

**T.C.  
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ VE OTELCİLİK ANABİLİM DALI**

**AŞÇILARIN BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ, BİREYSEL  
İNOVASYON ALGISI, BİREYSEL İNOVASYON DAVRANIŞI  
İLİŞKİSİ: BURSA ÖRNEĞİ**

**DOKTORA TEZİ**

**Seydi Ahmet ÇETİN**

**Balıkesir, 2018**

**T.C.  
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ VE OTELCİLİK ANABİLİM DALI**

**AŞÇILARIN BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ, BİREYSEL  
İNOVASYON ALGISI, BİREYSEL İNOVASYON DAVRANIŞI  
İLİŞKİSİ: BURSA ÖRNEĞİ**

**DOKTORA TEZİ**

**Seydi Ahmet ÇETİN**

**Tez Danışmanı  
Doç. Dr. Bayram ŞAHİN**

**Balıkesir, 2018**

**T.C.**  
**BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**TEZ ONAYI**

Enstitümüzün Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı'nda 201212502006 numaralı Seydi Ahmet ÇETİN'in hazırladığı "Aşçıların Beş Faktör Kişilik Özellikleri, Bireysel İnovasyon Algısı, Bireysel İnovasyon Davranışı İlişkisi: Bursa Örneği" konulu DOKTORA tezi ile ilgili TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliği uyarınca ..... tarihinde yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda tezin onayına OY BİRLİĞİ/OY ÇOKLUĞU ile karar verilmiştir.

Başkan

Üye (Danışman)

Üye

Üye

Üye

Üye

Üye

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduklarını onaylım.

...../...../2018

Enstitü Müdürü

Doç. Dr. Halil İbrahim ŞAHİN

## ÖNSÖZ

Yiyecek içecek hizmetleri sektöründe çalışan personelin nitelikleri ve belirli kriterlere göre seçimi bu konuda otorite sahibi kişileri oldukça meşgul eden bir olgu haline dönüşmüştür. İnsan kaynağını daha verimli şekilde çalıştırmak ve bu sayede işletmenin temel fonksiyonlarının sorunsuz şekilde devam etmesini sağlamak da işletme yöneticilerinin gayesi haline gelmiştir. Doğru işe doğru personeli yerleştirmek için işe alım aşamasında belirli niteliklerin ve kişisel özelliklerin bilinmesini gerektirmektedir. Ülkemizde mesleki yeterlilik kurumunun yıllardır çalıştığı konu da işletmelerde çalışacak insan kaynağının asgari niteliklerini ortaya koymaya yöneliktir. Mutfaqlarda çalışan ve toplu tüketimin ilk ayağını oluşturan aşçıların donanımlı olması ve olumlu kişilik özellikleri sayesinde ortaya koydukları ürünler ile yeterli ve dengeli beslenme alışkanlıklarını yönlendirebilmenin yanında yenilikçi ve yaratıcı ürünler ortaya koyacağı söylenebilir.

Bu araştırmanın amacı, aşçıların kişilik özelliklerini kısıtlanmış beş faktör üzerinden incelemek ve inovasyon davranışları üzerindeki etkilerini tespit etmektir. Ayrıca; aşçıların inovasyon algılarının, aşçıların beş faktör kişilik özellikleri ile inovasyon davranışları üzerindeki aracılık etkisi de incelenmiştir.

Bu tez, birçok kişi ve kurumun desteği sonucunda tamamlanmıştır. Özellikle, konu seçiminden tezimin sonuçlandırılmasına kadar her aşamada destek ve yardımlarını esirgemeyen değerli danışman hocam Doç. Dr. Bayram ŞAHİN'e teşekkürlerimi sunarım. Olumlu görüş ve önerileriyle tezime katkı sağlayan hocalarım sayın Prof. Dr. Necdet HACIOĞLU ve Doç. Dr. Emrah ÖZKUL'a; can dostum Dr. Ahmet UŞAKLI ve değerli arkadaşım Dr. Uğur CEYLAN'a teşekkürü bir borç bilirim.

Tüm eğitimim süresince desteklerini esirgemeyen fedakâr annem ve babamdan, kardeşlerimden, eşim ile kuzularımız Zeynep Sude ve Defne Su'dan kendilerine ayıramadığım zamandan dolayı özür diler, hepsine ayrı ayrı teşekkür ederim.

Seydi Ahmet ÇETİN

## ÖZET

### AŞÇILARIN BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ, BİREYSEL İNOVASYON ALGISI, BİREYSEL İNOVASYON DAVRANIŞI İLİŞKİSİ: BURSA ÖRNEĞİ

**ÇETİN, Seydi Ahmet**

**Doktora, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı**

**Tez Danışmanı: Doç. Dr. Bayram ŞAHİN**

**2018, 379 Sayfa**

Turistlerin satın alma davranışlarını etkileyen faktörler incelendiğinde daha çok içsel faktörler olduğu bir başka deyişle turistlerin kültürel, sosyal, kişisel ve psikolojik faktörleri kullanarak ve/ya yorumlayarak bir davranış sergilediği görülmektedir. Kendi ülkesindeki yaşam tarzı ve anlayışını kısa süreliğine terk eden turistler yabancı ülke yiyecek ve içecekleriyle adeta kültür şoku yaşamaktadır. Yiyecek içecek hizmetleri açısından bakıldığında bu kültür şokunun başkahramanlarından biri elbette aşçılardır. Aşçıların çalıştıkları kurum kültürünün yanında kişilik özellikleri de üretilen yiyecek ve içeceklerin satın alınmasından sunumuna kadar geçen sürede etkili olabilmektedir. Ortaya konulan yiyecek ve içeceklerin ister geleneksel isterse de modern şekillerde hazırlanıyor olsun kişinin karakteri, yenilikçilik anlayışı ve yaratıcılığında bir şeyler katıyor olması kaçınılmaz görünmektedir.

Bu noktadan hareketle, bu çalışmada otel mutfaklarında çalışan aşçıların kişilik özellikleri ile inovasyon davranışı arasındaki ilişkiler ortaya konulmuş aracı değişken olarak da inovasyon algısı dahil edilerek bir model oluşturulmuştur. Veri toplama aracı olarak, kapsamlı bir literatür taraması sonucunda oluşturulan anket formu kullanılmıştır. Araştırma evrenini, Bursa'daki dört ve beş yıldızlı otellerde çalışan aşçılar oluşturmaktadır. İlgili işletmelerde çalışan 246 aşçı üzerinde anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Uç değerler ve yüksek miktarda eksik veri içeren anket formları çıkarıldıktan sonra, toplam 220 kullanılabilir anket formu analiz edilmiştir. Araştırma modelinde yer alan hipotezler, IBM SPSS 20.0 kullanılarak test edilmiştir. Ölçüm sonuçlarının çoğunlukla orta düzeyde güvenilirliğe ve geçerliğe

sahip olduğu görülmüştür. Teorik olarak ileri sürülen modeldeki hipotezler korelasyon analizi, çoklu regresyon analizi, t-testi ve tek tönü varyans analizi kullanılarak test edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre Bursa'daki dört ve beş yıldızlı otelerde çalışan aşçıların beş faktör kişilik özelliklerinin inovasyon davranışı üzerinde etkisinin olduğu, olumlu ve direnç bireysel inovasyon algılarının ise beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel inovasyon davranışı ilişkisinde kısmi aracılık ettikleri sonucuna varılmıştır. Araştırmada öne sürülen 11 ana hipotezin 5'i kabul, 2'si kısmi aracı, 3'ü red, 1'i aracı etki yok; 23 alt hipotezden 8 tanesi kabul edilmiş 15 tanesi ise reddedilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Beş Faktör Kişilik Özellikleri, İnovasyon Algısı, İnovasyon Davranışı, Aşçı, Otel.

## **ABSTRACT**

### **FIVE FACTOR PERSONALITY CHARACTERISTICS, PERCEPTION OF INDIVIDUAL INNOVATION, INDIVIDUAL INNOVATION BEHAVIOR RELATIONSHIP: BURSA CASE**

**ÇETİN, Seydi Ahmet**

**Phd Thesis, Department of Tourism and Hotel Management**

**Supervisor: Associate professor Doç. Dr. Bayram ŞAHİN**

**2018, 379 pages**

When the factors affecting the purchasing behavior of tourists are examined, it is seen that tourists are behaving more intrinsically, in other words, by using and / or interpreting cultural, social, personal and psychological factors. Tourists who left their lifestyle and understanding in their own country for a short period of time live with a culture of foreign food and beverages. When it comes to food and beverage services, one of the main heroes of this culture shout is of course the cooks. Personality traits of the cooks as well as the institutional cultures are also effective during the period from the purchase and presentation of the produced food and beverages. It seems inevitable that the food and drinks being presented are prepared in traditional or modern forms, adding to the character, creativity and personal innovation behavior.

From this point of view, in this study, the relationship between the personality traits of the cooks working in the hotel kitchens and the innovation behavior is put forward and a model is created by including the innovation sense as an intermediary variable. As a means of collecting data, a questionnaire formed as a result of a comprehensive literature search was used. The research constitutes the universe, the cooks working in four and five star hotels in Bursa. Questionnaires were carried out on 246 tourists working in the related enterprises. A total of 220 usable questionnaires were analyzed after questionnaires with extreme values and missing data were extracted. Hypotheses included in the research model were tested using IBM SPSS 20.0. It has been found that the measurement results are mostly

moderate in reliability and validity. Theoretically suggested hypotheses were tested using correlation analysis, multiple regression analysis, t-test and one-way ANOVA. According to the results of the study, it was concluded that the five factor personality traits of the chefs working in four and five star hotels in Bursa had an impact on the innovation behavior, and that positive and resilience individual innovation perceptions were mediated partially in the relationship between five factor personality traits and individual innovation behavior. Of the 11 main hypotheses proposed in the study, 5 were accepted, 2 had a partial mediator effect, 3 were rejected, 1 had no mediating effect; Of the 23 sub-hypotheses, 8 were accepted and 15 were rejected.

Keywords: Five Factor Personality Features, Innovation Perception, Innovation Behavior, Cook, Hotel.



# İÇİNDEKİLER

Sayfa No

ÖNSÖZ .....	iii
ÖZET .....	iv
ABSTRACT .....	vi
İÇİNDEKİLER.....	viii
ÇİZELGELER LİSTESİ.....	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	xvi
KISALTMALAR LİSTESİ .....	xvii
<b>1. GİRİŞ .....</b>	<b>1</b>
1.1. Problem.....	2
1.2. Araştırmanın Amacı.....	3
1.3. Araştırmanın Önemi .....	3
1.4. Varsayımlar .....	6
1.5. Sınırlılıklar .....	7
1.6. Tanımlar .....	7
<b>2. İLGİLİ ALAN YAZIN .....</b>	<b>9</b>
2.1. Kuramsal Çerçeve.....	9
2.1.1. Kişilik Kavramı ve Tanımı.....	9
2.1.2. Kişiliği Etkileyen Faktörler .....	11
2.1.2.1. Kalıtsal Faktörler (Genetik Etki ve Biyolojik Yapı).....	12
2.1.2.2. Bireyin Kendisi ile Çevresinden Kaynaklanan Faktörler .....	16
2.1.2.2.1. Psikolojik Faktörler .....	17
2.1.2.2.2. Sosyal, Kültürel ve Ekonomik Faktörler .....	17
2.1.2.2.3. Fiziki ve Coğrafi Faktörler .....	21
2.1.2.2.4. Ailevi Faktörler .....	22
2.1.2.2.5. Diğer Faktörler .....	28
2.1.3. Kişilik Kuramları .....	31
2.1.3.1. Psikanalitik Kişilik Kuramları .....	32
2.1.3.2. Davranışsal Kişilik (Sosyal Öğrenme) Kuramları.....	38
2.1.3.3. Bilişsel Kişilik Kuramları .....	41
2.1.3.4. Fenomonolojik (İnsancıl) Kişilik Kuramları.....	44

2.1.3.5. Biyolojik ve Psikobiyolojik Temelli Kişilik Kuramları .....	46
2.1.3.6. Ayırıcı Özellikler (Treyt) Kuramları .....	50
2.1.4. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Kuramı ve Boyutları .....	55
2.1.4.1. Açıklık (Deneyime Açıklık) .....	65
2.1.4.2. Sorumluluk .....	66
2.1.4.3. Dışa Dönüklük .....	69
2.1.4.4. Uyumluluk.....	72
2.1.4.5. Duygusal Dengesizlik (Nevrotiklik) .....	76
2.1.5. Kişilik Özelliklerinin Ölçülmesi.....	80
2.1.5.1. Psikoanalitik Kuramcılara Göre Kişilik Özelliklerinin Ölçülmesi .....	80
2.1.5.2. Kişiliğin Sosyal Etkisine Önem Veren Kuramcılara Göre Kişilik Özelliklerinin Ölçülmesi .....	82
2.1.5.3. Davranışçı Kuramcılara Göre Kişilik Özelliklerinin Ölçülmesi .....	82
2.1.6. İnovasyon Kavramı ve Önemi .....	83
2.1.7. Bireysel İnovasyon.....	87
2.1.8. Bireysel İnovasyon Algısı ve Bireysel İnovasyon Davranışı.....	90
2.1.9. İnovasyon Süreci .....	98
2.1.10. Yenilik Görülen Alana Göre İnovasyon.....	100
2.1.10.1. Ürün/Hizmet İnovasyonu.....	100
2.1.10.2. Süreç İnovasyonu .....	101
2.1.10.3. Pazarlama İnovasyonu .....	102
2.1.10.4. Organizasyonel İnovasyon.....	103
2.1.11. Turizm İşletmelerinde İnovasyon Uygulamaları .....	105
2.2. İlgili Araştırmalar .....	107
2.2.1. Kişilik Özellikleri İle İlgili Turizm Alanında Yapılan Başlıca Araştırmalar .....	107
2.2.2. İnovasyon ve Bireysel İnovasyon İle İlgili Turizm Alanındaki Araştırmalar .....	110
2.2.3. Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Bireysel İnovasyon ve Bireysel İnovasyon Davranışı Arasındaki İlişkilere Yönelik Turizm Alanındaki İlgili Araştırmalar .....	160
<b>3. YÖNTEM .....</b>	<b>162</b>
3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler.....	162
3.2. Araştırmanın Örneklemi.....	171
3.3. Veri Toplama Araçları ve Teknikleri.....	173

3.4. Verilerin Analizi .....	174
<b>4. BULGULAR VE YORUMLAR .....</b>	<b>175</b>
4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri .....	175
4.2. Ölçeğin Güvenilirliği.....	178
4.2.1. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği .....	178
4.2.2. Bireysel İnovasyon Algısı Ölçeği .....	181
4.2.3. Bireysel İnovasyon Davranışı Ölçeği .....	183
4.3. Ölçeklerin Geçerliliği .....	185
4.3.1. Bireysel İnovasyon Algısı Faktör Analizi .....	186
4.3.2. Bireysel İnovasyon Davranışı Faktör Analizi .....	187
4.4. Bireysel İnovasyon Algısına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler .....	189
4.4.1. Olumlu Bireysel İnovasyon Algısı Faktörüne İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler .....	189
4.4.2. Olumsuz Bireysel İnovasyon Algısı Faktörüne İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler .....	191
4.4.3. Direnç Bireysel İnovasyon Algısı Faktörüne İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler .....	192
4.5. Bireysel İnovasyon Davranışı Faktörlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler .....	192
4.6. Beş Faktör Kişilik Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler .....	196
4.7. Araştırma Modeline Yönelik Korelasyon Analizleri .....	201
4.8. Araştırma Modeline Yönelik Korelasyon Analizleri .....	204
4.8.1. Araştırma Modeline Yönelik Korelasyon Analizleri .....	209
4.8.2. Araştırma Modeline Yönelik Korelasyon Analizleri .....	211
4.8.3. Araştırma Modeline Yönelik Korelasyon Analizleri .....	213
4.9. Araştırma Modeline Yönelik Korelasyon Analizleri .....	222
4.10. Araştırma Modeline Yönelik Korelasyon Analizleri .....	226
<b>5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>229</b>
5.1. Araştırmanın Teorik Katkıları .....	232
5.2. Araştırmanın Pratik Katkıları .....	239
5.3. Gelecek Araştırmacılar İçin Öneriler .....	241
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>243</b>
<b>EKLER .....</b>	<b>283</b>
EK 1. Araştırmada Kullanılan Anket Formu .....	283
EK 2. Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle İlgili Ölçme ve Değerlendirmeye Yönelik Turizm Alanı Dışında Yapılan Başlıca Teorik ve Ampirik Araştırmalar .....	286

EK 3. Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle İlgili Değişkenler Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Turizm Alanı Dışında Yapılan Başlıca Ampirik Araştırmalar .....	316
EK 4. Kişilik Özellikleri İle İlgili Turizm Alanı Dışında Yapılan Başlıca Tezler .....	335
EK 5. Bireysel İnovasyon İle İlgili Turizm Alanı Dışında Yapılan Başlıca Ampirik Araştırmalar .....	340
EK 6. Bireysel İnovasyon İle İlgili Turizm Alanı Dışında Yapılan Başlıca Tezler .....	356

## ÇİZELGELER LİSTESİ

	<b>Sayfa No</b>
<b>Çizelge 1.</b> Psikanalitik Kişilik Kuramlarına İlişkin Başlıca Bilgiler .....	33
<b>Çizelge 2.</b> Davranışsal Kişilik Kuramlarına İlişkin Başlıca Bilgiler .....	39
<b>Çizelge 3.</b> Bilişsel Kişilik Kuramlarına İlişkin Başlıca Bilgiler .....	42
<b>Çizelge 4.</b> Fenemonolojik (İnsancıl) Kişilik Kuramlarına İlişkin Başlıca Bilgiler.....	45
<b>Çizelge 5.</b> Biyolojik ve Psikobiyolojik Temelli Kişilik Kuramlarına İlişkin Başlıca Bilgiler .....	48
<b>Çizelge 6.</b> Beş Faktör Kişilik Özellikleri Kuramının Faktörleri, Alt Boyutları ve Negatif - Pozitif Uç Özellikleri .....	59
<b>Çizelge 7.</b> Çeşitli Araştırmalarda Ortaya Çıkan İnovasyon Algıları.....	89
<b>Çizelge 8.</b> Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle İlgili Turizm Alanında Yapılan Başlıca Ampirik Araştırmalar.....	115
<b>Çizelge 9.</b> İnovasyon ve Bireysel İnovasyon İle İlgili Turizm Alanında Yapılan Başlıca Ampirik Araştırmalar.....	130
<b>Çizelge 10.</b> İlgili Araştırmaların Uygulama Yerlerinin Bölgelere Dağılımı .....	154
<b>Çizelge 11.</b> Araştırmaya Katılan Oteller ve Anket Bilgileri.....	172
<b>Çizelge 12.</b> Katılımcıların Demografik Özellikleri .....	176
<b>Çizelge 13.</b> BFKÖ Deneyime Açıklık Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları .....	179
<b>Çizelge 14.</b> BFKÖ Sorumluluk Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları .....	179
<b>Çizelge 15.</b> BFKÖ Dışadönüklük Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları .....	180
<b>Çizelge 16.</b> BFKÖ Uyumluluk Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları .....	180
<b>Çizelge 17.</b> BFKÖ Duygusal Dengesizlik Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları .....	181
<b>Çizelge 18.</b> Bireysel İnovasyon Olumlu Algı Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları .....	181
<b>Çizelge 19.</b> Bireysel İnovasyon Olumsuz Algı Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları .....	182
<b>Çizelge 20.</b> Bireysel İnovasyon Direnç Algısı Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları .....	182
<b>Çizelge 21.</b> Bireysel İnovasyon Davranışı Yenilikçi Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları .....	183

<b>Çizelge 22.</b>	Bireysel İnovasyon Davranışı Öncü Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları .....	183
<b>Çizelge 23.</b>	Bireysel İnovasyon Davranışı Sorgulayıcı Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	184
<b>Çizelge 24.</b>	Bireysel İnovasyon Davranışı Şüpheli Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	185
<b>Çizelge 25.</b>	Bireysel İnovasyon Davranışı Gelenekçi Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	185
<b>Çizelge 26.</b>	Bireysel İnovasyon Algısı Açıklayıcı Faktör Analizi .....	187
<b>Çizelge 27.</b>	Bireysel İnovasyon Davranışı Açıklayıcı Faktör Analizi .....	188
<b>Çizelge 28.</b>	Olumlu Algı Boyutuna İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Bağıl Değişkenlik Katsayısı Değerleri .....	190
<b>Çizelge 29.</b>	Olumsuz Algı Boyutuna İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Bağıl Değişkenlik Katsayısı Değerleri .....	191
<b>Çizelge 30.</b>	Direnç Algısı Boyutuna İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Bağıl Değişkenlik Katsayısı Değerleri .....	192
<b>Çizelge 31.</b>	Yenilikçi Boyutuna İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Bağıl Değişkenlik Katsayısı Değerleri .....	193
<b>Çizelge 32.</b>	Öncü Boyutuna İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Bağıl Değişkenlik Katsayısı Değerleri .....	194
<b>Çizelge 33.</b>	Sorgulayıcı Boyutuna İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Bağıl Değişkenlik Katsayısı Değerleri .....	195
<b>Çizelge 34.</b>	Şüpheli Boyutuna İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Bağıl Değişkenlik Katsayısı Değerleri .....	195
<b>Çizelge 35.</b>	Gelenekçi Boyutuna İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Bağıl Değişkenlik Katsayısı Değerleri .....	196
<b>Çizelge 36.</b>	Deneyime Açıklık (Openness) Boyutuna İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Bağıl Değişkenlik Katsayısı Değerleri .....	197
<b>Çizelge 37.</b>	Sorumluluk (Conscientiousness) Boyutuna İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Bağıl Değişkenlik Katsayısı Değerleri .....	198
<b>Çizelge 38.</b>	Dışadönüklük (Extraversion) Boyutuna İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Bağıl Değişkenlik Katsayısı Değerleri .....	199
<b>Çizelge 39.</b>	Uyumluluk (Agreeableness) Boyutuna İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Bağıl Değişkenlik Katsayısı Değerleri .....	199
<b>Çizelge 40.</b>	Duygusal Dengesizlik (Neuroticism) İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Bağıl Değişkenlik Katsayısı Değerleri .....	200
<b>Çizelge 41.</b>	Pearson Korelasyon Katsayısının (r) İlişki Derecesi.....	201

<b>Çizelge 42.</b>	Beş Faktör Kişilik Özellikleri Boyutları ile Bireysel İnovasyon Algısı Arasındaki Korelasyon Katsayıları ve Anlamlılık (p) Değerleri.....	202
<b>Çizelge 43.</b>	Beş Faktör Kişilik Özellikleri Boyutları ile Bireysel İnovasyon Algısı Boyutları Arasındaki Korelasyon Katsayıları ve Anlamlılık (p) Değerleri.....	203
<b>Çizelge 44.</b>	Beş Faktör Kişilik Özellikleri Boyutlarının Olumlu Bireysel İnovasyon Algısını Açıklamadaki Etkisine Yönelik Çok Değişkenli Regresyon Analizi .....	204
<b>Çizelge 45.</b>	Beş Faktör Kişilik Özellikleri Boyutlarının Olumsuz Bireysel İnovasyon Algısını Açıklamadaki Etkisine Yönelik Çok Değişkenli Regresyon Analizi .....	206
<b>Çizelge 46.</b>	Beş Faktör Kişilik Özellikleri Boyutlarının Direnç Bireysel İnovasyon Algısını Açıklamadaki Etkisine Yönelik Çok Değişkenli Regresyon Analizi .....	208
<b>Çizelge 47.</b>	Bireysel İnovasyon Algısı ile Bireysel İnovasyon Davranışı Arasındaki Korelasyon Katsayıları ve Anlamlılık (p) Değerleri.....	209
<b>Çizelge 48.</b>	Bireysel İnovasyon Algısı Boyutlarının Bireysel İnovasyon Davranışını Açıklamadaki Etkisine Yönelik Çok Değişkenli Regresyon Analizi.....	210
<b>Çizelge 49.</b>	Beş Faktör Kişilik Özellikleri Boyutlarının Bireysel İnovasyon Davranışını Açıklamadaki Etkisine Yönelik Çok Değişkenli Regresyon Analizi.....	212
<b>Çizelge 50.</b>	Olumlu Bireysel İnovasyon Algısı Aracılık Etkisine Yönelik 1. Aşama Regresyon Sonuçları .....	216
<b>Çizelge 51.</b>	Olumlu Bireysel İnovasyon Algısı Aracılık Etkisine Yönelik 2. Aşama Regresyon Sonuçları .....	216
<b>Çizelge 52.</b>	Olumlu Bireysel İnovasyon Algısı Aracılık Etkisine Yönelik 3. Aşama Regresyon Sonuçları .....	217
<b>Çizelge 53.</b>	Olumsuz Bireysel İnovasyon Algısı Aracılık Etkisine Yönelik 1. Aşama Regresyon Sonuçları .....	218
<b>Çizelge 54.</b>	Olumsuz Bireysel İnovasyon Algısı Aracılık Etkisine Yönelik 2. Aşama Regresyon Sonuçları .....	218
<b>Çizelge 55.</b>	Olumsuz Bireysel İnovasyon Algısı Aracılık Etkisine Yönelik 3. Aşama Regresyon Sonuçları .....	219
<b>Çizelge 56.</b>	Direnç Bireysel İnovasyon Algısı Aracılık Etkisine Yönelik 1. Aşama Regresyon Sonuçları .....	220

<b>Çizelge 57.</b>	Direnç Bireysel İnovasyon Algısı Aracılık Etkisine Yönelik 2. Aşama Regresyon Sonuçları .....	220
<b>Çizelge 58.</b>	Direnç Bireysel İnovasyon Algısı Aracılık Etkisine Yönelik 3. Aşama Regresyon Sonuçları .....	221
<b>Çizelge 59.</b>	H7 Hipotezinin t- Testi Analizi Sonuçları .....	222
<b>Çizelge 60.</b>	H8 Hipotezinin Varyans Analizi Sonuçları .....	223
<b>Çizelge 61.</b>	H9 Hipotezinin Varyans Analizi Sonuçları .....	223
<b>Çizelge 62.</b>	H10 Hipotezinin Varyans Analizi Sonuçları .....	224
<b>Çizelge 63.</b>	H11 Hipotezinin Varyans Analizi Sonuçları .....	225
<b>Çizelge 64.</b>	Veri Analizi Sonrası Araştırma Hipotezleri .....	226



## ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa No
<b>Şekil 1.</b> İnovasyon Süreci.....	99
<b>Şekil 2.</b> İlgili Araştırmaların Yıllara Göre Dağılımı .....	127
<b>Şekil 3.</b> İlgili Araştırmaların Yıllara Göre Dağılımı .....	153
<b>Şekil 4.</b> Model: Aşçıların Beş Faktör Kişilik Özellikleri, Bireysel İnovasyon Algısı, Bireysel İnovasyon Davranışı İlişkisi .....	162
<b>Şekil 5.</b> Pearson Korelasyon Katsayısının (r) Yönleri .....	201
<b>Şekil 6.</b> Aracılık Etkisinin Temsili Gösterimi.....	214

## KISALTMALAR LİSTESİ

A	: Agreeableness
AB5C	: Abridged Big Five Dimensional Circumplex
BDNF	: Brain Derived Neurotrophic Factor
BFKÖ	: Beş Faktör Kişilik Özellikleri
BKNZ	: Bakınız
BLSA	: Baltimore Longitudinal Study of Aging
C	: Conscientiousness- Sorumluluk
CFA	: Confirmatory Factor Analyses
CQS	: California Q Set
CWB-I	: Counterproductive Work Behaviour- Individual
CWB-O	: Counterproductive Work Behaviour-Organizational
DEHB	: Dikkat Eksikliği Hiperaktivite Bozukluğu
DSM III R	: Diagnostical and Statistical Manual of Mental Disorders III Revision
E	: Extraversion
EFA	: Exploratory Factor Analysis
FFPI	: Five-Factor Personality Inventory
IPIP	: International Personality Item Pool
JPI	: Jackson Personality Inventory
MBTI	: Myers–Briggs Type Indicator
MCMi	: Million Clinical Multiaxial Inventory
MMPI	: Minnesota Multiphasic Personality Inventory
N	: Neuroticism
NEO	: Neuroticism, Extraversion, Openness to Experience
NEO-FFI	: Neuroticism, Extraversion, Openness to Experience-Five Factor Inventory
NEO-PI	: Neuroticism, Extraversion, Openness to Experience Personality Inventory
O	: Openness to Experience
OCEAN	: Openness to Experience, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness, Neuroticism

PD	: Personality Disorder
PRF	: Personality Research Form
R	: Reversal
RCRT	: Role Construct Repertory Test
S–O–R	: Stimuli–Organism–Response
SPSS	: Statistical Software of Social Science
VD.	: Ve Diğerleri
VB.	: Ve Benzeri
WFC	: Work Family Conflict

# 1. GİRİŞ

Son zamanlarda hem iç hem dış pazar açısından “tatil” deyince sadece konaklama yapılan tesislerde geçirilen günler ve saatler akla gelmektedir. Bir tatil paketi alan turist; tüm zamanını her şey dahil konaklama yaptığı konaklama tesisinde geçirmektedir (Yıldız ve Algür, 2006). Satın alınan paketin içerisindeki yiyecek içecek hizmetleri bazen ana amaçlardan birisi olabilmektedir.

Bugün bakıldığında tatil amaçlı konaklama tesislerinde tüketici taleplerine yönelik eğilim, farklı imajlar ve hayal dünyaları sunma yönünde değişmektedir (Yıldız ve Algür, 2006). Ancak; farklılık vurgusunu fiziki yapı ve ortamda her daim sunan işletmeler, insan sağlığını belki de en çok etkileyen yiyecek ve içecekler konusunda yeterince duyarlı olmamaktadırlar. Turistlere sunulan yiyecek ve içecek kaynaklarını ve tarladan sofraya gelinceye kadarki süreci yeterince sorgulamadan hizmet sunmaktadırlar. Tüketiciler de fiziki yapı ve ortam uğruna sunulan hizmete katlanmak durumunda bırakılmaktadırlar.

Bunun yanında yiyecek içecek hizmetleri sektöründe çalışan personelin nitelikleri ve belirli kriterlere göre seçimi bu konuda otorite olan kişileri oldukça meşgul eden bir olgu haline dönüşmüştür. İnsan kaynağını daha verimli şekilde çalıştırmak ve bu sayede işletmenin temel fonksiyonlarının sorunsuz şekilde devam etmesini sağlamak da işletme yöneticilerinin gayesi haline dönüşmüştür. Burada anahtar kilit ilişkisinden bahsetmek yanlış olmaz. Doğru işe doğru personeli yerleştirmek işe alım aşamasında belirli niteliklerin ve kişisel özelliklerin bilinmesini gerektirmektedir. Nitekim çok uluslu işletmelerde işe alınacak işgörene uygulanan kişilik testleri bunun bir örneğidir. Ülkemizde mesleki yeterlilik kurumunun yıllardır üzerinde çalıştığı konu da işletmelerde çalışacak insan kaynağının asgari niteliklerini ortaya çıkarmaya yöneliktir. Mutfaklarda çalışan ve toplu tüketimin ilk ayağını oluşturan aşçıların donanımlı olması ve kişilik özellikleri sayesinde ortaya koydukları ürünler ile yeterli ve dengeli beslenme alışkanlıklarını yönlendirebilmektedir. Bunun yanında yenilikçi ve yaratıcı ürünler ortaya koyarak hem işletme içi hem de işletme dışı dinamikleri harekete geçirebilmektedir.

## 1.1. Problem

Kişilik özellikleri, varlığını bireylere borçlu yiyecek içecek sektörü için derinlemesine önemli bir kavramdır. Gerek işveren gerekse de müşteri boyutunda insan psikolojisinin unsurlarını barındıran kişilik özelliklerinin incelenmesine duyulan ihtiyaç gün geçtikçe artmaktadır. İşletmelerdeki mevcut işgören davranışlarının altında yatan nedenleri araştırmak hem bir maliyet kalemi hem de zaman kaybı olabilmektedir. İşgörenleri aynı amaca sevkedelemek çoğu zaman birlikte çalışan kişilerin uyumuna bağlıdır. Sorun oluşturan, beklentilerin dışında olumsuz sürpriz davranışlar sergileyen kişiliğe sahip işgörenler işletmenin bütün amaçlarına zarar verecektir. İşe alımlarda kişilik konusunda proaktif davranarak ihtiyaç duyulan işgören belirlenebilir ve günümüz rekabetinin ayırt edici faktörü inovasyona daha fazla insan kaynağı sevkedilebilir. Bu bağlamda aşçıların kişilik özelliklerinin inovatif davranışların ortaya çıkmasında etkili olduğu düşünülmektedir.

Bu araştırma, öne sürdüğü modeller arasındaki bağıntıları inceleyen tanımlayıcı ve keşfedici bir araştırmadır. Araştırmada modellerin kurulmasında yararlanılan temel değişkenler şunlardır:

- Beş Faktör Kişilik Özellikleri
  - Açıklık
  - Sorumluluk
  - Dışadönüklük
  - Uyumluluk
  - Duygusal Dengesizlik
- Bireysel İnovasyon Algısı
  - Olumlu Bireysel İnovasyon Algısı
  - Olumsuz Bireysel İnovasyon Algısı
  - Direnç Bireysel İnovasyon Algısı
- Bireysel İnovasyon Davranışı

Yiyecek içecek işletmelerinde çalışan aşçıların kişilik özellikleri bireysel inovasyon davranışını nasıl etkilemektedir? Bireysel inovasyon algısı ile bireysel inovasyon davranışları arasında farklılıklar var mı? Bireysel inovasyon algısı

aşçuların kişilik özellikleri ile bireysel inovasyon davranışları arasındaki ilişkiye aracı değişken olarak hizmet etmekte midir? gibi sorulara cevap aranacaktır.

## **1.2. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın genel amacı, öncelikle beş faktör kişilik özellikleri ve bireysel inovasyon algısı hakkında geniş bir literatür taraması yaparak aşçuların bireysel inovasyon davranışları ile ilişkisini ortaya koymaktır. Yapılacak uygulama ile aşçuların beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel inovasyon algıları arasındaki ilişki durumu, beş faktör kişilik özelliklerinin bireysel inovasyon davranışlarına etkisi, bireysel inovasyon davranışının hangi faktör ya da faktörlerden daha fazla etkilendiği gibi sorunsallar test edilecektir. Ayrıca; demografik değişkenlerde bağımlı ve bağımsız değişkenlerin farklılık gösterip göstermeyeceği de incelenecektir. İkincil amaç olarak, aşağıda belirtilen araştırma hipotezlerini test etmek ve elde edilen bulgular sayesinde gelecekteki araştırmacılara, turizm pazarlaması ve gıda sektörü ile ilgili kişilere ve işletme sahiplerine yapıcı önerilerde bulunmak yer almaktadır.

## **1.3. Araştırmanın Önemi**

Beş faktör kişilik özellikleri konusuna odaklanan bu çalışma ile aşçuların beş faktör kişilik özelliklerinin incelenmesi ve beş faktör kişilik özellikleri, bireysel inovasyon algısı ve bireysel inovasyon davranışı arasındaki ilişkilerin test edilmesi amaçlanmaktadır.

Genel olarak kişilik özellikleri, spesifik olarak ise beş faktör kişilik özellikleri konusu, psikoloji literatüründe eski bir konu olmasına rağmen turizm literatüründe nispeten yeni bir konudur. Her ne kadar turizm yüksek düzeyde insan kaynağına odaklanmış olsa da genel ve akademik olarak turizmin insan psikolojisine odaklandığı pek söylenemez. İnovasyon algı ve davranışlarının da kişilikten bağımsız olması düşünülemez. Turizmde kişilik özelliklerinin kavramsallaştırılması ve ölçülmesine yönelik çalışmalar ile bireysel inovasyon davranışı ilişkisini ölçen çalışmalar sayıca azdır. Ayrıca kişilik üzerine yapılan çalışmalar çoğunlukla üniversite öğrencileri üzerinde yapılmıştır. Bu durum, yalnızca Türkiye’de yapılan ulusal araştırmalar için değil, uluslararası araştırmalar için de geçerlidir.

Yapılan çalışmaların içeriği incelendiğinde, beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel inovasyon davranışı arasındaki ilişkilere odaklanan sadece iki çalışmaya Bakx (2007), Yeşil ve Sözbilir (2013) rastlanılmıştır. Bakx (2007)'de kişisel inisiyatif, inovasyon ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler master tezine konu olurken, Yeşil ve Sözbilir (2013) kişiliğin işyerinde bireysel inovasyon davranışı üzerindeki etkileri incelenmiştir. Her iki çalışma da anket uygulaması otel işletmelerindeki farklı departman çalışanlarına uygulanmıştır. Bakx (2007) kişiliğin, deneyime açıklık (O) ve duygusal dengesizlik (N) faktörlerinin, yenilikçi davranışların en önemli belirleyicileri olduğunu ayrıca; yaşın da yenilikçi davranış üzerinde önemli bir etkisinin olduğunu ileri sürmektedir. Yaşlı insanların daha yenilikçi olduğunu da iddia etmektedir. Yeşil ve Sözbilir (2013) ise deneyime açıklık (O), dışında (.411  $p < 0.01$ ) başka hiçbir kişilik boyutunun, bireysel inovasyon davranışları ile pozitif ilişkili olmadığını ileri sürmektedir. Bakx (2007) ile Yeşil ve Sözbilir (2013) tarafından yürütülen çalışmalarda benzer bir yaklaşım esas alınmış olsa da beş faktör kişilik özellikleri- bireysel inovasyon davranışı ilişkisine yönelik başkaca bir çalışma bulunmamaktadır. Her iki çalışmada da anket uygulamaları otellerdeki farklı departmanlardaki çalışanlara yönelik uygulanmış olup spesifik olarak ele alınmamıştır. Bu durumlar, turizm ile ilgili kamu kurumlarının planlamaları, yiyecek içecek işletmeleri ve otel işletmeleri gibi birçok paydaş için önemli bir sorun teşkil etmektedir. Dolayısıyla, genel olarak kişilik ve inovasyon konusunun, spesifik olarak ise aşçıların kişilik özelliklerinin incelenmesi ve söz konusu kişilik özelliklerinin, bireysel inovasyon davranışı üzerindeki etkilerinin tespit edilmesi önem arz etmektedir.

Turizmde beş faktör kişilik özelliklerini inceleyen çalışmalar, özellikle Somer'in 1998 yılındaki Türkçe kişilik özelliklerini tanımlayan sıfatların yapısını incelediği kişilik ile ilgili ölçek geliştirme çalışmasından sonra artış göstermeye başlamıştır. Zira söz konusu çalışma ile BFK özellikleri ile ilgili mevcutta var olan ve uluslararası dil geçerliliğine sahip olduğu söylenen ölçek ifadelerinin Türkçe'leştirildiği görülmektedir. Somer'in 1998'deki çalışmasına kadar kişilikle ilgili çalışmanın bulunmaması ve sonrasında konu ile ilgili çalışmaların azlığı, kişilik olgusunu ölçmek için kullanılabilecek somut bir ölçek eksikliğine dayanmaktadır. Ancak; bu eksikliği gidermek için Somer'in (1998) dışında geliştirilen bazı ölçekler (Türk kişilik yapısı ve tanımlayıcı sıfatları inceleyen Somer ve Goldberg (1999); 187 ifadeli Türk BFK özellikleri envanteri oluşturan Somer, Korkmaz ve Tatar (2002); BFK ölçeğini Türkçe'ye uyarlayan, Karaman, Doğan ve Çoban (2009); iki uçlu BFK ölçeği oluşturan, Bacanlı, İlhan ve Aslan (2009); "Rammstedt ve John (2007)

tarafından geliştirilen 10 ifadeli BFK ölçeğini Türk kültürüne uyarlayan, Horzum, Ayas ve Padır (2017) de bulunmaktadır. Bu ölçekleri kullanan çalışmalar (Madran ve Akdoğan, 2010; Yıldızoğlu ve Burgaz, 2014; Kesen, 2014); tezler (Kahveci, 2001; Somer ve Demirci, 2003; Demirkan, 2006; Yıldızoğlu, 2013) olduğu gibi NEO-PI-R Costa ve McCrae (1992) ölçeği; John, Donahue ve Kentle (1991) ölçeği; 50 ifadeli Uluslararası Kişilik Madde Havuzu-(IPIP-International Personality Item Pool, Goldberg (1999) vb. anketleri baz alarak oluşturulan ya da yazarca Türkçeleştirilen yarı yapılandırılmış ölçekler de çalışmalarda kullanılmaktadır. Çalışmamızda diğer ölçeklerin ifadelerinin sayıca çok olmasından dolayı John ve Srivastava (1999) tarafından geliştirilen 44 ifadeli BFK özellikleri ölçeği birebir Türkçeleştirilerek tercih edilmiştir. John ve Srivastava (1999) tarafından geliştirilen ölçek, doğrudan kişilik özelliklerini ölçmek amacıyla geliştirilmiş olması, önceki araştırmaların devamı niteliğinde olması, yüksek düzeyde güvenilirliğe ve geçerliğe sahip olması gibi nedenlerden dolayı önem arz etmektedir.

Kişilik inovasyon davranışı ilişkisine yönelik bireysel inovasyon algısının aracı etkisi konusunda literatürde yeterli düzeyde bilgi de bulunmamaktadır. Ayrıca önceki çalışmalar incelendiğinde, beş faktör kişilik özellikleri ve bireysel inovasyon algısı ile bireysel inovasyon davranışı arasındaki ilişkilere, spesifik bir bakış açısı getiren herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

Aşçıların bireysel inovasyon algılarının nasıl olduğu, bireysel inovasyon davranışlarına nasıl etkiler yapacağı bilinmelidir. Diğer bir ifadeyle, inovasyon algısı; aracı değişken olarak bağımsız bir değişkenin (aşçıların beş faktör kişilik özellikleri), bağımlı bir değişken (inovasyon davranışı) üzerindeki etkisini arttırabilir veya azaltabilir. Bu nedenle, aşçıların kişilik özelliklerinin inovasyon davranışlarına etkisinin daha iyi anlaşılabilmesi için inovasyon algısının davranış öncesi tutarlılığı açısından oldukça önem arz etmektedir. Buradan hareketle, aşçıların beş faktör kişilik özelliklerine göre inovasyon algılarının inovasyon davranışını nasıl etkilediklerinin incelenmesi gerekmektedir. Bu eksikliği gidermek için araştırmada üç faktörlü bir model oluşturularak inovasyon algısının BFK ile bireysel inovasyon davranışı arasındaki ilişkilerin üzerindeki düzenleyici etkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

Söz konusu bu araştırma ile yukarıda kısaca özetlenen eksiklikler (ilgili çalışmaların azlığı, spesifik olarak aşçılar üzerinde incelenmemiş olması vb.) giderilerek hem teorik olarak turizm literatürüne hem de pratik olarak turizm ile ilgili



kamu ve özel sektör temsilcilerine çeşitli katkılar sağlanacaktır. Bu açıdan bakıldığında, ilgili araştırma önem arz etmektedir.

#### 1.4. Varsayımlar

Çalışmanın amacına uygun olarak, daha önce alan yazında yer alan araştırmalar incelenmiştir. İncelemeler doğrultusunda anket formu oluşturulmuştur.

Araştırmanın dayandığı temel varsayımlar, aşağıda yer almaktadır:

➤ Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan ölçeklerin, dört ve beş yıldızlı otel bünyesinde çalışan aşçıların beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel inovasyon algısı ve bireysel inovasyon davranışını yeterli düzeyde ölçtüğü varsayılmaktadır.

➤ Aşçıların bireysel inovasyon davranışlarında kişilik özellikleri ve inovasyon algılarının etkisi olduğu düşünülmektedir.

➤ Anket formunun hazırlanması sürecinde uzman görüşleri alınmış ve anketin geçerliliği için görüşlerin yanında yapılan geçerlilik ve güvenilirlik testlerine göre araştırma anketinin araştırma amacına uygun veriler toplayacağı kabul edilmiştir.

➤ Seçilen araştırma evreninin temsil gücünün yüksek olduğu varsayılmaktadır.

➤ Araştırma uygulama alanı olarak seçilen Bursa ili sınırları içerisindeki aşçıların inovasyon hakkında bilgi sahibi oldukları kabul edilmiştir.

➤ Yapılacak olan uygulamanın bilimsel niteliklere uygun olarak hazırlandığı kabul edilmiştir.

➤ Çeşitli kaynaklardan ve kurumlardan sağlanan bilgilerin gerçeği yansıttığı kabul edilmiştir.

➤ Araştırmaya katılan bireylerin, anket formunda yer alan sorulara objektif ve içtenlikle yanıt verdikleri varsayılmaktadır.

## 1.5. Sınırlıklar

Bu araştırmanın kuramsal çerçevesi ulaşılabilen alan yazın; araştırma ise Bursa İli'nde çalışan aşçılar ile sınırlı tutulmuştur. Diğer iller bu araştırma kapsamı dışında tutulacaktır.

Araştırmada öncelikle maliyet, zaman, ve ulaşılabilirlik sebeplerinden dolayı ana evrenin tamamına ulaşmak Bursa evreninin tamamına ulaşmaya çalışılmıştır. Evrenin tamamının bir listesine ulaşamadığı için otel yetkililerinden alınan bilgilere göre evrene ulaşılmıştır. Her ne kadar evrene ulaşmaya çalışılsa da ülke çapında ana evrene ulaşılmadığı için hedef evrenin ana evren ile aynı nitelikleri taşıması beklenemez. Bu nedenle sosyal bilimlerde yapılan analizler ve elde edilen bulgular birebir ülke genelindeki ana evren ile aynı özellikler taşıyamaz. Bu durum da bir sınırlılık olarak belirtilebilir.

Veri toplama aracı olarak anket kullanıldığı için araştırma bulgularının geçerliliği anketlerin geri dönüş oranlarına, cevaplama sırasında cevaplayıcının o anki algısına, ankette yer alan soruların kalitesine, kullanılan soru ve tanımların katılımcılar tarafından nasıl algılandığına bağlıdır.

Araştırma Bursa ili ve merkez ilçelerinde 2017 temmuz ve ağustos ayları içinde çalışan aşçılar (220) ile sınırlandırılmıştır.

## 1.6. Tanımlar

**Açıklık:** Bilinç, kültür ya da deneyime açıklık olarak kullanılan, analitik davranım, meraklılık, yaratıcılık, bağımsızlık, karmaşıklık, yenilikçi, orijinal, hayal gücü yüksek, ilgi alanı yüksek, cesur, açık fikirli, snata düşkünlük gibi kişilik özelliklerini barındıran kişilik boyutudur.

**Bireysel İnovasyon:** bireysel yenilikçilik olarak da kullanılan, inovasyon faaliyetlerini yapan birey olarak kullanılmaktadır.

**Buluş:** Keşfetmek, icat etmek anlamında kullanılmaktadır.

**Geçimlilik:** Akıl, uyumluluk olarak kullanılmaktadır.

**İnovasyon:** Ürün, hizmet ya da üretim yönetim süreçlerinin yenilenmesi ya da iyileştirilmesi ve bu durumları ticari olarak gelire çevirmek için yürütülen süreçlerin tamamıdır.

**Nevrotiklik:** Duygusal denge/dengesizlik, nevrotiklik olarak bilinmektedir.

**Sorumluluk:** Başarı kazanma güdüsü yüksek, azimli olma, sorumluluk sahibi, güvenilir olma, ihtiyatlı, planlı ve programlı gibi özellikleri barındıran kişilik boyutudur.

**Yaratıcılık:** Bir şeyi herkesten farklı yöntemlerle uygulayabilme, var olmayan birşeyi hayal edebilme, ve yeni fikirler geliştirebilme yeteneğidir.

## 2. İLGİLİ ALAN YAZIN

### 2.1. Kuramsal Çerçeve

Bu bölümde mevcut araştırmanın dayandığı kuramsal ve kavramsal çerçeveye yer verilmiştir. Araştırmanın kuramsal ve kavramsal çerçevesi hem kavramsal hem de ampirik çalışmalardan yararlanılarak hazırlanmış olup, üç kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda, kişilik başlığı altında beş faktör kişilik özellikleri konusu ele alınmıştır. İkinci kısımda, inovasyon başlığı altında bireysel inovasyon algısı ve bireysel inovasyon davranışı konuları ele alınmıştır. Üçüncü kısımda ise beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel inovasyon algısı ve bireysel inovasyon davranışı arasındaki ilişkiler tartışılmıştır.

#### 2.1.1. Kişilik Kavramı ve Tanımı

Bu bölümde kişiliğin tanımı, kişiliği etkileyen faktörler, kişilik kuramları, beş faktör kişilik özellikleri kuramının boyutları, kişilik özelliklerini ölçme ve değerlendirme yöntemleri ve kişilik özellikleri ile ilgili turizm alanında yapılan başlıca ampirik araştırmalar anlatılacaktır.

“Bir kimseye özgü belirgin özellik, manevi ve ruhsal niteliklerinin bütünü, şahsiyet” TDK (2018) olarak tanımlanan kişilik kavramının Fransızca karşılığı “personalite”, İngilizce karşılığı “personality”, Almanca karşılığı “personlichkeit”, Orta Çağ Latincesi karşılığı “personalitas”, Klasik Latincedeki karşılığı ise “persona” kelimeleri ile ifade edilmektedir” (Gümüş, 2009: 41). “Ünlü Romalı düşünür Çıçero tarafından (M.Ö. 106- M.Ö. 43) persona sözcüğünü dört ayrı biçimde ele alınmıştır (Sevi, 2009: 1):

- 1- Kişinin olmak istediğinin dışında görünmesi
- 2- Kişinin hayatında oynadığı rol

3- Kişinin hayatında oynadığı aktif rol için gerekli tüm özellikler

4- Dış görünüş ve asalet

Klasik İslam kültürünün 18. yüzyıl Osmanlı son temsilcilerinden biri olarak sayılan mutasavıf, âlim ve sosyolog Erzurumlu İbrahim Hakkı (1703-1780), 1757 yılında tamamladığı ansiklopedik özelliğe sahip olan Marifetname'sinin anatomi ve fizyolojinin anlatıldığı ikinci bölümünde; insan vücudu estetik ve yapısal anlamda anlatılırken insanın huylarına da yer vermiştir. Marifetnamede alnında uzun kırışıklıklar olanın anlayışlı olduğu; burnunun ucu top gibi olanın neşeli, burnu biraz uzun olanın anlayışsız, boynu çok uzun olanın kişide olgunluğun az olduğu, çenesi enli olanların kaba ve sert karakterde olduğu, dudakları etli olan kişilerin kızgın ve sakil (ağır, uyumsuz ve kaba) olduğu, gözü çukur ve eğik olanların kibirli, gözü siyah renk olanların itaatkâr, gözü küçük olanların hafif kişiliğe sahip olduğu, gözü büyük olan güçlü kişiliğe sahip olduğu, saçı seyrek olanın arif ve zarif olduğu gibi birçok biyolojik özelliğe değinilmiştir (Marifetname, 2018).

Literatürde kişilik kavramının farklı şekillerde tanımlandığı ve açıklandığı görülmüştür. Allport (1937) kişilik kavramının içeriğini ifade edebilmek için, sosyoloji, psikoloji, felsefe, hukuk, teoloji gibi birçok değişik bilim dalının bakış açısından hareket ederek, birbirine çok yakın olmayan elliye aşkın tanımın kullanılabileceğini ifade etmiştir (Moody, 2007, akt. Tekin, 2012: 90).

Bir şeyin tanımı kendisiyle ilgili kavramlar bütünüdür. Kişiliğin tanımında geçen kavramlara bakıldığında farklı ve ortak birçok kavramın olduğu dikkat çekmektedir. Allport'a (1961) göre; Empodocles (M.Ö. 450) kişiliği hava, toprak, ateş ve su gibi kozmik elementlerle ilişkili bir kavram (Tekin, 2012: 89); diğer araştırmacılarca da La Pierre (1967) bireyin olaylar karşısında sergilemiş olduğu tutumlarda en önemli faktör (Clark, 2007:13, akt., Tekin, 2012: 91); Erdoğan (1991) "bireyin zihinsel ve bedensel özelliklerinde görülen farklılıklar ve bu farklılıkların kişinin davranış ve düşüncelerine yansımış biçimi" (Yıldırım, 2014:5); Demir ve Acar (1997) "bireyin hayata bakışındaki özgünlükleri meydana getiren ve temel ilgi, dürtü, yetenek ve duygusal eğilimlerini de içeren, belli bir süreklilik gösteren davranış ve özelliklerin bileşimi" (Kaşlı, 2009: 11); Cevizci (2003), kişilik kelimesinin felsefe alanında "kendi beninin bilincinde olan kişinin psikolojik bakımdan söz konusu bireyselliği; bir kişinin temel ve genel davranış tarzı; bireyin davranışının bireye bir toplum içinde anlam veren, değer kazandıran ve onu toplumdaki diğer bireylerden farklılaştıran yönlerinin toplamı (Şentürk, 2014:28); Cüceloğlu (2005) bireyin hem iç

hem de dış çevresiyle kurduğu, başkalarından ayırt edici, yapılaşmış ve tutarlı bir ilişki (Yıldırım, 2014:4); Yelboğa (2006) “insanın duyuş, düşünüş, davranış biçimlerini etkileyen etmenlerin kendine özgü” görüntüsü (Erdurur, 2012:32) olarak tanımlanmıştır. Yukarıdaki kavramlardan da anlaşılacağı üzere tanımların farklı ve karmaşıklığının yanında çoğunlukla kişilik kuramlarından ve kişiliği etkileyen etmenlerden yola çıkılarak yapıldığı görülmektedir.

Kişiliğin bireysel farklılıkları 3 düzeyde tanımlanabilir. Seviye 1, kişilik tanımı için ayrıcalıklı bir imza sağlayan, özellik olarak adlandırılan geniş, birbirinden bağımsız ve göreceli olarak koşulsuz yapılardan oluşur. Seviye 2'de kişilik tanımları, kişisel çabaları, yaşam görevlerini, savunma mekanizmalarını, başa çıkma stratejilerini, alana özgü yetenekleri ve değerleri ve zaman, yer veya rol bağlamında bağlamsal olan çeşitli motivasyonel, gelişimsel veya stratejik yapıları çağırır. Seviye 3, yalnızca yetişkinliğe uygun olabilecek çerçeveler ve yapılar sunar. Erişkinlikteki kimlik, yeniden inşa edilmiş geçmiş, algılanan mevcut ve beklenen geleceği bütünleştiren benliğin içsel bir öyküsüdür. Bu nedenle, kişiliğin tam bir tanımı, bir insan yaşamının, kimliğin ayırt edici özelliği olan birliği ve amacı ifade etme derecesinin dikkate alınmasını gerektirir (McAdams, 1995:365).

Kişiliği tek bir tanımla cümlelere sığdırmak oldukça zordur ancak; kişilik, genetik etki ve biyolojik yapılar ile bireyin kendisinden ve çevresinden kaynaklanan faktörlerin kişide oluşturduğu ayırıcı özelliklerin bir bütünü olarak tanımlanabilir. Zira burada bile amaca yönelik bir tanım olmaktadır. Kişilik tanımı yapılırken dayanak noktası olarak ne baz alınırsa ona uygun bir tanım ortaya çıkmaktadır. Yapılan tanımda da ayırıcı özellikler kuramına uygun bir tanım yapıldığı görülmektedir.

### **2.1.2. Kişiliği Etkileyen Faktörler**

“Kişilik konusunda yapısal görüşü savunan pek çok araştırmacı kişiliğin mizaç, karakter ve zekâ bileşiminden oluştuğunu iddia etmektedirler” (Cloninger ve Svrakic, 2000). Bu üç kavramın neyi açıkladığına bakılacak olursa, mizaçın, kişiliğe biyolojik katkılarda bulunduğu, karakterin ise sosyal ve kültürel anlamda katkılar sağladığı söylenebilir. Zekânın rolü ise hem genetik hem de çevresel özelliklere katkı yapıyor olması ve bütün kişilik işlevlerini düzenlemesidir. Ana fonksiyonları

hissetme, algılama, düşünme ve bunları hedefe yönelik davranışlara çevirmektir (Sevi, 2009:8).

Sürekli iç ve dış uyarıcıların etkisinde olan kişilik, bireyin psikolojik, biyolojik kalıtsal ve edinilmiş tüm yeteneklerini, duygu ve isteklerini, güdülerini, alışkanlıkları gibi bütün davranışlarını içine alır. Özetle kişiliğin oluşmasında insanın doğuştan getirilen özellikleri ile içindeki çevrenin etkisini bir arada görmek mümkündür. Bu açıdan bakıldığında, kişiliğin hem çevrenin etkisiyle bireye has özellikleri, hem belirli ölçüde içinde yaşanılan insan topluluğunun, hem de belirli ölçüde de tüm insanlarda ortak bazı özellikleri yansıttığı sonucu çıkarılabilir (Yelboğa, 2006:198; Yıldırım, 2014:6).

Birçok araştırmada (Aktaş, 2006; Arpacı, 2015; Aydın, 2016; Deniz, 2016; Erdurur, 2012; Girgin, 2007; Güneş, 2016; İkiz, 2016; İrengün, 2014; Kaşlı, 2009; Keskin, 2016; Ödemiş, 2011; Özer, 2013; Öztürk, 2016; Sayın, 2016; Şentürk, 2014; Tatar, 2013; Tekin, 2012; Temeloğlu, 2014; Türkmen, 2013; Yıldırım, 2014;) kişiliği etkileyen faktörlerin değişik başlıklar altında toplandığı ancak; gruplandırılmadığı görülmektedir. Kalıtsal ve bedensel faktörler ile çevresel faktörler olarak gruplandırılan çalışmalar (Arslan, 2017; Göksal, 2017; Ünsal, 2005; Yeni, 2015; Yıldızoğlu, 2013) da mevcuttur. Temelde kişiliği etkileyen faktörler iki ana faktör içinde gruplanabilir: Kalıtsal ve bireyin kendisi ile çevresinden kaynaklanan faktörler.

### **2.1.2.1. Kalıtsal Faktörler (Genetik Etki ve Biyolojik Yapı)**

Kalıtımın kişilik üzerindeki etkisi gerek gözlem gerekse bilimsel çalışmalarla açıklanmaya çalışılmıştır. Martin ve Fellenz (2010) kalıtımı savunanların kişiliğin genetik faktörlerden kaynaklandığını ifade ederken; çevreyi savunanların kişiliğin çevresel faktörlerin etkisiyle şekillendiğini belirtmişlerdir. Günümüzde kabul gören görüş ise hem çevrenin hem de kalıtımın kişilik üzerinde belirleyici etkisinin olduğudur. Kişiliği şekillendiren aslında çevresel ve kalıtsal faktörler arasındaki etkileşimdir. Kalıtımın kişiliğe etkileri ile ilgili bilimsel çalışmalara (Jang, Livesley ve Vemon 1996; Loehlin, McCrae, Costa Jr, ve John 1998; McCrae, Costa, Jr, Pilar, Rolland ve Parker 1998; McDonald, 1995; Roberts, Wood ve Smith 2005; Tellegen ve ark., 1988) rastlanılmaktadır. Aşağıda kişilik üzerinde genetik etki ve biyolojik yapının etkisi açıklanacaktır.

“Bireyin fiziksel yapısının kişiliğini etkilediği yaygın olarak bilinmektedir. Eski çağlardan beri bireyleri fiziksel yapılarına göre açıklama ve değerlendirme eğilimleri olmuştur. Bireyin vücut yapısının ve kişisel hareketliliğinin diğer bireyler üzerinde nasıl bir etkiye yol açtığı ve bunun sonucu olarak da kişinin kendi fiziksel görünümü hakkında neler hissettiği, nasıl bir tutum sergilediği, kendi bedeniyle barışık olup olmaması da bireyin kendi kişiliğini etkilemektedir. Bireyin giyim ve kuşamı, sağlıklı görünüp görünmediği, kilo ve boyu, fiziksel özürlü ya da beden güzelliği, bireyi kişilik farklılığı bakımından diğerlerinden ayırmaktadır” (Aytaç 2000:166; Koptagel 1991:282, akt. Deniz, 2016:7).

Özkalp (2004), kişiliğin oluşumu ve gelişimi üzerinde genetik etkilerin çeşitli araştırmalara kaynak oluşturduğunu ancak; bu araştırmalarda genetik etkilerin kişilik üzerindeki doğrudan etkilerinden ziyade dolaylı etkilerinin incelenebildiğini özellikle; bir bireyin vücut yapısı, saç rengi, boyu, kilosu, göz rengi ve fiziksel özellikleri üzerinde genetik etkilerin olduğu açık olduğunu fakat; kişinin uzun-kısa boylu oluşu veya şişman-zayıf oluşunun kişilik üzerinde dolaylı bir etkisi olduğuna inanıldığını belirtmektedir (Yıldızoğlu, 2013:45).

Ancak; moleküler biyoloji ve genetikteki gelişmeler, kişilik özelliklerine bağlı genlerdeki yaygın varyasyonları belirlemeyi mümkün kılmıştır (Canli, 2008:311). “Spesifik genleri ve çevreleri bulmanın, kişiliği anlamaya yönelik ilginç ve ilgili davranışsal genetik araştırmalar yapmanın tek yolu olmadığını belirtmekle birlikte, genlerden davranışlara giden biyolojik mekanizmaları hala anlamak isteriz. Bununla birlikte, hemen hemen her şey kalıtsaldır (Turkheimer, 2000) ve kişiliğe gelince, çok sayıda özellik aynı ölçüde (yaklaşık olarak %50) kalıtsaldır” (Krueger ve Johnson 2008:305).

Hellriegel ve Slocum da 2009’daki çalışmasında benzer şekilde; birbirlerinden ayrı olarak büyüyen ikiz çocukları konu alan araştırmalarda, genetik faktörlerin araştırmayı yapanların tahmin ettiğinden fazla oranda etkili olduğu belirlenmiştir. İkiz çocuklar üzerinde yapılan çalışmaların sonucunda kişilik özelliklerinin %50’si ile %55’inin kalıtsal olduğu ortaya konmuştur (Deniz, 2016:7).

Bir başka araştırmada normal popülasyonda çoğunlukla “normal dağılım” gösteren mizaç özelliklerindeki varyansın yaklaşık %50’si genetik farklılıklar tarafından açıklanmaktadır. Bu orana göre, kalan %50’lik varyansın, %25-30’unun



paylaşılmayan çevresel etkenlere (kişinin yaşadığı deneyimleri) ve %15-20'sinin ölçüm hatalarına denk geldiği belirtilmektedir (Sevi, 2009:7).

Zel'e (2006) göre "kalıtsal ve genetik özelliklerin kişilik üzerindeki etkileri bireyden bireye göre değişmektedir. Zihinsel özelliklerin (zekâ durumu vb.), bedensel özelliklerin (saç-göz-ten rengi, boy vb.) ve davranış eğilimlerinin (heyecanlılık, duygusallık, karşı koyma vb.) ortaya çıkmasında kalıtsal özellikler daha çok ön plandadır. Sosyo-kültürel etmenler ve diğer etmenler ise değer yargılarının oluşmasında, ideallerin belirlenmesinde ve inanç sistemlerinin oluşmasında kalıtsal özelliklere göre daha çok önemlidir" (Yıldızoğlu, 2013:45).

Mussen'e göre (1979) şizofren hastası olan ikiz kardeşler ve diğer kardeşleri üzerinde yapılan araştırmalarda, ikizlerin diğer kardeşlere oranla birbirlerine daha fazla benzedikleri, ikizlerden birinin şizofren olması durumunda diğer ikiz kardeşinde %86 oranında şizofren olduğu, ikizlerin diğer kardeşlerinin ise %15 oranında şizofren olduğu belirtilmektedir. Bu durumun duygusal bozukluğun gelişmesine katkıda bulunan genetik faktörlere bağlı olduğunu göstermekle birlikte şizofreninin doğrudan bir şekilde genetiksel olmadığı belirtilmektedir. Ayrıca; çok fazla çevresel strese maruz kalan şizofreniye genetik yatkınlığı olan bireyin, genetik yatkınlığı olmayan kişiye göre bu hastalığa yakalanma riskinin daha fazla olduğu bildirilmektedir. Bu durum kişilik üzerinde genetik faktörlerin açık ve önemli etkilere sahip olduğunu göstermektedir (Keskin, 2016:16).

İnanç vd. (2007) 133 çocuğun yetişkinliğe kadar gözlenmesi ile yapılan bir çalışmada, genetik yapının duygusal duyarlılık, bireysel hareketlilik seviyesi, tepki şiddeti, düzenlilik, yeni durum ve insanları kabullenmeye hazır olma üzerinde etkilerinin gözlemlendiğini belirtmiştir (Güneş, 2016:6).

Soysal (2008), İngiltere'de 114 çocukla Lancashire Üniversitesinin yapmış olduğu başka bir araştırma da ise; işaret parmağı yüzük parmağından daha kısa olan erkek çocuklarının "kavgacı ve hiperaktif" olduğu tespit edilmiştir (Güneş, 2016:6).

Genetik etki ile ilgili başka araştırmalar da yapılmıştır. Loehlin, McCrae, Costa Jr, ve John'a (1998:431) göre erkekler ve kadınlar kalıtsallık açısından farklı değildir. Roberts, Wood ve Smith (2005:166) büyük beş teorisinin, kişilik özelliği gelişiminin büyük ölçüde genetik bir olgu olduğunu iddia etmektedir.

Jang, Livesley ve Vemon (1996:577), beş faktör kişilik özellikleri modelinin N,E,O,A ve C faktörlerinin üzerindeki geniş genetik etkiyi sırasıyla % 41,% 53,% 61,% 41 ve% 44 olarak tahmin etmiştir. Alt ifadelerin de genetik etki gösterdiğini belirterek çevrenin etkisinin tüm boyut ve alt ifadeler için tutarlı olduğunu ifade etmiştir.

McCrae, Costa, Jr, Pilar, Rolland ve Parker (1998:171) Filipinli ve Fransızca çevirilerden elde edilen verilerin Amerikan normatif faktör yapısının net ve ayrıntılı replikasyonunu gösterdiğini iddia etmektedir. Bu ve diğer kültürler arası ve davranışsal genetik çalışmalardan elde edilen sonuçların FFM'nin biyolojik temelli bir insanın evrensel olduğunu gösterdiğini iddia etmektedir.

Krueger ve Johnson (2008:305) çalışmalarında eğer her şey bu kadar kalıtsal ise, kişilikte yer alan genleri bulmanın neden bu kadar zor olduğunu sormakta ve bu bilmeceyi çözmenin anahtarının, genel bir kalıtım istatistiği tarafından ne kadar varyasyonun kaplandığını anlamakta yattığını belirtmektedir. Kişilik özelliklerine genetik ve çevresel katkıların, ergenlerin ebeveynleriyle ilişkilerinin doğasının bir fonksiyonu olarak nasıl değişebileceğini inceyerek bir dizi ebeveyn bağlamında (örneğin, "Ailem beni ben de ailemi beğeniyorum"), pozitif duygusallığa (dışadönüklükle benzer) genetik katkıların, en düşük %34 en yüksek %77 olarak geniş çapta değiştiğini ileri sürmektedir ancak; "mirasın bir özellik olduğunu" değil, "bu özelliğe genetik katkıların hangi koşulların güçlendirildiği veya bastırıldığı?" sorusuyla genetik katkıların geliştirildiği durumlarda belirli bir polimorfizm-kişilik birliklerini aradıklarını belirtmektedir.

Noninvaziv beyin haritalamasındaki ilerlemeler, kafa derisi yüzeyinden elektroensefalogram (EEG) kayıtları ile başlayan ve daha sonra pozitron emisyon tomografisi (PET) ve fonksiyonel manyetik rezonans görüntüleme (fMRI) gibi beyin görüntülemesine ilerleyen alandaki yeni gelişmeleri katalize etmiştir. Bu metodolojiler, kişilik özelliklerini beyin yapıları ve işlevlerindeki bireysel farklılıklarla ilişkilendirmek için kullanılmaya başlanmıştır (beyin hasarı olan hastaların aksine). Beyin haritalamasındaki gelişmelere paralel olarak, son on yılda moleküler biyoloji ve genetikteki gelişmeler, kişilik özelliklerine bağlı genlerdeki yaygın varyasyonları belirlemeyi mümkün kılmıştır. Bu genetik varyasyonlar, "görüntüleme genetiği" (Hariri, Drabant ve Weinberger 2006) adlı bir alanda moleküler genetiği noninvaziv beyin görüntüleme ile birleştirerek beyin devreleri üzerinde haritalanmaktadır (Canli, 2008:311).

Kişiliğin biyolojik temelini daha iyi anlamak için son teknoloji moleküler biyoloji ve nörogörüntüleme tekniklerini kullanma heyecanında, psikolojinin yukarıdan aşağıya bakış açısını da unutmamak gerekir mesela; yaşamsal bir durumun psikolojik kuramları (Mischel ve Shoda 1998; Mischel, 1999) geliştirilmiş olsa da, bir bireyin hayatın bir safhasında saldırgan bir şekilde davranabilirken neden bir başkasının aynı şekilde davranmadığını açıklamak oldukça zordur (Canlı, 2008:323). İnsanlar da diğer bütün canlılar gibi kendi türlerinin özellikleriyle donatılmış bir genetik mirası paylaşmaktadırlar. Ancak; türün içindeki genetik değişimler, bireyler arasında farklılıklara yol açar. Böylece, her birey, insan türüne özgü genetik yapının yanı sıra, atasına ve ailesine ait bazı genetik özelliklerini de taşımaktadır. Boy, göz rengi, ten rengi gibi niteliklerde genetik özelliklerin etkisi çok net görülebilir. Ancak kişiliğin gelişiminde genetik faktörlerin rolü çok daha karmaşıktır. "Belirli bir kişilik özelliğini doğrudan doğruya genetik etkiye, başka bir kişilik özelliğini ise çevresel faktörlere bağlamak olanaksızdır. Kişiliğin oluşumunda ve gelişiminde genetik ve çevresel faktörler etkileşim halindedir. Genetik etki ile kuşaktan kuşağa aktarılan, kişilik yapısı ve davranışın kendisi olmayıp, bu üst yapıların üzerinde gelişip oluşacağı merkezi sinir sistemidir. Bu sinir sistemi, insanın içinde bulunduğu çevreyle sürekli etkileşimleri sonucunda ortaya çıkan davranışın niteliğini ve niceliğini saptar. Bu davranışların tekrarı, pekişmesi, üstüste birikimi, kişilik yapısını oluşturur (Girgin, 2007:44-45).

Sonuç olarak genetik etkinin kişilik oluşumundaki etkisi açıktır ancak; her ne kadar bu etkiyi ölçme ve açıklamada teknolojik imkânlar gelişmiş olsa da hangi bireyde ne kadar etkili olabileceği henüz netlik kazanmamıştır. Genetik kodlama, haritalama ve klonlamadaki gelişmelerin ne tür sonuçlar doğuracağı hala tartışılmaktadır.

#### **2.1.2.2. Bireyin Kendisi ile Çevresinden Kaynaklanan Faktörler**

Bireyin kendisi ve çevresinden kaynaklanan faktörler psikolojik faktörler, sosyal, kültürel ve ekonomik faktörler, fiziki ve coğrafi faktörler, ailevi faktörler ve diğer faktörler olmak üzere 5 grupta incelenecektir.

### **2.1.2.2.1. Psikolojik Faktörler**

İnsan sosyal ve psikolojik bir varlıktır. Vural'a (2007) göre; bireylerin başarma ve güven kazanma isteği, büyüme, gelişme ve kuvvetlenme isteği, ilerleme, olgunlaşma ve değişme isteği, bireysel bağımsızlık elde etme isteği, beğenilme ve takdir edilme isteği, olumlu sosyal ilişkiler kurma isteği, mutlu olma isteği kişisel gelişimini etkileyen psikolojik etkenler olarak sıralanabilir (Yıldırım, 2014:8). Yaşam boyu gelişim içinde olan bireyin istek ve beklentilerinin karşılanma durumunun kişiliğinin oluşumunda olumlu ve olumsuz etkilerinin olması yadsınamaz.

### **2.1.2.2.2. Sosyal, Kültürel ve Ekonomik Faktörler**

Kişiliği etkileyen en önemli çevresel faktörlerin içinde yaşanan ve bireylerin etkileşim halinde olduğu toplumun sosyo-kültürel özellikleri olduğu belirtilmektedir (Deniz, 2016:8; Güneş, 2016:7; İrengün, 2014:53; Kaşlı, 2009:14; Yıldızoğlu, 2013).

Ekonomik, sosyal ve kültürel faktörler neredeyse yaşamın tamamını oluşturan etkilerden oluşmaktadır. Birey olarak kişinin kendisi, ailesi, akrabaları, sosyal, okul ve iş arkadaşları, içinde yaşadığı toplum ve en nihayetinde sosyal medyayı da kapsayan iletişim teknolojilerinin yardımıyla belki günlük hayatta hiç karşılaşmayacağı farklı sosyal, kültürel ve ekonomik yapılarıdaki insanlar bu yaşamın birer üyeleridir. Birey, sosyal hayatta diğer bireylerle sürekli sayılabilecek bir etkileşim ve ilişki halindedir. Bu durum kişiye sürecin sonunda birçok kültürel özelliği öğretir ve sonra da edinilen bu kültürel özelliklerle davranış geliştirir (Güney, 2000, akt. Yıldırım, 2014:8).

“İnsan doğası gereği oldukça esnek akıl yapısına sahiptir. Bu esnek yapı nedeni ile insan karşılaştığı durumlar sonucunda şartlanmaya yatkındır” (Eroğlu, 2007:189, akt. Güneş, 2016:7). Bir başka deyişle ortama uyuma yatkındır. “Bana arkadaşını söyle sana kim olduğumu söyleyeyim” atasözünde olduğu gibi bir yatkınlık söz konusudur. Kulaksızoğlu'na (1998) göre hâkim kültürün etkisi kişilerin davranışların çoğunda yakın çevresinden kaynaklanır. Dinî inanışları ve değer yargıları, giyim ve kuşamı, yaşam tarzı, konuşma dili, hep kültürün etkisinde kalır. İnsan topluluklarında ortak bir kültürün yanında, dinî ve çeşitli yöresel faktörlere bağlı olarak gelişen çeşitli alt ve üst gruplar ile bu grupların da kendilerine has

kültürleri vardır ve farklı kişilik özellikleri bu alt-üst kültürlerin üyelerinde gözlenebilir (Yıldırım, 2014:8). Burada sosyal baskı, farklı toplumsal cinsiyet algılamaları, astrolojiye, metafiziğe, bilime farklı bakış açıları görülebilir ve birey de bu karmaşık bakış açılarından nasibini alabilir.

Bunun dışında bireyin ve etkileşim içinde olduğu toplumun ekonomik özgürlük ve yaptırımları da bireyin kişiliğini etkileyebilir (Özcan, 2011:72). Eroğlu'na (2011) göre; sosyo-ekonomik açıdan imkânların yüksek olduğu durumda dünyaya gelen bir çocuk, yüksek ihtimalle geliri gibi ekonomik, yaşam tarzı gibi sosyal statüsü oldukça iyi olan bir meslek sahibi olacak ve yaşantısına uygun davranışlar ortaya koyacaktır. Sosyal-ekonomik açıdan alt sınıfta dünyaya gelen bir çocuk ise, yine kendi yaşantısına uygun sayacağı davranışlar sergileyecektir (Yeni, 2015:11; Yıldızoğlu, 2013:47). Yaşamı boyunca ya da yaşamın belirli bir döneminde karşılaşmış olduğu ekonomik sıkıntılar da bireyin kişiliğinin oluşmasında etkili olabilecektir. Maddi sıkıntı çeken birey ile çekmeyen arasında kanıtlanmayan ancak; var olduğuna inanılan bir kişilik farklılığı vardır. Paranın insan kişiliğini değiştirdiğine, parası olanın olmayana göre daha özgüvenli olduğuna dair yaygın bir halk görüşü hakimdir. Aslında paranın kişiliği değiştirmesinden çok var olan ancak; baskılanan kişiliğin ortaya çıktığı da söylenebilir. Şans oyunlarından çıkacak bir parayla neler neler yapacağını anlatan insanlara rast gelmemek neredeyse imkânsızdır. Herkesin hayata dair planları ve hayalleri vardır ancak; bazı kişiler emeksiz şekilde bir anda elde edilen paraya kavuştuğunda kendisinden beklenenlerin ötesinde kişilik özellikleri sergileyebilmekte ve en yakınlarını bile gözü görmemektedir. Diğer taraftan maddi imkânlarla sahip kişilere karşı diğerleri tarafından birtakım davranışlar da gelişebilmekte ve belirli bir çizgide devam eden kişilik davranışları değişebilmektedir. Bu durumu açıklayan en iyi örnek Nasrettin Hoca'nın "ye kürküm ye misali"dir. Bir başka bakış açısıyla Balıkesir ili taraflarında çok kullanılan ancak; TDK'ya girmemiş bir sözcük olan "koyalaklık" da misal verilebilir. Daha çok gösteriş düşkünlerine koyalak (govalak) denilmektedir. Yaşamındaki tatmin duygusunu diğer insanların dikkatini çekerek ve takdir beklentisiyle elde eden insan tipidir. Cebindeki bütün parasıyla birkaç günü lüks tüketerek geçirip ayın geri kalanında aylak gezenlere de denir. Trakyalıların bunlara "kuvalak" dedikleri de söylenir.

Çoğunlukla içinde yaşanılan kültürün bireylerin kişiliklerini kendi istemleri dışında şekillendirdiği söylenebilir. Toplumun içinde yaşadığı kültür, bireylerin bu kültüre uygun yaşamasını ve kabul etmesini beklemektedir. Bireyler bu kültüre göre eğitilirler ve genelde bu kültüre uygun yaşamak durumundadırlar (İrengün, 2014:54).

Bir başka deyişle birey, kişiliğini yaşadığı kültüre uygun geliştirmek durumunda bırakılmaktadır. Nitekim Roberts, Walton ve Viechtbauer (2006:1-25) psikolojik teorilerin aksine, kişiliğin sonunda bir istikrara kavuşmasının söz konusu olmadığı, yaş ve derecedeki rol ve davranış beklentileriyle ilgili deneyimlere yanıt olarak yaşamın herhangi bir aşamasında değişimin meydana gelebileceğini ileri sürmektedir. Kişiliğin “yaşam boyunca net bir normatif değişim paterni” geçirdiğini, insanların çoğunlukla genç yetişkinlikte (20-40), aynı zamanda orta ve ileri yaşta yaşlandıkça toplumsal olarak daha baskın, bilinçli ve duygusal olarak kararlı hale geldikleri, sosyal canlılık ve deneyime açıklığın, yaşamın erken dönemlerinde arttığı, ancak yaşlılıkta azaldığını, “en dikkate değer bulgulardan” birinin ise, kişilik özelliklerinin genç yetişkinlik döneminde ergenlik de dahil olmak üzere başka herhangi bir döneme göre daha sık değiştiğini iddia etmektedir. Kişilik değişikliği kalıplarının ardındaki en olası nedenlerin evlilik partneri bulma, aile kurma ve kariyer oluşturma gibi faktörlerin olduğu, çocuklar ve gençlerin de orta yaşlı ve yaşlı insanlar gibi onlardan beklenen rollerden etkilendiği, her yaştaki rol beklentilerinin, kişinin nasıl davranması gerektiği konusunda rehberlik etmekle kalmadığı, aynı zamanda “muhtemelen nasıl değişmesi gerektiği” ile de kişilik değişimini kolaylaştırabildiğini belirtmektedir.

Uysal’a (2010) göre; bireyin düşüncelerini, eğilimlerini ve çeşitli bireysel özelliklerini önemli ölçüde bireyin doğup büyüdüğü veya sonradan dâhil olduğu sosyal sınıf ve bu sınıfın sunmuş ya da sunamamış olduğu birçok imkân etkileyebilmektedir. Bireylerin, birçok alanlardaki rol davranışlarında ve sosyalleşme çabalarında bazı gruplarda yer almak önemli bir yer tutar. Bireyin okul ve mahalle arkadaşlıkları, oyun ve takım arkadaşlıkları, yetişkin olduğu zamanki meslek ve çalışma arkadaşlıkları gibi sosyal grupların oluşumu büyük ölçüde sosyal sınıf faktörünün etkisi altında kalabilmektedir. Bireyin geçmiş ve şimdiki zamanda içinde yer almış olduğu sosyal grupların yapısını anlamak kişiliğini anlamada çok önemli bilgiler verebilir (Tekin, 2012:98).

Sosyal ve kültürel etkilerle ilgili başka çalışmalar da mevcuttur. McCrae (1996:323), kültürel yenilik, politik ideoloji, sosyal tutumlar, medeni seçim ve kişilerarası ilişkilerdeki beş faktör kişilik özellikleri modelindeki “Deneyime Açıklık” faktörünün (O) etkilerini gözden geçirmek için yaptığı çalışmasında deneyime açıklık faktörünün kişilik özelliklerinin çoğunu içeren 5 geniş faktörden biri olduğunu ve genellikle bilincin özellikleri bakımından tanımlanan intrapsişik bir boyut olarak düşünüldüğünü, bununla birlikte, farklı yaklaşım ve deneyimlerin işlenmesi, sosyal

etkileşimler üzerinde derin bir etki yaratan farklı değer sistemlerine yol açtığını iddia etmektedir.

Rawlings ve Ciancarelli (1997:120) müzik tercihi ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak için yaptığı çalışmada, müzik tercihi ile olan ilişkilerin çoğunun, “dışadönüklük ve açıklık” ile ilgili olduğunu, dışadönüklüğün “popüler müzik faktörü” üzerinde yüksek ilişkili olduğu ve “deneyime açık” bireylerin çok çeşitli müzik türlerini beğendiğini ancak; kadınların popüler müzik tarzlarını erkeklerden daha fazla sevdiklerini iddia etmektedir.

Botwin, Buss ve Shackelford (1997:107) eş seçimi ve evlilik memnuniyetinde beş faktör kişilik özellikleri modelinin etkisini ölçmek için yaptığı çalışmada, kadınların, toplumsal olarak arzu edilen kişilik özelliklerinin geniş bir yelpazesini erkeklerden daha fazla tercih ettiklerini bildirmiştir. Bireylerin kendilerine benzeyen eşleri tercih ettiğini ve aslında istediklerini somutlaştıran arkadaşları elde ettiklerini iddia etmektedir. Ayrıca; bireyin partnerinin kişilik özelliklerinin özellikle de partner, A, N ve O konusunda istenenden daha düşük olduğunda evlilik ve cinsel memnuniyetsizliği önemli ölçüde etkilediğini iddia etmektedir.

