[1]	71	271,20		4,286	,232	-
	Ön Lisans[2]	105	262,10				
	Lisans[3]	257	240,23				
	Lisansüstü[4]	63	233,99				
Üstlerin Açık Olmayan Davranışları ve Denetim Algısı	Lise[1]	71	269,77		2,592	,459	-
	Ön Lisans[2]	105	254,08				
	Lisans[3]	257	243,60				
	Lisansüstü[4]	63	235,23				
İletişimin Gelişme Fırsatlarına Katkısı	Lise[1]	71	285,11		11,712	,008*	1>3
	Ön Lisans[2]	105	270,86				
	Lisans[3]	257	236,19				2>4
	Lisansüstü[4]	63	220,19				
İşyeri İlişkilerindeki Belirsizlik	Lise[1]	71	266,86		2,556	,465	-
	Ön Lisans[2]	105	234,59				
	Lisans[3]	257	251,32				
	Lisansüstü[4]	63	239,47				
İletişim Toplam	Lise[1]	71	276,13		3,344	,342	-
	Ön Lisans[2]	105	250,09				
	Lisans[3]	257	241,89				
	Lisansüstü[4]	63	241,67				

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

Tablo 11'de katılımcıların Örgüt İçi İletişim Ölçeğine ilişkin verdikleri cevaplar eğitim durumu değişkenine göre incelendiğinde; ölçeğin toplam puan sıra ortalamalarının ve İletişimin Gelişme Fırsatlarına Katkısı alt boyutu haricindeki tüm alt boyut sıra ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir (p>0,05). Buna karşın İletişimin Gelişme Fırsatlarına Katkısı alt boyutunda, Lise ve Ön Lisans eğitim durumlarına sahip adaylar lehine göre anlamlı düzeyde artış gösteren farklılık saptanmıştır (p<0,05). Buna göre; Lise ile Lisans ve Ön Lisans ile Lisansüstü eğitim düzeylerine sahip gruplar arasında farklılaşma görüldüğü belirlenmiştir. Ölçeğin diğer alt boyutlarında ise anlamlı farklılık tespit edilememiştir (p>0,05).

Tablo 12. Katılımcıların mesleki tecrübelerine göre kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi.

	Mesleki Tecrübe	N	Sıra Ort.	sd	X^2	p	Fark
Dışadönüklük	2 yıldan az[1]	14	156,39	3	6,875	,076	-
	3-5 Yıl[2]	119	261,31				
	6-8 Yıl[3]	105	244,69				
	9 yıl ve üzeri[4]	258	249,14				
Geçimlilik	2 yıldan az[1]	14	227,14		5,922	,115	-
	3-5 Yıl[2]	119	222,61				
	6-8 Yıl[3]	105	253,12				
	9 yıl ve üzeri[4]	258	259,72				
Duygusal Dengesizlik	2 yıldan az[1]	14	261,07		8,095	,044*	2<3
	3-5 Yıl[2]	119	221,00				
	6-8 Yıl[3]	105	274,59				
	9 yıl ve üzeri[4]	258	249,88				
Sorumluluk	2 yıldan az[1]	14	252,75		10,224	,017*	2<4
	3-5 Yıl[2]	119	212,08				
	6-8 Yıl[3]	105	262,60				
	9 yıl ve üzeri[4]	258	259,33				
Açıklık	2 yıldan az[1]	14	251,93		4,877	,181	-
	3-5 Yıl[2]	119	223,28				
	6-8 Yıl[3]	105	255,73				
	9 yıl ve üzeri[4]	258	257,01				

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

Tablo 12'de katılımcıların Beş Faktörlü Kişilik Ölçeğine ilişkin verdikleri cevaplar, mesleki tecrübe değişkenine göre incelendiğinde; Duygusal Dengesizlik ve Sorumluluk alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir (p<0,05). Duygusal Dengesizlik alt boyutunda mesleki tecrübesi 3-5 yıl ile 6-8 yıl arasında değişen gruplar arasında farklılık belirlenirken, Sorumluluk alt boyutunda 3-5 yıl ile 9 yıl ve üzeri grupları arasında farklılıklar saptanmıştır. Katılımcıların ölçeğin diğer alt boyutlarına ilişkin verdikleri cevapların mesleki tecrübe değişkenine göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Tablo 13. Araştırmaya dâhil olan katılımcıların mesleki tecrübe değişkenine göre örgüt içi iletişim düzeylerinin incelenmesi

