



KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: ÇANAKKALE ÖRNEĞİ

Doç. Dr. Mustafa BOZ

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Turizm İřletmeciliĐi, Turizm Fakóltesi
mboz@comu.edu.tr

Arř. Gör. Buket BULUK

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Turizm İřletmeciliĐi, Turizm Fakóltesi
bulukbuket@comu.edu.tr

Gölçin AYDINKAYA

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Turizm İřletmeciliĐi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
gulcin.aydinkaya@gmail.com

Yusuf A. ARSLANTAŐ

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Turizm İřletmeciliĐi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
yusufalpera@gmail.com

Öz

Kişilik özellikleri ile girişimcilik eğilimi arasında ilişki bulunup bulunmadığı, kişilik özelliklerinin bireylerin girişimci olup olmamasında etkisinin olup olmadığı sorusu, iş dünyasında ve literatürde cevabı bulunulmaya çalışılan konulardan birisidir. Başlıca iki bölümden oluşan bu çalışmada; konu araştırılarak literatüre ve iş yaşamına katkı sağlanmaya çalışılmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde, beş faktör kişilik kuramı incelenmiş, literatür taraması sonucu ulaşılan benzer çalışmalar verilerek, ulaşılan sonuçlara kısaca değinilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde, Çanakkale’de faaliyet gösteren girişimciler ve kamu - özel sektör çalışanları ile bir alan araştırması gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla, Şubat – Haziran 2015 tarihleri arasında 461 kişi ile yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Araştırmanın ölçeği, Goldberg (1992) tarafından geliştirilen ve dünya literatüründe de kabul gören "Büyük beş faktör belirleyici" modelinden uyarlanarak IPIP tarafından hazırlanan ölçekten yararlanılarak hazırlanmıştır. Araştırmanın istatistiksel olarak değerlendirilmesinde, güvenilirlik analizi yapılmış, frekans testlerinden yararlanmanın yanında, konu ortalamalar arası anlamlı farklılıklar bağımsız iki grup arası farkların testi, tek yönlü varyans analizi uygulanarak araştırılmıştır. Analiz sonucunda, kişiliğin dışı dönüklük, uyumluluk, özdenetim/ sorumluluk ve gelişime açıklık boyutlarında girişimciler ile maaşlı çalışanlar arasında anlamlı farklılıklar bulunduğu, duygusal denge boyutunda ise iki grup arasında anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Girişimcilik, Kişilik Özellikleri, Girişimcilik Özellikleri.

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERSONALITY TRAITS AND ENTREPRENEURIAL PROPENSITY: CANAKKALE CASE

Abstract

The questions of whether the personality traits affects to individual entrepreneurs and there is a relationship between personality traits and entrepreneurial propensity are one of the issues sought to be given the answers not only in the business world and but also in the literature. This study consists of two main parts. It is tried to contribute to the literature and working life by investigating the topic. In the first part of the study, the five-factor personality theory was examined and the achieved conclusions were mentioned briefly by given the similar literature

studies as a result of searching literature. In the second part of the study, a field research was carried out by the entrepreneurs and public-private sector employees who are operating in Canakkale. For this purpose, from February to June 2015, it was interviewed face to face with 461 people. The scale of the study was prepared by utilizing the scale prepared by IPIP which was adapted from the model of "Big Five Factor Determining" that was developed by Goldberg (1992) and accepted in the world literature. In the statistical evaluation of research, the reliability analysis was conducted, in addition to benefiting from frequency tests, the significant differences between means was studied by using one-way analysis of variance and the test of the difference between two independent groups. As a result of the analysis, it was found that there were some significant differences between the salaried employees and entrepreneurs within the personality in dimensions of extraversion, agreeableness, conscientiousness, and intellect/imagination, but no significant difference was found between the two groups in the dimension of emotional.

Keywords: Entrepreneurship, Personality Characteristics, Entrepreneurship Characteristics.

1. GİRİŞ

Girişimcilikle ilgili olarak yapılan çalışmada, girişimci olma eğilimi gösteren kişilerin ve başarılı girişimcilerin bazı ortak özelliklerinin olabileceği vurgulanmıştır (Dolgun, 2003; Doğaner, 2006; Luecke, 2008; Güney, 2008; Soyşekerci, 2011; Marangoz, 2013). Bu özellikler; içsel kontrole yoğunlaşabilme, kendine güvenme, kendi kendini motive edebilme, risk ve sorumluluk üstlenebilme, faaliyet merkezli olma, yeniliklere açık, yaratıcı, başarı güdüsü yüksek, dışa dönük, belirsizliğe karşı hoşgörülü, sezgileri güçlü, insan ilişkileri ve iletişim becerileri güçlü, liderlik özelliğine sahip, enerjik, dinamik, sabırlı, kararlı, tutkulu, çalışkan, esnek, vizyon sahibi, engellere karşı dirençli, başarısızlık karşısında vazgeçmeme ve büyüme tutkusuna sahip olmak olarak sıralanabilir.