Mehl, Gosling ve Pennebaker (2006:862) kişiliğin doğal yaşam ortamındaki ifadesini incelediği çalışmada katılımcıların Büyük Beş puanlarının, günlük sosyal etkileşimleri, yerleri, etkinlikleri, ruh halleri ve dil kullanımı ile ilgili EAR-türetilmiş bilgiler ile ilişkilendirildiği, çirkin tezahürlerin genellikle, cinsiyete özgü özellik tanımları (Açıklık hariç) ile tutarlı olduğu, örtülü halk teorilerinin genellikle (özellikle Dışadönüklük için) ve kısmen de toplumsal cinsiyete özgü olduğu ileri sürülmektedir.

McCrae ve Costa (2006:227) büyük beş teorisinin kısıtlayıcı özellikler ve kültür açısından değerlendirilmesini yaptığı çalışmada beş faktörlü teoriye göre kültürün özellikleri üzerinde çok az etkisi olduğunu ya da hiç olmadığını, fakat karakteristik uyarlamaları oluşturan alışkanlıkların, inançların, değerlerin ve rollerin ilişkiler üzerinde dramatik etkileri olduğunu ileri sürmektedir.

Milfont ve Sibley (2012:187) beş faktör kişilik özellikleri ile çevresel etkileşim arasındaki ilişkileri incelediği çalışmada hem bireyler hem de milletler karşısında, A, C ve O'nun en çok çevresel etkileşimle bağlantılı özellik olduğunu, bu yüzden genel davranışsal örüntülerdeki istikrarlı düzenliliklerin hem bireylerde hem de tüm

toplumlarda koruma davranışının ve tutumlarının daha spesifik yönleriyle bağlantılı olma yollarını anlamalarını sağladığını ileri sürmektedir.

Öğrenme süreci sonucunda insan, içinde yaşadığı ortama uyum sağlar. İnsan davranışına farklı algılamalardan dolayı değişik yansımaları olan soyut olan kültürel değerler birer dış uyarıcı olarak algılama yoluyla insan hafızasına yerleşir ve davranışlara yansıtılarak somutlaştırılır (Aktaş, 2006:6). Pekiştirilmiş tekrarlama veya deneyim sonucunda hafızada çok sayıda bilginin yer alması ve davranışta kalıcı değişimlerin oluşması sayılabilecek öğrenme, kişiliği doğrudan etkileyen faktörler arasında en önemli yere sahiptir. Birey bulunduğu kültürel yapı içinde öğrendikleri ile bazı yeni özellikler kazanmakta ve kişiliğini şekillendirmektedir (Özer, 2013:130).

Bilişsel ve davranışsal öğrenme kuramlarının kişilik üzerindeki etkisinin vurgulandığı bu iki çalışmada birçok araştırmacı öğrenme kuramlarını kişilik kuramı gibi gösterme çabasına girmiştir. Bilişsel ve davranışsal öğrenme kuramlarının kişilik üzerindeki etkisi sosyal, kültürel ve ekonomik faktörler açısından da mevcuttur ancak; bu etkilere çoğunlukla ailevi ve diğer faktörler başlığı altında yer verilecektir.

### **2.1.2.2.3. Fiziki ve Coğrafi Faktörler**

Kişiliğin oluşumu ve gelişiminde bireyin doğup büyüdüğü yerin iklim, tabiat ve fiziki şartların etkili olabileceği konusunda çalışmalarda yaygın bir görüş hakimdir. Bu etkinin daha o bölgenin yerleşik kültüründen kaynaklanan dolaylı bir etki olduğu (Can, 2007; Eroğlu, 1998; Zel, 2001) vurgulanmaktadır.

Barlı (2007) ve Ertürk (2010) fiziki ve coğrafi faktörlerin kişilerin dış görüntüsünden (ekvatora yakın bölgelerde derisi koyu renkli insanların olması) yaşantısına, toplumların gelişmişlik seviyesinden kültürel yapısına kadar farklı yönlerde insanların hayatını etkilediğini (Deniz, 2016:11); Yılmaz ve Eroğlu (2008) ise kıyı kesimindeki insanlarla, dağlık ve karasal bölgelerde bölgelerde yaşayan insanlar arasında kişilik farklılıkları bulunduğunu (Kaşlı, 2009:17) belirtmişlerdir.

“Soğuk iklimin olduğu yerlerde yaşayan kişilerin donuk, sert mizaçlı, kıyı kesimi ve sıcak iklimindeki kişilerin ise değişkenlik gösteren duygusal tutumlu, ılımlı



ve yumuşak mizaçlara sahip olduğu” (Çetin ve Beceren 2007; İlal, 2001; Koptagel, 1982; Zel, 2001) şeklindeki bir genellemeye de rastlamak mümkündür.

Ekonomik faktörlere de bağlı olarak insanın güvenlik ihtiyacının karşılandığı ve ailevi ilişkilerin yaşandığı fiziki ortamlar da kişilik oluşumunda aktif rol oynayabilir nitekim evsiz bir birey, gecekondulu mahallesinde oturan ve lüks semtte oturan bireylerin güvenlik ihtiyaçları farklı seviyelerde karşılanacak ve bu durumun etkisi kişilere farklı yansiyacaktır.

#### **2.1.2.2.4. Ailevi Faktörler**

Kişiliğin belirlenmesinde ve gelişmesinde “aile” en önemli çevresel faktörler arasında kabul edilmektedir (Forman ve Forman 1981:163; İrengün, 2014:53; Kaşlı, 2009:15; Keskin, 2016:16; Özer, 2013:130; Tekin, 2012:96; Yeni, 2015:10; Yıldırım, 2014:7; Zel, 2001:24;).

Erdoğan’a (1987) göre de kişiliğin oluşmasında ve gelişiminde en önemli çevresel faktörden birisi aile faktörüdür. Çünkü insanların öğrenebileceği değerleri belirleyen kültür olsa da bu değerlerin yorumlanması ve bireyin bu yönde davranışlar sergilemesi için ailenin rolü oldukça önemlidir. Bu doğrultuda, bireyin aile üyeleri ile olan ilişkileri ile yetiştirildiği aile ortamı da kişiliğinin oluşmasında çok önemli bir role sahiptir (Behrem, 2017:4).

Hortaçsu (1997), “ailelerin çocuklarının davranışlarına verdikleri tepkiler bazı çocuklar için pekiştirici olurken, bazıları da özgüvenin oluşmasına engel olabilmektedir. Ayrıca çocukların cinsiyetlerine uygun roller benimseyip ona göre kişilik oluşturup geliştirmesinde anne ve babanın rolü büyüktür” (Deniz, 2016:10).

Ailenin çocuğı karşı davranışları gelecekte kişilik yapısının oluşmasında büyük rol oynar. Aile bireyleri, çeşitli yollarla deneyimlerini aktardığından ailenin rolü belirleyici unsurlar arasındadır (Forsberg, 1993:32; Güneş, 2016:7).

Bir bebek doğduğu andan itibaren ilk muhatabı ve etkilendiği insan annesidir. Çocuk bir yaşından itibaren ailenin diğer üyeleri de ilişki kurar, onların davranış ve görüşlerinden etkilenir, taklit yoluyla onlara benzemeye çalışır. Aile çocuğı toplumun

değer ve kültürel özelliklerini öğretmesi açısından ayrıca bir önem taşımaktadır (Ertürk, 2010:62; akt. Şentürk, 2014:34).

Aile ocağında ana-baba ve diğer bireyler toplumsallaşmanın ilk kaynağını oluştururken, çocukluğun daha sonraki yıllarında bu sürece evde televizyon, radyo, gazete gibi kitle iletişim araçları, sokakta oyun ve akran grupları, okulda öğretmenler, toplumsal çevrede mesleki ve kültürel kurum ve kuruluşlar gibi başka kaynaklarda katılmaktadır (Silah, 2005; akt. Girgin, 2007:49-50).

Ahlak anlayışı, ayırıcı değerler ve davranış biçimleri her kültürde kendine özgüdür. Bunlar, aile içindeki ilişkilerin kuralları ile çocuk eğitime temel oluştururlar. Bu sayede kültür, toplumsallaşma süreci ile kişiliğin gelişmesini etkiler. Bu süreç, kişiliğin geliştireceği birçok özelliğin belirleyicisi olur. (Morgan, 1984; akt. Girgin, 2007:49).

Çağdaş kişilik teorisyenleri, ebeveynlerin çocuğun kişilik özelliklerinin oluşumu ve gelişimi üzerindeki etkisine büyük bir ilgi göstermekte ve önem vermektedirler. Özellikle, çocuk yetiştirme esnasında ebeveynlerin sergilemiş oldukları tutumlar, bu çalışanların odaklandıkları en önemli konular arasında yer almaktadır (Forman ve Forman, 1981; Peterson, Quay ve Cameron, 1959; Sears, Maccoby ve Levin, 1957; Tekin, 2012:96).

Atkinson vd. (2010), kişiliğin biçimlenmesinde genetik ve çevresel etkiler doğum anından itibaren bütünleşir. Anne ve babalar biyolojik çocuklarına hem kendi genlerini hem de bir ev ortamını verirler ve her ikisi de anne babanın kendi genlerinin işlevleridir (Şentürk, 2014:34).

Ailenin, "ödül ve ceza yöntemiyle" kişiye kazandırılan belirli özelliklerin temeli (Gül 2010:41; Keskin, 2016:17) olduğu belirtilmektedir. Mussen'e (1979) göre; belirgin kişilik özelliklerini ve eğilimlerini çocuğa verilen ödüller ve cezalar etkilemektedir (Keskin, 2016:17).

Aile etkenini önemli kılan bir başka neden ilk çocukluk döneminde çocukların özellikle gözlemleyerek öğrenme eğitimi için gerekli olan model ya da örnekleri aileden sağlamasıdır. Çocuklar, cinsiyete uygun ilgi ve davranışlarını aile içinde geliştirir. Aile içindeki birtakım ilişkilerin seviyesi, yönü, çeşidi ve derecesi de farklı

ölçülerde olmak üzere kişilik oluşumunda önem arz etmektedir (Güney, 2015:145; Morgan, 2013: 296; akt. Sayın, 2016:9).

Klinik psikoloji ve gelişim psikolojisi alanında yapılan birçok çalışmanın sonucunda ortaya çıkan baskın görüşe göre, aile içerisinde yetişen çocukların çeşitli karakteristik özellikleri ebeveynlerinin kişilik özelliklerinden etkilenmektedir (Spinath ve O'Connor, 2003:786; Tekin, 2012:96).

“Aile, bir bireyin kişilik gelişimini birçok şekilde etkileyebilmektedir” (Martin ve Fellenz, 2010:82; akt. Yıldızoğlu, 2013:48). Bu etkilerin bazıları aşağıda verilmiştir:

a) Anne-babanın tutumları ve çocuklarla etkileşimi çocuklarda belirli davranış kalıplarının oluşmasına neden olur.

b) Yaşlı aile üyeleri daha genç aile bireylerine rol model olurlar. Böylelikle, gençler büyüklerinin davranışlarını taklit ederler.

c) Din ve ailenin yaşadığı coğrafi mekân, ailenin yapısı, büyüklüğü, çocukların doğum sırası, ekonomik durumu vb. etkenler çocuklarda kişilik gelişimini etkiler.

Hoffeditz'e (1934) göre; çocuklardaki kişilik özelliklerinin belirli bir kısmının ebeveynlerden etkilendiğini kişilik ile ilgili yapılan araştırmalar göstermektedir. Erkek çocuklarının babalarıyla benzerlik içinde olduğu ve bazı özelliklerini babalarından aldıklarını, kız çocuklarının ise annelerine olan benzerliği ve bazı özelliklerini onlardan almaları gözlemlenmektedir (Keskin, 2016:17; Tekin, 2012:96). Hatta zamanla birlikte uyum içinde yaşayan çiftlerin birbirine benzedikleri görülmektedir.

Carter (1954) çocukların önem verdikleri kişilerin düşünce, duygu ve davranışlarından etkilendiğini, çocuğa sevgi gösterilirse bu duyguya tepki olarak kendinin değerli ve kıymetli olduğu yönünde bir imaj oluşturacağını ve ailenin bu konuda anahtar rol oynadığını bildirmektedir (Şentürk, 2014:34).

Erdoğan (1991) anne babanın, çocuk eğitiminde kullandıkları yöntemlerin tarzı (sert ya da yumuşak) çocuğun aile bireyleri tarafından istendik bir çocuk olması ya da olmaması, ailedeki çocuk sayısı, çocuğun beslenme, barınma, dinlenme, sağlık, diğer psikososyal ve kültürel ihtiyaçlarının karşılanıp karşılanmaması,

kardeşler arasındaki doğum sırası ve yaş farkı çocuğun kişiliğini etkileyen ailesel faktörler olarak tanımlanmaktadır (Özer, 2013:130).

Anne-baba genellikle çocuğun ilk öğretmenidir. Ebeveynlerin tepkileri bazı davranışları pekiştirirken, bazıları için cesaret kırıcı özellik taşıyarak çeşitli alışkanlıkların, amaç ve değerlerin belirlenmesine neden olmaktadır. Çılgılık atan çocuğa farklı aile tepkileri olmaktadır. Kimisi aldırız etmezken kimisi susturmak için çaba gösterebilmektedir. Çocuk bu tepkileri ölçerek duruma uygun davranışlar (istediğini elde etmeye yönelik) geliştirebilmektedir. Çocuğun ana-babası ile ilişkilerini ayarlamada kullandığı teknikler, aile dışındaki ilişkilerde de görülür. Karısına kızdığı için küsme davranımı gösteren bir yetişkin, büyük olasılıkla bu davranımı göstermeyi, çocukluğunda ebeveynleriyle olan ilişkilerinde öğrenmiştir (Morgan, 1981:323, akt. Göksal, 2017:32-32).

Eroğlu'na (2007) göre; anne ve babanın çocuğa karşı olan tutumu da kişiliğin oluşmasında önemli etkindir. Ailenin çocuğun fikirlerine ve isteklerine yer verecek şekilde aile yapısını oluşturduğunda rasyonel davrandığı, çocuğun biraz daha rahat yetiştiği ve bu rahatlık sonucu objektiflik kazandığı ve zamanla daha aktif olduğu, kolay sosyal ilişki kurduğu gözlemlenmiştir. Aile içi ilişkilerde çocuğun isteklerini engelleyici, otoriter ve kendi görüşlerinin benimsenmesinde direten ailelerin çocuklarının yetişkin olduklarında otoriter bir kişilik kazanmasına neden olmaktadır. Ailenin bu tutumunun, bazı durumlarda ters etki yaparak, çocuğun isyankâr olmasına ve otoriteye başkaldırmasına da neden olduğu gözlenmektedir (Güneş, 2016:7).

Koptagel'e (1991) göre; "anne ve babanın davranışlarının yanı sıra kardeşlik ilişkileri, bireyin anne babanın kaçınıcı çocuğu olduğu (kardeşlik sırası) ve kardeşlerin cinsiyetlerindeki farklılıklar ve benzerlik da kişiliğin oluşmasında önemli birer etken olmaktadır" (Deniz, 2016:10).

Alfred Adler'e göre, insanların doğum sırasının da kişiliğin oluşmasında etkisi vardır. Adler'e göre bireyin zeka ve yetenek düzeyini doğumdaki sıra etkilemektedir (Behrem, 2017:4). Adler'e göre; dünyaya ilk gelen çocuğun zeki, çevresiyle rahatça iletişim kurabilme kabiliyetine sahip ve yetenekli olduğu ortaya çıkmıştır. Yine ailedeki çocuk sayısı arttıkça, dünyaya ilk gelen çocuk ile son çocuk arasında ilişki kurma kabiliyetleri ve zekâ düzeyi açısından farklılıklar görüldüğü belirtilmiştir (Deniz, 2016:10).

Yukarıdaki çalışmalara bakıldığında çoğunlukla davranışçı ve bilişsel kuramlardan ilham alındığı (sosyal öğrenme, edimsel koşullanma ve klasik koşullanma süreçleriyle öğrenme durumları) görülmektedir. Davranışçı kuramlar gözlemlenemeyen ve çoğunlukla ölçülemeyen diye düşündükleri genetik etkileri göz ardı ederken bilişsel kuramlar zihinsel süreçlerin de kişilik oluşumunda etkili olduğunu savunmaktadırlar. Hem davranışçı hem de bilişselci kuramlar ise kişiliğin açıklanmasında kalıtsal faktörlerin yanında çevresel faktörlerin de etkili olduğunu savunmaktadırlar. Bireyin aile içindeki etkileşimi çoğunlukla tutum ve davranış odaklıdır. Ailelerin “çocuk yetiştirme yöntemleri” ebeveyn ile çocuk arasındaki tüm etkileşimleri kapsamaktadır (Özer, 2013:130; Yeşilyaprak, 1993).

Ailenin demokratik tutumu (sert-yumuşak), çocuklarına karşı göstermiş oldukları tutum ve davranışlar (tutarlı-tutarsız), ailenin olumlu rol model olup olamaması, ailenin politik ve dünya görüşü, ailenin standartları, çocuğun aile bireyleri tarafından istendik bir evlat olup olmaması (sevgi-sevgisizlik), kuşak çatışması, aile bireylerinden birilerinin yitirilmesi, çocuğa verilen isim, çocuğun temel ihtiyaçlarının (beslenme, dinlenme, sağlık, eğitim, sosyal ve kültürel aktiviteler vb.) karşılanıp karşılanmaması, ailenin deneyim aktarımı ve tarzı, ailedeki çocuk sayısı ve sırası, kardeşler arası ilişkiler, ailenin çekirdek aile olup olmaması gibi kalıtsal mirasla birlikte bireyin kişiliğini etkilemesi söz konusudur.

Birey aslında gizem dolu bir karaktere sahiptir. Kişiliğini çeşitli nedenlerle gizleyebilmektedir. Normal şartlar altında başkalarına göre gayet tutarlı/tutarsız davranışlar sergileyebilirken tek başına kaldığında, kendini rahat hissettiğinde (tehdit altında olmadığı) ya da anlaşmazlığa düştüğünde özüne dönerek bambaşka kişilik özellikleri sergileyebilmektedir. Burada bastırılmış duyguların açığa çıkması söz konusu olabilir. Örneğin aileden uzak, kendini ve kişiliğini tanımayan bireylerin olduğu bir şehire okumaya gittiğinde ailesine yansıttığı kişilik özellikleri ile okuduğu şehirdeki bireylere yansıttığı kişilik özellikleri farklı olabilmektedir. Çoğu zaman kişinin kendi iç sesi ile davranışları arasında bir bütünlük sağlanamayabilir. Birey toplumsal baskının olmadığı bir ülkeye gittiğinde tekrar özüne dönerek vatanında hoş görülmeyle ancak; öz kişiliğini oluşturan bambaşka davranışlar içinde olabilir. Burada kişinin duruma göre davranış sergilemesi bir başka deyişle “nabza göre şerbet vermesi” söz konusudur ve bu öğrenme aslında bağımlılık dönemindeki aile ilişkilerinde edinilmektedir. Ağlayarak birşeyler elde edeceğini öğrenen bir çocuğun başka bir zaman bir şey istediğinde ağlama tepkisini vermesi gibi. Kişiliği bir bütün olarak kabul edersek, bütünü oluşturan ilk parçalar birey açısından bağımlılık

dönemi sayılabilecek aile içinde elde edilmektedir. Bir başka deyişle kişiliği bir kervana benzetirsek; meşhur tabirle “kervan yolda düzülmeştir”.

Bu noktada Forman ve Forman (1981) da aile yapısını bir sistem olarak ele almak gerektiğini, kişilik özelliklerinin daha iyi anlayabilmek için ise aile içindeki bireylerin kendi aralarında ve sosyal yaşamdaki etkileşimlerinin bütüncül olarak ele alınmasına vurgu yapmaktadır (Şentürk, 2014:34).

Ailevi faktörlerle ilgili olan bazı çalışmalar yapılmıştır. Aşağıda bu çalışmaların bazı bulgularına yer verilmiştir. Martin ve Sher (1994:81) ailesel alkolizm riskinin, açıklıkla pozitif ilişkili, uyumluluk ve sorumlulukla olumsuz ilişkili olduğunu bulmuştur. Alkol kullanım bozukluklarının, nevroz ile pozitif ilişkili iken uyumluluk ve sorumluluk ile olumsuz ilişkili olduğunu; antisosyal kişilik bozukluğu ve ailesel alkolizm tarafından alt gruplara ayrılan alkolizm istisnaları dışında, incelenen tüm alkolik alt tiplerin beş boyuttan en az biri ile ilişkili olduğunu bulmuştur.

Bouchard, Lussier ve Sabourin (1999:651) kişilik özelliklerinin nevrozluğun etkisi üzerinde ve üstünde evlilik uyumunun tahminine katkı sağladığının bulunduğunu iddia etmektedir.

Belsky, Caspi, Jaffee, Moffitt ve Silva (2003:460) genç yetişkinlerin çocuksuz, işsiz, evli ve evden uzakta olmaları durumunda kuşaklar arası ilişkilerin daha olumlu olduğunu, ancak; bu faktörlerin ilişki sonuçlarını tahmin etmede aile ilişkileri öyküsü ile etkileşmediğini, kuşaklar arası ilişkilerde, pozitif duygusallık ve kısıtlama puanları düşük olduğunda ve olumsuz duygusallık ve zihinsel bozukluklarda yüksek puan alan çocuklar için daha az olumlu olduğunu ancak; bu özelliklerin yaşamı etkileyen faktörlerin etkisinden kaynaklanmadığını ileri sürmektedir.

Bruck ve Allen (2003:457) olumsuz duygudurumun (negative affectivity), çeşitli çatışma türlerine en tutarlı şekilde bağlı olarak çalışılan tutumsal değişken olduğunu, A'nın zamana bağlı çatışma ile ilişkili olduğunu, C'nin iş çatışmasındaki aile müdahalesi ile ilişkili olduğunu iddia etmektedir.

Malouff, Thorsteinsson, Schutte, Bhullar ve Rooke (2017:124) BFK faktörlerinden dördünün puanlarının, samimi heteroseksüel partnerler tarafından ilişki doyumu düzeyiyle anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu, dört kişilik karakterinin düşük N, yüksek A, yüksek C ve yüksek E olduğunu, bir bireyin kişilik özellikleri ile

bireyin yakın partnerinin ilişkiden memnuniyeti arasındaki ilişkilerin, erkeklerden kadınlara ya da evli olmayanlardan evlenmemiş bireylere önemli ölçüde değişmediğini, beş-faktörlü modelinin yaşamın önemli bir alanında, yakın ilişkileri anlamada yararlı olduğunu iddia etmektedir.

#### **2.1.2.2.5. Diğer Faktörler**

Diğer faktörler aslında gruplandırılmayan çevresel faktörleri ifade etmektedir. Yukarıda gruplandırılmayan faktörlerden bazılarını aşağıda değinilmiştir.

Kitle iletişim araçlarının da kişiliğin belirlenmesinde belirgin etkileri vardır. Kitle iletişim araçları her gün çok çeşitli mesajları insanlara iletmekte, onları etki altına almaktadır. Sürekli ileti yağmuru altında bireyin kişiliği de etkilenmektedir (İkiz, 2016:9; Yüksel, 2006:61).

“Kitle iletişim araçlarından yararlanan ya da yararlanmayan bireylerin kişilikleri arasında farklılıklar vardır. Kitaplar, dergiler, gazeteler, televizyon gibi kitle iletişim araçlarının çocukların yetişmesinde ve gençlerin davranış kalıpları kazanmalarında etkileri fazladır” (Aktaş, 2006:8; Erdogan, 1994:243; Yeni, 2015:12).

Tv, dergi, kitap gibi kitle iletişim araçları, kişilerin yeni davranış kalıpları kazanmalarında (Zel 2001:26) ve kişiliğin şekillenmesinde yüksek derecede öneme sahiptir. Kitle iletişim araçlarının yoğun kullanımı ya da kullanılmaması, kişilik özelliklerinde ve davranışlarında farklılıklar oluşturmaktadır (Kaşlı 2009:17; Keskin, 2016:20).

Teknolojik gelişmeler sonucunda ortaya çıkan buluşlar kişiliğin gelişiminde söz sahibi hale gelebilmektedir. Kitaplar, dergiler, televizyon ve internet gibi kitle iletişim araçları çocukların belirli davranış kalıplarını kazanmalarında etki sahibidir (Zel, 2011). Kişinin içinde bulunduğu acil durumlardaki davranış durumları da kişilik üzerinde etkili olabilmektedir. Milgram çalışması, normal bireyler üzerinde otorite kurulduğunda onları rahatlıkla şiddet yolu ile insanlara zarar verebilecek bir hale geldiğini göstermesi açısından önemli bir deneydir (Luthans, 1992, akt., Şentürk, 2014:35).

Bunun dışında “satın alma gücündeki dengesiz dağılım dolaylı da olsa kişilik yaratımında olumlu ve olumsuz etkilere sahiptir. İsteklerin talebe yönelememesi, kişiler üzerinde aza tamah etme yeteneğini ortaya çıkarsa da bazı durumlarda isteğin talebe çevrilmesine yönelik legal yollar tercih edilebileceği gibi illegal yollara dahi” başvurulabilecektir. Bu sebeple de, “hırs, haksız rekabet, çekememe, fesatlık” v.b. huylar ortaya çıkabilecektir (Çetin ve Beceren, 2007:117; Temeloğlu, 2014:15).

Kitle iletişim araçları dışında üye olunan sosyal grupların etkileri ve bireyin doğum anının da kişiliğe etkileri olduğu söylenmektedir (Erdoğan, 1987:261-262; İrengün, 2014:55).

Annenin gebelik süreci ile bağlantılı olan ultrason sayısı ve doğum süreci kişilik gelişimini etkileyen bir diğer faktördür. Huzurlu bir şekilde bu süreci tamamlayan annelerin çocukları, stres altındaki annelerin çocuklarına göre çok daha sakin, uyumlu ve kolay iletişim kurabilen özelliklere sahip olmaktadır. Benzer bir şekilde ultrason sayısının fazla olması, çocukların daha sinirli ve hareketli olmalarına neden olmaktadır. Gebelik sürecinin anne kişiliğinde farklılıklara ve çocuğunun kişiliğinin oluşumunda da farklılıklara neden olduğu belirtilmektedir (Çetin ve Beceren, 2007:116; Keskin, 2016:20).

Kişiliğin belirlenmesinde beslenmenin ve ailesel güvenlik derecelerinin de etkileri bulunmaktadır. Ayrıca; çocukluğun ilk yılları ve devamında deneyimlerin, çevrede gerçekleşen olayların ve diğer insanların, beklentilerin, korkuların, sevinçlerin ve gelecek öngörülerinin de kişiliğin belirlenmesinde etkili olduğu ifade edilmektedir (Harray ve Donahue 1994; akt., Isır 2006:47; Keskin, 2016:20-21).

Kişilik üzerinde durumsal etmenler olarak adlandırılan bazı etmenlerin de belirgin bir etkisi vardır. Örneğin, “ağır şartlarda veya yoğun bir işte çalışmak kişilik yapısını etkileyecektir. Bürokratik bir işte çalışmak ise o işte çalışanların giderek tembel bir yapıya sahip olmalarına neden olacaktır” (Arpacı, 2015:14-15).

İnsanın başına gelen olumsuz olaylar deprem sel gibi felaketler, savaş, krizler de bireyin kişiliğini etkileyebilir.

Kişinin yaşam içinde aktif olarak bir görevi üstlenmesi sonucu ortaya çıkan, faaliyet alanı ile ilgili rolü ya da görevi de kişiliğin gelişmesini etkilemektedir (Eren 2004: 83, akt., Keskin, 2016:20).



Kişiliği etkileyen diğer faktörlerle ilgili ilişkileri ölçmeye yönelik başka çalışmalar da vardır. Miller ve Lynam (2003:168) çalışmalarında, psikopatinin, uyuşturucu kullanımı, suçluluk, riskli seks, saldırganlık ve çeşitli laboratuvar görevleri ile ilgili öz raporlarla ilişkili bulunmuştur. Prototipik FFM psikopatına daha çok benzeyen kişilerin saldırganlık görevlerinde daha agresif yapıda olduğu, zaman indirimi görevinde memnuniyetini geciktirmek için daha az istekli ve sosyal bilgi işleme paradigmasında agresif tepkileri tercih ettiğini iddia etmektedir.

Bogg ve Roberts (2004:887) önceki araştırmaların (H. S. Friedman ve diğerleri, 1993; L. R. Martin ve H. S. Friedman, 2000), uzun ömürlülüğün bir öngörücüsü olarak C faktörünü belirlediklerini, bu ilişkiyi daha iyi anlayabilmek için ABD'de tütün kullanımı, diyet ve aktivite örüntüleri, aşırı alkol kullanımı, şiddet, riskli cinsel davranışlar, riskli sürüş, intihar ve uyuşturucu kullanımı gibi davranışların incelendiği çalışmada C faktörü ile ilişkili özelliklerin bütün riskli sağlık ilişkili davranışlarla negatif, sağlıkla ilgili tüm yararlı davranışlarla pozitif ilişkili olduğunu göstermektedir.

Terracciano ve Costa, Jr. (2004:472) şuanki sigara içenlerin hiç sigara kullanmayanlara nazaran N faktöründen yüksek, A ve C faktöründen düşük puan aldıklarını, C'si düşük bireylerde özellikle N'nin sigara içme ile ilişkili olduğunu, E ve O faktörleri açısından hiçbir farkın olmadığı belirtilmekte olup alt düzey ifade seviyesinde sigara içenlerin isteklerine direnememe (yüksek dürtüsellik), uyarılma arayışı (yüksek heyecan arayan), azim eksikliği (düşük özdisiplin çizgisi ve eylemlerinin sonuçlarının dikkatle değerlendirilmemesi (düşük müzakere) gibi özelliklerle karakterize olduklarını savunmaktadır.

Girgin (2007:141) kişilik faktörünün işyerinde duygusal taciz üzerinde etkili olduğunu iddia etmektedir.

Ruiz, Pincus ve Schinka (2008:365) iki patoloji, Antisosyal Kişilik Bozukluğu (APD) ve Madde Kullanım Bozukluğunun (SUD), paylaşılan kişilik özelliklerine bağlı olarak önemli düzeyde birlikte ortaya çıktığını, örnek kaynağın (topluma karşı klinik) ve teşhisin (DSP tabanlı APD'ye karşı psikopat) alan seviyesindeki bazı değişkenlikleri açıkladığını ileri sürmektedir.

### 2.1.3. Kişilik Kuramları

Kişilikle ilgili çeşitli kuramlar tarih boyunca ortaya atılmıştır. Ancak, bilimsel anlamda kişilik kuramlarının ortaya çıkması 18.yy. sonlarındadır. , Freud, Janet, Charcot, Jung ve McDougall tarafından derinlemesine araştırılan konular ilkbaşlarda klinik gözlemlerle gelişen görüşlerdir. William Stern ile başlayan Gestalt yaklaşımları ve bütüncül görüşler ise kişilik kuramlarındaki bir başka etki kanalıdır. Ayrıca; öğrenme kuramları, kontrollü ampirik araştırmalar ve deneysel psikoloji, kendi alanlarında kişilik kuramlarının gelişmesinde öncü olmuştur. Kişilik kuramlarının gelişmesindeki diğer unsurlar ise, psikometri ve insan davranışlarında ölçme/değerlendirme ile bireysel ayrılıkların belirlenmesidir. Sosyoloji ve ekonomi, sosyal antropoloji ve genetik gibi alanlardaki gelişmelerin de çağdaş kişilik kuramlarına çeşitli açılardan hem etkisi hem de katkısı bulunmaktadır (Yanbastı, 1991; Sevi, 2009:2).

Bu çalışmada kişilik kuramlarının tamamını araştırmak yerine beş faktör kişilik özellikleri modelini de içine alan “Ayrıcı Özellikler Kişilik Kuramı” dışındaki kuramlar (Psikanalitik Kişilik Kuramları, Davranışsal Kişilik (sosyal öğrenme) Kuramları, Bilişsel Kişilik Kuramları, Fenomonolojik (İnsancıl) Kişilik Kuramları, Biyolojik ve Psikobiyolojik Temelli Kişilik Kuramları) ayrıntılı incelenmeyecek olup kuramın öncülerine ilişkin bilgiler (Kuram/ Kuramcı/ Yıllar, Kişilik Tanımı, İncelenen Kişilik Bileşeni, Kişilik Tipleri, Kişilik Süreci, Etkileyen Faktörler, Temel Yapı/ Odaklanılan Kavramlar ve Ana Fikir) bir tablo oluşturularak kısaca verilmektedir.

Kişilik kuramları ile ilgili oluşturulan tablolar kişilikle ilgili Türkiye’de yapılan tezler (Akerman, 2009; Aktaş, 2006; Arpacı, 2015; Arslan, 2017; Aydın, 2016; Deniz, 2016; Erden, 2014; Erdurur, 2012; Girgin, 2007; Güneş, 2016; İkiz, 2016; İrengün, 2014; Kaşlı, 2009; Kocabulut, 2016; Ödemiş, 2011; Özer, 2013; Öztürk, 2016; Reisoğlu, 2014; Tatar, 2013; Tekin, 2012; Temeloğlu, 2014; Türkmen, 2013; Ünsal, 2005; Yeni, 2015; Yıldırım, 2014; Yıldızoğlu, 2013) ve literatür incelemesi sonucu edinilen bilgilerden faydalanılarak oluşturulmuştur. İlgili kuramlara öncülük edenler dışında katkı sağlayan her araştırmacıya yer verilmediği bilinmelidir.

### 2.1.3.1. Psikanalitik Kişilik Kuramları

Psikanalitik kuramların temsilcilerinden Sigmund Freud, Psikanaliz; Alfred Adler, Bireysel Psikoloji; Carl Gustav Jung, Analitik Psikoloji; Karen Danielson Horney, Nevrozlar ve İnsan Gelişimi; Harry Stack Sullivan, Kişiler Arası İlişkiler; Erich Fromm, Özgürlükten Kaçış; Eric Lennard Bernstein, Kişiliğin Üç Yönü Transaksiyonel Analiz (TA) ve Erik Homburger Erikson, İnsanın Sekiz Çağı üzerinde çalışmışlardır. Bu kuramlar incelendiğinde Çizelge 1'de de görüldüğü üzere çoğunlukla kişiliğin ilk başlarda bireysel ve biyolojik olarak temellendirildiği, sonradan ise birey dışındaki çevresel katkıların da kabul edildiği görülmektedir. Freud ile başlayan kişiliğin oluşma süreci de benzer şekilde yaşamın ilk yıllarından tüm yaşama yayılan bir görüş haline dönüştüğü söylenebilir.

İncelenen kişilik bileşenleri kuramcılar birbirlerinden etkilenererek daha çok id, ego, süperegö, benlik, içgüdü, dürtü, ihtiyaçlar, eğilimler gibi içsel kavramlara yönelmiştir. Kişilik tipleri açısından 20.yüzyılın başlarına kadar çeşitli sınıflandırmalar (Erotik Tip, Obsesif Tip, Narsist Tip, Baskın tip, Alıcı kişiliğe sahip tip, Kaçınan tip, Sosyal açıdan yeterli tip, İçe dönük tip, Dışa dönük tip, Sempatik tip (dışadönük, uyumlu), Agresif (saldırgan, öfkeli) tip, Antipatik (içe dönük, kendini geri çeken) tip, İyi ben, Kötü ben, Ben değil, Alıcı yönelimli tip, Sömürücü yönelimli tip, İstifçi yönelimli tip, Pazarlayıcı yönelimli tip) yapıyor iken sonrasında kişiliğe etki eden faktörlere (Çocukluk yönü, Olgunluk yönü, Ebeveynlik yönü) ve dönemlere (Temel güvene karşı güvensizlik (0-18ay) dönemi, Bağımsızlığa karşı şüphe ve utanç (18-36ay) dönemi, Girişimciliğe karşı suçluluk (3-6 yaş) dönemi, Çalışkanlığa karşı aşağılık kompleksi (6-12 yaş) dönemi, Kimlik kazanmaya karşı rol karmaşası (12-18 yaş) dönemi, Yakınlığa karşı yalnızlık (ilk yetişkinlik) dönemi, Üretkenliğe karşı durgunluk (orta yetişkinlik) dönemi, Benlik bütünlüğüne karşı umutsuzluk (yaşlılık) dönemi) odaklanılmıştır.

Çizelge 1. Psikanalitik Kişilik Kuramlarına İlişkin Başlıca Bilgiler

	Kuram/ Kuramcı/ Yıllar	Kişilik Tanımı	İncelenen Kişilik Bileşeni	Kişilik Tipleri/Gelişim Dönemleri	Kişilik Süreci	Etkileyen Faktörler	Temel Yapı/ Odaklanılan Kavramlar	Ana Fikir
1	Sigmund Freud: Psikanaliz  1856-1939	Kişilik oluşumu motivasyon ile savunma mekanizmaları arasındaki çatışmadan olur. Kişilik gelişimi, doğal büyümenin olgunlaşması, engellemelerin üstesinden gelinmesidir.	<u>Topoğrafik Kişilik Yapısı</u> Bilinç, Bilinçötesi, Bilinçdışı  <u>Yapısal Model</u> İd (Benlik), Ego (Alt Benlik), Süperego (Üstbenlik)	Erotik Tip Obsesif Tip Narsist Tip	<u>Psikoseksüel Kuram</u> Oral dönem (0-18ay) Anal dönem (18-36ay) Fallik dönem (3-6yaş) Gizil dönem (6-11yaş) Genital dönem (11+)	Temel ve Biyolojik faktörler	Bilinç, bilinçaltı, dürtü, libido, libidal enerji, gerçeklik, yaşam içgüdüleri (açlık, susuzluk, seks), bilinçdışı güdüler (ego, savunma mekanizmaları, denge, bastırma), ihtiyaçların engellenmesi, ihtiyaçların doyurulması, davranışlarda duygu ve tavırların etkisi, serbest çağrışım,rüyalar yoluyla doyuma ulaşma, neden sonuç ilişkisi, sosyal engeller, çatışma, cinsellik içgüdüğü, ölüm ve yaşam (yıkıcılık) içgüdüğü, insan zihninin görünür buz dağı, sevgi yoksunu, sevgi arayışı, Psisik Determinizm	Birey bilinçli davranışlardan çok bilinçdışı davranışlar ile hareket eder. Cinsel içgüdü, sadece genital cinsel arzu ve hazzi içermez, tüm bedensel hazlar için geçerlidir.
2	Alfred Adler: Bireysel Psikoloji  1870-1937	Kişilik bölünmez bir bütündür. Bilinç ve bilinçdışı ayrımı olmaz. Benlik kavramı önemlidir. Birey; çevreye, insanlara ve en önemlisi kendisine yönelik tutum ve davranışlarla kişiliğini oluşturur.	İçgüdü ve yaratıcı benlik  <u>İçgüdüğü engelleyen bedensel faktörler</u> Şişmanlık, kısıklık, çirkinlik, organ eksikliği <u>İçgüdüğü engelleyen sosyal faktörler</u> Fakirlik, yetersiz eğitim, görgü, azınlık grubu mensup olma	1.Baskın tip 2.Alıcı kişiliğe sahip tip 3.Kaçınan tip 4.Sosyal açıdan yeterli tip	İlk birkaç yıl özellikle yetişkinlik dönemi	Biyolojik faktörler + Çevresel faktörler (toplum ve özellikle aile)	Kişinin teklifi, kişisel olay algısı, kişilerarası ilişkilerde kendilik algısı, yaratıcı benlik, hedefe yönelik tamamlayıcı benlik, benliğin bütünlüğü, kendini ispat çabası, hayat tarzı, üstünlük arzusu, içgüdüsel istek, sosyalleşme, sosyalleşmiş psikoloji bütünlüğü, mükemmele ulaşma arzusu, kendini geliştirme yetisi, üstünlük ve egemenlik içgüdüğü, güç ve prestij elde etme motivasyonu, çatışma, aşağılık duygusu, doğum sırası, ebeveyn etkisi, üstünlük duygusu, üstün olma çabası, özgür irade, toplumsal özellikler, sosyal ilişkiler, tutumlar (meslek seçimi, karşı cinsle ilişkiler, arkadaşlık ilişkileri, yeme-içme, uyuma alışkanlıkları)	Asıl önemli olan geçmiş yaşamdaki algılar ve bu algılar yoluyla bugünkü yaşamın nasıl etkilenebileceğidir. Birey sevgi ve cinsellikten önce dürtüler ile motive olur, kendi seçimini kendi yapar, sorumluluk alır, hayatını anlamlandırabilir ve mükemmeliyetin peşinde koşar. Bireysel dürtü ve davranışın evrenselliğini reddeder.

Çizelge 2- devam

	Kuram/ Kuramcı/ Yıllar	Kişilik Tanımı	İncelenen Kişilik Bileşeni	Kişilik Tipleri/Gelişim Dönemleri	Kişilik Süreci	Etkileyen Faktörler	Temel Yapı/ Odaklanılan Kavramlar	Ana Fikir
3	Carl Gustav Jung: Analitik Psikoloji  1875-1961	Kişilik, bireyin edindiği bilgiyi algılama ve işleme esnasında kullandığı farklı eylemler bütünüdür.	Ego (bilinç, benlik)  Kişisel Bilinçdışı  Kolektif Bilinçdışı	İçe dönük tip Dışa dönük tip İşlevler Düşünme, hissetme (duygu), duyum (duyu), sezgi 1/2. İD/DD Düşünen Tip 3/4. İD/DD Hisseden Tip 5/6. İD/DD Duyumsal Tip 7/8. İD/DD Sezgisel Tip	Her bireyin kişiliği sadece çocuklukla ilgili değil aynı zamanda türlerin tarihi ile de ilgilidir.	Kalıtım + amaç ve idealler + Çevresel faktörler	İçgüdü, libido, ruhsal enerji (psişe), ortak bilinçaltı, kişisel bilinçdışı, kolektif (ortak) bilinçdışı, arketipler, anima, animus, gölge, persona (maske), ben (ideal insan), ırk ve soya çekim, ruhsal miras, bilinçaltında olmayan içgüdüler, geçmişin etkisinde geleceğe dönük davranışlar, rüya yorumu, karmaşalar, zıtlıklar, zıtlıkların birlikteliği (iyi-kötü, güzel-çirkin, kadın-erkek vb),	Libido, cinsel bir içgüdü değil yaşam enerjisidir. Bilinçaltı, bir bireyin yaşamındaki bastırılmış ve engellenmiş deneyimleri içeren depodur. Yaşantı ve deneyimler doğrudan miras alınmaz (fare korkusu miras alınmaz, fareden korkma potansiyeli miras alınır).
4	Karen Danielson Horney: Nevrozlar ve İnsan Gelişimi  1885-1952	Bağımsız kişilik yapısı  Freudçu psişik determinizm (her ruhsal olay ve davranışın bir nedeninin olması) ve bilindışı süreçler  Emniyet ve doyum kişiliğe yön verir, onu yönetir.	Kaygı (endişe) ve korku eğilimi	Normal insan Nevrotik insan  1.Sempatik tip (dışadönük, uyumlu) 2.Agresif (saldırgan, öfkeli) tip 3.Antipatik (içe dönük, kendini geri çeken) tip	Bağımsız bir kişilik süreci ancak sosyal ve kültürel koşullar ve özellikle erken çocukluk dönemi deneyimleri	Daha çok toplumsal etkilerden dolayı kültür gibi çevresel faktörler	Sosyal ve çevresel baskılar, özüne dönme(mizaç, yetenek, kapasite ve yatınlıklara dönüş), sosyal ilişkiler, dış sosyal güçlerin engelleri, kendine özgü potansiyelleri geliştirme, sevgi ve şefkat ihtiyacı, düşmanlık, yabancılık, bağlanma, temel endişe (çocuklukta çocuğun iç dünyası), kadın psikolojisi, kadın cinselliği, nevrozlar, psikoterapi, savunma stratejisi, çelişkiler, kişiliğe feminist yaklaşım, temel güven duygusu, kişilik bozuklukları, değiştirilebilir ve şekillendirilebilir kişilik, olumsuz yaşantı, çocuk ebeveyn arası bağımlılık ilişkisi, erkeklerin çocuk doğurma yeteneğini kıskanma	Kişiliğe ait temel ögenin biyolojik dürtülerden ziyade bireyin kaygı ve korkularından kaynaklı olduğunu ve bireyin bunları yenebilmek için başvurduğu davranış kalıplarının bireyin içinde bulunduğu sinirsel gerginlikten kurtarabileceğini ileri sürer. Saygı ve sevgi ihtiyacı giderilmeyen insanlar aynı zamanda kaygı yaşamaya başlar, bu kaygıyla baş edebilmek için de üç strateji kullanır (insanlara yönelme, insanlara saldırgan olma ve insanlardan uzaklaşma). İnsanların temel amaçlarının tehlikelerden uzak güven içinde bir hayat sürmek olduğunu iddia eder. Cinsel ögelerin etkilerini dışlar. Endişe ve korku uğruna cinsellik , yiyecek-içecek, giyecek, para gibi pek çok ihtiyacını feda edebilir.

Çizelge 3- devam

	Kuram/ Kuramcı/ Yıllar	Kişilik Tanımı	İncelenen Kişilik Bileşeni	Kişilik Tipleri/Gelişim Dönemleri	Kişilik Süreci	Etkileyen Faktörler	Temel Yapı/ Odaklanılan Kavramlar	Ana Fikir
5	Harry Stack Sullivan: Kişiler Arası İlişkiler Kuramı  1892-1949	Kişilik, kişiler arası ilişkilerin sosyal açıdan değerlendiril- mesidir.	Varsayımsal bir kavram olarak birey ve bireylerarası ilişkilerin oluşturduğu durum.	1.İyi ben (geçmişte ödüllendirilen ve kişinin iyi hissetmesine yardımcı olan yönler) 2.Kötü ben (düşünmek istemediği, geçmişte onaylanmamış ve cezalandırılmış deneyimler) 3.Ben değil (tehdit edici olduğunu düşündüğü için bilinçaltına ittiği yönleri)	20'li yaşlara kadar değişebilir. <u>Kişilik gelişim evreleri</u> 1.Bebeklik 2.Çocukluk 3.Gençlik 4.Ön ergenlik, 5.Erken ergenlik 6.Geç ergenlik 7.Yetişkinlik  Bir önceki dönemin başarılması gerekir.	Az temel fizyolojik etkenler (bireyin kendi hayatının özellikler) çok bireyler arası ilişkiler (sosyo- kültürel koşullar)	Algılama, hatırlama, düşünme, hayal etme ve diğer süreçler, sosyal kaygı, seçici dikkatsizlik, güven duygusu ve haz, elem ve kaygı, model, gözlem, sintaksik yaşantı (erkek çocuğun toplumdaki erkek rolüyle, kız çocuğunun kadın rolüyle özdeşleşmesi), dramatizasyon etkinlikleri,	Kişilik özellikleri kişiler arası ilişkilerin bir yansımasını ortaya koyar ve yanıtıcı olabilir. Kişiliğin ortaya çıkabilmesi için bireyin bir ya da daha fazla kişiyle ilişki kurması gerekir. İnsan davranışlarının oluşması ve ortaya çıkması insanlar arası ilişkinin yarattığı kaygıdan kaçma yollarına bağlıdır. Kişiliğin temel görevi bireydeki gerilimi azaltmaktır. Bireyin kendine özgünlüğü hayaldir, önemsizdir, kendi kavramı ancak kişilerarası ilişkiler ile hayat bulur. Her insan diğerlerinden sadece biraz daha fazla insandır (tek-tür hipotezi), yetişkin hastaların rahatsızlıklarının çoğunun ergenlikte "doyum sağlayıcı" yakın ilişkiler kuramaktan kaynaklanır. Çocukların yakınlaşma potansiyeline sahip oldukları ancak; yakın ilişkilerin şehvetli ilgilerle karıştırıldığı dönem "ön ergenlik" dönemidir.

Çizelge 4- devam

	Kuram/ Kuramcı/ Yıllar	Kişilik Tanımı	İncelenen Kişilik Bileşeni	Kişilik Tipleri/Gelişim Dönemleri	Kişilik Süreci	Etkileyen Faktörler	Temel Yapı/ Odaklanılan Kavramlar	Ana Fikir
6	Erich Fromm: Özgürlükten Kaçış  1900-1980	Kişilik; sosyal sınıf, eğitim durumu, din ve felsefi altyapı, meslek vb. durumların bir yansımasıdır.	<u>İnsan ihtiyaçları (Varoluşsal İkilem)</u>  <u>Fiziksel ihtiyaçlar</u> Cinsellik, Organik dürtüler, Açlık, Susuzluk, Savunma, İyi huylu saldırganlık, <u>Varoluşsal ihtiyaçlar</u> İlişki (teslim olma, güç ve sevgi –gerçek sevginin bileşenleri- (ilgi, sorumluluk, saygı ve bilgi)), köklülük (köklü olma, eser bırakma, faydalı olma isteği), aşkınlık (hayvan olmanın ötesine geçme), kimlik duygusu (ait olma, dünyanın bir parçası olma), yönelim dayanağı arama (dünyayı değişmez bir biçimde mantık ve mantıkdışı algılama ve anlama), heyecanlanma, uyarılma	1.Alicı yönelimli tip 2.Sömürücü yönelimli tip 3.İstifçi yönelimli tip 4.Pazarlayıcı yönelimli tip <u>Karakter Tipolojisi</u> 1.Otoritecilik (sistemin bir parçası olmak ya da başkalarıyla kendini bütünleştirmek için iki şekilde örgürlükten kaçış gösterir. Gücü başkalarına devrederek pasif kalma veya otoritenin kendisi olarak) 2.Yıkıcılık (hoşlanmadığı insan ve durumları din, görev duygusu, vatanseverlik gibi kavramlarla haklı çıkarmaya çalışarak yok etme çabası, canlı yapıları cansız varlıklara dönüştürme isteği-sanatsal eserler bırakma) 3.Uyumluluk (otoritenin getirdiği hiyerarşiye uyum davranışı gösterme, kendi bireyselliğinden vazgeçerek olmasını istedikleri kişi olarak yalnızlık ve soyutlanmışlık duygusundan kurtulmaya çalışma)	Tüm yaşam (Tarihsel ve bireysel gelişim süreci)	Bireyin fiziki yapısı (mizaç) + Çevresel faktörler (kültürel köken, tarihsel ekonomik fakt., antropolojik fakt.)	Kayı, sevgi, egemen olma, yok etme, kaçış yolu (boyun eğme, baş kaldırma), bireyselleşme, bağımsızlığını kazanma, diktatörlük, mekanikleşme, robotlaşma, sevgi güven kardeşlik arayışı, üretkenlik özelliği, aktif birey, yaratıcılığında dolayı hayvan olmanın ötesi, varoluşsal ikilemler, kişiliği kalıcı yapan faktörler (kazanılan tecrübeler, bireysel fiziki özellikler, yaşanan toplum ve kültürel değerler), yargı ve düş kurma gücü, bireysel karakter, sosyal karakter, özgürlük, güçsüzlüğün ve yalnızlığın dayanılmaz hali, doğuştan gelen sağduyu, karakter tipolojisi,	Sadece fizyolojik gereksinimlerin doyurulması yetmez, varoluşsal gereksinimlerin de doyurulması gerekir. Kişilerin sorumluluğunu üstlenmeleri gereken önemli kararlar almalarına sebep olmasından dolayı özgürlük korkutucu olabilmektedir. Yaşamın temel amacı bireyin potansiyeli ve kapasitesinin farkına varmasıdır.

Çizelge 5- devam

	Kuram/ Kuramcı/ Yıllar	Kişilik Tanımı	İncelenen Kişilik Bileşeni	Kişilik Tipleri/Gelişim Dönemleri	Kişilik Süreci	Etkileyen Faktörler	Temel Yapı/ Odaklanılan Kavramlar	Ana Fikir
7	Eric Lennard Bernstein: Kişiliğin Üç Yönü Transaksiyo nel Analiz (TA)  1910-1970	Kişilik özellikleri dış dünya ve inanç ile ilgilidir.	Kişilik boyutları 1.Dış olaylarla ilgili olma 2.Yeniliklere direnç 3.Metafizik inanç 4.Ego	1.Çocukluk yönü (Freudçu id) 2.Olgunluk yönü (Freudçu ego) 3.Ebeveynlik yönü (Freudçu süperego)	Tüm yaşam	Biyolojik ve sosyolojik faktörler	Kural ve standartlar koyma, katı düşüncelere sahip olma, atalık etme, nasihat verme, koruyucu olma, değerleyici dürüst olma, kendini suçlama, öfke, korku, sorumsuzluk, eğlence arama, heyecan, zevk, yaratıcılık, bir takım çocuksu davranışlar, arabulucu, yol gösterme, öğütte bulunma	Uyumlu ve huzurlu bir kişilik ebeveyn, yetişkin ve çocukluk kişilik boyutları arasındaki denge ve bu dengenin etkin olarak sonuca varmasına bağlıdır.
8	Erik Hömburger Erikson: İnsanın Sekiz Çağı  1902-1994	Kimlik, bireyin kendisini zaman içinde bir süreklilik, tutarlılık ve benzerlik içinde algılamasıdır.	İd, ego, süperego Benlik Ego, id'den daha güçlüdür.	1.Bebeklik (0-1 yaş) 2.Anal dönem (1-3 yaş) 3.Fallik dönem (3-6 yaş) 4.Gizil dönem (6-12 yaş) 5.Genital dönem (12-18 yaş) 6.İlk yetişkinlik dönemi (18- 25 yaş) 7.Orta yetişkinlik dönemi (25- 55 yaş) 8.Yaşlılık dönemi (55 yaş +)  <u>Gelişim dönemleri</u> 1.Temel güvene karşı güvensizlik (0-18ay)-umut 2.Bağımsızlığa karşı şüphe ve utanç (18-36ay)-istenç 3.Girişimciliğe karşı suçluluk (3-6 yaş)-amaç 4.Çalışkanlığa karşı aşağılık kompleksi (6-12 yaş)-yeterlilik 5.Kimlik kazanmaya karşı rol karmaşası (12-18 yaş)- bağlılık 6.Yakınlığa karşı yalnızlık (ilk yetişkinlik)-sevgi 7.Üretkenliğe karşı durgunluk (orta yetişkinlik)- ilgi 8.Benlik bütünlüğüne karşı umutsuzluk (yaşlılık)-akıl	Tüm yaşam	Kalıtsal nitelikler + Çevresel Faktörler (sosyal ilişkiler)	Çatışma, ego (temel güç), toplumsal güçler, temel gelişim görevi, iki uçlu kriz (çatışma), öğrenme, problemlere çözüm bulma	Benliği kişiliğin oldukça güçlü ve bağımsız bir bölümü olarak tanımlar, benliğin görevi kimlik duygusunu oluşturmak ve korumaktır. Freud'un 5 gelişim dönemine ek 3 gelişim dönemi ekleyerek Freud'u reddetmez.



### **2.1.3.2. Davranışsal Kişilik (sosyal öğrenme) Kuramları**

Davranışsal kişilik kuramlarının temelinde gözlem dışı bilişsel süreçlerin yerine gözlemlenebilen ve ölçülebilen davranışların incelenmesi yatmaktadır. Uyarıcı-tepki ilişkisinin hayvanlar üzerindeki öğrenmelerinden yola çıkarak bu alanda öğrenilen kazanımların insanlar üzerinde denenmesi ile kişiliğin bireylerin davranışlarının açıklanmasında gizli olabileceğini savunurlar. Çizelge 2'de de görüldüğü üzere davranışçı kuramlarda kişiliği etkileyen faktörlerin uyarıcı-koşullanma-tepki üçlüsüne yönelik çevresel faktörler olmasının yanında içsel deneyimler, bilişsel süreçler ve sosyal öğrenmelere de yöneldiği söylenebilir. Bu kuramların odaklandığı kavramlar çoğunlukla, etki- tepki, koşullanma, uyarıcı, gözlem, deney, öğrenme, tekrar, ödül, ceza vb. kavramlardır. Bu kuramlar öncelikle öğrenme- davranış ilişkisini araştırırken bireyin davranışları ve çevreleri ile ilişkileri üzerinden kişiliğin açıklanmasında görüşlerini belirtmişlerdir.

Çizelge 2. Davranışsal Kişilik Kuramlarına İlişkin Başlıca Bilgiler

	Kuram/ Kuramcı/ Yıllar	Kişilik Tanımı	İncelenen Kişilik Bileşeni	Kişilik Tipleri/ Gelişim Dönemleri	Kişilik Süreci	Etkileyen Faktörler	Temel Yapı/ Odaklanılan Kavramlar	Ana Fikir
1	Ivan Petrovic Pavlov : Klasik Koşullama Modeli 1849-1936	Kişilik gözlem dışı bilişsel süreçler yerine gözlem yapılabilen davranışlarda aranmalıdır. Kişilik uyarıcı tepki ilişkisidir.	Bireysel davranışlar	---	Tüm yaşam	Çevresel faktörler	Köpek, tepkisel koşullanma, uyarıcı, tepki, materyalist, fiziksel, ödüllendirme	Davranışlar belli şartlandırmanın sonucu ortaya çıkar ve bireyi etkiler. Birey şu ya da bu nedenle (ihtiyaçlar, amaçlar, daha önceki şartlanmalar vb.) bir davranış gösterir. Sonucun çeşidine göre birey aynı davranışı gösterir ya da göstermez.
2	Edward Lee Thorndike: Bağlaşımcılık Kuramı 1874-1949	Kişilik gözlem dışı bilişsel süreçler yerine gözlem yapılabilen davranışlarda aranmalıdır. Kişilik uyarıcı tepki ilişkisidir.	Bireysel davranışlar	---	Tüm yaşam	Çevresel faktörler	Etki kanunu, ödüllendirme, ceza, şartlandırma, bağlaşımcılık ilkeleri (etki, hazırbulunuşluluk, tekrar, deneme-yanılma, küçük adımlar ilkesi)	Etki kanununa göre birey kendisine haz verecek davranışları tekrarlar, acı verecek davranışlardan kaçınır.
3	John Broadus Watson: Klasik Koşullama Modeli 1878-1958	Bireyin uyarılara vermiş olduğu tepkiye davranış denir, davranışlar kişiliği oluşturur.	Bireysel davranışlar	---	Tüm yaşam	Çevresel faktörler	Uyarıcılar, tepkiler, öğrenilmemiş-koşullanmamış duygusal tepkiler (korku, öfke, sevgi), dolaylı transfer, doğrudan transfer, öğrenme, uygun koşullar, deney, davranış gözlemi	Koşullanma ilkesiyle bireylerin davranışlarının açıklanabileceğini savunur. Bireyin ne düşündüğü değil ne yaptığı önemlidir. İnsan zihnini çevre tarafından doldurulacak boş bir levha olarak görür (Tabula rasa). İmge, ruh ve bilinç kavramlarını reddeder.
4	Burhuss Frederick Skinner: Radikal Davranışçılık 1904-1990	Kişilik gözlem dışı bilişsel süreçler yerine gözlem yapılabilen davranışlarda aranmalıdır. Kişilik, çeşitli uyarıcılara bağlı tepki eğilimlerinin toplamıdır.	Dış koşullara bağlı bireysel davranışlar	---	Tüm yaşam (uzun süreli ve sürekliliği olan bir yolculuk)	Göz ardı edilme-yen içsel deneyim + Çevresel faktörler	Gözlem, öğrenme, koşullanma, şartlanma, tepkisel davranış, edimsel davranış, refleksler, davranış sıklığı, tepki eğilimlerinin temeli, koşullanma geçmiş, uyarıcılarının keşfi, pekiştirme, ceza, alışkanlıklar, sönmeye, güdüleme, davranış nedenleri, somut kavramlar, davranış alışkanlıkları, öğrenme tarihçesi, determinizm, çevre, eşsizlik, o anki uyarıcılar, farklı insanlarla etkileşim	Davranışlar karşılaştığı sonuçlar tarafından şartlandırılır. Bireyin kendine özgü ve gözlemlenemeyen bilişsel süreçleri (amaç ve hedef belirleme) hakkında konuşmak yararsızdır. Kendi davranışlarımızın içsel nedenleri gözlemlenebilir. Davranışlar dış koşulların kontrolü altındadır. İnsan, çevre tarafından kontrol edilmesine karşın çevreyi kontrol altına alabilir. Mutluluk, edimsel koşullanmanın bir yan ürünüdür.

Çizelge 2- devam

	Kuram/ Kuramcı/ Yıllar	Kişilik Tanımı	İncelenen Kişilik Bileşeni	Kişilik Tipleri/Gelişim Dönemleri	Kişilik Süreci	Etkileyen Faktörler	Temel Yapı/ Odaklanılan Kavramlar	Ana Fikir
5	John Dollard 1900-1980  ve Neal Elgar Miller 1909- 2002 :  Eklektik Davranış Yaklaşımı	Kişilik, öğrenilen deneyimlerdir. Kişilik basit bir davranış tarzıdır. Kişilik, alışkanlıkların, dürtülerin, fikirlerin ve tepkilerin bir eseridir.	İçgüdü ve öğrenilen deneyimler	1.Dinamik yapı 2.Durağan yapı  Her kişinin geçmiş deneyimleri farklı olduğu için kişilikleri de farklıdır.	Tüm yaşam  Kişi günden güne değişir. Ancak ilk altı ay içinde kişilik oluşur.	Fizyolojik ihtiyaçlar	İç güdü (davranışın temeli), dürtü, birincil dürtü (doğuştan,sürekli, içsel, yemek, içmek, acıdan kaçınma, cinsellik vb.), ikincil dürtü (sonradan öğrenilenler, öfke, kaygı, korku, suçluluk duygusu, güç, para vb.), alışkanlıklar, fikirler, tepkiler, farklı yaşantılar, arzulamak, dikkate almak, yapmak, elde etmek, klinik ortam, laboratuvar, klinik gözlem, kaygı, çatışma, metafizik olmayı bastırma (represyon), yaklaşma yaklaşma, kaçınma kaçınma, yaklaşma kaçınma, beslenme, tuvalet eğitimi, cinsellik eğitimi, saldırganlık	İnsanoğlunun temel motivasyonu dürtü azaltmaktır. İnsan, fizyolojik ihtiyaçları için güdülenir ve bu ihtiyaçları tatmin için davranışta bulunur. Eğer bu davranış, dürtünün ihtiyaçlarını tatmin ederse davranış tekrar eder. Öğrenmeler, alışkanlıkları doğurur. Alışkanlık, uyarıcı ile cevap arasındaki bağlantıdır. Freud'un öne sürdüğü kişilik kavramlarının insan davranışındaki etkilerini kabul eder ancak; temeli ve tanımlar konusunda ayrışır. Psikanaliz (Freud) ve davranışçılığı (Pavlov) birleştirmeye çalışmıştır. Skinner gibi hayvanlarla yürütülen çalışmalarla insan davranışlarının temel ilkelerinin anlaşılabilceğini savunur.
6	Julian Rotter: Beklenti- Pekiştirme Değeri (Sosyal Öğrenme) Kuramı  1916-2014	Kişilik yapısı durağan bir öğeden ziyade değişken ve etkilenebilen bir öğedir.	Beklenti (bilişsel süreç) Değer (ödüllendirme)	İçsel birey Dışsal Birey	Tüm yaşam	Bilişsel süreç, çevresel, faktörler (durumsal ve sosyal faktörler)	Beklenti, değer, ödül, ceza, davranış potansiyeli, yapma olasılığı, sosyal öğrenme, pekiştirme, pekiştirme değeri, inanç seviyesi, tercih edilme derecesi, iç denetim odağı, dış denetim odağı, kontrol odağı (bireylerin geçmişlerindeki pekiştirici yaşantılarına dayalı olarak davranışlarının sonuçlarını kendi kontrollerine veya kendi dışlarındaki odakların –şans, talih, kader vb.- kontrollerine bağlamaları sonucu oluşan bir özellik), karmaşık davranış nedeni,	Bir bireyin belirli bir durumda bu davranıştan beklediği sonuç ve sonuca verdiği değer, o bireyin o durumdaki davranışını belirler. Beklentiler önceki aynı olaylara dayandırılır. Pekiştirilme ihtimali düşük olan davranışın tekrar edilme olasılığı da düşüktür. Davranış seçimimiz performansımızın olumlu sonuçlanacağına dair ne kadar güçlü beklentimiz olduğuna ve beklenen pekiştirece ne kadar değer verdiğimizize bağlıdır.

### 2.1.3.3. Bilişsel Kişilik Kuramları

Bilişsel süreçleri tek başına dikkate alan kuramdan ziyade bilişsel süreçler ile sosyal ve çevresel faktörleri sentezleyen kuramlar olarak değerlendirilebilir. Albert Bandura, Sosyal Bilişsel Kuram ile George Alexander Kelley ise Kişisel Yapılar Modeli ile bu kurama öncülük etmektedirler.

Bandura'nın kuramı gözlem yoluyla öğrenmede kullanılan bilişsel süreçlerden dolayı (dikkat süreci, hatırd tutma süreci, davranış meydana getirme süreci, güdüleme süreci) bilişsel kuram olarak anılmakta; Skinner'in insanların doğrudan kendi yaptıkları davranışların sonuçlarında öğrendikleri fikrine katılmakla birlikte başka insanların davranışlarını gözlemleyerek öğrenme anlamına gelen "dolaylı öğrenme" üzerinde durarak sosyal öğrenme kavramlarını içermesinden dolayı davranışçı sosyal-bilişsel kuram olarak da bilinmektedir.

Kelly ise; benzersiz kişisel yapılar ve bilişsel süreçlere yaptığı vurgulardan (tahmin, hipotez kurma, bireysel görüş, kendilik şemaları vb. kavramlar) dolayı bilişselci; ancak insanın çevresel faktörlerden dolayı kişisel yapılandırma sisteminde oluşturulan arızalar, patojenik durumlar dışında kişiliğin özünde iyi ve sağlıklı olduğu vurgusundan dolayı da Bilişsel Fenomenolojik (İnsancıl) kuram olarak da anılabilmektedir. Kelly; ego, duygu, pekiştireç, dürtü, bilinçdışı, gereksinim, motivasyon gibi kavramlara kuramında yer vermemektedir.

Çizelge 3. Bilişsel Kişilik Kuramlarına İlişkin Başlıca Bilgiler

	Kuram/ Kuramcı/ Yıllar	Kişilik Tanımı	İncelenen Kişilik Bileşeni	Kişilik Tipleri/Gelişim Dönemleri	Kişilik Süreci	Etkileyen Faktörler	Temel Yapı/ Odaklanılan Kavramlar	Ana Fikir
1	Albert Bandura: Sosyal Bilişsel Kuram  1925- -	Kişilik esnek ve biçimlenebilir.  Öğrenme işlemi gerçekleşirken hareketlerin izleme, yargıya varma ve tepki verme gibi bilinç çerçevesinde gerçekleşen unsurlara dayalıdır. Öğrenmede önce motor eylemler sonra bilinçaltı devreye girer. Kişinin yürürken, araba kullanırken bu hareketleri yaptığının farkında olmaması gibi. Çevredeki değişiklikler önce insanların nasıl düşündüğünü sonra davranışlarını etkiler. Buna karşılıklı belirleyicilik denir.	Bilinç, ve bilinçaltı (bilinç bilinçaltından daha üstündür), özyeterlilik	1.Olumsuz ruh hali 2.Olumlu ruh hali	Tüm yaşam  <u>Gözlem yolula öğrenmede 4 süreç</u>  1.Dikkat süreci 2.Hatırda tutma süreci 3.Davranış meydana getirme süreci 4.Güdüleme süreci	Bilişsel süreçler + Çevresel faktörler (sosyal yapı ve yaşanılan çevre)	Gözlem yapma, model alma, taklit, rol model, öz yeterlilik (etkileyen faktörler: üstesinden gelme yaşantıları, dolaylı yaşantılar, fizyolojik ve psikolojik durum, sözel ikna), algılanan özyeterlilik, algılanan özyeterlilik inancı, sosyal öğrenme, ayırt etme öğrenmesi, dışsal uyarıcılar, pekiştirici sonuçlar, dışsal güçler, içsel güçler, dolaylı öğrenme, ödül, ceza, başkalarını izleyerek öğrenme, klasik koşullanma, edimsel koşullanma, simge, öngörü, kişilikte esneklik, kişilikte biçimlenebilirlik, karşılıklı belirleyicilik, deneyim depolama, nöropsikolojik mekanizmalar,	İnsanoğlunun farklı durumlarda çeşitli davranışları öğrenmeye yönelik bir esnekliği olduğu varsayılır. İnsanların devamlı olarak kendi davranışlarını düzenlediği ve geleceğe dönük düşündükleri varsayılır. Öğrenme tepkisel ve edimsel koşullanmayla sınırlı değildir. Gözlem yolula öğrenme de vardır. Çevre nasıl olursa olsun birey bazı davranışlardan vazgeçmez. Davranış çevreyi, çevre de davranışı değiştirebilir (karşılıklı belirleyicilik). Skinner'in insanların doğrudan kendi yaptıkları davranışların sonuçlarında öğrendikleri fikrine katılmakla birlikte başka insanların davranışlarını gözlemleyerek öğrenme anlamına gelen "dolaylı öğrenme" üzerinde çok durmaktadır.

Çizelge 3. devam

	Kuram/ Kuramcı/ Yıllar	Kişilik Tanımı	İncelenen Kişilik Bileşeni	Kişilik Tipleri/Gelişim Dönemleri	Kişilik Süreci	Etkileyen Faktörler	Temel Yapı/ Odaklanılan Kavramlar	Ana Fikir
2	George Alexander Kelley: Kişisel Yapılar Modeli  1905-1967	Her insanın kişisel yapısı diğer insanların kişisel yapılarından farklı ve hiçbir benzerlik yoktur. Aynı zamanda kişisel yapılar da her insanda farklı biçimde düzenlenir. Kişilerin umulmadık olaylarla yüzyüze kalması kişiliğini etkiler. İnsanlar sürekli olarak dünyaya ilişkin kendi görüşlerini dolayısıyla kişiliklerini oluşturur.	Ego, duygu, pekiştireç, dürtü, bilinçdışı, gereksinim, motivasyon gibi kavramlar bu kuramda yer almaz.	---	Tüm yaşam  Patojenik durumlar dışında kişiliğin gelişimi sağlıklı olacaktır.	Bilişsel süreçler ve Çevresel faktörler (özellikle ebeveynler)	Ebeveyn, benzersiz kişisel yapılar, benzersiz dünyayı yapılandırma biçimi, patojenik durumlara yol açan faktörler (aşırı ilgi, şımartma, aşırı baskı, cezalandırma), kişisel yapılandırma sisteminde arızalar, kendilik şemaları, geçmiş deneyimler, deneyim beklenti ilişkisi, birleştirilmiş yorumlar, kişiler arası ilişkiler	İnsan davranışı hem gerçekliğe hem de insanların gerçek algısına dayanır. Kişilerin geleceği tahmin etmek için bir bilim adamı gibi davranır. Bilim adamlarının hipotezleri olduğu gibi inşaların da tahmin ya da beklentilerinin olduğu savunulur. Bilim adamlarının deney yapmaları gibi insanlar da bu beklentilerini sınanan davranışlar sergiler.

#### **2.1.3.4. Fenomonolojik (İnsancıl) Kişilik Kuramları**

İnsancıl yaklaşımı diğer yaklaşımlardan farklı kılan en önemli özellikler, insan doğasına iyimser yaklaşımları, kişinin özgür iradesine inanmaları ve kişinin nasıl davranış sergilediğinden kim olduğuna kadarki tüm aşamalardan tekrar kişiyi sorumlu tutmalarıdır (İnanç ve Yerlikaya, 2011, akt., Deniz, 2016:21).

Weiten'a göre (2008) insancıl kuramlar, Freud'un davranışın ilkel ve hayvani dürtülerden kaynaklandığı görüşünü reddeder. Aynı zamanda davranışçı kuramların hayvanlar üzerinde çok fazla deney yaptıkları ve kişiliği çok fazla mekanik ve parçalara bölünmüş bir yapı olarak gördükleri için eleştirmişlerdir. Hem davranışçıların hem de psikanalizcilerin ileri sürdüklerinin fazlasıyla deterministik olduğu, insan davranışının eşsiz özellikleri ve insanların hareket etme özgürlüğüne sahip olduğu gerçeğini yansıtmaktan uzak olduğunu ileri sürmektedirler (Yıldızoğlu, 2013:80).

Merkeze insanı alan ve bundan dolayı kişiler arası ilişkilere yönelik çalışmalar yapan Varoluşçu Psikoterapi akımı savunucuları Ludvig Binswanger, Medard Boss, R. D. Laing, Rollo May ve Victor Frankl de bu kurama yönelik öncü isimler olarak düşünülebilir.

Çizelge 4: Fenomonolojik (İnsancıl) Kişilik Kuramlarına İlişkin Başlıca Bilgiler

	Kuram/ Kuramcı/ Yıllar	Kişilik Tanımı	İncelenen Kişilik Bileşeni	Kişilik Tipleri/ Gelişim Dönemleri	Kişilik Süreci	Etkileyen Faktörler	Temel Yapı/ Odaklanılan Kavramlar	Ana Fikir
1	Abraham Harold Maslow: İhtiyaçlar Kuramı  1908-1970	Bireyin benliği kişiliğine yön verir. Benlik bilinci, erken yaşlarda bireye ne söylendiği ve ona nasıl davranıldığına bağlı olarak oluşmaya başlar.	Benlik İd yıkıcı değil benliği tamamlayıcıdır.	---  <u>İhtiyaçlar</u> <u>Hiyerarsisi</u> 1.Fizyolojik 2.Güvenlik 3.Sosyal 4.Saygınlık Kendini Gerçekleştirme	Tüm yaşam (psikolojik bir süreç)	Kalıtımsal faktörler (biyolojik unsurlar) + Çevresel faktörler (sosyal unsurlar)	Hiyerarşik ihtiyaçlar, çevre, uyum, beklenti, algılama, empati, fizyolojik ihtiyaçlar, psikolojik ihtiyaçlar, kendini gerçekleştirme, insan doğasına iyimser yaklaşım, dinamik yaşantı, bireye özgü dünya yaşantısı, fenomenal (yaşantısal) alan, algısal alan, doyum, kendilik, kendine güven, kişisel sorumluluk duygusu, örgütlenmiş bütün, insanın güçlü yönleri, mutluluk arama, doyum sağlama, karar verme gücü, doğuştan getirilen potansiyel	Davranışın temeli belirli bir ihtiyaçın giderilmesidir. İhtiyaçlar, belirli bir sıralamadır. Bir alt sıralamadaki ihtiyaç giderilmeden bir üst seviyeye çıkılamaz.
2	Carl Ransom Rogers: Benlik kuramı 1902-1987	Kişilik, kısmen gerçekleşme eğilimi, kısmen de diğer insanların değerlendirmeleri yle şekillenir. Kişilik, öznel deneyimlerdir.	Benlik  Benlik; kendinin, fikirlerinin farkında olma halini, değerlerini ve yeteneklerini kapsar. Benlik kuramı, duygu durumu bozuk kişiler üzerine kurulmuştur.	---	Tüm yaşam	Zihinsel oluşumlar + Az biyolojik faktörler + Çevresel faktörler	Benlik, benlik bilinci, psikoterapi (danışan merkezli), terapi, öznel ilişki, koşulsuz kabul, empati, yansıtma, beklenmedik olumlu gelişmeler ve aşk, kendini gerçekleştirme, insan doğasına iyimser yaklaşım, organizma, fenomenal saha (kişinin yaşantılarının tümünün özeti), ben, sosyalleşme, geçerlik algısı, içsel alt çerçeve, iyi insan, olumlu gelişim eğilimi, doğuştan getirilen potansiyel, dürtü azaltma, dürtü yükseltme	Davranış şimdiki ve geçmiş yaşantılardan etkilenmenin dışında bu yaşantılara atfedilen anlamlardan da etkilenir. Sağlıklı birey tüm yaşantılara açık, anı dolu yaşama eğilimi olan, başkalarının düşünceleri yerine kendi içgüdüleriyle davranma yeteneği olan, düşünce ve davranışta özgürlükçü ve yüksek düzeyde yaratıcılığı vardır. Geçmiş yaşantılar ve bilinçaltına değer verilmez. Birey doğumdan itibaren olumlu yönde gelişime açıktır.



### 2.1.3.5. Biyolojik ve Psikobiyolojik Temelli Kişilik Kuramları

Biyolojik kuramlar incelendiğinde tamamıyla kalıtsal faktörlere dayanan bir kuram olmadığı görülmektedir. Bu kuramın öncüleri sayılabilecek kuramcılar, Mizaç teorisi ile Ernst Kretschmer, Kişiliğe Biyolojik Yaklaşım ile Hans Jürgen Eysenck ve Psikobiyolojik Kişilik Kuramı (Mizaç ve Karakter Kuramı) ile Claude Robert Cloninger sayılabilir.

Biyolojik temelli kişilik kuramları her zaman nörobilimin mevcut teknolojileri tarafından şekillendirilmiş ve bu teorileri geliştirme çabaları Eysenck, Gray ve çağdaşlarının çalışmaları (Eysenck, 1967; Fowles, 2006; Gray, 1970) ile başlamıştır (Canlı, 2008:311). Bu çalışmaların ortak noktası sayılabilecek yönü mizaç ve karakter kavramlarına vermiş oldukları önem sayılabilir.

Eysenck, kişiliği hiyerarşik bir yapı içerisinde ele almış ve dört düzeyin varlığından söz etmiştir (Şimşek ve diğ., 2011:107; Zel, 2001: 37-38).

➤ Birinci Düzey: En alt kişilik düzeyidir ve çok özel tepkileri içerir. Genetiksel özelliklere göre kişinin belli özellikler taşıması ve belirli uyarılara biyolojik olarak belirli tepkilerin ortaya çıkması, bu düzey içindedir.

➤ İkinci Düzey: Zaman içerisinde bazı bilgi ve deneyimler kazanan bireyin benzer durumlar karşısında benzer davranışlar göstermesi, bireyin bulunduğu ortamdan elde ettiği, alışkanlıklara dayalı özellikler bu düzey içinde sayılır.

➤ Üçüncü Düzey: Eğilimlerin olduğu düzeydir ve bireyin birçok alışılmış davranış arasından belirli eğilimleri kazanması aşamasıdır. Eğilimler düzeyinde kişiliğin bireysel dengesizlik, doğruluk, süreklilik, değişmezlik, heyecanlılık ve değişkenlik özellikleri ortaya çıkar (Göksal, 2017:40). Çizelge 5'te de görüldüğü üzere Eysenck, kişilikte 4 temel boyutun varlığından bahseder.

1. Bilişsel boyut (zeka)
2. Değerlendirici boyut (karakter)
3. Duygusal boyut (mizaç)
4. Somatik boyut (yapı)

Kişiliği oluşturan etmenlerin bu boyutlar tarafından hiyerarşik olarak sınıflandırıldığını ileri sürmektedir. Digman'ın 1990 yılındaki çalışmasında

Eysenck'in, Neuroticism ve Extraversion / Introversion "Big Two" başlangıç boyutları olduğu, kişilik özelliklerine ilişkin birçok faktör çalışmasında rutin olarak ortaya çıktığı belirtilmektedir. Bu iki faktöre Eysenck daha sonra "Psikotizm" boyutunu ekleyerek "üç süperfaktör P, E ve N" (Eysenck 1970) hakkındaki görüşünü ortaya koymuştur. Digman (1990) Guilford gibi, Eysenck'in de zeka (ya da akıl) olarak mizacın dışında bir şey olduğunu düşündüğünü aslında Büyük Beş'in, dört süper faktöre indirgenirse, neredeyse Eysenck üç ile uyumlu olabileceğini ileri sürmektedir. Digman (1990) ayrıca; Zuckerman vd. (1988) ile John'un (1989) Eysenck'in P faktörünün, Boyut II (Uyumsuzluk) ve III (Bilinçlilik) 'in bir karışımı olduğu ve psikopatinin özellik boyutunun daha iyi bir yorumu olabileceğinin öne sürüldüğünü belirtmektedir. Bunun dışında geleneksel envanterler arasındaki farklardan memnun olmayan Tellegen'in 1985 yılında faktöre büründüğünde üç özellik boyutu sağlayan bir II Ölçekli Çok Boyutlu Kişilik Anketi (MPQ) geliştirdiğini; Olumlu Duygusallık, Olumsuz Duygusallık ve Kısıtlama olarak belirttiği kavramların Eysenck'in Dışadönüklük, Neuroticism ve Psychoticism boyutlarına çok benzer olduğu bildirmektedir. Digman'a (1990) göre; Zuckerman vd. (1988) tarafından çeşitli enstrümanların üç faktörlü çözümünün, Tellegen modeline çarpıcı bir benzerlik gösterdiğini, Impulsive Un socialized Sensation Seeking (sosyelleşmemiş duygu dışı dürtü) faktörünün, Eysenck'in Psychoticism faktörünün alternatif bir yorumu olarak sunulduğunu, dışadönüklük ve nörotisizm faktörlerinin ise birçok çalışmada iyi bir şekilde ortaya çıkabildiğini ancak, Blok'un (1977) işaret ettiği gibi, üçüncü boyutun bir yorumu olarak psikotikliğin başka bir şey olduğunu, Sürekli Boyut II (Friendliness) ve III (Vicdani veya Will) 'in bir karışımı olarak görüldüğünü belirtmektedir. Bu sebeplerden dolayı iki faktörlü sistemi büyük bir titizlikle büyüten Eysenck'in, bunu dörte kadar genişleterek beş faktörlü modelle iyi bir uyum içinde olabileceğini iddia etmektedir (Digman, 1990:428,429).

Ernst Kretschmer mizaç ve karakter kavramları üzerine kurduğu kuramında İnsan bedeninin yapılışı ile karakter arasında bir ilişkinin varlığından bahseder. Claude Robert Cloninger ise kişiliğin mizaç ve karakterden oluştuğunu iddia etmektedir.