	Mesleki Tecrübe	**N**	**Sıra Ort.**	**Sd**	**X^2**	**P**	**Fark**
Kişisel Başarı Duygusu Yaratan İletişim	2 yıldan az[1]	14	232,75	3	,808	,848	-
	3-5 Yıl[2]	119	253,13				
	6-8 Yıl[3]	105	255,90				
	9 yıl ve üzeri[4]	258	244,21				
İletişimin İşini Tatmin Edici Bulma Yönü	2 yıldan az[1]	14	197,32		2,301	,512	-
	3-5 Yıl[2]	119	257,34				
	6-8 Yıl[3]	105	245,63				
	9 yıl ve üzeri[4]	258	248,37				
Açık İletişim ve İş Güvenliği	2 yıldan az[1]	14	211,32		1,697	,638	-
	3-5 Yıl[2]	119	254,77				
	6-8 Yıl[3]	105	239,57				
	9 yıl ve üzeri[4]	258	251,26				
Üstlerin Açık Olmayan Davranışları ve Denetim Algısı	2 yıldan az[1]	14	237,46		2,492	,477	-
	3-5 Yıl[2]	119	250,11				
	6-8 Yıl[3]	105	230,26				
	9 yıl ve üzeri[4]	258	255,78				
İletişimin Gelişme Fırsatlarına Katkısı	2 yıldan az[1]	14	195,61		2,156	,541	-
	3-5 Yıl[2]	119	251,05				
	6-8 Yıl[3]	105	245,07				
	9 yıl ve üzeri[4]	258	251,59				
İşyeri İlişkilerindeki Belirsizlik	2 yıldan az[1]	14	211,32		7,668	,049*	1<4
	3-5 Yıl[2]	119	227,78				
	6-8 Yıl[3]	105	236,70				
	9 yıl ve üzeri[4]	258	264,88				
İletişim Toplam	2 yıldan az[1]	14	223,29		,751	,861	-
	3-5 Yıl[2]	119	254,34				
	6-8 Yıl[3]	105	243,75				
	9 yıl ve üzeri[4]	258	249,11				

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

Tablo 13 incelendiğinde katılımcıların Örgüt İçi İletişim Ölçeğine ilişkin verdikleri cevaplar mesleki tecrübe değişkenine göre incelendiğinde; ölçeğin toplam puan sıra ortalamalarının ve İşyeri İlişkilerindeki Belirsizlik alt boyutu haricindeki tüm alt boyut sıra ortalamalarının eğitim mesleki tecrübe değişkenine göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir (p>0,05). Buna karşın İşyeri İlişkilerindeki Belirsizlik alt boyutunda, 9 yıl ve üzeri tecrübeye sahip katılımcılar lehine gelişen anlamlı farklılık saptanmıştır. Katılımcıların ölçeğin diğer alt boyutlarına ilişkin verdikleri cevapların mesleki tecrübe değişkenine göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Tablo 14. Kişilik özellikleri ile örgüt içi iletişim arasındaki ilişki.

		Kişisel Başarı Duygusu Yaratan İletişim	İletişimin İşini Tatmin Edici Bulma Yönü	Açık İletişim ve İş Güvenliği	Üstlerin Açık Olmayan Davranışları ve Denetim Algısı	İletişimin Gelişme Fırsatlarına Katkısı	İşyeri İlişkilerindeki Belirsizlik	İletişim Toplam
Dışadönüklük	r	-0,050	,154*	0,072	0,070	,211*	0,071	0,084
	p	0,271	**0,001**	0,107	0,121	**0,000**	0,114	0,061
Geçimlilik	r	,177*	,163*	,161*	,103*	0,075	,245*	,181*
	p	**0,000**	**0,000**	**0,000**	**0,022**	0,096	**0,000**	**0,000**
Duygusal Dengesizlik	r	,317	,258	,250	,248	,154	,252	,287
	p	**0,000**	**0,000**	**0,000**	**0,000**	**0,001**	**0,000**	**0,000**
Sorumluluk	r	,396	,155	,235	,173	0,067	,272	,265
	p	**0,000**	**0,001**	**0,000**	**0,000**	0,134	**0,000**	**0,000**
Açıklık	r	,437	,120	,204	,150	0,002	,276	,259
	p	**0,000**	**0,007**	**0,000**	**0,001**	0,965	**0,000**	**0,000**