Günümüze kadar insanı anlamaya, tanımaya ve sınıflandırmaya yönelik birçok çalışma yapan araştırmacılar, "kişilik" konusu üzerinde de yoğun olarak durmuşlardır. Yıllar içerisinde konu ile ilgili yapılan çalışmalarda kişilik kavramı, bireyin kendine özgü bir farklılığın, belirgin özelliklerinin olması durumu, kısacası kişinin "kendine özgü"lüklerinin bir bileşimi olarak tarif edilmiştir. Kişilik kavramı, bireye özgü ve kalıcı özellikler olarak tanımlanırken aynı zamanda genetik olarak gelen huy ve sonradan elde edilmiş karakterin birleşiminden oluşmaktadır (Norman, 1963; Akiskal vd., 1983; Mc Adams, 1997). Psikoloji biliminin gelişimi süresince de hemen hemen her kuram, kişiliğe vurgu yaparak farklı bakış açılarıyla kişiliği tanımlamaya çalışmıştır (Somer, 1998; Hogan, 2007; Tatlılıoğlu, 2014).

Araştırmamızın ölçeği, Goldberg (1992) tarafından geliştirilen ve dünya literatüründe de kabul gören "Büyük beş faktör belirleyici" modelinden uyarlanarak IPIP (2015) tarafından hazırlanan ölçekten yararlanılarak hazırlanmıştır. Beş faktör kişilik modelinin başta psikoloji ve sosyal psikoloji olmak üzere, birçok alanda kabul gören bir model olduğu görülmektedir. Bu modelin yönetim ve organizasyon alanında da çok yaygın olarak kullanıldığı söylenebilir (Erkuş ve Tabak, 2009). Bu kişilik yapısı "Özdenetim/Sorumluluk", "Uyumluluk", "Duygusal denge", "Gelişime açıklık" ve "Dışadönüklük" özellik boyutlarını içermektedir (Costa ve McCrae, 1995; IPIP, 2015).

2. Literatür Taraması - Kişilik Özellikleri ve Girişimcilik Eğilimleri Üzerine Yapılan Araştırmalar

Konu ile ilgili yapılan literatür taraması sonucunda, kişilik özelliklerinin girişimcilik ve girişimcilik niyeti üzerindeki etkilerini beş faktör kişilik modeli aracılığıyla ölçen birçok çalışma olduğu saptanmıştır. Bunlardan bazıları şu şekildedir:

Çetin ve Varoğlu (2009), girişimcilik faaliyetlerinde kişisel özelliklerin rolünü ortaya çıkararak, girişimcinin kişilik örüntüsünün nasıl olabileceğine odaklanmaktadır. Çalışmada, özellikle günümüzde iş tatmini, liderlik ve iş performansı gibi örgütsel davranış alanlarında psikometrik geçerliliğini kanıtlamış olan beş faktör kişilik özellikleri irdelenmiştir. Teorik olan bu çalışmanın sonucunda, literatürde kişilik özellikleriyle yapılan çalışmalarda elde edilen sonuçlar ışığında, girişimci kişinin dışa dönük, uyumluluğu düşük, özdisiplini yüksek, nevrotkliği düşük ve gelişime açık bir kişilik profili sergileyebileceği varsayılmıştır.

Doğaner ve Altunoğlu (2010) tarafından yapılan çalışmada, diğer bölümlere göre daha yoğun girişimcilik eğitimi alan üniversite işletme bölümü öğrencilerinin, girişimcilik eğilimlerini etkileyen faktörleri ortaya koymayı amaçladıkları çalışmalarında, erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre girişimcilik eğilimlerinin daha fazla olduğu sonucu ortaya konulmuştur. Fakat öğrencilerin eğitim düzeyleri ile girişimcilik eğilimleri arasında anlamlı bir ilişki ortaya konulamamıştır. Kişilik özellikleri dikkate alındığında ise girişimcilik eğilimi ile yaratıcılık ve başarıma arzusu arasında pozitif bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

Zhao ve Seibert (2006)'nın meta analiz yöntemiyle gerçekleştirdikleri çalışmalarında kişilik özelliklerinin girişimcilik niyeti üzerindeki etkileri incelenmiştir. Çalışma sonucunda beş büyük faktör kişilik özelliklerinin dışa dönüklük boyutu haricinde diğer dört boyutun girişimcilik niyeti üzerinde etkili olduğu görülmüştür.