Çizelge 5: Biyolojik ve Psikobiyolojik Temelli Kişilik Kuramlarına İlişkin Başlıca Bilgiler

	Kuram/ Kuramcı/ Yıllar	Kişilik Tanımı	İncelenen Kişilik Bileşeni	Kişilik Tipleri/ Gelişim Dönemleri	Kişilik Süreci	Etkileyen Faktörler	Temel Yapı/ Odaklanılan Kavramlar	Ana Fikir
1	Ernst Kretschmer: Mizaç teorisi  1888-1964	Karakter denince insanın duygusu, istek içinde bulunan bütün tepki olanakları anlaşılır. Bunlar, insanın gelişmesi devam ettiği sürece meydana gelebilen kalıttan gelme istidat, bütün dış dünyanın getirdiği etkenler, beden etkileri, ruhsal eğitim, çevre ve yaşanan hayatın izleri gibi şeylerdir.	Mizaç, karakter, tip  Tip, bireyin fiziki ve psikolojik kalitesi ile karakteristik özelliklerinin birlikte oluşturduğu olgudur.	1) Leptozomlar (Astenikler); narin, uzun boylular, 2) Atletikler; kuvvetli bedeni olanlar, 3) Piknikler; şişman yapılılar. 4) Displastikler; keskin çizgilerle tanımlanamayan tipler.	Tüm yaşam	Çoğunlukla Kalıtsal faktörler ve az çevresel faktörler	Atletik tip (uzun boylu, kaslı, dar kalçalı, ince belli, geniş, yüz biçimi oval ve uzun, soğukkanlı, sabırlı, lider olma eğilimi yüksek, spor ve macerayı seven); astenik tip (ortadan biraz uzun, zayıf vücutlu, ince yapılı, dar omuzlu, yassı göğüs kafesli, beslenme şartları ne olursa olsun zayıf, soğukkanlı, içedönük, inatçı, alıngan, alaycı, intikamcı, yalnızlıktan hoşlanan, duygularını frenleyen, az sosyal, idealist, kindar, çekingen ve soğuğa kaçan mizaçlı, genellikle gururlu, bastırma ve komplekslere eğilimli, kötümser, güçlü dikkat toplayan, dış hayat zevklerine az önem veren); piknik tip (orta boy, tıknaz bir endam, yuvarlak karınlı, toparlak tip, kafası, karnı ve göğsü enine genişlemiş, dışadönük, toplumcu, neşeli, yaşamayı sever, dost canlısı, sempatik, açık kalpli, yufka yürekli, yeme-içmeyi sever, kin tutmaz, alçak gönüllü, iyimser); displastik tip (diğerlerine benzemeyen)	İnsan bedeninin yapılışı ile karakter arasında bir ilişki vardır. Pikniklerin % 66'sının mani niteliğinde tepkiler (bazen keder, bazen neşe halinde beliren ruh hastalığı), leptozomlarla atletiklerin % 66'sının da şizofreni (kalıtsal bir ruh hastalığı, zihin ve akıl bakımından genellikle durgun, sebatsız, inisiyatiften yoksun) belirtileri gösterdiğini ileri sürer. Mani tepkili ruhsal durum ile piknik beden yapılı tip arasında belirli bir biyolojik ilgi vardır. Şizofrenliğin ruhsal durumu ile astenik, atletik ve displastik beden yapılı tipler arasında da belirli bir biyolojik ilgi vardır. 1) Ziklotimikler (topluluktan hoşlananlar, iyi yürekli, dostluğa düşkün olanlar, sevimliler). 2) Şizotimikler (Bu mizaçta olanların yaradılışları çok karmaşıktır. Bunların iç görünüşleri dış görünüşlerinden tamamen başkadır. Aralarında her şeyden pek çabuk duygulanan, düşmanca hareket eden, soğuk, patetik, ülkücü, zorba, kızgınlığının kurbanı, yıkıcı tiplere rastlanır.) Piknikler ziklotimik mizaca; leptozomlar ve atletikler şizoid mizaca sahiptirler.

Çizelge 5- devam

	Kuram/ Kuramcı/ Yıllar	Kişilik Tanımı	İncelenen Kişilik Bileşeni	Kişilik Tipleri/ Gelişim Dönemleri	Kişilik Süreci	Etkileyen Faktörler	Temel Yapı/ Odaklanılan Kavramlar	Ana Fikir
2	Hans Jürgen Eysenck: Kişiliğe Biyolojik Yaklaşım  1916-1997	Kişilikteki bireysel farklılıklar fizyolojik farklılıklardan kaynaklanır.	<u>Kişilik yapısının 4 düzeyi</u> 1.Özel tepki düzeyi 2.Alışılmış davranışlar düzeyi 3.Özellikler/Eğilimler düzeyi 4.Tip düzeyi (belirgin tiplerin ortaya çıktığı düzey) <u>Kişilikte 4 temel boyut</u> 1.Bilişsel boyut (zeka) 2.Değerlendirici boyut (karakter) 3.Duygusal boyut (mizaç) 4.Somatik boyut (yapı)	1.İçedönük /Dışadönük tip 2.Nevrotik (dengesiz)/Normal (dengeli) tip 3.Psikotizm (soğukkanlı, mesafeli) tip	Tüm yaşam	Kalıtımsal yapı + Zihinsel yetenekler + Psikomotor yetenekler + Çevresel faktörler	Uyaran, biyolojik tepki, alışkanlıklar, eğilimler, süreklilik, değişmezlik, bireysel dengesizlik, doğruluk, değişkenlik, heyecanlılık, tip, belirgin tip, baskın faktör, kümelenme, hatalı faktör analizi sonuçları, büyük yanılgılar	Kişilik hiyerarşik olarak incelenmelidir. Kişiliği oluşturan etmenlerin sıralanmasının belirli bir hiyerarşik düzen içinde olması gerekir. Kişilikle Hipokrat tarafından sunulmuş insan mizacının dörtlü sınıflaması arasında ilişki vardır. 1.Sengen (neşeli, aktif), 2.Melankolik (sıkıcı), 3. Kolerik (kızgın ve kuvvetli), 4.Flegmatik (sakin ve pasif)
3	Claude Robert Cloninger: 1944- --- Psikobiyolojik Kişilik Kuramı(Mizaç ve Karakter Kuramı)	Kişilik mizaç ve karakterden oluşmaktadır.	Mizaç boyutları 1.Yenilik arayışı (novelty seeking) 2.Zarardan kaçınma (harm avoidance) 3.Ödül bağımlılığı (reward dependence) 4.Sebat etme (persistence) <u>Karakter boyutları</u> 1.Kendini yönetme (self-directedness), 2.İsbirliği yapma (cooperativeness) 3.Kendini aşma (self-transcendence)	---	Tüm yaşam	Biyolojik faktörler + Çevresel faktörler	100 maddelik TPQ (Tridimensional Personality Questionnaire), genişleme, sosyal ve bilişsel gelişim, insancıl ve transpersonal psikolojideki kişilik gelişimi, yedi boyut, kişilik bozukluğunun alt tipleri, psikiyatrik bozukluklar	İkiz ve aile çalışmaları, uzun izlemli gelişim çalışmaları, nörofarmakolojik ve nörodavranışsal öğrenme çalışmaları, psikometrik çalışmalarda kendine yer bulmuştur.

### 2.1.3.6. Ayırıcı Özellikler (Treyt) Kuramları

Özellik teorisi kişilik ölçmede kullanılan en yaygın yöntemdir çünkü en deneysel yöntemdir. Özellik teorisi, kişiliği özelliklerin bir toplamı olarak düşünür ve kişilerin davranışlarını genel olarak önceden tahmin etmeye çalışır. Özellik yaklaşımını savunan teoristler, yaşam biçiminde olduğu gibi bazı kişilik envanterleri yapılandırmaktadırlar (Assael, 1984, akt., Akerman, 2009:94).

Ayırıcı özellikler kuramının temelleri Gordon Willard Allport'a kadar uzanmaktadır. 1897-1967 yılları arasında yaşamış olan Allport, kişilik kuramını 1937 yılında geliştirerek kişiliği bireyin kendine özgü düşünce ve davranışını belirleyen psikofiziksel sistemlerin dinamik örgütlenmesi olarak tanımlamıştır. Temel ve Ayırıcı Özellikler olarak da sayılabilecek kişilik özelliklerini gruplandırarak üçe ayırmıştır (Yıldızoğlu, 2013:86-88).

➤ J.Kardinal Özellikler (yaşamın neredeyse her alanında kendini gösteren özellikler)

➤ Merkezi Özellikler (bireydeki saldırganlık ya da duygusallık gibi davranışsal özellikler)

➤ İkincil Özellikler (sürekli ancak diğer özelliklerden daha az sıklıkla kullanılan özellikler)

Literatür taraması sonucunda ulaşılan çalışmalar incelendiğinde bağımsız baskın tip, tüm yaşam, çevresel faktörler, temel özellik, ayırıcı özellik, yetişkin güdüsü, çocuk güdüsü, işlevsel otonomi, proprium (kendilik kavramı), proprium boyutları (bedensel kendilik duygusu, öz kimlik duygusu, öz saygı duygusu, öz uzanım duygusu, kendilik imajı, rasyonel baş edici benlik duygusu, benlik arayışı), geçmiş yaşantılardan bağımsız kişilik, karmaşık güdüler, kişiye özgü güdü, çeşitli durumlarda benzer davranım, ayırıcı özelliklerin kriterleri (kişiliğin temel yapı taşı, kurgu olmayan, alışkanlık ötesi, deneysel sınanabilir, görece bağımsız ayırıcı, sosyal ahlaki norm dışı, kişisel ve evrensel boyutları olan, bazen tutarlı olmayan ayırıcı özellikler), ısrarlı işlevsel otonomi, kazanılmış işlevsel otonomi, belirleyicilik, bütüncü, sınıflayıcı dinamizm, sağ kalma biçimi, özellikler yaklaşımı, meslekte kararlılık, politik tercihler, dışadönüklük, hakimiyet, baskın merak, yatkınlık gibi kavramların Allport'un görüşlerinde önemli kavramlar olduğu görülmektedir.

Allport, insanları önceden belirlenmiş sınıflara sokmaya çalışmaktansa bireyi kendi içinde inceleme yaklaşımıyla tek bir bireyin kişiliğini oluşturan özelliklerin benzersiz birleşimini belirlemenin mümkün olduğunu ileri sürer. Bireyin kişiliğini tanımlayan ve temel özellikler olarak adlandırılabilir 5-10 özellik olduğunu ileri sürer. Bir insanı anlamak için önce kişinin hangi özelliğe denk geldiğine karar verilmesi gerektiği ve temel özelliklerin sayısının kişiden kişiye değişebileceğinden bazen bir özelliğin “baskın” olduğuna işaret etmektedir. İncelenecek kişilik özelliğinde, temel özellikten uzaklaşarak ikincil ayırıcı özelliğe odaklanmamak için araştırmacının değil kişinin kendisinin belirlesini gerektiğini vurgular.

Ayırıcı özellikler kuramına katkı yapan kuramcılardan birisi de Raymond Bernard Cattell'dir. 1905-1998 yılları arasında yaşayan Cattell'in Faktör Analitik Kuram olarak adlandırılan kuramına göre kişilik, görünen davranışlarının altında yatan temel özelliklerdir. Ayırıcı özellikleri 16 faktör altında topladığı için 16 faktör kişilik özellikleri kuramı olarak da bilinmektedir.

İnsan kişiliğini nesnel ölçütlere dayanarak açıklamaya çalışan Cattell, davranışı etkileyen biyolojik öğelere ağırlık vermiştir. İnsan davranışları henüz tanımlanmamış bir yapıya sahip olmasına karşın doğal olarak organik bir yapı taşıdığını savunan Cattell, insan davranışlarının karmaşıklığının çokluğu nedeniyle nedenselliğinin araştırılmasına imkan tanıyan bir yöntemin kullanılmasını iddia ederek Spearman'ın faktör analizi yöntemini kullanmış ve kişilik yapısının incelenmesinde sübjektif unsurları azaltmaya uğraşmıştır.

Temel hedefi ayırıcı özellik yaklaşımı ve faktör analizi tekniğini kullanarak kişiliğin temel özelliklerini keşfetmek olan Cattell (1946), diğer kişilik kuramcılarından farklı düşünerek, insan kişiliğini oluşturan öğelerle ilgili kavramlara odaklanmayıp; deneysel yöntemleri kullanmanın üzerinde durarak, psikoloji dışındaki diğer bilim dallarında kullanılan yaklaşımları da kullanmıştır.

Cattell, binleri bulan örneklemelerden elde edilen verilere uyguladığı birçok faktör analizi sonucunda, ayırıcı özellikleri değişik şekilde (yüzeysel ayırıcı özellikler ve kaynak ayırıcı özellikler) sınıflamıştır. Cattell, yüzeysel ayırıcı özellikleri; bir arada kümelenmiş gibi görünen ve birbiriyle ilişkili ancak; gerçekte altında yatan bir kaynak ayırıcı özellik tarafından kontrol edilen gözlenebilir davranışlar olarak tanımlamıştır. Cattell, kaynak özellikleri ise, kişiliğin temelini oluşturan yapılar olarak tanımlar. Bu yapılar; gelişim, psikosomatik ve örgütlenme işlevleridir. Kaynak özelliklerin birbiri ile

olan ilişkisinden yüzeysel özellikler doğar. Kökenlerine göre kaynak özellikler de çevresel özellikler ve yapısal özellikler olmak üzere ikiye ayrılabilir. Çevresel özellikler sosyal ve fiziksel çevredeki etkilerle şekillenmiş olan özelliklerdir. Yapısal özellikler ise kişinin biyolojik ve fizyolojik koşullarından kaynaklanan özelliklerdir. Cattell, kişiliğin alt boyutlarında karşılaştırmalı örnekleme yapabilmek ve ayrıca kişiliğin çeşitlerini ortaya koyabilmek için üç veri belirlemiştir. Birincisi olan akademik performans; (R analizi) bireyi gerçek yaşamda yakından tanıyan kişilerin, onunla ilgili değerlendirmelerinden oluşan analizlerdir. İkincisi, (Q analizi) bireyin kendisiyle ilişkili olan davranışları ile ilgili değerlendirmelerinden oluşan analizlerdir. Üçüncüsü ise, (P analizi) bireyin yeteneklerinin objektif testler aracılığı ile ölçülmesiyle elde edilen analizlerdir.

Cattell kişiliğin yapısal özelliklerini incelediği ikinci makalesinde (Kişiliğin yapısı ve ölçümü II) kişisel özellikleri; üçe "mizaç özellikler, dinamik özellikler ve yetenek özellikleri" ayırmıştır. Mizaç özellikleri, bir kimsenin nasıl davrandığı ile (kriz ya da endişeli bir durumda sakin ya da aşırı heyecanlı olma vb) ilişkilidir. Dinamik özellikler ise bir kişiyi bir amaca veya hedefe götüren harekete yönelik olma özellikleridir. Enerji, hız ve duygusal hareketlilik özellikleridir. Bunlara mizaç özellikleri de denir. Yetenek özellikleri, bireyin belirli bir hedefe ulaşmadaki etkililiği ve becerileri ile (el-göz koordinasyonu, zekâ, müzik yeteneği vb.) ilişkilidir. Dinamik özellikler ise bir kimsenin davranışının güdülenmesiyle, kişinin belirli hedeflere yönelmesi ve harekete geçmesiyle (güç-yönelimli olma, hırslı olma vb.) ilişkilidir. Kısaca, dinamik özellikler yaptığımız şeyi niçin; mizaç özellikleri nasıl; yetenek özellikleri ise bir şeyi ne kadar iyi yaptığımızı belirtmektedir.

Ayırıcı özellikler olarak sınıflandırdığı 16 faktör aşağıdaki gibidir (Erden, 2014:24):

1. Sıcakkanlılık
2. Sorun çözme
3. Strese tolerans
4. Baskınlık
5. Canlılık
6. Kurallara bağlılık
7. Sosyal girişkenlik
8. Duyarlılık
9. İhtiyatlılık

10. Soyuta odaklılık
11. Ketumluk
12. Kendini sorgulama
13. Değişimlere açıklık
14. Kendine yeterlik
15. Mükemmelliyeçilik
16. Gerginlik

Cattell'in çalışmaları ve kuramına yönelik çalışmalardan elde edilen bilgiler ışığında kuramın kişilik özelliklerinde tüm yaşamı konu alan bir süreci dikkate aldığı, kalıtsal faktörlerin yanında çevresel faktörlerin de kişilik özelliklerine etki ettiği görülmektedir. Yazgan ve Yerlikaya (2012) Cattell'in genel olarak çevresel faktörlerin kişilik üzerindeki etkisinin üçte iki olduğunu, üçte birinin ise genetik faktörlerce belirlendiğini belirtmişse de insanların davranışları üzerinde durumsal faktörlerin etkilerini de göz ardı etmediğini bildirmektedir (Erden, 2014:24).

Kuramda odaklanılan kavramlara bakıldığında klinik izlenimler, içgörüselle öngörüler, tümevarımcı yaklaşım, faktör analizi, 16 faktörlü kişilik testi, yaş dönemleri, genel tepki eğilimleri, genel özellikler, şahsi özellikler, aile, öğrenme, yetenek, dinamik özellikler, kaynak özellikler, yüzeysel özellikler, kaygısızlık, zeka, kelime havuzu, durumsal değişkenler, kişisel eğilimler, tutarlı davranışlar, 4500 sözcük, 180 faktör, 42 faktör, 16 faktör, istatistiksel yöntem gibi kavramlar olduğu ve kuramın bu kavramlar üzerine kurulu olduğu görülmektedir.

Digman (1990:428) çalışmasında, Goldberg'in (1981) işaret ettiği gibi, Cattell'in karmaşık sisteminin bağımsız çoğaltma testinden kurtulamadığını, Banks (1948) ve Fiske (1949) ile başlayarak, hiç kimsenin (örneğin Howarth 1976; Digman ve TakemotoChock 1981), sistemin temeli olan derecelendirme çalışmalarının orijinal korelasyonlarında yedi faktörden fazlasını bulamadığını, bununla birlikte, 16PF ölçeklerindeki korelasyonların, genellikle Büyük Beş'in bir göstergesi olduğunu (Birenbaum ve Montag 1986; Digman, 1988; Noller vd., 1987) ayrıca; Cattell'in (1956) kendisinin de 16PF ölçeklerinin korelasyonlarının sadece dört faktörü desteklediğini ve bu dört faktörün Büyük Beş'e biraz benzediğini belirtmektedir.

Digman (1990:428) eleştirmenlerin (Digman 1972a); (Wiggins 1968) görüşüne göre; Cattell'in alana yaptığı katkıların, kişiliğe niceliksel bir yaklaşımın geliştirilmesi için önemli ve gerekli olduğu belirtmektedir.



Warren T. Norman 1930-1998 yılları arasında yaşamış ve sıfatlara dayalı kişilik kuramıyla ayırıcı özellikler kuramını destekleyen bir kuramcıdır. Sıfatlara dayalı kişilik özelliklerini kendisinden önceki çalışmaları geliştirerek aşağıda belirtildiği üzere bugünkü anlamda kullanılan beş faktör kişilik özelliklerine benzer beş faktöre indirgemıştır:

1. Dışayönelim
2. Kültür ya da zeka/deneyime açıklık
3. Duygusallık
4. Uzlaşmacılık
5. Sorumluluk.

Cattell'de olduğu gibi bu kuramda da kişilik özelliklerinde tüm yaşamı konu alan bir sürecin dikkate alındığı, kalıtsal faktörlerin yanında çevresel faktörlerin de kişilik özelliklerine etki ettiği görülmektedir.

Ayırıcı özellikler yaklaşımında Lazarus'a göre (1971) bir kişiyi belirli terimlerle adlandırmanın en basit ve en geleneksel yolu onu özelliklere göre etiketlemektir. "Özellikler", kişilerin mevcut durumlardaki hareket ve tepkilerindeki eğilimi gösteren mizaç / huy temelli kavramlardır (Akerman, 2009:94).

Morris (2002) "Özellik" yaklaşımını benimeseyen araştırmacıların, genelde bireyin kişiliğinin çocukluktan itibaren olan gelişimini değil, yetişkin kimselerin kişiliklerinin birbirinden hangi yönde farklılaştığı üzerine odaklandığını; bireylerin bağımlılık, zeka, duygu-heyacan tutarlılığı, kaygı saldırganlık ve sosyallik gibi özelliklere göre farklılaşmayı savunduklarını belirtmektedir (Özer, 2013:139-140).

Aydın'ın 2000 yılında yaptığı çalışmasındaki özellik yaklaşımına göre, kişiliğin özelliklerinin bilinmesi durumunda kişiliğin de ortaya çıkarılmış olacağı vurgulanmaktadır. Birbirine zıt sıfatlar halinde kişilik özellikleri ifade edilebilir: Atılgan-çekingen, iyi-kötü, gergin-rahat, faal-durgun, güvenli-şüpheli gibi. Betimleyici sıfat çiftleri arasındaki ilişkinin yönüne göre davranış ölçülmektedir (Kaşlı, 2009:25).

Ayırıcı özellik, kişiyi sınıflandıran bir kişilik boyutu olarak bir insanın belirli bir kişilik özelliğini ne derece gösterdiğini belirtir. Ayırıcı özellik yaklaşımında, iki önemli varsayım bulunmaktadır. Birincisi, bu yaklaşımı savunan psikologlar, kişilik

özelliklerinin zaman içinde değişmediğini kabul eder. İnsanların arasında olmaktan hoşlanan bir insan ertesi gün sosyal ortamlarda bulunmaktan kaçırırsa, o insanın sosyalleşme isteğinin yüksek olduğunu göstermez. İkinci varsayım ise kişilik özelliklerinin durumlara göre de kararlılık göstermesidir. Bugün yüksek düzeyde sosyalleşme gösteren birisinin önümüzdeki ay, yıl ve bunu izleyen yıllar boyunca da böyle olacağını varsayılır (Akerman, 2009:95; Burger, 2006).

Bugünkü anlamda kullanılan beş faktör kişilik özelliklerinin oluşmasında birçok araştırmacının katkısı olmasına rağmen bu beşli yapı başta Goldberg olmak üzere daha çok McCrae ve Costa'nın konuyla ilgili tanımlayıcı ve ölçek geliştirme çalışmalarından dolayı büyük beşin yaratıcıları olarak atfedilmektedir. Neredeyse benzer kavramlar üzerinden çalışmalarını yürüten Goldberg ile McCrae ve Costa ikilisine ait ayırıcı kişilik özelliklerinin sınıflandırılması verilmiştir. Beş faktör kişilik özelliklerine ilişkin detaylı bilgiler ayrı bir başlık altında verilecektir.

Lewis R. Goldberg'in ayırıcı kişilik özellikleri:

1. İçe-dışa dönüklük
2. Entellektüel hayal gücü
3. Uyumluluk
4. Duygusal denge
5. Sorumluluk

Robert R. McCrae ve Paul T. Costa Jr'ın beş faktör kişilik özellikleri:

1. Deneyime açıklık
2. Nevrotizm/ Duygusal dengesizlik
3. Dışa dönüklük
4. Uyumluluk
5. Sorumluluk

#### **2.1.4. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Kuramı ve Boyutları**

“Beş faktör modeli uzun bir geçmişi olan yeni bir bakış açısı olarak görülebilir. Önceki nesil bakış açılarından farklı olarak teoriye değil, bilimsel gözleme dayalı olup, kişiliği beş temel boyutta ele alır. İnsanları kategorilere bölmektense çeşitli kişilik boyutlarında farklı düzeylere yerleştirir” (Girgin, 2007:73).

1966 yılında Allport ve Odbert in birlikte yaptıkları çalışmayla araştırılmaya başlanan kişilik özellikleri çalışmalarında Cattell, kişiliği 16 boyutta, Eysenk, içe dönüklük ve dışa dönüklük olmak üzere 2 boyutta açıklamaya çalışmıştır. 1978 yılında Robert R. McCrea ve Paul T. Costa'nın çalışmaları, 1980 yılında aynı araştırmacıların içe dönüklük ve dışa dönüklük boyutlarına üçüncü bir boyut olan deneyime açıklığı eklemesi; 1987 yılında ise dördüncü ve beşinci boyutlar olan uzlaşmacılık ve vicdanlılık (sorumluluk) boyutlarını ekleyerek ve bahsedilen boyutlara yöneltilen eleştiriler doğrultusunda çalışmalarını da genişleterek "Beş Büyük Faktör" kuramını ortaya koymuşlardır (Öztürk, 2016:79-80; Sayın ve Aslan, 2005; Yeni, 2015:20).

Beş Faktör Kişilik Kuramı'nın altında yatan temel varsayım, bireysel farklılıklarının tüm dünyada bütün dillerde kodlanabileceği, konuşma diline sözcükler halinde yansyacağı ve bu sözcüklerden yola çıkarak insanın kişilik yapısını gösteren bir sınıflandırmanın yapılabileceğidir. Bu kuram; "tarafdarlarının değer biçtikleri, muhtemel veriler, bağıntılı tasvirler; farklılıkları yönetme, davranış ve grupsallıkla bireysellik arasında" varolan tepki ile açıklanmaktadır (Demirci, Özler ve Girgin, 2007:21-22). Aynı zamanda bu alandaki kişilik araştırmaları arasında bağlantı kurmaya da olanak sağlamaktır (Somer vd., 2004:31).

Özellikler yaklaşımına dayanan diğer modellere göre birçok farklı disiplinde uygulanabilir yapısı ve uygulandığı çok farklı kültürlerde kaydettiği yüksek güvenilirlik sonuçları ve evrensel nitelikte oluşu gibi nedenlerle ön plana çıkmaktadır (Jani vd., 2014; Öztürk, 2016:80).

Kişiliğin beş boyutta açıklanması çalışmaları altmışlı yıllarda başlamış, seksen ve doksanlarda bu tür çalışmalar hız kazanmıştır (Tekin, 2012:119). Kuramın öncülerinden biri olan Goldberg, sözlükteki sıfatlara dayalı olarak yaptığı çalışmada kişilik özelliklerini açıklayan beş ana faktörün ortaya çıktığını belirtmiş ve kişilik araştırmalarının bu beş ana faktör çerçevesinde organize edilebileceğini ileri sürmüştür. Tupes ve Christal ise Cattell'in bulgularını tekrar analiz ederek beş temel faktörü ortaya koymuşlardır. Norman ise çeşitli analizler sonucunda yine beş faktörün en iyi çözümü verdiği belirtilmiştir. İlk dört faktör Norman'ın faktörleri ile oldukça uyumlu ve açık bir şekilde ortaya çıkarken, beşinci faktör, Norman'ın kültür faktöründen farklı olarak, açık fikirlilik, bağımsızlık ve değişiklik ihtiyacı, orijinallik ve yaratıcılık gibi kişilik özelliklerini kapsayan deneyime açıklık boyutu olarak

yorumlanmıştır. Daha sonra McCrae ve Costa yaptıkları çeşitli çalışmalarla beş faktörü bulmuşlar, sadece beşinci faktörü Zekâ/Deneyime Açıklık olarak tanımlamışlardır (Goldberg, 1993:31). Goldberg ise beş faktör yapısı ile ilgili yapmış olduğu çalışmalar neticesinde, beş faktör yapısını daha da geliştirerek biri elli diğeri yüz maddeden oluşan iki adet ölçek ortaya çıkarmıştır, bu şekilde Goldberg'in tanımlamış olduğu şu beş faktör ortaya çıkmıştır; uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge, içe-dışa dönüklük, entelektüel hayal gücü (Apple, 2011, akt., Tekin, 2012:119).

Bolat'a (2008) göre; ayırıcı özellikler yaklaşımını benimseyen kuramcılardan Costa ve McCrae (1985), tarafından, "faktör" adını verdikleri davranış değişkenlerinin büyük insan gruplarının çok yönlü ölçümü ve puanlaması sonucunda, kişiliğin beş faktörden oluştuğu belirlenmiştir (Tekin, 2012:119). Costa Jr ve McCrae, daha sonraki çalışmaları neticesinde, Beş Faktör Modeli'nin beş ana boyutunu; dışadönüklük, duygusal dengesizlik, geçimlilik, açıklık ve sorumluluk şeklinde tanımlamışlardır (Sommer ve Goldberg, 1999:431-450). Günümüzde ise artık beş büyükler olarak kabul edilmiş ve beş faktör kişilik özelliklileri kuramı olarak uzlaşmaya varılmıştır (Yeni, 2015:20).

Bugün evrensel anlamda kabul görmüş beş faktör kuramının ana boyutları İngilizce baş harfleri olan "OCEAN" olarak da bilinmektedir. "O" Openness-Deneyime Açıklık faktörünü, "C" Conscientiousness-Sorumluluk faktörünü, "E" Extraversion-Dışa Dönüklük faktörünü, "A" Agreeableness- Uyumluluk faktörünü, "N" ise Neuroticism-Duygusal Dengesizlik kavramını ifade etmektedir. Burada araştırmacıların bazı kavramları farklı isimlendirme çalışmaları da görülmektedir. Sorumluluk faktörü bazı kaynaklarda Öz-Disiplin, Vicdanlılık gibi isimlerle; duygusal dengesizlik kavramı, duygusal denge, duygusal istikrar, nevroz, duygusal değişkenlik, duygusal tutarlılık gibi isimlerle; Uyumluluk faktörü ise yumuşak başlılık, uzlaşılabilirlik, geçimlilik, zeka, akıl gibi isimlerle anılabilmektedir. Deneyime Açıklık faktörü yerine "Açıklık" ismi de kullanılmaktadır.

Kişilik özelliklerinin tanımlanmasına yönelik olarak geliştirilmiş olan beş faktör kişilik kuramı, kişiliğe dair nitelikleri beş ayrı boyut vasıtasıyla ve bu boyutlara bağlı 30 alt boyutla tanımlar. Modeldeki ana boyutlar, birçok araştırmacının önermiş olduğu yüzlerce benlik özelliğinin incelenmesiyle belirlenmiştir. Değişik kişilik özelliklerini içinde barındıracak şekilde tasarlanan ve bireysel farklılıklara açıklık getiren bu modelin, güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları yapılmış, aynı zamanda da

birçok farklı kültürde uygulanmıştır. Beş faktör kişilik modelinin her bir boyutunun tanımlayıcı karakteristikleri Costa ve McCrae tarafından örneklenmiştir (Demirci vd. 2007; Güneş, 2016:17).

Beş faktör, kişilik modelinde yer alan her boyut birbirine zıt iki kutuplardan oluşmuştur. Her boyut ise, bir takım çoklu alt kategorilerden oluşmuştur. Örneğin, dışadönüklük boyutu, içedönük ve dışadönük olmak üzere iki yöne sahiptir. Ayrıca, dışadönüklük boyutu sessiz-konuşkan, soğuk-cana yakın, utangaç-spontan ve çekingen-atılğan alt boyutlarını kapsamaktadır (Mischel, 1999, akt., Yıldırım, 2014:28).

Her bir boyuta ilişkin ifadeler her iki ucu da kapsayacak şekilde düzenlenmeli ve elde edilen sonuçlar negatif ve pozitif uçlar dikkate alınarak değerlendirilmelidir. Burada ölçülen özelliğin kuramda belirtilen ayırıcı özelliğinden dolayı baskın olmasını ifade etmektedir. Böylece; bireyin kişiliği hakkında bir yargıya ulaşılabilmektedir. Çizelge 6'da ayırıcı özelliklerin negatif ve pozitif uç değer özellikleri gösterilmektedir.

Çizelge 6. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Kuramının Faktörleri, Alt Boyutları ve Negatif - Pozitif Uç Özellikleri

Negatif Uç Özellikleri	Alt Boyut İfadesi	Alt Boyut	(-) Uç Faktör İfadesi	Faktör	(+) Uç Faktör İfadesi	Alt boyut	Alt boyut ifadesi	Pozitif uç özellikleri
Araştırmayan, incelemeyen, fikirlerle uğraşmayıp somut faaliyetlerden hoşlanan	Somut Düşünen	Analitik Düşünme	Deneyime kapalı	<b>DENEYİME AÇIKLIK</b>	Deneyime açık	Analitik Düşünme	Analitik Düşünen	Soran, sorgulayan, inceleyen, geniş görüşlü, kültürlü, soyut, okumaktan hoşlanan
Anlayışsız ve kaba, ince düşünmeyen, ilgi alanları sınırlı	Duyarsız	Duyarlılık				Duyarlılık	Duyarlı	İnce ruhlu, nazik, duygulu, düşünceli, anlayışlı, sanatsever, estetiğe duyarlı
Geleneksel, yeni fikirlere ve değişikliğe dirençli, otoriteye bağlı	Muhafazakar	Yeniliğe Açıklık				Yeniliğe Açıklık	Yeniliğe Açık	Değişikliğe ve farklı düşüncelere açık, yaratıcı, hayalgücü yüksek, yeni birşeye kolay adapte olan
Plansız, programsız, zaman sorunlu, ihmalkar, dikkatsiz, dağınık, titiz olmayan, üstünkörü	Düzensiz	Düzenlilik	Sorumsuz	<b>SORUMLULUK</b>	Sorumlu	Düzenlilik	Düzenli	Planlı, programlı, dakik, dikkatli, mükemmeliyetçi, titiz, ayrıntıcı
Denetlenmeyi sevmeyen, esnekliği seven, boyun eğici olmayan, uçar	Kurallara bağlı olmayan	Kurallara bağlılık				Kurallara bağlılık	Kurallara Bağlı	Otoriteye bağlı, görev odaklı, kalıbın dışına çıkmayan
Çabuk sıkılan, öz denetimi zayıf, kendini zorlamayan, fazla hırslı ve amaçlı olmayan	Kararsız /Gevşek	Kararlılık				Kararlılık	Kararlı	Sorumluluk sahibi, öz disiplinli, azimli, amaç ve başarı odaklı, hırslı
Sağlamcı, temkinli, tehlikeye duyarlı, kontrollü	Tedbirli	Heyecan Arama				Heyecan Arama	Heyecan Arayan	Ödüle duyarlı, çılgın, riske ve tehlikeye açık olan

Çizelge 6 - devam

Negatif Uç Özellikleri	Alt Boyut İfadesi	Alt Boyut	(-) Uç Faktör İfadesi	Faktör	(+) Uç Faktör İfadesi	Alt boyut	Alt boyut ifadesi	Pozitif uç özellikleri
Hayat akışı yavaş, ihtiyatlı, gözlemci, ölçülü, ketum, soğuk ve uzak	Sakin	Canlılık	İçedönük	<b>DIŞADÖNÜKLÜK</b>	Dışadönük	Canlılık	Canlı	Haraketli, coşkulu, neşeli, istekli, hevesli, sıcakkanlı
Dikkat çekemeyen, geri planda kalmayı tercih eden, çekinik	Çekingen	Girişkenlik				Girişkenlik	Girişken	Atılgan, dikkat çeken, yarışmacı, söz geçiren, baskın
Mesafeli, az konuşan, sessiz, kendi halinde, bireysel çalışmayı seven, kapalı	Yalnızlığı Seven	Etkileşim				Etkileşim	Yalnızlığı Sevmeyen	Sosyal, iletişime açık, grup çalışmasına yatkın
Kibirli, kendini beğenmiş, şikayetçi eleştirel, toleranssız	Hoşgörüsüz	Hoşgörü	Uyumsuz	<b>UYUMLULUK</b>	Uyumlu	Hoşgörü	Hoşgörülü	Alçakgönüllü, uysal, uyumlu, iyi geçinen, her türlü eleştiriye açık, toleranslı, bağışlayıcı
Çabuk parlayan, gerektiğinde öfkesini gösteren, önyargılı, zor beğenen	Öfkeli	Sakinlik				Sakinlik	İlimli	Öfkesini dizginleyen, sakin, ön yargısız, güven verici
Sabit fikirli, dik kafalı, tartışmacı, inatçı, kinci, şühpeci, uyanık, tetikte olan	Karşıt	Uzlaşma				Uzlaşma	Uzlaşmacı	Uysal, birlikte olunması kolay, insanlara güvenen, iyi huylu
İnsanları umursamaz, kendini önemseyen, gerektiğinde katı olan, gerçekçi, acımasız	Katı Kalpli	Yumuşak Kalplilik				Yumuşak Kalplilik	Yumuşak Kalpli	Yufka yürekli, cana yakın, yardımsever, verici, vefalı, vicdanlı, acıma duygulu, işbirliğine yatkın
Dengeli, kolay yılmayan, kolay etkilenmeyen, üstesinden gelen	Duygusal Tutarlı	Duygusal Değişkenlik	Duygusal Dengesiz	<b>DUYGUSAL DENGESİZLİK</b>	Duygusal Dengeli	Duygusal Değişkenlik	Duygusal Tutarlı	Ruh hali çok değişen, morali çabuk bozulan, kolay etkilenen, fevri
Endişesiz, iyimser, dayanıklı, güçlü, huzurlu, amaç yönelimli	Rahat	Endişeye Yatkınlık				Endişeye Yatkınlık	Endişeye Yatkın	Endişeli, kötümser, onay bekleyen, gergin, kuruntulu

Çizelge 6 - devam

Negatif Uç Özellikleri	Alt Boyut İfadesi	Alt Boyut	(-) Uç Faktör İfadesi	Faktör	(+) Uç Faktör İfadesi	Alt boyut	Alt boyut ifadesi	Pozitif uç özellikleri
Kararlı, huzurlu, alingan olmayan, kendinden emin ve memnun, dirençli	Kendine Güvenen	Kendine Güvensizlik				Kendine Güvensizlik	Kendine Güvensiz	Kararsız, huzursuz, alingan, kendisiyle barışık olmayan, dirençsiz
Hayat akışı yavaş, ihtiyatlı, gözlemci, ölçülü, ketum, soğuk ve uzak	Sakin	Canlılık	İçedönük	<b>DIŞADÖNÜKLÜK</b>	Dışadönük	Canlılık	Canlı	Haraketli, coşkulu, neşeli, istekli, hevesli, sıcakkanlı
Dikkat çekemeyen, geri planda kalmayı tercih eden, çekinik	Çekingen	Girişkenlik				Girişkenlik	Girişken	Atilgan, dikkat çeken, yarışmacı, söz geçiren, baskın
Mesafeli, az konuşan, sessiz, kendi halinde, bireysel çalışmayı seven, kapalı	Yalnızlığı Seven	Etkileşim				Etkileşim	Yalnızlığı Sevmeyen	Sosyal, iletişime açık, grup çalışmasına yatkın
Hayat akışı yavaş, ihtiyatlı, gözlemci, ölçülü, ketum, soğuk ve uzak	Sakin	Canlılık	İçedönük	<b>DIŞADÖNÜKLÜK</b>	Dışadönük	Canlılık	Canlı	Haraketli, coşkulu, neşeli, istekli, hevesli, sıcakkanlı
Dikkat çekemeyen, geri planda kalmayı tercih eden, çekinik	Çekingen	Girişkenlik				Girişkenlik	Girişken	Atilgan, dikkat çeken, yarışmacı, söz geçiren, baskın
Mesafeli, az konuşan, sessiz, kendi halinde, bireysel çalışmayı seven, kapalı	Yalnızlığı Seven	Etkileşim				Etkileşim	Yalnızlığı Sevmeyen	Sosyal, iletişime açık, grup çalışmasına yatkın
Hayat akışı yavaş, ihtiyatlı, gözlemci, ölçülü, ketum, soğuk ve uzak	Sakin	Canlılık	İçedönük	<b>DIŞADÖNÜKLÜK</b>	Dışadönük	Canlılık	Canlı	Haraketli, coşkulu, neşeli, istekli, hevesli, sıcakkanlı
Dikkat çekemeyen, geri planda kalmayı tercih eden, çekinik	Çekingen	Girişkenlik				Girişkenlik	Girişken	Atilgan, dikkat çeken, yarışmacı, söz geçiren, baskın



Çizelge 6 - devam

Negatif Uç Özellikleri	Alt Boyut İfadesi	Alt Boyut	(-) Uç Faktör İfadesi	Faktör	(+) Uç Faktör İfadesi	Alt boyut	Alt boyut ifadesi	Pozitif uç özellikleri
Mesafeli, az konuşan, sessiz, kendi halinde, bireysel çalışmayı seven, kapalı	Yalnızlığı Seven	Etkileşim				Etkileşim	Yalnızlığı Sevmeyen	Sosyal, iletişime açık, grup çalışmasına yatkın
Kibirli, kendini beğenmiş, şikayetçi eleştirel, toleranssız	Hoşgörüsüz	Hoşgörü	Uyumsuz	<b>UYUMLULUK</b>	Uyumlu	Hoşgörü	Hoşgörülü	Alçakgönüllü, uysal, uyumlu, iyi geçinen, her türlü eleştiriye açık, toleranslı, bağışlayıcı
Çabuk parlayan, gerektiğinde öfkesini gösteren, önyargılı, zor beğenen	Öfkeli	Sakinlik				Sakinlik	İlimli	Öfkesini dizginleyen, sakin, ön yargısız, güven verici
Sabit fikirli, dik kafalı, tartışmacı, inatçı, kinci, şühpeci, uyanık, tetikte olan	Karşıt	Uzlaşma				Uzlaşma	Uzlaşmacı	Uysal, birlikte olunması kolay, insanlara güvenen, iyi huylu
İnsanları umursamaz, kendini önemseyen, gerektiğinde katı olan, gerçekçi, acımasız	Katı Kalpli	Yumuşak Kalplilik				Yumuşak Kalplilik	Yumuşak Kalpli	Yufka yürekli, cana yakın, yardımsever, verici, vefalı, vicdanlı, acıma duygulu, işbirliğine yatkın
Dengeli, kolay yılmayan, kolay etkilenmeyen, üstesinden gelen	Duygusal Tutarlı	Duygusal Değişkenlik	Duygusal Dengesiz	<b>DUYGUSAL DENGESİZLİK</b>	Duygusal Dengeli	Duygusal Değişkenlik	Duygusal Tutarsız	Ruh hali çok değişen, morali çabuk bozulan, kolay etkilenen, fevri
Endişesiz, iyimser, dayanıklı, güçlü, huzurlu, amaç yönelimli	Rahat	Endişeye Yatkınlık				Endişeye Yatkınlık	Endişeye Yatkın	Endişeli, kötümser, onay bekleyen, gergin, kuruntulu
Kararlı, huzurlu, alıngan olmayan, kendinden emin ve memnun, dirençli	Kendine Güvenen	Kendine Güvensizlik				Kendine Güvensizlik	Kendine Güvensiz	Kararsız, huzursuz, alıngan, kendisiyle barışık olmayan, dirençsiz

Çizelge 6 - devam

Negatif Uç Özellikleri	Alt Boyut İfadesi	Alt Boyut	(-) Uç Faktör İfadesi	Faktör	(+) Uç Faktör İfadesi	Alt boyut	Alt boyut ifadesi	Pozitif uç özellikleri
Hayat akışı yavaş, ihtiyatlı, gözlemci, ölçülü, ketum, soğuk ve uzak	Sakin	Canlılık	İçedönük	<b>DIŞADÖNÜKLÜK</b>	Dışadönük	Canlılık	Canlı	Haraketli, çoşkulu, neşeli, istekli, hevesli, sıcakkanlı
Dikkat çekemeyen, geri planda kalmayı tercih eden, çekinik	Çekingen	Girişkenlik				Girişkenlik	Girişken	Atılgan, dikkat çeken, yarışmacı, söz geçiren, baskın
Mesafeli, az konuşan, sessiz, kendi halinde, bireysel çalışmayı seven, kapalı	Yalnızlığı Seven	Etkileşim				Etkileşim	Yalnızlığı Sevmeyen	Sosyal, iletişime açık, grup çalışmasına yatkın
Kibirli, kendini beğenmiş, şikayetçi eleştirel, toleranssız	Hoşgörüsüz	Hoşgörü	Uyumsuz	<b>UYUMLULUK</b>	Uyumlu	Hoşgörü	Hoşgörülü	Alçakgönüllü, uysal, uyumlu, iyi geçinen, her türlü eleştiriye açık, toleranslı, bağışlayıcı
Çabuk parlayan, gerektiğinde öfkesini gösteren, önyargılı, zor beğenen	Öfkeli	Sakinlik				Sakinlik	İlimli	Öfkesini dizginleyen, sakin, ön yargısız, güven verici
Sabit fikirli, dik kafalı, tartışmacı, inatçı, kinci, şühpeci, uyanık, tetikte olan	Karşıt	Uzlaşma				Uzlaşma	Uzlaşmacı	Uysal, birlikte olunması kolay, insanlara güvenen, iyi huylu
İnsanları umursamaz, kendini önemseyen, gerektiğinde katı olan, gerçekçi, acımasız	Katı Kalpli	Yumuşak Kalplilik				Yumuşak Kalplilik	Yumuşak Kalpli	Yufka yürekli, cana yakın, yardımsever, verici, vefalı, vicdanlı, acıma duygulu, işbirliğine yatkın
Dengeli, kolay yılmayan, kolay etkilenmeyen, üstesinden gelen	Duygusal Tutarlı	Duygusal Değişkenlik	Duygusal Dengesiz	<b>DUYGUSAL DENGESİZLİK</b>	Duygusal Dengeli	Duygusal Değişkenlik	Duygusal Tutarsız	Ruh hali çok değişen, morali çabuk bozulan, kolay etkilenen, fevri

Çizelge 6 - devam

Negatif Uç Özellikleri	Alt Boyut İfadesi	Alt Boyut	(-) Uç Faktör İfadesi	Faktör	(+) Uç Faktör İfadesi	Alt boyut	Alt boyut ifadesi	Pozitif uç özellikleri
Endişesiz, iyimser, dayanıklı, güçlü, huzurlu, amaç yönelimli	Rahat	Endişeye Yatkinlik				Endişeye Yatkinlik	Endişeye Yatkin	Endişeli, kötümser, onay bekleyen, gergin, kuruntulu
Kararlı, huzurlu, alingan olmayan, kendinden emin ve memnun, dirençli	Kendine Güvenen	Kendine Güvensizlik				Kendine Güvensizlik	Kendine Güvensiz	Kararsız, huzursuz, alingan, kendisiyle barışık olmayan, dirençsiz

**Kaynak:** Cloninger S. C., (2004:242), Theories Of Personality Understanding Persons, Fourth Edition, New Jersey, Person Prentice Hall ve Tatar, A. (2005:123-193). Çok Boyutlu Kişilik Envanteri'nin Madde-Cevap Kuramına Göre Kısa Formunun Geliştirilmesi ve Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi. Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir çalışmaları temel alınarak oluşturulmuştur.

### 2.1.4.1. Açıklık (Deneyime Açıklık)

Deneyime açıklık, beş faktör modelinin boyutları içerisinde üzerinde en az anlaşmaya varılabilen boyuttur (Somer, Korkmaz ve Tatar, 2002:23). Örneğin, Norman'ın (1963) kültür olarak tanımlarken, Goldberg (1992) akıl, Costa ve McCrae (1992) ve John ve Srivastava (1999) gibi bu kuramın öncüleri tarafından deneyime/gelişime açıklık olarak tanımlanmıştır.

Açıklık boyutu; hayal gücü kuvvetli, sanatsal düşünen, ilgileri geniş, cesur, analitik, karmaşık, meraklı, yaratıcı, bağımsız, liberal, geleneksel olmayan, orijinal, artistik, doğal, maceracı, açık fikirli, entelektüel, zeki, içgörü (neyi neden yaptığını bilme durumu) sahibi, yeni bilgiler keşfetme arzusu, gibi sıfatlarla nitelendirilmektedir (Barrick ve Mount, 1991; Bono vd., 2002:320; Church, 1993:10; Costa ve McCrae, 1992:186,657-659; Feist 1998, akt., Camgöz 2009:65; Hellriegel ve Slocum, 2009; John ve Srivastava, 1999:20;48; Kaşlı, 2009:28; Kocabulut, 2016:36; LePine vd., 2011; Özer, 2013:146; Özkalp, 2004:50; Öztürk, 2016:81; Patrick, 2010:241; Somer, Korkmaz ve Tatar, 2002:23; Temeloğlu, 2014:20; Türkmen, 2013:32; Tekin, 2012:125; Zel 1999:16; Zel, 2006:26, akt., Yıldızoğlu, 2013:93,94).

Üzerinde tam olarak anlaşmaya varılamamış bu boyut, Türkçede kişilerin yeteneklerinden daha çok eğilimleri, yaşam tarzları ve tercihleri ile ilişkilendirilmektedir (Güneş, 2016:21). Beş faktör kişilik özellikleri kuramının en önemli savunucuları olan Costa ve McCrae (2000), gözden geçirilmiş kişilik envanterinde Açıklık faktörünü altı ayırıcı özellik ile açıklamaya çalışmıştır. Bu ayırıcı özellikler "Fantasy/Hayal Gücü Yüksek, Aesthetics/Güzel Duygulara Sahip, Feelings/Duyarlı, Actions/Hareketli, Ideas/İdealist, Values/Entelektüel" olarak belirlenmiştir (Temeloğlu, 2014:19).

Burger'e (2004) göre; gelişime açıklık boyutu, "kişiler arası ilişkilerde açık olmaktan çok, deneyimlere açık olmak anlamındadır" (Arslan, 2017:42). Bununla beraber, deneyime/gelişime açıklık eğilimi yüksek olan bireyler kişilik olarak geleneksel cinsiyet rollerini reddederler ve esnektirler ayrıca; yeni şeyler yaşamaya karşı ilgili yapıdadırlar. Daha çok bağımsızlık ve kendine özgü olma özelliklerini kendilerini tanımlamada vurgularlar. Çeşitliliği tek tip olmaya tercih edip cesurdurlar (Costa ve McCrae, 1992:657-659; Dede, 2009:61). Deneyime/gelişime açıklık boyutunun karşıt ucunda gelenekçilik yer almaktadır. Gelenekçilik özelliği bireyin ilgi

ve merakını geniş bir alandan ziyade dar bir alanda tutması ve görüşlerinde daha sade olmasını ve pragmatik bir yapıyı ifade etmektedir. Benzer şekilde, bu bireylerin kişilerarası ilişkiler konusunda oldukça kuralcı bireyler olduğu ve geleneksel tutumlar sergilediği söylenilebilir (Arslan, 2017:42,43; Camgöz, 2009:65; Dede,2009: 61).

McCrae ve Costa 1985 ve 1992 yıllarında yaptıkları çalışmaların sonucunda deneyime açık kişilik yapısı kapsamında altı tane temel sıfat belirtmişlerdir. Bu sıfatlar aşağıda belirtildiği şekildedir (McCrae ve Costa, 1992:654; Shaye, 2009:9, akt., Tekin, 2012:125-127).

- Duygusal,
- Fikir sahibi,
- Estetik,
- Aktif,
- Fantastik,
- Değer sahibi.

Bu altı temel sıfat ifadeleri gelişime açıklık özelliğini kişiliğinde bulunduran bireyleri tanımlamaktadır. Birey hayal gücünün sunduklarına inanan, yeni olana ilgili, entelektüel sermayesi olan ve zeki şekilde tanımlanıyorsa kişiliğinde gelişime açıklık özelliklerini barındırıyor anlamına gelmektedir (Yeni, 2015:29,30).

#### **2.1.4.2. Sorumluluk**

Beş faktör kişilik kuramı boyutlarından, sorumluluk boyutu; görev bilinciyle hareket etme, azim gösterme (Patrick, 2010:241), bilinçlilik, başarılı yönelim, düzenlilik, etkili olma, planlılık, sorumluluk, mükemmeliyetçilik ve çok çalışkanlık (Arslan, 2017:40; Barrick ve Mount, 1991; Judge vd., 1999; McCrae ve John, 1992), zorlayıcı mükemmeliyetçilik ve işkoliklik (Goldberg, 1990); öz disiplin ve işe/göreve bağlılık (Witt vd., 2002:165; Yıldırım, 2014:31,32); başarı isteği (Digman ve Inouye, 1986:119; Yıldırım, 2014:31,32) gibi belirgin özellikleri kapsar.

Sorumluluk boyutu, zekânın nesnel ölçümleri ile değil, toplumda akıllıca ve zekice olarak değerlendirilen davranışlarla yakından ilişkili olarak öne çıkmaktadır. (Barrick ve Mount, 1991).

Goldberg'e (1990) göre; sorumluluk boyutunun sahip olduğu güvenilirlik, ısrarcılık, ciddiyet gibi sıfatlar, bu boyut ile pozitif yönlü bir ilişkili iken, tembellik, unutkanlık ve bencillik gibi sıfatlar bu boyut ile negatif yönlü bir ilişkilidir (Bishop, 1997:17). Ayrıca; bu özellik, planlı hareketi tercih etmeyi gösterir. Dürtülerimizi düzenleme, kontrol etme ve yönlendirme eğilimimizi belli eder. Sorumluluk sahibi bireyler kasıtlı planlama yaparak ve bunda süreklilik göstererek yüksek başarı düzeyine ulaşırlar ve sorunlardan uzaklaşma eğilimindedirler. Diğerleri tarafından güvenilir ve zeki olarak adlandırılırlar (Temeloğlu, 2014:20).

Freud'cu "süperego" kavramı bu boyutla daha bağlantılıdır. Sorumluluk ya da öz disiplin dikkat dağıtıcı faktörlere ve sıkılmaya rağmen özellikle sabırlı olmayı ve bir göreve devam edebilme yeteneğini yansıtır. Sorumlu kişilik özelliğine daha az sahip olanlar, üzerlerine düşen görevleri erteleme ve hayal kırıklığı karşısında çabuk pes etme eğiliminde olmaktadır (Arslan, 2017:40; McCrae vd., 2000; Somer, 1998; Somer ve diğerleri, 2004:22-24; Yıldızoğlu, 2013:93,94).

Sorumluluk boyutunu farklı bir bakış açısından ele alan MacDonald ise, bu boyutun hoş olmayan görevlerde dahi sabır gösterebilme, hazzı erteleyebilme, detaylara dikkat etme, sorumlu ve güvenilir bir biçimde hareket etmeyi kapsadığını belirtmektedir (Mcdonald, 1995:527; Yıldırım, 2014:31-32)

Sorumluluk düzeyi yüksek kişiler azimli, başarılı olma isteği yüksek, planlı ve programlı şekilde hareket eden, harekete geçmeden önce düşünen, "güvenilir, hırslı, organize olabilen, çok çalışkan ve azimli, (Costa ve McCrae 1995:27; Friedman ve Schustack, 1999, akt., Özer, 2013:143,145; Öztürk, 2016:80,81), tüm meslek gruplarında iş performanslarının yüksek" (Liu ve Ipe, 2010:245; Türkmen, 2013:32), hiyerarşik yapı içerisinde her türlü görevde daha başarılı (Hellriegel ve Slocum, 2009:48; Özkalp, 2004:50; Zel, 2006:26), inisiyatif kullanmaya daha arzulu, kurallara uyma konusunda daha tutarlı (Witt vd.,2002:165), etik ilke ve değerlere belirgin biçimde bağlılığı, başlanan işi bitirebilme becerisine sahip (Barrick ve Mount, 1991; Sarıcaoğlu, 2011:5; Yıldırım, 2014:31-32; Yıldızoğlu, 2013:93,94), bireyler olarak değerlendirilmektedir.

Sorumluluk düzeyi düşük kişiler ise disiplinsiz, dağınık, tembelliğe meyilli, görev bilinci ve ciddiyeti olmayan (Costa ve McCrae, 1995:27; Öztürk, 2016:80,81; Friedman ve Schustack, 1999, akt., Özer, 2013:143,145) ayrıca; kolayca dikkati

dağılan ve güvenilmez (Kocabulut, 2016:36), zorlayıcı bir vicdana ve yaygın bir suçluluk duygusuna sahip, öz-disiplin ve enerji yetersizliği nedeniyle kendi standartlarını oluşturmakta güçlük çeken (Yıldırım, 2014:31-32) bireyler olarak değerlendirilmektedir.

Sorumluluk boyutunun iş hayatında bireyleri hem ilerletici hem de engelleyici nitelikleri bulunmaktadır. Boyutun ilerletici yönü, başarı ihtiyacı ve çalışma kararlılığı gibi durumlarda ön plana çıkarken, sorumluluk boyutunun engelleyici yönü ise, ahlaki titizlik ve tedbirlilik gibi durumlarda ortaya çıkmaktadır. Bu boyuttaki özelliklere sahip bireylerin bağımsız çalışmaya daha yatkın olmalarına rağmen, takım çalışmasına yönelik pozisyonlarda da başarı kazanma olasılıklarının yüksek olduğu ve örgüt kültürüne adapte olmakta zorlanmayacakları görülmektedir (Kaşlı, 2009:26; Somer vd., 2002:23-24; Tekin, 2012:124-125).

Bu özelliklerle hiyerarşiyi reddeden pozisyonlarda görev alan yöneticilerinin başarısında büyük oranda ilişki olduğu belirlenmiştir (Deniz, 2016:26,27; Kaşlı, 2009:27,28; Tekin, 2012:124-125; Zel 1999:15; Zel 2001:420).

McCrae ve Costa (1992) ve Costa McCrae ve Dye'nin 1991 yılında yapmış oldukları çalışma sonucunda sorumluluk boyutunu tanımlayıcı altı tane sıfatın olduğunu belirtmişlerdir. Bu sıfatlar aşağıdaki şekildedir (Deniz, 2016:26,27; Shaye, 2009:9, akt., Tekin, 2012:124-125):

- Görev bilincine sahip,
- Düzenli,
- Kabiliyetli,
- İhtiyatlı,
- Başarmak için mücadele güdüsüne sahip,
- Öz disiplinli.

Bu sıfatlar beş faktör kişilik özellikleri kuramının sorumluluk boyutunu tanımlamaktadır. Bir başka deyişle birey düzenli ve görev bilincine sahip ve başarılı olabilmek için mücadele ediyorsa bu bireyler sorumluluk sahibi bireyler olarak tanımlanmaktadır (Yeni, 2015:28,29).

Barrick ve Mount (1991) bireylerin sorumluluk kişilik özelliğine sahip olmasını, bireylerin mesleki başarılarının bir ön göstergesi olarak değerlendirmiştir (Cutchin, 1998:14-15, akt., Tekin, 2012:124-125).

### **2.1.4.3. Dışa Dönüklülük**

Dışa dönüklük faktörü, enerjik, konuşkan, sıcakkanlı, heyecanlı ve sosyal olma (Öztürk, 2016:80), olumlu duygular, diğerlerinin teşvik ve ortaklarını arama eğilimi (Patrick, 2010:241; Temeloğlu, 2014:20) gibi özellikleri kapsamaktadır.

Dışadönük bireyler, kendine güvenen, cana yakın, neşeli, heyecan arayan, baskın, ilişkilerinde rahat (Kocabulut, 2016:36; Sarıkaya, 2007:51; Yıldırım, 2014:28-30), dış dünyayla açık bir etkileşim kuran, insanlarla birlikte olmaktan eğlenen, grup içinde konuşmayı seven, kendilerini ön plana çıkaran ve ilgi çeken (Costa ve McCrae, 2000:5; Lounsbury, Sundstrom, Loveland ve Gibson, 2002; Temeloğlu, 2014:20), işbirliğine yatkın, sempatik (Öztürk, 2016:80), daha fazla arkadaşı bulunan, sosyal ortamlarda daha fazla zaman harcayan (Kocabulut, 2016:36), hayat dolu, konuşkan, girişken, eğlenceyi sevme, liderlik, güç, istekli olan ve arkadaşça davranan, kolay iletişim kuran, iletişim tekniklerini çok iyi kullanan, oldukça enerjik (Kaşlı, 2009:26,27), pozitif duyguları belirlemeye yönelik olan, organizasyonlar için fırsat, geribildirim ve ödül gibi konularda önemli kaynak oluşturan (Panaccio ve Vandenberghe, 2012:648), iyimser, enerjik ve çalışmaya hevesli (LePine vd., 2011: 312; Türkmen, 2013:32), pozitif, diğer bireylere karşı da ilgili, tutkulu, baskın ve hırslı (Trouba 2007:9, akt., Tekin, 2012:119-121; Watson ve Clark, 1997), yeni kaynakların ortaya çıkarılması ve kullanımında öncülük eden, günlük yaşamda açık görüşlü olan (Tekin, 2012:119-121; Zel, 2001:419), etkin, aktif ve oldukça duygusal (Störmer ve Fahr, 2010:5; Yıldırım, 2014:28-30), kalabalık ortamlardan hoşlanan, sıcak ve aktivitelere açık (Costa ve McCrae, 1992:355), sempatik ve kendini açan (self-disclosure) (McCrae ve Costa, 1985:717), pozitif enerji yayan ve daha fazla pozitif ruh haline sahip (Wayne vd., 2003:1024; Yıldırım, 2014:28-30) motivasyon kaynağı üstün olma ve ödül kazanma isteği olan (Demirkan, 2006:60; Yıldırım, 2014:28-30), deneyime açık, meraklı, sanatsal, içgörü sahibi, esnek, mantıklı ve orijinal (Penley ve Tomaka, 2002, akt., Özer, 2013:143,144), olumlu duyguları tecrübe etme eğilimi olan, insan odaklı, risk alabilen, duygularını gösteren ve değişikliği tercih eden (Bowditch ve Buono, 2005, akt., Yıldırım, 2014:28-30)



bireyleri ifade eder.

İçer dönük bireyler ise daha ihtiyatlı, sakin, utangaç, yavaş ve çok düşünceli (Yeni, 2015:24-26), mesafeli, yalnız kalmayı seven, kapalı karaktere sahip (Bono vd., 2002:319, Tekin, 2012:119-121), sosyalleşmeyi sevmeyen, çok konuşmaktan haz etmeyen ve tutuk (Öztürk, 2016:80), çekingen, sessiz olma eğiliminde olan (Kocabulut, 2016:36), dış gerçeklik yerine iç gerçekliğe yönelimli, çok kitap okumaktan ve düzenli yaşamdan hoşlanan, gelecek için plan yapmayı, eyleme geçmeden ve konuşmadan önce düşünmeyi, heyecanla yapılan hareketlerden kaçınmayı tercih eden (Çiğdemoğlu, 2006: 37; Eysenck, 1996) bireyler olarak tanımlanabilmektedir.

McCrae ve Costa (1987) bu boyuttaki özelliklerden hangilerinin merkezde, hangilerinin çevrede olduğuna dair farklı görüşlerin olduğunu belirtmektedirler. Yazarlar, örneğin, Hogan'ın bu faktörün sosyallik ve girişkenlik olarak ikiye ayrılmasının modeli güçlendireceği yolundaki görüşlerine dikkat çekerek Eysenck'in tepkisellik (impulsivity) ve sosyallik özelliklerini ayırmanın yararlı olacağı görüşünde olduğunu belirtmektedirler (Yıldırım, 2014:28-30).

McFatter (1994) da, bir dizi araştırma sonucunun, dışadönüklüğün fevrilik bileşeninin, sosyallığe nazaran, kurumsal beklentiler yönünde daha kuvvetli ilişkiler gösterdiğine işaret ettiğini belirtmektedir. Goldberg'in (1993) analizlerinde, baskınlık ve aktivite dışadönüklük boyutunun temel belirleyicileri arasındadır. Eysenck de, heyecan arama boyutunu dışadönüklüğün bir alt boyutu olarak ele almışlardır (Sevi, 2009:37).

Burada dikkat edilmesi gereken nokta, içer dönüklüğün dışadönüklüğün zıttı olmamasıdır. İçer dönüklüğün tanımlanması daha zordur. İçer dönük bireyler yalnız olmayı isteyebilir fakat sosyal kaygıdan şikâyet etmezler. Dışa dönükler kadar coşkulu olmasa da, mutsuz veya kötümser bireyler değillerdir (Schwell, 2004, akt., Özer, 2013:143,144). Sosyal katılımlarının az olması bunalım veya utangaçlık olarak yorumlanmamalıdır. Sadece içedönükler dışadönüklerden daha fazla yalnız zamana ve daha az dürtüye ihtiyaç duyarlar (Goldberg, 1990; Temeloğlu, 2014:20).

Dışadönük bireyler psikolojik yardım talep etme ve almada daha az zorluk yaşarken, içer dönük bireyler; içinde oldukları psikolojik problemler, kendilerini belli

düzyeyde zorlayıncaya kadar profesyonel yardım talep etmemektedir (Kahveci, 2001; Özer, 2013:143,144).

Birçok araştırmacı, ödüle duyarlılığın mizaç ile ilgili bir boyut olarak, yaşamın çok erken döneminde ortaya çıktığına işaret etmektedirler. Ayrıca; birçok araştırmanın ortak görüş bildirdiği nokta şudur ki; çocukluk sosyalliğinin daha sonra genel bir kişilik özelliği olarak, dışadönüklüğe bağlandığı ve bu ilişkilerin yetişkinlik boyunca sürdüğu konusudur (Macdonald, 1995:528; Yıldırım, 2014:28-30).

Yapılan çalışmalarda, yüksek derecede dışa dönük bireylerin dışa dönüklük seviyesi ile yapmış oldukları işlerdeki performansları arasında anlamlı ve olumlu ilişkiler gözlemlenmiştir (Hurtz ve Donovan, 2000; Moody, 2006:26). Caligiuri (2000:76) kültürler üzerine yapmış olduğu çalışmanın sonuçlarında, dışa dönüklük kişilik özelliklerine sahip olan bireylerin, diğer bireylere nazaran farklı kültürlere karşı daha açık, iyimser oldukları ve kültürel adaptasyonda daha başarılı olduklarını belirtmiştir.

Yapılan birçok araştırma sonucunun hem dışa dönüklük hem de nörotisizm faktörlerinin karmaşık etkileşimlerle doğrudan ve baskılama tipinde başa çıkma mekanizmaları ile bağlantılarını ortaya koyduğu belirtilmektedir. Dışadönüklülük aktif ve doğrudan başa çıkma ile ilişkili görölürken nörotisizm pasif ve kaçınmaya dayanan başa çıkma stratejileri ile ilişkili görölmektedir. Bu faktörün kapsamı ile ilgili farklı noktalara vurgulamalar yapılmasına rağmen elde edilen sonuçların birbiriyle çelişmediği belirtilmektedir. Türk dili üzerinde Somer'in çalışmaları da tutarlılık göstermiş ve bu faktör dışa dönüklülük olarak isimlendirilmiştir (Kahveci, 2001:26; Yıldırım, 2014:28-30).

McCrae ve Costa (1987 ve 1992:654) yapmış oldukları çalışmaların neticesinde dışa dönük kişilik özellikleriyle ilgili altı adet temel sıfatın kullanılabileceğini belirtmişlerdir. Bu sıfatlar aşağıda yer verilmiştir (Deniz, 2016:24,25; Shaye, 2009:8, akt.,Tekin, 2012:119-121):

- Girişken olma (neşeli ve birçok arkadaşı bulunan–soğuk ve arkadaş ilişkileri düşük olan),
- Aktif olma (enerjik ve hızlı hareket edip, hızlı yürüyen–sakin, yavaş ve düşünceli yürüyen),

- İddialı olma (sözü geçen ve kuvvetli–mütevazı ve utangaç),
- Maceracı–heyecan odaklı olma (gösterişli–ihtiyatlı),
- İyimser (gülümseme ve cesur–isteksiz ve sakin)
- Sıcakkanlı olma (sempatik ve konuşkan–soğuk ve insanlardan kendini soyutlayan) bu sıfatlar dışı dönük kişilik özelliklerini tanımlamaktadırlar.

#### 2.1.4.4. Uyumluluk

Uyumluluk boyutunun birçok araştırmacı tarafından benzer ve farklı sıfatlarla tarif edildiği görülmektedir. Olumlu anlamda uyumluluk faktörü sempatik, sevecen, sıcakkanlı ve cömert (Goldberg, 1990; Norman, 1963; Tekin, 2012:122:124), genel olarak saygılı, arkadaşça, yardımsever ve diğerlerinin istekleriyle uzlaşmaya hazır, insan doğası hakkında iyimser görüşe sahip, insanların dürüst, saygın ve güvenilir olduğuna inanan (Goldberg, 1990; Temeloğlu, 2014:20), alçak gönüllü ve başkaları ile kolayca hemfikir olmaya meyilli (Church, 1993:9; John 1990; Tekin, 2012:122:124), kendinden çok karşısındaki bireyin çıkarlarını düşünen, çevresine saygılı, yumuşak kalpli, duygusal olarak tatmin edici esnek, güvenilir, işbirliği taraftarı, anlayışlı, yumuşak kalpli (Arslan, 2017:39; Digman, 1990:422-424; Tekin, 2012:122:124; Yeni, 2015:27,28), kibar, nazik, esnek, güvenilir, iyi mizaçlı, işbirliğine yatkın, affedici, yumuşak kalpli ve hoşgörülü olma diğerleriyle kolay geçinen, fiziksel görünümüne özen gösteren, rekabetten ziyade uzlaşmaya önem veren, yardımsever, kişiler arası çatışmalara kolaylıkla girmeyen; girdikleri durumlarda bile çatışmayı çözmek için güç kullanmaktan ve baskı yapmaktan kaçınan (Arslan, 2017:39; Barrick, Stewart ve Piotrowski, 2002, akt. Özer, 2013:144; Barrick ve Mount, 1991:4-6; Cloninger, 2000; Girgin, 2007:81; Temeloğlu, 2014:20), bireyler arası ilişkilerde temel olan bir faktör (Costa, McCrae ve Dye 1991, akt., Karaçam, 2012:22, Yıldırım, 2014:30,31), dostça yaklaşımları olan, işbirlikçi, güvenilir ve sıcak, alçak gönüllü, destekleyici, diğer insanlarla duygusal yakınlık kuran (McCrae ve John, 1992; Özer, 2013:144), genellikle nazik, kişisel çatışmadan kaçan, ne yapacakları belli olan, fiziksel ya da psikolojik şiddete tahammülü olmayan (Deniz, 2016:25,26; Eysenck, 1996:8-40), standart bireylere nazaran arkadaş ilişkilerinde daha uzun birliktelikler kuran, anlayışlılık, nezaket, cömertlik, yardımseverlik, çevresindeki bireylerin mutlulukları için kendi ilgi alanlarından ve zevklerinden vazgeçebilen, genel olarak tüm insanları dürüst, iyi niyetli ve açık sözlü gören, (Graziano ve ark., 1996, Puher, 2009:11, akt., Tekin, 2012:122:124), nazik, esnek,

açık kalpli, merhametli, ince, vicdanlı ve saygılı (Somer, 1998; Tekin, 2012:122:124), diğer insanlara yardım etme davranışını sık gösteren (Friedman ve Schustack, 1999, akt., Özer, 2013:144), iş hayatında, yöneticilikte, özellikle de hizmet sektörlerinde daha başarılı olan, kişilerarası ilişkileri kolaylaştırıcı, empatik ve güvenilir bir imaj sergileyen (Lin, Chiu ve Hsieh, 2001:61; Ones ve Viswesvaran, 2001:35; Tekin, 2012:122:124; Yeni, 2015:27,28), yardımseverlik yönleri daha ön plana çıkan (Perry, 2003:5, akt., Yeni, 2015:27,28), açık sözlü, fedakar, yumuşak başlı, güvenilir ve alçak gönüllü olan kişiler uyumluluk düzeyi yüksek (Bono vd., 2002:318; Deniz, 2016:25,26), nazik, ince, saygılı, güvenli, esnek, açık kalpli ve merhametli (Şimşek, 2006:68; Yıldırım, 2014:30,31), besleyicilik, esneklik, alçakgönüllülük, destekleyicilik ve duygusal yakınlık (Girgin, 2007:81), işbirliği ile hareket eden, nazik, esnek, rekabetten öte birlikte başarıya yanlısı, sevecen, dostane (Moody, 2007:28, akt., Yeni, 2015:27,28), işbirlikçi, nazik, anlayışlı ve diğer bireylerle ilişkilerinde iyi niyetli, arkadaş canlısı, başkalarıyla birlikte çalışmayı seven, hoşgörü sınırları oldukça geniş, yumuşak kalpli, karşı tarafa güven aşıl原因 (Hellriegel ve Slocum, 2009:47; Özkalp, 2004:50; Yıldızoğlu, 2013:93; Zel, 2006:26), merhametli ve yardıma hazır olmaya eğilimli (Patrick, 2010:242; Temeloğlu, 2014:20), arkadaşça davranan, birlikte çalışmayı seven, kibar, hoşgörü sınırları geniş, güven verici ve yumuşak kalpli, yönetici olarak astlarını iyi motive eder, onların ihtiyaçlarını gidermeye yönelik çalışır ve iyi iletişim kurarlar, üretkenlik karşıtı davranış gösterme eğilimlerinin düşük (Arslan, 2017:39; Ödemiş, 2011:84), diğer çalışanları olumlu yönde motive edebilen, yardımsever, arkadaş canlısı, sıcakkanlı ve işbirliği yapmaya uygun (; LePine vd., 2011:312; Panaccio ve Vandenberghe, 2012:649; Türkmen, 2013:32), işyerlerinde diğer çalışanlarla ilişkilerinde daha samimi ilişkiler kurma eğiliminde olan, yönetici olarak astlarını iyi motive eden, onların ihtiyaçlarını gidermeye yönelik çalışan ve iyi iletişim kuran (Hellriegel ve Slocum, 2009:47; Özkalp, 2004:50; Yıldızoğlu, 2013:93; Zel, 2006:26), başkalarının fikirlerine uyma eğilimli, alçakgönüllü, iş birliğine inanan, samimi, anlayışlı, yardımsever, sıcak ve güvenilir (Kocabulut, 2016:36), yardımsever, bağışlayıcı, nezaketli, hoşgörülü, saygılı, esnek, insanları seven, merhametli, empati yetenekleri yüksek, sabırlı (Öztürk, 2016:81), çalıştıkları işe karşı olumlu tutum ve davranış geliştirerek örgüt içindeki diğer kişilerle iletişim kurma eğiliminde olan, işlerine devam etme oranları yüksek (Deniz, 2016:25,26; Meyer ve Allen, 1991:79) bireyleri ifade etmektedir.

Araştırmacıların ortak olarak değindikleri kavramlar genellikle, işbirliği, alçak gönüllülük, kibar, güvenilir, esnek, cömert, hoşgörölü, saygılı, anlayışlı gibi kavramlar olduğu görölmektedir.

Olumsuz anlamda uyumluluk faktörü kaba, çevresine karşı düşmanca özellikler sergileyen, işbirliğinden uzak, bencillik (Digman, 1990:422-424; Yeni, 2015:27,28), başkalarına karşı düşmanca ve kayıtsızca davranan, diğerlerinin niyetleriyle ilgili şüpheleri olan, benmerkezci, kinci ve kıskançlık duyguları besleyen (Digman, 1990; Özer, 2013:144), işbirliğinden uzak, kaba, çevresine karşı düşmanca duygular besleyen, bencil, çevresine karşı her anlamda vurdumduymaz bir şekilde davranan, empati kabiliyetinden yoksun ve kıskanç (Arslan, 2017:39; Digman, 1990:422-424), yarışmayı seven, kaba, inatçı, güvenilmez ve şüpheli (Deniz, 2016:25,26; Graziano vd, 1996:821), soğuk, kavgacı ve kaba (Friedman ve Schustack, 1999, akt., Özer, 2013:144), kötümser, kaba, güvensiz, işbirliğine kapalı, intikamcı, merhametsiz, asabi ve çıkarıcı (Sneed, 2002:134; Yıldırım, 2014:30,31), olaylara sürekli bir şekilde muhalif, eleştirme yanlısı, tartışmacı ve uyumsuz (Perry, 2003:5, akt., Yeni, 2015:27,28), düşmanlık, kişiler arası ilişkilerde fark gözetmeme, kendine odaklılık, kindarlık ve kıskançlık (Girgin, 2007:81), hırçınlık, düşmanca davranma, huysuzluk ve kuşkuculuk (Camgöz, 2009:58; Tekin, 2012:122:124), hemen sinirlenen, inatçı, yardım etmekten hoşlanmayan, diğer insanları rahatsız eden (Hellriegel ve Slocum, 2009:47; Özkalp, 2004:50; Yıldızoğlu, 2013:93; Zel, 2006:26), başkalarına karşı kuşkulu ve zıt olmak (Patrick, 2010:242; Temeloğlu, 2014:20), şüpheli, dikbaşlı, inatçı, rekabetçi, ihtiyatlı, soğuk ve uyumsuz, (Kocabulut, 2016:36), kindar, kibirli, inatçı, rekabetçi, geçimsiz, uzlaşması zor (Öztürk, 2016:81) bireyleri ifade etmektedir.

Olumsuz anlamda araştırmacıların ortak olarak savundukları kavramlara bakıldığında sinirli, inatçı, kaba, kavgacı, uyumsuz, rekabetçi gibi özellikler olduğu görölmektedir.

Kişilik ile ilgili araştırmacılar, kişisel ihtiyaçları, dürtüleri ve ifade edici davranışları aşırı kontrol etme eğiliminin, uyumluluk boyutu ile ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır (Yıldırım, 2014:30,31; York ve John, 1992:498).

Uyumluluk, kişilerarası çatışmayı azaltır. Uyumluluk boyutu yüksek olan kişilerin iş hayatında daha başarılı oldukları ve çalışma arkadaşlarından daha çok

destek aldıkları belirlenmiştir (Kubat, 2007:56; Yıldırım, 2014:30,31).

Bu kişilik özelliğinin genel olarak kendini çocukluk döneminde belirgin bir özellik olarak göstermediğini, ancak sıcaklık ve şefkatin, daha erken aile-çocuk ilişkilerinde güvenli bağlanmada ortaya çıkan bireysel farklılıklarla kendini gösterdiğini ve bu boyutun ileriki yaşlardaki özelliklerle kavramsal olarak bağlantılı olduğu belirtilmektedir (Oktay, 2007:38; Yıldırım, 2014:30,31).

Dikkat çekici bir nokta da şudur ki, olağanüstü derecede uyumluluk özelliği gösteren bireyler, sosyal kabul görmeye son derece bağımlı ve kendini uygun şekilde ortaya koyabilme kabiliyeti konusunda yetersiz bireyler olabilirler (Bernardin, Cooke ve Villanova, 2000:234; Tekin, 2012:122:124).

Uyumluluk boyutunda yer alan işbirliği, kişilere karşı yardımcı olma eğilimi özellikleri bireyleri kişilerarası ilişkilerde dışa dönüklükte olduğu gibi başarılı kılmaktadır (Cutchin, 1998:18, akt., Yeni, 2015:27,28).

McCrae ve Costa, (1992:654) yapmış oldukları çalışmaların sonucunda uyumlu kişilik yapısı ile ilgili altı adet temel sıfat belirtmişlerdir. Bu sıfatlar aşağıdaki şekildedir (Deniz, 2016:25,26; Shaye, 2009:8, akt., Tekin, 2012:122:124, Yeni, 2015:27,28):

1. Güvenilir,
2. Dürüst,
3. Diğergam (yer yer başkalarını kendinden daha önce düşünen),
4. Uyumlu,
5. Alçak gönüllü,
6. Yumuşak huylu

Örgütlerde bireylerarası ilişkilerde katı tutumları, önyargıları bulunmayan bireyler ve yöneticilerle iletişim kurulması oldukça kolaydır. Fakat hoşgörü sahibi olmayan, güven vermeyen, kalp kıran işgören ve yöneticilerle iletişim kurulabilmesi kolay değildir. Bu özelliklere sahip yönetici ve işgörenler ile diğer bireylerin iletişim yönünden yaşayabileceği bazı sıkıntılar, işletmenin genel performansını da olumsuz etkileyecektir. Hoşgörü sahibi, güven veren, nazik ve önyargısız yöneticilerin, işgörenlerin daha fazla güdülenmesini sağlayacağı ve çalışma performans artıracığı ortadadır (Kaşlı, 2009:26,27).

### 2.1.4.5. Duygusal Dengesizlik (Nevrotiklik)

Duygusal dengesizlik faktörü Nörotizm olarak da adlandırılmakta olup, duygusal denge, duygusal tutarsızlık, duygusal değişkenlik, duygusal dalgalanma gibi kavramlarla da anılabilmektedir. Çeşitli araştırmalarda öfkeli, endişeli, güvensiz, kendisiyle uğraşan, sinirli, kaygılı, bunalımlı olma, huzursuzluk, karamsarlık, problemli olma, mutsuz olma, depresif, sıkılmış, duygusal, üzgün ve diğerlerine güvenmemek, strese dayanma yeteneği, duygusal iniş- çıkışlar, tedirginlik, huzursuzluk ve sabırsızlık, düşmanlık, kırılabilirlik, dürtüsellik, negatif duyguları deneyimleme eğilimli, rasyonel olmayan düşüncelerle ilgili, başa çıkma mekanizmalarındaki yetersizlikle bağlantılı gibi özelliklerle tanımlanmaktadır (Arslan, 2017:41; Ashton ve Lee, 2005:1324, akt., Kaşlı, 2009:27; Barrick ve Mount, 1991; Camgöz, 2009:63; Deniz, 2016:24,25; Hellriegel ve Slocum, 2009:47; John vd., 1994:161; Kocabulut, 2016:36; Kuruçay, 2012:59; McCrae ve Costa, 1987; Mcdonald, 1995:527; OBrien-De Longis, 1996, akt., Özer, 2013:145,146; Özer, 2013:145,146; Özkalp, 2004:50; Öztürk, 2016:81; Patrick, 2010:241; Penley ve Tomaka 2002, akt., Özer, 2013:145,146; Somer, 1998; Tekin, 2012:121,122; Temeloğlu, 2014:21; Yıldırım, 2014:30; Yıldızoğlu, 2013:92,93; Zel, 2006:26).

Costa ve McCrae'nin (1992) çalışmalarına göre duygusal dengesizlik, olumlu psikolojik uyum ve duygusal dengenin eksik olma durumunu ifade etmektedir. Duygusal dengesizlik, bireyin kişiliğinde bulunan duygusal dengeye ait bilgileri ortaya koymaktadır (Tekin, 2012:121,122; Trouba, 2007:9, akt., Yeni, 2015:26,27).

Ashton ve Lee (2005:1324), çalışmalarında bu faktörün duygusal olarak dengeli ve dengesiz yönleri yardımıyla, kişinin benlik algısının etkilendiğine ve sosyal tutumlar geliştirmenin yanında bir yaşam felsefesi geliştirmekte de etkili olduğuna işaret etmektedirler (Deniz 2016:24,25; Kaşlı 2009:27).

Bu durum duygusal denge yönünde olumlu olarak ifade edildiğinde yüksek puan, olumsuz olarak ifade edildiğinde ise düşük puanı ifade etmektedir. Bir başka deyişle duygusal dengesizlik yönünde olumlu olarak ifade edildiğinde düşük puanı, olumsuz olarak ifade edildiğinde ise yüksek puanı ifade etmektedir. Hangi kavram kullanılıyor ise kavramları karıştırmamak için ona göre bir yaklaşım sergilenmelidir.

Duygusal dengesizlik düzeyi düşük olan bireyler; daha zor üzülür ve duygusal olarak daha az tepkili, sakin, duygusal olarak dengeli ve kalıcı olumsuz hissten uzak olma eğilimli (Goldberg, 1990; Temeloğlu, 2014:21), uysal, kendilerine güvenleri yüksek, olumlu duygular yaşamaya eğilimli (Özer, 2013:145,146; McCrae ve John, 1992), kendine güvenen, karşısındakine güven veren, sakin özellikler gösteren (Costa ve McCrae, 1995:36, Deniz, 2016:24,25), sakin ve hallerinden hoşnut (Friedman ve Schustack, 1999, akt., Özer, 2013:145,146), daha sakin, duygusal olarak daha durağan, öfkelenme oranları düşük (Puher, 2009:13, akt., Yıldırım, 2014:30), genellikle daha sakin, daha uysal, kendilerine güveni daha yüksek, daha olumlu duygulara sahip ve yaşam doyumları daha yüksek, bireyler arası iletişim ve ilişkilerde başarılı (Arslan, 2017:41; Camgöz, 2009:63; Tekin, 2012:121), bireyin rahat, kendinden emin ve tutarlı, sakin, esnek yapılı ve diğer bireylerle ilişkilerinde endişeden uzak, (Hellriegel ve Slocum, 2009:47; Özkalp, 2004:50; Zel, 2006:26), hayata ve onun ortaya koyduğu koşullara olumlu yaklaşan (Kaşlı, 2009:26; Tekin, 2012:121,122), sakin, kaygısız, kendinden emin (LePine vd., 2011:312; Türkmen, 2013:32), rahatlık, duygusal olarak dengeli olma hali, stres karşısında sakin kalabilme, kolay kolay öfkelenmeme, yüksek özgüven, olumlu duygular yaşama eğilimleri olan (Kocabulut, 2016:36; Öztürk, 2016:81) olarak tasvir edilmektedir.