Tablo 14'de katılımcıların Beş Faktörlü Kişilik Ölçeği ve Örgüt İçi İletişim Ölçeği'ne ilişkin verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde; Dışadönüklük alt boyutu ile İletişimin İşini Tatmin Edici Bulma Yönü alt boyutu arasında pozitif yönde bulunan ve çok zayıf bir düzeyde (r=,154), Dışadönüklük alt boyutu ile İletişimin Gelişme Fırsatlarına Katkısı alt boyutu arasında pozitif yönlü olan ve çok zayıf seviyede (r=,211), anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Geçimlilik alt boyutu ile Kişisel Başarı Duygusu Yaratan İletişim alt boyutu arasında pozitif yönlü çok zayıf düzeyde (r=,177), Geçimlilik alt boyutu ile İletişimin İşini Tatmin Edici Bulma Yönü alt boyutu arasında pozitif yönlü çok zayıf düzeyde (r=,163), Geçimlilik alt boyutu ile Açık İletişim ve İş Güvenliği alt boyutu arasında pozitif yönlü çok zayıf düzeyde (r=,161), Geçimlilik alt boyutu ile Üstlerin Açık Olmayan Davranışları ve Denetim Algısı alt boyutu arasında pozitif yönlü çok zayıf düzeyde (r=,103), Geçimlilik alt boyutu ile İşyeri İlişkilerindeki Belirsizlik alt boyutu arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde (r=,245), Geçimlilik alt boyutu ile Örgüt İçi İletişim Ölçeği toplam skorları arasında pozitif yönlü çok zayıf düzeyde (r=,181), anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Duygusal Dengesizlik alt boyutu ile Kişisel Başarı Duygusu Yaratan İletişim alt boyutu arasında pozitif yönlü olduğu tespit edilen ve zayıf düzeyde (r=,317), Duygusal Dengesizlik alt boyutu ile İletişimin İşini Tatmin Edici Bulma Yönü alt boyutu arasında pozitif yönde olan ve zayıf düzeyde (r=,258), Duygusal Dengesizlik alt boyutu ile Açık İletişim ve İş Güvenliği alt boyutu arasında pozitif yönde olan ve zayıf düzeyde (r=,250), Duygusal Dengesizlik alt boyutu ile Üstlerin Açık Olmayan Davranışları ve Denetim Algısı alt boyutu arasında pozitif yönde zayıf düzeyde (r=,248), Duygusal Dengesizlik alt boyutu ile İletişimin Gelişme Fırsatlarına Katkısı alt boyutu arasında pozitif yönlü çok zayıf düzeyde (r=,154), Duygusal Dengesizlik alt boyutu ile İşyeri İlişkilerindeki Belirsizlik alt boyutu arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde (r=,252), Duygusal Dengesizlik alt boyutu ile Örgüt İçi İletişim Ölçeği toplam skorları arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde (r=,287) anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Sorumluluk alt boyutu ile Kişisel Başarı Duygusu Yaratan İletişim alt boyutu arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde (r=,396), Sorumluluk alt boyutu ile İletişimin İşini Tatmin Edici Bulma Yönü alt boyutu arasında pozitif yönlü çok zayıf düzeyde (r=,155), Sorumluluk alt boyutu ile Açık İletişim ve İş Güvenliği alt boyutu arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde (r=,235), Sorumluluk alt boyutu ile Üstlerin Açık Olmayan Davranışları ve Denetim Algısı alt boyutu arasında pozitif yönlü çok zayıf düzeyde (r=,173), Sorumluluk alt boyutu ile İşyeri İlişkilerindeki Belirsizlik alt boyutu arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde (r=,272), Sorumluluk alt boyutu ile Örgüt İçi İletişim Ölçeği toplam skorları arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde (r=,265) anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Açıklık alt boyutu ile Kişisel Başarı Duygusu Yaratan İletişim alt boyutu arasında pozitif yönlü orta düzeyde (r=,437), Açıklık alt boyutu ile İletişimin İşini Tatmin Edici Bulma Yönü alt boyutu arasında pozitif yönlü çok zayıf düzeyde (r=,120), Açıklık alt boyutu ile Açık İletişim ve İş Güvenliği alt boyutu arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde (r=,204), Açıklık alt boyutu ile Üstlerin Açık Olmayan Davranışları ve Denetim Algısı alt boyutu arasında pozitif yönlü çok zayıf düzeyde (r=,150), Açıklık alt boyutu ile İşyeri İlişkilerindeki Belirsizlik alt boyutu arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde (r=,276), Açıklık alt boyutu ile Örgüt İçi İletişim Ölçeği toplam skorları arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde (r=,59) anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Katılımcıların cinsiyetlerine göre "Beş Faktörlü Kişilik" düzeylerinde farklılık olmadığı belirlenirken (p>0,05; Tablo 6), cinsiyetin örgüt içi iletişim düzeyine etki etmediği tespit edilmiştir (p>0,05; Tablo 7). Elde edilen bulgular doğrultusunda beş faktörlü kişilik özelliklerinin ve örgüt içi iletişim düzeyinin erkek ve kadınların benzer özellikler gösterdiği belirlenmiştir. Benzer bir çalışmada Uysal (2015) öğretmenlik mesleğinde bulunan kişilerin geçimlilik, duygusal dengesizlik, sorumluluk, açıklık, genel kişilik düzeyi puanları bağlamında cinsiyet değişkeni esas alındığı zaman istatistiksel olarak anlamlı sayılabilecek düzeyde bir farklılık bulunmadığını ifade ederken, dışadönüklük alt boyutunda ise bir farklılık açığa çıktığını tespit etmiştir. Bir başka çalışmada ise Ada (2021) yapmış olduğu yüksek lisans tez çalışmasında dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklık alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olmadığını, duygusal dengesizlikte ise anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiştir. Araştırma bulgularına göre kadın katılımcıların duygusal dengesizlik kişilik özellik puanları, erkek katılımcıların puanlarına nazaran istatistiksel olarak yüksek bulunmuştur. Nalbur (2019) tarafından kamu banka çalışanları üzerine yapılan çalışmada, çalışanların cinsiyetlerine göre örgütsel iletişim algılarında anlamlı farklılık olmadığı ifade edilmiştir. Bir başka çalışmada ise Derin (2021) cinsiyet değişkenine göre örgütsel iletişim düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğunu tespit etmiştir. Araştırma bulgularına göre örgütte çalışmakta olan kadın katılımcıların iletişim algıları erkek katılımcılara nazaran daha yüksek bir seviyede bulunmaktadır.