Zhao ve diğerleri (2010) tarafından meta analiz yöntemi aracılığıyla gerçekleştirilen çalışmada, kişilik özelliklerinin girişimcilik niyeti ve performansı üzerindeki etkileri analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda beş büyük faktör kişilik boyutlarının yumuşak başlılık boyutu haricinde diğer dört boyutla ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öte yandan öz denetim/sorumluluk boyutunun ise girişimci niyetleri üzerinde etkili olduğu, ancak girişimci performansı üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı saptanmıştır.

Son olarak Envick ve Langford (2000) tarafından yapılan çalışmada, girişimci ve yöneticilerin sahip oldukları ayırt edici özellikler beş faktör kişilik modeli aracılığıyla ortaya konulmaya çalışılmıştır. Çalışma sonucunda beş faktör kişilik modeli boyutları kapsamında yönetici kişilerin girişimci kişilere göre çok daha yumuşak başlı ve sorumluluk sahibi bireyler oldukları tespit edilmiştir. Düşük bir farkla da olsa yönetici kişilerin girişimci bireylere göre daha sosyal oldukları ve yine düşük bir farkla girişimcilerin de yöneticilere karşı daha fazla dışa dönük ve duygusal dengesini sağlamış bireyler oldukları saptanmıştır.

3. Uygulama – Girişimci ve Maaşlı Çalışanların Kişilik Özellikleri

Araştırmanın bu bölümünde Çanakkale’de faaliyet gösteren girişimciler ile Çanakkale’de çalışan kamu ve özel sektör çalışanlarının kişilik özellikleri ortaya konulmaya çalışılmıştır. Hazırlanan ölçek ile yapılan yüz yüze görüşmelerde elde edilen bilgiler sonucunda ortaya çıkan bulgular, istatistiki analize tabi tutularak değerlendirilmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı, Modeli, Evren ve Örneklem, Kullanılan Ölçme Aracı

Kişilik özellikleri ile girişimcilik eğilimi arasında ilişki bulunup bulunmadığı, kişilik özelliklerinin bireylerin girişimci olup olmamasında etkisinin olup olmadığı sorusu, iş dünyasında ve literatürde cevabı bulunmaya çalışılan konulardan birisidir. Bu amaçla, ilk bölümde konu ile ilgili literatür incelenmiş, benzer çalışmalardan bazı örneklere yer verilmiştir. Uygulama bölümünde, araştırmanın evrenini Çanakkale’de faaliyet gösteren girişimciler ile kamu ve özel sektör çalışanları oluşturmuştur. Evren tam olarak ölçülemediğinden, araştırmada ihtimalsiz örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Çanakkale merkez’de, farklı demografik özelliklere sahip 225’i girişimci, 236’sı kamu ve özel sektör çalışanı olmak üzere 461 kişi ile yüz yüze görüşülmüştür. Bu örnek büyüklüğünün istatistiksel sonuçların geçerli ve güvenilir olabilmesi için yeterli olduğu düşünülmektedir. Alan çalışması, 2015 yılı Şubat - Mayıs ayları arasında gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniğinden faydalanılmıştır. Araştırmanın ölçeği, Goldberg (1992) tarafından geliştirilen ve dünya literatüründe de kabul gören "Büyük beş faktör belirleyici" modelinden uyarlanarak IPIP tarafından hazırlanan ölçekten yararlanılarak hazırlanmıştır. Geçerlilik ve güvenilirlik analizinden sonra, Çanakkale merkez ilçesinde yer alan girişimciler ile kamu ve özel sektör çalışanlarına yüz yüze anket uygulanmıştır. Anket formu demografik verilere yönelik 6 soru ve kişilik özellikleri ile ilgili 50 ifadeden oluşmuştur. Sonuçların istatistiksel değerlendirmesinde, ilk olarak ölçeğin güvenilirlik analizi yapılmıştır. Güvenilirliği düşüren ifadeler çıkartıldıktan sonra, 29 önerme üzerinden hesaplanan Cronbach alfa katsayısı ,783 çıkmıştır. Cronbach alpha güvenilirlik katsayısının bire yakınlığı, ölçekteki her bir maddenin aynı tutumu ölçtüğü anlamına gelmektedir. Bu katsayı iç tutarlılık ve homojenliğin bir ölçüsüdür (Özguven, 1994: 52). Güvenilirlik katsayısının, 60 ve üzerinde olması tavsiye edildiğinden (Şencan, 2005:170), değerlendirmeye alınan ifadeler için elde edilen Cronbach alpha güvenilirlik katsayısının istatistiksel anlamda yüksek düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların kişilik özelliklerine ilişkin ifadelerin güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 1’deki gibidir.