Goldberg (1990), duygusal dengesizlerin olumsuz hislerden uzak olmalarının, daha çok olumlu hisleri tecrübe edecekleri anlamına gelmeyeceğini, olumlu hislerin sıklığının, dışadönüklük boyutunun bir bileşeni olduğunu iddia etmektedir (Temeloğlu, 2014:21).

Duygusal dengesizlik düzeyi yüksek olan bireyler; stres, endişe gibi durumlarda uyumsuz davranışlar sergileyen yani, aşırı inatçı, aşırı heyecanlı ve oldukça duygusal olan (Goldberg, 1990, Jia, 2008:46, akt., Yeni, 2015:26,27, Tekin, 2012:121,122), duygusal olarak duyarlı ve strese eğilimli, olağan durumları tehdit edici ve ufak hayal kırıklıklarını umutsuzca zor olarak nitelermeye daha eğilimli, olumsuz duygusal tepkileri olağandışı şekilde uzun (Barrick ve Mount, 1991:4; Temeloğlu, 2014:21), gergin, güvensiz, endişeli, içine kapalı ve sinirli tepkiler veren (Costa ve McCrae, 1995:36; Deniz, 2016:24,25), stresli durumlarda problem çözme odaklı yerine, duygu odaklı başa çıkma mekanizmaları kullanan (O'Brein ve DeLongis, 1996; Özer, 2013:145,146), daha uyumlu davranışlar, problem çözme ve kişisel değerleri, amaçları uğruna gayret göstermek konusunda daha tutucu, stratejik



teпки seçiminde sıkıntı yaşayan, negatif duygularının abartılı şekilde deneyimlenmesine izin veren, negatif duygu ve düşüncelerin ayrılması ve negatif duyguların tolere edilmesinde sıkıntı yaşayan, "şu an ve şimdiki zaman"la bağlantı kurmakta zorlanan, değer ve ilgilere yönelme konusunda istikrarsızlık yaşayan (OBrien-De Longis, 1996; Özer, 2013:145,146), bilgi paylaşımına daha az istekli (Fang ve Liu, 1997, akt., Temeloğlu, 2014:21), çok sinirli, gergin, kaygılı, sıkıntılı ve üzüntülü (Friedman ve Schustack, 1999, akt., Özer, 2013:145,146), depresyon, endişe, suçluluk, kin gibi duyguları yaşamaya daha eğilimli (Brief ve Weiss 2002:284; Deniz, 2016:24,25), uzun süreli olumsuz duygular yaşama ve bazı davranış patolojileri geliştirme eğilimli, insanlarla ilişki kurmada ve bu ilişkileri sağlıklı bir biçimde sürdürmede güçlük çeken ve uzun süreli stres yaşayan (Bruck ve Allen, 2003; Özer, 2013:145,146; Yıldırım, 2014:30), tipik olarak duygusal anlamda tepkili ve reaktif, stres ortaya çıkaran durumlarda stresten daha kolay etkilenebilmekle beraber; zor, tedirgin edici durumlar ile karşı karşıya kaldıklarında, karşı karşıya buldukları durumu ortaya çıkaran ortamı terk etme ve bu koşullardan uzaklaşma eğilimli, olayları anlama, problemleri ekili bir şekilde çözme ve sağlıklı karar verme gibi durumlardaki kabiliyetleri zayıf (Arslan, 2017:41; Puher, 2009:13, akt., Yıldırım, 2014:30; Tekin, 2012:121; Yeni, 2015:26,27), daha çok karmaşık duygularla uğraşmak zorunda olan, kuruntulu düşünceler ve düşmanca tepkiler gibi uygun olmayan birtakım başa çıkma mekanizmalarına daha çok başvuran ve günlük olaylar karşısında daha sık stres yaşayan (Arslan, 2017:41; Camgöz, 2009:63; Tekin, 2012:12), işle ilgili konularda çok düşünmeden karar alabilen (Di Fabio ve Palazzeschi, 2009:137; Türkmen, 2013:32), daha heyecanlı, diğer bireylerle ilişkilerinde endişeli ve ruh halleri çok hızlı değişen (Yıldızoğlu, 2013:92,93), endişe, güvensizlik, öfke ve alınganlık gösteren (Kocabulut, 2016:36; Öztürk, 2016:81) birey olarak tasvir edilebilmektedir.

Lounsbury ve arkadaşlarına (2001) göre; bireyler yüksek stres ve baskı altında kaldıkları durumlarda, bu boyuta uygun davranış modelleri ortaya koymaktadırlar (Perry, 2003:5, akt., Tekin, 2012:121,122, Yeni, 2015:26,27).

Olumsuz düşünce ve duyguların varlığında, yüksek duygusal dengesizlik puanı alan bireylerde, kendilerine odaklı bu olumsuz materyali (olumsuz düşünce ve duyguların varlığı) uzun süreli muhafaza etme eğilimi mevcuttur (Özer, 2013:145,146).

Duygusal dengedeki bu sorunlar bu bireylerin açık düşünmesini, kararlar vermesini ve stresle etkili bir şekilde baş etmesini engelleyebilir (Temeloğlu, 2014:21).

Duygusal dengesizlik, organik veya nörolojik kökenli olmayan, gerçeklikle ilişkinin, bir miktar çarpıtmaya uğrasa da henüz kaybolmadığı ruhsal kökenli rahatsızlıkların ortak adıdır. Bu rahatsızlıklar arasında kaygı, fobiler, saplantılı düşünceler, zorlanımlı edimler, bedensel tepkiler, çözümleni durumlarda depresif tepkiler, histerik dönüşümler gibi rahatsızlıklar bulunmaktadır. Özgün tanımı gereği bu rahatsızlıklarda psikozlardaki gibi tam bir iç gözlem yokluğu veya gerçeklikle ilişkinin tamamen kaybedilmesi söz konusu değildir, kişi içinde yaşadığı topluma, çevresine, iş ve aile yaşamına uyum sağlamıştır (Budak, 2000:535-536, akt., Tekin, 2012:121,122, Yeni, 2015:26,27).

Diğer bir taraftan düşük duygusal dengesizlik durumu aynı zamanda kişinin bireyler arası iletişim ve ilişkilerde başarılı olduğunun bir göstergesi olarak da değerlendirilebilir (Mount, Barrick ve Stewart, 1998:148; Tekin, 2012:121,122).

Birçok araştırmacıya göre; örgütlerde özellikle yönetici konumunda işgörenlerin duygusal denge bakımından olumlu (duygusal dengesizlik açısından olumsuz) nitelikler taşıması gerekmektedir (Ashton ve Lee, 2005:1324, akt., Kaşlı, 2009:27; Deniz, 2016:24,25; Zel, 2001:419, akt., Tekin, 2012:121,122).

McCrae ve Costa (1985) ve Costa ve McCrae (1992:654) yapmış oldukları çalışmaların sonucunda nevrotik kişilik yapısı ile ilgili altı adet temel sıfat belirtmişlerdir. Bu sıfatlar aşağıdaki şekildedir (Deniz, 2016:24,25; Shaye, 2009:9, akt., Tekin, 2012:121,122):

1. Endişeli,
2. Düşmanca duygulara sahip,
3. Depresif,
4. Kendinin farkında,
5. Düşüncesiz,
6. Kırılgan

Bu tanımlayıcı kavramlar duygusal dengesizlik kişilik özelliklerine sahip olan bireyleri betimleyen sıfatları oluşturmaktadır. Bu tanımlayıcı kavramlarla ifade edilen bireyler kederli, endişeli, düşmanca duygulara sahip, depresif gibi duygularla yaşayan bununla birlikte bu duygulardan haz alarak genellikle bunları deneme eğiliminde olan bireyleri ifade etmektedir (Yeni, 2015:26,27).

### **2.1.5. Kişilik Özelliklerinin Ölçülmesi**

Kişiliğin bilinmesi ve ölçülmesi konusu herdaim merak edilen bir olgu olmuştur. Kişilik özelliklerini ölçmek ve değerlendirmek için bir dizi araçlar geliştirilmiştir. Kişiliğin ölçülmesinde kullanılan temelde iki yaklaşım vardır. Bunlardan birisi doğrudan ölçüm (anketler gibi) diğeri dolaylı ölçüm (projektif testler gibi) yaklaşımlarıdır. Bunun dışında kişilik ölçümlerinde başka sınıflandırmalar da bulunmaktadır. Bu sınıflandırmalar kişilikle ilgili kuramların temeline göre yapılabilmektedir. Bireyin değişik davranış biçimlerini inceleme, çeşitli özelliklerini çözümleyip ölçme yoluna da gidilmektedir. Yakın geçmişte kişiliği değerlendiren birçok anket ve envanter geliştirilmiştir. Kişiliği ölçmek amacıyla gözlem, anket ve envanter, bireysel görüşme, toplu görüşme, otobiyografi, derecelendirme ölçekleri ve çeşitli projektif metotlar kullanılmaktadır. Bu “kişilik ölçme ve değerlendirme yöntemleri genel olarak üç başlık altında” toplanabilmektedir: “gözlem yöntemleri, kişilik envanterleri ve projektif tekniklerdir” (İkiz, 2016:44).

Bu çalışmada konu dışına çıkmamak adına yukarıda bahsedilen ölçme araçlarının psikoanalitik kuramcılara, kişiliğin sosyal etkisine önem veren kuramcılara ve davranışçı kuramcılara göre hangi ölçme araçlarını kullandıklarına değinilmektedir. Davranışçı kuramcılara göre kişilik özelliklerinin ölçülmesi kapsamında beş faktör kişilik özellikleri ölçeği bu çalışmanın ölçeği olarak kullanılmıştır.

#### **2.1.5.1. Psikoanalitik Kuramcılara Göre Kişilik Özelliklerinin Ölçülmesi**

Psikoanalitik kuramcılar, kişiliği ölçmede çoğunlukla bireysel görüşme yöntemi, cümle ve hikâye tamamlama, insan resmi çizme testi, mürekkep lekesi

testi, tematik algı testi (resim yorumlama) gibi projektif (yansıtıcı) testleri kullanılmaktadır. Bu testlerde, önceden belirlenmiş cevaplar yerine yarıda bırakılmış resimler, hikayeler, eksik bırakılmış cümleler ve soyut örnekler verilerek bireylerin bunları tamamlamaları istenir ve bu sayede bireylerin iç dünyasını dışa yansıtması amaçlanır. Projektif testlerden gerek kullanımının basit olması gerekse de yorumlamasının kolay olmasından dolayı en çok kullanılan cümle ve hikaye tamamlama testleridir. Bu teknikte, danışan konumunda olan bir kişiye bir seri, eksik veya yarım kalmış cümlecikler verilerek ya da hikayeler söylenerek kendisinden bunları fazla düşünmeden aklına ilk gelen çağrışımlarla istediği gibi tamamlaması, anlamlandırması ya da bir düzen içine sokmaları istenerek tamamlanan çıktı yorumlanır. İnsan resmi çizme testi de 1920'li yıllarda ilk başta özellikle çocukların zekalarını ölçmek için geliştirilmiş ancak; sonraları önemli kişilik yapılarını ölçtüğü gözlenince yaygınlaşmaya başlamıştır. Genelde denekten boş bir kâğıda insan resmi çizmesi istenir (bazı durumlarda ağaç, ev gibi nesnelere de psikologca istenebilir) ve deneğin çizdiği şeklin genellikle kendisini sembolize ettiği varsayımı üzerine kişilerin rahatça söyleyemediği hislerin ortaya çıkarıldığına inanılır ve bu şekillerin yorumu uzman tarafından yapılmaktadır. Mürekkep lekeleri testi, 1921 yılında Hermann Rorschach tarafından deneklerin mürekkep lekelerine getirdikleri yorumlar üzerinden davranışların kestirilebileceği savını açıklamasına dayanmaktadır. Bir çağrışım tekniği olarak kullanılan bu teknik Rorschach kişilik testi olarak da bilinir. Mürekkep lekelerinden meydana getirilmiş beşi siyah-beyaz, beşi de renkli olan 10 adet kartın teker teker deneğe gösterilerek ne olduklarının sorulmasından ibarettir. Test yorumlanırken bireyin ilgi, istek, ihtiyaç, geçmiş yaşantıları ve sosyo-kültürel durumu gibi özelliklerinin ortaya çıkarılması amaçlanır. Kahve falında da bu mürekkep lekelerine benzer lekeler üzerinden yorumlayıcı kendi iç dünyasından izler yansıtır (İkiz, 2016:51,52; İrengün, 2014:64,65; Tatar, 2013:37-40).

Tematik algı testi (resim yorumlama), ilk olarak Morgan ve Murray (1935) tarafından geliştirilmiştir. Bu teknikte kişiye on tanesi cinsiyete özel, yirmi bir tanesi de her iki cinsiyet için kullanılan çeşitli sahnelerden alınmış toplam 31 adet resim gösterilir. Uygulayıcı, bu resimler üzerine deneğe sorular sorarak denekten bir hikâye anlatmasını ister. Bu soruların yanıtını teşkil edecek anlamlı bir hikaye meydana getirilirken bilinçli ve bilinçsiz bütün yaşantı sonuçlarından (deneğin davranışları, hikayesinin içeriği, tekrarlayan temalar (Atkinson vd., 1995:556; İkiz, 2016:51,52) faydalanarak deneğin hayata dair amaçları, tutum ve tercihleri,

“endişeleri, motivasyonları, kişilik özellikleri” (Gerrig ve Zimbardo, 2013:435, akt., İköz, 2016:52), “iç uyumsuzlukları, baskın becerileri ve gizli motivasyonları” (Burger, 2006:100-101; Gültekin, 2009:22; İrengün, 2014:65) ortaya çıkarılmaya çalışılır.

### **2.1.5.2. Kişiliğin Sosyal Etkisine Önem Veren Kuramcılara Göre Kişilik Özelliklerinin Ölçülmesi**

Kişiliğin sosyal etkisine önem veren kuramcılar, kişilik özelliklerini ölçmek amacıyla daha çok gözlem, görüşme ve derecelendirme ölçeklerini tercih etmişlerdir. Gözlem, bireyi doğal durumunda gözleyerek, farketirmeden kişilik özelliklerine ilişkin bazı bilgiler elde etmektir. Görüşme, bireyin kişilik özellikleri hakkında bilgi edinmek amacıyla kendisiyle konuşarak bilgi edinme tekniğidir. Bireysel olabildiği gibi toplu görüşme şeklinde de olabilmektedir. Görüşme samimi bir havada, daha öncesinden dikkatlice hazırlanmış soru listelerine göre yapılmaktadır. Derecelendirme Ölçekleri, bireyi tanıyan bir başka kişinin onu çeşitli özellikleri açısından derecelendirmesidir. Genel olarak kişiliği nitelendiren özellikler iki kutuplu olarak sıralanmaktadır. İnsan kişiliğini, başkaları üzerinde bıraktığı etkilere göre değerlendirmeye önem verenlerin sıklıkla kullandıkları araçlardır.

### **2.1.5.3. Davranışçı Kuramcılara Göre Kişilik Özelliklerinin Ölçülmesi**

Davranışçılar kişilik özelliklerini daha çok test ve envanterler ile ölçme yoluna gitmişlerdir. Bu yaklaşıma objektif testler de denilmektedir. Objektif testler, “bir gözlemcinin yorumlarına veya görüşmecinin becerilerine bağlı olmayan ölçme araçları geliştirme çabalarıyla psikologlar tarafından geliştirilmiştir. Bunlar genellikle standart bir sürece uygulanan ve puanlanan yazılı testler olmaktadır” (Ergin, 2006:27, akt., Tatar, 2013:38). Bu kapsamdaki araçlar arasında Gordon Kişilik Profili, Thurston Mizaç Listesi, Kalifornia Psikolojik Envanteri (CPI), Edwards Kişisel Tercih Testi (EPPS), Sifat Tarama Testi (ACL), Murray Kişilik Özellikleri Listesi, Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri (MMPI), Eysenck Kişilik Envanteri (EPI), Myers-Briggs Kişilik Tipi Belirleme Envanteri (MBTI), Cattell 16 Faktörlü Kişilik Envanteri (16 PF), Mesleki Kişilik Envanteri, Hogan Kişilik Ölçeği, Hacettepe Kişilik Ölçeği, Beş Faktör Kişilik Ölçeği sayılabilir.

Günümüzde işletmeler, yöneticiler, girişimciler ve çeşitli ilgililer özellikle işe alma kararlarında, adayların işe uygunlukla alakalı eğitim, tecrübe ve diğer özelliklerin dışında, kişilerin o iş için önemli olan kişilik özelliklerini de değerlendirmek istemektedirler. Yine bazı yöneticiler çalışanlara en uygun liderlik modelini kullanabilmek, çalışanlarını doğru şekilde motive edebilmek ve böylelikle işletmenin insan kaynağından en verimli şekilde faydalanabilmek için de kullanırlar. Bu tip ölçümlerde genellikle, kişilerin kendi kendilerini değerlendirdikleri öz-değerlendirme anketleri kullanılmaktadır. Bu konudaki çalışmalar göstermiştir ki; adaylar ve iş görenler eğer yapılan anketin kararları etkileyeceğini düşünüyor veya biliyorlar ise, kendilerini objektif değerlendirmekten çok istenen cevapları vermektedirler. Bu durum kişilik ölçüm anketlerinin özellikle iş görenler hakkında verilecek kararlarda sağlıklı birer ölçüm aracı olarak değerlendirilmemesini söz konusu etmiştir (Robbins, Judge, 2012:135, akt. İrengün, 2014:63). Ancak; yapılan gözlemler bu öz-değerlendirme anketlerinin de çok sağlıklı bir şekilde yapılmadığı ya da nasıl yorumlanacağı bilinmeden yeterli olarak görüldüğü üzerinedir. Dolaylı testlerin de uygulama ve yorumlanması uzmanlık gerektirdiği için neredeyse işletmecilik alanında hiç kullanılmamaktadır.

### **2.1.6. İnovasyon Kavramı ve Önemi**

Bu kısımda inovasyon kavramı, önemi, inovasyon süreci, inovasyon kavramına benzer kavramlar, inovasyon türlerinin sınıflandırılması ve turizm işletmelerinde inovasyon uygulamaları anlatılacaktır. İnovasyon ve inovasyon çeşitlerine yönelik olarak turizm alanındaki çalışmalara yer verilerek bu çalışmalar incelenecektir.

İnovasyon kavramı TDK'da (2018) "yenileşim" olarak tanımlanmaktadır. Yenileşim kavramı ise, değişen koşullara uyabilmek için toplumsal, kültürel ve yönetimsel ortamlarda yeni yöntemlerin kullanılmaya başlanması, yenilik, inovasyon (TDK 2018) olarak açıklanmaktadır. Yenileşim kavramının çok sık kullanılmadığı, onun yerine "yenilikçilik" kavramının Türkçe literatürde daha geniş yer bulduğu görülmüştür. Ancak; bu çalışmada yenileşim ve yenilikçilik kavramları yerine daha çok bilinen ve sık kullanılan bir kavram olmasından dolayı "inovasyon" kavramı kullanılacaktır. Ayrıca; genellikle yenilik kavramının da inovasyonun ifade ettiği anlamların tamamını kapsamadığı için inovasyon yerine kullanılmayacağı kabul

edilmektedir. Çünkü her yeni olan bir inovasyon olarak değerlendirilememektedir. İnovasyonun temel dinamiğinde sadece yeni olan değil, ekonomik ve sosyal bir katma değere dönüşen veya dönüştürülen yenilikler bulunmaktadır (Uzkurt, 2010:37). Peter Drucker'a göre ise, bir yöneticinin düşebileceği en büyük tuzaklardan biri inovasyonla (innovation) yeniliğin (novelty) birbiriyle karıştırılmasıdır. İnovasyon, "yenilikten farklı olarak, değer yaratır" (Elçi, 2007:2). Bunun dışında inovasyon ile karıştırılabilecek başka kavramlar da mevcuttur. İnovasyon kavramına benzer birden fazla kavram bulunmaktadır. Buluş ya da icat, yaratıcılık, Ar-Ge benzer kavramlara örnek verilebilir. Bu kavramlar genellikle birbirlerinin yerine sıklıkla yanlış şekilde kullanılabilirler. Aşağıda her bir kavramın tanımına ve içeriğine yer verilerek ilgili kavramlar arasındaki ayrım netleştirilmeye çalışılacaktır.

İnovasyon kavramı genelde buluş ya da icat kavramlarıyla karıştırılmaktadır. Aslında bu kavramlar yakın ilişkili olmasına rağmen birbirlerinden farklıdır. Basit tanımıyla icat etmek; muhakkak keşfedilmemiş yeni bir şeyler oluşturmak, yeni bir fikrin oluşturulmasıdır. İnovasyon ise keşfedilmemiş olanı icat etmeyi değil; henüz yapılmamış bir şeyi yapmak ya da yapılmış olanı farklılaştırmaktır. İnovasyon için buluşlardan yararlanılabilir fakat buluşlar her zaman inovasyon olarak karşımıza çıkmaz. Çünkü inovasyon ticari bir başarı gerektirir. Buluş ise ticarileştirilemediği sürece inovasyon olmaz. Buluşun inovasyon olabilmesi için katma değer oluşturması gerekmektedir (Elçi, 2007).

Güleş ve Bülbül'e (2004:125) göre; "İcat ve keşifler, genellikle yenilik sürecinin kaynağını oluşturan, planlanması ve öngörülmesi zor, yaratıcı süreçlerin bir sonucudur ve yeni bir şeyin bulunmasını ifade eder. Üniversite, hükümet ve endüstriyel laboratuvarlarda modern bilimin kurallarını izleyen araştırmacılar ya da kendi olanaklarıyla çalışma yapan kişiler bu süreçte önemli rol oynar. Bu noktada yeni bir fikrin, ürünün ya da sürecin kabulünü kapsayan yenilik tanımı, icattan çok daha geniş bir kavramı ifade eder" (Cengiz, 2012:24).

Harrison ve Enz'e (2005:287) göre inovasyon, "icat ve ticarileşmenin bileşenidir ve yenilikçi bir işletme bir fikri müşterilerin istediği bir ürün ve hizmete dönüştürmeyi bilmelidir" (Tekin ve Durna, 2012:94).

Durna'ya (2002:8) göre; "yaratıcılık, yeni fikirlerin oluşturulması ile ilgiliyken, inovasyon bu fikirleri ürün veya hizmete dönüştürme süreciyle ilgilidir. İnovasyonun

başlangıç noktası yaratıcılıktır. Yaratıcılık, yeni fikirler oluşturma ya da mevcut fikirlere yeni bakış açıları getirme yeteneğidir. Yeni fikirlerin oluşturulması için gerekli olan yetenekler ile bunları uygulamak için gerekli olan yetenekler birbirinden farklıdır. Yeni fikirlerin kullanılabilir hale getirilmesi için hem yaratıcı hem de yenilikçi personele ihtiyaç vardır. Yaratıcı fikirler uygulamaya konmadıkça işletme için hiçbir değer yaratmaz ve anlam ifade etmez. Bu bakımdan, işletmelerde inovasyon sürecinin, hem yaratıcılığı hem de yenilikçiliği kapsamı gerekmektedir” (Cengiz, 2012:24).

İnovasyon sistemleri 1990’lı yıllara kadar Ar-Ge, üretim ve pazarlama arasındaki etkileşime dayanan bir özellik göstermekteydi. Başka bir ifadeyle inovasyon sistemleri Ar-Ge, üretim ve pazarlama departmanlarının etkileşiminden oluşan dışa kapalı bir sistem görünümündeydi. İnovasyonlar, işletme içerisindeki bu üç departmanın kendi aralarındaki faaliyetlere bağlı olarak gerçekleşiyordu. Ancak yenilik son yıllarda örgütün tüm düzeylerine yayılan bir faaliyet olarak görünmeye başladı (Cengiz, 2012:24).

Hall ve Williams’a (2008:21) göre; “her şeyden önce inovasyon bir ekonomik süreçtir. Sonunda bir ürün de olabilir, bir hizmet de, daha gelişmiş bir yönetim modeli de. İnovasyonda tesadüfe de yer yoktur. Öncelikle gerekli bilgi birikiminin oluşması gereklidir. AR-GE (Araştırma-Geliştirme) ile inovasyonu da karıştırmamak gerekir. Her araştırma, olumlu sonuç verse dahi, inovasyona yol açmaz. Ancak; AR-GE düzeyi yükselmeden inovasyonun gelişmesini de beklenmemektedir. İnovasyonun gelişmesi için araştırma önemlidir. Bilgi yaratma önemlidir. Teknik inovasyonda ise sanayinin katkısı gereklidir. Bundan böyle yeni bir terimi de kullanır olacaktır: AR-GE (Araştırma-Geliştirme)’nin yanında AR-İN (Araştırma-inovasyon). İnovasyon sonunda bir yenilik getirmeyebilir. Belki sadece bir değişimdir. Onun için “yenilikçilik” sözcüğü “inovasyon” un tam karşılığı değildir” (Üstel ve Kabatepe, 2006:9, akt., Cengiz, 2012:21,22; Vatan ve Zengin, 2014:513).

1990 sonrası tanımlamalarda inovasyon kavramı, tamamen yeni bir ürün, hizmet ya da süreci ifade ettiği gibi, işletme için yeni bir ürün, hizmet ya da süreç de yenilik olarak kabul edilmektedir. Ayrıca işletmelerin sadece başka işletmeleri değil, kendi kendilerini bile aşmalarıyla tanımlanan yeniliğin, günümüz pazarlarında bir süreç olarak zorunluluk haline geldiği (İrmiş ve Özdemir, 2011:139) vurgusu yapılmaktadır (Torun, 2016:9). Literatürde birçok farklı inovasyon tanımına



rastlamak mümkündür. İnovasyon müşteri, işletme, çalışan ve genel ekonomi bakımından farklı bakış açılarıyla da açıklanabilmektedir. Akdoğan ve Karaarslan (2013:1), inovasyonu, yaşamın doğasında bulunan değişim kavramıyla ilişkili görmektedir. (TÜBİTAK, 2005:50), inovasyonu, işletme içi uygulamalarda, işyeri organizasyonunda veya dış ilişkilerde yeni veya önemli derecede iyileştirilmiş bir ürün (mal veya hizmet), veya süreç, yeni bir pazarlama yöntemi ya da yeni bir organizasyonel yöntemin gerçekleştirilmesi olarak tanımlarken, AB Green Paper (1995) belgesinde inovasyon; pazardaki ürün ve hizmetlerin yenilenmesi ve genişletilmesi, üretim, tedarik ve dağıtım ile ilgili yeni yöntemlerin kurulması, yönetimde, iş organizasyonunda, çalışma koşullarında ve işgücü becerilerinde değişikliklerin yapılması olarak ifade edilmiştir (European Commission, 1995). Drucker (1985:14) ise “yeni fikirlerin, süreçlerin, ürünlerin ve hizmetlerin üretilmesi, kabul görmesi ve uygulamaya alınması” olarak tanımlamaktadır (Torun, 2016:9). Demireli, (2014), inovasyonu tüketicilerde yeni ürün ve mal alma veya yeni ürünleri denemek istemesinin yanında tüketimin çağın getirdiği gerekliliklerden dolayı sadece temel ihtiyaçların karşılanmasına yönelik değil, bir statü, başarı, eğlence, haz şekline dönüştüğünü ileri sürmektedir (Çengel, 2016:26). Eraslan, Bulu ve Bakan’a (2008:10) göre inovasyon, kavram olarak, hem bir süreci (yenilemeyi- yenilenmeyi) hem de bir sonucu (yenilik) anlatır. OSLO Klavuzu’nda inovasyon, “yeni veya önemli ölçüde geliştirilmiş bir ürünün (mal veya hizmet) veya sürecin, yeni bir pazarlama yönteminin veya iş uygulamalarında yeni bir örgütsel yöntemin, iş yeri organizasyonunda veya dış ilişkilerde uygulanması” şeklinde tanımlanmıştır (www.oecd.org) Erişim tarihi:22.06.2018. Genel geçer bir ifade halini almış bu tanıma bakıldığında inovasyon kavramının; ürün veya süreç ile yeni pazarlama yöntemi veya örgütsel yöntemle bağlantılı olduğu anlaşılmaktadır (Paksoy ve Ersoy, 2016:414).

İnovasyon tanımını çeşitli gruplar açısından sınıflandıracak olursak daha kaliteli ve daha yararlı ürünler yani daha iyi bir yaşam tarzı anlamında müşteri açısından; sürdürülebilir büyüme ve geliştirme ile yüksek kâr kazanımı anlamında işletme açısından; hem yüksek ücret almayı sağlayan hem de daha fazla zihinsel güç gerektiren yeni ve daha ilginç işler anlamında çalışanlar açısından; genel olarak daha yüksek üretkenlik, verimlilik ve kalkınma anlamında ise genel ekonomi açısından kullanıldığı söylenebilir (Ramadani ve Gerguri, 2011:269).

İnovasyon kavramının önemi macro bazda değerlendirildiğinde işletmelerin inovasyon faaliyetinde bulunmaları sadece o işletme için değil, genel olarak bir ülke ekonomisi için de son derece önem arz etmektedir. İnovasyonun, ekonomik büyüme, kalkınma ve rekabet gücü üzerindeki etkileri göz önüne alındığında, mikro ölçekte yenilik faaliyetlerinin nasıl yapıldığı ve ne gibi etkiler doğurduğunun anlaşılması çok büyük önem kazanmaktadır (Terzioğlu vd. 2008:378, akt., Torun, 2016:11). Mikro bazda işletmeler için önemi bulunan inovasyonun, işletmenin pazar payında artış, küresel iş gereklerine uyum, rekabet üstünlüğü, maliyet avantajı, işletmenin büyümesi, verimlilik artışı, karlılık seviyesinde artış gibi faydaları bulunmaktadır (Toraman vd. 2009:103). Birçok araştırmada işletmelerin müşteri istek ve beklentilerini, müşterilerin istediği kalitede ve zamanında üretim yaptıkları ölçüde kalıcı olabildikleri vurgulanmaktadır. Müşteri istek ve ihtiyaçlarını belirleyebilmenin en iyi yolu, müşteriyle uzun dönemli ilişkiler kurmakla sağlanabilmektedir (Aygen, 2006:88).

Turizmde sektöründe inovasyon faaliyetleri diğer sektörlerle nazaran daha alt düzeydedir. Son yıllarda meydana gelen gelişmeler sonucunda inovasyon faaliyetleri turizm sektöründe de kabul görür hale gelmiştir (John Stanley Metcalfe ve Ian Miles, 1999, akt., Paksoy ve Ersoy, 2016:416). İşletme içerisinde uygulanacak olan inovasyon çalışmalarının etkin ve sorunsuz bir şekilde yapılması gerekmektedir. İnovasyon süreçlerinde performans değerlendirmesinin yapılması ve eksikliklerin tespiti önemlidir. Bu değerlendirmeler ve sonuç bildirimlerine istinaden düzenlemeler yapılmalıdır. Bu uygulamalar düzenli yapılmadığı zaman, yönetim ne kadar iyi olursa olsun, hatalar tekrar yaşanabilir ve işletmeye zaman kaybına yol açar (Ecevit, Satı ve Işık, 2011:541).

### **2.1.7. Bireysel İnovasyon**

İnovasyon; bireysel inovasyon ve grupsal inovasyon olarak iki grupta incelenebilir. Bireysel inovasyon, işletmedeki çalışan bireylerin işinde faydalı olabilecek yeni fikirleri, süreçleri, ürünleri ve prosedürleri uygulama konusundaki gayretleridir. Grupsal inovasyon ise, farklı şekillerde oluşturulmuş, uyarlanmış fikirleri grup içerisinde değerlendirerek, gerekirse yeniden düzenleyerek uygulanabilir şekile getirilerek hayata geçirilmesidir (Özçer, 2005:53-55; Yıldız, 2017:4) Bu çalışmada grupsal inovasyona yer verilmeyecek olup bireysel inovasyon

incelenecektir.

Kılıçer (2011), inovasyonu, yaşam boyu öğrenme becerileri arasında da yer alan, değişiklik ve yeniliklere uyum sağlama becerisi olarak ele almakta ve bireylerin veya kurumların yeniliğe ve değişime karşı tepkilerini içermesi olarak görürken bireysel inovasyonu ise, bireyin yeni olana karşı istekliliği, onları benimsemesi, yararlanması ya da davranış olarak yeniliğe karşı pozitif tepki vermesi olarak ifade etmektedir (Çengel, 2016:25).

Bu kapsamda bireysel yenilikçilik “herhangi bir ürünün, hizmetin ya da fikrin bir kişi tarafından yeni olarak algılanması” biçiminde ifade edilebilir. Dolayısıyla bireysel yenilikçilik bir disiplin, öğrenme ve uygulama yeteneğidir. Bireylerin bir fikri yenilik olarak kabul etmesi bireylerin yeniliğe gösterdiği davranışa bağlıdır. Bu durumda bireyin bilgi düzeyinin yeterliliği, ilgili alanda deneyimi, düşünme becerisi, problemi benimsemesi ve çözümüne sahip olması bireysel yenilikçiliğin gerçekleşebilmesi için bir ön şarttır. Bu şartlar bir sosyal sistem içindeki bireyleri herhangi bir yenilikçiliği (Işık ve Türkmendağ, 2016:70-99) ötekine göre daha önce kabul etmesine yol açar. Böylece yenilikçilikten sağlanan kazanımların farkında olmayan bireyler, kazanımların farkında olan (dolaylı benimseyenler) ancak henüz kabul etmeyen ve gerçekten kabullenen bireyler olarak yenilikleri benimsemiş olur (Sarioğlu, 2014:25).

Owens'e (1998) göre; yenilik, örgütlerin hâlihazırda mevcut ve yeni amaçlara uygun bir şekilde ulaşmaya ilişkin planlı, bilerek ve hususi değişimleri olarak belirtirken Demiraslan ve Usluel (2008) bireysel yenilikçilik kavramını bireylerin yeni olan şeylere karşı risk alma, uyum sağlama, kabullenme, tolerans gösterme ve yeni olan şeye karşı deneyime açık olma gibi durumlarını ifade ettiğini belirtmektedir (Işık, Işık ve Tırak, 2016:120).

Araştırmanın aracı değişkeni olan ve inovasyon sürecini şekillendiren değişken, bireysel inovasyon algısıdır. Rogers (2003:134) bir fikir veya ürünün yenilik olarak değerlendirebilmesi için uygulayıcının ilk veya öncü olmasına bakılmadığının altını çizmiştir. Rogers, inovasyonların, bireyler veya uygulayıcıları tarafından ilk olarak algılanması gerektiğini ifade etmiştir. İşverenlerin ve işyerinde çalışanların, kalite, beklenti, üretim vb. hakkında farklılaşan algılamaları bulunabilir. Bu durumun söz konusu olduğu ortamlar, işletmelerin amaçlarını gerçekleştirmesi

birtakım zorlukların ortaya çıkmasına sebep olacaktır (Otara, 2011:21, akt., Torun, 2016:24).

Simpson vd. (2006:1133) ise uzmanlarla yapmış olduğu görüşmelerde, yenilik yönelimi araştırmasında, yöneticilerin yenilik yönelimlerinin olumsuz olanlarının pozitif olanlardan daha fazla olduğu sonucuna ve değişim ve yenilik uğruna, piyasa riski, çalışanların direnç göstermesi, artan maliyetler gibi çok fazla olumsuz değişkenin bulunduğu sonucuna varmıştır (Torun, 2016:25). Bu konuda yapılan araştırmalarda ortaya çıkan inovasyon algıları aşağıdaki çizelgede sunulmaktadır.

Çizelge 7.Çeşitli Araştırmalarda Ortaya Çıkan İnovasyon Algıları

İnovasyon Algıları	Kaynak
<b>İnovasyonun, kriz dönemlerinden çıkış olarak algılanması</b>	Barker (2002), İçke (2014), Sabuncu (2014)
<b>İnovasyonun rekabet avantajı oluşturacağı algısı</b>	Damanpour ve Gopalakrishnan (1998), Naktiyok (2007), Erdem, vd. (2011), Öztürk vd. (2013), Işık ve Kılınç (2011), Dogan vd. (2013), Şendoğdu ve Öztürk (2013), Iorgulescu ve Răvar (2013)
<b>İnovasyonun, konum riski olarak algılanması</b>	Zell (2001), Ünal (2012), Tunçer (2013)
<b>İnovasyonu yönetememe algısı</b>	Zell (2001), Govindarajan ve Trimble (2005), Anthony, vd. (2006), Bulut ve Arbak (2012), Birasnav, vd. (2013)
<b>İnovasyonun, belirsizlik olarak algılanması</b>	Damanpour ve Gopalakrishnan (1998), Özkan (2004), Govindarajan ve Trimble (2005), Simpson, vd. (2006), Kleijnen vd. (2009), Day (2007), Özmen ve Sönmez (2007), Saatcioglu ve Ozmen (2010), Kotey ve Sorensen (2014)
<b>İnovasyonun, ek maliyet olarak algılanması</b>	Özkan (2004), Saatcioglu ve Ozmen (2010), Weenen, vd. (2013), Kotey ve Sorensen (2014), Sabuncu (2014)
<b>İnovasyonun, köklü değişiklikler oluşturacağı algısı</b>	Lambert ve Hogan (2010), Yeşil, vd. (2010), Otara (2011), Ünal (2012), Tunçer (2013), Kotey ve Sorensen (2014)
<b>İnovasyonun, müşteriler tarafından direnç göreceği algısı</b>	Day (2007), Naktiyok (2007), Kleijnen vd. (2009), Lambert ve Hogan (2010)
<b>İnovasyonun, personel tarafından dirençle karşılaşacağı algısı</b>	Simpson, vd. (2006), Lambert ve Hogan (2010), Yeşil, vd. (2010), Ünal (2012), Bulut ve Arbak (2012), Tunçer (2013), Kotey ve Sorensen (2014)
<b>İnovasyonun, ürün kalitesini artıracacağı algısı</b>	Kanter (1999), Naktiyok (2007), Rapp, vd. (2008), Karaca (2009), Erdem, vd. (2011), Birasnav, vd. (2013)

Kaynak: Torun, B. (2016). İnovasyon Algısı, İnovasyon Sürecindeki Liderlik Tarzları Ve İşletmenin İnovasyon Performansı Arasındaki İlişkiler: Düzce'deki Kobi'ler Üzerinde Bir Araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce, s.27

### 2.1.8. Bireysel İnovasyon Algısı ve Bireysel İnovasyon Davranışı

Bireysel inovasyon kavramı çerçevesinde literatürde bireyin kişilik özellikleri, yeniliği kabullenme ve kullanmaya yönelik olan davranışları üzerinde durulmaktadır (Şentürk vd., 2016:178). Bu anlamda bireysel inovasyon Sarioğlu (2014:24)'e göre "herhangi bir ürünün, hizmetin ya da fikrin bir kişi tarafından yeni olarak algılanması" ve Yuan ve Woodman (2010: 333)'a göre "bir yeniliğin geliştirmesi, kabul edilmesi ya da uygulaması" olarak tanımlanmaktadır. Kılıçer'e (2011:23) göre ise bireysel inovasyon, "bireyin yeni olan şeylere istekliliğini, onları benimsemesini, kullanmasını ya da yararlanmasını" ifade etmektedir.

Bireylerin yeni olana karşı tepkilerini karakterize eden bireysel farklılıklar olarak tanımlanan bireysel inovasyon kavramını tanımlamada üç farklı yaklaşım vardır. Bunlar davranışsal yaklaşım (behavioral), genel kişilik özelliği (global personality trait) ve özel kişilik alanı özelliği (domain-specific personality trait) yaklaşımlarıdır (Goldsmith ve Foxall, 2003:324-325). Her bir yaklaşım araştırmacıların inovasyona nasıl bakmaları gerektiğini ve onu nasıl değerlendirmeleri gerektiğine dair tanımlar içermektedir.

**Davranışsal yaklaşım;** yenilikçiliği, bir yeniliğin benimsenip benimsenmemesini, yenilikçiliğin benimsenme zamanına göre tanımlamaktadır. Bu durumda yeni bir ürün satın almaya veya kullanmaya göre bireyleri yenilikçi ve yenilikçi olmayan diye iki gruba ayırır. Bu yaklaşım yenilikçiliğin "zamansal anlayışı" olarak da isimlendirilir. Bu yaklaşımda yenilikçiliğin benimsenme süreçleri önemlidir. Bir yeniliğin benimsenme süreci yenilikçi bireylerin o yeniliği kullanması ve benimsemesiyle başlamaktadır. Aşamalı bir şekilde geç benimseyenler yenilikçilerden etkilenecek o yeniliği kullanmaya ve benimsemeye başlar. Son olarak yenilikçi olmayanların, o yeniliğin tamamen kullanmasından ve benimsenmesinden sonra, yeniliğin artık "yeni" olarak tanımlanması sona erer. Yenilikçiliğin değerlendirilmesi, yeniliğin ortaya çıkışından itibaren geçen sürede o yeniliği bireyler tarafından benimsenme süreçlerine göre yapılır. Birey yeniliğin var olduğundan itibaren onu diğerlerine göre ne kadar erken benimserse o kadar yenilikçi olarak adlandırılır. Bu yaklaşımda yenilikçiliğin ölçümünde kullanılan bir başka yöntem ise kesitsel (cross-sectional) yöntemdir. Bu yöntemde bireye içinde pek çok yeniliğin olduğu bir listeden hangilerini kullandığı açıklaması istenir. Bireyin seçimlerine göre yenilikçilik düzeyi belirlenir (Goldsmith ve Foxall, 2003:324-325; Kumar ve Uzkurt,

2010; Kaya, 2017:9,10).

**Genel kişilik özelliği** yaklaşımına göre, yenilikçiliği bir tür kişilik özelliği olarak görülmektedir. Bireyin yeniliklere karşı göstermiş olduğu tepkiler, onun bilişsel yapılarından ve davranış tutumlarından oluşmuş olan kişilik özelliklerinden oluşmaktadır. Bireyin yeniliklere karşı vermiş olduğu olumlu veya olumsuz tepkilere göre ne kadar yenilikçi olduğu belirtilir. Buna göre, bireyler yenilikleri denemede istekli ise; risk alabilmek, deneyime açık olabilmek gibi kişilik özelliklerine sahip ise yenilikçi olarak tanımlanmaktadır. Bu yaklaşımın sönük tarafı bu özelliklerin belirgin ve açık bir şekilde davranışlarda görülmesi ile ilişkilidir. Bu yaklaşımda yenilikçiliğin değerlendirilmesinde, alan yazında kabul görmüş dört ölçek kullanılmaktadır. Bunlar Jackson Kişilik Envanteri (Jackson Personality Inventory) (1976), NEO Kişilik Envanteri (NEO Personality Inventory) (1978), Kirton Yenilik Benimseme Envanteri (Kirton Adaption-Innovation Inventory) (1976), Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (Innovativeness Scale) (1977) şeklindedir (Goldsmith ve Foxall, 2003:324-325; Kumar ve Uzkurt, 2010; Kaya, (2017:10).

**Özel kişilik alanı özelliği yaklaşımı**; yenilikçiliği genel kişilik özelliğine benzeyen görüşü ile bir kişilik karakteri olarak açıklanmaktadır. Bu görüş genel kişilik bakış açısından değişkenlik göstererek bireyleri ilgilendikleri ürün alanlarına göre değişkenlik oluşturan yenilikçilik özelliklerinden bahsetmektedir. Yani bireyleri film tutkunu, moda meraklısı veya şarap uzmanı gibi ilgi alanlarına has yenilikçiliğe göre değerlendirilmesini daha doğru bulmaktadır. Bu yaklaşımı baz alarak geliştirilen ölçeklerden birisi Goldsmith ve Hofacker'ın 1991 yılında hazırlamış oldukları Alana Özgü Yenilikçilik Ölçeği (Domain Specific Innovativeness Scale)"dir (Goldsmith ve Foxall, 2003; Kumar ve Uzkurt, 2010; Kaya, 2017:10).

"Turizm sektöründe önemli olan, turistlerin tüketimden önceki durumları ile tüketimden sonraki kazanımları arasındaki farklılıkların olumlu bir seviyede olmasını hedefleyerek tüketici tatmininin sağlanmasıdır. Tüketici tatmininin sağlanması, devamlılığı sağlayacağı esas alınarak hareket edilmeli ve seyahatinden memnun dönmesi sağlanmalıdır" (Kozak, 2007:138). Bu sayede işletmeler için devamlılık sağlayacak müşteriler kazanabilirler. Bu nedenle işletmeler yenilik faaliyetlerini sürekli denetlemeli, sürekli gözden geçirmeli ve geliştirmelidir. Her gün yenilenen ve gelişen piyasa şartlarında yenilik gereklilik değil zorunluluk haline gelmiştir (Yıldız, 2017).

Turizmde işletme yöneticiliği, çok fazla sorumluluk yüküdür ve çok çalışmayı gerektirir. Yöneticilerin, personel bulma, konuklara sunulan ürün ve hizmet kalitesinin verimliliği, satılacak yeni ürün ve hizmetleri geliştirme ve işletme için gereken nakit akımını karşılamak gibi sorumlulukları vardır. Yöneticilerin bu faaliyetler için kısıtlı bir zaman aralığı vardır. Bu nedenle yönetimde zaman ve zaman yönetimi çok kritik bir öneme sahip olmuştur. Yöneticiler zaman planlamasını ve düzenlemesini yaparak zamanı iyi değerlendirmelidir ve inovasyona ayak uydurabilmelidir (Salha, 2015:169; Yıldız, 2017:13).

Kelime manası olarak algı, kişilerin elde ettiği bilgi ve yaşamış olduğu tecrübeleri, duyu organları ve hisleriyle bir zihinsel süreçten geçirmek suretiyle yorumlamasıdır (Bakan ve Kefe, 2014:21; Taşgit ve Torun, 2016:12; Yıldız, 2017:13,14). Bu tanımdan hareketle inovasyon algısı, yöneticilerin yaşamış olduğu inovasyon tecrübeleri ve bilgilerinin yorumlanması ve inovasyonu tanıma biçimi olarak tanımlanabilir (Taşgit ve Torun, 2016:12).

Turizm sektörünün karmaşık ve hızlı değişen bir yapıda olması ayrıca; çok yönlü olması nedeniyle, bu sektörde görev yapan yöneticilerin yaratıcı, farklı, inovatif ve üstün niteliklere sahip olmaları bir zorunluluk olarak görülmektedir (Taşkıran, 2006:172). Hızla yenilenen dünya, işletmelerin bu düzene yetişebilmesini ve müşterilerine yenilikler sunabilmesi için turizm işletme yöneticilerinin inovasyon algılarının aktif ve sürekli açık olmasını gerektirmektedir (Yıldız, 2017:13). Çalışmada yöneltilen inovasyon algısı ifadeleri şu şekildedir; (Yıldız, 2017:13).

➤ **İnovasyonun, kriz dönemlerinden çıkış için bir fırsat olarak algılanması:** Kriz dönemlerinde yapılan inovasyonlar mevcut işletmeyi diğer işletmelerden farklı kılarak yeni talepler kazandırarak kriz esnasında ve sonrasında işletmeler çok daha iyi konumda olacaktır. Bundan dolayı işletmeler kriz dönemlerinden inovasyon faaliyetleri ile çıkabilirler.

➤ **İnovasyonun, rekabet avantajı oluşturacağı algısı:** Rekabetin olduğu tüm ortamlarda işletmelerin izleyeceği inovasyon politikaları ile rekabet avantajını elinde bulunduracağı öngörülmüştür (Coşkun vd., 2013:104).

➤ **Yöneticinin, inovasyonu konumu için risk olarak algılaması:** İnovasyon yönetiminde; risk alabilme, vizyoner olabilme, olayları farklı açıdan

değerlendirebilme yetisi, ikna edebilme ve çatışmaları önleme yetenekleri olan yöneticinin rol alması gerekmektedir. Bu yetenekleri bünyesinde barındırmayan veya tam manasıyla varlığını hissetmeyen yöneticiler inovasyon faaliyetlerinde başarılı olamayacağını ve bunun sonucunda işini kaybedebileceği kaygısı yaşamaktadır (Taşgıt ve Torun, 2016:125).

➤ **Yöneticinin, inovasyonu yönetemeyeceği algısı:** Yöneticilerin inovasyonu yönetebilmesi için, inovasyon konusunda donanımlı olmalı, inovasyon hakkında bilgi ve birikimi tam olmalıdır ki inovasyon faaliyetlerini yönetibilsin aksi takdirde inovasyon yönetimi güçleşecektir. Olayları detaylı bir şekilde inceleyebilmek, vizyon sahibi olmak, risk alabilmek gibi konular bu algıda da mevcuttur (Taşgıt ve Torun, 2016:125).

➤ **İnovasyonun, belirsiz bir süreç olarak algılanması:** Sadece bir fikir üretmek olmayan inovasyonda üretilen fikrin hayata geçirilmesi ve fayda sağlaması beklenmektedir. Fikir üretilmesinden uygulamaya konulmasına kadar olan süreç zihinsel süreçtir. İnovasyon faaliyetlerinin başlangıcında sonucunun net olarak belirlenmemesi işletmeleri inovasyon faaliyetleri konusunda çekimser konuma getirebilmektedir.

➤ **İnovasyonun, ek maliyet olarak algılanması:** İnovasyon faaliyetlerinin ön hazırlık aşaması ve uygulanması bir takım maliyetleri de beraberinde getirmektedir. İnovasyonun yapı taşlarından olan AR-GE faaliyetleri bile başlı başına bir maliyettir. İşletmeler içinde bulunduğu pazarın durumunu okuyarak doğru hamleler yapmalı ve yenilik faaliyetlerinden istenilen olumlu sonuçlar elde etmelidir (Bülbül, 2014:2-3). Olumlu sonuçlara ulaşılması işletmenin inovasyon için katlandığı mali yükün üstünde bir satışla kâr etmesini sağlamalıdır.

➤ **İnovasyonun, köklü değişiklikler oluşturacağı algısı:** Çoğu zaman inovasyon, yapılan işi ve işleyişi kökten değiştirecek bir buluş, bir icat yapmak olarak algılanmaktadır. Hâlbuki inovasyon sadece bir icat bir buluştan ibaret değildir. İcatlara yönelik inovasyon nadir görülen bir durumdur. İnovasyon işletmenin birçok alanda yaptığı işi yenilemesi, geliştirmesi ve dahası verimli hale getirmesidir. Bunlar ürün ve hizmet yeniliği olacağı gibi süreç, pazarlama ve organizasyonel yeniliklerde olabilir.



➤ **İnovasyonun, müşteriler tarafından direnç göreceği algısı:** İnovasyon çalışmaları hedeflenen kâr marjına ulaşmak, işletmeye değer katmak, işletmeyi daha işlevsel yönetmek gibi farklı şekillerde yapılabilmektedir. Yöneticilerin inovasyon çalışmaları yaparken müşteriler hakkında yeterli bilgiye sahip olması gereklidir. Hizmet ve ürün sunan turizm işletmeleri, sunduğu ürün ve hizmeti müşterinin istek ve ihtiyaçlarına göre belirlemelidir. Bir takım alan çalışmasıyla tüketicinin istekleri belirlendiği sanılarak, o yönde yapılan çalışmalar çoğu zaman başarılı olamamıştır. Bunun nedeni, müşterilerin önem verdiği faktörlerin ve satın alacağı hizmetteki detayların tam olarak belirlenememesidir (Tavmergan, 2002:34). Ürün veya hizmetteki inovasyon ne kadar belirgin ise müşteri için maliyeti ve kullanım tarzındaki değişim o kadar farklı olacağı savunulmaktadır. Bu nedenle, işletmeler tüketici bakış açısını benimsemeli ve inovasyon çalışmalarını o doğrultuda yapmalıdır (Harmancıoğlu ve Demirel, 2011:68). Aksi takdirde yoğun rekabet ortamı işletmeler için geri dönüşü olmayacak kayıplara sebep olabilmektedir.

➤ **İnovasyonun, personel tarafından dirençle karşılaşacağı algısı:** Genellikle inovasyonların ve yapılan değişikliklerin yürürlükteki sistemi bozacağı ve değiştireceği algısı personelin direnç göstermesine neden olabilmektedir. Çalışan personel gruplarının inovasyon faaliyetleri sonucunda, işletme içindeki geçerli konumlarının değişeceği ve rollerinin farklılaşacağı algısına bürünerek endişeye bürünerek inovasyonlara ve değişimlere direnç gösterebilirler. Bu tür dirençlerin en önemli nedenlerinin yatay ve dikey etkileşimlerin eksikliğinden kaynaklandığı saptanmıştır. Yapılacak inovasyonların ve sürecin personele makul bir şekilde izahının yapılması ile birlikte inovasyonun zarar getirmesinden ziyade fayda getireceği bilgisi verilmesi gereklidir. Bu sayede çalışan grupları arasında tedirginlik azalacak ve dirençler kırılacaktır.

➤ **İnovasyonun, ürünün ve hizmetin kalitesini artıracacağı algısı:** Frederick Winslow Taylor, Henri Fayol, Henry Gantt, Frank ve Lillian Gilberth gibi klasik teorisyenler, her zaman ürünü ve hizmeti daha kaliteli yapmayı hedeflemiş ve kalite için gerekenleri bulmayı amaçlamışlardır. İnovasyon çalışmaları yapılır iken; sektörün gelişmesi, rekabetin artması, pazarların dünyaya açılması göz önünde bulundurulmalıdır. İnovasyonun ürün ve hizmetlerin kalitesine olumlu etkileri gözlemlenmiştir.

İnovasyonu benimseme kategorileri, inovasyon yayılımı üzerinde çalışan araştırmacılar tarafından birbirinden farklı şekilde ele alınmış, ancak yapılan sınıflandırmalar anlam kargaşasına ve tutarsızlığa yol ağmıştır (Rogers, 1995:247). Çünkü toplum içerisindeki bireyler sahip oldukları özelliklere göre inovasyon açısından birbirlerinden farklı özellikler göstermektedir. Bu farklılıklar nedeniyle bireyler herhangi bir inovasyonu daha erken veya daha geç benimsemekte, daha fazla veya daha az değişime istekli olmakta ve daha çok veya daha az risk alabilmektedir (Aslan, 2017; Kılıçer ve Odabaşı, 2010).

Bilimsel araştırmalarda inovasyon kategorilerinin verimli dağılımının sağlanması ve kategorilerin ve araştırma bulgularının karşılaştırılması gibi önemli noktalar inovasyon benimseme kategorilerinin standardizasyonu mümkün kılmıştır. Bu konuda 1965 yılında Everett M. Rogers tarafından S-eğrisi olarak adlandırılan eğriyle inovasyon benimseme kategorileri belirlenmiştir. Normal frekans dağılımının gösterildiği S-eğrisine göre inovasyon benimseme kategorileri beşe ayrılmaktadır (Aslan, 2017:53) Bunlar:

- %2,5'lik dilimle "Yenilikçi kategori" (Innovators),
- %13,5'lik dilimle "nc kategori" ya da "Erken Benimseyenler" (Early Adopters),
- %34'lk dilimle "Erken oğunluk" ya da "Sorgulayıcı kategori" (Early Majority),
- %34'lk dilimle "Geç oğunluk" ya da "şphecici kategori" (Late Majority) ve
- %16'lık dilimle "Geri Kalanlar" ya da "Gelenekçi kategori" (Laggards)"dir (Rogers, 1995: 247).

Yenilikçilik kategorilerinin özellikleri aşağıda detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Bu araştırmada alan yazında birçok araştırmada kullanılmış olan Hurt ve diğerleri (1977) tarafından geliştirilen ve Kılıçer ve Odabaşı (2010) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan Bireysel Yenilikçilik leği (Individual Scale) kullanılmıştır. Ölçek; genel anlamda yeniliği ölçtüğü gibi aynı zamanda bireyin bu tanımlar işiğinde bireysel farklılıkları, geçmiş yaşantıları ve kişisel nitelikleri bakımından birbirlerine göre değişim gösterdikleri ve değişime olan arzu, yenilikleri benimseme ve risk alma durumu gibi özellikler de bireyden bireye farklılık gösterdiği doğrusundan yola çıkarak bireysel yenilikçiliği beşe kategori içerisinde değerlendirmiştir (Rogers, 1983).

Rogers (1995)"ın öne sürdüğü yenilikçiden geleneksele doğru farklılaşan beş farklı yenilikçilik kategorisi bulunmaktadır. Bunlar; yenilikçi, öncü, sorgulayıcı, kuşkucu ve gelenekçi birey olarak farklılaşmıştır. Bu kategorilere göre;

**Yenilikçi bireyler; (Innovators):** "Yenilikçi kategorisinde bulunanlar yeni fikirler hakkında sürekli yeni bilgi arayan, kitle iletişim araçlarını aktif olarak kullanan ve sosyal ilişkileri güçlü olan kişilerdir. Yenilikçilerin araştırmaları geniş bir alanı kapsamakta ve genellikle yerel sistemlerin dışına kadar uzanmaktadır" (Rogers, 1995:22). "Yenilikçiler yeni fikir denemek için oldukça heveslidirler ve yeni fikirlerin akışında üst düzey bir rol oynamaktadır. Yeniliğin göze çarpan değeri girişimciliktir. Bu nedenle yenilikçi kategorisi; yeniliği benimsediği zaman bir yenilik hakkında ortaya çıkan belirsizlikler ile baş edebilmekte, tehlikelere karşı cesur davranmakta ve risk almaktadır" (Aslan, 2017:53,54; Kılıçer, 2011; Rogers, 1995:248).

**Öncü bireyler; (Early Adopters):** Öncüler yenilikleri yenilikçi kategorisine göre daha erken benimseyen ve yeniliklere hemen uyum sağlayan kişilerdir. Öncü kategorisinde bulunanlar diğerlerinden daha fazla görüş liderliğine sahiptir. Potansiyel yenilikçi kategorisi, yenilik konusunda tavsiye ve bilgi almak için öncü kategorisinin uygulamalarına bakmaktadır. Saygıdeğer, dürüst ve vizyon sahibi insanlar olarak bilinirler. Bu noktada öncü kategorisi, birçok kişi tarafından yeni bir fikir kullanmadan önce "kontrol etmesi gereken kişi" olarak görülmekte ve yenilikçilikte birçok kişi için bir rol modeli görevi üstlenmektedir. Ayrıca öncü kategorisi, farklı ve yeni fikirlerin kullanılmasıyla akranları tarafından saygı görerek başarılı bulunmaktadır. Öncü bireylerin önemli faydası yeniliğin kesinleşmesine katkı sağlamasıdır (Aslan, 2017; Kılıçer, 2011; Rogers, 1995).

**Sorgulayıcı bireyler; (Early Majority):** Şüpheli olmakla birlikte dikkatli bireylerdir. Sorgulayıcı kategorisi yeni bir fikri tamamen kabul etmeden önce bir süre sorgulama yapmaktadır. Onların yeniliğe karar verme periyodu, yenilikçi kategorisine ve öncü kategorisine göre nispeten daha uzun olmaktadır. Sorgulayıcı kategorisindekiler yenilikleri benimserken istekli davranırlar, diğer yenilikçi kategorisi ile sıklıkla etkileşime girerler ancak kısmen liderlik vasfına sahiptirler ve diğerlerine nadiren önderlik ederler (Rogers, 1995:249). Ortalama bir yaşa, eğitime, sosyal düzeye ve ekonomik düzeye sahiptirler aynı zamanda kitle iletişim araçlarından orta düzeyde kullanan ve faydalanan bireylerdir. Kabul süreci toplumun diğer kesimine oranla daha çok zaman alır ve kabullenme şekillerinde ise başlangıçta tecrübe eden

olmak istemezken son tecrübe eden de olmak istemezler (Aslan, 2017: 54,55; Beal ve Bohlen, 1981, akt., Şentürk vd., 2016:179-180; Kılıçer, 2011; Rogers, 1995).

**Şüpheli bireyler; (Late Majority):** “Şüpheli kategorisindekiler yeniliklere diğerlerinden hemen sonra şüpheli ve temkinli bir hava ile yaklaşarak geç kabul etmektedirler. Şüpheli kategorisi bir yeniliği diğerleri yapana kadar kabul etmezler, çünkü yeniliğin ortaya çıkabileceği olası ekonomik ve iletişimden kaynaklanan sıkıntılar şüpheli kategorisi açısından önem taşımaktadır. Şüpheli kategorisine daha önce yeniliği yapanlar tarafından yeni fikirlerin faydaları hakkında kapsamlı bir bilgi verilirse yeniliğe karşı olumlu bir tutum sergileyebilirler” (Rogers, 1995:249-250). Şüpheli bireyler genel olarak yaş ortalaması fazla olan ve eğitim düzeyi düşük bireylerdir. Sosyal sistemin dışındaki yeniliklerden çok yerel düzeydeki yeniliklere eğilim göstermektedirler. Şüpheli kategorisindekiler daha çok bireylerarası iletişimi tercih etmekte olup kitle iletişim araçlarından çok az oranda yararlanmaktadır. Onlar için çağ baskısı, yeniliğe geçişi sağlayan önemli bir etkidir (Aslan, 2017:55; Beal ve Bohlen, 1981 akt: Şentürk vd., 2016:180; Kılıçer, 2011; Rogers, 1995).

**Gelenekçi bireyler; (Laggards):** Gelenekçi kategorisi yeniliği benimseyenlerin sonuncusudur ve hiçbir fikir liderliğine sahip değildir. Birçoğu sosyal paylaşım ağları kullanmamaktadır. Yenilik kararları çoğunlukla önceki kuşaklarda yapılanlarla karşılaştırılmaktadır. Bu kişiler nispeten geleneksel değerlere sahip olanlarla etkileşimde bulunurlar. Gelenekçi kategorisi bir yeniliği benimsediğinde, yenilikçi kategorisi tarafından hâlihazırda kullanılmakta olan daha yeni bir fikrin yerini almış olabileceği düşünülmektedir. Yeniliklere ve değişimlere karşı şüphelenirler. Gelenekçi kategorisi geleneksel iş süreçlerine yönelmekte, yeni bir fikir kabul edilirse başarısız olunacağına inanarak yeniliğe ön yargıyla yaklaşmaktadırlar (Aslan, 2017; Kılıçer, 2011; Rogers, 1995).

Literatüre bakıldığında inovasyon faaliyetlerinin planlaması, oluşturulması ve yönetilmesi daha çok yönetimce olmuştur. Türkiye’de genellikle inovatif faaliyetler tasarlanırken işletme çalışanları geri planda bırakılmaktadır. Bu durum alt çalışanların eğitim seviyelerinin düşük olduğu düşüncesindedir. Ancak; bu çalışmada aşçıların inovasyon algıları ve davranışları ele alınacaktır. Çalışmada aşçıların inovasyon algısının ne doğrultuda olduğu saptanmaya çalışılmaktadır. Algıladıkları yenilik faaliyetleri doğrultusunda ne tür yeniliklere yöneldiği ve aralarında nasıl bir ilişki olduğunu ortaya koyulmaya çalışılmaktadır. Dünya piyasasına AR-GE olarak

giren ve daha sonra inovasyon olarak literatürde kendine yer bulan inovasyon faaliyetleri, daha önce de değinildiği gibi Türkiye’de yeni yeni benimsenmektedir. Bu nedenle bazı işletmelerin, içinde oldukları faaliyetleri inovasyon çerçevesinde olduğunu fark edemedikleri de görülmektedir. Hazırlanan anket formunda aşçılara yöneltilen bireysel inovasyon algısı ve davranışı sorularında bu durumlara değinilmektedir.

### **2.1.9. İnovasyon Süreci**

İnovasyonun gerekliliği günümüz toplumları ve işletmeleri tarafından anlaşıldığından, iş görenlerin ve örgütün inovasyon sürecine etkin katılımını ve yaratıcı düşüncelerini sağlayacak faktörlerin işletmelerde uygulanmasına önem verilmektedir (Paksoy ve Ersoy 2016:414).

Toraman vd. (2009:102), inovasyon sürecini, yeni bilginin oluşumu ile başlayıp, yeni ürünlerin ve süreçlerin keşfedilmesiyle devam eden ve bunların ticari kazanımlar ile sonuçlanması ile son bulan faaliyetler bütünü olarak tanımlamıştır (Torun, 2016:18).

Sattler’e (2011:12) göre inovasyon süreci; fikir üretimi, fikirlerin gerçekleştirilmesi ve fikirlerin ticarileşmesi aşamalarından oluşmaktadır. Ancak; fikir üretimi öncesi bir kuluçka döneminin olması kaçınılmazdır. Bu dönem aslında çoğunlukla var olan olumsuz durumun üstesinden gelme çabası olarak değerlendirilebilir. Zihnin istemli veya istemsiz olarak ortaya koyduğu bu çabanın meyvesi çözümsel bir fikrin ortaya çıkmasıdır. Aşağıda inovasyon sürecinin nasıl işlediğine ilişkin açıklamalarda bulunmaktadır. İnovasyon süreci de Şekil 2’de açıklanmıştır.



Şekil 1: İnovasyon Süreci

Kaynak: Sattler, M. (2011). Excellence in Innovation Management. Germany: Gabler Verlag, s. 12.

**Fikir Keşfi:** Zihnin olumsuz durumdan kurtulmanın yollarını araması sonucu genel kaniya göre parlak bir fikrin zihinde belirmesi olarak değerlendirilebilir. Bu keşif öncesi bir takım durum ve olgular (pazar ve endüstri yapılarındaki değişimler, işgücü niteliği gibi demografik değişimler, algısal değişimler) fikrin gelişimini etkileyebilmektedir.

**Fikir Üretimi:** Ana fikrin keşfinden sonra onu hayata geçirmeye dönük başkaca fikirlerin üretimi olarak değerlendirilebilir. Bu kapsamda yapılabilecekler yeni pazarlara girme, mevcut iş süreçlerini geliştirme ve belirlenen problemlere çözüm üretme vb. olabilir.

**Fikir Geliştirme/Savunma:** Geliştirilen ana ve yan fikirlerin hedefe yönelik olması için bir anlamda gözden geçirme ve kararlılık aşaması denilebilir. Bu kapsamda artık somutlaşan fikri gerçekleştirmek için destek bulma, koalisyonlar oluşturma, heyecan duyma, yeniliğin başarı ile sonuçlanmasına güvenme, ısrarcı olma vb. durumlar sözkonusudur.

**Fikrin Ticarileşmesi:** Ana fikrin ticari hayatta yer bularak işletme amaçlarına hizmet etmesi ve yararlanıcılar tarafından kabul görmesiyle inovasyon süreci tamamlanır. Ancak; bu tamamlanma sürecini anlık bir durum olarak görmemek gerekir. İnovatif ürün, hizmet ve sürecin bir yaşam süresi bulunmaktadır. Bu yaşam sürecine etki eden en büyük faktör elbette bir başka süreç olan kabul görme

sürecidir.

İnovasyon sürecinde en önemli noktalardan bir diğeri, sürecin aşamalarının birbirinden bağımsız olarak düşünülmemesi gerekliliğidir. Fırsatların değerlendirilmesi, fikirlerin geliştirilmesi ve uygulanması aşamaları, inovasyonun zamanlaması, inovasyon sürecinde önemli etkenlerdir. Bununla birlikte sürecin başarısı işletmenin bulunduğu pazara, işletme büyüklüğüne ve müşterilerin tercihlerine göre değişkenlik gösterebileceği göz önünde bulundurulmalıdır (Torun, 2016).

### **2.1.10. Yenilik Görülen Alana Göre İnovasyon Türleri**

İnovasyon türlerini farklı şekillerde sınıflandıran birçok araştırmaya (Damanpour (1991) yönetimsel, radikal ve kademeli ile ürün ve hizmet inovasyonu; Zerenler ve diğerleri (2007) ürün/süreç, radikal ve kademeli ile organizasyonel ve pazarlama inovasyonu) rastlamak mümkündür. İnovasyon türleri, üretim girdi ve çıktı sürecinde veya yeni ürün geliştirme aşamalarında, inovasyonun nerelerde ve nasıl yapıldığını anlamamıza yarar sağlayan sınıflamalardır. Yenilik türlerinin birçok kategoriye ayrılmasına karşılık, Avrupa Birliği ve OECD ülkelerin tarafından temel alınan Oslo Manuel (2005:51) bu çalışmanın bir bölümünü kapsayan inovasyonun türsel olarak sınıflandırılmasında yol göstermektedir. Önceki yıllarda “teknolojik ürün ve süreç yeniliği” ile “örgütsel yenilik” olmak üzere iki ayrı kategoriye ayrılan türler, 2005 yılı kılavuzunda dört farklı başlık altında değerlendirilmiş, “ürün inovasyonları”, “süreç inovasyonları”, “pazarlama inovasyonları” ve “örgütsel inovasyonlar” şeklinde sınıflandırılmıştır (Gürel, 2010:24).

#### **2.1.10.1. Ürün/Hizmet İnovasyonu**

Farklı ve yeni bir ürünün geliştirilmesi; ya da var olan üründe değişiklik, farklılık ve yenilik yapılması ve bu ürünün pazara sunulması ürün inovasyonu olarak adlandırılır (Elçi, 2007:3). Ürün inovasyonları, işletmelerde ürün veya hizmet verimliliğinin artırılması ile doğrudan ilgilidir. Ürün inovasyonlarının gücü işletmenin rekabet gücünün büyümesini ve pazarda sürdürülebilirliğini artırabilmesi açısından önemlidir. Yeni ürünler, mevcut ürünlere küçük adaptasyonların yapılması şeklinde

olabileceği gibi, tamamen farklı yeni ürün çizgisini yakalamak şeklinde de yapılabilir. Yeni ürün ve hizmetler pazarı paylaşılan diğer işletmeleri geride bırakarak pazar paylaşımını azaltmak için tasarlanırsa bile aynı zamanda yeni pazar, müşteri kazanmak ve pazarı genişletebilmek için de tasarlanmaktadır (Daft, 2004:403).

Hizmet sektöründe inovasyon imalat sektöründen farklıdır. Geniş ürün yelpazesine sahip olmayan hizmet işletmelerinin, imalat işletmelerine göre inovasyon faaliyetleri sınırlıdır, ayrıca hizmet inovasyonu ve imalat inovasyonu birbirlerinden farklıdır. Bu farklılığın nedeni hizmet inovasyonunun karmaşıklığı ve müşteri ile iletişiminin sıkı olmasıdır (Labitzke vd. 2014:235). Yeni veya önemli ölçüde değiştirilmiş bir hizmet yaklaşımı, hizmetin sunum ve dağıtım sistemindeki yenilik veya farklılık, hizmetin sunulmasında yeni teknolojilerin kullanılması, hizmet inovasyonunu doğurur. Bu tür inovasyonlar hizmet sektöründe faaliyet gösteren firmaların teknolojik ve organizasyonel yeteneklerini göstermenin yanı sıra insan kaynakları becerilerini de artırmalarını ve şartlara uygun olarak yeniden yapılanmalarını gerektirir (Elçi, 2007:7). Örnek vermek gerekirse, turistler daha önce almış oldukları hizmetlerden ve ürünlerden daha farklı, kendilerini şaşırtabilecek, kendilerini heyecanlandıracak, yakın çevrelerinde büyük bir keyifle anlatabilecekleri ilginç hatta biraz da garip sayılabilecek ürün ve hizmetler elde etmek istemektedirler (Bektaş ve Durna, 2007:417; Torun, 2016:15,16).

Sonuç olarak ürün inovasyonu, bir girişim ya da organizasyonun mal veya hizmet gibi çıktılarındaki başarılı değişimlerdir (Nybakk ve Hansen, 2008:474). Bu açıdan pazara yeni bir ürün sunma eylemi olup ürün yelpazesini ve kalitesini arttırmaktadır (Şahinli ve Kılınç, 2013:336). Etkinlik turizmi, gönüllü turizm, ekoturizm ve profesyonel turlar (Budeanu, 2012:4) bu kategoriye örnek verilebilir.

### **2.1.10.2. Süreç İnovasyonu**

Oslo Kılavuzu (2005:52) süreç inovasyonunu, birim üretim veya teslimat maliyetlerini azaltmak, kaliteyi artırmak veya yeni ya da önemli derecede iyileştirilmiş ürünler üretmek olarak tanımlanmıştır. Diğer bir ifadeyle süreç inovasyonu, üretim yöntemlerinin veya teslimat şekillerinin geliştirilerek değiştirilmesidir.



Başkalarının yapamadığı ürünleri yapabilmek kadar, bu ürünleri diğerlerinden daha iyi yöntemlerle yapabilmek de işletmeler için önemli bir rekabet avantajı kaynağıdır. Temel olarak işletmenin bir şeyler üretme ve sunma yeteneğinin yenilenmesi ve iyileştirilmesi demek olan süreç yeniliği, pazara daha çok seçeneğin sunulması ya da daha ucuz, daha kaliteli ve daha hızlı olunması gibi birçok şekilde geliştirilebilir. Süreç yeniliği, bir mamul ya da hizmeti üretme veya sunmanın yeni ya da gelişmiş yolunu ifade etmekte ve işletmeye aynı ürünü daha düşük maliyetle üretimi sayesinde daha fazla kar elde etme imkânı vermektedir. (Güleş ve Bülbül, 2004:140).

Organizasyonel süreç inovasyonu yeni ürün veya süreçleri sunma ya da geliştirme yönetimi olarak da ifade edilmektedir (Şahinli ve Kılınç, 2013:336). Bu çerçevede yeni teknolojilerin uygulanmasının ve tamamen yeni bir altyapının tesis edilmesinin yanı sıra üretim hattının uyarlanmasını da kapsamaktadır (Avermaete vd., 2003:9). Yani süreç inovasyonu, ürünün üretilmesi ya da geliştirilmesiyle ilgili adımların tamamında veya herhangi birinde inovatif davranılması olarak değerlendirilmektedir (Yavuz, 2010:146). Bir başka deyişle işletmelerin fayda sağlayan birimlerinin yeteneğini geliştirmesidir. En bilinen süreç inovasyonu, klasik dönemde verimliliğin artışının gerçekleşmesini sağlamak için geliştirilen üretim bandı yönteminin hayata geçirilmesidir (Yıldız, 2017:6). Süreç inovasyonu, turizmde operasyonel yapıların (teknoloji ve altyapı) performanslarını arttırmayı amaçladığı için bilgisayarlı rezervasyon sistemleri veya self servis cihazları (Budeanu, 2012:4) bu kategoriye örnek teşkil etmektedir.

### **2.1.10.3. Pazarlama İnovasyonu**

Pazarlama inovasyonu, ürün tasarımı veya ambalajlaması, ürün konumlandırması, ürün tanıtımı veya fiyatlandırmasında önemli değişiklikleri kapsayan yeni bir pazarlama yöntemidir. Pazarlama inovasyonları, firmanın satışlarını artırmak amacıyla, müşteri ihtiyaçlarına daha başarılı şekilde cevap vermeyi, yeni pazarlar açmayı veya bir firma ürününü pazarda yeni bir şekilde konumlandırmayı hedeflemektedir. (Gürel, 2010).

Oslo Kılavuzu'nda (2005) pazarlama inovasyonu, ürün tasarımı veya ambalajlanması, ürün konumlandırması, ürün tanıtımı (promosyonu) veya

fiyatlandırmasında önemli değişiklikleri kapsayan yeni bir pazarlama yöntemi olarak tanımlanmıştır.

Chen'e göre ise; pazarlama inovasyonu iki adımdır. Birinci adımda, işletmeler yöneldiği hedef tüketicilerini belirleyerek onlar hakkında bilgi sahibi olmasıdır ve bu adımda işletmeler hedef tüketicilerin istek ve ihtiyaçlarını doğru belirlemeli ve işletmelerde pazarlama yeniliğini pazarın ihtiyaçlarına göre düzenlemelidir. İkinci adım ise, işletmeler pazarın istek ve ihtiyaçlarına anında cevap verebilecek durumda olmalı, pazarı iyi okunmalı ve pazarda eksik gördüğü alanlarda veya geliştirilmesi gereken alanlarda hızlı bir refleks göstererek hakim olması gerektiğini savunmaktadır (Chen, 2006:2-3; Yıldız, 2017:7).

Sonuç olarak pazarlama inovasyonu işletmenin satışlarını arttırmak amacıyla ürünü pazarda yeniden konumlayarak veya yeni pazarlar açarak müşteri ihtiyaçlarına daha iyi cevap vermeyi hedeflemektedir (Oslo Kılavuzu 2005:49). Hatta bu tür inovasyonlar, satın alma süreci boyunca olası müşterilerle gerçekleşecek etkileşimlerin farklılaştırılmasına odaklanmaktadır. Bu durum ise müşteri-satıcı ilişkisinin geleneksellikten kurtarılması ve sonuçta da inovatif yol ya da yöntemlerin geliştirilmesi anlamına gelmektedir (Yavuz, 2010: 146).

"İnternet üzerinden yemek siparişı alıp bu siparişlerin müşterilere ulaştırılması pazarlama inovasyonuna örnek olarak verilebilir. Bu hizmeti veren işletme, Türkiye'nin çeşitli illerinde yaşayan kişilerin o ildeki restoranlardan getirecekleri yemekleri internet üzerinden sipariş etmelerine olanak sağlayabilir. Bu şekilde, örneğin İstanbul'da oturan bir kişi, evine yemek siparişı verecekse bunu işletmenin web sitesi adresini girerek yapabilir. Böylece kendi şehrinde bulunan ve bu siteye kayıt yaptırmış olan restoranlardan istediği yemeği seçip evine getirilmesini sağlayabilir. Yemeklerini bu şekilde satmakta olan restoranlar pazarlama inovasyonu yapmış olurlar ve böylece internette yer almayan restoranlara göre rekabet avantajı kazanırlar" (Cengiz, 2012:40).

#### **2.1.10.4. Organizasyonel İnovasyon**

OSLO Klavuzu'nda organizasyonel inovasyon, "Bir organizasyonel inovasyon, firmanın ticari uygulamalarında, işyeri organizasyonunda veya dış

ilişkilerinde yeni bir organizasyonel yöntem uygulanmasıdır” şeklinde ifade edilmiştir (Oslo Kılavuzu, 2005:51).

İnovasyon faaliyetleri sadece ürün ve hizmet alanında olmayacağı gibi organizasyonel alanda da inovasyon faaliyetleri sürdürülebilir. İşletmelerin hayatını devam ettirebilmesi sadece ürün ve hizmetten geçmemektedir. İşletmenin iş düzenini iyileştirilmesi, çalışanlarına değer vererek ve iş ahlâkı çerçevesinde yönlendirmekte, inovasyon faaliyetleri olarak ele alınmaktadır. İşe aidiyet duygusunu artırmaya yönelik, sorumluluk bilincinin yerleştirilmesine yönelik destekler işletmeler için gerekliliktir (Yıldız, 2017:1).

Başka bir deyişle organizasyonel inovasyon, işletme vizyon, misyon ve stratejisinin başarısına odaklanan, yeni yönetim uygulamalarını içermektedir. Bu yönetim uygulamaları, yeni iş tasarımlarıyla insanlar ve departmanlar arasında yeni koordine yöntemleri oluşturmakta bununla birlikte yeni kural, yeni örgütsel süreçleri, ve iş yapma ilkelerini içermektedir (Appelbaum, vd., 1998; Torun, 2016).

Organizasyonel inovasyonun amacı, işletmenin genel maliyetlerini düşürmek suretiyle işletme performansında artış sağlamaktır. Ayrıca yenileme ve iyileştirme çalışmaları yaparak personelin de performansını ve iş tatminini arttırmaktır. İşletme yönetimi tarafından alınacak olan stratejik kararların uygulamaya konulması sonucu ortaya çıkan organizasyonel yapının işletmede ilk defa kullanılıyor olması, organizasyonel inovasyonu diğer inovasyon türlerinden ayıran en önemli özelliklerden birisidir. Bir başka ifadeyle, yeni bir uygulamanın işletme açısından yeni olması, ülke ve sektör açısından yeni olmasından daha önemlidir (Erdoğan, 2011:25).

Organizasyonlarda işi gerçekleştiren ekiplerin tam donanımlı ve aktif çalışma kapasitesine sahip olması gereklidir. Organizasyon çalışanlarının yaş ve cinsiyet durumları, organizasyon içindeki ilişkileri sürekli takip edilmeli ve iş için elverişliliği değerlendirilmelidir. Örgütsel planlamalar ile işletmenin durumuna ışık tutularak, organizasyonun sürekli yenileşmeye hazır kalması sağlanmalıdır (Sørensen ve Stuart, 2000, akt., Yıldız, 2017).

90'lı yıllardan beri öncelikle Toyota ve Komatsu gibi Japon firmalarında uygulanmaya başlanan, daha sonra diğer ülkelerde de yaygınlaşan “sürekli

iyileştirme” (kaizen) yaklaşımı süreç inovasyonuna örnek verilebildiği gibi organizasyonel inovasyona da örnek verilebilir. Sürekli iyileştirme faaliyetlerine göre, alt işgörenler dahil bir firmanın tüm çalışanları yaptıkları işle ilgili süreçleri iyileştirme konusunda söz sahibidir ve iyileştirmeye yönelik sürekli yeni fikirler geliştirmeye çalışır ve kararlara katılırlar. Kaizen felsefesi sayesinde Toyota, 50 yıl gibi uzun bir süredir dünyanın en düşük maliyetli ve en yüksek kaliteli otomobil üreticilerinden birisidir (Elçi, 2006:27). Aslında bu kategori çevre düzenlemeleri veya bina kısıtlamaları gibi turizm faaliyetleri kapsamını dönüştüren yeni düzenlemeler, normlar ve inançlardır (Budeanu, 2012:4).

### **2.1.11.Turizm İşletmelerinde İnovasyon Uygulamaları**

Turizm işletmeleri denildiğinde akla ilk gelen otel işletmeleridir. Turizm amaçlı seyahat eden kişilerin konaklama ihtiyaçları için genellikle otelleri tercih ettikleri görülmektedir. Bu tercihler nedeniyle otel işletmeleri müşteri isteklerine veya pazar durumuna göre inovasyon çalışmaları yapmaktadırlar (Yıldız, 2017:17).