Katılımcıların Beş Faktörlü Kişilik Ölçeğine ilişkin verdikleri cevapların yaş değişkenine göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir (p>0,05; Tablo 8). Katılımcıların yaşlarına örgüt içi iletişim düzeyi; açık iletişim ve iş güvenliği alt boyutu düzeyinin 40 ve üzeri yaş grubunda yer alan katılımcıların ile 22-27 yaş grubu arasında yer alan katılımcılardan daha iyi olduğu ve anlamlı olduğu tespit edilmiştir (p<,050; Tablo 9). Örgüt içi iletişim toplam skoru ve diğer alt boyutların ise katılımcıların yaşlarına göre benzerlik gösterdiği anlaşılmaktadır (p>,050; Tablo 9). Literatür incelendiğinde, Uysal (2015) öğretmenlerin yaşlarına göre Beş Faktörlü Kişilik özelliklerinde farklılık olmadığını ifade etmiştir. Bayat (2017) tarafından yapılan doktora tezi çalışmasında; Beş faktörlü kişilik özellikleri envanteri alt boyutlarının yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermediği belirtilmiştir. Bir başka

çalışmada ise Şen (2019) Dışa dönüklük ve sorumluluk kişilik özelliklerinin yaş değişkenine göre farklılık arz etmediğini tespit ederken, Duygusal dengesizlik, uyumluluk ve sorumluluk alt boyutlarında ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit etmiştir. Açığa çıkan farklılık 18, 19 ve 20 yaş arası katılımcıların duygusal dengesizlik özellik puanlarının 22 ve 23 yaş katılımcıların puanlarına göre anlamlı bir biçimde yüksek olmasından kaynaklanmaktadır. 23 yaş düzeyinde olan katılımcıların, uyumluluk ve değişime açıklık kişilik özellikleri skorlarının 18, 19 ve 21 yaş arasındaki kişilerin puanlarına nazaran daha yüksek bir seviyede olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışma araştırma bulgumuzla farklılık göstermektedir. Açığa çıkan farklılık örneklem grubunun farklılığından ve yaşanılan bölge farklılığından kaynaklanabilir.

Katılımcıların Beş Faktörlü Kişilik Ölçeğine ilişkin verdikleri cevapların eğitim düzeyleri değişkenine göre açıklık alt boyutunda farklılık gösterdiği saptanmıştır ($p<0,05$; Tablo 10). Lisansüstü eğitim düzeyine sahip çalışanlarının değişime açık ve entelektüel özellikleri bünyesinde daha iyi bulundurduğu görülmektedir. Ölçeğin diğer alt boyutlarında sıra ortalamalarının, eğitim düzeyine göre farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$; Tablo 10). Katılımcıların Örgüt İçi İletişim Ölçeğine ilişkin verdikleri cevapların eğitim durumu değişkenine göre İletişimin Gelişme Fırsatlarına Katkısı alt boyutunda farklılaştığı, lise mezunu çalışanların iletişim aracılığıyla gelişime daha açık oldukları belirlenmiştir ($p<0,05$; Tablo 11). Ölçeğin diğer alt boyutlarında ise eğitimin belirleyici bir değişken olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$; Tablo 11). Çalışanların eğitim düzeyi arttıkça örgüt içi iletişim düzeyinde azalma meydana geldiği anlaşılmaktadır. Dolaysıyla eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların içe kapanık bir özellik gösterdikleri söylenebilir. Ayrıca lise ve ön lisans mezunu çalışanların işletme içinde bilgi ve fikir alışverişini daha iyi yaptıkları da söylenebilir. Literatür incelendiğinde, Bayat (2017) yapmış olduğu çalışmada, otel işletmesi çalışanlarının öğrenim durumlarına göre beş faktörlü kişilik envanteri alt boyutlarından gelişime açıklık alt boyutta farklılık olduğunu ifade etmiştir. Bu çalışma araştırma bulgumuzla benzerlik göstermektedir. Gerçekleştirilen bir diğer çalışmada ise Ada (2021) kişilik özellikleri puanlarının eğitim düzeyi değişkenine göre farklılık arz etmediğini ortaya koymuştur. Dışa dönüklük, deneyime açıklık, duygusal dengesizlik ve sorumluluk alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık

bulunmadığını tespit etmiştir. Araştırma sonuçları bizim bulgumuzla örtüşmemektedir. Bulguların farklılık arz etmesinin nedeni yaşanılan bölge, örneklem grubundaki farklılıklar ve kişisel farklılıklar olarak değerlendirilebilir. Alanyazın incelendiğinde Sayiner (2022) gerçekleştirmiş olduğu yüksek lisans tez çalışmasında bireylerin eğitim durumları ile iletişimsel özellikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı sayılabilecek bir farklılık bulunmadığını ortaya koymuştur.