Anket sonuçlarının istatistiksel olarak değerlendirilmesinde, frekans dağılımlarından yararlanmanın yanı sıra, likert ölçekli sorularda, bağımsız gruplar t-testi, tek yönlü varyans analizi, Tukey, Welch ve Tamhane testleriyle aşağıdaki hipotezler araştırılmıştır.

- H1: Kişiliğin dışa dönüklük boyutu ile iş durumu arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H2: Kişiliğin uyumluluk boyutu ile iş durumu arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H3: Kişiliğin özdenetim/ sorumluluk boyutu ile iş durumu arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H4: Kişiliğin duygusal denge boyutu ile iş durumu arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H5: Kişiliğin gelişime açıklık boyutu ile iş durumu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H6: Kişiliğin dışa dönüklük boyutu ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H7: Kişiliğin uyumluluk boyutu ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H8: Kişiliğin özdenetim/ sorumluluk boyutu ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H9: Kişiliğin duygusal denge boyutu ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H10: Kişiliğin gelişime açıklık boyutu ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Çalışmanın sonuç bölümünde, araştırma bulguları ortaya konulmuş, yorumlanmış ve öneriler geliştirilmiştir.

3.2. Araştırma Sonuçları ve Değerlendirme

Tablo 2'deki bulgulara göre, katılımcıların %51,6' sını erkek, %48,4'ü kadın, %72,7'si evli, %27,3'ü bekar. Katılımcıların %26' sını 26-35 yaş aralığında olup, en yüksek yüzdeye sahiptir. %43,6'lık oran ile lise mezunu olan katılımcılar eğitim düzeyi olarak ilk sırada yer almışlardır. Aylık gelir düzeylerinin gruplar arasında birbirine yakın olduğu görülmektedir. Ankete katılanların %48,8'ini girişimciler, %50,2'sini maaşlı çalışanlar oluşturmuştur. Maaşlı çalışanların %50,8'ini kamu çalışanları, %49,2'sini özel sektör çalışanları oluşturmaktadır.

Tablo 1: Katılımcıların Kişilik Özelliklerine İlişkin İfadelerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Boyutlar	İfadeler	Madde Bütün Korelasyon Değeri	Madde Silindiğinde Oluşan Cronbach's Al.
Dışa Dönüklük	Çevremde aranan bir kişiyimdir.	,350	,774
	İnsanların yanında rahatımdır.	,493	,766
	Konuşmaları ilk olarak ben başlatırım.	,401	,771
	Topluluklarda değişik insanlarla konuşurum.	,361	,774
	Dikkatlerin odağı olmak beni rahatsız etmez.	,279	,778
Uyumluluk	İnsanlarla ilgilenirim.	,503	,767
	Diğer kişilerin fikirlerini önemserim.	,398	,771
	Başkalarının duygularını hissedebilirim.	,196	,781
	Yumuşak bir kalbim vardır.	,329	,775
	Başkalarına zaman ayırım.	,377	,773
Özdenetim/ Sorumluluk	İnsanların kendilerini rahat hissetmelerini sağlarım.	,347	,774
	Her zaman hazırlıklıyım.	,303	,776
	Düzeni severim.	,324	,775
	Detaylara çok dikkat ederim.	,361	,774
	Günlük işlerimi hemen yaparım.	,488	,768
Duygusal Denge	Bir plan doğrultusunda hareket ederim.	,234	,780
	İşimde titizimdir.	,558	,765
	Çabuk stres olurum.	-,011	,793
	Çoğu zaman rahatımdır.	,358	,774
	İşler için endişelenirim.	,121	,785
Gelişime Açıklık	Kolayca rahatsız olurum.	,046	,788
	Değişken bir ruh halim var.	,040	,789
	Zengin bir kelime dağarcığım vardır.	,263	,778
	Soyut fikirlerle ilgilenmem.	,087	,787
	Geniş bir hayal gücüm vardır.	,394	,772
Gelişime Açıklık	Mükemmel fikirlerim vardır.	,328	,775
	Çabuk anlarım.	,506	,768
	Bir şeyleri ifade etmek için vakit harcarım.	-,111	,796
	Çok fazla fikrim var.	,370	,774