Turizm işletmelerinde son yıllarda inovatif ürün, hizmet ve süreçlerin kullanıldığı görülmektedir. Bu konuda çeşitli örnekler verilebilir: “I Love You Newyork” sloganıyla 2000’li yılların başlarından itibaren suç oranlarının yüksekliği ile tanınan NewYork’un güzide ve meşhur bir yer haline gelmesi, sıcak iklimlerde serinlik hissi veren, soğuk iklimlerde sıcaklık hissi veren çarşafaların kullanılması, hızlı çözümler üretilmesi, müşterilerin mağdur olmasını engellemek için de personel güçlendirme yeniliği (Avcı ve Ulu, 2014, akt., Yıldız, 2017:20), bilgisayar destekli yönetim ve izleme sistemleri, bakım ve temizlik işlerinde robotların kullanılması gibi teknolojik ekipmanların işletmeye uyarlanması ile süreç yeniliği sağlanması (Eraslan, vd., 2008:15-29), sağlanan iş gücünü, işletme içerisinde uyumlu ve işlevsel bir şekilde çalışması için de yenilik çalışmaları (Işık, vd., 2015:32-33), yapay zekânın (Artificial Intelligence)’nın teknolojiye entegre olması ile birlikte, bilgisayarı avuç içine sığdıran tabletler ve telefonlar, sanal gerçeklik gözlükleri, ayak izlerinin azaltıldığı farklı turizm destinasyonları, Antalya Belek’teki Adam & Eve Otelin, konuklarına“romantik konsept” adı altında yenilikçi bir hizmet sunması (Çınar, 2017:41).

Başka bir yenilik örneği olarak çevresel yenilik verilebilir. Porter ve Van der Linde (1995) çevresel yeniliklerin enerji ve malzeme tasarrufu gibi potansiyel faydalarının ve güçlü çevre politikası oluşturmanın çevresel yenilikçilik faaliyetleri için itici bir güç olduğunu ifade etmektedir (Büyükkökük ve diğ., 2010:377, akt., Vatan ve Zengin, 2014:518). “Çevresel yenilik, kaynakların optimum kullanımına katkıda bulunmayı, çevresel etkileri azaltmayı veya önlemeyi amaçlayan eko-yenilikçi ürünler, hizmetler, teknikler ve süreçler olarak tanımlanır. Çevresel yenilik kapsamında yapılacak çevreye dost yeniliklerin aşağıdakileri sağlaması beklenmektedir (Vatan ve Zengin, 2014:517; Yıldız, 2017:18,19).

- Geri dönüşüm malzemelerinin kullanımının artırılması,
- Çevreye daha az zarar veren kaliteli ürünlerin üretilmesi,
- Sera gazı emisyonlarının azaltılmasına yardımcı olması,
- Su ve hammadde materyal kaynaklarının daha etkin kullanımının sağlanması,
- Çevreye dost üretim süreçleri ve hizmetlerin uygulanmasıdır,
- Çevreye dost üretim süreçleri ve hizmetlerin uygulanmasıdır.

Mutfak departmanında da çeşitli inovatif uygulamalar yapılmaktadır. Personelin yoğun olarak çalışmasını gerektiren işleri yenilik çalışmaları ile daha az süreye indirgemek, bunun yanında işletmenin giderlerini azaltması, çevreye zarar vermemesi, kâr elde edebilmesi içinde inovasyon uygulamaları yapılmaktadır. Bunlara şu örnekler verilebilir:

- Birçok değişik ürünü aynı haznede ve aynı şartlarda pişirebilen fırınlar,
- Enerji ve su sarfiyatı yaparak çalışan üstün verimli yıkama yapan bulaşık makineleri,
- Düşük enerji gereksinimi ile soğutma yapan soğutma cihazları,
- Ortamdan emilen kirli havayı aynı yerde temizleyerek dışarı atan havalandırma üniteleri,
- Gıda takip sistemi, gibi inovasyon çalışmaları örnek olarak gösterilebilir.

## 2.2. İlgili Araştırmalar

Aşağıda kişilik özellikleri ile ilgili turizm alanında yapılan başlıca araştırmalar, inovasyon ve bireysel inovasyon ile ilgili turizm alanındaki araştırmalar ve beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel inovasyon ve bireysel inovasyon davranışı arasındaki ilişkilere yönelik turizm alanındaki ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

### 2.2.1. Kişilik Özellikleri İle İlgili Turizm Alanında Yapılan Başlıca Araştırmalar

Kişilik ile ilgili literatür bir asıra yakın iken özellikle beş faktör kişilik özellikleri ile ilgili yapılan ölçek geliştirme çalışmalarındaki çeşitli anlaşmazlıklar (dil geçerliliği, faktör sayısı, sıfat ifadeleri, alternatif model geliştirme çabaları, evrensel kabul çalışmaları vb.) birçok çalışmayla (Almagor, Waller ve Tellegen, 1995; Ashton, Jackson, Helmes ve Paunonen, 1998; Ashton vd., 2004; Ashton ve Lee, 2008; Bacanlı, İlhan ve Aslan, 2009; Barrick, Mount ve Gupta, 2003; Becker, 1960; Blas ve Forzi, 1998; Block, 1995, 2001; Buchanan, Johnson ve Goldberg, 2005; Burisch, 1984; Caprara ve Perugini, 1994; Cattell, 1943,1945; Chapman, Duberstein, Sörensen ve Lyness, 2007; Church, 1994; Church ve Burke, 1994; Church, Reyes, Katigbak ve Grimm, 1997; Costa ve McCrae, 1976, 1988a, 1988b, 1995a, 1995b; Costa, Bush, Zonderman ve McCrae, 1986; Costa, McCrae ve Dye, 1991; DeYoung, 2006; Digman, 1989, 1990, 1997; Digman ve Inouye, 1986; Digman ve Takemoto-Chock, 1981; Dollinger ve Clancy, 1995; Donnellan, Oswald, Baird ve Lucas, 2006; Eysenck, 1991, 1992; Fruyt, McCrae, Szirmak ve Nagy, 2004; Goldberg, 1992a, 1992b; Gosling Rentfrow ve Swann Jr., 2003; Gough, 1979; Gow, Whiteman, Pattie ve Deary, 2005; Hendriks, Hofstee ve Raad, 1999; Hendriks vd., 2003; Hofstee, Raad ve Goldberg, 1992; Hofstee, Kiers, Raad, Goldberg ve Ostendorf, 1997; Horzum, Ayas ve Padır, 2017; Karaman, Doğan ve Çoban, 2009; Koçoğlu, 2014; Konstabel vd., 2017; Larson, Rottinghaus ve Borgen, 2002; Loehlin, McCrae, Costa ve John, 1998; Martinez ve Waller, 1997; Martinez ve John, 1998; McAdams, 1992, 1995; McCrae ve Costa, 1985, 1985a, 1987, 1989a, 1989b, 1997, 2004, 2010; McCrae ve John, 1992; McCrae, Zonderman, Costa, Bond ve Paunonen, 1996; McCrae, Costa, Pilar, Rolland ve Parker, 1998; McCrae, Costa ve Martin, 2004; Measelle vd., 2005; Mount, Barrick, Scullen ve Rounds, 2005; Musek, 2007; Nowakowska, 1973; Paunonen ve Jackson, 1996; Pervin, 1994; Piedmont ve

Chae, 1997; Pulver, Allik, Pulkkinen ve Hamalainen, 1995; Raad, 1994; Rammstedt ve John, 2007; Rolland, 2002; Saucier, 1992, 1994; Saucier ve Goldberg, 1996; Saucier ve Ostendorf, 1999; Sava ve Popa, 2011; Schnabel, Asendorpf ve Ostendorf, 2002; Smith ve Williams, 1992; Somer, 1998; Somer ve Goldberg, 1999; Somer, Korkmaz ve Tatar, 2002; Trapnell ve Wiggins, 1990; Vassend ve Skrandal, 1997; Watson ve Hubbard, 1996; Zuckerman, Kuhlman, Joireman, Teta ve Kraft, 1993) neredeyse günümüze kadar sürmektedir. Söz konusu bu çalışmalar, daha çok öğrenciler üzerinde yapılan ampirik çalışmalar ve kavramsal çalışmalardan oluşmakta olup kişilik konusunun teorik temellerini açıklaması açısından faydalıdır (bakınız Ekler 2). Turizm literatüründeki kişilik ile ilgili çalışmalar da bu teorik temele dayanmaktadır. Özellikle uluslararası kabul görmedeki geç kalınlık psikoloji alanı dışındaki çalışmaların azlığına neden olmuştur. Turizm literatüründe de kişilik ve turizm kavramları bu yüzden yakın geçmişin ötesine geçememektedir.

Ancak; kişilik kavramı içinde beş faktör kişilik özellikleri, turizm literatüründe nispeten yeni bir konu olması nedeniyle, özellikle konu ile ilgili önceki ampirik araştırmaların incelenmesi, literatürün ulaştığı somut bilgi birikiminin anlaşılması açısından son derece önem arz etmektedir. Bu nedenle, beş faktör kişilik özellikleri konusuna odaklanan ampirik araştırmaları tespit etmek ve incelemek amacıyla kapsamlı ve sistematik bir literatür taraması yapılmıştır. Literatür taramasına turizm alanında yayınlanan dergilerden başlanmasına karar verilmiştir. Elde edilen makale sayısının azlığı nedeniyle kişilik ile ilgili yapılan çalışmaların hepsi taranmış, içlerinden turizm ile ilgili olanlar tasnif edilmiştir. Dünya genelinde yayınlanan tüm dergilerin incelenmesinin gerek zaman kısıtı gerekse ulaşılabilirlik açısından mümkün olmayacağı için dergi kapsamı, Gazi Üniversitesi Merkez Kütüphanesi ve Balıkesir Üniversitesi Merkez Kütüphanesi veritabanlarındaki indekslerle sınırlandırılmıştır. Böylece konu ile ilgili nitelikli araştırmalara ulaşılması da amaçlanmıştır. Yıl açısından herhangi bir sınırlandırma yapılmamış olup, ilgili dergilerin yayına başladığı tarihten 2018 mart ayına kadar geçen süredeki tüm zaman aralığı inceleme kapsamına alınmıştır. “Kişilik”, “beş faktör”, “beş faktör kişilik”, “beş faktör kişilik özellikleri”, “büyük beş”, “5 faktör”, “turizmde beş faktör”, “turizmde kişilik özellikleri”, “personality”, “five factor”, “five factor personality”, “five factor personality traits”, “big five”, “5 factor”, “five factor in tourism”, “personality traits in tourism” anahtar kelimeleri kullanılarak, sosyal bilimler ve turizm alanındaki dergilerin her birinin veri tabanı üzerinden tarama işlemi gerçekleştirilmiştir. Doğrudan kişilik konusuna odaklanmayan çalışmalar, diğer bir ifadeyle, kişilik

konusunun ilgili makalede kısmen tartışıldığı çalışmalar dikkate alınmamıştır. Taramalarda sadece sosyal bilimler alanındaki dergiler literatür taraması kapsamına alınmıştır. Ancak; işletme, turizm, psikoloji (kişilik kavramının psikoloji terimi olmasından dolayı) dallarındaki çalışmalar dikkate alınırken; ekonomi, tarih, felsefe, coğrafya, hukuk gibi sosyal bilimleri oluşturan diğer bilim dallarında yapılan çalışmalar ise dikkate alınmamıştır. Özetle, literatür taramasında odak noktası, öncelikle turizm, işletme ve psikoloji dallarında beş faktör kişilik özelliklerinin temel araştırma konusu olarak ele alındığı kavramsal ve ampirik çalışmaların incelenmesi olmuştur.

Ayrıca Türkiye'deki konu ile ilgili lisansüstü tezlerin incelenebilmesi için YÖK Ulusal Tez Merkezi veritabanı (kullanımı yazar tarafından kısıtlanmamış tezler) literatür taramasına dahil edilmiştir. Bu şekilde genişletilerek yapılan literatür taraması sonucunda 262 adet teorik ve ampirik çalışmaya ulaşılmıştır. Bu makalelerden 15 tanesinin, tezlerden ise 6 tanesinin turizm alanında olduğu görülmüştür. İlgili çalışmalar, standart bir tablo geliştirilerek (yazar, yıl, araştırmanın amacı, uygulama yeri, araştırma türü, yöntem, kişilik ölçme aracı ve temel sonuçlar) özetlenmiş ancak; metin içinde çok uzun yer tutmasından dolayı turizm alanı dışında yapılan çalışmalar; ölçme ve değerlendirmeye yönelik olanlar, ilişkileri ölçmeye yönelik olanlar ve tezler olmak üzere üç bölümde sınıflandırılarak Ekler 2, 3, 4 bölümünde yer verilmiştir.

McCrae ve Costa'nın birlikte ve diğer araştırmacılarla beraber yaptıkları çalışmalar tarafından ortaya koyulan beş faktör kişilik özellikleri kuramı sayesinde kişisel inisiyatif, inovasyon davranışı ve beş faktör kişilik özellikleri ilişkisi, Bakx (2007); kişilik özellikleri, lider-üye etkileşimi ve tükenmişlik ilişkisi, Kaşlı (2009); gıdaya ilişkin kişilik özellikleri, memnuniyet ve sadakat ilişkisi, Kim, Suh ve Eves (2010); kişilik ve seyahat kişilik özellikleri ile turistlerin bilgi davranışı ilişkisi, Jani, (2011); beş faktör kişilik özellikleri ve çatışma yönetimi ilişkisi, Tekin, Turan, Özmen, Turhan ve Kökçü (2012); HEXACO kişilik özellikleri ve duygusal emek ilişkisi, Sohn ve Lee (2012); yabancılaşma ve beş faktör kişilik özellikleri ilişkisi, Tekin (2012); beş faktör kişilik özellikleri ve yabancılaşma ilişkisi, Develioğlu ve Tekin (2013); beş faktör kişilik özellikleri ve bireysel inovasyon davranışı ilişkisi, Yeşil ve Sözbilir (2013); beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel ve örgütsel karşı iş davranışı ilişkisi, Kozako, Safin ve Rahim (2013); beş faktör kişilik özellikleri ve iş tatminleri ilişkisi, Yıldırım (2014); meslek seçimi ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkisi, Köroğlu (2014);



çalışanlarının beş faktör kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkisi, Yıldırım, Gülmez ve Yıldırım (2015); beş faktör kişilik özellikleri ve dönüşümcü liderlik ilişkisi, Akgündüz, Dalgıç, Kale ve Karakan (2015); doğal gıda ile ilgili kişilik özellikleri (gıda neophobia, kültürel aşinalık, menü çerçeveleme vb.) ve tüketicilerin etnik yiyecekleri denemeye isteksizliği ilişkisi, Jang ve Kim (2015); tüketim duyguları ile bağlılık ilişkisinde beş faktör kişilik özelliklerinin aracı etkisi, Jani ve Han (2015); beş faktör kişilik özellikleri ve turistlerin çevrecilikleri ilişkisi, Kvasova (2015); beş faktör kişilik özellikleri ve cam tavan ilişkisi, Keskin (2016); beş faktör kişilik özellikleri ve sendika algıları ilişkisi Deniz (2016); personelin kişilik özelliklerinin örgütsel tukenmişlik üzerindeki etkisi, Taşpınar ve Temeloğlu (2016); hizmete yönelme eğilimleri ve kişilik özellikleri hakkında bilgi veren bireylerin hizmet yönelimi arasındaki ilişkisi, Tekin (2017) gibi kişilik özellikleri ile ilgili başlıca konuların tartışıldığı çalışmalar, turizm alanında çeşitli ampirik çalışmaları oluşturmaktadır. Kişilik ile ilgili turizm alanında yapılan bu çalışmalar Çizelge 7’de sunulmuştur. Söz konusu ampirik çalışmaların, beş faktör kişilik özellikleri ile ilgili tüm literatürü oluşturmadığı unutulmamalıdır. Ancak özellikle literatür taramasında kullanılan dergilerin nitelikleri göz önüne alındığında, söz konusu ampirik çalışmaların beş faktör kişilik özellikleri alanında başlıca eserler olarak kabul edilmesi mümkündür. Bu nedenle, söz konusu çalışmaların, beş faktör kişilik özellikleri ile ilgili mevcut bilgi birikimini temsil etmesi ve belgelemesi açısından son derece önemli olduğu düşünülmektedir.

### **2.2.2. İnovasyon ve Bireysel İnovasyon İle İlgili Turizm Alanındaki Araştırmalar**

İnovasyon çalışmalarının öncüsü olan Schumpeter inovasyonu ilk tanımayanlardanır. Schumpeter (1939) tanımına inovasyon ile icat’ı bir birinden ayırarak başlar. İcatlar basit bilimsel veya teknolojik araştırmalar ile ilişkilendirilir ve bu kavram gerçek buluşları tanımlamak için kullanılır. İcatlar belirli bir endüstriyel kullanımı hedeflememektedir. Diğer taraftan inovasyon ise icatların daha geniş şekli veya onları faydalı, kullanılabilir ürünlere dönüştüren parlak fikirlerdir. Bu yüzden inovasyon var olan ürün veya hizmetlerde küçük değişiklikleri ve adaptasyonları da içerebilen pragmatik bir kavramdır (Hjalager, 2002:465). İnovasyon kavramının teorik temelleri yüzyıla yakın iken turizmde inovasyon kavramının milenyumla ancak hız kazandığı söylenebilir. Türkçe alan yazında konaklama işletmeleri, yiyecek ve içecek işletmeleri ve seyahat acentalarında inovasyon üzerine odaklanan oldukça

sınırlı sayıda araştırmanın bulunduğu görülmektedir (Erdem, Gökdeniz ve Met, 2011:79). Uluslararası alan yazında inovasyon ve bireysel inovasyon üzerine yapılmış çalışmalar (Ar, 2012; Arungai, 2015; Chen, Lai ve Wen, 2006; Chen, Lin ve Chang, 2009; Chiou, Chan, Lee ve Hsieh, 2010; Coşkun, Mesci ve Kılınç, 2013; Epetimehin, 2011; Hana, 2013; Lettice ve Chung, 2011; Ren, Xie ve Krabbendam, 2010) bulunmakla birlikte, bu çalışmaların büyük çoğunluğunun imalat sanayi örneğinde yapıldığı görülmektedir (Çakıcı, Çalhan ve Karamustafa, 2016:12). Turizm işletmeciliği alanında, özellikle de yiyecek ve içecek işletmeciliği alanında, bireysel inovasyon ile ilgili olan değişkenlerin ilişkisini inceleyen neredeyse yok denecek kadar sınırlı sayıda çalışma mevcuttur. Turizm literatüründe inovasyon ve bireysel inovasyon kavramları bu yüzden yakın geçmişin ötesine geçememektedir. Birçok araştırmacı tarafından inovasyon ile ilgili çalışmaların son yıllara kadar rağbet görmediği dillendirilmektedir. Bu söylem turizmin inovasyon ile buluşmasındaki birtakım engellerden kaynaklı olabilir. Ancak; son yıllarda teknolojinin hızla gelişmesi hem turizm alanındaki yenilikleri hem de inovasyon ile ilgili çalışmaları etkilemiş gibi gözükmektedir.

Geçmiş yıllarda yenilik faaliyetleri üzerine yapılan çalışmaların çoğunlukla ürünlere yönelik olduğu ve sınırlı sayıda çalışmanın yeni hizmetler geliştirme odaklı yenilik faaliyetlerini içerdiği görülmektedir. Ancak günümüzde yenilikçi uygulamaların işletmelere nasıl daha fazla katkı sağlayacağı üzerinde önemle durulmakta ve hizmet sektöründe yenilik çalışmalarına daha fazla önem verilmektedir (Karataş, 2015: 2220, akt., Çınar, 2017:39).

Ancak; inovasyon kavramı içinde bireysel inovasyon kavramı turizm literatüründe nispeten yeni bir konu olması nedeniyle, özellikle konu ile ilgili önceki ampirik araştırmaların incelenmesi, literatürün ulaştığı somut bilgi birikiminin anlaşılması açısından son derece önem arz etmektedir. Bu nedenle, bireysel inovasyon algısı ve bireysel inovasyon davranışı konusuna odaklanan ampirik araştırmaları tespit etmek ve incelemek amacıyla kapsamlı ve sistematik bir literatür taraması yapılmıştır. Literatür taramasına turizm alanında yayınlanan dergilerden başlanmasına karar verilmiştir. Elde edilen makale sayısının azlığı nedeniyle inovasyon ile ilgili yapılan çalışmaların hepsi taranmış, içeriklerinden turizm ile ilgili olanlar tasnif edilmiştir. Dünya genelinde yayınlanan tüm dergilerin incelenmesinin gerek zaman kısıtı gerekse ulaşılabilirlik açısından mümkün olmayacağı için dergi kapsamı, Gazi Üniversitesi Merkez Kütüphanesi ve Balıkesir Üniversitesi Merkez

Kütüphanesi veritabanlarındaki indekslerle sınırlandırılmıştır. Böylece konu ile ilgili nitelikli araştırmalara ulaşılması da amaçlanmıştır. Yıl açısından herhangi bir sınırlandırma yapılmamış olup, ilgili dergilerin yayına başladığı tarihten 2018 mart ayına kadar geçen süredeki tüm zaman aralığı inceleme kapsamına alınmıştır. “inovasyon”, “bireysel inovasyon”, “bireysel inovasyon algısı”, “bireysel inovasyon davranışı”, “turizmde inovasyon”, “turizmde inovasyon davranışı”, “turizmde inovasyon algısı”, “innovation”, “individual innovation”, “individual innovation perception”, “individual innovation behavior”, “innovation in tourism”, “individual innovation behavior in tourism”, “individual innovation perception in tourism”, anahtar kelimeleri kullanılarak, sosyal bilimler ve turizm alanındaki dergilerin her birinin veri tabanı üzerinden tarama işlemi gerçekleştirilmiştir. Doğrudan inovasyon konusuna odaklanmayan çalışmalar, diğer bir ifadeyle, inovasyon konusunun ilgili makalede kısmen tartışıldığı çalışmalar dikkate alınmamıştır. Taramalarda sadece sosyal bilimler alanındaki dergiler literatür taraması kapsamına alınmıştır. Ancak; işletme, turizm, psikoloji (kişilik kavramının psikoloji terimi olmasından dolayı) dallarındaki çalışmalar dikkate alınırken; ekonomi, tarih, felsefe, coğrafya, hukuk gibi sosyal bilimleri oluşturan diğer bilim dallarında yapılan çalışmalar ise dikkate alınmamıştır. Özetle, literatür taramasında odak noktası, öncelikle turizm, işletme ve psikoloji dallarında beş faktör kişilik özelliklerinin temel araştırma konusu olarak ele alındığı kavramsal ve ampirik çalışmaların incelenmesi olmuştur.

Ayrıca Türkiye’deki konu ile ilgili lisansüstü tezlerin incelenebilmesi için YÖK Ulusal Tez Merkezi veritabanı (kullanımı yazar tarafından kısıtlanmamış tezler) literatür taramasına dahil edilmiştir. Bu şekilde genişletilerek yapılan literatür taraması sonucunda 140 adet teorik ve ampirik çalışmaya ulaşılmıştır. Bu makalelerden 54 tanesinin, tezlerden ise 6 tanesinin turizm alanında olduğu görülmüştür. İlgili çalışmalar, standart bir tablo geliştirilerek (yazar, yıl, araştırmanın amacı, uygulama yeri, araştırma türü, yöntem, inovasyon ölçme aracı ve temel sonuçlar) özetlenmiş ancak; metin içinde çok uzun yer tutmasından dolayı turizm alanı dışında yapılan çalışmalar ve tezler olmak üzere iki bölümde sınıflandırılarak Ekler 4 ve 5 bölümünde yer verilmiştir.

Çizelge 9’da da görüldüğü üzere çeşitli araştırmacılarca bireysel inovasyon algısı (otel yöneticilerinin inovasyon anlayışları, Cengiz (2012); otelcilik sektöründe üst düzey yöneticilerin bakış açısıyla yenilikçilik algıları, Tajeddini ve Trueman

(2014); müşteri yönlülük, inovasyon yönlülük ve işletme performansı arasındaki ilişkiler, Küçük ve Kocaman (2014); konaklama işletmeleri yöneticilerinin görev yaptıkları işletmelere özgü yenilik yeteneğine yönelik tutumları, Çetintürk, Adıgüzel ve Demir (2016); otel yöneticilerinin bireysel yenilikçilik algıları Işık ve Meriç (2015); öğrencilerin bireysel yenilikçilik algılarının belirlenerek, yenilikçi davranışların geliştirilmesi, Işık ve Türkmendağ (2016); konaklama işletmelerinde çalışan personelin duygusal emek ile bireysel yenilikçilik düzeyleri arasındaki ilişkisi, Işık, Işık ve Tırak (2016); otel işletmelerinde yenilik algısı ve uygulamaları ile bunların işletme performansı üzerindeki etkisi, Çınar (2017); turizm işletme yöneticilerinin yenilik algısını ölçmeyi ve yenilik algısı doğrultusunda ne tür yenilik faaliyetlerine ve yenilik stratejilerine yöneldikleri, Yıldız (2017); kırsal turizm işletmecilerinin bireysel yenilikçilik düzeyleri, Aslan ve Eröz (2018) ve bireysel inovasyon davranışı (otel işletmelerinde müşteri odaklılık, girişimcilik ve inovasyon ile iş performansı arasındaki ilişkisi, Tajeddin, (2010); çalışanların hizmet inovasyon kültürü, proaktif kişilik, enerjik davranış (charged behavior) ve inovasyon arasındaki ilişkiler, Chen (2011); hedef yönelimi biçimi arasındaki kişisel ilişkiler, kişisel içsel motivasyonlar (öğrenme hedefi oryantasyonu ve performans hedef oryantasyonu), iki farklı bilgi paylaşımı davranışı (bilgi toplama ve bilgi sağlama) ve çalışanların yenilikçi davranışları arasındaki yapısal ilişkiler, Kim ve Lee (2013); kişiliğin işyerinde bireysel inovasyon davranışı üzerindeki etkisi, Yeşil ve Sözbilir (2013); seyahat acentelerinde personel güçlendirme ve inovasyon değişkenleri arasındaki ilişki, Avcı ve Ulu (2014); bireysel yenilikçilik ile kontrol odağı arasındaki ilişki, Eröz (2016); Konaklama işletmeleri çalışanlarının yenilikçi iş davranışı (YİD) düzeyleri, Işık ve Aydın (2016); öncü çalışanların müşteri sadakatini anahtarı olarak yenilikçi hizmet davranışı, Stock, Jong ve Zacharias (2016); hizmet çalışanlarının yenilikçi davranışları ile gelişmiş bilgi ve nitelikleri, Edghiem ve Mouzughı (2017); kırsal turizmde yenilik ve turizm işletmelerinin katılımcılar ve işletmeler açısından yenilikçilik düzeyleri Aslan, (2017) ile ilgili başlıca konuların tartışıldığı çalışmalar, turizm alanında çeşitli kavramsal ve ampirik çalışmaları oluşturmaktadır. Hem beş faktör kişilik özellikleri hem de bireysel inovasyon davranışını inceleyen Bakx (2007) çalışmasına çizelge 8'de yer verildiğinden çizelge 9'da tekrar yer verilmemiştir. Bunun dışında turizm alanında yapılmış ancak bireysel inovasyon algı ve davranışını dolaylı yoldan etkileyen çalışmalar da bulunmaktadır. Bu çalışmaları da içeren İnovasyon ve Bireysel inovasyon ile ilgili turizm alanında yapılan çalışmalar Çizelge 9'da sunulmuştur. Söz konusu kavramsal ve ampirik çalışmaların, inovasyon ve bireysel inovasyon ile ilgili tüm literatürü oluşturmadığı

unutulmamalıdır. Ancak özellikle literatür taramasında kullanılan dergilerin nitelikleri göz önüne alındığında, söz konusu ampirik çalışmaların inovasyon alanında başlıca eserler olarak kabul edilmesi mümkündür. Bu nedenle, söz konusu çalışmaların, bireysel inovasyon ile ilgili mevcut bilgi birikimini temsil etmesi ve belgelemesi açısından son derece önemli olduğu düşünülmektedir.

Çizelge 8. Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle İlgili Turizm Alanında Yapılan Başlıca Ampirik Araştırmalar

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
1	Bakx (2007)	Kişisel inisiyatif, inovasyon ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak	Hollanda	Nicel (Y.L. Tezi)	106 otel çalışanı üzerinde anket uygulaması	Kişisel inisiyatif ölçeği Den Hartog and Belschak (in press), İnovasyon ölçeği Scott ve Bruce (1994) çeviren ve düzenleyen (Janssen, 2000), Kişilik ölçeği Hoekstra vd., (1996)	Kişiliğin, deneyime açıklık (O) ve duygusal dengesizlik (N) faktörlerinin, yenilikçi davranışların en önemli belirleyicileri olduğu, bu yüzden, kuruluşların deneyime açık ve duygusal olarak kararlı olan insanlara odaklanması gerektiğini, ileri sürmektedir. Ayrıca; kişisel inisiyatifin inovasyon için gerekli bir özellik olduğunu, yeni fikirlere destek olmak için bir kişinin proaktif davranması ve inisiyatif alması gerektiğini ve yaşın da yenilikçi davranış üzerinde önemli bir etkisi olduğunu ileri sürmektedir. Yaşlı insanların daha yenilikçi olduğunu iddia etmektedir.
2	Sevi, (2009)	İki kişilik kuramını (Psikobiyojik kuram ve BFKÖ kuramı), boyutsal anlamda karşılaştırarak, olası ilişki, binişme ve birbirlerini yordama durumlarını saptamaktır	Türkiye	Nicel (Y.L. Tezi)	Yaşamlarının herhangi bir döneminde psikolojik/psikiyatrik tedavi almamış 200 gönüllü üzerinde anket uygulaması	Mizaç ve Karakter Envanteri, (Cloninger, 1994) ile Beş Faktör Kişilik Kuramı ölçeği, Uluslararası Kişilik Madde Havuzu'ndan (IPIP-International Personality Item Pool, Goldberg, 1999).	İki kuramın boyutlarının birbirleriyle anlamlı düzeyde ilişkili olduğu, kendini aşma boyutu dışında, her iki kuramın tüm boyutlarının diğerinin en az bir boyutu ile 0.40'ın üzerinde yüksek seviyede ilişkili olduğu bulunmuştur. Kendini Aşma boyutu ise, Psikobiyojik Kişilik Kuramı'nın biricik boyutu olarak kendini göstermiştir. Kendini Aşma dışında, iki kuramın boyutlarının birbirlerini belirli bir düzeyde yordayabildiği (%28 ile %60 arası) görülmüştür. İki kişilik kuramının boyutlarının birebir bir binişme göstermediği saptanmıştır.
3	Kaşlı, (2009)	Otel işletmelerinde işgörenlerin kişilik özellikleri, lider-üye etkileşimi ve tükenmişlik ilişkisini incelemek	Türkiye	Nicel (D. Tezi)	302 otel işgöreni üzerinde anket uygulaması	Kişilik özelliklerinin belirlenmesi amacıyla, Beaumont ve Stout (2003) tarafından geliştirilen "Kişilik Özellikleri Ölçeği", Maslach tarafından geliştirilen "Tükenmişlik Ölçeği" ve Graen ve Uhl-Bien (1995) tarafından geliştirilen "Lider-Üye Etkileşimi Ölçeği"	Bütünsel olarak kişilik özellikleri, lider-üye etkileşimi ve tükenmişlik arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin var olduğunu ayrıca; kişilik özellikleri ile lider-üye etkileşiminin alt boyutlarının tümü arasında da anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu, kişilik özellikleri ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında anlamlı fakat negatif ilişkinin var olduğu, kişilik özellikleri ile kişisel başarı duygusunun azalması arasında ise anlamlı ve pozitif bir ilişkinin var olduğu bulunmuştur.

Çizelge 8- devam

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
4	Kim, Suh ve Eves, (2010)	Gıda etkinliklerine ve festivallere katılan ziyaretçiler arasında gıdyla ilgili kişilik özellikleri, memnuniyet ve sadakat arasındaki ilişkileri ortaya koymak	Güney Kore	Nicel	Güney Kore'deki Gwangju Kimchi (yerel yemek) festivaline katılan 335 ziyaretçi üzerinde anket uygulaması	Yeni yiyecekleri tüketmede veya denemede isteksizlik-food neophobia -FNS (Pliner ve Hobden, 1992; Ritchey vd., 2003) ve gıda bağlanması- food involvement- FIS (Bell ve Marshall, 2003; Chen, 2007) ölçekleri	Gıda neophobisinin memnuniyet ve sadakat üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğunu, besin katılımının sadakat ile pozitif bir ilişki içinde olduğunu ve memnuniyet ve sadakatin pozitif ilişkili olduğunu ileri sürmektedir.
5	Jani, (2011)	Daha geniş genel kişilik ve seyahat kişilik özellikleri ile turistlerin bilgi davranışını ilişkilendiren bir model önermek	Güney Kore	Nicel	Yazarca oluşturulan modele (beş faktör kişilik özelliklerinin turist bilgi ihtiyaçlarını ve bilgi davranışını etkileyeceği ve buna seyahat kişiliğinin aracılık edeceği) ilişkin hipotezlerin test edilmesi	Yazar tarafından oluşturulan bir model	Model, her iki kişilik özellik türünün turist bilgi davranışı üzerinde bir etkiye sahip olacağını ileri sürmektedir. Ayrıca, turist bilgi ihtiyaçlarının, seyahat bilgisi kaynağı tercihi, bilgi türü, zamansal yönleri ve arama çabası da dahil olmak üzere diğer turistik bilgi davranışları üzerinde bir etkisi olduğu ileri sürülmektedir. Böyle bir modeli benimseyen bir çalışmanın sonuçlarının hem geleneksel kanalları kullanan hem de potansiyel turistlerle iletişim kurmanın İnternet araçlarını kullanan turizm pazarlamacıları üzerinde etkileri olacağını ileri sürmektedir.
6	Tekin, Turan, Özmen, Turhan ve Kökçü (2012)	Beş faktör kişilik özellikleri ile çatışma yönetimi arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak	Türkiye	Nicel	142 otel çalışanı üzerinde anket uygulaması	John, Donahue ve Kentle (1991) tarafından geliştirilen, Alkan (2007) tarafından dilimize uyarlanmış Beş Faktör Kişilik Özellikleri (BFKÖ) ölçeği, çatışma yönetim stratejilerini tespit etmek için Rahim tarafından geliştirilen ve Gümüşeli (1994) tarafından Türkçeye çevrilmiş, Rahim Örgütsel Çatışma Envanteri (ROCI-II)	Katılımcıların en büyük oranda açıklık kişilik özelliğine sahip olduğu, en çok kullandıkları çatışma yönetim stratejileri olarak uyma stratejisi ve kaçınma stratejisi olduğu, yalnız E kişilik özelliği ile kaçınma stratejisi arasında (0,01 seviyesinde ,032 gücünde) pozitif yönlü bir ilişki olduğu ileri sürülmektedir.

Çizelge 8- devam

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
7	Sohn ve Lee (2012)	HEXACO kişilik faktörleri ile turizm sektöründe hizmet sağlayıcıların duygusal emeği arasındaki ilişkiyi ortaya koymak	Güney Kore	Nicel	256 turizm çalışanı üzerinde anket uygulaması	Yarı yapılandırılmış duygusal emek ölçeği ve Hexaco kişilik ölçeği	HEXACO kişilik faktörlerinden, Dışadönüklük, Uyumluluk, Sorumluluk ve Açıklığın duygusal emeği olumlu yönde etkilediği, derin etkili olmanın (deep acting) olumlu duygular sergileme ve olumsuz duyguları gizleme gereksinimi üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olma gerekliliği üzerinde olumlu bir etkisi olduğu ileri sürülmektedir.
8	Tekin (2012)	Yabancılaşma ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri ortaya koymak	Türkiye	Nicel (D. Tezi)	18 adet beş yıldızlı oteldeki 539 otel çalışanı üzerinde anket uygulaması	John, Donahue ve Kentle (1991) tarafından geliştirilen, 44 ifadeden oluşan beş faktör kişilik ölçeği ve yabancılaşma ölçeği	Çalışanların beş faktör kişilik özellikleri ile yabancılaşma arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu, çalışanlarda en fazla karşılaşılan yabancılaşma boyutunun kendine yabancılaşma olduğu, en sık karşılaşılan beş faktör kişilik özelliğinin ise açıklık (O) kişilik özelliği olduğu ileri sürülmektedir.
9	Develioğlu ve Tekin (2013)	Beş faktör kişilik özellikleri ile yabancılaşma arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak	Türkiye	Nicel	539 otel çalışanı üzerinde anket uygulaması	24 maddeli 5 boyutlu yarı yapılandırılmış yabancılaşma ölçeği, Alkan (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış beş faktör kişilik özellikleri ölçeği	Çalışanların beş faktör kişilik özellikleri ile yabancılaşmanın çeşitli boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğu, Güçsüzlük, topluma yabancılaşma ve kendine yabancılaşma boyutlarının üçünün de çalışanların N ve C kişilik özelliklerinden etkilendiği, özelde de kendine yabancılaşma durumunun N ve C kişilik özelliklerine ilaveten A kişilik özelliğinden de etkilendiği, genel olarak da bireylerde gözlemlenen yabancılaşmanın da önemli oranda C ve N kişilik özelliğinden etkilendiği tespit edilmiştir.
10	Yeşil ve Sözbilir (2013)	Kişiliğin işyerinde bireysel inovasyon davranışı üzerindeki etkilerini incelemek	Türkiye	Nicel	Kahramanmaraş'taki küçük ve orta ölçekli otellerdeki 215 otel çalışanı üzerinde anket uygulaması	Yarı yapılandırılmış BFK ölçeği, John vd., (2008), ve 6 ifadede bireysel inovasyon davranışı ölçeği Hu vd., (2009)	Deneyime açıklık (O), dışında (.411 p< 0.01) başka hiçbir kişilik boyutunun, bireysel inovasyon davranışları ile pozitif ilişkili olmadığını ileri sürmektedir.



Çizelge 8- devam

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
11	Kozako, Safin ve Rahim (2013)	Büyük beş kişilik özelliklerinin, özellikle örgütsel (CWB-O) ve bireysel (CWB-I) karşı iş davranışı üzerine yönelik etkisini incelemek	Malezya	Nicel	178 otel çalışanı üzerinde anket uygulaması	33 ifadeli Karşı İş Davranışı ölçeği, CWB Checklist (Spector ve diğ., (2006), 44 ifadeli BFK ölçeği, John ve Srivastava, (1999)	CWB-O (örgütsel), yüksek duygusal dengesizlik (N) ve deneyime açıklık (O) özellikleri gösteren çalışanlarda pozitif ilişkili, uyumsuzluk (A) özelliği gösterenlerde negatif ilişkili, CWB-I (bireysel), yüksek duygusal dengesizlik (N) ve deneyime açıklığı (O) olan çalışanlar arasında pozitif ilişkili, dışadönüklük (E) ve uyumsuzluk (A) ile negatif ilişkili olduğu ancak; dışadönüklüğün (E) CWB-O ile hiçbir ilişkisi olmadığı, sorumluluğun (C) da hem CWB-O hem de CWB-I ile hiçbir ilişkisi olmadığı ileri sürülmektedir.
12	Yıldırım (2014)	Çalışanların beş faktör kişilik özellikleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkileri ortaya koymak	Türkiye	Nicel (D. Tezi)	Alanya'daki 12 adet beş yıldızlı otelde çalışan 471 kişi üzerinde anket uygulaması	20 ifadeli kısaltılmış Minnesota iş tatmini ölçeği, Baycan, (1985), 44 ifadeli 5 faktörlü BFK ölçeği, John, Donahue ve Kentle (1991)	İçsel tatmin ile O ve C boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu, dışsal tatmin ile hiçbir kişilik boyutunun istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisi olmadığı, genel iş tatmininin O ve C boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisi olduğu, içsel iş tatmini üzerinde E ve O boyutlarının zayıf ancak istatistiksel olarak anlamlı etkileri olduğu, E boyutunun içsel iş tatminini negatif, O boyutunun ise pozitif yönde etkilediği, bir başka deyişle E arttıkça içsel iş tatmininin düştüğü, O arttıkça içsel iş tatmininin arttığı, diğer boyutların içsel iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı, E boyutunun dışsal iş tatminini negatif, O boyutunu ise pozitif yönde etkilediği, genel iş tatmini üzerinde E ve O boyutlarının zayıf ancak istatistiksel olarak anlamlı etkileri olduğu, E boyutunun genel iş tatminini negatif, O boyutunun ise pozitif yönde etkilediği ileri sürülmektedir.

Çizelge 8- devam

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
13	Şentürk, (2014)	Liderlik davranışlarının etik boyutunu kişilik, örgüt kültürü, dini yönelim, aile çevresi, iş çevresi, sosyal çevresi, bireysel ve kurumsal özellikler gibi değişkenler açısından incelemek	Türkiye	Nicel (D. Tezi)	Antalya'da faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde farklı kademelerde çalışan 312 yönetici üzerinde anket uygulaması	John ve diğerlerinin (1991) oluşturduğu Sümer ve diğerleri (2005) tarafından Türkçeye çevrilen BFKÖ ölçeği, Erdem (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan Deshpande ve diğerleri (1993) tarafından geliştirilen örgüt kültürü ölçeği, Gorsuch ve Venable (1983) tarafından geliştirilen ve Gorsuch ve McPherson (1989) tarafından sadeleştirilen dini yönelim ölçeği ve araştırmacı tarafından geliştirilen etik liderlik ölçeği	Kişilik özelliklerinden uyumluluk ve açıklık özelliklerinin ve örgüt kültürü tiplerinden klan kültürünün etik liderlik ile ilişkili olduğu ileri sürülmektedir.
14	Temeloğlu, (2014)	Turistik ürünleri satın alan tüketicilerin kişilik özelliklerini ve bu kişilik özelliklerine göre algıladıkları risk türlerinin belirlenmesi; buna bağlı olarak da kişilik özellikleri ile algılanan riskin yeniden satın alma davranışı ile ilişkisinin olup olmadığının ortaya konması	Türkiye	Nicel (D. Tezi)	Çanakkale ve Balıkesir illeri sınırları içerisinde faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı sayfiye otellerinde Temmuz-2012 ayı içerisinde konaklayan 398 yerli turist üzerinde anket uygulaması	Stone ve Mason (1995) tarafından geliştirilen "Algılanan Risk Ölçeği"; Goldberg (1990) tarafından geliştirilen "Beş Faktör Kişilik Ölçeği" ve yazarca geliştirilen Tutum ölçeği ve demografik ifadeler	Kişilik özellikleri ile algılanan risk ve tutum arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu, kişilik özelliklerinin alt boyutları ile algılanan riskin alt boyutları değerlendirildiğinde, E ile finansal risk, sosyal risk ve zaman riski arasında; A ile zaman riski arasında; C ile sosyal risk ve psikolojik risk arasında; N ile performans riski, finansal risk, sosyal risk, psikolojik risk, zaman riski ve fiziksel risk arasında; O ile performans riski, finansal risk ve sosyal risk arasında anlamlı ilişkiler olduğu; kişilik özelliklerinin alt boyutları ile tutumun alt boyutları değerlendirildiğinde, E, A, C ve O boyutlarının her biri ile bilişsel tutum, duygusal tutum ve davranışsal tutumun her biri arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Çizelge 8- devam

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
15	Köroğlu, (2014)	Turizm rehberliği eğitimi alan öğrencilerin meslek seçimi ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi	Türkiye	Nicel	Turizm rehberliği bölümünde eğitim-öğretim gören 148 öğrenci üzerinde anket uygulaması	Oya Somer, Mediha Korkmaz ve Arkun Tatar'ın geliştirdiği Beş Faktör Kişilik Envanteri (5FKE),	Turizm rehberliği eğitimi alan öğrencilerin baskın kişilik özelliklerinin "Gelişime açıklık" ve "Öz-denetim/Sorumluluk" olduğu, ayrıca meslek seçimi ile kişilik özelliği arasında olumlu düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
16	Akgündüz, Dalgıç, Kale ve Karakan (2015)	Beş faktör kişilik özelliklerinin dönüşümcü liderlik davranışlarına etkisini ortaya koymak	Türkiye	Nicel	300 otel çalışanı üzerinde anket uygulaması	Dönüşümcü Liderlik Ölçeği Bass ve Avolio (1995) ve Beş Faktör Kişilik Ölçeği Costa ve McCrae (1985) Türkçe'ye çeviren Somer vd. (2004)	Orijinalinde dört alt boyuttan ve 20 maddeden oluşan dönüşümcü liderlik ölçeğinin tek bir boyuttan; orijinalinde beş boyuttan oluşan ve 25 maddeden oluşan beş faktörlü kişilik ölçeğinin i) deneyime açıklık (O) ve sorumluluk, ii) uyumluluk (A), iii) duygusal denge (N) ve iv) dışa dönüklük olmak üzere dört boyuttan ve 22 maddeden oluştuğu, yöneticilerin deneyime açıklık ve sorumluluk kişilik özelliklerinin dönüşümcü liderlik davranışlarını pozitif olarak etkilediği, buna bağlı olarak çevresel ve durumsal koşullara göre dönüşümcü liderliğe ihtiyaç duyulan otel işletmelerinde deneyime açıklık ve sorumluluk kişilik özelliklerine sahip çalışanların hiyerarşide yönetici olarak konumlandırılmaları gerektiği ileri sürülmektedir.
17	Arpacı, (2015)	İşgörenlerin kişilik özellikleri ile iş edimi arasındaki ilişkiyi incelemek	Türkiye	Nicel (Y.L. Tezi)	Kuşadası'nda faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan 225 otel çalışanı üzerinde anket uygulaması	42 ifadeli John ve Srivastava'nın ölçeği baz alınarak Tomrukçu (2008) tarafından hazırlanan BFKÖ ölçeği, Borman ve Motowidlo'nun ölçeği baz alınarak Ertan (2008) tarafından hazırlanan 24 ifadeli "İş Edimi Ölçeği"	BFKÖ boyutlarından "dışadönüklülük" ve "sorumluluk" ile iş edimi arasında anlamlı bir ilişki mevcut değilken, "duygusal denge", "geçimlilik" ve "açıklık" ile iş edimi arasında ise anlamlı bir ilişki olduğu ileri sürülmektedir.

Çizelge 8- devam

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
18	Jang ve Kim (2015)	Doğal gıda ile ilgili kişilik özelliklerinin (gıda neophobi) yanı sıra kültürel aşinalık ve menü çerçeveleme gibi foodexternal faktörlerin, ABD'li tüketicilerin etnik yiyecekleri denemeye isteksizliğini etkileyip etkilemediğini incelemek	ABD	Nicel	409 kişi üzerinde anket uygulaması	Yarı yapılandırılmış ve yapılandırılmış ölçekler. Gıda Neophobia Ölçeği, Kore kültürüne aşinalık ölçeği, Korece bir gıda maddesi (Galbi / Kore barbeküsü) ile ilgili olarak deney yapmak ve algılamaya çalışmak	Kore kültürü stilleri, müzik, film ve pembe dizilere maruz kalmayla Kore kültürüne aşinalığın artmasının, gıda neophobisini yeni etnik yiyecekleri kabul etmede bir engel olarak azaltabileceğini ayrıca; senaryo deneylerinin sonuçları, menü tasarım formatının sadece müşterilerin etnik yiyecekleri kabul etme istekliliğini arttırmak için değil, aynı zamanda etnik yiyecekleri denemek için algılanan riskleri azaltmak için bir araç işlevi görebileceğini ileri sürmektedir.
19	Jani ve Han (2015)	Otel ortamındaki misafirlerin tüketim duygularının bağlılık ilişkisi olan Beşeri Beş Faktör'ün (BFF) ılımlı etkilerini test etmek	Güney Kore	Nicel	563 otel müşterisi üzerinde anket uygulaması	Uyarıcı-Organizma-Tepki ölçeği (Stimuli-Organism-Response (S-O-R)),	Otel ambiyansının konukların tüketim duyguları üzerinde etkili olduğunu, bu duyguların sadakat üzerinde önemli etkilere sahip olduğunu doğrulandığını, kişilik faktörleri arasında, dışadönüklük, deneyime açıklık ve uyumluluğun kişilik özelliklerinden daha yüksek puan alan gruplarla daha düşük puan alan gruplar arasındaki ilişkilere öncülük ettiğini, genel olarak, da S-O-R'nin kişiliğin dahil edilmesini desteklediğini ileri sürmektedir.
20	Yıldırım, Gülmez ve Yıldırım, (2015)	Antalya ilinin Alanya ilçesinde bulunan beş yıldızlı otel çalışanlarının beş faktör kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştırmak	Türkiye	Nicel	Alanya'da bulunan 12 beş yıldızlı otelde çalışan 471 çalışan üzerinde anket uygulaması	İş Tatmini ölçeği orijinali Weiss, Dawis, England, ve Lofquist (1967) çeviren Baycan (1985); BFK ölçeği, orijinali 44 ifadeli John, Donahue, and Kentle 211991, akt., Gümüş, (2009:142).	İç tatmin ile O ve C boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Dışsal tatmin ile BFK özellikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki gözlenmemiştir. Genel iş memnuniyeti ile O ve C boyutları arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki gözlenmiştir. Regresyon analizine dayanarak E boyutunun O boyutundan daha anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. E boyutu, dışsal iş tatmini üzerinde olumsuz bir etkiye sahipken, O boyutu olumlu bir etkiye sahiptir. E ve O boyutları genel iş tatmini üzerinde zayıf fakat istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir. E boyutu genel iş tatmini üzerinde olumsuz bir etkiye sahipken, O boyutu olumlu bir etkiye sahip olduğu iddia edilmektedir.

Çizelge 8- devam

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
21	Kvasova (2015)	Kıbrıs'ı ziyaret eden yabancı turistlerin büyük beş kişilik boyutları ile çevrecilikleri arasındaki ilişkiyi tanımlamak	Güney Kıbrıs	Nicel	227 turist üzerinde anket uygulaması	Kaiser ve Wilson'ın (2004) Genel Ekolojik Davranışından (GEB) alınmış ve turizm bağlamına uyarlanmış 8 ifadeli turist davranış ölçeği, Goldberg (1999) tarafından 50 ifadeli Uluslararası Kişilik Madde Havuzundan Donnellan, Oswald, Baird ve Lucas (2006) tarafından geliştirilen 20 ifadeli mini IPIP ölçeği	Uyumluluk (A), Sorumluluk (C), Dışadönüklük (E) ve Nörotisizm'in (N) çevre dostu turist davranışları ile pozitif ilişkili olduğunu, Açıklık (O) ve ekolojik eylem arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ileri sürülmektedir.
22	Keskin (2016)	Beş faktör kişilik özellikleri ve cam tavan engeli arasındaki ilişkileri ortaya koymak	Türkiye	Nicel (Y.L. Tezi)	Antalya'nın Kundu bölgesindeki 17 adet beş yıldızlı otelde çalışan 279 çalışan üzerinde anket uygulaması	33 ifadeli cam tavan engeli ölçeği, Sezen (2008), 44 ifadeli John, Donahue ve Kentle (1991) BFK ölçeği, Gümüş (2009)	Çalışanlarda Uyumluluk (A), deneyimlere açıklık (O) ve dışa dönüklük (E) kişilik özelliklerinin baskın olduğu, çalışanlarda belirli düzeylerde cam tavan engeli algısı olduğu ve aile hayatı, üst yönetimden kaynaklanan engeller ile eğitim boyutlarının etkin bir rol oynadığı, katılımcıların cam tavan engeli algılarının bir takım kişilik özelliklerine göre istatistiksel açıdan farklılaştığı, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, turizm sektörü deneyim süresi ve işletmedeki çalışma süresi değişkenleriyle kişilik özellikleri arasında birtakım anlamlı ilişkiler olduğu, cinsiyet, çocuk sayısı, çalışılan departman, turizm sektörü deneyim süresi ve işletmedeki çalışma süresi değişkenleriyle cam tavan engeli algıları arasında birtakım anlamlı ilişkiler olduğu bildirilmektedir.

Çizelge 8- devam

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
23	Öztürk, (2016)	Hüzün turizmi katılımcılarının kişilik yapıları, motivasyonları ve memnuniyetleri arasındaki ilişkilerin tespit etmek	Türkiye	Nicel (Y.L. Tezi)	2015 yılında Sinop Tarihi Cezaevi Müzesi'ni ziyaret eden 342 kişi üzerinde anket uygulaması	25 ifadeli Yoo ve Gretzel'in (2011:614) Uluslararası Kişilik İfadeleri Havuzu'ndan (International Personality Item Pool) faydalanarak uyarladıkları ölçek; 20 ifadeli Isaac ve Çakmak'ın (2014:10) çalışmasından faydalanılarak uyarlanan motivasyon ölçeği; Özdemir ve Çulha'nın (2009: 367) çalışmasından alınan 4 ifadeli memnuniyet ölçeği	Kişilik yapısı ile motivasyon ve memnuniyet arasında düşük düzeyde ilişki bulunmuştur. Motivasyon ve memnuniyet arasında ise orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Kişilik yapısının, memnuniyet üzerinde düşük düzeyde (%7) etkisi bulunmuştur. Aynı şekilde motivasyonun memnuniyet üzerinde düşük düzeyde (%29,2) etkisi tespit edilmiştir.
24	İkiz, (2016)	Yerli turistlerin farklı kişilik özelliklerinin satın alma karar süreci aşamalarında etkisinin incelenmesi ve yerli turistlerin turistik tercihlerinin bir analizinin yapılması	Türkiye	Nicel (D. Tezi)	2015 yılında Türkiye'de bulunan otel işletmelerinde en az bir gece konaklama yapmış, 18 yaş üstü 402 yerli turist üzerinde anket uygulaması	Oliver P. John tarafından geliştirilen Türkçe'ye uyarlama geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları Karaman, Doğan ve Çoban (2010) BFK ölçeği; turistik tüketici davranışları ölçeği Şirvan Şen Demir'in (2010)	Yerli turistlerin farklı kişilik özelliklerinin satın alma karar sürecinin ilk dört aşamasında bir farklılığa neden olmadığı belirlenmiş, fakat satın alma karar sürecin son aşaması olan satın alma sonrası davranışlar (memnuniyet) aşamasında farklılığa neden olduğu tespit edilmiş ve bu farklılığın kişiliğin dışı dönüklük ve nevroitiklik boyutlarında ortaya çıktığı belirlenmiştir. Katılımcıların kişilik tiplerinin, bir yıl içinde tatile çıkma sıklıkları ve tercih ettikleri turizm türleri üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Kişilik tipleri arasında, sorumlu kişilik tipine sahip turistlerden tatile çıkma sıklığı 1 kez olanların, dışı dönük kişilik tipine sahip turistlere göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, tatile çıkma sıklıkları 3 kez olan katılımcılarda ise deneyime açıklık kişilik tipine sahip kişilerin uyumlulara göre anlamlı düzeyde fazla olduğu belirlenmiştir. Deneyime açıklık ve dışı dönüklük boyutlarına dâhil olan katılımcıların turizm türlerinden deniz turizmini tercih edenlerin nevroitiklik boyutuna dâhil olan katılımcılara göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu gözlenmiştir.

Çizelge 8- devam

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
25	Deniz (2016)	Otel çalışanlarının beş faktör kişilik özellikleri ile sendika algıları arasındaki ilişkileri ortaya koymak	Türkiye	Nicel (Y.L. Tezi)	Antalya ilinin Kemer bölgesinde bulunan 18 adet beş yıldızlı oteldeki 418 çalışan üzerinde anket uygulaması	10 kapalı uçlu sorudan oluşan yapılandırılmış demografik Özellikler Formu, 44 ifadeli BFK Ölçeği, John, Donahue ve Kentle (1991) 17 ifadeli Sendika Algısı Ölçeği	Çalışanların sendika algılarıyla hem kişilik özellikleri hem de bazı demografik karakteristikleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişkiler olduğu ileri sürülmektedir.
26	Taşpınar ve Temeloğlu, (2016)	Otel işletmelerinde çalışan personelin kişilik özelliklerinin örgütsel tükenmişlik üzerindeki etkisini belirlemek.	Türkiye	Nicel	İstanbul'da faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan toplam 368 kişi üzerinde anket uygulaması	Goldberg (1992) tarafından oluşturulan BFK ölçeği ve Örgütsel Tükenmişlik Düzeyi Ölçeği Maslach ve Jackson (1981).	A ve N kişilik özelliğine sahip otel çalışanlarının duygusal tükenmeye daha açık bireyler oldukları, yeniliklere açık olma kişilik özelliğine sahip otel çalışanlarının duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık boyutlarındaki tükenmişliğe daha açık oldukları ve sorumluluk kişilik özelliğine sahip otel çalışanlarının ise kişisel başarısızlık boyutundaki tükenmişliğe daha açık oldukları tespit edilmiştir. Diğer taraftan, dışadönüklük kişilik özelliğine sahip otel çalışanlarının ise tükenmişliğin herhangi bir boyutundan etkilenmeyen bireyler olduğu iddia edilmektedir.
27	Tekin, (2017)	Temel amacı, hizmete yönelme eğilimleri ve kişilik özellikleri hakkında bilgi veren bireylerin hizmet yönelimi arasındaki ilişkiyi incelemek	Türkiye	Nicel	Ankara'daki beş yıldızlı otellerin çeşitli bölümlerinde çalışan 186 katılımcı üzerinde anket uygulaması	Orjinali 44 ifadeli John, Donahue, and Kentle 1991, akt., Gümüş, (2009:142), 13 ifadeli Hizmet Oryantasyonu ölçeği Başoda (2012).	Hizmet odaklı yaklaşım ile otel çalışanlarının açıklık özelliği arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ve hizmet yönelimi tutumunun çalışanların cinsiyetine, eğitim düzeyine, turizm eğitimine ve aylık gelire göre değiştiğini ileri sürmektedir.

Çizelge 8- devam

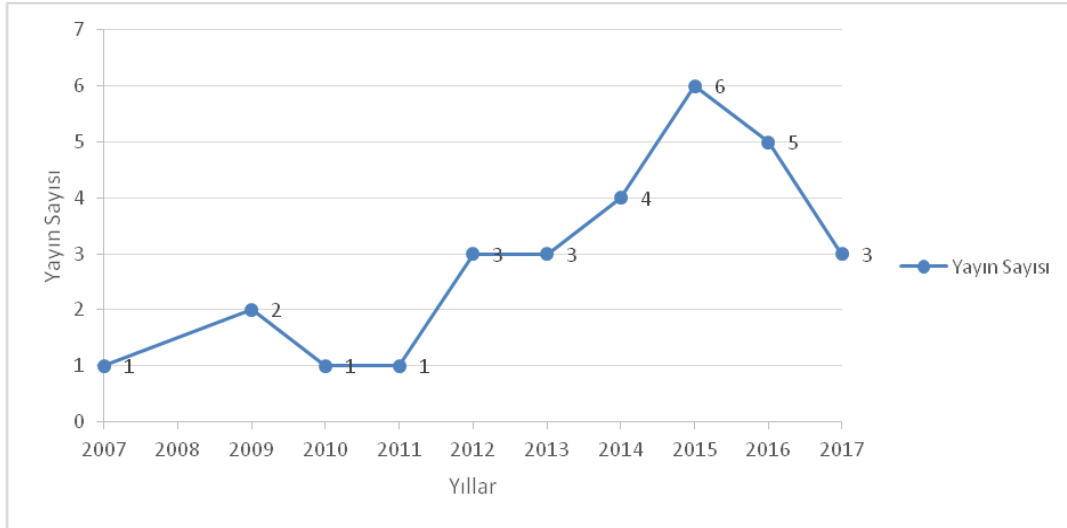
	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
28	Arslan, (2017)	Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin kişilik özelliklerinin belirlenmesi, bu özelliklerin, iş tatminine ve örgütsel bağlılığa etkisini incelenmesi ve işgörenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiye iş tatmininin aracılık edip etmediğini ortaya koymak	Türkiye	Nicel (D. Tezi)	2016 yılı Mayıs ayında Antalya bölgesindeki 9 adet 4 ve 5 yıldızlı otel işletmesinde çalışan 916 işgören üzerinde anket uygulaması	44 ifadeli "beş faktör kişilik" ölçeği (John & Srivastava, 1999:70); 18 ifadeli, 3 faktörlü "örgütsel bağlılık" ölçeği, (Meyer, Allen & Smith, 1993:548); 20 ifadeli, 2 faktörlü,, "Minnesota iş tatmini" Weiss vd. (1967).	Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin beş faktör kişilik özelliklerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğu ve iş tatmininin, beş faktör kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde aracılık rolü oynadığı ileri sürülmektedir.
29	Özkan, (2017)	Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki kişilik özelliklerinin rolünü ortaya koymak	Türkiye	Nicel (D. Tezi)	İstanbul'da faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı Turizm Bakanlığı belgeli otel işletmelerinde çalışanlar üzerinde 71'i online, 320 tanesi yüzyüze olmak üzere toplam 391 kişi üzerinde anket uygulaması	Gencöz ve Öncül (2012) tarafından geliştirilen 45 ifadeli, 6 faktörlü "Kişilik Özellikleri Ölçeği"; Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen 18 ifadeli "Örgütsel Bağlılık Ölçeği; Rhoades ve Eisenberger (2002: 699) tarafından geliştirilen 8 ifadeli "Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği"	Otel işletmesi çalışanlarının genellikle E, A, O ve C kişilik özelliğine sahip bireylerden oluştuğu, C kişilik özelliği algılanan örgütsel destek üzerinden "Duygusal" bağlılık üzerinde dolaylı etkiye sahip iken "Normatif" ve "Devam" bağlılığı üzerinde etkiye sahip değildir. C, A, O ve N kişilik özelliklerinin algılanan örgütsel destek üzerinden "Duygusal", "Normatif" ve "Devam" bağlılıkları üzerinde dolaylı etkiye sahip olduğu bulunmuştur. N kişilik özelliği algılanan örgütsel destek üzerinden "Duygusal" ve "Devam" bağlılığı üzerinde dolaylı etkiye sahip iken "Normatif" bağlılık üzerinde dolaylı etkiye sahip bulunmamıştır. Özetle tüm kişilik boyutlarının algılanan örgütsel destek üzerinden "Duygusal" bağlılık üzerinde dolaylı etkiye sahip olduğu ileri sürülmektedir.



İncelenen her bir ampirik araştırma Çizelge 8'de detaylı bir şekilde sunulmuştur. Bununla birlikte, genel çıkarımlar elde edebilmek için incelemede kullanılan bazı değişkenler esas alınarak ilgili araştırmaların bütünü aşağıda kısaca özetlenmiştir.

Turizmde beş faktör kişilik özellikleri ile ilgili araştırmaların yıllara göre dağılımları, Şekil 1'de sunulmuştur. İlgili araştırmalar incelendiğinde, turizmde beş faktör kişilik özellikleri ile ilgili en eski çalışmanın, Bakx (2007) tarafından gerçekleştirildiği tespit edilmiştir. Bakx'ın çalışması yüksek lisans tezidir. Bakx (2007) kişisel inisiyatif, inovasyon ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak amacıyla Hollanda'da otel çalışanları üzerinde bir alan araştırması yapmıştır. Yazar, anket uygulaması veri toplama tekniği kullanarak bir veri seti elde ettiği çalışmasında; kişiliğin, deneyime açıklık (O) ve duygusal dengesizlik (N) faktörlerinin, yenilikçi davranışların en önemli belirleyicileri olduğunu, kişisel inisiyatifin inovasyon için gerekli bir özellik olduğunu, yaşın da yenilikçi davranış üzerinde önemli bir etkisi olduğunu belirlemiştir. İlgili çalışmayı, Kaşlı (2009) otel işletmelerinde işgörenlerin kişilik özellikleri, lider-üye etkileşimi ve tükenmişlik ilişkisini incelemeye yönelik doktora tezi çalışması ile Sevi'nin 2009 yılındaki Psikobiyolojik Kişilik Modeli ile BFKÖ Modelini karşılaştırdığı yüksek lisans çalışması izlemektedir. 2010 yılına kadar geçen bu dönemde sadece söz konusu bu üç araştırma bulunmaktadır.

Şekil 2'de görüldüğü üzere, 2007-2012 arasındaki 5 yıllık dönemde, beş faktör kişilik özellikleri ile ilgili ampirik araştırmalar sayıca oldukça azdır. Her ne kadar literatür geçmişinde çok yeni olsa da araştırma azlığı dikkat çekmektedir. Bu azlığın çeşitli sebepleri olabilir. Bunlardan birisi erişilebilen kaynaklardaki sınırlılıklar olabileceği gibi turizm sektöründe anket toplamanın zorlukları da sayılabilir. Konu ile ilgili araştırmaların, özellikle 2012 yılından itibaren tez çalışması olarak arttığı görülmektedir. Turizm alanındaki yayınların daha çok işletmecilik konularına yoğunlaşmasından dolayı psikoloji biliminin kavramlarına yönelik araştırmalara çok fazla rastlanmamaktadır. Ancak; insan kaynağının vazgeçilmez bir unsur olduğu turizm alanında kişilik ile ilgili araştırmaların yakın gelecekte artmaya devam edeceği öngörülmektedir.



Şekil 2. İlgili Araştırmaların Yıllara Göre Dağılımı

Literatür taraması kapsamında incelenen araştırmaların her biri tek bir ülkede yürütülmüştür. Böylece ilgili araştırmaların yürütüldüğü toplam 6 uygulama yeri tespit edilmiştir. Uygulama yerlerinin ülkelere göre dağılımları incelendiğinde ise dünya genelinde 6 farklı ülkede turizm alanında beş faktör kişilik özelliklerinin araştırıldığı belirlenmiştir. İlgili araştırmaların en çok yürütüldüğü ülke ve araştırma sayıları sırasıyla şu şekildedir: Türkiye (21), Güney Kore (4), ABD (1), Hollanda (1), Malezya (1) ve Güney Kıbrıs (1). Türkiye'nin ilk sırada görünmesi durumunun YÖK Ulusal Tez Merkezi veritabanının literatür taramasına dahil edilmesinden kaynaklanmaktadır. Zira söz konusu 29 araştırmaların 13 tanesi (Arpacı, 2015; Arslan, 2017; Deniz, 2016; İkiz, 2016; Kaşlı, 2009; Keskin, 2016; Özkan, 2017; Öztürk, 2016; Sevi, 2009; Şentürk, 2014; Tekin, 2012; Temeloğlu, 2014; Yıldırım, 2014) ilgili veritabanından elde edilen lisansüstü tezlerle aittir. Literatür taramasında kapsamında incelenen uluslararası dergilerde, Türkiye'de yürütülen sekiz araştırma (Akgündüz, Dalgıç, Kale ve Karakan, 2015; Develioğlu ve Tekin, 2013; Köroğlu, 2014; Taşpınar ve Temeloğlu 2016; Tekin 2017; Tekin, Turan, Özmen, Turhan ve Kökçü, 2012; Yeşil ve Sözbilir, 2013; Yıldırım, Gülmez ve Yıldırım, 2015) bulunmaktadır.

Yapılan inceleme sonucunda, ilgili araştırmaların tamamının (29 araştırma, %100,0) nicel araştırma kapsamına girdiği tespit edilmiştir.

Çizelge 7'te her bir araştırma detaylı bir şekilde özetlenirken, bu kısımda, ilgili araştırmalarda kullanılan veri toplama yöntemlerine yönelik genel bir çıkarımda bulunmak amacıyla sadece araştırmaların nihai uygulamasında kullanılan temel veri toplama yöntemleri

esas alınmıştır. Bu şekilde yapılan inceleme sonucunda, ilgili araştırmaların tamamının sadece anket uygulaması (28 araştırma, %96,55) ile verilerin toplandığı belirlenmiştir. Bir araştırmada (Jani, 2011) ise veri toplama konusunda bilgi muallaktır.

İlgili araştırmaların tamamında (28 araştırma, %96,55) çeşitli ölçekler aracılığıyla (mevcut ölçeğin aynen uygulanması, mevcut ölçek ya da ölçeklerin uyarlanması, çalışma için ölçek geliştirme veya çalışma için ölçek geliştirme yerine ölçek ifadeleri derleme/oluşturma şeklinde) kişilik özelliklerinin ölçüldüğü tespit edilmiştir. Bir araştırmada (Jani, 2011) ise ölçek konusunda bilgi muallaktır. Ayrıca yapılan incelemede, kişilik özelliklerini ölçmek için kullanılan başlıca ölçeklerin genel olarak dört gruba ayrıldığı görülmüştür: (1) John, Donahue ve Kentle (1991) tarafından ortaya koyulan 44 ifadeli beş faktör kişilik özelliklerini esas alan ölçekler, (2) Hexaco Kişilik Ölçeğini esas alan ölçekler, (3) Gıda Neophobia (yeni yiyecekleri tüketmede veya denemede isteksizlik) unsurlarını esas alan ölçekler ve (4) incelenen kişilik türüne göre farklı araştırmacılarca çalışma bazlı olarak geliştirilen ölçekler.

Yapılan literatür taraması sonucunda, dokuz çalışmada (Deniz, 2016; Develioğlu ve Tekin, 2013; Keskin, 2016; Tekin, 2012, 2017; Tekin, Turan, 2012; Yeşil ve Sözbilir 2013; Yıldırım, 2014; Yıldırım, Gülmez ve Yıldırım 2015) alışmalarının John, Donahue ve Kentle (1991) alışmasında oluşturulan beş faktör kişilik özellikleri ölçeğinin çalışma diline çevrilerek kullanılmasına yöneliktir. Geriye kalan 20 çalışmada ise söz konusu kişilik özelliklerine yönelik farklı ölçme araçlarının kullanıldığı görülmüştür.

İlgili araştırmalarda beş faktör kişilik özelliklerinin çok boyutlu bir yapı olduğu ve inovasyon davranışı, Bakx (2007); lider-üye etkileşimi ve tükenmişlik, Kaşlı (2009); atışma yönetimi, Tekin, Turan, Özmen, Turhan ve Kökçü (2012); yabancılaşma, Tekin (2012); Develioğlu ve Tekin (2013); bireysel inovasyon davranışı, Yeşil ve Sözbilir (2013); bireysel ve örgütsel karşı iş davranışı, Kozako, Safin ve Rahim (2013); iş tatmini, Yıldırım (2014); örgüt kültürü, şentürk (2014); algılanan risk ve tutum, Temeloğlu (2014); meslek seçimi, Köroğlu (2014); iş tatmini, Yıldırım, Gülmez ve Yıldırım (2015); dönüşümcü liderlik, Akgündüz, Dalgıç, Kale ve Karakan (2015); N,A ve O faktörleri ile iş edimi, Arpacı (2015); turistlerin çevrecilikleri, Kvasova (2015); motivasyon ve memnuniyet (düşük), Öztürk (2016); turistlerin satınalma davranışları, İviz (2016); cam tavan, Keskin (2016); sendika algıları, Deniz (2016); örgütsel tükenmişlik, Taşpınar ve Temeloğlu (2016); algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık, Özkan (2017); iş tatmini ve örgütsel bağlılık, Arslan (2017) ile ilişkili olduğu

görülmüştür. Ayrıca; gıdaya ilişkin kişilik özellikleri, memnuniyet ve sadakat, Kim, Suh ve Eves (2010); kişilik ve seyahat kişilik özellikleri ile turistlerin bilgi davranışı, Jani, (2011); HEXACO kişilik özellikleri ve duygusal emek, Sohn ve Lee (2012); doğal gıda ile ilgili kişilik özellikleri – gıda neophobia, kültürel aşinalık, menü çerçeveleme vb. - ve tüketicilerin etnik yiyecekleri denemeye isteksizliği, Jang ve Kim (2015); tüketim duyguları ile bağlılık ilişkisinde beş faktör kişilik özelliklerinin aracı etkisi, Jani ve Han (2015); hizmete yönelme eğilimleri ve kişilik özellikleri hakkında bilgi veren bireylerin hizmet yönelimi, Tekin (2017) gibi kavramlarla da ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Sevi (2009), Psikobiyolojik Kişilik Modeli ile BFKÖ Modelinin faktörlerinin binişik olmadığı ileri sürülmektedir.

Çizelge 9. İnovasyon ve Bireysel İnovasyon İle İlgili Turizm Alanında Yapılan Başlıca Ampirik Araştırmalar

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	İnovasyon Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
1	Hjalager (2002)	Turizmde yenilik eksikliğini gidermek	Danimarka	Nitel	Yazarın turizmde inovasyon hakkındaki görüşleri (97 yılındaki çalışmasına atıflarda bulunarak)	Literatür taraması sonucu elde edilen bulgu ve sonuçlar	"İnovasyon" teriminin, son yıllarda turizm işletmelerinin, destinasyonların ve turizm sektörünün gelişim davranışlarını tanımlamak için giderek daha fazla kullanıldığını, çeşitli tanımlamaları tartışarak turizm sektöründeki büyük değişikliklerin örneklerini, düzenli, niş, devrimci, mimari yenilikler arasında ayıran bir model çerçevesinde vermektedir. Turizm sektörünün, tedarik ve düzenleme sektörleri olarak yenilikler için çok önemli olmadığını belirterek turizmde inovasyonu hedefleyen politikaların, endüstrinin kendisinin üzerine odaklanmaması gerektiğini ve diğer sektörlerin ve kamu sektörünün itici güçlerinin hesaba katılması gerektiğini ileri sürmektedir.
2	Stamboulis ve Skayannis (2003)	İnovasyon stratejileri ve teknolojinin deneyim temelli turizm üzerinde etkilerini incelemek	Yunanistan	Nitel	Yazarın inovasyon stratejileri ve deneyim temelli turizm üzerindeki görüşleri	Literatür taraması sonucu elde edilen bulgu ve sonuçlar	Üretilen fırsat pencerelerinden yararlanmaya yönelik çoğu girişimin sınırlı başarısı, paradigmatik bir geçiş evresiyle karşı karşıya olduğumuzu, yenilikçi girişimlerin, değerlerin önemli bir yeni özellik olarak deneyimlendiği bir perspektiften bakıldığında yeni bir stratejik değer kazandığını ve böylece hedef stratejilerin, politikaların ve bilgi-toplum boyutunun bütünleşmesinin büyümesi için önemli sonuçları olduğunu iddia eder.
3	Mattsson, Sundbo ve Jensen (2005)	Turizmi anlamak için çekiciye dayalı bir inovasyon sistemi modeli önermek	İsveç	Nitel	Örnek olayların derinlemesine incelemesi sonucu yazar tarafından çeşitli çıkarımların elde edilmesi	Dünyanın dört bir yanından alınan sekiz örnek olaydan elde edilen bulgular	Bireysel girişimciler ve örgütler biçimindeki sahne katılımcılarının, sahneyi geliştirmek ve sürdürmek için inovasyon sisteminde çok önemli bir işlev yürüttükleri iddia edilmektedir. Böyle bir sistemi inşa etmek için ise bazı politika çıkarımları önerilmektedir.

Çizelge 9- devam

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	İnovasyon Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
4	Novelli, Schmitz, Spencer (2006)	KOBİ'lere rekabetçi bir turizm ortamında faaliyet göstermek için yenilikçi fırsatlar sunan bir çerçeve olarak ağ ve kümelenmeler kullanmak ve ilgili literatürün gözden geçirilerek Sağlıklı Yaşam Tarzı Turizminin spesifik konularına odaklanmak. Ayrıca; İngiltere'de 'Sağlıklı Yaşam Turizmi Kümesi' deneyimi, turizmde ağ ve kümelenme gelişiminin sürecini ve sonuçlarını tartışmak	İngiltere	Nitel	Yazarın çeşitli konulardaki görüşleri ve Toplam 93 Pilot bölgede 115 kişi ile görüşme	Literatür taraması sonucu elde edilen bulgu ve sonuçlar	Kümelenmelerin gelişimini, dahil olan işletmelerin doğası gereği basit ve kendiliğinden bir süreç olarak görülmemesi gerektiği ve güçlü paydaş işbirliğine bağlı çok karmaşık bir süreç olarak görülmesi gerektiğini ileri sürmektedir.
5	Nybakk ve Hansen (2008)	Norveçli doğa temelli turizm işletmelerinde girişimcilik tutumunun inovasyon ve performansı nasıl etkilediğini araştırmak	Norveç	Nicel	178 online anket üzerinde uygulama	Girişimcilik, İnovasyon ve performans ölçekleri	Kırsal kalkınmayı olumlu yönde etkileyebilecek potansiyel politika eylemlerinin yanı sıra, performansı artırabilecek bireysel firma eylemlerine de işaret ettiğini ileri sürmektedir. Girişimcilik ve yenilikçilik arasında olumlu etkilerin olduğu, katılımcıların yaklaşık yarısının son üç yıl boyunca ürün veya hizmetlerini hazırlama veya tedarik etme biçiminde önemli değişiklikler yaptığı ve bu değişikliklerin en çok çiftlik turizmi, macera faaliyetleri, restorasyon çalışmaları gibi konaklama ve yiyecek uygulamalarıyla ilgili olduğu belirtilmektedir. Girişimci tavır sergileyen katılımcıların, girişimleri düzenleme biçimlerini değiştirme ve yenileme eğilimlerinin daha yüksek olduğu ve böylece bireysel performansın arttığı belirlenmiş, kırsal turizm işletmelerini risk almaya iten politikaların onların daha yenilikçi olmalarını sağladığı tespit edilmiştir. Ayrıca; yenilikçi fırsat yaratan ve risk alan işletmelerin net gelirlerinin daha fazla olduğu ve özellikle risk alabilen girişimcilerin daha fazla yenilikçi olduğu ileri sürülmektedir.

Çizelge 9- devam

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	İnovasyon Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
6	Eraslan, Bulu ve Bakan (2008)	Turizm sektöründeki kümelenmelerin inovasyona etkisini araştırmak.	Türkiye	Nitel	Veri toplama tekniği olarak yarı yapıllı derinlemesine mülakat (semi-structured in depth interview) ve 5 ayrı bölgede saha çalışması (field research) ve odak grup (focus group) tekniği	Literatür taraması ve yazar görüşleri	Kümelenme içerisindeki firmaların 3 ayrı sebeple ile inovasyon yapmaya teşvik edildikleri saptanmıştır. Bunlar: a) Kopyalama: Kümelenme içerisindeki lider (leader) firmalardan birinin gerçekleştirdiği inovasyon, hızlı bir şekilde kümelenmedeki izleyen (follower) firmalar tarafından kopyalanmaktadır. Bu kopyalama sürecinde izleyen firmaların lider firmadan geri kalmama refleksi öne çıkmaktadır. b) Zorunluluk: Kümelenme içerisinde rakip bir firmanın gerçekleştirdiği inovasyonu onu diğerlerine göre daha rekabetçi hale getirmekte ve pazar payının artmasını sağlamaktadır. Bu durumda pazar payının ve karlılıklarının düşme tehdidi ile karşılaşan rakip firmalarda benzeri ya da daha iyi bir inovasyonu yapma zorunluluğu altında kalmaktadırlar. c) Talep: Kümelenme içerisinde son müşteriye hitap eden firmalar pazardaki eğilimleri görüp yapılması gereken inovasyonlar konusunda bilgi edinmektedirler. Bu firmalar yapılması gereken inovasyonları kümelenmedeki kendi tedarikçilerine bildirmekte, bu sayede kümelenmedeki firmalar talep yönlü gelen baskı ile inovasyon yapmak zorunda kalmaktadırlar.
7	Sipe ve Testa (2009)	İnovasyon, inovasyon çıktıları ve iş performansı ile bağlantılarını içeren, misafirperverlikte inovasyonu araştırmak için kapsamlı bir çerçeve sunmak	ABD	Nitel	Mülakatlardan ve pilot anketlerden yapılan ön araştırmalara dayalı inovasyon çıktılarının tanım özetleri	Misafirperverlik inovasyonunda en güncel literatür taraması	Akademik ve pratisyen diyalogu için bir başlangıç noktası olarak hizmet edebilecek bir tipoloji sunarak ve bir türolojide fikir birliğine varılmasının yeni bilgileri kapsamlı bir şekilde iletirmek için kritik öneme sahip olduğunu ileri sürmektedir.

Çizelge 9- devam

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	İnovasyon Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
8	Gök (2010)	Türk turizmi için bir model önerisi ortaya koymak	Türkiye	Nitel (Y.L. Tezi)	Turizm sektöründe faaliyet gösteren 141 işletmenin inovasyon uygulamaları incelenerek çıkarımlarda bulunmak ve model oluşturmak	Turizm sektöründe inovasyon ve örnekleri ile ilgili literatür taraması	Turizm sektöründe inovasyon ve örneklerinin nasıl geliştirilebileceğine ilişkin çeşitli öneriler sunmaktadır.
9	Tajeddini (2010)	Otel işletmelerinde müşteri odaklılık, girişimcilik ve inovasyon ile iş performansı arasındaki ilişkisini araştırmak	İsviçre	Nicel	156 otel müdürü üzerinde anket uygulaması	Müşteri odaklılık, girişimcilik, inovasyon ve iş performansı ölçekleri	Önceki araştırmaların yönlerini desteklerken, aynı zamanda müşteri odaklılık ve inovasyonu aynı anda keşfederek ve bu faktörlerin İsviçre otel endüstrisinin performansını nasıl etkilediğini ortaya çıkardıklarını ileri sürmektedir.
10	Vatan (2010)	Turizm işletmelerinin inovasyon eğilimlerini ortaya koymak ve bu eğilimleri nasıl uyguladıklarını belirlemek	Türkiye	Nicel (Y.L. Tezi)	36 adet otel yöneticisi (genel müdür veya yetkilisi) üzerinde anket uygulaması	İşletmelerin hizmet yaşı ve işletme türü ile inovasyon hakkındaki fikirlerini belirlemeye ve inovasyon türlerine yönelik oluşturulmuş yazarca anket soruları	Turizm işletmelerinin inovasyonu önemseydiği ve işletme yaşı ile inovasyonun arasında herhangi bir bağlantı olmadığı, ileri sürülmektedir. Ayrıca; zincir işletmelerin daha fazla inovasyon yaparken, süreç ve pazarlama inovasyonu ön plana çıktığı ileri sürülmektedir.
11	Aldebert, Dang ve Longhi (2011)	Turizm sektöründeki yenilikçi faaliyetlerin evrimini, yıllık turizm etkinliklerinin ampirik analizi yoluyla yakalamak ve kavramak	Fransa	Nitel	Önceki araştırma bulgu ve sonuçlarının analizi	Literatür taraması yoluyla önceki araştırmaların bulgu ve sonuçları	Turizmde inovasyon faaliyetlerinin yoğunluğunu vurgulayarak turizm endüstrisinin hızlı evrimi ve BİT'in (Bilgi ve İletişim Teknolojileri) bu evrime olan önemli etkisi hakkında kanıtlar sunmaktadır. Büyük, orta ve küçük işletmelerin devamlılığını sürdürebilmesi için yeniliğe ihtiyaçları oldukları belirtilmiştir. Çalışma kapsamında elde edilen veriler ışığında yeni projeler üretilmiş, sektörel ve üretim sistemi çerçevesi kapsamında yeniliklere değinilmiştir. Verilerin turizm sektörü için analizinin yapılması, turizmde yapılan yenilik çalışmalarının yoğunluğunun turizmin gelişmesine etkisi ve sektörün yanı sıra bilgi iletişim teknolojilerinin de turizmi etkilemesidir. Bu 3 aşama sonucunda işletmelerin yeniliğe ne denli ihtiyaç duyduklarını gözlemlemişlerdir.