Mesleki tecrübe değişkenine göre Beş faktörlü kişilik özelliği; duygusal dengesizlik ve sorumluluk alt boyutlarında anlamlı farklılık olduğu, 6-8 yıl mesleki tecrübeye sahip bireyler yönünde anlamlı bulunduğu belirlenmiştir ($p<0,05$; Tablo 12). Katılımcıların ölçeğin diğer alt boyutlarına ilişkin verdikleri cevapların mesleki tecrübe değişkenine göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$; Tablo 12). Çalışanların mesleki tecrübelerine göre örgüt içi iletişim; işyeri ilişkilerindeki belirsizlik boyutunda farklılık olduğu, 9 yıl ve üzeri tecrübeye sahip katılımcılar lehine anlamlı bulunduğu belirlenmiştir ($p<0,05$; Tablo 13). Katılımcıların ölçeğin diğer alt boyutlarına ilişkin verdikleri cevapların mesleki tecrübe değişkenine göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$; Tablo 13). Literatür incelendiğinde Uysal (2015) öğretmenlerin görev sürelerine göre beş faktörlü kişilik özelliği; dışadönüklük boyutunda farklılık olduğu, 1-5 yıl mesleki tecrübeye sahip öğretmenlerin dışadönüklük düzeylerinin yük seviyede olduğu ifade edilmiştir. Uysal (2015) öğretmenlik mesleğini icra eden kişilerin eçimlilik, duygusal dengesizlik, sorumluluk, açıklık, genel kişilik düzeyi puan ortalamalarının öğretmen olarak görev yapılan süre değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığını tespit etmiştir. Bir başka yüksek lisans tez çalışmasında ise Ada (2021) çalışan kişilerin Uyumluluk, nevrotiklik ve deneyime açıklık puanlarının mesleki tecrübeye göre değişiklik göstermediğini ortaya koyarken, Dışa dönüklük alt boyutunda ise, 1 yıldan daha az süre çalışma deneyimine sahip olan kişilerin dışa dönüklük puanlarının 7-9, 10 yıl ve üzeri toplam çalışma deneyimine sahip olan kişilere nazaran daha düşük seviyede olduğunu belirlemiştir. Sorumluluk alt boyutunda ise 1 yıldan daha az süre çalışma deneyimine sahip olan kişilerin 4-6, 10 yıl ve üzeri toplam çalışma süresine sahip olan kişilere nazaran daha düşük sorumluluk algısına sahip olduğu belirlenmiştir. Derin (2021) yapmış olduğu çalışma ile örgütsel iletişim ile mesleki tecrübe değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiştir. Araştırma sonuçlarına göre 11 ve 20 yıl arasında olan

katılımcıların örgütsel iletişim düzeyleri, diğer çalışan kişilerin hizmet sürelerine göre farklılık göstermektedir. Genel itibari ile işletmedeki çalışma yılı arttıkça iletişimde azalma olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonuçları bizim bulgularımızla benzerlik farklılık göstermektedir.

Katılımcıların beş faktörlü kişilik özelliği ile örgüt içi iletişim düzeyi arasındaki ilişkiler incelendiğinde;

Beş Faktörlü Kişilik Ölçeği ve Örgüt İçi İletişim Ölçeği'ne ilişkin verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde; Dışadönüklük alt boyutu ile İletişimin İşini Tatmin Edici Bulma Yönü alt boyutu arasında pozitif yönde çok zayıf seviyede, Dışadönüklük alt boyutu ile İletişimin Gelişme Fırsatlarına Katkısı alt boyut arasında çok zayıf seviyede pozitif yönde bir ilişkinin mevcudiyeti görülmektedir.

Geçimlilik alt boyutu ile Kişisel Başarı Duygusu Yaratan İletişim alt boyutu arasında pozitif yönde sevreden çok zayıf seviyede, Geçimlilik alt boyutu ile İletişimin İşini Tatmin Edici Bulma Yönü alt boyutu arasında pozitif yönde çok zayıf düzeyde, Geçimlilik alt boyutu ile Açık İletişim ve İş Güvenliği alt boyutu arasında pozitif yönde çok zayıf seviyede, Geçimlilik alt boyutu ile Üstlerin Açık Olmayan Davranışları ve Denetim Algısı alt boyutu arasında pozitif yönlü çok zayıf seviyede, Geçimlilik alt boyutu ile İşyeri İlişkilerindeki Belirsizlik alt boyutu arasında pozitif yönde zayıf düzeyde, Geçimlilik alt boyutu ile Örgüt İçi İletişim Ölçeği toplam skorları arasında pozitif yönde çok zayıf seviyede, anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Duygusal Dengesizlik alt boyutu ile Kişisel Başarı Duygusu Yaratan İletişim alt boyutu arasında pozitif yönde zayıf seviyede, Duygusal Dengesizlik alt boyutu ile İletişimin İşini Tatmin Edici Bulma Yönü alt boyutu arasında pozitif yönlü zayıf seviyede, Duygusal Dengesizlik alt boyutu ile Açık İletişim ve İş Güvenliği alt boyutu arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde, Duygusal Dengesizlik alt boyutu ile Üstlerin Açık Olmayan Davranışları ve Denetim Algısı alt boyutu arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde, Duygusal Dengesizlik alt boyutu ile İletişimin Gelişme Fırsatlarına Katkısı alt boyutu arasında pozitif yönlü çok zayıf düzeyde, Duygusal Dengesizlik alt boyutu ile İşyeri İlişkilerindeki Belirsizlik alt boyutu arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde, Duygusal Dengesizlik alt boyutu ile Örgüt İçi İletişim Ölçeği toplam skorları arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Sorumluluk alt boyutu ile Kişisel Başarı Duygusu Yaratan İletişim alt boyutu arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde, Sorumluluk alt boyutu ile İletişimin İşini Tatmin Edici Bulma Yönü alt boyutu arasında pozitif yönlü çok zayıf düzeyde, Sorumluluk alt boyutu ile Açık İletişim ve İş Güvenliği alt boyutu arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde, Sorumluluk alt boyutu ile Üstlerin Açık Olmayan Davranışları ve Denetim Algısı alt boyutu arasında pozitif yönlü çok zayıf düzeyde, Sorumluluk alt boyutu ile İşyeri İlişkilerindeki Belirsizlik alt boyutu arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde, Sorumluluk alt boyutu ile Örgüt İçi İletişim Ölçeği toplam skorları arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Açıklık alt boyutu ile Kişisel Başarı Duygusu Yaratan İletişim alt boyutu arasında pozitif yönlü orta düzeyde, Açıklık alt boyutu ile İletişimin İşini Tatmin Edici Bulma Yönü alt boyutu arasında pozitif yönlü çok zayıf düzeyde, Açıklık alt boyutu ile Açık İletişim ve İş Güvenliği alt boyutu arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde, Açıklık alt boyutu ile Üstlerin Açık Olmayan Davranışları ve Denetim Algısı alt boyutu arasında pozitif yönlü çok zayıf düzeyde, Açıklık alt boyutu ile İşyeri İlişkilerindeki Belirsizlik alt boyutu arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde, Açıklık alt boyutu ile Örgüt İçi İletişim Ölçeği toplam skorları arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde, beş faktörlü kişilik özelliği ile örgüt içi iletişim düzeyi arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