Tablo 2: Ankete Katılan Demografik Özellikleri

	Frekans	Oran		Frekans	Oran
Cinsiyet (N: 461)					
Erkek	238	51,6	Kadın	223	48,4
Yaş (N: 461)					
18-25	70	15,2	46-55	114	24,7
26-35	120	26,0	56+	52	11,3
36-45	105	22,8			
Medeni Durum (N: 461)					
Evli	335	72,7	Bekar	126	27,3
Eğitim (N: 461)					
İlköğretim	32	6,9	Önlisans/Lisans	86	18,7
Orta Öğretim	57	12,4	Lisansüstü	85	18,4
Lise	201	43,6			
Gelir Seviyesi (N: 461) TL/ay					
1500 TL ve altı	79	17,1	4501-6000 TL	76	16,5
1501-3000 TL	97	21,0	6001-7500 TL	60	13,0
3001-4500 TL	81	17,6	7501 TL ve üzeri	68	14,8
İş Durumu (N: 461)					
Girişimci	225	48,8	Maaşlı Çalışan	236	52,2
Kamu – Özel Sektör Maaşlı Çalışan (N: 236)					
Kamu Sektörü Çalışan	120	50,8	Özel Sektör Çalışan	116	49,2

Tablo 3’ de “Dışa Dönüklük”, “Uyumluluk”, “Özdenetim/Sorumluluk”, “Gelişime Açıklık” ve “Duygusal Denge” boyutlarına uygulanan t-testi sonucunda “Duygusal Denge” boyutu haricindeki boyutlarda iş durumuna göre anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir (p < 0,05). Girişimcilerin maaşlı çalışanlara göre daha dışa dönük, uyumlu, gelişime açık ve özdenetim/sorumluluk sahibi oldukları görülmüştür. “Duygusal Denge” boyutunda ise girişimciler ile maaşlı çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir (p > 0,05). Bu durumda H1, H2, H3, H5 hipotezleri kabul edilmiş, H4 hipotezi ise reddedilmiştir.

Tablo 3: Katılımcıların İş Durumu Değişkenine Göre Kişilik Özelliklerinin t-testi

Boyutlar	İş Durumu	N	Ort.	Std. sap.	t değeri	p değ.
Dışa Dönüklük	Girişimci	225	3,9422	,60093	8,445	,000
	Maaşlı Çalışan	236	3,8381	,78937		
Uyumluluk	Girişimci	225	3,8904	,61426	4,827	,000
	Maaşlı Çalışan	236	3,5936	,69933		
Özdenetim/Sorumluluk	Girişimci	225	4,0859	,60301	6,467	,000
	Maaşlı Çalışan	236	3,6993	,67542		
Duygusal Denge	Girişimci	225	3,0507	,56102	,202	,840
	Maaşlı Çalışan	236	3,0391	,65620		
Gelişime Açıklık	Girişimci	225	3,5035	,49359	5,006	,000
	Maaşlı Çalışan	236	3,2590	,55105		

Tablo 4: Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Kişilik Özelliklerinin t-testi

Boyutlar	Cinsiyet	N	Ort.	Std. Sapma	t değeri	p değeri
Dışa Dönüklük	Kadın	223	3,6771	,78921	,569	,570
	Erkek	238	3,6370	,72657		
Uyumluluk	Kadın	223	3,8580	,62702	3,682	,000
	Erkek	238	3,6296	,70004		
Özdenetim/Sorumluluk	Kadın	223	3,9223	,65450	,975	,330
	Erkek	238	3,8613	,68464		
Duygusal Denge	Kadın	223	3,0610	,59597	,712	,610
	Erkek	238	3,0319	,62520		
Gelişime Açıklık	Kadın	223	3,4337	,50277	,124	,032
	Erkek	238	3,3265	,56282		

Tablo 4’ de “Dışa Dönüklük”, “Uyumluluk”, “Özdenetim/Sorumluluk”, “Gelişime Açıklık” ve “Duygusal Denge” boyutlarına uygulanan t-testi sonucunda “Uyumluluk” ile “Gelişime Açıklık” boyutunda kadın ve erkekler arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Elde edilen bulgulara göre, kadınların erkeklere göre daha uyumlu ve gelişime açık oldukları söylenebilir. Bu sonuçlara göre, H7 ve H10 hipotezleri kabul edilmiştir. “Dışa Dönüklük”, “Özdenetim/Sorumluluk” ve “Duygusal Denge” boyutlarında kadın ve erkekler arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($p > 0,05$). Bu nedenle H6, H8 ve H9 hipotezleri reddedilmiştir.