Çizelge 9- devam

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	İnovasyon Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
12	Williams (2011)	Uluslararasılaşma ve Turizmde İnovasyon kavramlarına açıklık getirmek	İngiltere	Nitel	Önceki araştırma bulgu ve sonuçlarının analizi	Literatür taraması yoluyla önceki araştırmaların bulgu ve sonuçları	Uluslararasılaşma ve inovasyonun, turizm araştırmalarında önemli temalar olduğunu ve ilişkilerin büyük ölçüde ihmal edildiğini ileri sürmektedir. Bu bilgi sorunlarındaki ilişkinin üç şekilde kavramsallaştırılabileceğini öne sürer. Uluslararasılaşma bir inovasyon şekli olduğu, başarılı uluslararasılaşmanın inovasyon gerektirdiği ve uluslararasılaşmanın, firmaların üstün bilgiye sahip olmasını gerektirdiğidir. Üretim ve tüketimin eşzamanlılığının iki yönünden dolayı turizmin birlikte bulunma ve tüketici hareketliliği gerekliliği yüzünden uluslararasılaşmayı eleştirel olarak biçimlendirdiğini, bununla birlikte, firma odaklı bir yaklaşımın, özellikle uluslararası bağlantıların girişimcilere, işçilere ve turistlere göre artan öneminin, işletmenin değişen uluslararası ortamını ele almayı başaramadığını ileri sürmektedir.
13	Erdem, Gökdeniz ve Met (2011)	Otel işletmelerinde yenilikçiliğin işletme performansını etkileyip etkilemediğini ortaya koymak	Türkiye	Nicel	44 otel yöneticisi üzerinde anket uygulaması	İşletmelerin yenilik yapma nedenlerini tespit etme amacını taşıyan bir soru, Terzioğlu vd., (2008:384), yazarlarca oluşturulmuş 10 ifadeli inovasyon ölçeği, 7 ifadeli işletme performansına yönelik ölçek, Zerenler (2005:23)	Önceki araştırma bulgularına paralel olarak, bu araştırmada da, yenilikçilik ve işletme performansı arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki tespit edilmiştir.
14	Chen (2011)	Çalışanların hizmet inovasyon kültürü, proaktif kişilik, enerjik davranış (charged behavior) ve inovasyon arasındaki ilişkileri incelemek	Tayvan	Nicel	Tayvan'da uluslararası turizm otellerinde çalışan 185 kişi üzerinde anket uygulaması	6 ifadeli biri yazarca oluşturulmuş enerjik davranış ölçeği, Sethi and Nicholson (2001), 10 ifadeli proaktif kişilik ölçeği, Bateman ve Crant (1993), 38 ifadeli hizmet inovasyon kültürü ölçeği, Team Climate Inventory, Anderson ve West (1998)	Çevresel güçlerin, inovasyon davranışlarını şekillendirmede bireysel güçlere karşı üstünlük gösterdiğini ve bunun hizmet inovasyon literatürüne katkıda bulunduğunu ileri sürmektedir.

Çizelge 9- devam

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	İnovasyon Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
15	Budeanu (2012)	Tatil paketleri ile ilgili operasyonel unsurların daha yakından incelenmesinin, gelişmiş inovasyon için ileri düzey fırsatları ortaya çıkarabileceğinin kabulünü ilişkin veriler ortaya koymak	Danimarka	Nitel	Önceki araştırma bulgu ve sonuçlarının analizi	Literatür taraması yoluyla önceki araştırmaların bulgu ve sonuçları	İleri düzey fırsatların turizm ürünlerinin ve üretiminin somut olmayan yönlerinde var olduğunu doğruladığını ileri sürerek turizm inovasyonunun doğasına daha iyi bir bakış açısı sağlayan bir çerçeve önermektedir. Ayrıca; mevcut turizm inovasyonlarının çoğunun artımlı olduğunu ve radikal yeniliklerin nadir olduğunu, inovasyonu ilerletmek için daha fazla fırsatların, turizm ürünlerinin ve tedarikinin maddi olmayan unsurlarında yer alabileceğini kabul etmek gerektiğini ve turizm yenilikçiliğini örgütsel bir bakış açısıyla tartışmak gerektiğini ileri sürmektedir.
16	Cengiz (2012)	Otel yöneticilerinin inovasyon anlayışlarını tespit etmek	Türkiye	Nicel (Y.L. Tezi)	Alanya ilçesinde görev yapan toplam 108 otel yöneticisi üzerinde anket uygulaması	Demografik özellikler ve otel yöneticilerinin görev yaptıkları otel hakkındaki ifadelerden oluşan yazarca oluşturulmuş inovasyon ölçeği	Otel yöneticilerinin yenilik faaliyetlerini etkileyen faktörlerden maliyet faktörünün %79,6 oranında en önemli faktör olduğu bunu, personel niteliği % 44,4, idari engeller %26,9, müşteri talebi %29,6, bürokrasi %13,9, örgütsel kültür faktörü %13, örgüt yapısı faktörü %11,1 ve iletişim faktörünün %9,3 izlediği ileri sürülmektedir. Yenilik faaliyetlerini etkileyen faktörlere ilişkin görüşlere genel olarak bakıldığında en önemli faktörün maliyet olduğu iddia edilmektedir.
17	Tekin ve Durna (2012)	Otel işletmelerinde inovasyon yönetimi uygulamalarının varlığını test etmek	Türkiye	Nicel	130 otel yöneticisi üzerinde anket uygulaması	Yazarlarca oluşturulmuş 18 ifadeli inovasyon ölçeği	Alanya' da faaliyette bulunan beş ve dört yıldızlı otel işletmelerinde yenilik yönetiminin uygulandığını ileri sürmektedir.
18	Vujicic ve Jovicic (2013)	Voyvodina'daki kırsal turizmin gelişimi için bilgi yönetiminin ve inovasyonun önemini vurgulamak	Sırbistan	Nitel	Masa başı araştırması ve ayrıca çiftlik müdürlerinin temsili örneklemiyile yapılan yarı yapılandırılmış bir görüşme	Literatür taraması yoluyla önceki araştırmaların bulgu ve sonuçları, yazar deneyimleri	Çiftliklerin çoğunluğunun gelecekteki işletmeleri yenilemeyi planladığını, çoğu fikirlerin misafirlere, rekabet ve / veya çalışanlardan alındığını belirtmektedir. Araştırma sonuçlarına göre, Voyvodina'daki çiftlikler hala bilgi yönetiminin önemini kabul etmemektedir, çünkü katılımcıların şaşırtıcı derecede büyük bir yüzdesi hiçbir zaman iş büyümesi için önemli olan eğitim faaliyetlerine katılmamıştır.

Çizelge 9- devam

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	İnovasyon Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
19	Zehrer, Pechlaner ve Reuter (2013)	Turizm şirketlerinin inovasyonunu etkileyen çeşitli faktörlerin neler olduğunu vurgulama ve turizm işletmelerinin inovasyonu konusundaki tartışmalara katkıda bulunma	Almanya	Nitel	İlgili literatürün gözden geçirilmesini ve Alman inovasyon ödülleri 149 katılımcısı üzerinde anket uygulaması	Teorik ve amprik literatürden elde edilerek yazarlarca yapılandırılmış inovasyon ölçeği	Yenilikçiliğe ilişkin hem iç hem de dış etki faktörleri için, literatürdeki tek etkileyici tutumları doğruladıklarını ileri sürmektedirler. Yenilikçiliği etkileyen dış ve iç faktörlerin bir şirketin kültürüne bağlanması, yönetilmesi ve uygulanması gerektiği ve her iki faktörün de şirketin rekabetçiliği için kurucu özellikte olduğu ileri sürülmektedir.
20	Coşkun (2013)	Otel işletmelerinin inovasyon faaliyetlerini belirlemek ve bu doğrultuda izlediği inovasyon stratejisini tespit etmek	Türkiye	Nitel (Y.L. Tezi)	Üç, dört ve beş yıldızlı toplamda 15 adet otel işletmesinde çalışan üst düzey yöneticileriyle yapılan yüz yüze görüşmelere betimsel veri analiz tekniği uygulaması	Teorik ve amprik literatürden elde edilerek yazarlarca yapılandırılmış inovasyon stratejilerine yönelik yapılandırılmış görüşme ve kayıt	Otel işletmelerinde ağırlıklı olarak artımsal inovasyon boyutu altında ürün, hizmet ve süreç inovasyonlarının uygulandığı, otel işletmelerinin uyguladığı rekabet stratejileri ile inovasyon stratejileri arasındaki ilişki incelendiğinde maliyet liderliği stratejisi ile saldırgan ve fırsatları izleyen inovasyon stratejisi arasında; farklılaştırma stratejisi ile fırsatları izleyen inovasyon stratejisi arasında; odaklanma stratejisi ile saldırgan ve fırsatları izleyen inovasyon stratejileri arasında olumlu bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.
21	Coşkun, Mesci ve Kılınç (2013)	Otel işletmelerinin uyguladıkları inovasyon stratejilerinin stratejik rekabet üstünlüğü sağlamada etkili olup olmadığını belirlemek	Türkiye	Nitel	Görüşme tekniği sonucu elde edilen verilerin betimsel veri analizi tekniği ile analiz edilmesi	Teorik ve amprik literatürden elde edilerek yazarlarca yapılandırılmış inovasyon stratejilerine yönelik yapılandırılmış görüşme ve kayıt	Otel işletmelerin ağırlıklı olarak artımsal inovasyon boyutu altında ürün, hizmet ve süreç inovasyonları uygulandığı, ayrıca, maliyet liderliği stratejisi, farklılaştırma stratejisi ve odaklanma stratejisi ile saldırgan ve fırsatları izleyen inovasyon stratejisi arasında olumlu bir ilişki olduğu ileri sürülmektedir. Rekabet stratejileri uygulanacak olan otel işletmelerinde inovasyon stratejilerinin belirleyici bir özellik taşıyabileceği de iddia edilmektedir.
22	Kim ve Lee (2013)	İki farklı hedef yönelimi biçimi arasındaki kişisel ilişkiler, kişisel içsel motivasyonlar (öğrenme hedefi oryantasyonu ve performans hedef oryantasyonu), iki farklı bilgi paylaşımı davranışı (bilgi toplama ve bilgi sağlama) ve çalışanların yenilikçi davranışları arasındaki yapısal ilişkileri ortaya koymak	Güney Kore	Nitel	Kore'deki beş yıldızlı otellerde çalışan 418 katılımcı üzerinde anket uygulaması	İçsel motivasyonlar, bilgi paylaşımı davranış ölçeği, İnovasyon ölçeği	Öğrenme hedefi yönelimi ile bilgi toplama arasındaki pozitif ilişkinin, öğrenme hedefi yönelimi ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişkiden daha güçlü olduğu, performans hedef oryantasyonu ile bilgi alışı arasındaki negatif ilişkinin, performans hedef oryantasyonu ve bilgi toplama arasındaki ilişkiden daha güçlü olduğu, bilgi toplama ve çalışan hizmeti yenilikçi davranış arasındaki pozitif ilişkinin, bilgi verici ve çalışan hizmeti yenilikçi davranış arasındaki pozitif ilişkiden daha güçlü olduğu iddia edilmektedir.

Çizelge 9- devam

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	İnovasyon Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
23	Yeşil ve Sözbilir (2013)	Kişiliğin işyerinde bireysel inovasyon davranışı üzerindeki etkilerini incelemek	Türkiye	Nicel	Kahramanmaraş'taki küçük ve orta ölçekli otellerdeki 215 otel çalışanı üzerinde anket uygulaması	Yarı yapılandırılmış BFK ölçeği, John vd., (2008) ve 6 ifadeli bireysel inovasyon davranışı ölçeği Hu vd., (2009)	Deneyime açıklık (O), dışında (.411 $p < 0.01$ ) başka hiçbir kişilik boyutunun, bireysel inovasyon davranışları ile pozitif ilişkili olmadığını ileri sürmektedir.
24	Erdem, Gül ve Gül (2013)	Pazar yönlülük, inovasyon yönlülük ve firma performansı arasındaki ilişkileri ortaya koymak	Türkiye	Nicel	Ankara'daki dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan 40 otel işletmesinin üst düzey yöneticileriyle anket uygulaması	15 ifadeli pazar yönlülük ölçeği, Narver ve Slater (1990), Türkçe'ye çeviren Hamşioğlu (2011), 6 ifadeli inovasyon ölçeği, Calantone vd. (2002), Türkçe'ye çeviren Alpkın vd. (2005), Özşahin vd. (2005) ve Erdil ve Kitapçı (2007), 12 ifadeli yapılandırılmış firma performansı ölçeği, Zerenler (2005), Akbaba ve Erenler (2008), Yıldız (2010) ve Altuntaş ve Dönmez (2010)	Pazar yönlülüğün ve inovasyon yönlülüğün, firma performansı ile anlamlı ve pozitif yönlü ilişkili olduğu, ikisi arasında da anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunduğu, beş yıldızlı otel işletmelerinin kendilerini daha fazla inovasyon yönlü; zincir otellerin ise kendilerini daha fazla pazar yönlü gördüklerini ileri sürmektedir.
25	Iorgulescu ve Ravar (2013)	Çeşitli yenilik türlerini incelemek	Romanya	Nicel	Mail yoluyla elde edilen anketleri cevaplayan 36 otel yöneticisi üzerinde anket uygulaması	24 ifadeli yapılandırılmış inovasyon ölçeği	Çalışanlarca en önemli faktörün kalite-fiyat oranı olduğu, ikinci sırada yüksek konfor seviyesi, üçüncü sırada ise markanın önemli olduğu, inovasyon seviyesinin dördüncü sırada olduğu ileri sürülmektedir. Yöneticilerin önemli gördükleri inovasyon türlerinin sırasıyla pazar inovasyonu, ürün/hizmet inovasyonu, yönetim inovasyonu, örgütsel inovasyon ve süreç inovasyonu olduğunu ancak; inovasyon türleriyle ilgili herhangi bir birimin olmayışının bu otellerde sık sık yenilik yapılmadığını düşündürdüğünü belirtmektedir. Yöneticilerin otel endüstrisindeki önemli inovasyon faktörlerinin pazarlama ve tanıtım, sadakat programları ve yiyecek-içecek olduğunu belirttikleri ifade edilmektedir. Önemli teknolojik inovasyonların ise varlık yönetim sistemleri ile online rezervasyon sistemleri olduğu ileri sürülmektedir.

Çizelge 9- devam

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	İnovasyon Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
26	Kızılırmak ve Albayrak (2014)	Restoran işletmeleri için yeni bir uygulama olan moleküler mutfak tanıtmak ve uygulamaların işletmelere, ürün çeşitliliğine ve Türk turizmine sağlayacağı katkıları ortaya koymak	Türkiye	Nitel	İstanbul'da bulunan 1. Sınıf ve uluslararası mutfakçıya sahip olan 21 işletmede çalışan aşçıları ile görüşme	katılımcıların demografik özelliklerini ve işletmelerin moleküler mutfak uygulamalarının belirlenmesine yönelik, moleküler mutfak uygulamalarıyla ilgili şeflerin görüşlerini ve moleküler mutfak ürün çekiciliğine katkısını hakkındaki fikirlerini belirlemeye yönelik ve moleküler mutfakın Türk turizmine katkıları belirlemeye yönelik olmak üzere önceki araştırmalardan faydalanılarak hazırlanmış yarı yapılandırılmış görüşme formu	Çalışan aşçı ve şeflerinin moleküler mutfak ile ilgili bilgi sahibi olmalarına karşın yaygın olarak kullanmadıkları belirtilmektedir. Moleküler mutfak ile ilgili uygulamaların popüler hale getirilebilmesi için konu ile ilgili çalışmaların yiyecek içecek sektörünün dikkatini çekecek şekilde gündeme getirilmesi, tüketici istek ve beklentilerine cevap verilmesi, dünyada yapılan çalışmaların izlenerek mutfakımıza adapte edilmesi ve konu ile ilgili eğitim çalışmalarına önem verilmesi için sektörün tüm paydaşlarının katkısının sağlanması gerektiğini ileri sürmektedir.
27	Kozak (2014)	Jelenia Gora ilçesinde (Polonya'nın Dolnos la skie bölgesinin bir parçası) yerel varlıkların (kültürel miras) yönetimindeki özel inovasyonu, özel girişimcilik ve kamu politikası arasındaki ilişkiyi (destinasyon gelişimi-inovasyon-turizm) tartışmak	Polonya	Nitel	İlgili bölge hakkında yazarın görüşleri çerçevesinde tartışma	Yazarın inovasyon, özel girişimcilik ve kamu politikası arasındaki ilişkilere yönelik görüşleri	Kamu yönetimi, Saraylar ve Bahçeler Vadisi projesindeki zamanında yenilikçi özellikleri ve yüksek tanıtım ve sosyal potansiyelini belirleyemediğini, bunun yerine, başarısının arkasındaki temel itici güçler, özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarının kullandıkları yeni gelişme faktörleri arasında, kamu politikaları dışında ele alınması gerektiğini ileri sürmektedir. Ayrıca; uzun vadede, yakın zamanda kamu ve özel kuruluşların yakın işbirliğini yoğunlaştırmak, söz konusu projenin daha da geliştirilmesi için bir koşul olduğunu iddia etmektedir. Bunun dışında çoğu durumda, başarılı girişimlerin, turizmin belirli becerilerine ve bilgisine sahip STK'lar tarafından gittikçe daha sık alınacağını ileri sürmektedir.

Çizelge 9- devam

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	İnovasyon Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
28	Avcı ve Ulu (2014)	Seyahat acentelerinde personel güçlendirme ve inovasyon değişkenleri arasındaki ilişkiyi araştırmak	Türkiye	Nicel	200 seyahat acentası çalışanı üzerinde anket uygulaması	Personel güçlendirme ölçeği Spreitzer (1995), inovasyon ölçeği, Maliye Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı ve Technopolis Grup Focus Innovation şirketinin birlikte gerçekleştirdikleri "İnovasyon Yönetim Sistemi ve Tekniklerinin Geliştirilmesi Projesi" için hazırlanan inovasyon ölçeği, Matear, Gray ve Garrett (2004) ve Scott ve Bruce (1994) çalışmalarından faydalanmak üzere yazarlarca yapılandırılmış ölçekler	Personel güçlendirmenin, anlam ve özerklik boyutlarının inovasyonun uygulama ve örgütsel destek boyutları ile olumlu ilişkili olduğu ve seyahat acenteleri insan kaynakları yöneticilerinin işgörenler açısından işin önemi ve yetkilendirme uygulamalarına önem vermelerinin inovasyonda yararlı olabileceğini ileri sürmektedir.
29	Göral, Akgöz ve Topuz (2014)	Yeşil iş modeli inovasyonu ile ifade edilmeye çalışılan ve işletmelerin değer sunabilmesi, sürdürülebilirlik ve ileri düzeyde stratejik yeşil inovasyona geçiş için gerekli çerçeveyi oluşturmada yol gösterici olmak adına kavramsal çerçeveyi oluşturmayı hedeflemek	Türkiye	Nitel	Yeşil inovasyon hakkında yazarın görüşleri çerçevesinde kavramsal tartışma	Önceki araştırmalar da dikkate alınarak yazarın yeşil inovasyon hakkındaki görüşleri	Klasik inovasyon radarı ve yeşil inovasyon radarı arasında yapılan analiz sonucu ortaklık inovasyon boyutu daha fazla çevresel sürdürülebilirlik arayışı için önemli bir faktör olduğunu ve potansiyel olarak müşteri boyutu kadar maliyetli bir inovasyon boyutu olma ihtimali varsa da yeni yeşil sunumlar meydana getirilebilecek ve böylece rakiplerden farklı ürün ve hizmetleri müşterilere sunabilme imkanı doğabileceğini ileri sürmektedir. Ayrıca; çevresel sürdürülebilirlik ile şirketler, işlerinin değerini artırırken, hükümetler, şirketleri yeşil iş model inovasyonunun süreç merdiveninde ilerlemelerine asiste etmek için işletmeye özel dizayn edilen programlar geliştirmeye dikkat etmeleri gerektiğini iddia etmektedir.

Çizelge 9- devam

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	İnovasyon Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
30	Tajeddini ve Trueman (2014)	Otelcilik sektöründe üst düzey yöneticilerin bakış açısıyla yenilikçilik algılarını incelemek	İran	Nitel	Üst düzey yöneticiler ve mal sahipleri ile yapılan derinlemesine görüşmelerin beş aylık bir süre içinde gerçekleştirileceği, tabakalı bir örnekleme yöntemi	Daha önceki araştırma bulgu ve sonuçları ile yazar deneyimlerinden elde edilen görüşme soruları	Yenilikçiliğin en güçlü unsurunun teknoloji ile ilgili olduğu, üst düzey yöneticilerin yenilikçilikle birlikte bir otelle diğerini ayırt ederek rekabet avantajı kazanabileceğini algıladıkları ve bu avantajın geliştirilmesinde ulusal kültür rolünün etkili olduğunu ayrıca; bu araştırmada hükümet ve yerel işletme paydaşları ile güçlü bir ilişkinin yerel ve bölgesel düzeyde yenilikçiliği destekleyebileceği yönünde görüşlerin olduğunu ileri sürmektedir.
31	Sandvik, Duhan ve Sandvik (2014)	Otellerin yenilikçiliği ile karlılık arasındaki ilişkiyi ortaya koymak	Norveç	Nicel	Norveç'te telefon görüşmesi ile 298 otel yöneticisi üzerinde anket uygulaması	İnovasyon ölçeği, Deshpandé, Farley, and Webster (1993), satış büyümesi ve karlılık ölçeği Pereira-Moliner, Claver-Cortes, ve Molina-Azorin (2010, 516)'dan faydalanılmıştır.	İnovasyon ve karlılık arasındaki ilişkinin pozitif olduğunu ve tam olarak aracılık ettiğini ileri sürmektedir. Yenilikçilik ve yenilikçi faaliyetlerden müşterilere sağlanan yararların içsel değişkenler olduğu belirtilmektedir. Yenilikçiliğin rekabetçi pazar avantajını, satış büyümesini ve kapasite kullanımını arttırdığı belirtilmiş, yenilikçilik ve karlılık arasındaki ilişkinin anlamlı derecede olumlu olduğu ileri sürülmektedir.
32	Vatan ve Zengin (2014)	inovasyon kavramını açıklamak, İstanbul'da bulunan 5 yıldızlı konaklama işletmeleri üzerinde bir araştırma yaparak turizm işletmelerinin çevresel inovasyona eğilimleri ve çevresel inovasyon uygulamalarını belirlemek	Türkiye	Nicel	İstanbul'da hizmet veren 44 adet 5 yıldızlı konaklama işletmesinde çalışan yöneticiler üzerinde anket uygulaması	Çeliktaş (2008:83) ve TÜBİTAK'ın Oslo Kılavuzu (tubitak.gov.tr) çalışmalarından yararlanılarak hazırlanmış, uzman görüşü ve pilot uygulama yapılarak oluşturulan çevresel inovasyon ölçeği	İstanbul'daki konaklama işletmelerinde çevresel inovasyon uygulamalarının olduğu ve çevresel inovasyonun 2 temel amaç ile gerçekleştirildiği iddia edilmektedir. İleri maliyetleri düşürmektedir. Enerji ve hammadde/malzeme maliyetlerini düşürerek tasarruf yapmanın yanı sıra ikinci olarak konaklama işletmelerinin üretimde oluşan atıkların azaltılması veya yeniden kullanılması ile de çevresel inovasyon hedeflenmek olduğu belirtilmektedir. İşletmelerin ağırlıklı olarak tasarruf amacıyla çevresel inovasyona başvurduklarının görüldüğü ifade edilmektedir.

Çizelge 9- devam

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	İnovasyon Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
33	Yüzbaşıoğlu ve Topsakal (2014)	Turizm işletmelerinde ilişki ağlarının ve bilgi paylaşımının teknoloji ve yenilik üzerindeki etkilerinin düzeyini ortaya çıkarmak	Türkiye	Nicel	395 otel çalışanı üzerinde anket uygulaması	Yazarca oluşturulmuş 6 ifadeli teknoloji ve inovasyon ölçeği, 17 ifadeli ilişki ağları ve bilgi paylaşımı ile ilgili ölçek	İlişki ağı ile teknoloji ve yenilik ile bilgi paylaşımı arasında istatistiksel bir ilişki olduğu, ayrıca, istatistiksel analizlere göre, Antalya bölgesinde turizm işletmeleri arasındaki ilişkilerin iyi olduğu ileri sürülmektedir.
34	Küçük ve Kocaman (2014)	Müşteri yönlülük, inovasyon yönlülük ve işletme performansı arasındaki ilişkileri ortaya koymak	Türkiye	Nicel ve Nitel	Ağrı il merkezinde turizm belgeli işletmelerde çalışan 63 yönetici ve çalışan üzerinde anket uygulaması	Yapılandırılmış müşteri yönlülük, inovasyon yönlülük ve işletme performansı ölçeği	İnovasyon faaliyetleri ile müşteri odaklılık ve işletme performansı arasında ilişki olduğu ileri sürülmektedir.
35	Rodriguez, Williams ve Hall (2015)	Turizmin genel bir ulusal inovasyon programına entegre edildiği nadir bir durum olan AEI Programı gibi bir politikanın niteliksel ve eleştirel bir analizini sunmak	İspanya	Nitel	Geleneksel yaklaşımların zayıflıklarının bazılarını, politika uygulaması, yenilik süreci ve sonuçların ortaya çıkmasıyla ilgili parçalanmış çalışmalarla ilişkilendirerek bağlamayı amaçlamak	Önceki araştırmalar ve AEI Programı hakkında yazarın eleştirel görüşleri	İspanyol Yenilikçi İş Grupları Programı'nın analizi sonucu odak noktasının üç ana konu üzerinde olduğunu (politika uygulaması süreci, ortaya çıkan yenilik türleri ve hem sonuçlar hem de engeller) ileri sürmektedir. Hibrit uygulama modelinin çelişkilerini, başarılı işbirliklerinin ve terk edilmiş yörgünelerin karışık sonuçlarıyla gösterildiğini, programın, farklı türdeki inovasyonların sonucu olarak yenilik yapmak için "yoğunluğu" u teşvik ettiğini, ancak karşılıklı olarak güçlenen engellerin varlığını ortaya çıkardığı ileri sürülmektedir. Etkili politika oluşturma ve uygulamada çok merkezli olmanın önemi de dahil olmak üzere, turizm inovasyon politikalarının gelecekteki iyileştirmeleri için bazı öneriler sunulmaktadır.



Çizelge 9- devam

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	İnovasyon Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
36	Peters ve Pikkemaat (2006)	Turizmde inovasyon ile ilgili yapılmış on çalışmanın incelenmesi	Avusturya	Nitel	Daha önceki on çalışmanın gözden geçirilerek ve yenilik araştırması ile turizmde yeni hizmetlere ilişkin açıklamalarda bulunma	Daha önce yapılan turizmde inovasyon ile ilgili on çalışmanın bulgu ve sonuçları	Tüm yazarların, turizmde yeni hizmet geliştirme ve yenilikçiliğin önemi konusunda hemfikir olduklarını ancak; turizmde inovasyonu güçlendirmek için çeşitli zorlukların üstesinden gelinmesi gerektiğini ileri sürmektedir. İnovasyon araştırması ve turizmde uygulanmasının çok sınırlı ve henüz emekleme aşamasında olduğunu iddia ederek şimdiye kadar, turizmde yenilikle ilgili araştırmaların ya da yeni turizm ürünü ve hizmet geliştirilmesinin, ampirik çalışmalardan ziyade kavramsal belgeler tarafından yönetildiğini ileri sürmektedir. Turizmde sınırlı sayıda yenilik çalışması, yeni hizmet geliştirme sürecinin yanı sıra, kontrol ve sürdürülebilir yönetimindeki boşlukları da gösterdiğini iddia etmekte ve bu özel sorunun bazı boşlukları doldurduğunu ileri sürmektedir. Avrupa seviyesinde turizmde yeni hizmetlerin ve yeniliklerin ölçülmesi için hala yeterli bir temel olmadığı göz önüne alındığında, Serena Volo'nun makalesinin bu açığı azaltabilen kavramsal bir ölçüm modeli olarak gösterilebileceğini, bununla birlikte, turizm endüstrisinin yanı sıra turizm araştırmasında yenilik ve yeni hizmet gelişimi hakkındaki bilgileri güçlendirmek ve arttırmak için daha fazla araştırma ve işbirlikçi yenilik çalışmalarına ihtiyaç olduğunu ifade etmektedir.
37	Nieves ve Segarra-Cipres (2015)	Konaklama endüstrisinde iki tür yönetim yeniliği öncüsü ele alınarak şirketin iç bağlamında, çalışanların bilgi ve becerilerinin etkisi ve şirketin buna entegre olma kapasitesini analiz etmek	İspanya	Nicel	İspanya'da otel işletmelerini işleten 109 firma yöneticisi üzerinde anket uygulaması	İnsan sermayesi, Subramaniam ve Youndt (2005) tarafından kullanılan ölçeğe uyarlanarak ölçülmüştür. Entegrasyon kapasitesini ölçmek için Pavlou ve El Sawy (2011) tarafından önerilen ölçek kullanılmıştır. Yönetim yeniliği Oslo El Kitabında kurulana göre ölçülmüştür. (OECD / Eurostat, 2005). Oslo El Kitabı, örgütsel yenilikler terimini kullanmasına rağmen, bu kavram yönetim inovasyonuna eşdeğer kabul edilebilir (Hecker ve Ganter, 2013).	Otel endüstrisindeki firmalarda yönetim inovasyonunun öncüllerini analiz etmek için iki teorik perspektifi rasyonel ve moda olarak birleştirildiğini, rasyonel bir yaklaşıma dayalı olarak, çalışmanın, bazı iç ve dış faktörlerin yönetim yeniliklerini desteklediğini ve dolayısıyla organizasyonel etkinliğin iyileştirilmesine katkıda bulunduğunu, moda perspektifinden yola çıkarak, çalışmanın, yeni uygulamaların, süreçlerin veya yapıların belirlenmesine ve uygulanmasına yardımcı olduğu için, yönetim fikirleri sağlayıcılarının oynadığı önemli rolü deneysel olarak gösterdiğini ileri sürmektedir. Hem iç kaynakların hem de dış değişim araçları ile ilişkilerin yönetim yeniliklerinin tanıtımını belirlediğini ancak; turist endüstrisi temsilcileri tarafından tutulan bilgilere erişimin, yönetim yeniliğini etkilemediğini iddia etmektedir.

Çizelge 9- devam

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	İnovasyon Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
38	Işık, Keskin ve Serçeoğlu (2015)	Kapadokya bölgesinde Ortahisar, Ürgüp ve Göreme ilçelerinde faaliyette bulunan konaklama işletmelerinin nitelikli işgücü açığının belirlenerek hem sektör paydaşlarına hem de üst, orta ve alt düzey çalışanlarına yenilikçi öneriler geliştirmek	Türkiye	Nitel	Konaklama işletmelerinde çalışan 95 kişi ve 30 departman yöneticisi üzerinde anket uygulaması	Yazarlar tarafından oluşturulmuş sektör memnuniyeti, yöneticilerin nitelikli çalışan algıları, yöneticilerin nitelikli işgücü sıkıntısına yönelik algıları, nitelikli işgücü sayısının artırılmasına yönelik algıları hakkında yapılandırılmış ölçek	Yenilikçi eğitim almamalarına rağmen çalışanların nitelikli iş gördüklerini ve yöneticilerin ise nitelikli işgücü sayısının yetersizliğinden yakındığı belirtilerek çalışanların sadece fizik güçleri ile değil zihinsel güçleriyle de kendilerini geliştirmesine destek çıkılması ve sertifikasyon sisteminin getirilmesi gibi çeşitli önerilerde bulunmaktadır.
39	Işık ve Serçeoğlu (2015)	Çin turizmini inovasyon yaklaşımıyla irdelemek ve araştırmacıların dikkatini bu yöne çekmek	Türkiye	Nitel ve Nicel	İstatistiki bilgilere dayanarak çeşitli çıkarımlarda bulunma	Çin turizmi hakkında çeşitli istatistiksel bilgiler	İnovasyon ile büyüyen Çin turizminin potansiyelini ve gelişimini çok daha yukarı seviyelere daha hızlı bir sürede çektiğini ayrıca; yapılan yatırımların ve turizm politikalarındaki inovasyonel tutumun ekonomik büyümeye olumlu yönde katkıda bulunduğunu ileri sürmektedir.

Çizelge 9- devam

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	İnovasyon Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
40	Adabalı (2015)	Turizm işletmelerinde inovasyon çalışmaları hakkında bilgi vererek, yenilikçi otel odası örneği üzerinden tüketicilerin yenilikçi ürünler hakkındaki algılarını ölçmek	Türkiye	Nicel	Konya bölgesinde beş yıldızlı otellerde konaklama tecrübesi edinmiş misafirlere olmak üzere, Konya Dedeman Otel’de, turizm sektörü ile ilişkili birçok işletmede ve yukarıda belirtilmiş şartlara uygun 398 misafir üzerinde anket uygulaması	Katılımcıların yenilikçi ürünler hakkındaki düşünceleri ve tatil satınalma kararı verirken nelere dikkat ettiğini ölçmeye yönelik ilgilenim ölçeği ve ürünleri kavrama ve benimseme ihtiyacı ölçeği, Türkiye’de henüz satışa sunulmamış olan yenilikçi odaları katılımcılara tanıtabilmek anlamında yazılan senaryo, yenilikçi odalarda konakladıkları varsayılarak maliyet, hazırlık ve faydacı anlayış ölçeği, ek olarak tüketicilerin bağımsız karar alma durumları ve tüketicilerin yenilik arayışını ölçen tüketicilerin yenilik arayış ölçeği, tüketicilerin yenilik ile ilgili bilgilerini ölçen bilişsel ve duygusal ölçül ölçeği ve tüketicilerin imkânları olması doğrultusunda bahse konu ürünleri satın almaları konusundaki fikirlerini ölçmek için davranışsal niyetli ölçeği (ayrıntılar için bakınız Adabalı, 2015:58-62)	İşletmelerin hem geri dönüşüm ve yenilenebilir enerji kaynakları kullanarak (dalga ve güneş enerjisi vb.) doğanın korunmasına katkıda buldukları hem de enerji maliyetleri düşecek hem de örnek bir sosyal sorumluluk davranışı gösterebileceklerini ileri sürmektedir. Tüketicilerin ise; klasik tür odalardan farklı arayışlar içinde olduğunu, yenilikçi odaların kendilerine oldukça faydalı olduğunu, maliyet konusu ile ilgili fazla düşünmediklerini çünkü fayda etkisinin daha baskın olduğunu, inovatif odalarda tekrar konaklayabileceklerini ve çevresindeki insanlara bu tip otellerde konaklamayı tavsiye edeceklerini belirttiklerini ileri sürmektedir. Ayrıca; otel yöneticileri böyle bir yol izlerken, sadece mimari ya da teknolojik yapıya değil, personel yapısına da ayrı bir önem vermesi gerektiğini ileri sürmektedir.
41	Işık ve Meriç (2015)	Otel yöneticilerini bireysel yenilikçilik kapsamında değerlendirmek	Türkiye	Nicel	Van ilinde faaliyet gösteren 4 - 5 yıldızlı otel işletmelerinin yönetici pozisyonunda çalışan 82 kişi üzerinde anket uygulaması	Özgün formu “Innovativeness Scale (IS)” olarak bilinen ve Hurt, Joseph ve Cook (1977) tarafından geliştirilen, Kılıçer ve Odabaşı (2010) tarafından Türkçeye uyarlanan 20 ifadeli bireysel yenilikçilik ölçeği	Van ili turizmde faaliyet gösteren otel yöneticilerinin orta düzey yenilikçi olarak deneyime açıklık boyutunda yer aldığı ayrıca; bu yöneticilerin yarısından fazlasının sorgulayıcı, öncü, kuşkucu, yenilikçi ve gelenekçi kategori sıralamasında yer aldığı ileri sürülmektedir.

Çizelge 9- devam

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	İnovasyon Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
42	Çetintürk, Adıgüzel ve Demir (2016)	Türkiye’de faaliyet gösteren beş yıldızlı konaklama işletmeleri yöneticilerinin görev yaptıkları işletmelere özgü yenilik yeteneğine yönelik tutumlarını tespit etmek	Türkiye	Nicel	Yüz yüze görüşme ve elektronik posta ile toplanan anket uygulaması	Yenilik yeteneğine yönelik tutumları ölçen ölçek	Yenilik yeteneği, temel yetenek belirleyiciler ve genel performans arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ve yenilik yeteneği ile genel performans arasındaki ilişkide temel yetenek belirleyicilerin önemli bir aracılık rolünün bulunduğu belirlenmiştir.
43	Çakıcı, Çalhan ve Karamustafa (2016)	Yiyecek içecek işletmeleri bağlamında inovasyon ile sürdürülebilir rekabet üstünlüğü ilişkisini değerlendirmek	Türkiye	Nicel ve Nitel	İkincil veri kaynaklarından faydalanma ve 153 yiyecek içecek işletmesi üzerinde online elde edilen anket uygulaması	İnovasyon ölçeği için Günday, Ulusoy, Kılıç ve Alpkan (2011) ve sürdürülebilir rekabet üstünlüğü stratejileri için de Powers ve Hahn (2004) ve Taşkın, Kayabaşı ve Kiracı (2011) tarafından yapılmış ölçek maddelerinden yararlanılarak, araştırma amacına uygun şekilde yiyecek ve içecek işletmeleri özelinde ölçek uyarlama	Yiyecek içecek işletmelerinde inovasyonun sürdürülebilir rekabet üstünlüğünü doğrusal yönde etkilediği ileri sürülmektedir. Maliyet liderliği üzerinde ürün ve pazarlama inovasyonlarının anlamlı ve negatif etkisi olduğu, ürün, süreç ve örgütsel inovasyonların farklılaşma üzerinde anlamlı ve olumlu etkisi olduğu, inovasyon boyutlarından ürün ve örgütsel inovasyonların odaklanma rekabet üstünlüğüne etkisi olduğu, Ürün ve örgütsel inovasyonların stratejik kararsızlık üzerinde anlamlı ve olumsuz etkisi olduğu ileri sürülmekte olup; etkili ve yerinde inovasyonların yapılmasının işletmenin rekabet üstünlüğünün artırılmasında önemli rol oynadığını, inovasyonların farklılaşmada çok büyük bir etkisinin olduğu, farklılaşma, nitelikli ve eğitilmiş personel istihdamı, işletmenin inovasyon yönlü bir yönetim biçimi ile yönetilmesi, yiyecek, içecek ve hizmetlerde sürekli inovasyon yapılması, işletme içi bölümler arasında sıkı koordinasyon yaratılması, işletmede inovasyon ikliminin yaratılması ve işletmeye ilişkin kurumsal kimlik yaratılmaya çalışılması yoluyla elde edilebileceğini iddia etmektedir.
44	Maráková ve Medvedová (2016)	Ürün örneklerine uygulanan uygulama, süreç, pazarlama, kurumsal, yönetim, ürün ve hizmet yenilikleri, turizmdeki organizasyonel ve prosedürel yenilikler dahil olmak üzere inovasyon kategorilerini tanımlamak	Slovakya	Nitel	Daha önceki çalışmaların bulgu ve sonuçlarına da dayanarak turizm destinasyonları nda inovasyona ilişkin eleştirel ve tanımlayıcı yaklaşım	Daha önce yapılan inovasyon ile ilgili araştırma bulgu ve sonuçları ile yazar görüşleri	Avrupa Komisyonu Yenilikçi Araştırma Merkezi (CIS-Avrupa Topluluğu İnovasyon Araştırmaları) tarafından yürütülen araştırmada turizmin temsil edilmesi gerektiğini belirtmektedir. İkincil kaynakların, yenilik politikasına çok daha fazla ilgi göstermediğini ve yenilikçi politikaların değerlendirilmesiyle ilgili çalışmaların, kullanılan çeşitli araçların etki ve etkililiğine dair veri eksikliğine sahip olduğunu ileri sürmektedir. İnovasyon politikasının, diğer sektörel politikalarla (örneğin küçük ve orta ölçekli işletmeler) ilgilenen hedef gruplara yönelik olmasının uygun olacağını ve politikaların sektördeki organizasyonel inovasyonların dinamiklerini nasıl etkilediğini (örneğin kümeler) ve inovasyon sistemlerinin oluşturulmasına yardımcı olması açısından bölgesel boyutun da önemli olduğunu belirtmektedir.

Çizelge 9- devam

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	İnovasyon Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
45	Eröz (2016)	Bireysel yenilikçilik ile kontrol odağı arasındaki ilişkiyi belirlemek	Türkiye	Nicel	Kırklareli Üniversitesi Turizm Fakültesi'nin turizm yönetimi öğrencilerine 2015-2016 eğitim öğretim yılı ve 183 öğrenci üzerinde anket uygulaması	Hurt, Joseph & Cook (1977) tarafından geliştirilen ve Kılıçer & Odabaşı (2010) tarafından Türk kültürüne uyarlanan "Bireysel Yenilikçilik Ölçeği" de yer alan anketin son bölümünde Rotter tarafından geliştirilen "İç Dış Denetim Odağı Ölçeği" yer almaktadır. (1966) ve Dağ (1991) tarafından Türk kültürüne uyarlanmış hali	Analizler sonucunda tüm hipotezler reddedilerek Tabak, Erkuş & Meydan (2010) da Türkiye'de LOC ve bireysel yenilikçilik arasında herhangi bir ilişki bulunmamıştır. Başka araştırmaların daha büyük bir örnek üzerinde test etmesinin ve turizm işletmelerinin çalışanlarının dahil edilerek uygulanmasının uygun olacağı belirtilmektedir.
46	Işık ve Aydın (2016)	Konaklama işletmeleri çalışanlarının yenilikçi iş davranışı (YİD) düzeylerini farklı değişkenler açısından belirlemek	Türkiye	Nicel	Ayder Yaylasında faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde çalışan 205 kişi üzerinde anket uygulaması	Yazarca oluşturulmuş 10 ifadeli yenilikçi iş davranışı ölçeği ve çeşitli demografik ifadeler	Ayder Yaylası konaklama işletmeleri çalışanlarının YİD düzeylerinin oldukça yüksek düzeyde olduğu, ayrıca; YİD düzeylerinin cinsiyet, yaş, tecrübe, eğitim ve turizm eğitimi değişkenleri açısından farklılaşma gösterdiği ileri sürülmektedir.
47	Işık ve Türkmendağ (2016)	Öğrencilerin bireysel yenilikçilik algılarının belirlenerek, yenilikçi davranışların geliştirilmesine yönelik öneriler getirmek	Türkiye	Nicel	Atatürk Üniversitesi Turizm Fakültesi'nde eğitim alan 500 öğrenci üzerinde anket uygulaması	20 ifadeli H. Thomas Hurt, Katherine Joseph ve Chester. D. Cook tarafından geliştirilen (BYÖ) (Innovativeness Scale (IS)-1977) akt., Sarıoğlu (2014)'den yazarca uyarlanan Bireysel Yenilikçilik Ölçeği	Bireysel yenilikçilik ölçeğinde "risk alma, değişime direnç ve fikir önderliği" olmak üzere üç boyut tespit edilmiştir. Turizm öğrenimi gören öğrencilerin cinsiyetleri ile bireysel yenilikçilik ölçeği boyutlarından yalnızca değişime direnç boyutu arasında anlamlı bir fark olduğu, öğrencilerin öğrenim gördükleri bölüm ile değişime direnç ve fikir önderliği boyutları arasında anlamlı bir fark olduğu ve daha önce bir sertifika programına katılma durumu ile yalnızca fikir önderliği boyutu arasında anlamlı bir fark belirlendiği ileri sürülmektedir.

Çizelge 9- devam

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	İnovasyon Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
48	Işık, Işık ve Tırak (2016)	Konaklama işletmelerinde çalışan personelin harcamış olduğu duygusal emek düzeylerini belirlemek, iş görenlerin duygusal emek ile bireysel yenilikçilik düzeyleri arasında herhangi bir ilişkinin söz konusu olup olmadığını tespit etmek ve iş görenlerin demografik özelliklerine göre bireysel yenilikçilikleri arasındaki ilişkide herhangi bir farklılığın olup olmadığını incelemek	Türkiye	Nicel	Palandöken Kayak Merkezi'ndeki konaklama işletmelerinde çalışan 210 kişi üzerinde anket uygulaması	Chu ve Murmann'nın (2006) "Konaklama İşletmelerinde Duygusal Emek Ölçeği" ve Hurt, Joseph ve Cook'un da (2013) "Bireysel Yenilikçilik Ölçeği"	Duygusal emek ile bireysel yenilikçiliğin alt boyutları arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilirken ANOVA test sonuçlarına göre de eğitim düzeyi, çalışılan departman ile işletmede çalışılan kademe ve bireysel yenilikçilik arasında anlamlı bir fark belirlendiği ileri sürülmektedir.
49	Moedas, Sguera ve Ettlle (2016)	İnovasyon ve girişimci şeflerin performansı üzerine bir öğrenme bakış açısı geliştirmek	ABD	Nitel	55 gurme restoran şefinin profili, restoranın gurme sıralamasındaki konumu, restoranın basındaki gurme sıralamasının inovasyon türleri ve çeşitli modeller aracılığıyla inovasyon performansının ölçülmesine yönelik bir model	Yazarca oluşturulmuş gözlemlere ve gurme dergileri ile basındaki gurme sıralamalarına dayalı bir model	Girişimcilerin, yetkili modelleri (ebeveynler ve mentorlar değil, akademik modeller) gözlemleyerek, vekaleten yenilik yapmayı öğrendikleri ve inovasyonun, modellerin gözlemlenmesi ile performans arasındaki ilişkilere aracılık ettiği ileri sürülmektedir.

Çizelge 9- devam

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	İnovasyon Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
50	Stock, Jong ve Zacharias (2016)	Öncü çalışanların müşteri sadakatının anahtarı olarak yenilikçi hizmet davranışının incelenmesi ve FLE'lerin kaynak kazanım döngüsüne yönelik içgörülerini araştırmak	Almanya	Nicel	9 aylık bir süreçten oluşan çok adımlı veri toplamayla elde edilen 165 öncü hizmet çalışanı frontline service employee (FLE) ve 430 müşteri üzerinde anket uygulaması	Hizmet karşılılaşması sırasındaki kişilerarası etkileşimleri incelemek için FLE'lerin algılarını ve müşterilerin algılarını ölçen iki farklı ölçek	Meslektaş ve danışman desteğinin, FLE'lerin kaynak kazanım spirali gibi görünmediğini, bunun yerine, meslektaş desteğinin, sözleşme-yenilikçi hizmet davranışı ilişkisini zayıflattığını ancak; yönetici desteğinin bu ilişkiyi etkilediği, FLE'lerin diğer kaynaklardan kaynak isteyebiliyorsa, bireysel kaynakların çoğuna yatırım yapmalarının gerekmeyebileceği, özellikle meslektaş desteğinin bile FLE'lerin kaynak kazanım döngüsü için bireysel kaynak yatırımlarının yerine geçebileceği iddia edilmektedir.
51	Paksoy ve Ersoy (2016)	Otel işletmelerinde gerçekleştirilen inovasyonlar ile işletme performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi	Türkiye	Nicel	Antalya Belek, Konyaaltı ve Lara bölgesinde faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinin genel müdürleri ve departman müdürlerinden oluşan 100 kişi üzerinde anket uygulaması	Kuşluvan ve Eren (2008:181) tarafından geliştirilen 27 ifadeli işletme performansı ölçeği, 10 ifadeli Erdem vd., (2011:94) tarafından oluşturulan inovasyon ölçeği	Konaklama işletmelerinin inovasyon düzeyleri ile öznel işletme performansı arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler ve İnovasyon ile öznel işletme performansı alt boyutları arasında daha düşük fakat pozitif ve anlamlı yönde bir ilişki bulunmuştur.
52	Hammoud, Tawfik ve Elseyoufi (2017)	Sosyal inovasyona ve sosyal girişimciliğe yönelik yeni iletişim kanallarının ve hükümet politikalarının, aktif olarak dahil edilen şehir yönetimi, kurumsal katkıda bulunanlar ve bireylerin mevcut yerel ve ulusal sosyal zorlukları çözmek için fikirler ve pilot projeler geliştirmeye yönelik bir kültür oluşturdukları fikrini araştırmak	Mısır	Nitel	Örnek olay ve projeler üzerinden kavramsal bir tartışma	Sosyal inovasyona yönelik örnek olaylar	Kitle fonlamasının, özellikle havayolu endüstrisinde başarılı bir sosyal yenilik aracı olduğunu, sağlanan politikaların, yöntemlerin ve pratik yaklaşımların analizi, havayolu şirketinin sosyal inovasyonlarını iyileştirmeye yardımcı olacağı iddia edilmektedir.

Çizelge 9- devam

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	İnovasyon Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
53	Çınar (2017)	Otel işletmelerinde yenilik algısı ve uygulamaları ile bunların işletme performansı üzerindeki etkisini ortaya koymak	Türkiye	Nitel	İç Anadolu Bölgesi ve il bazında Ankara ve Konya'da faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı 29 adet otel işletmesinde çalışan yöneticiler ile yarı yapılandırılmış görüşme	Hem alanyazın taraması hem de genel müdür, departman müdürleri, müdür yardımcıları ve bölüm şefleri ile gerçekleştirilen yarı yapılandırılmış görüşme	Otellerde süreç ve organizasyonel yeniliklerden çok ürün ve pazarlama yeniliklerinin gerçekleştirilmesinde yoğunlaşıldığı görülmüştür. Yeniliklerin, işletmelerin gelecekteki satışları üzerinde olumlu bir etkisi olduğu görülürken, yenilikçi faaliyetleri gerçekleştirdiklerini belirten otel yöneticilerinin, bu faaliyetlerle ilgili somut örnekler verememeleri, yenilikçi davranışlar ile ilgili somut bulgulara ulaşılmasını engellemiştir. Araştırmaya dahil olan otel işletmelerinde yenilik yönetiminin yöneticiler tarafından önemsendiği, ancak uygulama ve süreç yönetimi konusunda yenilik kavramının, yenilik türlerinin ve bu sürecin nasıl yönetilmesi gerektiğinin net bir şekilde anlaşılmasından kaynaklı sorunlar olduğu tespit edilmiştir.
54	Özkoç ve Kemer (2017)	Konaklama işletmelerinde üst yönetimlerin örgütsel yenilik yönelimlerine etki eden kurumsallaşma unsurlarını belirlemek	Türkiye	Nicel	Nevşehir ili'nde faaliyet gösteren 18 adet 3,4 ve 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde görev yapan üst düzey 81 yönetici üzerinde anket uygulaması	Kurumsallaşma Eğilimi Ölçeği, Alpay vd. (2008); Örgütsel Yenilik Ölçeği, Ellonen, Blomqvist ve Puumalainen (2008)	Örgütsel yenilik ile kurumsallaşma unsurları arasında pozitif yönlü ilişkiler olduğu, örgütsel yeniliğin açıklanmasında kurumsallaşmayı oluşturan unsurlardan nesnellik ve tarafsızlık ile şeffaflık boyutlarının herhangi bir anlamlı etkisinin olmadığı, formalleşme ve profesyonelleşme boyutunun yüksek düzeyde pozitif yönlü anlamlı etkisinin olduğu ileri sürülmektedir. Üst yönetimlerin, örgütsel yenilik hedeflerini gerçekleştirmeden önce, formalleşmiş ve profesyonel bir kurumsal çerçeve dahilinde hareket etmeleri gerektiği önerilmektedir.
55	Eşitti ve Erdem (2017)	Birey-örgüt uyumunun örgütsel inovasyon üzerindeki etkilerini ortaya koymak	Türkiye	Nicel	İstanbul ilinde bulunan turizm belgeli yiyecek-içecek işletmeleri çalışan 344 kişi üzerinde anket uygulaması	Birey-örgüt uyumu ölçeği, Cable ve Judge (1996), örgütsel inovasyonu ölçmek için 28 ifadeli Yeni Hizmet Gelişimi (NSD) ölçeği, Ottenbacher ve Harrington (2010)	Örgütsel inovasyonun boyutları arasında ve örgütsel inovasyon ile birey-örgüt uyumu arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkilerin bulunduğu ayrıca; birey-örgüt uyumunun, örgütsel inovasyonu pozitif yönlü ve anlamlı bir şekilde etkilediği ileri sürülmektedir.



Çizelge 9- devam

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	İnovasyon Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
56	Edghiem ve Mouzughi (2017)	Hizmet çalışanlarının yenilikçi davranışları ile gelişmiş bilgi ve nitelikleri keşfetmek ve otel hizmeti alt sektöründeki yenilikleri başlatmaya götürmek	İngiltere	Nitel	Yarı yapılandırılmış 52 görüşmenin yanı sıra çalışanların doğrudan gözlemlenmesi, yönetim arşivlerinin / literatürünün gözden geçirilmesi ve "mikro vakaların" değerlendirilmesi de dahil olmak üzere diğer nitel araştırma yöntemleri	Literatür taraması sonucu elde edilen bulgu ve sonuçlar	Bilginin birbiriyle bağlantılı fikir üretme ve gelişim sürecine ek olarak rolünü vurgulamaktadır. İki tip bilginin yeni bir sınıflandırması, karşılaşma öncesi ve karşılaşma-bağımlı bilgi olarak ortaya çıktığını, bu da servis personelinin yenilikçi davranışlarının dört faktörünü içine aldığını ileri sürülmektedir.
57	Yıldız (2017)	Turizm işletme yöneticilerinin yenilik algısını ölçmeyi ve yenilik algısı doğrultusunda ne tür yenilik faaliyetlerine ve yenilik stratejilerine yöneldiklerini ölçmek	Türkiye	Nicel (Y.L. Tezi)	82 kişi üzerinde anket uygulaması	Taşgıt & Torun'un (2016) çalışmasından elde edilen genel yenilik algısını ölçmeye yönelik 10 ifade, işletmelerin yaptığı yenilik türleri üzerine 5 ifade, işletmelerin yenilik stratejileri üzerine 4 ifade, yöneticilerin yeniliğe bakış açısını ölçmek için 36 ifadeli ölçek	Yenilik algıları ile yenilik faaliyetleri arasında kısmi olarak ilişki bulunduğu, ürün yeniliğinin, köklü değişiklik algısı ve müşteri direnci algısından etkilendikleri, konum riski algısının negatif yönde hizmet yeniliğini etkilediği, belirsizlik algısının pozitif yönde, köklü değişiklik algısının negatif yönde ve kalite artışı algısının ise pozitif yönde süreç yeniliğini etkilediği, yenilik algılarının pazarlama yeniliğini etkilemediği, konum riski algısının örgütsel yeniliği pozitif yönde etkilediği, yenilik algılarının saldırgan stratejiyi etkilemediği, konum riski algısının savunmacı stratejiyi negatif yönde etkilediği, yenilik algılarının taklitçi stratejiyi ve bağımlı stratejiyi etkilemediği ileri sürülmektedir.
58	Aslan (2017)	Kırsal turizmde yenilik ve turizm işletmelerinin yenilikçilik düzeylerini katılımcılar ve işletmeler açısından incelemek	Türkiye	Nicel (Y.L. Tezi)	Kırsal turizm işletmelerinin yöneticilerinden oluşan 65 kişi üzerinde anket uygulaması	Bireysel yenilikçilik ölçeği, Hurt, Joseph ve Cook (1977), Türkçe uyarlaması Kılıçer ve Odabaşı (2010)	Kırsal turizm işletmecilerinin bireysel yenilikçilik düzeylerinin düşük düzeyde olduğu ve bireysel yenilikçilik kategorilerinden şüpheli kategorisinde yer aldıkları, bireysel yenilikçilik puanları ile yaş, eğitim durumu, turizm eğitimi alma durumu, işletme türü, daha önce çalışılan sektör değişkeni, haftalık internet kullanım süresi, internet kullanım amacı, kırsal turizmle ilgili takip edilen site ve kişilerarası ilişki düzeyi değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların olduğu ileri sürülmektedir.

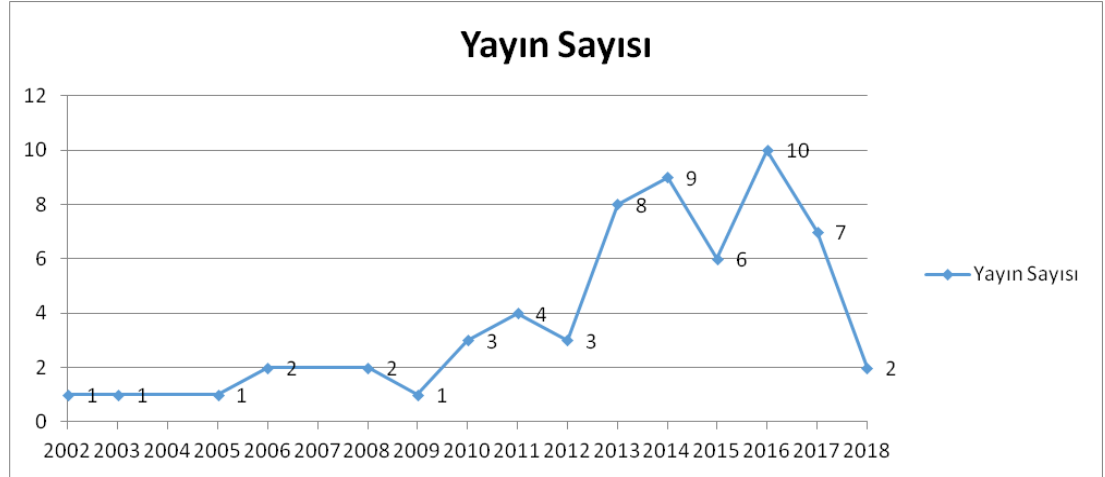
Çizelge 9- devam

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	İnovasyon Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
59	Aslan ve Eröz (2018)	Kocaeli ili Kartepe ilçesinde faaliyet gösteren kırsal turizm işletmecilerinin bireysel yenilikçilik düzeylerini belirlemek ve bu düzeylerin çeşitli değişkenler (katılımcılara ve işletmelere ilişkin) ile ilişkisini belirlemek	Türkiye	Nicel	Kartepe ilçesinde faaliyet gösteren 65 adet kırsal turizm işletmesinin yöneticileri üzerinde anket uygulaması	Kişisel Bilgi Formu ve 1977 yılında Hurt, Joseph ve Cook tarafından geliştirilen, 2010 yılında Kılıçer ve Odabaşı tarafından Türkçe'ye uyarlanan Bireysel Yenilikçilik Ölçeği	Araştırmaya katılanların genel bireysel yenilikçilik özelliklerine bakıldığında ise $\bar{X}=53.20$ ortalama ile bireysel yenilikçilik kategorilerinin dördüncü kategorisi olan şüpheli kategorisinde yer aldıkları, katılımcıların $\bar{X}=53.20$ ortalama değer ile düşük seviyede yenilikçi oldukları, kırsal turizm işletmelerinde hizmet kalitesinin artırılmasında servis, hijyen, çevre duyarlılığı eğitimleri ve kadın istihdamının artırılmasında girişimcilik ve yöresel ürün pazarlaması gibi eğitimler önem taşıdığı, turizm eğitimi almayan katılımcıların turizm eğitimi alanlara göre daha yenilikçi olduğu, yaş değişkenine göre bireysel yenilikçilik özelliklerinin anlamlı bir şekilde farklılaştığı, internette daha fazla zaman geçiren katılımcıların bireysel yenilikçilik özelliklerinin arttığı ve uzun yıllar turizm sektöründe çalışanların daha fazla yenilikçi olduğu ileri sürülmektedir. Ayrıca; öncü olan ülkelerdeki (özellikle Avrupa ülkeleri) yenilikçi uygulamaların derinlemesine araştırılması misafir ilişkileri, kalite iyileştirme ve kırsal turizm vb. konularda kurslar düzenlenemse gibi çeşitli öneriler sunulmaktadır.
60	Ayaz ve Türkmen (2018)	Safranbolu destinasyonunda butik otel olarak hizmet sunmakta olan işletmelerinin yenilik yönetimi konusundaki mevcut durumlarını ortaya çıkarmak	Türkiye	Nicel	81 otel yöneticisi üzerinde anket uygulaması	Baş (2004)'den faydalanılarak yazarca oluşturulmuş 20 ifadeli yenilik yönetimi algılama ölçeği ve demografik ifadeler	İşletmelerin personel ve yönetim öncelikli yenilik uygulamalarını benimsedikleri ileri sürülmektedir. Otellerinin yenilik yönetimi düzeyleri kapsamında ilk önceliklerini personel alt boyutunun oluşturduğu, personel alt boyutuna yönelik beklentilerde ise mesleki deneyime sahip bulunma, turizm eğitimi almış olma ve yabancı dil ile ilgili kriterlerin ilişkilendirildiği ileri sürülmektedir. Butik otel yöneticilerinin yenilik uygulamalarında yönetim alt boyutunda üst yönetim tarafından denetlenen, yetki ve sorumlulukların açık bir şekilde belirlendiği, hesap verebilir ve iletişime açık bir yönetim anlayışını öngördükleri ve pazarlama alt boyutuna ilişkin yenilik yönetimi düşüncelerinde ise müşteri isteklerine odaklanmak, tutundurma çalışmaları ve pazar araştırmaları öne çıkarmakla birlikte kararsız bir tutum sergiledikleri iddia edilmektedir. Ayrıca; butik otel yöneticilerinin yenilik yönetiminde hammadde ve işçilik maliyetlerinin yüksekliğini sınırlı bütçeyle ilişkilendirdikleri ve bu durumu bir engel olarak gördükleri ileri sürülmektedir.

İncelenen her bir ampirik araştırma Çizelge 9'de detaylı bir şekilde sunulmuştur. Bununla birlikte, genel çıkarımlar elde edebilmek için incelemede kullanılan bazı değişkenler esas alınarak ilgili araştırmaların bütünü aşağıda kısaca özetlenmiştir.

Turizmde inovasyon ile ilgili çalışmaların yakın geçmişin ötesine geçmediğine değinilmişti nitekim sürdürülebilir turizmde yenilik modellerinin araştırıldığı Hjalager, A. M. (1997) en eski çalışmalardan biri olarak bulunmuştur ancak; çalışmanın tamamına erişilemediği için Çizelge 9'da gösterilmemiştir. Bunun dışında ikibinli yılların başındaki çalışmaların azlığı dikkat çekmektedir. İnovasyon ve bireysel inovasyon ile ilgili araştırmaların yıllara göre dağılımları, Şekil 2'de sunulmuştur. İlgili araştırmalar incelendiğinde, turizmde inovasyon ile ilgili en eski çalışmanın, Hjalager (2002) tarafından gerçekleştirildiği tespit edilmiştir. Hjalager'in çalışması turizmde yenilik eksikliğini gidermeye yönelik nitel bir çalışmadır. Hjalager (2002) turizmde inovasyon hakkındaki görüşlerini yansıtarak ve 97 yılındaki çalışmasına dayanarak görüşlerini belirtmektedir. "İnovasyon" teriminin, son yıllarda turizm işletmelerinin, destinasyonların ve turizm sektörünün gelişim davranışlarını tanımlamak için giderek daha fazla kullanıldığını, çeşitli tanımlamaları tartışarak turizm sektöründeki büyük değişikliklerin örneklerini, düzenli, niş, devrimci, mimari yenilikler arasında ayırım yapan bir model çerçevesinde vermektedir. Turizm sektörünün, tedarik ve düzenleme sektörleri olarak yenilikler için çok önemli olmadığını belirterek turizmde inovasyonu hedefleyen politikaların, endüstrinin kendisinin üzerine odaklanmaması gerektiğini ve diğer sektörlerin ve kamu sektörünün itici güçlerinin hesaba katılması gerektiğini ileri sürmektedir. İlgili çalışmayı, Stamboulis ve Skayannis (2003) inovasyon stratejileri ve teknolojinin deneyim temelli turizme etkisi; Mattsson, Sundbo ve Jensen (2005) turizmi anlamak için destinasyon çekiciliğine dayalı bir model önerisi; Peters ve Pikkemaat (2006) inovasyon araştırması ve turizme uygulanmasının çok sınırlı ve henüz emekleme aşamasında olduğunu iddia ederek şimdiye kadar, turizmde yenilikle ilgili araştırmaların ya da yeni turizm ürünü ve hizmet geliştirmenin, ampirik çalışmalardan ziyade kavramsal belgeler tarafından yönetildiğini ve Novelli, Schmitz, Spencer (2006) kümelenmede İngiltere örneği ile çerçeve olarak ağ ve kümelenmeler, İngiltere'de 'Sağlıklı Yaşam Turizmi Kümesi' deneyimi, turizmde ağ ve kümelenme gelişiminin süreci ve sonuçları) çalışması izlemektedir. Son on yıla kadar yapılan çalışmalar sadece söz konusu bu beş araştırmadır.

Şekil 3'te görüldüğü üzere, 2007-2012 arasındaki 5 yıllık dönemde, bireysel inovasyon ile ilgili ampirik araştırmalar sayıca oldukça azdır. Her ne kadar literatür geçmişi çok yeni olsa da araştırma azlığı dikkat çekmektedir. Bu azlığın çeşitli sebepleri olabilir. Bunlardan birisi erişilebilen kaynaklardaki sınırlılıklar olabileceği gibi turizm sektöründe anket toplamanın zorlukları da sayılabilir. Konu ile ilgili araştırmaların, özellikle 2010 yılından itibaren arttığı görülmektedir.



Şekil 3. İlgili Araştırmaların Yıllara Göre Dağılımı

Literatür taraması kapsamında incelenen araştırmaların çoğu farklı ülkelerde yürütülmüştür. Böylece ilgili araştırmaların yürütüldüğü toplam 60 uygulama yeri tespit edilmiştir. Uygulama yerlerinin ülkelere göre dağılımları incelendiğinde ise dünya genelinde 20 farklı ülkede turizm alanında inovasyonun araştırıldığı belirlenmiştir. İlgili araştırmaların en çok yürütüldüğü 5 ülke ve araştırma sayıları sırasıyla şu şekildedir: Türkiye (34), İngiltere (3), ABD (2), İspanya (2) ve Almanya (6). Türkiye'deki çalışmaların diğer ülkelere göre çok olmasının çeşitli sebepleri olabilir. Bu durum bu çalışmanın Türkiye'de yapıyor olması açısından kaynak erişiminde sağlanan kolaylık ve YÖK Ulusal Tez Merkezi veritabanının literatür taramasına dahil edilmesinden kaynaklanmaktadır. Zira söz konusu 13 araştırmanın 6 tanesi (Aslan, 2017; Cengiz, 2012; Coşkun, 2013; Gök, 2010; Vatan, 2010; Yıldız, 2017) ilgili veritabanından elde edilen lisansüstü tezlere aittir. Literatür taramasında kapsamında incelenen ulusal ve uluslararası dergilerde, Türkiye'de yürütülen yirmi sekiz araştırma bulunmaktadır (Adabalı, 2015; Aslan ve Eröz, 2018; Avcı ve Ulu, 2014; Ayaz ve Türkmen, 2018; Coşkun, Mesci ve Kılınç, 2013; Çakıcı, Çalhan ve Karamustafa, 2016; Çetintürk, Adıgüzel ve Demir, 2016; Çınar, 2017; Eraslan, Bulu ve Bakan, 2008; Erdem, Gökdeniz ve Met, 2011; Erdem, Gül ve Gül, 2013; Eröz, 2016; Eşitti ve Erdem, 2017; Göral, Akgöz ve Topuz, 2014; Işık, Keskin ve

Serçeoğlu, 2015; Işık ve Serçeoğlu, 2015; Işık ve Meriç, 2015; Işık ve Aydın, 2016; Işık ve Türkmenbaş, 2016; Işık, Işık ve Tırak, 2016; Kızılırmak ve Albayrak, 2014; Küçük ve Kocaman (2014); Özkoç ve Kemer, 2017; Paksoy ve Ersoy, 2016; Tekin ve Durna, 2012; Vatan ve Zengin, 2014; Yeşil ve Sözbilir, 2013; Yüzbaşıoğlu ve Topsakal, 2014) bulunmaktadır. Ülke sayısının fazlalığı nedeniyle, ilgili araştırmaların uygulama yerleri bölgelere göre sınıflandırılarak Çizelge 10'da sunulmuştur. Söz konusu sınıflandırma yapılırken, Dünya Turizm Örgütü'nün destinasyonlara göre turizm istatistiklerini sınıflandırırken kullandığı bölgeler esas alınmıştır.

Çizelge 10. İlgili Araştırmaların Uygulama Yerlerinin Bölgelere Dağılımı

Uygulama Yeri	f	%
Asya-Pasifik	36	60,0
Avrupa	20	33,3
Kuzey Amerika	2	3,3
Ortadoğu	1	1,7
Afrika	1	1,7

Çizelge 10'da görüldüğü üzere, inovasyon ile ilgili araştırmalar en çok Asya-Pasifik ülkelerinde (% 66,0) yürütülmüştür. Bunu sırasıyla Avrupa (% 33,3) ve Kuzey Amerika ülkeleri (% 3,3) takip etmektedir. Ortadoğu ve Afrika ülkelerinde yürütülen sadece birer araştırma bulunmaktadır. Güney Amerika ülkelerinde, turistik tüketici deneyimi ile ilgili herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Yazarların büyük bir çoğunluğunun sırasıyla Uzak Doğu, Avrupa ve Kuzey Amerika ülkesine mensup olması veya bu ülkelerdeki üniversitelerde çalışıyor olması nedeniyle, ilgili araştırmaları yürütürken kendi ülkelerini inceleme alanı olarak seçtikleri söylenebilir.

Yapılan inceleme sonucunda, ilgili araştırmalardan 31 araştırma (%51,7) nicel; 27 araştırma (%45,0) nitel ve 2 araştırma, (%3,3) hem nicel hem nitel araştırma kapsamına girdiği tespit edilmiştir. Hem nitel hem de nicel araştırmalar yazar görüşlerinin yanında önceki araştırmalarda kullanılan istatistiki bilgilere yer verdiğinden Işık ve Serçeoğlu, (2015) çalışması ve ikincil veri kaynaklarının yanında anket uygulamasına da yer verilmesinden dolayı Çakıcı, Çalhan ve Karamustafa, (2016) çalışmalarıdır.

Çizelge 9'te her bir araştırma detaylı bir şekilde özetlenirken, bu kısımda, ilgili araştırmalarda kullanılan veri toplama yöntemlerine yönelik genel bir çıkarımda

bulunmak amacıyla sadece araştırmanın nihai uygulamasında kullanılan temel veri toplama yöntemleri esas alınmıştır. Bu şekilde yapılan inceleme sonucunda, ilgili araştırmaların (36 araştırma %57,14) anket uygulaması, görüşme yöntemi (yarı yapılandırılmış derinlemesine mülakat dahil 10 araştırma %15,87), literatür gözden geçirilmesi ve niteliksel yazar görüşleri (13 araştırma %20,64) ve örnek olay incelemesi (4 araştırma %6,35) ile verilerin toplandığı belirlenmiştir.

İlgili araştırmaların yarısından fazlasının (34 araştırma, %56,7) çeşitli ölçekler aracılığıyla (mevcut ölçeğin aynen uygulanması, mevcut ölçek ya da ölçeklerin uyarlanması, çalışma için ölçek geliştirme veya çalışma için ölçek geliştirme yerine ölçek ifadeleri derleme/oluşturma şeklinde) inovasyon, bireysel inovasyon algısı ve davranışının ölçüldüğü tespit edilmiştir. Ayrıca yapılan incelemede, 6 çalışmanın (Aslan, 2017; Aslan ve Eröz, 2018; Eröz, 2016; Işık ve Meriç, 2015; Işık ve Türkmendağ, 2016; Işık, Işık ve Tırak, 2016) aynı ölçeğinin (Hurt, Jeseoph ve Cook) Türkçeleştirilmiş halini kullandıkları görülmüştür. Diğer inovasyon ölçekleri genel olarak yazarlarca literatür taraması sonucunda elde edilen bilgilere göre şekillendirilmiş veya farklı ölçekler kullanılmıştır. Geriye kalan 24 (%43,3) çalışma ise literatüre ve çeşitli örnek olaylara dayalı kavramsal çalışma olarak belirlenmiştir.

İlgili araştırmalarda bireysel inovasyon algısı ve bireysel inovasyon davranışının çok boyutlu bir yapıda olduğu ve diğer sektörlerin ve kamu sektörünün itici güçlerinin hesaba katılması gerektiği, Hjalager (2002); yenilikçi girişimlerin, değerlerin önemli bir yeni özellik olarak deneyimlendiği bir perspektiften bakıldığında yeni bir stratejik değer kazandığı Stamboulis ve Skayannis (2003); bireysel girişimciler ve örgütler biçimindeki sahne katılımcılarının, sahneyi geliştirmek ve sürdürmek için inovasyon sisteminde çok önemli bir işlev yürüttükleri Mattsson, Sundbo ve Jensen (2005); kümelenmelerin basit ve kendiliğinden bir süreç olarak görülmemesi gerektiği ve güçlü paydaş işbirliğine bağlı çok karmaşık bir süreç olarak görülmesi gerektiği Novelli, Schmitz, Spencer (2006); kümelenme içerisindeki firmaların 3 ayrı sebeple inovasyon yapmaya teşvik edildikleri (Kopyalama, Zorunluluk ve Talep) Eraslan, Bulu ve Bakan (2008); akademik ve pratisyen diyalogunun önemine vurgu Sipe ve Testa (2009); turizm sektöründe inovasyon ve örneklerinin nasıl geliştirilebileceğine ilişkin çeşitli öneriler Gök (2010); BİT'in (Bilgi ve İletişim Teknolojileri) turizmde inovasyona etkisi Aldebert, Dang ve Longhi (2011); Uluslararasılaşma ve inovasyonun, turizm araştırmalarında önemli temalar olduğunu Williams (2011); mevcut turizm inovasyonlarının çoğunun artımlı olduğunu ve radikal yeniliklerin nadir olduğunu, örgütsel bir bakış açısıyla maddi olmayan

unsurlara önem Budeanu (2012); Voyvodina'daki çiftliklerin hala bilgi yönetiminin önemini kavrayamadıkları Vujicic ve Jovicic (2013); çalışan aşçı ve şeflerinin moleküler mutfak ile ilgili bilgi sahibi olmalarına karşın yaygın olarak kullanmadıkları Kızılırmak ve Albayrak (2014); kamu yönetimi, Saraylar ve Bahçeler Vadisi projesindeki başarının arkasındaki temel itici güçlerin, özel sektörün ve sivil toplum kuruluşlarının kullandıkları yeni gelişme faktörleri arasında, kamu politikaları dışında ele alınması gerektiği Kozak (2014); klasik inovasyon radarı ve yeşil inovasyon radarı arasında yapılan analiz sonucu ortaklık inovasyon boyutu daha fazla çevresel sürdürülebilirlik arayışı için önemli bir faktör olduğunu ve potansiyel olarak müşteri boyutu kadar maliyetli bir inovasyon boyutu olma ihtimali varsa da yeni yeşil sunumlar meydana getirilebilecek ve böylece rakiplerden farklı ürün ve hizmetleri müşterilere sunabilme imkanı doğabileceğini Göral, Akgöz ve Topuz (2014); ilgili programın, farklı türdeki inovasyonların sonucu olarak yenilik yapmak için “yoğunluğu” teşvik ettiğini, ancak karşılıklı olarak güçlenen engellerin varlığını ortaya çıkardığı Rodriguez, Williams ve Hall (2015); inovasyon araştırması ve turizme uygulanmasının çok sınırlı ve henüz emekleme aşamasında olduğunu iddia ederek şimdiye kadar, turizmde yenilikle ilgili araştırmaların ya da yeni turizm ürünü ve hizmet geliştirmenin, ampirik çalışmalardan ziyade kavramsal belgeler tarafından yönetildiğini Peters ve Pikkemaat (2006); yenilikçi eğitim almamalarına rağmen çalışanların nitelikli iş gördüklerini ve yöneticilerin ise nitelikli işgücü sayısının yetersizliğinden yakındığı belirtilerek çalışanların sadece fizik güçleri ile değil zihinsel güçleriyle de kendilerini geliştirmesine destek çıkılması ve sertifikasyon sisteminin getirilmesi gibi çeşitli öneriler Işık, Keskin ve Serçeoğlu (2015); Avrupa Komisyonu Yenilikçi Araştırma Merkezi (CIS-Avrupa Topluluğu İnovasyon Araştırmaları) tarafından yürütülen araştırmada turizmin temsil edilmesi gerektiğini belirtmektedir. İkincil kaynakların, yenilik politikasına çok daha fazla ilgi göstermediğini ve yenilikçi politikaların değerlendirilmesiyle ilgili çalışmaların, kullanılan çeşitli araçların etki ve etkililiğine dair veri eksikliğine sahip olduğunu Maráková ve Medvedová (2016); girişimcilerin, yetkili modelleri (ebeveynler ve mentorlar değil, akademik modeller) gözlemleyerek, vekaleten yenilik yapmayı öğrendikleri ve inovasyonun, modellerin gözlemlenmesi ile performans arasındaki ilişkilere aracylyk ettiği Moedas, Sguera ve Etlie (2016); kitle fonlamasının, özellikle havayolu endüstrisinde başarılı bir sosyal yenilik aracı olduğunu, sağlanan politikaların, yöntemlerin ve pratik yaklaşımların analizi, havayolu şirketinin sosyal inovasyonlarını iyileştirmeye yardımcı olacağı Hammoud, Tawfik ve Elseyoufi (2017); otellerde süreç ve organizasyonel yeniliklerden çok ürün ve pazarlama yeniliklerinin gerçekleştirildiği Çınar (2017); bilginin birbiriyle bağlantılı fikir üretme ve

gelişim sürecine ek olarak rolünü vurgulamaktadır. İki tip bilginin yeni bir sınıflandırması, karşılaşma öncesi ve karşılaşma-bağımlı bilgi olarak ortaya çıktığını, bu da servis personelinin yenilikçi davranışlarının dört faktörünü içine aldığı Edghiem ve Mouzughı (2017); vb. kavramsal bulgu ve sonuçlar tespit edilirken; özellikle risk alabilen girişimcilerin daha fazla yenilikçi olduğu Nybakk ve Hansen (2008); müşteri odaklılık ve inovasyonun İsviçre otel endüstrisine etkisi Tajeddini (2010); işletme yaşı ile inovasyonun arasında herhangi bir bağlantı olmadığı, zincir işletmelerde süreç ve pazarlama inovasyonu ön plana çıkması Vatan (2010); yenilikçilik ve işletme performansı arasında anlamlı ve olumlu ilişki Erdem, Gökdeniz ve Met (2011); çevresel güçlerin, inovasyon davranışlarını şekillendirmede bireysel güçlere karşı üstünlük gösterdiği Chen (2011); yenilik faaliyetlerini etkileyen faktörlerden maliyet faktörünün %79,6 oranında en önemli faktör olduğu bunu, personel niteliği % 44,4, idari engeller %26,9, müşteri talebi %29,6, bürokrasi %13,9, örgütsel kültür faktörü %13, örgüt yapısı faktörü %11,1 ve iletişim faktörünün %9,3 izlediği Cengiz (2012); beş ve dört yıldızlı otel işletmelerinde yenilik yönetimine ilişkin kanıtlar Tekin ve Durna (2012); inovasyonu etkileyen dış ve iç faktörlerin bir şirketin kültürüne bağlanması, yönetilmesi ve uygulanması gerektiği ve her iki faktörün de şirketin rekabetçiliği için kurucu özellikte olduğu Zehrer, Pechlaner ve Reuter (2013); maliyet liderliği stratejisi ile saldırgan ve fırsatları izleyen inovasyon stratejisi arasında; farklılaştırma stratejisi ile fırsatları izleyen inovasyon stratejisi arasında; odaklanma stratejisi ile saldırgan ve fırsatları izleyen inovasyon stratejileri arasında olumlu bir ilişki Coşkun (2013); Otel işletmelerin ağırlıklı olarak artımsal inovasyon boyutu altında ürün, hizmet ve süreç inovasyonları uygulandığı, ayrıca, maliyet liderliği stratejisi, farklılaştırma stratejisi ve odaklanma stratejisi ile saldırgan ve fırsatları izleyen inovasyon stratejisi arasında olumlu bir ilişki Coşkun, Mesci ve Kılınç (2013); öğrenme hedefi yönelimi ile bilgi toplama arasındaki pozitif ilişkinin, öğrenme hedefi yönelimi ve bilgi paylaşma arasındaki ilişkiden daha güçlü olduğu, performans hedef oryantasyonu ile bilgi alış verişindeki negatif ilişkinin, performans hedef oryantasyonu ve bilgi toplama arasındaki ilişkiden daha güçlü olduğu, bilgi toplama ve çalışan hizmeti yenilikçi davranış arasındaki pozitif ilişkinin, bilgi verici ve çalışan hizmeti yenilikçi davranış arasındaki pozitif ilişkiden daha güçlü olduğu Kim ve Lee (2013); deneyime açıklık (O), dışında (.411  $p < 0.01$ ) başka hiçbir kişilik boyutunun, bireysel inovasyon davranışları ile pozitif ilişkili olmadığı Yeşil ve Sözbilir (2013); pazar yönlülüğün ve inovasyon yönlülüğün, firma performansı ile anlamlı ve pozitif yönlü ilişkili olduğu, ikisi arasında da anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunduğu, beş yıldızlı otel işletmelerinin kendilerini daha fazla inovasyon yönlü; zincir otellerin ise kendilerini daha fazla pazar yönlü gördükleri Erdem, Gül ve Gül



(2013); çalışanlarca en önemli faktörün kalite-fiyat oranı olduğu, ikinci sırada yüksek konfor seviyesi, üçüncü sırada ise markanın önemli olduğu, inovasyon seviyesinin dördüncü sırada olduğu, yöneticilerin önemli gördükleri inovasyon türlerinin sırasıyla pazar inovasyonu, ürün/hizmet inovasyonu, yönetim inovasyonu, örgütsel inovasyon ve süreç inovasyonu olduğu Iorgulescu ve Ravar (2013); personel güçlendirmenin, anlam ve özerklik boyutlarının inovasyonun uygulama ve örgütsel destek boyutları ile olumlu ilişkili olduğu Avcı ve Ulu (2014); yenilikçiliğin en güçlü unsurunun teknoloji ile ilgili olduğu, üst düzey yöneticilerin yenilikçilikle birlikte bir otelle diğerini ayırt ederek rekabet avantajı kazanabileceğini algıladıkları ve bu avantajın geliştirilmesinde ulusal kültür rolünün etkili olduğu Tajeddini ve Trueman (2014); yenilikçiliğin rekabetçi pazar avantajını, satış büyümesini ve kapasite kullanımını arttırdığı belirtilmiş, yenilikçilik ve karlılık arasındaki ilişkinin anlamlı derecede olumlu olduğu Sandvik, Duhan ve Sandvik (2014); işletmelerin ağırlıklı olarak tasarruf amacıyla çevresel inovasyona başvurdukları Vatan ve Zengin (2014); ilişki ağı ile teknoloji ve yenilik ile bilgi paylaşımı arasında istatistiksel bir ilişki olduğu Yüzbaşıoğlu ve Topsakal (2014); inovasyon faaliyetleri ile müşteri odaklılık ve işletme performansı arasında ilişki olduğu Küçük ve Kocaman (2014); hem iç kaynakların hem de dış değişim araçları ile ilişkilerin yönetim yeniliklerinin tanıtımını belirlediğini ancak; turist endüstrisi temsilcileri tarafından tutulan bilgilere erişimin, yönetim yeniliğini etkilemediği Nieves ve Segarra-Cipres (2015); yapılan yatırımların ve turizm politikalarındaki inovasyonel tutumun Çin'in ekonomik büyümesine olumlu yönde katkıda bulunduğu Işık ve Serçeoğlu (2015); tüketicilerin; klasik tür odalardan farklı arayışlar içinde olduğunu, yenilikçi odaların kendilerine oldukça faydalı olduğunu, maliyet konusu ile ilgili fazla düşünmediklerini çünkü fayda etkisinin daha baskın olduğunu, inovatif odalarda tekrar konaklayabileceklerini ve çevresindeki insanlara bu tip otellerde konaklamayı tavsiye edeceklerini belirttikleri Adabalı (2015); Van ili turizmde faaliyet gösteren otel yöneticilerinin orta düzey yenilikçi olarak deneyime açıklık boyutunda yer aldığı ayrıca; bu yöneticilerin yarısından fazlasının sorgulayıcı, öncü, kuşkucu, yenilikçi ve gelenekçi kategori sıralamasında yer aldığı Işık ve Meriç (2015); yenilik yeteneği, temel yetenek belirleyiciler ve genel performans arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ve yenilik yeteneği ile genel performans arasındaki ilişkide temel yetenek belirleyicilerin önemli bir aracılık rolünün bulunduğu Çetintürk, Adıgüzel ve Demir (2016); yiyecek içecek işletmelerinde inovasyonun sürdürülebilir rekabet üstünlüğünü doğrusal yönde etkilediği Çakıcı, Çalhan ve Karamustafa (2016); Türkiye'de LOC ve bireysel yenilikçilik arasında herhangi bir ilişkinin bulunmaması Eröz (2016); Ayder Yaylası konaklama işletmeleri çalışanlarının YİD düzeylerinin oldukça yüksek düzeyde

olduğu, ayrıca; YİD düzeylerinin cinsiyet, yaş, tecrübe, eğitim ve turizm eğitimi değişkenleri açısından farklılaşma gösterdiği Işık ve Aydın (2016); bireysel yenilikçilik ölçeğinde “risk alma, değişime direnç ve fikir önderliği” olmak üzere üç boyut tespit edildiği ve Turizm öğrenimi gören öğrencilerin cinsiyetleri ile bireysel yenilikçilik ölçeği boyutlarından yalnızca değişime direnç boyutu arasında anlamlı bir fark olduğu, öğrencilerin öğrenim gördükleri bölüm ile değişime direnç ve fikir önderliği boyutları arasında anlamlı bir fark olduğu ve daha önce bir sertifika programına katılma durumu ile yalnızca fikir önderliği boyutu arasında anlamlı bir fark belirlendiği Işık ve Türkmendağ (2016); duygusal emek ile bireysel yenilikçiliğin alt boyutları arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilirken ANOVA test sonuçlarına göre de eğitim düzeyi, çalışılan departman ile işletmede çalışılan kademe ve bireysel yenilikçilik arasında anlamlı bir fark belirlendiği Işık, Işık ve Tırak (2016); meslektaş ve danışman desteğinin, FLE'lerin kaynak kazanım spirali gibi görünmediğini, bunun yerine, meslektaş desteğinin, sözleşme-yenilikçi hizmet davranışı ilişkisini zayıflattığını ancak; yönetici desteğinin bu ilişkiyi etkilediği, FLE'lerin diğer kaynaklardan kaynak isteyebiliyorsa, bireysel kaynakların çoğuna yatırım yapmalarının gerekmeyeceği Stock, Jong ve Zacharias (2016); konaklama işletmelerinin inovasyon düzeyleri ile öznel işletme performansı arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler ve İnovasyon ile öznel işletme performansı alt boyutları arasında daha düşük fakat pozitif ve anlamlı yönde ilişkili olduğu Paksoy ve Ersoy (2016); örgütsel yenilik ile kurumsallaşma unsurları arasında pozitif yönlü ilişkiler olduğu, örgütsel yeniliğin açıklanmasında kurumsallaşmayı oluşturan unsurlardan nesnellik ve tarafsızlık ile şeffaflık boyutlarının herhangi bir anlamlı etkisinin olmadığı, formalleşme ve profesyonelleşme boyutunun yüksek düzeyde pozitif yönlü anlamlı etkisinin olduğu Özkoç ve Kemer (2017); örgütsel inovasyonun boyutları arasında ve örgütsel inovasyon ile birey-örgüt uyumu arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkilerin bulunduğu ayrıca; birey-örgüt uyumunun, örgütsel inovasyonu pozitif yönlü ve anlamlı bir şekilde etkilediği Eşitti ve Erdem (2017); yenilik algıları ile yenilik faaliyetleri arasında kısmi olarak ilişki bulunduğu, ürün yeniliğinin, köklü değişiklik algısı ve müşteri direnci algısından etkilendikleri, konum riski algısının negatif yönde hizmet yeniliğini etkilediği, belirsizlik algısının pozitif yönde, köklü değişiklik algısının negatif yönde ve kalite artışı algısının ise pozitif yönde süreç yeniliğini etkilediği, yenilik algılarının pazarlama yeniliğini etkilemediği, konum riski algısının örgütsel yeniliği pozitif yönde etkilediği, yenilik algılarının saldırgan stratejiyi etkilemediği, konum riski algısının savunmacı stratejiyi negatif yönde etkilediği, yenilik algılarının taklitçi stratejiyi ve bağımlı stratejiyi etkilemediği Yıldız (2017); kırsal turizm işletmecilerinin bireysel yenilikçilik düzeylerinin düşük düzeyde olduğu ve bireysel

yenilikçilik kategorilerinden şüpheli kategorisinde yer aldıkları, bireysel yenilikçilik puanları ile yaş, eğitim durumu, turizm eğitimi alma durumu, işletme türü, daha önce çalışılan sektör değişkeni, haftalık internet kullanım süresi, internet kullanım amacı, kırsal turizmle ilgili takip edilen site ve kişilerarası ilişki düzeyi değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların olduğu Aslan (2017); genel bireysel yenilikçilik özelliklerine bakıldığında ise  $\bar{X}=53.20$  ortalama ile bireysel yenilikçilik kategorilerinin dördüncü kategorisi olan şüpheli kategorisinde yer aldıkları, katılımcıların  $\bar{X}=53.20$  ortalama değer ile düşük seviyede yenilikçi oldukları, kırsal turizm işletmelerinde hizmet kalitesinin artırılmasında servis, hijyen, çevre duyarlılığı eğitimleri ve kadın istihdamının artırılmasında girişimcilik ve yöresel ürün pazarlaması gibi eğitimler önem taşıdığı, turizm eğitimi almayan katılımcıların turizm eğitimi alanlara göre daha yenilikçi olduğu, yaş değişkenine göre bireysel yenilikçilik özelliklerinin anlamlı bir şekilde farklılaştığı, internette daha fazla zaman geçiren katılımcıların bireysel yenilikçilik özelliklerinin arttığı ve uzun yıllar turizm sektöründe çalışanların daha fazla yenilikçi olduğu Aslan ve Eröz (2018); işletmelerin personel ve yönetim öncelikli yenilik uygulamalarını benimsedikleri Ayaz ve Türkmen (2018) gibi ilişki bulgu ve sonuçlar tespit edilmiştir.