Sonuç olarak cinsiyet ve yaşın kişilik özelliklerinde belirleyici bir değişken olmadığı belirlenmiştir. Lisansüstü mezunu olan çalışanların açık kişilik özelliklerinin daha iyi olduğu belirlenmiştir. 3-5 yıl aralığında mesleki tecrübeye sahip çalışanların duygusal dengesizlik yaşadıkları belirlenmiştir. Kadın ve erkeklerin örgüt içi iletişim düzeylerinin benzer özellikler gösterdiği belirlenmiştir. Yaş değişkeninin Açık İletişim ve İş Güvenliği düzeyinde belirleyici olduğu anlaşılmaktadır. Lise mezunu çalışanların İletişimin Gelişme Fırsatlarına Katkısı boyutunda farklılık olduğu tespit edilmiştir. Örgüt içi iletişim İşyeri İlişkilerindeki Belirsizlik boyutunda mesleki tecrübeye göre farklılık olduğu, mesleki tecrübe arttıkça işyeri ilişkilerindeki belirsizlik düzeyinde artış meydana geldiği anlaşılmaktadır. Kişilik özellikleri ile örgüt içi iletişim düzeyinde zayıf ve orta düzeyde pozitif yönde ilişkiler olduğu belirlenmiştir.

İşletme çalışanlarının örgüt içi iletişim düzeylerinin geliştirilmesine yönelik sorumluluk, açıklık ve geçimlilik algılarının geliştirilmesi gerektiği düşünülmektedir.

Benzer bir araştırma farklı bölgelerdeki spor işletmesi çalışanlarına uygulanabilir. Spor işletmelerinin çalışanlarının kişilik özelliklerini belirlemesine yönelik işletme içi çalışmalar yürütmesi gerektiği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Açıl, M. (2013). İlköğretim öğretmenlerinin okul yöneticilerinin iletişim becerilerine yönelik görüşlerinin değerlendirilmesi (Şehitkamil İlçesi Örneği). (Yüksel Lisans Tezi). Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

Ada, G. (2021). Beş Faktörlü Kişilik Özelliklerinin Yaşam Doyumuna Etkisi Ve Bir Araştırma. Bahçeşehir Üniversitesi.

Adler, A. (2001). The Pattern of Life. Walter Béran Wolfe (Ed.). London: Routledge, England.

Akiskal, H. S. and Mallya, G. (1987). Criteria for the soft bipolar spectrum: *treatment implications. Psychopharmacology Bulltein,* 23, 68-73.

Akyıldız, H., (2006), Türkiye'de istihdamın analitik dinamiği, *Asil Yayıncılık,* Birinci Baskı, Ankara.

Atkinson, R. L., Atkinson, R. C., Smith, E. E., Bem, D. J. and Nolen-Hoeksema, S. (2008). Psikolojiye giriş. Yavuz Alogan (Trans.). *Arkadaş Publishing.* Ankara.

Bayar, M. (2019). "İbn-I Haldun düşüncesinde bireyin kişilik gelişimini etkileyen faktörler." *AKRA Kültür Sanat ve Edebiyat Dergisi* 7.19. (2019): 53-77.

Bayat, G. (2017). Kişilik özellikleri ile tükenmişlik ve iş doyumu arasındaki ilişkiler: Trakya bölgesindeki otel işletmeleri çalışanları üzerine bir uygulama. Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm, İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı. Erzurum.

Bektaş, M. ve Erdem, R. (2015). Örgütlerde informal iletişim süreci: Kavramsal Bir Çerçeve. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Iktisadi ve Idari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 17 (1): 125-139.

Bolat, S. (1996). Eğitim örgütlerinde iletişim: H.Ü. Eğitim Fakültesi Uygulaması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,* 12: 75-80.

Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2014). Bilimsel araştırma yöntemleri. (18. Baskı). *Pegem Akademi*. Ankara

Çakmak K. E. (2013). İletişim kurma becerileri. *Paradigma Akademi.* Edirne.

Çınarbaş, D. ve Gözde N. (2019). "Adler ve Sulloway'in Doğum Sırası Kuramları ve Görgül Bulgular ile İlgili Bir Derleme." *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi* 59.1. 125-151. Ankara.

Costa, P. T. and McCrae, R. R. (1988). Personality in adulthood: A six-year longitudinal study of self-reports and spouse ratings on the NEO Personality Inventory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(5), 853-863.

Cüceloğlu, D. (1991). Yeniden İnsan İnsana. İstanbul: *Remzi Kitapevi.*

Cüceloğlu, D. (2020). İnsan ve davranışı psikolojinin temel kavramları 38. Basım İstanbul: *Remzi Kitapevi.*

Daft, R. L.ve Marcic, D. (2013). Management The New Workplace, International Edition. Canada: *Cengage Learning.*

Derin, N. (2021). Örgütsel İletişim Ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkide Psikolojik Rahatlığın Aracı Rolü, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Uluslararası Ticaret Ve İşletmecilik Abd.

Downs C. W and M. D. Hazen , "A Factor Analysis of Communication Satisfaction", *Journal of Business Communication.* 14 (2), 1977. ss.63- 74.

Drucker, P. F. (2015). Yönetim. (İ. Gülfidan. Çev.). İstanbul: *Optimist.*

Ercan, H. (2013). "Genç Yetişkinlerde Benlik Kurgusu Üzerine Bir Çalışma." Zeitschrift für die Welt der Türken/*Journal of World of Turks* 5.2. 157-178.

Eroğlu, E. ve Yüksel, H. (Ed.). (2013). Etkili iletişim teknikleri. *Anadolu Üniversitesi.* Eskişehir.

Eroğlu, F. (2009). Davranış bilimleri. *Beta Basım Yayım Dağıtım*, İstanbul.

George, J.M. and Jones, G.R. (2012). Understanding and Managing Organizational Behaviour. England: *Pearson.*

Goldberg, L.R. (1993). The Structure Of phenotypic personality Traits. *American Psychologist,* (48): 26-34.

Gülçay, S. (2021). Okul yöneticilerinin örgüt içi iletişime yönelik görüşlerinin incelenmesi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi. Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı. İstanbul.

Gündüzalp, S. ve Mukadder B. Ö. (2018). "Yetenek savaşlarından yetenek yönetimine." *Journal of Anatolian Education Research* 2 14-46.

Güney, S. (2020). Örgütsel davranış. *Nobel Yayınevi*, İstanbul

Güney, S. (Ed.). (2007). Yönetim ve Organizasyon. Ankara: *Nobel.*

Gürses, İ. ve Kılavuz, M. (2016). Kuşakların ahlâkî değerleri birlikte öğrenmesi: kohlberg'in ahlâkî gelişim kuramı açısından bir değerlendirme. *Uludağ Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*. Bursa.

Gürüz, D. ve Temel Eğinli, A. (2012). Kişiler arası iletişim bilgiler-etkiler-engeller. Ankara: *Nobel Yayıncılık*

Halis, M. (2000). Örgütsel iletişim ve iletişim tatminine ilişkin bir araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 14.1, 217-230.

Işık, M. (2018). İletişim bilimine giriş. Konya: *Eğitim.*

John, O. P. and S. Srivastava, S. (1999). The big five trait taxonomy: history, measurement, and theoretical perspectives. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), Handbook of personality: Theory and research (2nd ed., pp.102–138). New York: *Guilford Press.*

Karasar, N. (2016). Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar İlkeler Teknikler, *Nobel Akademik Yayıncılık,* 31. Basım, Ankara

Kaya, A. (2013). Kişilerarası ilişkiler ve etkili iletişim. Ankara: *Pegem.*

Kaya, A. (2021). Esenyurt belediyesi gençlik ve spor hizmetleri müdürlüğü personelinin mükemmeliyetçilik, esenlik ve örgütsel yalnızlık düzeylerinin incelenmesi. İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. İstanbul.

Kaya, A. (2022). Futbolcuların Boş Zaman Yönetimleri ile Esenlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi, Kilis 7 Aralık Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi.

Köknel, Ö. (1986). Kişilik. *Altın Kitaplar Yayınevi*, İstanbul.

Lecci, L. B. and Magnavita, J. J. (2013). Personality theories: A scientific approach. San Diego, CA: *Bridgepoint Education*.

Luthans, Fred. Organizational behavior. New York: *McGraw-Hill Book Company*, 1985.

Maslow, A. H. (1970). Religions, values, and peak experiences. New York: *Penguin*. (Original work published 1964).

Mount, M. K., Barrick, M. R., Scullen, S. M. and Rounds, J. (2005), Higher-order dimensions of the big five personality traits and the big six vocational interest types. *Personnel Psychology*, 58, 447–47.

Nalbur, R. (2019). Örgütsel iletişimin, örgütsel sinizm ve yabancılaşma üzerindeki etkisi: bankacılık sektöründe bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı. Edirne.