Girişimcilerin, özel sektör ve kamu çalışanlarının kişilik özellikleri boyutları arasında fark olup olmadığını test etmek üzere tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. İlk olarak grupların varyanslarının eşitliği Levene testi ile test edilmiştir (Tablo 5). Levene testi sonucu, varyansları eşit ($p > 0,05$) olan kişilik boyutlarına ANOVA analizi yapabilmek için gerekli ön şart sağlanmış olmaktadır.

Tablo 5: Grup Varyanslarının Homojenlik Testi – İş Değişkinine Göre

	Levene Statistic	df1	df2	Sig. (p)
Dışa Dönüklük	11,448	2	458	,000
Uyumluluk	1,110	2	458	,330
Özdenetim/Sorumluluk	1,185	2	458	,307
Duygusal Denge	3,524	2	458	,030
Gelişime Açıklık	1,091	2	458	,337

Tablo 6: Boyutların İş Durumu Değişkenine Göre Anova Testi

Boyutlar	İş Durumu	N	Ortl.	Std. Sapma	F değeri	P anlam düzeyi
Uyumluluk	Girişimci	225	3,8904	,61426	12,387	,000
	Kamu Çalışanı	120	3,5389	,69838		
	Özel Sektör Çalışanı	116	3,6566	,69861		
Özdenetim/Sorumluluk	Girişimci	225	4,0859	,60301	20,190	,000
	Kamu Çalışanı	120	3,6986	,64578		
	Özel Sektör Çalışanı	116	3,7112	,71504		
Gelişime Açıklık	Girişimci	225	3,5035	,49359	13,286	,000
	Kamu Çalışanı	120	3,2988	,52709		
	Özel Sektör Çalışanı	116	3,2180	,57188		

Tablo 6’ te uygulanan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucuna göre ($p < 0,05$) kişiliğin “Uyumluluk”, “Özdenetim/Sorumluluk” ve “Gelişime Açıklık” boyutları açısından iş durumuna göre gruplar arasında anlamlı bir fark olduğu anlaşılmıştır. Farklılığın hangi gruplar arasında mevcut olduğunun tespiti için Tukey testi uygulanmıştır (Tablo 7).

Tablo 7: Boyutların İş Durumu Değişkenine Göre Post-Hoc Testi (Tukey Testi)

Boyutlar	(I) İş Durumu	(J) İş Durumu	Ortalama	Ortalama Fark (I-J)	Standart Hata	p Değeri
Uyumluluk	Girişimci	Kamu Çalışanı	3,5389	,35148*	,07445	,000
		Özel S. Çalışanı	3,6566	,23376*	,07528	,006
	Kamu Çalışanı	Girişimci	3,8904	-,35148*	,07445	,000
		Özel S. Çalışanı	3,6566	-,11772	,08576	,356
	Özel Sektör Çalışanı	Girişimci	3,8904	-,23376*	,07528	,006
		Kamu Çalışanı	3,5389	,11772	,08576	,356
Özdenetim/ Sorumluluk	Girişimci	Kamu Çalışanı	3,5389	,38731*	,07278	,000
		Özel S. Çalışanı	3,6566	,37472*	,07360	,000
	Kamu Çalışanı	Girişimci	3,8904	-,38731*	,07278	,000
		Özel S. Çalışanı	3,6566	-,01260	,08384	,988
	Özel Sektör Çalışanı	Girişimci	3,8904	-,37472*	,07360	,000
		Kamu Çalışanı	3,5389	,01260	,08384	,988
Gelişime Açıklık	Girişimci	Kamu Çalışanı	3,5389	,20468*	,05911	,002
		Özel S. Çalışanı	3,6566	,28551*	,05977	,000
	Kamu Çalışanı	Girişimci	3,8904	-,20468*	,05911	,002
		Özel S. Çalışanı	3,6566	,08083	,06809	,461
	Özel Sektör Çalışanı	Girişimci	3,8904	-,28551*	,05977	,000
		Kamu Çalışanı	3,5389	-,08083	,06809	,461

* Ortalama farkı .05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 7, detaylı olarak incelendiğinde kişiliğin “Uyumluluk”, “Özdenetim/Sorumluluk” ve “Gelişime Açıklık” boyutlarında girişimciler ile kamu çalışanları, girişimciler ile özel sektör çalışanları arasında anlamlı farklılıklarının mevcut olduğu görülmüştür ($p < 0,05$). Ancak aynı kişilik boyutlarında kamu çalışanları ile özel sektör çalışanları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p > 0,05$).