### **2.2.3. Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Bireysel İnovasyon Algısı ve Bireysel İnovasyon Davranışı Arasındaki İlişkilere Yönelik Turizm Alanındaki İlgili Araştırmalar**

Kişilik özellikleri ve inovasyon literatürü geniş çaplı olarak incelendiğinde turizm alanında beş faktör kişilik özellikleri, inovasyon algısı ve inovasyon davranışları arasındaki ilişkileri inceleyen çok fazla çalışmaya rastlanmamıştır. Yapılan literatür taraması sonucu ilgili kavramlar arası ilişkileri inceleyen iki adet çalışmaya rastlanılmıştır. Bakx (2007) ile Yeşil ve Sözbilir, (2013) bireysel inovasyon davranışları üzerinde beş faktör kişilik özelliklerinin etkileri üzerinde çalışmışlardır. Bu iki çalışma sonuçları kişilik özellikleri ile inovasyon davranışları arasında bir ilişkiden söz etmektedirler. Bakx (2007) kişisel inisiyatif, inovasyon ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmayı amaçladığı yüksek lisans tezinde kişisel inisiyatif ölçeği Den Hartog and Belschak (in press), İnovasyon ölçeği Scott ve Bruce (1994) çeviren ve düzenleyen (Janssen, 2000), Kişilik ölçeği Hoekstra vd., (1996) ölçeklerini kullanarak Hollanda'da 106 otel çalışanı üzerinde anket uygulaması yapmış ve *deneyime açıklık ile duygusal dengesizlik* alt

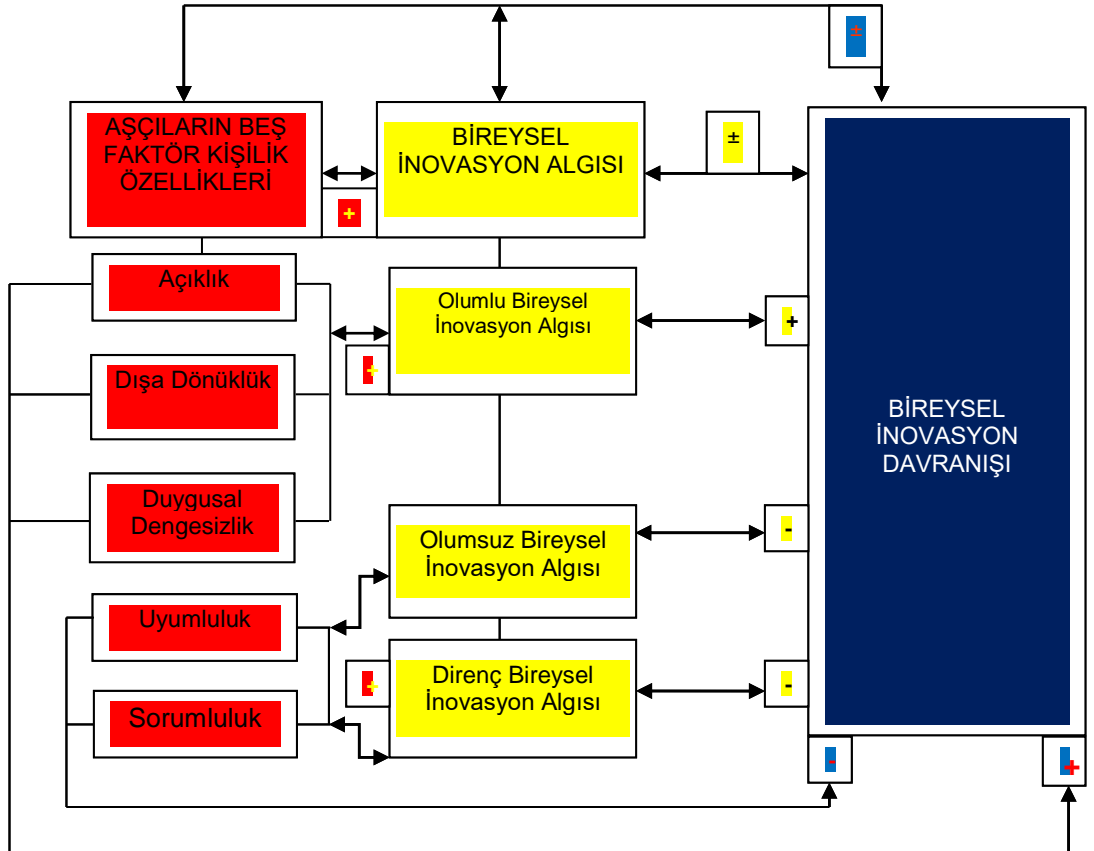
boyutlarının inovasyon davranışının önemli belirleyicileri oldukları bulgusuna ulaşmıştır. Bu yüzden, kuruluşların deneyime açık ve duygusal olarak kararlı olan insanlara odaklanması gerektiğini, ileri sürmektedir. Ayrıca; kişisel inisiyatifin inovasyon için gerekli bir özellik olduğunu, yeni fikirlere destek olmak için bir kişinin proaktif davranması ve inisiyatif alması gerektiğini ve yaşın da yenilikçi davranış üzerinde önemli bir etkisi olduğunu ileri sürmektedir. Yaşlı insanların daha yenilikçi olduğunu da iddia etmektedir. Yeşil ve Sözbilir (2013) ise kişiliğin işyerinde bireysel inovasyon davranışı üzerindeki etkilerini incelediği çalışmasında yarı yapılandırılmış BFK ölçeği, John vd., (2008) ve 6 ifadeli bireysel inovasyon davranışı ölçeği Hu vd., (2009) kullanarak Kahramanmaraş'taki küçük ve orta ölçekli otellerdeki 215 otel çalışanı üzerinde anket uygulaması yapmış ve *deneyime açıklık* dışında diğer dört kişilik faktörü bireysel inovasyon davranışı ile ilişki bulamamıştır. Gerek her iki araştırma gerekse de ilgili literatür kişilik özellikleri ile inovasyon davranışı arasında bir ilişkiye işaret etmektedir. Ancak; her iki çalışma da tüm otel çalışanlarına yönelik amprik bir çalışmadır. Bu çalışmanın 3. bölümünde ise daha spesifik düşünülerek aşçıların beş faktör kişilik özellikleri, inovasyon algıları (boyutlarıyla beraber) ve inovasyon davranışları ilişkileri incelenecektir. Bu kapsamda ilk önce güvenilirlik ve faktör analizi sonrasında ise tanımlayıcı istatistikler, korelasyon, çok değişkenli regresyon, t-testi, tek yönlü anova testi ve aracılık etkisine yönelik 3 aşamalı regresyon analizleri yapılacaktır.

### 3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli ve hipotezler, evreni ve örneklem seçimi, seçilen örneklem üzerinde uygulanan veri toplama araçları, teknikleri ve araştırmanın analizlerine yönelik bilgiler yer almaktadır.

#### 3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Bu araştırmanın amacı beş faktör kişilik özelliklerinin ve bireysel inovasyon algılarının bireysel inovasyon davranışı üzerinde etkisinin belirlenmesidir ve bu amaç doğrultusunda Şekil 4’de verilen model geliştirilmiştir.



Şekil 4. Model: Aşçıların Beş Faktör Kişilik Özellikleri, Bireysel İnovasyon Algısı, Bireysel İnovasyon Davranışı ilişkisi

## **Araştırmanın Hipotezleri:**

Aşçıların beş faktör kişilik özellikleri, bireysel inovasyon algısı ve bireysel inovasyon davranışı ilişkisini belirlemeye yönelik olarak yapılan çalışmada, üç faktörlü, sekiz alt faktörlü bir model kurulmuştur.

### **Model 1: Aşçıların Beş Faktör Kişilik Özellikleri, Bireysel İnovasyon Algısı ve Bireysel İnovasyon Davranışı İlişkisi**

Literatür incelendiğinde beş faktör kişilik özellikleri ile inovasyon davranışları arasındaki ilişkileri inceleyen çok fazla çalışmaya rastlanmamıştır ancak Bakx (2007) ile Yeşil ve Sözbilir (2013) bireysel inovasyon davranışları üzerinde beş faktör kişilik özelliklerinin etkileri üzerinde çalışmışlardır. Bu iki çalışma sonuçları kişilik özellikleri ile inovasyon davranışları arasında bir ilişkiden söz etmektedirler. Özellikle Bakx (2007)'de deneyime açıklık ile duygusal dengesizlik alt boyutlarının inovasyon davranışının önemli belirleyicileri oldukları belirtilirken Yeşil ve Sözbilir (2013)'de deneyime açıklık dışında diğer dört kişilik faktörü bireysel inovasyon davranışı ile ilişkili bulunmamasına rağmen gerek her iki araştırma gerekse de ilgili literatür kişilik özellikleri ile inovasyon davranışı arasında bir ilişkiye işaret etmektedir. Ancak; araştırmamızda her iki çalışmada olduğu gibi hizmet sektörü çalışanları ele alınmakta olup uygulama hizmet sektörünün bir parçası olan aşçılar üzerinde onların algılama ve davranışları üzerinde yapılacaktır. H1 hipotezinin alt boyutlar çerçevesinde incelenmesi daha önce ampirik bir temele dayanmasa da literatürden çıkarılan sonuçlar beş faktör kişilik özelliklerinin boyutlarından Açıklık, Dışadönüklük ve Duygusal Dengesizlik boyutlarının inovasyon algılarının olumlu olacağı, Sorumluluk ve Uyumluluk boyutlarındaki kişilik özelliklerinin ise daha çok olumsuz ve dirençli olacağı düşüncesinden hareketle H1 ve alt hipotezleri kurulmuştur.

➤**H1: Aşçıların beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel inovasyon algıları arasında bir ilişki vardır.**

➤H1a: Açıklık kişilik özelliği ile olumlu bireysel inovasyon algısı arasında pozitif bir ilişki vardır.

➤H1b: Sorumluluk kişilik özelliği ile olumlu bireysel inovasyon algısı arasında negatif bir ilişki vardır.

➤H1c: Dışa Dönüklülük kişilik özelliği ile olumlu bireysel inovasyon algısı arasında pozitif bir ilişki vardır.

➤H1d: Uyumluluk kişilik özelliği ile olumlu bireysel inovasyon algısı arasında negatif bir ilişki vardır.

➤H1e: Duygusal Dengesizlik (Nevrotiklik) kişilik özelliği ile olumlu bireysel inovasyon algısı arasında pozitif bir ilişki vardır.

➤H1f: Açıklık kişilik özelliği ile olumsuz bireysel inovasyon algısı arasında negatif bir ilişki vardır.

➤H1g: Sorumluluk kişilik özelliği ile olumsuz bireysel inovasyon algısı arasında pozitif bir ilişki vardır.

➤H1h: Dışa Dönüklülük kişilik özelliği ile olumsuz bireysel inovasyon algısı arasında negatif bir ilişki vardır.

➤H1j: Uyumluluk kişilik özelliği ile olumsuz bireysel inovasyon algısı arasında pozitif bir ilişki vardır.

➤H1k: Duygusal Dengesizlik (Nevrotiklik) kişilik özelliği ile olumsuz bireysel inovasyon algısı arasında negatif bir ilişki vardır.

➤H1l: Açıklık kişilik özelliği ile direnç bireysel inovasyon algısı arasında negatif bir ilişki vardır.

➤H1m: Sorumluluk kişilik özelliği ile direnç bireysel inovasyon algısı arasında pozitif bir ilişki vardır.

➤H1n: Dışa Dönüklülük kişilik özelliği ile direnç bireysel inovasyon algısı arasında negatif bir ilişki vardır.

➤H1p: Uyumluluk kişilik özelliği ile direnç bireysel inovasyon algısı arasında pozitif bir ilişki vardır.

➤H1r: Duygusal Dengesizlik (Nevrotiklik) kişilik özelliği ile direnç bireysel inovasyon algısı arasında negatif bir ilişki vardır.

Literatürde bireysel inovasyon algısı ve bireysel inovasyon davranışı arasındaki ilişkileri inceleyen bir çalışmaya (Yıldız, 2017) rastlanılmış ve çalışmada bireysel inovasyon algıları ile inovasyon faaliyetleri arasında kısmi olarak bir ilişki olduğundan bahsedilmektedir. Işık ve Türkmendağ (2016) ise öğrencilerin bireysel yenilikçilik algılarını ölçtüğü çalışmasında fikir önderliği, risk alma ve değişime direnç algısı boyutları tespit etmiştir ve bu çalışmadaki olumlu algı, olumsuz algı ve direnç algısı boyutlarıyla benzerlik göstermektedir. Işık ve Türkmendağ (2016) cinsiyete göre direnç boyutunda bireysel inovasyon algılarında farklılıklar olduğunu belirtirken Yıldız (2017) ürün yeniliği, köklü değişiklik algısı ve müşteri direnci algısı yönünden etkilendiklerini belirtmektedir. Ayrıca; konum riski algısının negatif yönde hizmet yeniliğini etkilediği, belirsizlik algısının pozitif yönde, köklü değişiklik algısının negatif yönde ve kalite artışı algısının ise pozitif yönde süreç yeniliğini etkilediği, yenilik algılarının pazarlama yeniliğini etkilemediği, konum riski algısının örgütsel yeniliği pozitif yönde etkilediği, yenilik algılarının saldırgan stratejiyi etkilemediği, konum riski algısının savunmacı stratejiyi negatif yönde etkilediği, yenilik algılarının taklitçi ve bağımlı stratejiyi stratejiyi etkilemediği ileri sürülmektedir. Bu çalışmada da bireysel inovasyon davranışının ortaya çıkmasında algıların önemli olduğu düşünülmektedir. Bireysel inovasyon algısının alt boyutlarından bir tanesi olumlu diğer ikisi olumsuz ve direnç algısı olarak düşünüldüğünde olumlu bireysel inovasyon algısının bireysel inovasyon davranışını pozitif yönde etkileyeceği, olumsuz ve direnç bireysel inovasyon algılarının ise bireysel inovasyon davranışını negatif yönde etkileyeceği öngörüsüyle aşağıdaki H2 ve alt hipotezleri kurulmuştur.

➤ **H2: Bireysel inovasyon algısı ile bireysel inovasyon davranışı arasında bir ilişki vardır.**

➤ H2a Olumlu bireysel inovasyon algısı ile bireysel inovasyon davranışı pozitif arasında bir ilişki vardır.

➤ H2b Olumsuz bireysel inovasyon algısı ile bireysel inovasyon davranışı arasında negatif bir ilişki vardır.

➤ H2c Direnç bireysel inovasyon algısı ile bireysel inovasyon davranışı arasında negatif bir ilişki vardır.



Çalışmanın bağımsız değişkeni olan beş faktör kişilik özelliklerinin bağımlı değişken bireysel inovasyon davranışı üzerinde çok fazla araştırma yapılmış olmasa da aralarında bir ilişkinin varlığına işaret eden çalışmalar bulunmaktadır. Yapılan literatür taraması sonucunda da benzer çıkarımlar yapılmıştır. Buradan hareketle beş faktör kişilik özelliklerinin bireysel inovasyon davranışını pozitif yönde etkileyeceği öngörüsüyle H3 hipotezi kurulmuştur. Alt boyutlara ilişkin gerekçeli açıklamalar her alt hipotez öncesi açıklanmıştır.

➤**H3: Aşçıların beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel inovasyon davranışları arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.**

Bakx (2007:14,15), King vd.'de (1996) yaratıcı bireyin özelliklerinin, deneyime açıklık ile yakından ilişkili olduğundan bahsettiğini, deneyime açıklığın diğer dört faktörle karşılaştırıldığında yaratıcılık ile en yüksek korelasyona sahip olduğunu, deneyime kapalı insanların yüksek yaratıcılık becerilerine sahip olsa bile düşük yaratıcı davranışlar sergilediklerini ileri sürdüklerini bildirmiştir. McCrae'nin (1987) deneyime açıklığı (O), entelektüel olarak meraklı, estetik açıdan duyarlı, liberal değerlere sahip ve duygusal olarak farklılaşan birey özelliği olarak tanımladığını, açıklık ile deneyimlilik arasındaki ilişkide King vd.'deki (1996) gibi benzer sonuçlar ortaya koyduklarını belirtmektedir. George ve Zhou (2001) deneyime açıklık konusunda yüksek insanların her zaman yaratıcı davranışlar gösteremeyeceğini, çünkü yaratıcı davranışların "geribildirim vaadi ve sezgisel görevler" gibi durumsal faktörlere de bağlı olduğunu, deneyime açık bireylerin, yüksek geri besleme değerlerine ihtiyaç duyduklarını, bunun da olumlu geri bildirim ve sezgisel görevler anlamına geldiğini ileri sürdüklerini belirtmiştir. Araştırmamızda deneyime açık bireylerin daha yenilikçi davranışlar sergileyeceği düşüncesinden hareketle H3a hipotezi kurulmuştur.

➤**H3a: Açıklık kişilik özelliği ile bireysel inovasyon davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.**

Bakx (2007:16), King vd.'de (1996) yaratıcılık ile sorumluluk (C) arasındaki etkileşimsel bir ilişkinin varlığı ve yaratıcı verimlilik için yüksek düzeyde sorumluluğun gerekliliğinden bahsedildiğini, (Patterson, 2002; George ve Zhou, 2001)'de ise değişime karşı direnç, kurallara ve örgütsel normlara uyum ve önceden belirlenmiş hedeflere ulaşma çabası olarak nitelendirilen yüksek sorumluluğun (C) yenilikçi davranış üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olabileceğinden bahsedildiğini

belirtmektedir. Bakx (2007:16), yenilikçiliğin durumlarla başa çıkmanın yeni yollarını arayan ve mevcut normları umursamayan bireyler gerektirdiğini ileri sürmektedir. Patterson'da (2002) yenilikçi inşaların yeni konulara yaklaşmak ve tekrardan kaçınmak için daha fazla motive olduklarını, King vd.'nin (1996) ise yaratıcı yeteneğin seviyesinin sorumluluğun olumlu olup olmamasına bağlı olduğunu, yaratıcı yetenekleri yüksek olan bireylerin yaratıcılıklarını sürdürebilmeleri için devamlı ve sıkı bir çalışmaya ihtiyaçları olacağını, yaratıcı yetenekleri düşük olanların ise sürekli ve öz disiplinli olduklarında daha yaratıcı olabileceğini, bu özelliklere sahip olmadıklarında daha az yaratıcılık göstereceklerini ileri sürdükleri bu yüzden King vd. (1996), yaratıcılık ve vicdanlılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu varsayarken, Patterson'un (2002) olumsuz bir ilişki varsaydığını ancak; King vd.'de (1996) yaratıcılık ile sorumluluk arasında sadece yaratıcı yeteneğin düşük olduğunda negatif bir ilişki bulunduğunu belirtmektedir. Bakx, (2007:16), George ve Zhou (2001)'de yaratıcı davranış derecesini etkileyen iki durum faktörünü tekrar bulduklarını, sorumluluğu yüksek olan bireylerin amirleri tarafından yakından takip edildiklerinde ve çalışma arkadaşlarınınca destekten yoksun olduğu durumlarda daha az yaratıcı olduklarını, bu yüzden bazı durumların yüksek düzeyde vicdan sahibi olan çalışanların konformist ve kontrollü eğilimlerini teşvik ettiğinde yüksek düzeyde sorumluluk (C) sahibi olmanın yaratıcılığı olumsuz yönde etkileyeceği sonucuna ulaştıklarını ve yaratıcılığı olumsuz yönde etkileyeceğini belirtmektedir. Yeşil ve Sözbilir, (2007:544) Barrick ve Mount'un (1991) yüksek vicdan sahibi insanların güvenilir, sorumlu, organize, çalışkan ve başarı odaklı olduklarını, Chamorro-Premuzic ve Furnham'ın (2003), sorumluluğun yüksek akademik başarı ile ilişkili olduğunu bulduğunu, Patterson ve arkadaşlarının (2009), duyarlılık ile ilişkili özelliklerin inovasyonla ilgili olmadığını iddia ettiğini; bunun yerine, sorumluluk azlığının, yenilikle ilişkili olabileceğinin önceki araştırmalarda da (Barron ve Harrington, 1981; Harrison ve diğ., 2006; Rothmann ve Coetzer (2003), belirtildiğini, iletmiştir. Literatürde olumlu ve olumsuz ilişkilerden söz edilmesine rağmen ve her ne kadar yaratıcılığın yenilikçilikle aynı kavram olmaması ve aynı anlama sahip olmamasına rağmen birbirine yakın kavramlar olması nedeniyle beş faktör kişilik özellikleri alt boyutlarından sorumluluk ile bireysel inovasyon davranışları arasında negatif bir ilişki olacağı varsayılarak H3b hipotezi kurulmuştur.

➤ **H3b:** Sorumluluk kişilik özelliği ile bireysel inovasyon davranışı arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Patterson'un (2002) da belirttiği üzere bazı araştırmacıların, dışadönüklük ve yenilik arasındaki ilişkiyi net bir şekilde ortaya koyacak yeterli delil olmadığını ileri sürdüklerinden bahsetmektedir Bakx (2007:14). Gelade'ye göre (2002) dışadönüklükle bir ilişkinin varlığını ancak; bu ilişkinin kesin sonuçlara varmak için çok karmaşık olduğu fikrini benimsediklerini, bazı önceki çalışmaların (King vd., 1996; McCrae ve Costa, 1987 ve Barron ve Harrington, 1981) dışadönüklük ve yaratıcılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu varsaydıklarını, bazılarının ise (King vd., 1996; McCrae ve Costa, 1990) dışadönük insanları aktif ve tutkulu olarak tanımladıklarını ve Barron ve Harrington'ın (1981) ise yüksek enerjiye ve özgüvene katkıda bulunduğunu ileri sürdüklerini belirtmektedir. Bakx (2007:14) farklı araştırmacıların, yenilikçiliği, yeni alanlar yaratmada, yüksek bir enerji düzeyine ve fantaziye sahip olmada bir zevk olarak tanımladığını, bu yüzden yüksek bir dışadönüklük seviyesinin yüksek bir inovasyon düzeyiyle ilişkili olmasının beklenebileceğini belirtmiştir. Araştırmamızda da benzer şekilde beş faktör kişilik özelliklerinin alt faktörlerinden dışadönüklülüğün (O), bireysel inovasyon davranışına etki edeceği kabulünden dolayı H3c hipotezi kurulmuştur.

➤**H3c:** Dışa Dönüklülük kişilik özelliği ile bireysel inovasyon davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Bakx'da (2007:15) Costa ve McCrae'nin (1992) uyumsuzluğun düşük olduğu bireyleri, işbirliği yapmaktan ziyade rekabet etmeyi tercih eden ve daha az uyumlu, merhametli ve iyi huylu olarak tanımladıklarını, King vd.'nin (1996) ise uyumluluğun uygunluğa yol açabilirken, inovasyon düşüncesinin eylem ve özerkliğin bağımsızlığını gerektirdiğini, yenilikçi davranış için önemli olan bu özelliklerin de uyumsuzluk ile negatif ilişkiyi açıkladığını ileri sürmektedir. Yeşil ve Sözbilir'de (2013:544) Barrick ve Mount'un (1991) anlaşmazlıktan yüksek puan alan insanların iyi huylu, bağışlayıcı, kibar, yardımsever, özgecil, cömert ve işbirlikçi kişilik yapısında olduklarını ileri sürdüklerini, Matzler ve ark.'nın (2011) uyumluluğun işyeri performansı ile ilişkisini bulduklarını, Patterson ve arkadaşlarının (2009) başarılı inovasyonlar için çalışanların etkileşim, iletişim, artikülasyon ve sosyal paylaşım ağlarının önemine dikkat çektiğini, anlaşmazlık ve inovasyon arasında negatif bir ilişki olduğunu gösteren çeşitli çalışmalara işaret ettiğini (George ve Zhou, 2001; Gelade, 1997; Patterson, 1999) belirtmiştir. Burada sunulan fikirlere dayanarak, aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir;

➤ **H3d:** Uyumluluk kişilik özelliği ile bireysel inovasyon davranışı arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Yeşil ve Sözbilir (2013:543), Goldberg'e göre Duygusal Dengesizliğin özelliklerinin endişeli, sınırlı, mizaçlı ve karamsar olduğunu belirtirken, Chamorro-Premuzic ve Furnham (2003) duygusal dengesizliğin akademik performansı olumsuz etkileyebileceğini bulduğunu, Patterson ve ark.'nın (2009) duygusal dengesizliğin yenilikler üzerindeki etkilerine dair tutarsız sonuçların var olduğunu öne sürdüklerini belirtmiştir. Literatürde duygusal dengesizlik ve inovasyon arasında olumlu ve olumsuz ilişkilerin bulunduğu, duygusal dengesizliğin iş performansının yordayıcısı olduğu (Barrick ve ark. 2001), Bakx (2007:14), hem Patterson'un (2002) hem de King, McKee Walker ve Broyles'ın (1996), inovasyon ve duygusal dengesizlik arasındaki ilişkiyi belirleme zorluğunu tartıştıklarını, yüksek düzeyde bir duygusal dengesizliğin yüksek yenilikçilik ile ilişkili olmasının beklenebileceğini, duygusal dengesizliğin özelliklerinin güvenli, istikrarlı, endişeli ve strese karşı toleranssız olduğu, yenilikçi davranışı belirleyen faktörlere bakıldığında da benzerlikler bulunabileceğini, ayrıca; değişen çevrelerin, inovasyonu ima etmeye, strese ve kaygıya yol açabileceğini bildirmiştir. Ancak; Bakx (2007:14), Patterson (2002) tarafından yapılan tahminlerin aksine, King vd.'nin (1996) duygusal dengesizlik ve yaratıcılık arasında bir ilişki bulunamadığı, acı çeken sanatçı olarak yaratıcı kişinin imajının, duygusal dengesizliği öne sürdüğünü ancak; bu görüşün, yaratıcılığın üstün başa çıkma ve yüksek refahla ilişkili olduğunu belirten Anthony (1987) tarafından yanlış olduğunun gösterildiğini belirtmiştir. Geniş kapsamlı literatür taraması ve yukarıdaki bilgiler ışığında araştırmamızda duygusal dengesizliğin bireysel inovasyon davranışı ile ilişkili olabileceği kanısı oluşmakta olup H3e hipotezi bu amaçla kurulmuştur.

➤ **H3e:** Duygusal Tutarsızlık (Nevrotiklik) kişilik özelliği ile bireysel inovasyon davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Olumlu bireysel inovasyon algısı yüksek bireylerin inovasyon davranışlarının da istenilen seviyelerde olacağı ve beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel inovasyon davranışı arasında aracılık etkisinin olacağı öngörüsü üzerine H4 hipotezi kurulmuştur.

➤ **H4:** Bireysel inovasyon olumlu algı boyutu beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel inovasyon davranışı arasında aracılık etmektedir.

Olumsuz bireysel inovasyon algısı düşük bireylerin inovasyon davranışlarının da istenilen seviyelerde olacağı ve beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel inovasyon davranışı arasında aracılık etkisinin olacağı öngörüsü üzerine H5 hipotezi kurulmuştur.

➤ **H5:** Bireysel inovasyon olumsuz algı boyutu beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel inovasyon davranışı arasında aracılık etmektedir.

Direnç bireysel inovasyon algısı düşük bireylerin inovasyon davranışlarının da istenilen seviyelerde olacağı ve beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel inovasyon davranışı arasında aracılık etkisinin olacağı öngörüsü üzerine H6 hipotezi kurulmuştur.

➤ **H6:** Bireysel inovasyon direnç algı boyutu beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel inovasyon davranışı arasında aracılık etmektedir.

Literatürde cinsiyet demografik değişkenine ilişkin birçok çalışma (Çengel, 2016; Işık ve Aydın, 2016, Işık ve Türkmendağ, 2016; Kılıç, 2015) bulunmaktadır. Bireysel inovasyon davranışını etkilemede cinsiyet açısından farklılıklar olduğu görülmektedir. Çalışmamızda da aşçıların bireysel inovasyon davranışlarının cinsiyete göre farklılaşacağı öngörüsü ile H7 hipotezi kurulmuştur.

➤ **H7:** Aşçıların cinsiyetine göre bireysel inovasyon davranışlarında anlamlı bir farklılık vardır.

Literatürde yaşın bireysel inovasyon davranışı üzerinde önemli etkileri olduğu ve bireysel inovasyon davranışının yaşa göre farklılaştığı (Aslan, 2017; Arslan ve Eröz, 2018; Bakx, 2007; Çengel, 2016; Işık ve Aydın, 2016) belirtilmektedir. Genç çalışanlardan ziyade yaş ilerledikçe inovasyon davranışlarının arttığı yönünde birtakım bulgulara rastlanılmaktadır. Bu amaçla bireysel inovasyon davranışının yaşa göre farklılık göstereceği öngörüsü ile H8 hipotezi kurulmuştur.

➤ **H8:** Yaşa göre aşçıların bireysel inovasyon davranışlarında anlamlı bir farklılık vardır.

Her ne kadar Kılıç, (2015) kıdemin bireysel inovasyon davranışı üzerinde etkili olmadığı bulgusuna yer vermiş olsa da mesleğe yeni başlamış bir işgören ile deneyim sahibi bir işgören arasında bireysel inovasyon davranışı konusunda önemli farklılıklar olacağı öngörüsü ile H9 hipotezi kurulmuştur.

➤ **H9:** Çalışılan alandaki tecrübeye göre aşçıların bireysel inovasyon davranışlarında anlamlı bir farklılık vardır.

Turizm sektöründe tecrübe kazandıkça hiyerarşik açıdan bir yükselme söz konusudur. Her ne kadar Kılıç, (2015) kıdemin bireysel inovasyon davranışı üzerinde etkili olmadığı bulgusuna yer vermiş olsa da Işık, Işık ve Tırak, (2016) çalışılan kademe ile bireysel yenilikçilik arasında anlamlı bir fark belirlendiğini belirtmektedir. Mesleğe yeni başlamış alt hiyerarşik görevlerde bulunanlar ile yüksek hiyerarşik görevlerde bulunanlar arasında bireysel inovasyon davranışı gösterme açısından önemli farklılıklar olacağı öngörülmektedir ve bu amaçla H10 hipotezi kurulmuştur.

➤ **H10:** Çalışılan göreve göre aşçıların bireysel inovasyon davranışlarında anlamlı bir farklılık vardır.

Eğitimli bireylerin daha az eğitilmiş olanlara göre bireysel inovasyon davranışlarının yüksek olacağı düşünülmekte olup bu amaçla H11 hipotezi kurulmuştur.

➤ **H11:** Öğrenim durumuna göre aşçıların bireysel inovasyon davranışlarında anlamlı bir farklılık vardır.

### **3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi**

Bu çalışmanın evrenini Bursa'daki dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan aşçılar oluşturmaktadır. Araştırmanın evrenine ulaşmak adına Bursa'da bulunan Aşçılar derneğine başvurulmuş ancak; iki farklı dernek bulunduğu görülmüştür. Ayrıca; aşçıların bir kısmı lokanta, restoran, yemek sanayisi gibi işletmelerde çalışmasından ve otellerde çalışan aşçıların tamamının bu iki derneğe üye olmamasından dolayı Bursa merkez ve merkez ilçelerinde bulunan sekiz adet beş yıldızlı, onbeş adet dört yıldızlı otelde çalışan aşçıbaşı konumundaki kişilerle

görülmüş ve çalışan sayıları istenerek ve anketler bu sayılara göre personellerine uygulanmak üzere kendilerine verilerek evrene ulaşılmaya çalışılmıştır. 1 adet otel, otel yönetimini bahane ederek bilgi vermekten çekinmiştir. Diğer yirmi iki otelde çalışan aşçıbaşlarından elde edilen verilere göre toplamda yirmi iki oteldeki çalışan sayısı 281'dir. Ana evreni oluşturan 281 anketten 246'sı geri dönmüştür. Geri dönüş oranı %87,5'dir. Ancak uç cevap verenler ile araştırma sonuçlarını etkileyecek derecede eksik ve çift işaretlemeler içeren 26 anket kapsam dışı tutularak 220 anket analize değer bulunmuştur. Bursa ilinin seçilmesi çalışmanın ekonomik kaygılarından dolayıdır. Bu aşçılara ulaşabilmek için aşçılar derneği başkanlarından ve ilgili otellerde çalışan aşçıbaşlarından yardım alınmıştır. Araştırmaya katılan oteller ve mutfak departmanında çalışan sayılarına ilişkin bilgiler Çizelge 11'de sunulmuştur.

Çizelge 11. Araştırmaya Katılan Oteller ve Anket Bilgileri

No	Katılımcı Otel İsmi	Yıldız Sayısı	Çalışan Sayısı	Dağıtılan Anket Sayısı	Toplanan Anket Sayısı	Analize Tabi Tutulan Anket Sayısı
1	Grand Swiss Bel Hotel Çelik Palas	5	20	20	17	14
2	Almira Otel	5	28	28	26	26
3	Sheraton Otel	5	15	15	15	15
4	Hilton Otel	5	28	28	25	23
5	Crown Plaza Otel	5	25	25	21	16
6	Kervansaray Otel	5	10	10	10	10
7	Marigold Otel	5	7	7	7	7
8	Mercure Otel	5	15	15	15	13
9	Divan Otel	4	12	12	6	6
10	Central Otel	4	3	3	3	2
11	Anatolia Otel	4	8	8	8	8
12	Gold Majesty Otel	4	23	23	22	12
13	Tiara Termal Otel	4	8	8	7	5
14	Berussa Otel	4	7	7	7	7
15	Gönlü Ferah Otel	4	8	8	8	8
16	Ramada Otel Çekirge	4	4	4	4	4
17	Baia Otel	4	15	15	10	10
18	Holiday Inn Otel Kent Meydanı	4	10	10	10	9
19	Holiday Inn Otel Görükle	4	13	13	7	6

Çizelge 11- devam

No	Katılımcı Otel İsmi	Yıldız Sayısı	Çalışan Sayısı	Dağıtılan Anket Sayısı	Toplanan Anket Sayısı	Analize Tabi Tutulan Anket Sayısı
20	Turkuaz Otel	4	11	11	11	11
21	Adranos Otel	4	7	7	5	5
22	Tuğcu Otel	4	4	4	2	2
	<b>TOPLAM</b>		<b>281</b>	<b>281</b>	<b>246</b>	<b>220</b>

### 3.3. Veri Toplama Araç ve Teknikleri

Veri toplama aracı olarak geçerlilik ve güvenilirlikleri daha önceden yapılmış araştırma ölçekleri kullanılacaktır. Özellikle beş faktör kişilik özellikleri ile ilgili ölçeklerde genellikle kullanılan soru sayısı ikiyüz adedi aşkın olduğu görülmüştür. Oliver P. John ve Sanjay Srivastava'nın 1999 yılındaki "The Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives;" konulu araştırmasındaki ölçek 44 maddeden oluşan bir ölçek olup araştırmamızda bu ölçeğin birebir çevirisi yapılarak tercih edilmiştir. Bireysel inovasyon davranışına ilişkin ölçek soruları ise; 1977 yılında H. Thomas Hurt, Katherine Joseph ve Chester. D. Cook tarafından geliştirilen ve geçerliği ve güvenilirliği birçok araştırmacı tarafından farklı örneklemeler üzerinde test edilerek kabul edilen "Bireysel Yenilikçilik Ölçeği"nin Türkçe'ye uyarlanmasını gerçekleştiren ve "Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ): Türkçe'ye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik" konulu araştırma yapan, iç tutarlık katsayısının 0.82 olduğu, test-tekrar test güvenirliliğinin 0.87 olduğu, 2010 yılında yayımlanan Kerem KILIÇER ve Hatice Ferhan ODABAŞI çalışmasından temin edilmiş ve toplam 20 soru uyarlanmıştır. Bireysel İnovasyon Algısı ile ilgili ölçek soruları ise 2016 yılında Yunus Emre TAŞGİT ve Burak TORUN tarafından gerçekleştirilen "Yöneticilerin İnovasyon Algısı, İnovasyon Sürecini Yönetme Tarzı ve İşletmelerin İnovasyon Performansı Arasındaki İlişkiler: KOBİ'ler Üzerinde Bir Araştırma" isimli araştırmanın ölçeğinden faydalanılarak 10 soruluk ölçek oluşturulmuştur. Anket formunu oluşturan ölçek sorularının cevapları için beşli Likert ölçeği kullanılmıştır. Buna göre "1- kesinlikle katılmıyorum, 2-katılmıyorum, 3-ne katılıyorum ne katılmıyorum 4-katılıyorum, 5-kesinlikle katılıyorum" yanıtları kullanılmıştır.



### 3.4. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında toplanan nicel veriler, IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) 22.0 for Windows istatistik paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Veri analizi birkaç aşamadan oluşmaktadır. Öncelikle veriler tasnif edilmiş, ardından uç değerler ve hatalı veri girilip girilmediği kontrol edilmiştir. Uç değerlerin tespiti aşamasında Mahalanobis mesafesi hesaplanmış ve uç değer içeren anket formu tespit edilmemiştir. Korelasyon ve regresyon analizleri, normal dağılım yaklaşımını esas aldığı için araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayıları incelenmiştir. Çarpıklık ve basıklık katsayıları, normal dağılımdan sapmayı gösteren değerlerdir (Kline, 2011). Her iki katsayının da  $\pm 2$  değerini aşmaması gerekmektedir (Kunan, 1998; Klein, 2011 akt., Uşaklı, 2017:161). Bu araştırmada ilgili değişkenlerin çarpıklık değerlerinin -0,270 ile +0,275; basıklık değerlerinin ise -0,319 ile +0,388 arasında değiştiği belirlenmiştir. Dolayısıyla, verilerin normal dağılımı ile ilgili herhangi bir sorunla karşılaşılmamıştır. İlgili kontroller tamamlandıktan sonra, tanımlayıcı istatistikler (frekans, yüzde değer, ortalama değerler, standart sapma, bağıl değişkenlik katsayısı) analiz edilmiştir.

Aşçıların bireysel inovasyon algısı ve bireysel inovasyon davranışlarını incelemek ve söz konusu değişkenlerin boyutlarını belirlemek için bireysel inovasyon algısı ve bireysel inovasyon davranışı ölçekleri üzerinde Açıklayıcı Faktör Analizi uygulanmıştır. Böylece ilgili ölçeğin ve ayırt edici geçerliği de analiz edilmiştir.

Modelin uygulaması sürecinde öncelikle "araştırma modeli" test edilmiştir. Araştırma modelinin test edilmesi ile araştırma modelinde yer alan tüm faktörlerin (beş faktör kişilik özellikleri, bireysel inovasyon algısı, bireysel inovasyon davranışı) incelenmiştir. Ayrıca Cronbach alfa içsel tutarlılık katsayıları da hesaplanmıştır. T-testi, One Way Anova, Pearson Korelasyonu ve Çoklu Regresyon Analizleri ile hipotezler test edilmiştir.

Bireysel inovasyon algısının aracılık etkisini test etmek için bağımsız değişkenin (beş faktör kişilik özellikleri) bağımlı değişken (bireysel inovasyon davranışı) üzerindeki doğrudan, dolaylı ve toplam etkileri birlikte incelenmiştir.

## 4. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde alan araştırması sonucunda toplanan verilerin istatistiksel analizlerine ilişkin bulgular yer almaktadır. Öncelikle tanımlayıcı istatistikler, ardından bireysel inovasyon algısı ve bireysel inovasyon davranışı ölçeklerine yönelik Açıklayıcı Faktör Analizi sonuçları sunulmuştur. Beş faktör kişilik özellikleri ile ilgili faktör analizinin yapılmasına ihtiyaç duyulmamıştır. Önceki araştırmalarda da beş faktörün uluslararası geçerliliğinin yaygın kabulünden (McCrae 1989, Digman 1990, Trapnel ve Wiggins 1990, McCrae ve John 1992, Piedmont ve Chae 1997, McCrae ve Costa Jr. 1997, McCrae, Costa Jr, Pilar, Rolland ve Parker 1998, Somer 1998, Somer ve Goldberg 1999, Hendriks, Perugini, Angleitner, Ostendorf, Johnson, Fruyt, Hrebickova, Kreitler, Murakami, Bratko, Conner, Nagy, Fornells ve Ruisel 2003, Tekin, Turan, 2012; Tekin, 2012; Develioğlu ve Tekin, 2013; Yeşil ve Sözbilir 2013; Yıldırım, 2014; Yıldırım, Gülmez ve Yıldırım 2015; Keskin, 2016 ve Deniz, 2016; Tekin 2017; Barrick ve Mount, 1991; Friedman ve Schustack, 1999; Bruck ve Allen, 2003; Puher, 2009) dolayı faktör analizine yer verilmemiştir. Ölçme modelinin test edilmesi ile araştırma bulgularının güvenilirlik ve geçerlikleri incelenmiş ve t-testi, anova testi, korelasyon ve çoklu regresyon ile hipotez testlerine geçilmiştir. Aracılık etki testi yapılarak analizler bitirilmiştir. Tüm bulgular, ilgili çizelgeler ve şekiller yardımıyla sunulmuş ve yorumlanmıştır.

### 4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmaya toplam 220 otel aşçısı katılmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımları Çizelge 12'de yer almaktadır. Cinsiyet değişkeni açısından bakıldığında, araştırmaya katılan aşçıların % 22,3'ünün kadın, % 77,7'sinin ise erkek olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle, cinsiyet açısından katılımcıların erkek egemen olduğu anlaşılmaktadır. Yaş grupları açısından incelendiğinde ise araştırmaya katılanların büyük bir çoğunluğunun (% 68,6) 35 yaşından küçük olduğu belirlenmiştir. Bu durum örneklem içerisinde yer alan aşçıların önemli bir çoğunluğunun genç ve orta yaş grubundaki aşçılardan

oluşturduğunu göstermektedir. 26-35 yaş aralığındaki katılımcılar (% 23,6) ile 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların (% 21,4) dağılımı birbirine yakın olup, araştırmaya en az katılanlar ise 46 ve üzeri yaş grubundaki (% 10,0) aşçılardır. Katılımcıların yarıya yakınının (% 44,5) alanlarında 10 yıl ve daha fazla tecrübeye sahip oldukları, çalışılan işletme bazında % 43,2'sinin 1 yıldan az tecrübeye, % 29,1'inin ise 1-5 yıl arası çalışılan işletme tecrübesine sahip oldukları tespit edilmiştir. Katılımcıların yarıya yakınının alanlarındaki tecrübesinin 10 yılı geçmesi ancak çalışılan işletmedeki tecrübelerinin ise çoğunlukla 5 yılın altında kalıyor olması (%72,3) (bakınız Tablo 13) işletmelerdeki işgören devir hızının yüksek olduğunun bir göstergesidir. Çalışılan alandaki 10 yıldan fazla tecrübe % 18,2'dir. Katılımcıların %64,1'inin yiyecek içecek eğitimi aldıkları belirlenmiştir. En son aldıkları yiyecek içecek eğitimlerinin sırasıyla % 35,9 turizm meslek lisesi, % 13,6 önlisans, % 9,5 lisans, % 4,1 lisansüstü, %1,4 turem (turizm eğitim merkezleri) olduğu tespit edilmiştir. Yiyecek içecek eğitimi almayanlar %35,5'dir. Ankete katılan aşçılara ait demografik bulgular Çizelge 12'de verilmiştir.

Çizelge 12. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Özellik	Gruplar	f	%
Cinsiyet	Kadın	49	22,3
	Erkek	171	77,7
Yaş	25 ve altı	99	45,0
	26-35	52	23,6
	36-45	47	21,4
	46 ve üzeri	22	10,0
Çalışılan Alandaki Tecrübe (Yıl)	1 yıldan az	46	20,9
	1-5 yıl	54	24,5
	6-10 yıl	22	10,0
	10 yıldan fazla	98	44,5
Çalışılan İşletmedeki Tecrübe (Yıl)	1 yıldan az	95	43,2
	1-5 yıl	64	29,1
	6-10 yıl	21	9,5
	10 yıldan fazla	40	18,2
Yiyecek İçecek Eğitimine Katılma Durumu	Evet	141	64,1
	Hayır	79	35,9

Çizelge 12- devam

Demografik Özellik	Gruplar	f	%
En Son Aldığı Yiyecek İçecek Eğitimi	Turizm Meslek Lisesi	79	35,9
	Önlisans	30	13,6
	Lisans	21	9,5
	Lisans Üstü	9	4,1
	Turem	3	1,4
	Eğitim Almadım	78	35,5
Yiyecek İçecek Kursuna Katılma Durumu	Evet	178	80,9
	Hayır	42	19,1
Aldığı Yiyecek İçecek Kursları	Kişisel Hijyen	140	20,0
	İlkyardım	106	15,2
	Kalite	93	13,3
	Gıda Hijyeni	152	21,7
	Menü Planlama	82	11,7
	Yemek Pişirme	108	15,4
	Diğerleri	19	2,7
Görev	Aşçıbaşı	18	8,2
	Aşçıbaşı yardımcısı	17	7,7
	Kısım Şefi	43	19,5
	Aşçı	56	25,5
	Aşçı Yardımcısı	86	39,1
Öğrenim Durumu	İlkokul	34	15,5
	Ortaokul	32	14,5
	Lise ve Dengi	90	40,9
	Yüksekokul	53	24,1
	Lisans ve Üstü	11	5,0

\* Aldığı Yiyecek İçecek Kursları sorusunda çoklu işaretlemelerden dolayı (n=700). Diğer tüm özellikler için n=220.

\* Anket uygulamasına Uludağ 1. Ve 2. Oteller bölgesi dışında kalan Bursa ve merkez ilçelerindeki beş yıldızlı (8 adet) ve dört yıldızlı (14 adet) otel katılmıştır.

Araştırmaya katılanların %80,9'u yiyecek içecek ile ilgili bir kursa katıldığını beyan etmiştir. Katılımcıların % 20,0'ı kişisel hijyen, %21,7'si gıda hijyeni kursu aldığını; %15,2'si ilkyardım konusunda, %13,3'ü kalite ile ilgili, %11,7'si ise menü planlama konusunda yiyecek içecek kursu aldığını belirtmiştir. Yemek pişirme konusunda kurs alanlar %15,4'tür. Katılımcıların çalıştıkları işletmelerdeki görevlerine göre dağılımları incelendiğinde, ilk üç iş grubunun sırasıyla aşçı yardımcısı (%39,1), aşçı (%25,5) ve kısım şefi (%19,5) olduğu belirlenmiştir.

Aşçıbaşı yardımcısı pozisyonundakiler %7,7 iken aşçıbaşılar % 8,2'dir. Öğrenim durumu dağılımına bakıldığında ise çoğunluk %40,9 ile lise ve dengi öğrenime sahip bireylerden oluşmaktadır. Katılımcıların %15,5'i ilkokul, %14,5'i ortaokul seviyesinde bir eğitime sahiptir. Yüksekokul düzeyinde bir öğrenime sahip olanlar %24,1'dir. Bu durum aşçıların yarısına yakınının liseden sonra eğitim hayatlarına devam ettiklerini göstermektedir. Bu durum Aşçıların çoğunlukla eğitilmiş ve alaylı olarak yetiştiğini göstermektedir. Lisans ve üstü eğitim seviyesinde olanların oranı %5,0'dır.

## **4.2. Ölçeklerin Güvenilirliği**

Güvenirlik analizi için Cronbach Alfa katsayısı kullanılmıştır. Cronbach Alfa katsayısı her bir değişken ve alt boyutları için ayrı ayrı hesaplanarak aşağıda tablolar halinde verilmiştir. Cronbach Alfa katsayısı ölçeğin genel olarak içsel tutarlık anlamında güvenilirlik düzeyidir. İlgili katsayının 0,40'dan düşük olması ölçeğin güvenilirliğinin olmadığını gösterirken katsayının artması, güvenilirlik düzeyini de arttırmaktadır. İfade numarasının sonunda yer alan "R" harfi İngilizce "Reversal" kelimesinin baş harfini ifade etmekte olup ters ifadelerin göstergesi olarak kullanılmıştır. Çalışmadaki tüm analizlerde ilgili ters ifadeler çevrildikten sonraki halleri kullanılmıştır.

### **4.2.1. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği**

Beş faktör kişilik özellikleri ölçeği 44 sorudan oluşmaktadır ve tüm ifadelerin güvenilirlik katsayısı .781 olarak bulunmuştur. Alt boyutların güvenilirlik analizi sonuçları, Çizelge 13,14,15,16,17'de sunulmuştur.

Çizelge 13. BFKÖ Deneyime Açıklık Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları

İfade No	İfadeler	BFK Boyut İsmi	Cronbach Alfa katsayısı
O5	Orjinal olan, yeni fikirler üretirim.	OPENNESS (DENEYİME AÇIKLIK)	.710
O10	Pek çok farklı şeyi merak ederim.		
O15	Ustayımdır.		
O20	Aktif bir hayal gücüne sahibimdir.		
O25	Yaratıcıyımdır.		
O30	Sanatsal ve estetik deneyime değer veririm.		
O35R	Rutin işleri tercih ederim.		
O40	Düşünmeyi severim.		
O41R	Sanatsal çıkarları az olan biriymdir.		
O44	Sanat, müzik veya edebiyatta ilgiliiyimdir.		

Çizelge 13'de görüldüğü üzere, Cronbach alfa katsayısı (0,710), deneyime açıklık alt boyutu ölçeğinin genel olarak orta düzeyde güvenirlğe sahip olduğunu göstermektedir.

Çizelge 14. BFKÖ Sorumluluk Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları

İfade No	İfadeler	BFK Boyut İsmi	Cronbach Alfa katsayısı
C3	Çok iyi iş çıkarırım.	CONSCIENTIOUSNESS (SORUMLULUK)	.726
C8R	Dikkatsizimdir.		
C13	Güvenilirimdir.		
C18R	Dağınık olma eğilimi gösteririm.		
C23R	Tembel olma eğilimi gösteririm.		
C28	Görev tamamlanıncaya kadar azimliyimdir.		
C33	Yaptığım işleri verimli bir şekilde yaparım.		
C38	Planlar yapar ve onları takip ederim.		
C43R	Kolayca dağılırım.		

Çizelge 14'de yer alan Cronbach alfa katsayısı (0,726), Sorumluluk alt boyutunun ölçeğinin de istatistiki açıdan orta düzeyde güvenirlğe sahip olduğunu göstermektedir.

Çizelge 15. BFKÖ Dışadönüklük Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları

İfade No	İfadeler	BFK Boyut İsmi	Cronbach Alfa katsayısı
E1	Konuşkanımdır.	EXTRAVERSİYON (DIŞADÖNÜKLÜK)	.550
E6R	Çekingenimdir.		
E11	Enerji doluyumdur.		
E16	Şevkliyimdir.		
E21R	Sessiz olma eğilimi gösteririm.		
E26	İddialı bir kişiliğe sahibimdir.		
E31R	Utangacımdır.		
E36	Sosyalimdir.		

Dışadönüklük alt boyutu ölçeğine yönelik güvenirlilik analizi sonuçları, Çizelge 15'te yer almaktadır. Buna göre, 8 ifadeden oluşan dışadönüklük ölçeğinin düşük düzeyde iç tutarlılığa sahip olduğu görülmektedir (Cronbach alfa = 0,550).

Çizelge 16. BFKÖ Uyumluluk Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları

İfade No	İfadeler	BFK Boyut İsmi	Cronbach Alfa katsayısı
A2R	Başkalarının hatasını bulma eğilimi gösteririm.	AGREEABLENESS (UYUMLULUK)	.634
A7	Başkalarına yararlıyım.		
A12R	Başkalarıyla kavgaya başlayan biriyimdir.		
A17	Doğal bağışlayıcıyım.		
A22	Genellikle güvenirim.		
A27R	Başkalarına soğuk olabilecek biriyimdir.		
A32	Neredeyse herkese saygılı ve nazıyım.		
A37R	Bazen başkalarına kaba davranırım.		
A42	Başkalarıyla işbirliği yapmaktan hoşlanırım.		

Uyumluluk alt boyutu ölçeğine yönelik güvenilirlik analizi sonuçları Çizelge 16'da verilmiştir. Hesaplanan Cronbach alfa katsayısı (0.634), uyumluluk alt boyutu ölçeğinin iç tutarlılığın orta düzeyde olduğunu belirtmektedir.

Çizelge 17. BFKÖ Duygusal Dengesizlik Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları

İfade No	İfadeler	BFK Boyut İsmi	Cronbach Alfa katsayısı
N4	Depresyondayım.	NEUROTİCİSM (DUYGUSAL DENGESİZLİK)	.525
N9R	Rahat hissedirim, stres yapmam.		
N14	Gerginimdir.		
N19	Çok endişelenirim.		
N24R	Kolay üzülmem.		
N29	Karamsar olabilecek biriyimdir.		
N34R	Gergin koşullarda sakinimdir.		
N39	Kolay sinirlenirim.		

Duygusal Dengesizlik alt boyutu ölçeğine yönelik güvenilirlik analizi sonuçları Çizelge 17'de verilmiştir. Hesaplanan Cronbach alfa katsayısı (0.525), duygusal dengesizlik alt boyutu ölçeğinin iç tutarlılığın düşük olduğunu belirtmektedir.

#### 4.2.2. Bireysel İnovasyon Algısı Ölçeği

Bireysel İnovasyon Algısı ölçeği 10 sorudan oluşmaktadır ve tüm ifadelerin güvenilirlik katsayısı .415 olarak bulunmuştur. Alt boyutların güvenilirlik analizi sonuçları, Çizelge 18,19,20'de sunulmuştur.

Çizelge 18. Bireysel İnovasyon Olumlu Algı Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları

İfade No	İfadeler (İnovasyon...)	İnovasyon Algısı Boyut İsmi	Cronbach Alfa Katsayısı
OA1	kriz dönemlerinden çıkış için fırsattır.	OLUMLU ALGI	.636
OA2	rekabet avantajının oluşturulması açısından önemli bir araçtır.		
OA10	işletmenin ürün kalitesini artıracak bir faaliyettir.		



Olumlu Algı alt boyutu ölçeğine yönelik güvenilirlik analizi sonuçları Çizelge 18’de verilmiştir. Hesaplanan Cronbach alfa katsayısı (0.636), duygusal dengesizlik alt boyutu ölçeğinin iç tutarlılığın orta olduğunu belirtmektedir.

Çizelge 19. Bireysel İnovasyon Olumsuz Algı Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları

İfade No	İfadeler (İnovasyon...)	İnovasyon Algısı Boyut İsmi	Cronbach Alfa katsayısı
OLSA3R	kurum içerisindeki konumumu kaybetme ihtimaline karşı risktir.	OLUMSUZ ALGI	.596
OLSA4R	yönetilmesi çeşitli açılardan zor bir süreçtir.		
OLSA5R	belirsizliklerle dolu bir süreçtir.		
OLSA6R	kurum için ek maliyettir.		

Olumsuz Algı alt boyutu ölçeğine yönelik güvenilirlik analizi sonuçları Çizelge 19’da verilmiştir. Hesaplanan Cronbach alfa katsayısı (0.596), duygusal dengesizlik alt boyutu ölçeğinin iç tutarlılığın ortaya yakın olduğunu belirtmektedir.

Çizelge 20. Bireysel İnovasyon Direnç Algısı Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları

İfade No	İfadeler (İnovasyon...)	İnovasyon Algısı Boyut İsmi	Cronbach Alfa katsayısı
DA7R	köklü değişiklikler oluşturacak bir süreçtir.	DİRENÇ ALGISI	.501
DA8R	müşterilerin adapte olma konusundaki yaşayacağı sıkıntılar dolayısıyla dirençle karşılaşılacak bir süreçtir.		
DA9R	genel olarak personelin direnç göstermesine neden olan bir faaliyettir.		

Direnç Algısı alt boyutu ölçeğine yönelik güvenilirlik analizi sonuçları Çizelge 20’de verilmiştir. Hesaplanan Cronbach alfa katsayısı (0.501), duygusal dengesizlik alt boyutu ölçeğinin iç tutarlılığın düşük olduğunu belirtmektedir.

### 4.2.3. Bireysel İnovasyon Davranışı Ölçeği

Bireysel İnovasyon Davranışı ölçeği 20 sorudan oluşmaktadır ve tüm ifadelerin güvenilirlik katsayısı .789 olarak bulunmuştur. Alt boyutların güvenilirlik analizi sonuçları, Çizelge 21, 22, 23, 24, 25'te sunulmuştur.

Çizelge 21. Bireysel İnovasyon Davranışı Yenilikçi Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları

İfade No	İfadeler	İnovasyon Davranışı Boyut İsmi	Cronbach Alfa katsayısı
YEN11	Akranlarıma istediklerinde deneyimlerimi aktarırım.	YENİLİKÇİ	.858
YEN12	Orijinal bulduğum bir fikri denerim.		
YEN13	Yeni şeyler öğrenmek için çeşitli araştırmalar yaparım.		
YEN18	Akranlarım arasında saygı görürüm.		
YEN19	Özgün, yaratıcı fikir ve ürünler ortaya koyarım.		
YEN28	İşlerin nasıl daha iyiye gideceğine ilişkin kafa yorarım.		
YEN29	Bir sorunla karşılaştığımda başkalarıyla etkileşim kurarım.		

Yenilikçi alt boyutu ölçeğine yönelik güvenilirlik analizi sonuçları Çizelge 21'de verilmiştir. Hesaplanan Cronbach alfa katsayısı (0.858), duygusal dengesizlik alt boyutu ölçeğinin iç tutarlılığın yüksek olduğunu belirtmektedir.

Çizelge 22. Bireysel İnovasyon Davranışı Öncü Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları

İfade No	İfadeler	İnovasyon Davranışı Boyut İsmi	Cronbach Alfa katsayısı
ÖNC15	Görevleri yerine getirmeye yönelik yeni yaklaşımlar geliştiririm.	ÖNCÜ	.673
ÖNC21	İlk defa karşılaştığım bir gereç ile yeni ürünler ortaya koyabilirim.		

Çizelge 22- devam

İfade No	İfadeler	İnovasyon Davranışı Boyut İsmi	Cronbach Alfa katsayısı
ÖNC22	Herhangi bir etkinlikte ön sıralarda olurum.	ÖNCÜ	.673
ÖNC24	Düşünce ve davranışlarımla çevremdekilere özgünlük konusunda örneğimdir.		
ÖNC26	Bir sorunu çözünceye kadar uğraşırım.		

Öncü alt boyutu ölçeğine yönelik güvenilirlik analizi sonuçları Çizelge 22’te verilmiştir. Hesaplanan Cronbach alfa katsayısı (0.673), duygusal dengesizlik alt boyutu ölçeğinin iç tutarlılığın orta düzeyde olduğunu belirtmektedir.

Çizelge 23. Bireysel İnovasyon Davranışı Sorgulayıcı Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları

İfade No	İfadeler	İnovasyon Davranışı Boyut İsmi	Cronbach Alfa katsayısı
SOR16R	Yeni fikirlerin hayata geçirilmesine yönelik kabul ve onay mekanizmalarını zorlaştırıyorum.	SORGULAYICI	.610
SOR20R	Yeni fikirlerin hayata geçirilmesini desteklemem.		
SOR25R	İşlerimi eski usul ve yöntemlere göre yaparım.		
SOR30R	Yeni fikirlerin hayata geçirilebilmesi için gereken örgütsel aktörleri engellerim.		

Sorgulayıcı alt boyutu ölçeğine yönelik güvenilirlik analizi sonuçları Çizelge 23’de verilmiştir. Hesaplanan Cronbach alfa katsayısı (0.610), duygusal dengesizlik alt boyutu ölçeğinin iç tutarlılığın orta düzeyde olduğunu belirtmektedir.

Çizelge 24. Bireysel İnovasyon Davranışı Şüphecî Ölçeği Güvenirlik Analizi  
Sonuçları

İfade No	İfadeler	İnovasyon Davranışı Boyut İsmi	Cronbach Alfa katsayısı
ŞÜP23R	Çevremdeki insanlarda faydasını görmedikçe yeni bir yöntem denemem.	ŞÜPHECİ	.574
ŞÜP27R	Yeniliklerin başkasında faydasını görmedikçe söylediklerine itibar etmem.		

Şüphecî alt boyutu ölçeğine yönelik güvenilirlik analizi sonuçları Çizelge 24'de verilmiştir. Hesaplanan Cronbach alfa katsayısı (0.574), duygusal dengesizlik alt boyutu ölçeğinin iç tutarlılığın düşük düzeyde olduğunu belirtmektedir.

Çizelge 25. Bireysel İnovasyon Davranışı Gelenekçi Ölçeği Güvenirlik Analizi  
Sonuçları

İfade No	İfadeler	İnovasyon Davranışı Boyut İsmi	Cronbach Alfa katsayısı
GEL14R	Aslına uygun olmayanı denemem.	GELENEKÇİ	.306
GEL17R	Çevremdeki insanların çoğu kabullenmedikçe geleneksel düşünceden vazgeçmem.		

Gelenekçi alt boyutu ölçeğine yönelik güvenilirlik analizi sonuçları Çizelge 25'da verilmiştir. Hesaplanan Cronbach alfa katsayısı (0.306), duygusal dengesizlik alt boyutu ölçeğinin iç tutarlılığın çok düşük düzeyde olduğunu belirtmektedir.

### 4.3. Ölçeklerin Geçerliliği

Çalışma sürecinde ilgili ölçeklerin (beş faktör kişilik özellikleri, bireysel inovasyon algısı ve bireysel inovasyon davranışı) yapı geçerliklerini test etmek ve önde gelen alt boyutlarını/faktörlerini tespit etmek amacıyla Açıklayıcı Faktör Analizi kullanılmıştır. Beş faktör kişilik özellikleri uluslararası kabul görmüş faktörler oldukları için tekrar faktör analizi yapmaya gerek duyulmamıştır. Faktör analizi, Temel Bileşenler Analizi (Principal Component Analysis) yöntemi ve Kaiser

Normalizasyonlu Varimax dik döndürme yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Faktör analizi sonuçlarını değerlendirmede temel ölçüt faktör yükleridir. Faktör altında yer alan ifadelerin tespit edilmesi aşamasında, ifadelerin her bir faktör için aldıkları faktör yüklerine bakılmaktadır. Hair vd. (2005) faktör yükü 0.50'nin altında bulunan ifadelerin analizden çıkarılması gerektiğini belirtmektedir. Bu nedenle, bir ifadenin bir faktörde yer alabilmesi için en az 0.50'lik faktör yüküne sahip olması gerekli görülmüştür. Ayrıca bir faktör altında yer alan ifadenin, bir başka faktör altında da yüksek faktör yüküne (0.40) sahip olması durumunda (cross-loading), ilgili ifadenin çıkarılması gerektiği önerilmektedir (Uşaklı, 2017). Bartlett Küresellik Testi (Barlett's Test of Sphericity) sonuçları, değişkenler arasında faktör analizi yapmaya yeterli düzeyde ilişki olduğunu göstermektedir (tüm p değerleri anlamlı,  $p=0.000$ ). Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği ölçüsünün yüksek olması (tüm analizlerde ilgili ölçü  $> 0.700$ ), toplanan veri setinin faktör analizi yapmaya uygun olduğunu göstermektedir. Yukarıdaki kriterler kullanılarak tüm ölçekler için gerçekleştirilen faktör analizlerinde, birçok ifadenin en az 0.50 faktör yüküne sahip olduğu ve birden fazla faktör altında yer alan ifade olmadığı tespit edilmiştir. Faktör analizinde, özdeğeri (eigenvalue) 1'den büyük faktörler kullanılmıştır. Ortaya çıkan her bir faktörün güvenilirlikleri Cronbach Alfa katsayıları kullanılarak test edilmiştir. Faktörlerin güvenilirlik seviyeleri çoğunlukla orta düzeydedir. Her bir faktör altında yer alan ifadeler belirlendikten sonra, ortaya çıkan faktörlerin isimlendirilmesi aşamasına geçilmiştir. Faktörlerin isimlendirilmesi aşamasında aşağıdaki kriterler kullanılmıştır:

- Faktör yükleri,
- Her bir faktör altında yer alan maddenin o faktörün bütünü ile ilişkisi,

İfadelerin en sonunda bulunan "R" harfi İngilizce "Reversal" kelimesinin baş harfini ifade etmekte olup ters ifadelerin göstergesi olarak kullanılmıştır. Çalışmadaki tüm analizlerde ilgili ters ifadeler çevrildikten sonraki halleri kullanılmıştır.

#### **4.3.1. Bireysel İnovasyon Algısı Faktör Analizi**

İlgili ölçek, 10 sorudan oluşmaktadır. Bireysel inovasyon algısına yönelik Açıklayıcı Faktör Analizi sonuçları Çizelge 26'de, yer almaktadır.

Çizelge 26'da görüldüğü üzere, bireysel inovasyon algısı unsurlarının, (1) olumlu algı, (2) olumsuz algı, (3) direnç algısı olmak üzere üç boyuttan oluştuğu belirlenmiştir. Gerek faktör yükleri gerekse diğer istatistikî değerler uygun olup, bireysel inovasyon algısı ölçeğinin yapı geçerliğine ilişkin herhangi bir sorun görülmemektedir.

Çizelge 26. Bireysel İnovasyon Algısı Açıklayıcı Faktör Analizi

Faktör Adı	İfade No	Faktör Yükü	Açıklanan Varyans (%)	Güvenirlilik ( $\alpha$ )
Olumlu Algı			26,594	0,636
	OA1	,820		
	OA2	,803		
	OA10	,524		
Olumsuz Algı			16,573	0,596
	OLSA3R	,537		
	OLSA4R	,761		
	OLSA5R	,775		
	OLSA6R	,550		
Direnç Algısı			10,995	0,501
	DA7R	,277		
	DA8R	,570		
	DA9R	,819		
Toplam Açıklanan Varyans (%)			54,162	
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçüsü				0,711
Bartlett Küresellik Testi			Ki Kare 321,883; serbestlik derecesi 45; p değeri 0,000	

#### 4.3.2. Bireysel İnovasyon Davranışı Faktör Analizi

İlgili ölçek, 20 sorudan oluşmaktadır. Bireysel inovasyon davranışına yönelik Açıklayıcı Faktör Analizi sonuçları Çizelge 27'de, yer almaktadır.

Bireysel inovasyon davranışı ölçeğine yönelik Açıklayıcı Faktör Analizi sonucu, Tablo 28'de sunulmuştur. Bireysel inovasyon algısında olduğu gibi, bireysel

inovasyon davranışı ölçeğinin de çok boyutlu olduğu görülmüş ve beş boyuttan (1) Yenilikçi, (2) Öncü, (3) Sorgulayıcı, (4) Şüpheli, (5) Gelenekçi olduğu tespit edilerek yapı geçerliği açısından herhangi bir sorun olmadığı görülmüştür.

Çizelge 27. Bireysel İnovasyon Davranışı Açıklayıcı Faktör Analizi

Faktör Adı	İfade No	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans (%)	Güvenirlik ( $\alpha$ )
<b>Yenilikçi</b>			25,379	0,858
	YEN11	,666		
	YEN12	,833		
	YEN13	,751		
	YEN18	,637		
	YEN19	,536		
	YEN28	,744		
	YEN29	,695		
<b>Öncü</b>			13,885	0,673
	ÖNC15	,478		
	ÖNC21	,700		
	ÖNC22	,643		
	ÖNC24	,612		
	ÖNC26	,488		
<b>Sorgulayıcı</b>			6,046	0,610
	SOR16R	,742		
	SOR20R	,631		
	SOR25R	,638		
	SOR30R	,538		
<b>Şüpheli</b>			5,826	0,574
	ŞÜP23R	,776		
	ŞÜP27R	,742		
<b>Gelenekçi</b>			5,400	0,306
	GEL14R	,709		
	GEL17R	,643		
Toplam Açıklanan Varyans (%)			56,537	
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçüsü				0,826
Bartlett Küresellik Testi		Ki Kare 1222,122; serbestlik der. 190; p değeri 0,000		

Ölçme aracında bulunan üç temel ölçeğe (beş faktör kişilik özellikleri, bireysel inovasyon algısı ve bireysel inovasyon davranışı) ilişkin Cronbach alfa katsayılarının orta seviyede olması, ilgili ölçeklerde yer alan ifadelerin sırasıyla; içsel tutarlılığa sahip olma, aynı olguyu ölçen birden fazla ifadenin olmaması ve ifadelerin, ölçeklerin bütününe katkı sağlaması konularında yeterli olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, araştırmada kullanılan ölçeklerin, güvenilirlik düzeyinin yükseğe yakın olduğu sonucuna varılmaktadır. Benzer şekilde, gerçekleştirilen Açıklayıcı Faktör Analizi sonucunda, bireysel inovasyon algısı ölçeğinin toplam üç faktörden; ve bireysel inovasyon davranışı ölçeğinin ise beş boyutlu bir yapıdan oluştuğu tespit edilmiştir. Bu açıdan bakıldığında, ölçeklerin yapı geçerliğine sahip olduğu anlaşılmaktadır. Beş faktör kişilik özellikleri ile ilgili faktör analizinin yapılmama nedeni uzun yıllar boyunca oluşturulan “beş faktör”ün uluslararası birçok çalışmada (Barrick ve Mount, 1991; Bruck ve Allen, 2003; Deniz, 2016; Develioğlu ve Tekin, 2013; Digman, 1990; Friedman ve Schustack, 1999; Hendriks, Perugini, Angleitner, Ostendorf, Johnson, Fruyt, Hrebickova, Kreitler, Murakami, Bratko, Conner, Nagy, Fornells ve Ruisel, 2003; Keskin, 2016; McCrae ve Costa Jr., 1997; McCrae, Costa Jr, Pilar, Rolland ve Parker, 1998; McCrae ve John, 1992; McCrae, 1989, Piedmont ve Chae, 1997; Puher, 2009; Somer, 1998, Somer ve Goldberg, 1999; Tekin, 2012, 2017; Tekin ve Turan, 2012; Trapnel ve Wiggins, 1990; Yeşil ve Sözbilir, 2013; Yıldırım, 2014; Yıldırım, Gülmez ve Yıldırım, 2015) sıklıkla kullanılıyor olmasından dolayı geçerli ve güvenilir bir ölçek sayılmasındandır.

#### **4.4. Bireysel İnovasyon Algısına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler**

Bu kısımda, bireysel inovasyon algılarını ölçmek için kullanılan ifadelere yönelik tanımlayıcı istatistiki bulgulara yer verilmiştir. Bu doğrultuda, olumlu algı, olumsuz algı ve direnç algısına ilişkin ifadeler incelenmiştir.

##### **4.4.1. Olumlu Bireysel İnovasyon Algısı Faktörüne İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler**

Bireysel inovasyon algısının alt boyutları, “olumlu algı, olumsuz algı ve direnç algısı” olmak üzere üç boyutta incelenmiştir. Olumlu algı boyutunda yer alan ifadelerle ilişkin ortalama, standart sapma ve bağıl değişkenlik katsayısı değerleri



Tablo 28’de yer almaktadır. Bağıl değişkenlik katsayısı standart sapmanın yüz ile çarpılıp ortalamaya bölünmesiyle elde edilen bir değer olup aritmetik ortalamayı ve standart sapmayı içerisinde barındırdığı için puan dağılımı hakkında daha çok bilgi vermektedir. Bağıl değişkenlik katsayısının 26 ve üstü olması grubun basık dağılımlı olduğunu bir başka deyişle standart sapmanın aritmetik ortalamadan büyük ve puanların birbirine uzak olması durumundan dolayı grubun heterojen olmasıdır. 20-25 arası olması grubun normal dağılım gösterdiğini, 19 ve altı olması grubun homojen olduğunu bir başka deyişle standart sapmanın aritmetik ortalamadan küçük olması ve puanların birbirine yakın olmasından dolayı sivri dağılım olduğunu göstermektedir.

Çizelge 28. Olumlu Algı Boyutuna İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Bağıl Değişkenlik Katsayısı Değerleri

İfade No	İfadeler (İnovasyon...)	$\bar{x}$	s.s.	BDK (V)
OA1	kriz dönemlerinden çıkış için fırsattır.	3,57	1,256	35,18
OA2	rekabet avantajının oluşturulması açısından önemli bir araçtır.	3,64	1,239	34,03
OA10	işletmenin ürün kalitesini artıracak bir faaliyettir.	3,81	1,175	30,83

Çizelge 28’de görüldüğü üzere, “inovasyonun işletmenin ürün kalitesini artıracak bir faaliyet” olarak görüldüğü ( $\bar{x}=3,81$ ) belirlenirken, “kriz dönemlerinden çıkış için bir fırsat” ( $\bar{x}=3,57$ ) ise olumlu algı grubunda yer alan diğer algılara göre yeterince iyi algılanmadığı tespit edilmiştir. Kriz dönemlerinden çıkış için bir fırsat ve rekabet avantajının oluşturulması için önemli bir araç algısı bu ifadelerin daha çok üst yönetimi ilgilendirdiği düşüncesinden kaynaklanıyor olduğu düşünülebilir.

#### 4.4.2. Olumsuz Bireysel İnovasyon Algısı Faktörüne İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Çizelge 29. Olumsuz Algı Boyutuna İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Bağıl Değişkenlik Katsayısı Değerleri

İfade No	İfadeler (İnovasyon...)	$\bar{x}$	s.s.	BDK (V)
OLSA3R	kurum içerisindeki konumumu kaybetme ihtimaline karşı risktir.	3,14	1,170	37,26
OLSA4R	yönetilmesi çeşitli açılardan zor bir süreçtir.	2,70	1,019	37,74
OLSA5R	belirsizliklerle dolu bir süreçtir.	2,93	1,077	36,75
OLSA6R	kurum için ek maliyettir.	2,80	1,112	39,71

Çizelge 29’da olumsuz algı boyutunu ölçen ifadelerin tanımlayıcı istatistikleri verilmiştir. Tabloya göre en yüksek ortalamanın “kurum içerisindeki konumumu kaybetme ihtimaline karşı risktir” ifadesinde hesaplandığı görülmektedir ( $\bar{x}=3,14$ ). Bu ifadeyi sırasıyla “belirsizliklerle dolu bir süreçtir” ( $\bar{x}=2,93$ ), “kurum için ek maliyettir” ( $\bar{x}=2,80$ ) ve “yönetilmesi çeşitli açılardan zor bir süreçtir” ( $\bar{x}=2,70$ ) ifadeleri izlemektedir. Her ne kadar olumsuz algı boyutuna ilişkin en yüksek ortalama “kurum içerisindeki konumumu kaybetme ihtimaline karşı risktir” ifadesi ( $\bar{x}=3,14$ ) için hesaplanmış olsa da, bu boyutta yer alan ifadelerin ortalamalarının birbirine oldukça yakın ve düşük olması nedeniyle, “kurum içerisindeki konumumu kaybetme ihtimaline karşı risktir” ile diğer ifadelerin algılamaları arasında büyük bir farklılık bulunmamaktadır. Ancak; bireysel inovasyonu olumsuz algı olarak sırasıyla kendi konumunu kaybetme riski, belirsizliklerle dolu bir süreç, kurum için ek bir maliyet ve yönetilmesi zor bir süreç olarak algıladıkları söylenebilir.