Nyhus, E. and Pons, E. (2005.). The effects of personality on earnings. *Journal Of Economic Psychology*, 26(3), 363–384.

Okutan, N., Buyuksahin S. A. ve Sakalli U. N. (2017). Comparing heterosexuals' and gay men/lesbians' responses to relationship problems and the effects of internalized homophobia on gay men/lesbians' responses to relationship problems in Turkey.*Journal of Homosexuality*, 64, 218–238.

Özden, M. (2012). Pozitif İletişim. Edirne: *Paradigma*.

Özen, Y. ve Fikret G. (2010). “Benlik-kavramı ve benliğin gelişimi bilen benliğe gereksinim var mı?” *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 12.2. (2010): 20-38. Erzincan.

Özsoy, E. ve Gültekin Y. (2013). “Kişilik kavramının örgütler açısından önemi: bir literatür taraması.” İşletme Bilimi Dergisi 1.2. (2013): 1-12.

Özüren, Ü. (2022). Yöneticilerin karar verme tarzları ile kişilik özellikleri ve örgüt kültürü etkileşimi: İstanbul’daki tekstil işletmelerinde bir araştırma. İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. İstanbul.

Petrovay, D. W. (2008). Personality characteristics, career awareness and job expectations of new teachers of students with visual impairments, Yayımlanmamış Doktora Tezi, The University of Arizona.

Prevoo, T. and Bas W. (2015). “The effect of family disruption on children’s personality development: evidence from british longitudinal data.” *De Economist* 163.1. 61-93.

Robbins, S. P. and A. T. Judge. (2012). Örgütsel Davranış. Çev. Ed. İnci Erdem. *Nobel Yayıncılık.*

Sarıtaş, M. (1997). "Yönetimde kişilik faktörü.” *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi* 12.12. (1997): 527-548.

Sayiner, Ö. (2022). Hizmet Sektöründe Profesyonel Yöneticiler Üzerinde Örgütsel İletişim Boyutlarının İş Tatmin Düzeyi Üzerindeki Etkisi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Schultz, D. P and Sydney E. S. (2016). Theories of personality. *Cengage Learning,*

Şen, A. K. (2019). Genç Yetişkinlik Dönemindeki Bireylerin Beş Faktörlü Kişilik Özellikleri İle Beden Algısı Ve Yaşam Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Ana Bilim Dalı Klinik Psikoloji Programı.

Tınar M.Y., (1999). Çalışma yaşamı ve kişilik, *Mercek Dergisi,* 14.

Tomrukçu, B. (2008). Beş faktör kişilik özellikleri ile iş değerleri arasındaki ilişki üzerine bir inceleme. (Yüksek lisans tezi), Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Türkçapar, H. M. ve Taymur, İ. (2012). Kişilik: tanımı, sınıflaması ve değerlendirmesi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar* 4(2).

Tutar, H. (2009). Örgütsel İletişim. *Seçkin.* Ankara.

Tutar, H. ve Yılmaz, M.K. ve Erdönmez, C. (2008). Genel ve teknik iletişim. *Seçkin*. Ankara

Üçok Ö, E. (2021). Örgüt içi iletişimin örgütsel bağlılığa ve çalışan motivasyonuna etkisinin incelenmesi. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Halkla İlişkiler Anabilim Dalı Kişilerarası İletişim Bilim Dalı, İstanbul.

Üngüren, E. (2019). Yönetici kişiliği ve karar verme davranışları (örgütsel sonuçlar bağlamında değerlendirme). *Akademisyen Kitabevi*, Ankara.

Üstün, B. (2005). Çünkü İletişim Çokşeyi Değiştirir! *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi,* 8(2): 88-94.

Uysal, Y. (2015). Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin iş değerleri üzerine etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

Wiggins, J. S. (1979). A psychological taxonomy of trait-descriptive terms: The interpersonal domain. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(3), 395-412.

Wortman, Camille B., Elizabeth. F. Loftus and Mary E. Marshall. (1998). Psychology. New York: *A. Knopf Inc*. U.S.A.

Yaşar Akbaş, F. (2018). Özel okullarda, okul yöneticilerinin iletişim becerileri ile branş öğretmenlerinin motivasyonu arasındaki ilişki. (Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Yazgan-İnanç, B. ve Yerlikaya, E. E. (2008). İşçilik Kuramları. *Pegem Akademi*. Ankara.

Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2018). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. 11.Baskı. *Seçkin Yayınevi,* Ankara.

Zıllıoğlu, M. (2014). İletişim Nedir?. *CemYayınevi*. İstanbul

Zorbaz Demirtaş, Selen. "Biyolojik Kuram" kişilik kuramları gerçek yaşamdan kişilik analizi örnekleriyle. Ed. Dilek Kurt ve Evrim Yıldız. *Pegem Akademi,* 2019. Ankara.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : Al-Zaıdı, Aseel Ismael Mansoor

Uyruğu : Irak

Eğitim

Derece	**Eğitim Birimi**	**Mezuniyet Tarihi**
Yüksek lisans		
Lisans		
Lise		

İş Deneyimi

Yı Göver

Yabancı Dil

Yayınlar

Hobil