Levene testi sonucuna göre varyansları farklı olan boyutlar için ($p < 0,05$) Welch testi uygulanmıştır (Tablo 8).

Tablo 8: Boyutların İş Değişkenine Göre Welch Testi

Boyutlar	Statistic ^a	df1	df2	p değeri
Dışa Dönüklük	36,636	2	225,442	,000
Duyusal Denge	,128	2	235,294	,880

a. Asymptotically F distributed

Welch testi sonucunda iş durumuna göre, “Duyusal Denge” boyutunda yer alan değişkenler arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir (p değeri $> 0,05$). “Dışa Dönüklük” boyutunda yer alan değişkenler arasında ise anlamlı bir farklılığın mevcut olduğu görülmüştür ($p < 0,05$). Hangi gruplar arasında farklılık olduğunu tespit etmek için tablo 9’da gösterilen Tamhane ikili grup karşılaştırma testi uygulanmıştır. Tablo 9, detaylı olarak incelendiğinde kişiliğin “Dışadönüklük”

boyutunda girişimciler ile kamu çalışanları, girişimciler ile özel sektör çalışanları arasında anlamlı farklılıklarının mevcut olduğu görülmüştür ($p < 0,05$). Ancak aynı kişilik boyutunda kamu çalışanları ile özel sektör çalışanları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p > 0,05$).

Tablo 9. Tamhane İkili Grup Karşılaştırma Testi

Boyutlar	İş Durumu (I)	İş Durumu (J)	Ort. Farkı (I-J)	Std. Hata	p değeri
	Girişimci	Kamu Çalışanı	,50389*	,07558	,000
		Özel S. Çalışanı	,61464*	,09031	,000
Dışa Dönüklük	Kamu Çalışanı	Girişimci	-,50389*	,07558	,000
		Özel S. Çalışanı	,11075	,10324	,634
	Özel S. Çalışanı	Girişimci	-,61464*	,09031	,000
		Kamu Çalışanı	-,11075	,10324	,634

* Ortalama farkı .05 düzeyinde anlamlıdır.

4. Sonuç ve Öneriler

Girişimcilikle ilgili literatürde, risk alma eğilimi, yaratıcılık, yeniliklere ön ayak olma, sorumluluğa istek duyma, başarı güdüsü, hırslı olma, özgüven, güçlü insan ilişkileri, iletişim becerisi, bağımsızlık isteği, tanınma, liderlik, güçlü motivasyon, mücadele etme, kişisel değerlere dönüklük, enerjik olma, sabırlı olma, dayanma gücü, yüksek kazanç isteği gibi kişisel özellikler girişimcilerin temel özellikleri olarak ele alınmaktadır. Ayrıca, bu özelliklerin yeterli kısmına sahip kişilerin girişimcilik eğiliminin yüksek olduğu varsayılmaktadır. Beş faktör kişilik modeli ile uygulamasını yaptığımız çalışmamızda da, kişiliğin “Dışa Dönüklük”, “Uyumluluk”, “Özdenetim/Sorumluluk” ve “Gelişime Açıklık” boyutlarında girişimciler ile maaşlı çalışanlar arasında anlamlı bir fark olduğu, girişimcilerin maaşlı çalışanlara göre daha dışa dönük, uyumlu, gelişime açık ve özdenetim/sorumluluk sahibi oldukları görülmüştür. Kişiliğin “Duygusal Denge” boyutunda girişimciler ile maaşlı çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Bunun yanında, kamu ile özel sektör çalışanları karşılaştırıldığında, bu iki grubun kişilik özellikleri arasında bir farklılık olmadığı görülmüştür. Sonuçlar literatürü destekler niteliktedir.

“Beş Faktör Kişilik Modeli” bilimsel çalışmalarda en fazla yararlanılan kuramlardan birisi olmasına rağmen özellikle şu konularda eleştirilmektedir; “Beş Faktör Kişilik Modeli” aracılığıyla yapılan ampirik çalışmalar incelendiğinde genel olarak beş boyuttan en az bir tanesinin anlamlı çıkmadığı veya birden fazla bağımlı değişkenli çalışmalarda en az bir tanesiyle arasında bir ilişkinin olmadığı görülmektedir. Aynı şekilde birçok çalışmada büyük beş etmenin tamamen bağımsız olmadığı belirlenmektedir. Bu durum ise boyutlar arasındaki bağların azalmasına sebep olmaktadır. Ayrıca; kişilik özelliklerinin farklı boyutlarını ortaya koymak için kullanılan “Beş Faktör Kişilik Modeli”, farklı sayıdaki etmene sahip çözümlerden birini seçerken evrensel olarak tanınmamış bir metod olmakla eleştirilmektedir.

Kaynakça

- Akiskal, H.S., Hirschfeld, M. A., & Yerevanian, B. I., (1983). The Relationship of Personality to Affective Disorders. *Arch Gen Psychiatry*, 40, ss. 801-810.
- Costa, P.T., ve McCrae, R. R. (1995). Primary Traits of Eysenck's P-E-N Systems: Three and Five-Factor Solutions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, ss. 308-317.
- Çetin, F., ve Varoğlu, A. K. (2009). Özellikler Bağlamında Girişimcinin Beş Faktör Kişilik Örüntüsü. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 8(2), ss. 51-66.
- Doğaner, E. A. (2006). *Yeni Nesil Girişimcilik*. Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Doğaner, M., ve Altunoğlu, A. E. (2010). Adnan Menderes Üniversitesi Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimleri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2).
- Dolgun, U. (2003). *Girişimcilik*. Alfa Basın Yayın Dağıtım, İstanbul.
- Erkuş, A. ve Tabak, A. (2009). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Çalışanların Çatışma Yönetim Tarzlarına Etkisi: Savunma Sanayiinde Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(2).
- Envick, B.R., ve Langford, M. (2000). The Five-Factor Model of Personality: Assessing Entrepreneurs and Managers. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 6(1), ss. 6-17.
- Goldberg, L. R. (1992). The development of markers for the Big-Five factor structure. *Psychological Assessment*, 4, ss. 26-42.
- Güney, S. (2008). *Girişimcilik Temel Kavramlar ve Bazı Güncel Konular*. Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Hogan, R. (2007). *Personality and the Fate of Organizations*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- IPIP (International Personality Item Pool). (2015). Administering IPIP Measures, with a 50-item Sample Questionnaire. Available from: http://ipip.ori.org/New_IPIP-50-item-scale.htm
- Luecke, R. (2008). *Girişimcinin El Kitabı*. Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul.
- Marangoz, M. (2012). *Girişimcilik*. Beta Basın, İstanbul.
- Mc Adams, D. P. (1997). A Conceptual History of Personality Psychology. *Academic Press*.
- Norman, W. T. (1963). Toward an Adequate Taxonomy of Personality Attributes: Replicated Factor Structure in Peer Nomination Personality Ratings. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66, ss. 574-583.
- Özgüven, İ.E. (1994). *Psikolojik Testler*. Yeni Doğu Matbaası.
- Somer, O. (1998). Türkçe'de Kişilik Özelliği Tanımlayan Sıfatların Yapısı ve Beş Faktör Modeli. *Türk Psikoloji Dergisi*, 13(42), ss. 17-32.
- Soyşekerci, S. (2011). *Uygulamalar ve Şirket Örnekleriyle Girişimcilik*. Kriter Yayınevi, İstanbul.
- Şencan, H. (2005). Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik, Seçkin Yayınları, Ankara.
- Tatlıhoğlu, K. (2014). Üniversite Öğrencilerinin Beş Faktör Kişilik Kuramı'na Göre Kişilik Özellikleri Alt Boyutlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Tarih Okulu Dergisi (TOD)*. Mart 2014, 7(17), ss. 939-971.
- Zhao, H., Seibert, S. E., ve Lumpkin, G. T. (2010). The Relationship of Personality to Entrepreneurial Intentions and Performance: A Meta-Analytic Review. *Journal of Management*, 36(2), ss. 381-404.
- Zhao, H. S., ve Seibert, E. (2006). The Big Five Personality Dimensions and Entrepreneurial Status: A Meta-Analytical Review. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), ss. 259-271.