#### 4.4.3. Direnç Bireysel İnovasyon Algısı Faktörüne İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Çizelge 30. Direnç Algısı Boyutuna İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Bağlı Değişkenlik Katsayısı Değerleri

İfade No	İfadeler (İnovasyon...)	$\bar{x}$	s.s.	BDK (V)
DA7R	köklü değişiklikler oluşturacak bir süreçtir.	2,49	1,070	42,97
DA8R	müşterilerin adapte olma konusundaki yaşayacağı sıkıntılar dolayısıyla dirençle karşılaşılacak bir süreçtir.	2,66	1,048	39,39
DA9R	genel olarak personelin direnç göstermesine neden olan bir faaliyettir.	2,46	1,053	42,80

Çizelge 30'da ise direnç algısı boyutuna ilişkin ifadelerin ortalama ve standart sapma değerleri sunulmuştur. İlgili çizelge incelendiğinde, ifadelerin birbirine yakınlığı ve düşüklüğü dikkat çekmektedir. Buna göre, “müşterilerin adapte olma konusundaki yaşayacağı sıkıntılar dolayısıyla dirençle karşılaşılacak bir süreç” olarak algılama ( $\bar{x}=2,66$ ) en yüksek ortalamaya sahip olsa da “köklü değişiklikler oluşturacak bir süreçtir” ( $\bar{x}=2,49$ ) ve “genel olarak personelin direnç göstermesine neden olan bir faaliyettir” algıları da birbirine çok yakın olmasından dolayı müşterilerin inovasyon karşısında göstereceği direnç ile personelin göstereceği direnç algısında fazla bir farkın olmadığı görülmektedir. Köklü değişiklik oluşturacak bir süreç olarak da algılanmadığı belirlenmiştir. Zira açıklayıcı faktör analizinden (bkn. Çizelge 26) de anlaşılacağı üzere faktör yükü düşük çıkmıştır (,277).

#### 4.5. Bireysel İnovasyon Davranışı Faktörlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Bireysel İnovasyon Davranışını oluşturan faktörler “yenilikçi, öncü, sorgulayıcı, şüpheli ve gelenekçi ” olmak üzere beş boyutta incelenmiştir. Çizelge 31'de yenilikçilik boyutunu ölçen ifadelerin tanımlayıcı istatistikleri verilmiştir. Bu boyutta, en yüksek ortalamanın “Yeni şeyler öğrenmek için çeşitli araştırmalar yaparım” ifadesinde hesaplandığı görülmektedir ( $\bar{x}=4,14$ ). Ayrıca yenilikçi boyutundaki “Orijinal bulduğum bir fikri denerim” ( $\bar{x}=4,07$ ), “İşlerin nasıl daha iyiye

gideceğine ilişkin kafa yorarı” ( $\bar{x}=4,04$ ) ve “Bir sorunla karşılaştığımda başkalarıyla etkileşim kurarım” ( $\bar{x}=4,03$ )” gibi bireysel mesleki yetkinliklere yönelik ifadelerde ortalama değerlerin 4’ün üstünde olduğu görülmektedir. “Akranlarıma istediklerinde deneyimlerimi aktarırım” ( $\bar{x}=3,95$ )” ve “Akranlarım arasında saygı görürüm” ( $\bar{x}=3,91$ )” ifadeleri 4’ün altında olmasına rağmen 4’e yakın olarak belirlenmiştir. Ancak; yine de, aşçılarda bireysel yenilikçi algılarının akran grupları dahil edildiğinde biraz düştüğü söylenebilir. Bu durum, “Akranlarıma istediklerinde deneyimlerimi aktarırım” ifadesinin ortalaması ( $\bar{x}=3,95$ ) olmasına rağmen diğer ifadelerle karşılaştırıldığında bağıl değişkenlik katsayısının 26’nın üzerinde olmasından kaynaklanmaktadır. Diğer tüm ifadelerin normal bir dağılım aralığında olduğu görülmekte olup katılımcıların çoğunun ifadelere benzer cevaplar verdiği belirlenmiştir.

Çizelge 31. Yenilikçi Boyutuna İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Bağıl Değişkenlik Katsayısı Değerleri

İfade No	İfadeler	$\bar{x}$	s.s.	BDK (V)
YEN11	Akranlarıma istediklerinde deneyimlerimi aktarırım.	3,95	1,149	29,08
YEN12	Orijinal bulduğum bir fikri denerim.	4,07	1,033	25,38
YEN13	Yeni şeyler öğrenmek için çeşitli araştırmalar yaparım.	4,14	1,074	25,94
YEN18	Akranlarım arasında saygı görürüm.	3,95	1,017	25,74
YEN19	Özgün, yaratıcı fikir ve ürünler ortaya koyarım.	3,91	,994	25,42
YEN28	İşlerin nasıl daha iyiye gideceğine ilişkin kafa yorarı.	4,04	1,012	25,04
YEN29	Bir sorunla karşılaştığımda başkalarıyla etkileşim kurarım.	4,03	1,081	26,82

Otellerde çalışan aşçıların bireysel inovasyon davranışını öncü boyutunu ölçen ifadelerin ortalama ve standart sapma değerleri ise Çizelge 32’de yer almaktadır. Tabloya göre en yüksek ortalama, “Bir sorunu çözünceye kadar uğraşırım” ( $\bar{x}=3,92$ ) konusunda hesaplanmıştır. Bunu sırasıyla “Görevleri yerine getirmeye yönelik yeni yaklaşımlar geliştiririm” ( $\bar{x}=3,81$ ) ve “Düşünce ve davranışlarımla çevremdekilere özgünlük konusunda örneğimdir” ( $\bar{x}=3,67$ )” ve ” İlk

defa karşılaştığım bir gereç ile yeni ürünler ortaya koyabilirim ( $\bar{x} = 3,59$ )” düzeyleri takip etmektedir. Öncü boyutunda en düşük ortalama ise “Herhangi bir etkinlikte ön sıralarda olurum ( $\bar{x} = 3,49$ ) konusunda ölçülmüştür. Bu durum aşçıların öncülük etmekten kaçındıklarını göstermektedir.

Yenilikçi ve öncü boyutlarında yer alan ifadelerin ortalamaları karşılaştırmalı olarak analiz edildiğinde ise dört ve beş yıldızlı otel aşçılarının yenilikçi davranış düzeylerinin daha yüksek, buna karşın öncü inovasyon davranış düzeylerinin ise daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 32. Öncü Boyutuna İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Bağıl Değişkenlik Katsayısı Değerleri

İfade No	İfadeler	$\bar{x}$	s.s.	BDK (V)
ÖNC15	Görevleri yerine getirmeye yönelik yeni yaklaşımlar geliştirim.	3,81	1,103	28,95
ÖNC21	İlk defa karşılaştığım bir gereç ile yeni ürünler ortaya koyabilirim.	3,59	1,041	28,99
ÖNC22	Herhangi bir etkinlikte ön sıralarda olurum.	3,49	1,093	31,31
ÖNC24	Düşünce ve davranışlarımla çevremdekilere özgünlük konusunda örneğimdir.	3,67	,914	24,90
ÖNC26	Bir sorunu çözünceye kadar uğraşırım.	3,92	1,020	26,02

Sorgulayıcı boyutunda bulunan dört ifadeye yönelik tanımlayıcı istatistikler Çizelge 33’de sunulmuştur. Buna göre katılımcıların, “Yeni fikirlerin hayata geçirilmesini desteklemem” ( $\bar{x} = 3,84$ ), “Yeni fikirlerin hayata geçirilebilmesi için gereken örgütsel aktörleri engellerim” ( $\bar{x} = 3,53$ ) ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. “İşlerimi eski usul ve yöntemlere göre yaparım ( $\bar{x} = 3,46$ )” ile “Yeni fikirlerin hayata geçirilmesine yönelik kabul ve onay mekanizmalarını zorlaştırırım” ( $\bar{x} = 3,36$ ) konularındaki algı düzeyleri benzerdir. Ancak kullanılan beşli Likert tipi ölçek üzerinden 3 civarında bir ortalama değer elde edilmesi ve bağıl değişkenlik katsayıları göz önüne alındığında, esasen aşçıların, yüksek düzeyde sorgulayıcı olmadıkları söylenebilir.

Çizelge 33. Sorgulayıcı Boyutuna İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Bağıl Değişkenlik Katsayısı Değerleri

İfade No	İfadeler	$\bar{x}$	s.s.	BDK (V)
SOR16R	Yeni fikirlerin hayata geçirilmesine yönelik kabul ve onay mekanizmalarını zorlaştırım.	3,36	1,239	36,87
SOR20R	Yeni fikirlerin hayata geçirilmesini desteklemem.	3,84	1,244	32,39
SOR25R	İşlerimi eski usul ve yöntemlere göre yaparım.	3,46	1,227	35,46
SOR30R	Yeni fikirlerin hayata geçirilebilmesi için gereken örgütsel aktörleri engellerim.	3,53	1,399	39,63

Şüpheli boyutunda bulunan iki ifadeye yönelik tanımlayıcı istatistikler Çizelge 34’de sunulmuştur. Buna göre katılımcıların, “Çevremdeki insanlarda faydasını görmedikçe yeni bir yöntem denemem” ( $\bar{x}=3,29$ ) ile “Yeniliklerin başkasında faydasını görmedikçe söylediklerine itibar etmem” ( $\bar{x}=2,80$ ) konularındaki algı düzeyleri benzer olması gerekirken farklılaşmıştır. Ancak kullanılan beşli Likert tipi ölçek üzerinden 3 civarında bir ortalama değer elde edilmesi ve bağıl değişkenlik katsayıları dikkate alındığında, esasen aşçılar arasında yüksek düzeyde şüphelilik oluşmadığı söylenebilir.

Çizelge 34. Şüpheli Boyutuna İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Bağıl Değişkenlik Katsayısı Değerleri

İfade No	İfadeler	$\bar{x}$	s.s.	BDK (V)
ŞÜP23R	Çevremdeki insanlarda faydasını görmedikçe yeni bir yöntem denemem.	3,29	1,273	38,69
ŞÜP27R	Yeniliklerin başkasında faydasını görmedikçe söylediklerine itibar etmem.	2,80	1,297	46,32

Son olarak, gelenekçi boyutunda bulunan iki ifadeye yönelik tanımlayıcı istatistikler Çizelge 35’de sunulmuştur. Buna göre katılımcıların, “Çevremdeki insanların çoğu kabullenmedikçe geleneksel düşünceden vazgeçmem” ( $\bar{x}=3,14$ ) ile “Aslına uygun olmayanı denemem” ( $\bar{x}=3,10$ ) konularındaki algı düzeyleri benzerdir. Ancak kullanılan beşli Likert tipi ölçek üzerinden 3 civarında bir ortalama değer

elde edilmesi ve bağıl değişkenlik katsayıları dikkate alındığında, esasen aşçılar arasında yüksek düzeyde gelenekçi etkileşim oluşmadığı söylenebilir.

Çizelge 35. Gelenekçi Boyutuna İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Bağıl Değişkenlik Katsayısı Değerleri

İfade No	İfadeler	$\bar{x}$	s.s.	BDK (V)
GEL14R	Aslına uygun olmayanı denemem.	3,10	1,158	37,35
GEL17R	Çevremdeki insanların çoğu kabullenmedikçe geleneksel düşünceden vazgeçmem.	3,14	1,211	38,56

#### 4.6. Beş Faktör Kişilik Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Aşçıların deneyime açıklık düzeylerini ölçmek için on farklı ifade (Orjinal olan, yeni fikirler üretirim, pek çok farklı şeyi merak ederim, ustayımdır, aktif bir hayal gücüne sahibimdir, yaratıcıyımdır, sanatsal ve estetik deneyime değer veririm, rutin işleri tercih ederim, düşünmeyi severim, sanatsal çıkarları az olan biriyimdir, sanat, müzik veya edebiyatta ilgiliyimdir) kullanılmıştır. İfadelere yönelik tanımlayıcı istatistik bulgular Çizelge 36'da verilmiştir. İlgili çizelge incelendiğinde, deneyime açıklık düzeyini ölçen on farklı ifadenin ortalama değerlerinin birbirine yakın olduğu "Pek çok farklı şeyi merak ederim" ( $\bar{x}=3,87$ ), "Düşünmeyi severim" ( $\bar{x}=3,82$ ), "Sanatsal ve estetik deneyime değer veririm" ( $\bar{x}=3,75$ ), "Aktif bir hayal gücüne sahibimdir" ( $\bar{x}=3,75$ ), "Orjinal olan, yeni fikirler üretirim" ( $\bar{x}=3,67$ ) görülmektedir. Bu durum, ifadelerin ölçme düzeylerinin tutarlı (güvenilir) olduğunun bir göstergesidir. "Rutin işleri tercih ederim" ( $\bar{x}=3,04$ ) ve "Sanatsal çıkarları az olan biriyimdir" ( $\bar{x}=3,05$ ) ifadeleri ters soru olarak sorulmuş ve en düşük ortalamaya sahip iki ifade olarak belirlenmiştir. Bu durum, aşçıların rutin işleri tercih etmekten çekindiklerini ve sanatsal çıkarları gözetten bir yapıda olduklarını gösterebilir. Ayrıca kısmen meraklı ve hayal gücüne sahip oldukları söylenebilir.

Çizelge 36. Deneyime Açıklık (Openness) Boyutuna İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Bağlı Değişkenlik Katsayısı Değerleri

İfade No	İfadeler	$\bar{x}$	s.s.	BDK (V)
O5	Orjinal olan, yeni fikirler üretirim.	3,67	1,139	31,03
O10	Pek çok farklı şeyi merak ederim.	3,87	1,192	30,80
O15	Ustayımdır.	3,58	1,199	33,49
O20	Aktif bir hayal gücüne sahibimdir.	3,75	1,127	30,05
O25	Yaratıcıyımdır.	3,61	1,143	31,66
O30	Sanatsal ve estetik deneyime değer veririm.	3,75	1,214	32,37
O35R	Rutin işleri tercih ederim.	3,04	1,275	41,94
O40	Düşünmeyi severim.	3,82	1,210	31,67
O41R	Sanatsal çıkarları az olan biriyimdir.	3,05	1,320	43,27
O44	Sanat, müzik veya edebiyatta ilgiliiyimdir.	3,60	1,231	34,19

Çizelge 37’de sorumluluk boyutunu ölçmek için kullanılan dokuz farklı ifadenin (Çok iyi iş çıkarırım, Dikkatsizimdir, Güvenilirimdir, Dağınık olma eğilimi gösteririm, Tembel olma eğilimi gösteririm, Görev tamamlanıncaya kadar azimliyimdir, Yaptığım işleri verimli bir şekilde yaparım, Planlar yapar ve onları takip ederim, Kolayca dağılırım) ortalama ve standart sapma değerleri yer almaktadır. Buna göre “Güvenilirimdir.” ( $\bar{x} = 4,07$ ) ve “Yaptığım işleri verimli bir şekilde yaparım” ( $\bar{x} = 3,95$ ) sorumluluk davranışlarının birbirine çok yakın; diğer yedi sorumluluk davranışından ise daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir.

Bu iki sorumluluk davranışını, “Görev tamamlanıncaya kadar azimliyimdir” ( $\bar{x} = 3,75$ ) ve “Çok iyi iş çıkarırım” ( $\bar{x} = 3,66$ ) izlemektedir. En düşük ortalama değer ise “Kolayca dağılırım” ( $\bar{x} = 3,40$ ) için hesaplanmıştır. Kısacası, katılımcıların kişilik davranışları sorumluluk boyutunda oldukça yüksek bir düzeyde oldukları söylenebilir. Hatta sorumluluk düzeylerinin ortalamasının üzerinde olduğu için genel olarak yüksek olduğu söylenebilir. Bağlı değişkenlik katsayıları da dikkate alınarak aşçıların kendilerini güvenilir gördükleri ve yaptığı işleri verimli bir şekilde yaptıkları çıkarımı yapılabilir.



Çizelge 37. Sorumluluk (Conscientiousness) Boyutuna İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Bağıl Değişkenlik Katsayısı Değerleri

İfade No	İfadeler	$\bar{x}$	s.s.	BDK (V)
C3	Çok iyi iş çıkarırım.	3,66	1,120	30,60
C8R	Dikkatsizimdir.	3,56	1,345	37,78
C13	Güvenilirimdir.	4,07	1,164	28,59
C18R	Dağınık olma eğilimi gösteririm.	3,58	1,335	37,29
C23R	Tembel olma eğilimi gösteririm.	3,62	1,359	37,54
C28	Görev tamamlanıncaya kadar azimliyimdir.	3,75	1,226	32,69
C33	Yaptığım işleri verimli bir şekilde yaparım.	3,95	1,097	27,77
C38	Planlar yapar ve onları takip ederim.	3,63	1,204	33,16
C43R	Kolayca dağılırım.	3,40	1,282	37,70

Çizelge 38’de ise dışadönüklük boyutunu ölçmek için kullanılan sekiz farklı ifadenin (Konuşkanım, Çekingenim, Enerji doluyum, Şevkliyim, Sessiz olma eğilimi gösteririm, İddialı bir kişiliğe sahibim, Utangaçım, Sosyalim) ortalama ve standart sapma değerleri yer almaktadır. Buna göre “Şevkliyim.” ( $\bar{x}$  = 3,75) ve “Enerji doluyum” ( $\bar{x}$  = 3,71) dışadönüklük boyutunun birbirine çok yakın; diğer altı dışadönüklük boyutundan ise daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir.

Bu iki dışadönüklük boyutunu, “Sosyalim” ( $\bar{x}$  = 3,61) ve “İddialı bir kişiliğe sahibim” ( $\bar{x}$  = 3,51) boyutları izlemektedir. En düşük ortalama değer ise “Sessiz olma eğilimi gösteririm” için hesaplanmıştır ( $\bar{x}$  = 2,77). Kısacası, katılımcıların, ortalama bir dışadönüklülüğe sahip oldukları görülmektedir. Burada düşük ortalamaya sahip olan aşçıların ters ifadelerde olması dikkat çekmektedir. Bağıl değişkenlik katsayısı da dikkate alındığında aşçıların utangaç, çekingen ve sessiz olma eğiliminde olmadıkları, şevkli bir yapıda oldukları söylenebilir.

Çizelge 38. Dışadönüklük (Extraversion) Boyutuna İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Bağlı Değişkenlik Katsayısı Değerleri

İfade No	İfadeler	$\bar{x}$	s.s.	BDK (V)
E1	Konuşkanımdır.	3,50	1,276	36,45
E6R	Çekingenimdir.	3,21	1,311	40,84
E11	Enerji doluyumdur.	3,71	1,168	31,48
E16	Şevkliyimdir.	3,75	1,095	29,20
E21R	Sessiz olma eğilimi gösteririm.	2,77	1,226	44,25
E26	İddialı bir kişiliğe sahibimdir.	3,51	1,173	33,41
E31R	Utangacımdır.	3,13	1,315	42,01
E36	Sosyalimdir.	3,61	1,191	32,99

Çizelge 39'da ise uyumluluk alt boyutunu ölçmek için kullanılan dokuz farklı ifadenin (Başkalarının hatasını bulma eğilimi gösteririm, Başkalarına yararlıyım, Başkalarıyla kavgaya başlayan biriyimdir, Doğal bağışlayıcıyım, Genellikle güvenirim, Başkalarına soğuk olabilecek biriyimdir, Neredeyse herkese saygılı ve nazığım, Bazen başkalarına kaba davranırım, Başkalarıyla işbirliği yapmaktan hoşlanırım) ortalama ve standart sapma değerleri yer almaktadır. Buna göre "Bazen başkalarına kaba davranırım" ( $\bar{x} = 2,97$ ) ve "Başkalarına soğuk olabilecek biriyimdir" ( $\bar{x} = 2,88$ ) uyumluluk ifadesi dışındaki ifadelerin ortalamasının üzerinde oldukları görülmektedir. En yüksek ortalamaya sahip uyumluluk ifadesi, "Neredeyse herkese saygılı ve nazığım" ( $\bar{x} = 3,95$ ) ve "Başkalarına yararlıyım" ( $\bar{x} = 3,71$ ) olarak belirlenmiştir. Kısacası, katılımcıların uyumluluk ortalamaları ve bağlı değişkenlik katsayılarından da anlaşılacağı üzere doğal olarak bağışlayıcı oldukları çıkarımı yapılabilir. Bunun dışında neredeyse herkese saygılı ve nazik oldukları söylenebilir.

Çizelge 39. Uyumluluk (Agreeableness) Boyutuna İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Bağlı Değişkenlik Katsayısı Değerleri

İfade No	İfadeler	$\bar{x}$	s.s.	BDK (V)
A2R	Başkalarının hatasını bulma eğilimi gösteririm.	3,22	1,285	39,90
A7	Başkalarına yararlıyım.	3,71	1,211	32,64
A12R	Başkalarıyla kavgaya başlayan biriyimdir.	3,59	1,431	39,86

Çizelge 39- devam

İfade No	İfadeler	$\bar{x}$	s.s.	BDK (V)
A17	Doğal bağışlayıcıyım.	3,66	1,095	29,91
A22	Genellikle güvenirim.	3,33	1,360	40,84
A27R	Başkalarına soğuk olabilecek biriyimdir.	2,88	1,261	43,78
A32	Neredeyse herkese saygılı ve nazığım.	3,95	1,138	28,81
A37R	Bazen başkalarına kaba davranırım.	2,97	1,339	45,08
A42	Başkalarıyla işbirliğı yapmaktan hoşlanırım.	3,63	1,268	34,93

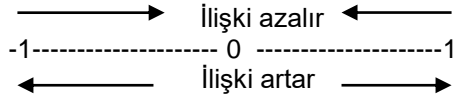
Çizelge 40'da ise duygusal dengesizlik boyutunu ölçmek için kullanılan sekiz farklı ifadenin (Depresyondayım, Rahat hissederim, Stres yapmam, Gerginimdir, Çok endişelenirim, Kolay üzülmem, Karamsar olabilecek biriyimdir, Gergin koşullarda sakinimdir, Kolay sinirlenirim) ortalama ve standart sapma değerleri yer almaktadır. Buna göre "Kolay sinirlenirim" ( $\bar{x} = 3,11$ ) ifadesi dışında boyutların tamamının 3'ün altında değerler aldığı görülmektedir. Aşçılarının sinirlenme davranışı dışında ve gergin koşullarda sakin olamadığı ( $\bar{x} = 2,51$ ), stres yaptığı ( $\bar{x} = 2,52$ ) ve kolay üzüldüğü ( $\bar{x} = 2,78$ ) söylenebilir. Bu yorum ifadelerin ters olmasından kaynaklanmaktadır. Diğer ifadelerin birbirine yakın değerler içinde olduğu görülmektedir. Bunu "Depresyondayım." ifadesi ( $\bar{x} = 2,33$ ) izlemektedir ve en düşük ortalama değer bu ifade için hesaplanmıştır. Bağlı değişkenlik katsayısı da dikkate alındığında buradan aşçılarının sınırlı ve gergin bir yapıda oldukları çıkarımı yapılabilir.

Çizelge 40. Duygusal Dengesizlik (Neuroticism) İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Bağlı Değişkenlik Katsayısı Değerleri

İfade No	İfadeler	$\bar{x}$	s.s.	BDK (V)
N4	Depresyondayım.	2,33	1,331	57,12
N9R	Rahat hissederim, stres yapmam.	2,52	1,257	49,88
N14	Gerginimdir.	2,82	1,246	44,18
N19	Çok endişelenirim.	2,80	1,264	45,14
N24R	Kolay üzülmem.	2,78	1,267	45,57
N29	Karamsar olabilecek biriyimdir.	2,80	1,288	46,00
N34R	Gergin koşullarda sakinimdir.	2,51	1,185	47,21
N39	Kolay sinirlenirim.	3,11	1,349	43,37

#### 4.7. Araştırma Modeline Yönelik Korelasyon Analizleri

Korelasyon, iki rassal değişken arasındaki doğrusal ilişkinin yönünü ve gücünü belirtir. Genel istatistiksel kullanımda korelasyon, bağımsızlık durumundan ne kadar uzaklaşıldığını gösterir. Bu çalışmada Pearson Korelasyon Katsayısı (r) tercih edilmiştir.



Şekil 5. Pearson Korelasyon Katsayısının (r) Yönleri

Pearson korelasyonu ölçümle belirtilen iki değişken arasındaki doğrusal ilişkinin kuvveti (derecesi) ve yönü hakkında bilgi verir. Pearson Korelasyon katsayısı (r)  $-1 < r < 1$  arası değerler almaktadır.

Çizelge 41. Pearson Korelasyon Katsayısının (r) İlişki Derecesi

r	İlişkinin Derecesi
0.90-1.00	Çok Kuvvetli
0.70-0.89	Kuvvetli
0.50-0.69	Orta
0.30-0.49	Düşük
0.00-0.29	Zayıf

Bu kısımda H1 “Aşçıların beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel inovasyon algıları arasında bir ilişki vardır.” ana hipotezi ve beş faktör kişilik özellikleri boyutları ile inovasyon algısı boyutları olan olumlu, olumsuz ve direnç algısı arasındaki ikili ilişkiler içeren hipotezler (H1a “Açıklık kişilik özelliği ile olumlu bireysel inovasyon algısı arasında bir ilişki vardır”, H1b “Sorumluluk kişilik özelliği ile olumlu bireysel inovasyon algısı arasında bir ilişki vardır”, H1c “Dışa Dönüklülük kişilik özelliği ile olumlu bireysel inovasyon algısı arasında bir ilişki vardır”, H1d “Uyumluluk kişilik özelliği ile olumlu bireysel inovasyon algısı arasında bir ilişki vardır”, H1e “Duygusal Dengesizlik (Nevrotiklik) kişilik özelliği ile olumlu bireysel inovasyon algısı arasında bir ilişki vardır”, H1f “Açıklık kişilik özelliği ile olumsuz bireysel inovasyon algısı arasında bir ilişki vardır”, H1g “Sorumluluk kişilik özelliği ile olumsuz bireysel inovasyon algısı arasında bir ilişki vardır”, H1h “Dışa Dönüklülük kişilik özelliği ile olumsuz bireysel inovasyon algısı arasında bir ilişki vardır”, H1j “Uyumluluk kişilik

özelliği ile olumsuz bireysel inovasyon algısı arasında bir ilişki vardır”, H1k “Duygusal Dengesizlik (Nevrotiklik) kişilik özelliği ile olumsuz bireysel inovasyon algısı arasında bir ilişki vardır”, H1l “Açıklık kişilik özelliği ile direnç bireysel inovasyon algısı arasında bir ilişki vardır”, H1m “Sorumluluk kişilik özelliği ile direnç bireysel inovasyon algısı arasında bir ilişki vardır”, H1n “Dışa Dönüklülük kişilik özelliği ile direnç bireysel inovasyon algısı arasında bir ilişki vardır”, H1p “Uyumluluk kişilik özelliği ile direnç bireysel inovasyon algısı arasında bir ilişki vardır”, H1r “Duygusal Dengesizlik (Nevrotiklik) kişilik özelliği ile direnç bireysel inovasyon algısı arasında bir ilişki vardır”) test edilmek amacıyla korelasyon tablosundan faydalanacaktır. Ancak; çalışmanın öngörülerinden birisi olan ve araştırma modelinde yer alan değişkenler (aracı değişkenler) olarak bireysel inovasyon algısının alt boyutlarının da beş faktör kişilik özellikleri ile ilişkili olup olmadığına bakmak amacıyla Çizelge 43’te hem beş faktör kişilik özelliklerinin boyutları hem de bireysel inovasyon algısının boyutları olan olumlu algı, olumsuz algı ve direnç algısı ilişkilerine yer verilmiştir. Çizelge 42’de beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel inovasyon algısı arasındaki ilişkilere yer verilmiş olup istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmektedir. Ancak; beş faktör kişilik özelliklerinin boyutları ile bireysel inovasyon algısı ve boyutları ayrı ayrı çok değişkenli regresyon analizine tabi tutulduktan sonra H1 ve alt hipotezlerinin red veya kabul edilmesine karar verilecektir.

Çizelge 42. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Boyutları ile Bireysel İnovasyon Algısı Arasındaki Korelasyon Katsayıları ve Anlamlılık (p) Değerleri

Faktör	1	2	3	4	5	6
1. Bireysel İnovasyon Algısı	1	-,064 p=,381	,023 p=,750	-,009 p=,905	,097 p=,178	-,072 p=,319
2. Açıklık (O-Openness)	-,064 p=,381	1	,661** p=,000	,592** p=,000	,472** p=,000	-,233** p=,001
3. Sorumluluk (C-Conscientiousness)	,023 p=,750	,662** p=,000	1	,568** p=,000	,642** p=,000	-,389** p=,000
4. Dışadönüklük (E-Extraversion)	-,009 p=,905	,592** p=,000	,568** p=,000	1	,262** p=,000	-,385** p=,000
5. Uyumluluk (A-Agreeableness)	,097 p=,178	,472** p=,000	,642** p=,000	,262** p=,000	1	-,487** p=,000
6. Duygusal Dengesizlik (N-Neuroticism)	-,072 p=,319	-,233 p=,001	-,389** p=,000	-,385 p=,000	-,487** p=,000	1

\* Korelasyon 0,05 anlamlılık seviyesinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

\*\* Korelasyon 0,01 anlamlılık seviyesinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

Beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel inovasyon algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaz iken alt boyutlar değerlendirildiğinde zayıf ve düşük hem pozitif hem de negatif ilişkiler olduğu görülmektedir. Çizelge 43'te beş faktör kişilik özellikleri ve bireysel inovasyon algısının boyutları arasındaki korelasyon ilişkileri görülmektedir. Tablo 43'den de anlaşılacağı üzere bireysel inovasyon algısının bir boyutu olan olumlu algı, beş faktör kişilik özellikleri boyutlarından Açıklık (O) ile ( $r=,406^{**}$  ve  $p=,000$ ) istatistiksel olarak 0,01 anlamlılık düzeyinde düşük pozitif bir ilişki, Sorumluluk (C) ile ( $r=,258^{**}$  ve  $p=,000$ ) istatistiksel olarak 0,01 anlamlılık düzeyinde zayıf pozitif bir ilişki,, Dışadönüklük (E) ile ( $r=,269^{**}$  ve  $p=,000$ ) istatistiksel olarak 0,01 anlamlılık düzeyinde zayıf pozitif bir ilişki varken Uyumluluk (A) ile ( $r=,175^*$  ve  $p=,013$ ) ile istatistiksel olarak 0,05 anlamlılık düzeyinde zayıf pozitif bir ilişki belirlenmiştir. Duygusal Dengesizlik (N) ile ( $r=-,089$  ve  $p=,208$ ) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Çizelge 43'de görüldüğü üzere olumsuz algı ile beş faktör kişilik özellikleri boyutlarından Açıklık (O) ile ( $r=-,254^{**}$  ve  $p=,000$ ) istatistiksel olarak 0,01 anlamlılık düzeyinde zayıf negatif bir ilişki dışında Sorumluluk (C) ile ( $r=-,090$  ve  $p=,205$ ), Dışadönüklük (E) ile ( $r=-,111$  ve  $p=,119$ ) Uyumluluk (A) ile ( $r=,067$  ve  $p=,354$ ) ve Duygusal Dengesizlik (N) ile ( $r=-,116$  ve  $p=,104$ ) ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Çizelge 43'de görüldüğü üzere direnç algısı ile beş faktör kişilik özellikleri boyutlarından Açıklık (O) ile ( $r=-,281^{**}$  ve  $p=,000$ ) istatistiksel olarak 0,01 anlamlılık düzeyinde zayıf negatif bir ilişki, Sorumluluk (C) ile ( $r=-,141^*$  ve  $p=,044$ ) istatistiksel olarak 0,05 anlamlılık düzeyinde zayıf negatif bir ilişki,, Dışadönüklük (E) ile ( $r=-,203^{**}$  ve  $p=,003$ ) istatistiksel olarak 0,01 anlamlılık düzeyinde zayıf negatif bir ilişki varken Uyumluluk (A) ile ( $r=-,134$  ve  $p=,058$ ) ile Duygusal Dengesizlik (N) ile ( $r=,137$  ve  $p=,054$ ) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Çizelge 43. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Boyutları ile Bireysel İnovasyon Algısı

Boyutları Arasındaki Korelasyon Katsayıları ve Anlamlılık (p) Değerleri

Faktör	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Olumlu Algı	1	-,122 $p=,080$	-,360** $p=,000$	,406** $p=,000$	,258** $p=,000$	,269** $p=,000$	,175* $p=,013$	-,089 $p=,208$
2. Olumsuz Algı	-,122 $p=,080$	1	,358** $p=,000$	-,254** $p=,000$	-,090 $p=,205$	-,111 $p=,119$	,067 $p=,354$	-,116 $p=,104$
3. Direnç Algısı	-,360** $p=,000$	,358** $p=,000$	1	-,281** $p=,000$	-,141* $p=,044$	-,203** $p=,003$	-,134 $p=,058$	,137 $p=,054$

Çizelge 43- devam

Faktör	1	2	3	4	5	6	7	8
4. Açıklık (O-Openness)	,406** p=,000	-,254** p=,000	-,281** p=,000	1	,661** p=,000	,592** p=,000	,472** p=,000	-,233** p=,001
5. Sorumluluk (C-Conscientiousness)	,258** p=,000	-,090 p=,205	-,141* p=,044	,661** p=,000	1	,568** p=,000	,642** p=,000	-,389** p=,000
6. Dışadönüklük (E-Extraversion)	,269** p=,000	-,111 p=,119	-,203** p=,003	,592** p=,000	,568** p=,000	1	,262** p=,000	-,385** p=,000
7. Uyumluluk (A-Agreeableness)	,175* p=,013	,067 p=,354	-,134 p=,058	,472** p=,000	,642** p=,000	,262** p=,000	1	-,487** p=,000
8. Duygusal Dengesizlik (N-Neuroticism)	-0,89 p=,208	-,116 p=,104	,137 p=,054	-,233** p=,001	-,389** p=,000	-,385** p=,000	-,487** p=,000	1

\* Korelasyon 0,05 anlamlılık seviyesinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

\*\* Korelasyon 0,01 anlamlılık seviyesinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

#### 4.8. Araştırma Modelinin Çoklu Regrasyon Analiz İle Test Edilmesi

Çizelge 44'de araştırma modeline yönelik olarak beş faktör kişilik özellikleri boyutları ile bireysel inovasyon davranışı arasındaki ilişkilere yönelik çok değişkenli regresyon analizi sonuçları verilmiştir.

Çizelge 44. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Boyutlarının Olumlu Bireysel İnovasyon Algısını Açıklamadaki Etkisine Yönelik Çok Değişkenli Regresyon Analizi

Model 1	β	Beta	t	(tsig.)	R	R <sup>2</sup>	Uyarlanmış R <sup>2</sup>	F	Sig.
Constant	1.373		1.844	.067	.399	.159	.134	6.279	.000
Açıklık (O-Openness)	.457	.335	3.238	.001					
Sorumluluk (C-Conscientiousness)	-.131	-.105	-.913	.362					
Dışadönüklük (E-Extraversion)	.212	.152	1.518	.131					
Uyumluluk (A-Agreeableness)	.098	.075	.705	.482					
Duygusal Dengesizlik (N-Neuroticism)	.048	.035	.035	.694					

a Bağımsız Değişkenler: Açıklık, Sorumluluk, Dışadönüklük, Uyumluluk, Duygusal Dengesizlik

b Bağımlı Değişken: Olumlu Bireysel İnovasyon Algısı

Çok değişkenli regresyon analizine ilişkin değerler Çizelge 44'de görülmektedir. Analiz sonucunda  $F=6.279$  ve  $p<0,000$  olarak tespit edilmiştir. Açıklık, Sorumluluk, Dışadönüklük, Uyumluluk, Duygusal Dengesizlik bağımsız değişkenleri bağımlı değişkendeki (olumlu bireysel inovasyon algısı) değişimin ( $R^2=.159$  olduğu için) % 15.9'ini açıklamaktadır. Ancak regresyon modeline görece olarak katkısı az olan veya katkısı olmayan değişkenlerin sebep olduğu  $R^2$  değerindeki suni artışın dikkate alınmasıyla oluşturulmuş uyarlanmış  $R^2$  değeri = %13.4 olup regresyon modelinin gerçek açıklama gücünü ortaya koymaktadır. Modelde yer alan değişkenlerden dışadönüklük Beta = .152, uyumluluk Beta = .075, duygusal dengesizlik Beta = .035 olduğundan bağımlı değişken olumlu bireysel inovasyon algısı ile aralarında pozitif yönde zayıf bir ilişki varken, açıklık ile olumlu bireysel inovasyon algısı arasında (Beta = .335 olduğu için) pozitif yönde diğer iki değişkene göre daha yüksek bir ilişki vardır. Sorumluluk bağımsız değişkeni Beta = -.105 olduğu için olumlu bireysel inovasyon algısı ile negatif yönde zayıf bir ilişki söz konusudur. Bu modele göre yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi  $\beta = .457$  ve Beta = %33.5 olduğu için bağımlı değişken olumlu bireysel inovasyon algısını açıklayıcılık açısından pozitif yönde en açıklayıcı bağımsız değişkenin, “açıklık” (deneyime açıklık) olduğunu anlamak mümkündür. Sorumluluk ve uyumluluk boyutlarından her ikisinin de negatif etkileyeceği öngörülürken sadece sorumluluk boyutu olumlu bireysel inovasyon algısını negatif yönde etkilemiştir. Ancak bu etki çok zayıf kalmıştır. Bunun dışında öngörüldüğü gibi açıklık, dışadönüklük ve duygusal dengesizlik boyutları olumlu bireysel inovasyon algısını pozitif yönde etkilemiştir ancak; burada da açıklık dışındaki diğer iki boyutun olumlu bireysel inovasyon algısı üzerindeki etkileri çok zayıf kalmıştır. Çizelge 42 ve 43'teki korelasyonlarla beraber beş faktör kişilik özellikleri boyutlarının olumlu bireysel inovasyon algısı üzerindeki etkilerinin incelendiği bu çok değişkenli regresyon analizi sonuçları da dikkate alındığında:

“Aşçıların beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel inovasyon algıları arasında bir ilişki vardır” şeklindeki H1 hipotezi kısmen reddedilmiştir.

“Açıklık kişilik özelliği ile olumlu bireysel inovasyon algısı arasında pozitif bir ilişki vardır” şeklindeki (H1a) hipotezi kabul edilmiştir.

“Sorumluluk kişilik özelliği ile olumlu bireysel inovasyon algısı arasında negatif bir ilişki vardır” şeklindeki (H1b) hipotezi reddedilmiştir.



“Dışa Dönüklülük kişilik özelliği ile olumlu bireysel inovasyon algısı arasında pozitif bir ilişki vardır” şeklindeki (H1c) hipotezi kabul edilmiştir.

“Uyumluluk kişilik özelliği ile olumlu bireysel inovasyon algısı arasında negatif bir ilişki vardır” şeklindeki (H1d) hipotezi reddedilmiştir.

“Duygusal Dengesizlik (Nevrotiklik) kişilik özelliği ile olumlu bireysel inovasyon algısı arasında bir ilişki vardır” şeklindeki hipotezi (H1e) reddedilmiştir.

Çizelge 45. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Boyutlarının Olumsuz Bireysel İnovasyon Algısını Açıklamadaki Etkisine Yönelik Çok Değişkenli Regresyon Analizi

Model 1	$\beta$	Beta	t	(tsig.)	R	R <sup>2</sup>	Uyarlanmış R <sup>2</sup>	F	Sig.
Constant	3.987		6.136	.000	.302	.091	.064	3.314	.007
Açıklık (O-Openness)	-.315	-.276	-.561	.011					
Sorumluluk (C-Conscientiousness)	.001	.001	.008	.993					
Dışadönüklük (E-Extraversion)	-.061	-.052	-.492	.623					
Uyumluluk (A-Agreeableness)	.177	.160	1.442	.151					
Duygusal Dengesizlik (N-Neuroticism)	-.136	-.120	-1.289	.199					

a Bağımsız Değişkenler: Açıklık, Sorumluluk, Dışadönüklük, Uyumluluk, Duygusal Dengesizlik

b Bağımlı Değişken: Olumsuz Bireysel İnovasyon Algısı

Çok değişkenli regresyon analizine ilişkin değerler Çizelge 45’de görülmektedir. Analiz sonucunda  $F=3.314$  ve  $p<0,007$  olarak tespit edilmiştir. Açıklık, Sorumluluk, Dışadönüklük, Uyumluluk, Duygusal Dengesizlik bağımsız değişkenleri bağımlı değişkendeki (olumsuz bireysel inovasyon algısı) değişimin ( $R^2=.091$  olduğu için) % 9,1’ini açıklamaktadır. Ancak regresyon modeline görece olarak katkısı az olan veya katkısı olmayan değişkenlerin sebep olduğu  $R^2$  değerindeki suni artışın dikkate alınmasıyla oluşturulmuş uyarlanmış  $R^2$  değeri = %6,4 olup regresyon modelinin gerçek açıklama gücünü ortaya koymaktadır. Modelde yer alan değişkenlerden açıklık Beta = -.276, dışadönüklük Beta = -.052, duygusal dengesizlik Beta = -.120 olduğundan bağımlı değişken olumsuz bireysel inovasyon algısı ile aralarında negatif yönde zayıf bir ilişki varken, uyumluluk ile olumsuz bireysel inovasyon algısı arasında (Beta = .160 olduğu için) pozitif yönde zayıf bir ilişki vardır. Sorumluluk bağımsız değişkeni Beta = .001 olduğu için olumsuz bireysel inovasyon algısı ile neredeyse hiç ilişkili değildir. Bu modele göre

yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi  $\beta = -.315$  ve  $Beta = \%27.6$  olduğu için bağımlı değişken olumsuz bireysel inovasyon algısını açıklayıcılık açısından negatif yönde en açıklayıcı bağımsız değişkenin, “**açıklık**” (deneyime açıklık) olduğunu anlamak mümkündür. Sorumluluk ve uyumluluk boyutlarından her ikisinin de pozitif etkileyeceği öngörülürken sadece uyumluluk boyutu olumsuz bireysel inovasyon algısını pozitif yönde etkilemiştir. Ancak bu etki çok zayıf kalmıştır. Bunun dışında öngörüldüğü gibi açıklık, dışadönüklük ve duygusal dengesizlik boyutları olumsuz bireysel inovasyon algısını negatif yönde etkilemiştir ancak; burada da açıklık dışındaki diğer iki boyutun olumlu bireysel inovasyon algısı üzerindeki etkileri çok zayıf kalmıştır. Çizelge 42 ve 43'teki korelasyonlarla beraber beş faktör kişilik özellikleri boyutlarının olumsuz bireysel inovasyon algısı üzerindeki etkilerinin incelendiği bu çok değişkenli regresyon analizi sonuçları da dikkate alındığında:

“Açıklık kişilik özelliği ile olumsuz bireysel inovasyon algısı arasında negatif bir ilişki vardır” şeklindeki (H1f) hipotezi kabul edilmiştir.

“Sorumluluk kişilik özelliği ile olumsuz bireysel inovasyon algısı arasında pozitif bir ilişki vardır” şeklindeki (H1g) reddedilmiştir.

“Dışa Dönüklülük kişilik özelliği ile olumsuz bireysel inovasyon algısı arasında negatif bir ilişki vardır” şeklindeki (H1h) hipotezi reddedilmiştir.

“Uyumluluk kişilik özelliği ile olumsuz bireysel inovasyon algısı arasında pozitif bir ilişki vardır” şeklindeki (H1j) hipotezi reddedilmiştir.

“Duygusal Dengesizlik (Nevrotiklik) kişilik özelliği ile olumsuz bireysel inovasyon algısı arasında bir ilişki vardır” şeklindeki hipotezimiz (H1k) reddedilmiştir.

Çizelge 46. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Boyutlarının Direnç Bireysel İnovasyon Algısını Açıklamadaki Etkisine Yönelik Çok Değişkenli Regresyon Analizi

Model 1	$\beta$	Beta	t	(tsig.)	R	R <sup>2</sup>	Uyarlanmış R <sup>2</sup>	F	Sig.
Constant	3.907		6.305	.000	.325	.106	.079	3.928	.002
Açıklık (O-Openness)	-.210	-.191	-1.790	.075					
Sorumluluk (C-Conscientiousness)	.250	.249	2.098	.037					
Dışadönüklük (E-Extraversion)	-.289	-.257	-2.487	.014					
Uyumluluk (A-Agreeableness)	-.153	-.144	-1.315	.190					
Duygusal Dengesizlik (N-Neuroticism)	-.018	-.016	-.176	.861					

a Bağımsız Değişkenler: Açıklık, Sorumluluk, Dışadönüklük, Uyumluluk, Duygusal Dengesizlik

b Bağımlı Değişken: Direnç Bireysel İnovasyon Algısı

Çok değişkenli regresyon analizine ilişkin değerler Çizelge 46'da görülmektedir. Analiz sonucunda  $F=3.928$  ve  $p<0,002$  olarak tespit edilmiştir. Açıklık, Sorumluluk, Dışadönüklük, Uyumluluk, Duygusal Dengesizlik bağımsız değişkenleri bağımlı değişkendeki (direnç bireysel inovasyon algısı) değişimin ( $R^2=.106$  olduğu için) % 10.6'sını açıklamaktadır. Ancak regresyon modeline görece olarak katkısı az olan veya katkısı olmayan değişkenlerin sebep olduğu  $R^2$  değerindeki suni artışın dikkate alınmasıyla oluşturulmuş uyarlanmış  $R^2$  değeri = %7.9 olup regresyon modelinin gerçek açıklama gücünü ortaya koymaktadır. Modelde yer alan değişkenlerden dışadönüklük Beta =  $-.257$ , istatistiksel olarak anlamlı iken duygusal dengesizlik Beta =  $-.016$  ve açıklık Beta =  $-.191$  olduğundan bağımlı değişken direnç bireysel inovasyon algısı ile aralarında negatif yönde zayıf bir ilişki varken istatistik olarak da anlamlı değildir. Uyumluluk Beta =  $-.144$ , olduğundan öngörüldüğü üzere direnç bireysel inovasyon algısı ile pozitif bir ilişki içinde değil negatif bir ilişki içinde olduğu belirlenmiştir ancak; istatistiksel olarak anlamlı değildir. Sorumluluk bağımsız değişkeni Beta =  $.249$  olduğu için direnç bireysel inovasyon algısı ile istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönde zayıf bir ilişki söz konusudur. Bu modele göre yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi  $\beta = -.289$  ve Beta = %25.7 olduğu için bağımlı değişken direnç bireysel inovasyon algısını açıklayıcılık açısından negatif yönde en açıklayıcı bağımsız değişkenin, "dışadönüklük", pozitif yönde en açıklayıcı bağımsız değişkenin ise "sorumluluk" olduğunu anlamak mümkündür. Sorumluluk ve uyumluluk boyutlarının direnç

bireysel inovasyon algısını olumlu etkileyeceği öngörüsüne karşılık sadece sorumluluk boyutu direnç bireysel inovasyon algısını pozitif yönde etkilemiştir. Ancak bu etki çok zayıf kalmıştır. Bunun dışında öngörüldüğü gibi açıklık, dışadönüklük ve duygusal dengesizlik boyutları direnç bireysel inovasyon algısını negatif yönde etkilemiştir ancak; burada da dışadönüklük dışındaki diğer iki boyutun direnç bireysel inovasyon algısı üzerindeki etkileri çok zayıf kalmıştır ve istatistiksel olarak anlamlı değildir. Tablo 42 ve 43'teki korelasyonlarla beraber beş faktör kişilik özellikleri boyutlarının direnç bireysel inovasyon algısı üzerindeki etkilerinin incelendiği bu çok değişkenli regresyon analizi sonuçları da dikkate alındığında:

“Açıklık kişilik özelliği ile direnç bireysel inovasyon algısı arasında negatif bir ilişki vardır” şeklindeki (H1l) hipotezi reddedilmiştir.

“Sorumluluk kişilik özelliği ile direnç bireysel inovasyon algısı arasında pozitif bir ilişki vardır” şeklindeki (H1m) kabul edilmiştir.

“Dışa Dönüklülük kişilik özelliği ile direnç bireysel inovasyon algısı arasında negatif bir ilişki vardır” şeklindeki (H1n) hipotezi kabul edilmiştir.

“Uyumluluk kişilik özelliği ile direnç bireysel inovasyon algısı arasında pozitif bir ilişki vardır” şeklindeki (H1p) hipotezi reddedilmiştir.

“Duygusal Dengesizlik (Nevrotiklik) kişilik özelliği ile direnç bireysel inovasyon algısı arasında negatif bir ilişki vardır” şeklindeki hipotezimiz (H1r) reddedilmiştir.

#### 4.8.1. Bireysel İnovasyon Algısı ve Boyutlarının Bireysel İnovasyon Davranışını Etkilediğinin Test Edilmesi

Çizelge 47. Bireysel İnovasyon Algısı ile Bireysel İnovasyon Davranışı Arasındaki Korelasyon Katsayıları ve Anlamlılık (p) Değerleri

Faktör	1	2
1. Bireysel İnovasyon Algısı	1	,147* p=,040
2. Bireysel İnovasyon Davranışı	,147 p=,040	1

\*0,05 anlamlılık seviyesinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

Bireysel inovasyon algısı ile bireysel inovasyon davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı ancak zayıf bir ilişki bulunmaktadır.

Çizelge 48. Bireysel İnovasyon Algısı Boyutlarının Bireysel İnovasyon Davranışını Açıklamadaki Etkisine Yönelik Çok Değişkenli Regresyon Analizi

Model 1	B	Beta	t	(tsig.)	R	R <sup>2</sup>	Uyarlanmış R <sup>2</sup>	F	Sig.
Constant	2.973		12.857	.000					
Olumlu Bireysel İnovasyon Algısı	.212	.391	5.721	.000	.449	.202	.189	16.102	.000
Olumsuz Bireysel İnovasyon Algısı	.060	.085	1.236	.218					
Direnç Bireysel İnovasyon Algısı	-.100	-.145	-1.989	.048					

a Bağımsız Değişkenler: Olumlu Bireysel İnovasyon Algısı, Olumsuz Bireysel İnovasyon Algısı, Direnç Bireysel İnovasyon Algısı

b Bağımlı Değişken: Bireysel İnovasyon Davranışı

Çok değişkenli regresyon analizine ilişkin değerler Çizelge 48'de görülmektedir. Analiz sonucunda  $F=16.102$  ve  $p<0,000$  olarak tespit edilmiştir. Olumlu bireysel inovasyon algısı, olumsuz bireysel inovasyon algısı ve direnç bireysel inovasyon algısı bağımsız değişkenleri bağımlı değişkendeki (bireysel inovasyon davranışı) değişimin ( $R^2=.202$  olduğu için) % 20.2'sini açıklamaktadır. Ancak regresyon modeline görece olarak katkısı az olan veya katkısı olmayan değişkenlerin sebep olduğu  $R^2$  değerindeki suni artışın dikkate alınmasıyla oluşturulmuş uyarlanmış  $R^2$  değeri = %18.9 olup regresyon modelinin gerçek açıklama gücünü ortaya koymaktadır. Modelde yer alan değişkenlerden olumsuz bireysel inovasyon algısı (Beta = .085,  $p=.218$ ) istatistiksel olarak anlamlı değil iken öngörüldüğü üzere olumlu bireysel inovasyon algısı (Beta = .391,  $p=.000$ ) bireysel inovasyon davranışı ile pozitif ve istatistiksel olarak da anlamlı düşük bir ilişki içerisindedir ayrıca; direnç bireysel inovasyon algısı da öngörüldüğü üzere (Beta = -.145) bağımlı değişken bireysel inovasyon davranışı ile aralarında negatif yönde ve istatistiksel olarak da anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ancak; ilişkinin derecesi zayıftır. Bu modele göre yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi  $\beta = -.100$  ve Beta= %14.5 olduğu için bağımlı değişken bireysel inovasyon davranışını açıklayıcılık açısından negatif yönde en açıklayıcı bağımsız değişkenin, "**direnç bireysel inovasyon algısı**", pozitif yönde en açıklayıcı bağımsız değişkenin ise "**olumlu bireysel inovasyon algısı**" olduğunu anlamak mümkündür.

Çizelge 47'deki korelasyonla beraber bireysel inovasyon algısı boyutlarının bireysel inovasyon davranışı üzerindeki etkilerinin incelendiği bu çok değişkenli regresyon analizi sonuçları da dikkate alındığında:

“Bireysel inovasyon algısı ile bireysel inovasyon davranışı arasında bir ilişki vardır” şeklindeki H2 hipotezi kabul edilmiştir.

“Olumlu bireysel inovasyon algısı ile bireysel inovasyon davranışı arasında pozitif bir ilişki vardır” şeklindeki H2a hipotezi kabul edilmiştir.

“Olumsuz bireysel inovasyon algısı ile bireysel inovasyon davranışı arasında negatif bir ilişki vardır” şeklindeki H2b hipotezi reddedilmiştir.

“Direnç bireysel inovasyon algısı ile bireysel inovasyon davranışı arasında negatif bir ilişki vardır” şeklindeki H2c hipotezi kabul edilmiştir.

#### **4.8.2. Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Boyutlarının Bireysel İnovasyon Davranışını Etkilediğinin Test Edilmesi**

Bu kısımda “Aşçıların beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel inovasyon davranışları arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır” H3 hipotezi ile “Açıklık kişilik özelliği ile bireysel inovasyon davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır” H3a, “Sorumluluk kişilik özelliği ile bireysel inovasyon davranışı arasında negatif yönlü bir ilişki vardır” H3b, “Dışa Dönüklülük kişilik özelliği ile bireysel inovasyon davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır” H3c, “Uyumluluk kişilik özelliği ile bireysel inovasyon davranışı arasında negatif yönlü bir ilişki vardır” H3d, “Duygusal Dengesizlik (Nevrotiklik) kişilik özelliği ile bireysel inovasyon davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır” H3e alt hipotezleri çok değişkenli regresyon analizi ile incelenecek olup bu incelemenin sonucunda hipotezlerin red veya kabul edilmesine karar verilecektir.

Çizelge 49. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Boyutlarının Bireysel İnovasyon Davranışını Açıklamadaki Etkisine Yönelik Çok Değişkenli Regresyon Analizi

Model 1	$\beta$	Beta	t	(tsig.)	R	R <sup>2</sup>	Uyarlanmış R <sup>2</sup>	F	Sig.
Constant	2.276		5.705	.000	.566	.320	.299	15.144	.000
Açıklık (O-Openness)	.247	.313	3.340	.001					
Sorumluluk (C-Conscientiousness)	.100	.141	1.346	.180					
Dışadönüklük (E-Extraversion)	.090	.112	1.231	.220					
Uyumluluk (A-Agreeableness)	.027	.036	.366	.715					
Duygusal Dengesizlik (N-Neuroticism)	-.086	-.112	-1.342	.181					

a Bağımsız Değişkenler: Açıklık, Sorumluluk, Dışadönüklük, Uyumluluk, Duygusal Dengesizlik

b Bağımlı Değişken: Bireysel İnovasyon Davranışı

Çok değişkenli regresyon analizine ilişkin değerler Çizelge 49'da görülmektedir. Analiz sonucunda  $F=15.144$  ve  $p<0,000$  olarak tespit edilmiştir. Açıklık (O-Openness), Sorumluluk (C-Conscientiousness), Dışadönüklük (E-Extraversion), Uyumluluk (A-Agreeableness), Duygusal Dengesizlik (N-Neuroticism) bağımsız değişkenleri bağımlı değişkendeki (bireysel inovasyon davranışı) değişimin ( $R^2=.320$  olduğu için) %32,0'ını açıklamaktadır. Ancak regresyon modeline görece olarak katkısı az olan veya katkısı olmayan değişkenlerin sebep olduğu  $R^2$  değerindeki suni artışın dikkate alınmasıyla oluşturulmuş uyarlanmış  $R^2$  değeri = %29.9 olup regresyon modelinin gerçek açıklama gücünü ortaya koymaktadır. Modelde yer alan değişkenlerden sorumluluk ve uyumluluk, bireysel inovasyon davranışı ile negatif ilişkili öngörülmüş ancak; istatistiksel olarak anlamsız pozitif ilişkili (sorumluluk Beta = .141,  $p=.180$ ), (uyumluluk Beta = .036,  $p=.715$ ) bulunmuştur. Açıklık, Dışadönüklük ve duygusal dengesizlik bireysel inovasyon davranışı ile pozitif ilişkili öngörülmüş ancak; duygusal dengesizlik negatif ilişkili (Beta = -.112,  $p=.181$ ) istatistiksel olarak anlamlı değil iken dışadönüklük de pozitif ilişkili olmasına rağmen istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bireysel inovasyon davranışı ile düşük pozitif ilişkili ve istatistiksel olarak anlamlı olan tek beş faktör kişilik özellikleri boyutu "açıklık" (Beta = .313,  $p=.001$ ) olarak bulunmuştur. Bu modele göre yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi  $\beta = .247$  ve Beta= %31.3 olduğu için bağımlı değişken bireysel inovasyon davranışını açıklayıcılık açısından pozitif yönde en açıklayıcı bağımsız değişkenin, "**açıklık (deneyime açıklık)**", olduğunu anlamak

mümkündür. Çizelge 49'daki beş faktör kişilik özellikleri boyutlarının bireysel inovasyon davranışı üzerindeki etkilerinin incelendiği bu çok değişkenli regresyon analizi sonuçları dikkate alındığında:

“Aşçılardan beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel inovasyon davranışları arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır” şeklindeki H3 hipotezi kabul edilmiştir.

“Açıklık kişilik özelliği ile bireysel inovasyon davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır” şeklindeki H3a hipotezi kabul edilmiştir.

“Sorumluluk kişilik özelliği ile bireysel inovasyon davranışı arasında negatif yönlü bir ilişki vardır” şeklindeki H3b hipotezi reddedilmiştir.

“Dışa Dönüklülük kişilik özelliği ile bireysel inovasyon davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır” şeklindeki H3c hipotezi reddedilmiştir.

“Uyumluluk kişilik özelliği ile bireysel inovasyon davranışı arasında negatif yönlü bir ilişki vardır” şeklindeki H3d hipotezi reddedilmiştir.

“Duygusal Dengesizlik (Nevrotiklik) kişilik özelliği ile bireysel inovasyon davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır” şeklindeki H3e hipotezi reddedilmiştir.

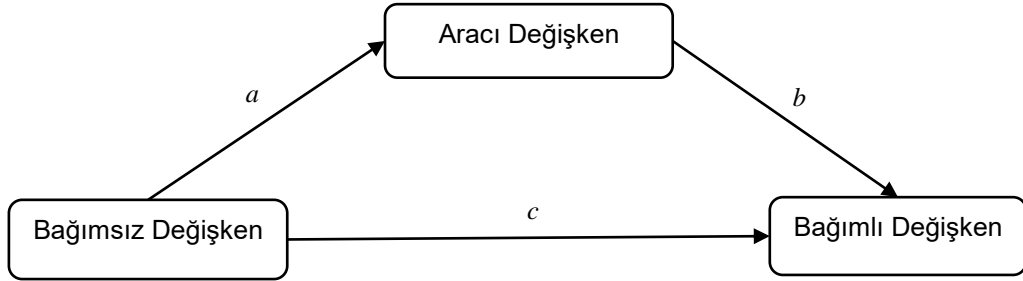
#### **4.8.3. Araştırma Modelindeki Aracı Değişkenin (Bireysel İnovasyon Algısı) Test Edilmesi**

H4, H5 ve H6 no'lu hipotezler beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel inovasyon davranışı arasındaki ilişkide, sırasıyla olumlu, olumsuz ve direnç bireysel inovasyon algılarının aracılık etkilerini incelemektedir. Olumlu, olumsuz ve direnç bireysel inovasyon algılarının aracılık etkisi analiz edilmeden önce, aracılık etkisi kavramı açıklanmıştır.

Bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkiye aracılık eden (müdahale eden) üçüncü bir değişkene “aracı değişken” adı verilmektedir (MacKinnon, 2008). Aracı değişken, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkiyi kolaylaştırmaktadır (Hair vd., 2005). Kısaca, bağımsız değişkenin,



üçüncü bir değişken aracılığıyla, bağımlı değişken üzerindeki dolaylı etkisini ifade etmektedir Uşaklı (2017:192,193. Aracılık etkisi, Şekil 6'da görsel olarak açıklanmıştır.



Şekil 6. Aracılık Etkisinin Temsili Gösterimi.

“The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations”,

Kaynak:Baron, R. M., & Kenny, D. A., 1986, Journal of Personality and Social Psychology, 51(6), s.1176.

Şekil 6'da temsili olarak gösterilen aracılık etkisinin gerçekleşebilmesi için aşağıdaki şartların yerine gelmesi gerekmektedir (Baron ve Kenny, 1986, akt., Uşaklı, 2017:192,193):

- Bağımsız değişkenin düzeyindeki değişimler (varyasyonlar), bağımlı değişkendeki değişimlerin nedenini anlamlı bir şekilde açıklamalıdır (Yol a),
- Bağımsız değişkendeki değişimler, aracı değişkendeki değişimlerin nedenini anlamlı bir şekilde açıklamalıdır (Yol b),
- a ve b yolları kontrol altında tutulduğunda, daha önceden bağımsız değişken ve bağımlı değişken arasındaki anlamlı ilişki (Yol c), artık ya tamamen anlamsız hale gelmeli (tam aracılık) ya da etki düzeyi azalmalıdır (kısmi aracılık).

Bu araştırmada, beş faktör kişilik özellikleri (bağımsız değişken) bireysel invasyon davranışı (bağımlı değişken) üzerindeki etkisine, olumlu, olumsuz ve direnç bireysel inovasyon algılarının (aracı değişkenler) aracılık edip etmediği incelenmiştir. Geleneksel olarak aracılık etkisi, Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen regresyon analizleri ile test edilmektedir. Daha açık bir ifadeyle, üç

değişken arasındaki ilişkiler, her bir boyut için toplam dört regresyon analizi yapılarak, parça parça test edilmekte ve elde edilen beta katsayıları için ayrıca Sobel testi uygulanması gerekmektedir (Uşaklı, 2017:192,193). Olumlu, olumsuz ve direnç bireysel inovasyon algılarının aracılık etkilerini test etmek için MacKinnon vd. (2002) tarafından önerildiği şekilde, bağımsız değişkenin (beş faktör kişilik özellikleri), bağımlı değişken (bireysel inovasyon davranışı) üzerindeki doğrudan, dolaylı ve toplam etkilerine bakılacaktır.

Aracılık etkisinin tespitinde, Zhao vd. (2010) tarafından geliştirilen aracılık sınıflandırması kullanılmıştır: (Uşaklı, 2017:194,195).

- Tam aracılık: Hem doğrudan etki (Yol c) hem de dolaylı etki (Yol a x b) mevcut olup, her ikisi de aynı yöndedir.

- Rekabetçi aracılık: Hem doğrudan etki (Yol c) hem de dolaylı etki (Yol a x b) mevcut olup, her ikisi de farklı yöndedir.

- Kısmi aracılık: Sadece dolaylı etki (Yol a x b) mevcuttur. Doğrudan etki (Yol c) yoktur.

- Aracısızlık: Sadece doğrudan etki (Yol c) mevcut olup, dolaylı etki (Yol a x b) bulunmamaktadır.

- Etkisizlik: Ne doğrudan etki (Yol c) ne de dolaylı etki (Yol a x b) mevcuttur.

Zhao vd. (2010) tarafından geliştirilen sınıflandırmada görüldüğü üzere, aracılıktan bahsedebilmek için ön şart, dolaylı etkinin (Yol a x b) mevcut olmasıdır. Dolaylı etkinin anlamlı olmadığı durumlarda, aracılıktan söz etmek mümkün değildir. Bu gibi durumlar, ya aracısızlık ya da etkisizlik kategorisine girmektedir. Eğer dolaylı etki anlamlı ise aracılığın türünü belirlemek için, sırasıyla doğrudan etkinin (Yol c) anlamlı olup olmadığına ve etkilerin yönlerine bakılarak hangi aracılık kategorisine girdiğine (tam aracılık, kısmi aracılık veya rekabetçi aracılık) karar verilir. Bireysel inovasyon algısı boyutlarının aracılık etkisine yönelik yapılan regresyon analizlerinin sonuçları Tablo 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58'de sunulmuştur.

Çizelge 50. Olumlu Bireysel İnovasyon Algısı Aracılık Etkisine Yönelik 1. Aşama

Regresyon Sonuçları

Boyutlar	Bireysel İnovasyon Davranışı
----------	------------------------------

	Beta	t-Value	Sig. t
Açıklık (Openness)	.313	3.340	.001
Sorumluluk (Conscientiousness)	.141	1.346	.180
Dışadönüklük (Extraversion)	.112	1.231	.220
Uyumluluk (Agreeableness)	.036	.366	.715
Duygusal Dengesizlik (Neuroticism)	-.112	-1.342	.181
Constant		5.705	.000
Multiple R	.566		
R <sup>2</sup>	.320		
F test statistics/		15.144	
significance		P=.000	

Çizelge 50'de de görüldüğü üzere olumlu bireysel inovasyon algısının beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel inovasyon davranışı üzerinde aracılık etkisinden bahsedebilmek için 1. ön şart olan bağımsız değişkenin (beş faktör kişilik özellikleri boyutları) bağımlı değişken (bireysel inovasyon davranışı) üzerindeki doğrudan etkisi (F=15.144 ve p=.000) anlamlıdır ve bu yüzden 1. şart karşılanarak bir sonraki ön şart olan bağımsız değişkenin aracı değişken (olumlu bireysel inovasyon algısı) üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olup olmadığına bakılacaktır.

Çizelge 51. Olumlu Bireysel İnovasyon Algısı Aracılık Etkisine Yönelik 2. Aşama Regresyon Sonuçları

Boyutlar	Olumlu Bireysel İnovasyon Algısı		
	Beta	t-Value	Sig. t
Açıklık (Openness)	.335	3.238	.001
Sorumluluk (Conscientiousness)	-.105	-.913	.362
Dışadönüklük (Extraversion)	.152	1.518	.131
Uyumluluk (Agreeableness)	.075	.705	.482
Duygusal Dengesizlik (Neuroticism)	.035	.395	.694
Constant		1.844	.067
Multiple R	.399		
R <sup>2</sup>	.159		
F test statistics/		6.279	
significance		.000	

Çizelge 51'de görüldüğü üzere bağımsız değişkenin (beş faktör kişilik özellikleri boyutları) aracı değişken (olumlu bireysel inovasyon algısı) üzerindeki etkisi anlamlı olup (F=6.279 ve p=.000) bir sonraki aşama olan bağımsız değişken

ve aracı değişkenin birlikte bağımlı değişken üzerindeki doğrudan etkilerine bakılması aşamasına geçilmiştir.

Çizelge 52. Olumlu Bireysel İnovasyon Algısı Aracılık Etkisine Yönelik 3. Aşama Regresyon Sonuçları

Boyutlar	Bireysel İnovasyon Davranışı		
	Beta	t-Value	Sig. t
Açıklık (Openness)	.247	2.639	.009
Sorumluluk (Conscientiousness)	.165	1.623	.107
Dışadönüklük (Extraversion)	.068	.753	.452
Uyumluluk (Agreeableness)	.028	.292	.771
Duygusal Dengesizlik (Neuroticism)	-.117	-.1.440	.152
Olumlu Bireysel İnovasyon Algısı	.224	3.269	.001
Constant		5.255	.000
Multiple R	.604		
R <sup>2</sup>	.365		
F test statistics/ significance		15.234	.000

Çizelge 52’de görüldüğü üzere 3. aşama olan bağımsız (beş faktör kişilik özellikleri boyutları) ve aracı değişkenin (olumlu bireysel inovasyon algısı) birlikte bağımlı değişken (bireysel inovasyon davranışı) üzerindeki etkileri de anlamlıdır (F=15.234 ve p=.000). Bu aşamada aracı değişken hakkında karar verebilmek için 1. aşama ile 3. aşama arasında etkilerin yönlerine bakılarak hangi aracılık kategorisine girdiğine bakılması gerekir. Çizelge 50 ve 52’de görüleceği üzere 1. aşamadaki anlamlı boyut açıklık (Beta = .313, p=.001) iken 3. aşamada (Beta = .247, p=.009) olarak etkisi azalmıştır. Bu durum, beş faktör kişilik özellikleri boyutlarının bireysel inovasyon davranışı üzerindeki etkisinde aracı değişken olumlu bireysel inovasyon algısının “kısmi aracılık etkisi” yaptığını göstermektedir.

Çizelge 53. Olumsuz Bireysel İnovasyon Algısı Aracılık Etkisine Yönelik 1. Aşama Regresyon Sonuçları

Boyutlar	Bireysel İnovasyon Davranışı		
	Beta	t-Value	Sig. t
Açıklık (Openness)	.313	3.340	.001
Sorumluluk (Conscientiousness)	.141	1.346	.180
Dışadönüklük (Extraversion)	.112	1.231	.220
Uyumluluk (Agreeableness)	.036	.366	.715
Duygusal Dengesizlik (Neuroticism)	-.112	-1.342	.181
Constant		5.705	.000
Multiple R	.566		.566
R <sup>2</sup>	.320		.320
F test statistics/		15.144	
significance		P=.000	

Çizelge 53'de de görüldüğü üzere olumsuz bireysel inovasyon algısının beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel inovasyon davranışı üzerinde aracılık etkisinden bahsedebilmek için 1. ön şart olan bağımsız değişkenin (beş faktör kişilik özellikleri boyutları) bağımlı değişken (bireysel inovasyon davranışı) üzerindeki doğrudan etkisi (F=15.144 ve p=.000) anlamlıdır ve bu yüzden 1. şart karşılanarak bir sonraki ön şart olan bağımsız değişkenin aracı değişken (olumlu bireysel inovasyon algısı) üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olup olmadığına bakılacaktır.

Çizelge 54. Olumsuz Bireysel İnovasyon Algısı Aracılık Etkisine Yönelik 2. Aşama Regresyon Sonuçları

Boyutlar	Olumsuz Bireysel İnovasyon Algısı		
	Beta	t-Value	Sig. t
Açıklık (Openness)	-.276	-2.561	.011
Sorumluluk (Conscientiousness)	.001	.008	.993
Dışadönüklük (Extraversion)	-.052	-.492	.623
Uyumluluk (Agreeableness)	.160	1.442	.151
Duygusal Dengesizlik (Neuroticism)	-.120	-1.289	.199
Constant		6.136	.000
Multiple R	.302		
R <sup>2</sup>	.091		
F test statistics/		3.314	
significance		.007	

Çizelge 54'de görüldüğü üzere bağımsız değişkenin (beş faktör kişilik özellikleri boyutları) aracı değişken (olumsuz bireysel inovasyon algısı) üzerindeki

etkisi anlamlı olup ( $F=3.314$  ve  $p=.007$ ) bir sonraki aşama olan bağımsız değişken ve aracı değişkenin birlikte bağımlı değişken üzerindeki doğrudan etkilerine bakılması aşamasına geçilmiştir.

Çizelge 55. Olumsuz Bireysel İnovasyon Algısı Aracılık Etkisine Yönelik 3. Aşama Regresyon Sonuçları

Boyutlar	Bireysel İnovasyon Davranışı		
	Beta	t-Value	Sig. t
Açıklık (Openness)	.375	4.040	.000
Sorumluluk (Conscientiousness)	.157	1.526	.129
Dışadönüklük (Extraversion)	.083	.928	.355
Uyumluluk (Agreeableness)	.014	.145	.885
Duygusal Dengesizlik (Neuroticism)	-.106	-1.308	.193
Olumsuz Bireysel İnovasyon Algısı	.166	2.512	.013
Constant		4.461	.000
Multiple R	.603		
R <sup>2</sup>	.364		
F test statistics/		15.068	
significance		.000	

Çizelge 55'te görüldüğü üzere 3. aşama olan bağımsız (beş faktör kişilik özellikleri boyutları) ve aracı değişkenin (olumsuz bireysel inovasyon algısı) birlikte bağımlı değişken (bireysel inovasyon davranışı) üzerindeki etkileri de anlamlıdır ( $F=15.068$  ve  $p=.000$ ). Bu aşamada aracı değişken hakkında karar verebilmek için 1. aşama ile 3. aşama arasında etkilerin yönlerine bakılarak hangi aracılık kategorisine girdiğine bakılması gerekir. Çizelge 53 ve 55'te görüleceği üzere 1. aşamadaki anlamlı boyut açıklık (Beta = .313,  $p=.001$ ) iken 3. aşamada (Beta = .375,  $p=.000$ ) olarak etkisi artmıştır. Bu durumda aracılıktan söz edebilmek için 1. aşamadaki anlamlılık 3. aşamada hala anlamlı ise bu sefer 1. aşamadaki etkinin 3. aşamada azalması gerekirdi, bir artış söz konusu olduğu için olumsuz bireysel inovasyon algısının beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel inovasyon davranışı arasında aracılık etmediğine karar verilmiştir.

Çizelge 56. Direnç Bireysel İnovasyon Algısı Aracılık Etkisine Yönelik 1. Aşama Regresyon Sonuçları

Boyutlar	Bireysel İnovasyon Davranışı		
	Beta	t-Value	Sig. t
Açıklık (Openness)	.313	3.340	.001
Sorumluluk (Conscientiousness)	.141	1.346	.180
Dışadönüklük (Extraversion)	.112	1.231	.220
Uyumluluk (Agreeableness)	.036	.366	.715
Duygusal Dengesizlik (Neuroticism)	-.112	-1.342	.181
Constant		5.705	.000
Multiple R	.566		.566
R <sup>2</sup>	.320		.320
F test statistics/ significance		15.144/	P=.000

Çizelge 56'da da görüldüğü üzere direnç bireysel inovasyon algısının beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel inovasyon davranışı üzerinde aracılık etkisinden bahsedebilmek için 1. ön şart olan bağımsız değişkenin (beş faktör kişilik özellikleri boyutları) bağımlı değişken (bireysel inovasyon davranışı) üzerindeki doğrudan etkisi (F=15.144 ve p=.000) anlamlıdır ve bu yüzden 1. şart karşılanarak bir sonraki ön şart olan bağımsız değişkenin aracı değişken (direnç bireysel inovasyon algısı) üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olup olmadığına bakılacaktır.

Çizelge 57. Direnç Bireysel İnovasyon Algısı Aracılık Etkisine Yönelik 2. Aşama Regresyon Sonuçları

Boyutlar	Direnç Bireysel İnovasyon Algısı		
	Beta	t-Value	Sig. t
Açıklık (Openness)	-.191	-1.790	.075
Sorumluluk (Conscientiousness)	.249	2.098	.037
Dışadönüklük (Extraversion)	-.257	-2.487	.014
Uyumluluk (Agreeableness)	-.144	-1.315	.190
Duygusal Dengesizlik (Neuroticism)	-.016	-.176	.861
Constant		6.305	.000
Multiple R	.325		
R <sup>2</sup>	.106		
F test statistics/ significance		3.928	
		.002	

Çizelge 57'de görüldüğü üzere bağımsız değişkenin (beş faktör kişilik özellikleri boyutları) aracı değişken (direnç bireysel inovasyon algısı) üzerindeki etkisi anlamlı olup (F=3.928 ve p=.002) bir sonraki aşama olan bağımsız değişken

ve aracı değişkenin birlikte bağımlı değişken üzerindeki doğrudan etkilerine bakılması aşamasına geçilmiştir.

Çizelge 58. Direnç Bireysel İnovasyon Algısı Aracılık Etkisine Yönelik 3. Aşama Regresyon Sonuçları

Boyutlar	Bireysel İnovasyon Davranışı		
	Beta	t-Value	Sig. t
Açıklık (Openness)	.305	3.231	.002
Sorumluluk (Conscientiousness)	.161	1.524	.130
Dışadönüklük (Extraversion)	.082	.874	.383
Uyumluluk (Agreeableness)	.030	.309	.757
Duygusal Dengesizlik (Neuroticism)	-.109	-1.312	.191
Direnç Bireysel İnovasyon Algısı	-.084	-1.226	.222
Constant		5.665	.000
Multiple R	.573		
R <sup>2</sup>	.329		
F test statistics/ significance		12.974	.000

Çizelge 58’de görüldüğü üzere 3. aşama olan bağımsız (beş faktör kişilik özellikleri boyutları) ve aracı değişkenin (direnç bireysel inovasyon algısı) birlikte bağımlı değişken (bireysel inovasyon davranışı) üzerindeki etkileri de anlamlıdır (F=12.974 ve p=.000). Bu aşamada aracı değişken hakkında karar verebilmek için 1. aşama ile 3. aşama arasında etkilerin yönlerine bakılarak hangi aracılık kategorisine girdiğine bakılması gerekir. Çizelge 56 ve 58’de görüleceği üzere 1. aşamadaki anlamlı boyut açıklık (Beta = .313, p=.001) iken 3. aşamada (Beta = .305, p=.002) olarak etkisi azalmıştır. Bu durum, beş faktör kişilik özellikleri boyutlarının bireysel inovasyon davranışı üzerindeki etkisinde aracı değişken direnç bireysel inovasyon algısının “kısmi aracılık etkisi” yaptığını göstermektedir.

#### 4.9. Araştırma Modeline Yönelik t-Testi ve Anova Testleri



Ankete katılan aşıçların bireysel inovasyon davranışları ile demografik özelliklerin göstergesi olan cinsiyet, yaş, çalışılan alandaki tecrübe, çalışılan görev ve öğrenim durumu değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla oluşturduğumuz hipotezleri test etmek için t- testi ve tek yönlü varyans analiz tekniği kullanılarak incelenmiştir. Hipotezlerinin testinde varyans analizi tekniğinin kullanılabilmesi için aşağıdaki varsayımların sağlanıp sağlanmadığı kontrol edilmelidir.

- Her anakütleden bağımlı değişken normal dağılım gösterir.
- Bağımlı değişkenin varyansı her örnekleme homojendir.
- Örnek verileri birbirinden tamamen bağımsızdır.

Bu amaçla aranan ön şartlar için Test of Homogeneity of Variances Levene Statistic testi uygulanmış ve aranan ön şartlar ilgili testler yapılmadan önce aranmış, ön şartlar sağlanmadığı zamanlarda teste devam edilmemiştir. Ön şartların karşılandığı durumlarda ilgili testlerin analizine devam edilmiştir.

H7: Aşıçların cinsiyetine göre bireysel inovasyon davranışlarında anlamlı bir farklılık vardır.

Çizelge 59: H7 Hipotezinin t- Testi Analizi Sonuçları

Cinsiyet	N	Aritmetik Ortalama (X)	Standart Sapma (SS)	t değeri (t)	Serbestlik derecesi (sd)	Anlamlılık (p)
<b>Bayan</b>	45	3,533	0,455	-1,995	202	,047
<b>Erkek</b>	159	3,701	0,510			

Çizelge 59'da aşıçların cinsiyetleri ile bireysel inovasyon davranışları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesine yönelik yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre erkek aşıçların bireysel inovasyon davranışını sorgulayan ifadelerin tümünden aldıkları puanların aritmetik ortalamaları bayan aşıçların aldıkları puanların aritmetik ortalamalarından daha yüksektir. Bayan ve erkek aşıçların puanlarının aritmetik ortalamaları arasında görülen bu farkın anlamlı olup olmadığını sınamak için t- testi analizi sonucunda anlamlılık düzeyi  $p = 0,047$  ( $t = -1,995$ ) olarak tespit edilmiştir.  $P < 0,05$  ( $0,047 > 0,05$ ) olduğu için bayan ve erkek aşıçların bireysel inovasyon davranışları arasında anlamlı bir farklılık olduğu ortaya çıkmıştır. Bu

yüzden “Aşçılarının cinsiyetine göre bireysel inovasyon davranışlarında anlamlı bir farklılık vardır.” şeklindeki hipotezimiz (H7) kabul edilmiştir.

H8: Yaşa göre aşçıların bireysel inovasyon davranışlarında anlamlı bir farklılık vardır.

Çizelge 60. H8 Hipotezinin Varyans Analizi Sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	Anlamlılık (p)
Gruplar arası	1,296	3	0,432	1,725	,163
Grup içi	50,079	200	0,250		
Toplam	51,375	203			

Varyansların homojenliği testi olarak Levene testi yapılmış ve  $p = ,987$  olduğu görülmüş ve  $p (,987) > 0,05$  olduğu için de varyansların homojen olduğu belirlenmiştir. Bu ön şart sağlandıktan sonra Çizelge 60’da görüldüğü gibi uygulanan F testi sonucunda ( $F = 1,725$ ) ve anlamlılık düzeyi  $p = 0,163$  olarak bulunmuştur.  $P > 0,05$  olduğu için ( $0,163 > 0,05$ ) aşçıların yaşları ile sergiledikleri bireysel inovasyon davranışları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu yüzden “Yaşa göre aşçıların bireysel inovasyon davranışlarında anlamlı bir farklılık vardır.” şeklindeki hipotezimiz (H8) reddedilmiştir.

H9: Çalışılan alandaki tecrübeye göre aşçıların bireysel inovasyon davranışlarında anlamlı bir farklılık vardır.

Çizelge 61. H9 Hipotezinin Varyans Analizi Sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	Anlamlılık (p)
Gruplar arası	2,971	2	0,990	4,092	0,008
Grup içi	48,404	200	0,242		
Toplam	51,375	203			

Varyansların homojenliği testi olarak Levene testi yapılmış ve  $p = ,078$  olduğu görülmüş ve  $p (,078) > 0,05$  olduğu için de varyansların homojen olduğu

belirlenmiştir. Bu ön şart sağlandıktan sonra Çizelge 61’de görüldüğü gibi uygulanan F testi sonucunda (F=4,092) ve anlamlılık düzeyi p= 0,008 olarak bulunmuştur. P< 0,05 olduğu için (0,008<0,05) aşçıların çalıştıkları alandaki tecrübeleri ile sergiledikleri bireysel inovasyon davranışları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durumda hangi yıl aralığında tecrübeye sahip aşçılar arasında farklılığın olduğunu belirlemek için çoklu karşılaştırmalara bakılmıştır. Buna göre; çoklu karşılaştırmalar Sheffe testi sonuçlarına göre incelendiğinde \* olarak işaretlenmiş değerler farklı ve anlamlı olarak yorumlanmıştır.

Aşçıların bireysel inovasyon davranışı ile ilgili ifadelere vermiş oldukları cevaplar alandaki çalışma yıllarına göre değerlendirildiğinde 1 yıldan az alan tecrübesine sahip aşçılar 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 10 yıldan fazla alan tecrübesine sahip aşçılara göre daha düşüktür ancak; sadece 10 yıldan fazla alan tecrübesine sahip aşçılar  $\bar{x} = 3,77$ , ile 1 yıldan az alan tecrübesine sahip aşçılar  $\bar{x} = 3,47$ , F=30,247\*, p=0,008) arasındaki bu farkın istatistiksel açıdan da anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bundan dolayı “Çalışılan alandaki tecrübeye göre aşçıların bireysel inovasyon davranışlarında anlamlı bir farklılık vardır” şeklindeki hipotezimiz (H9) kabul edilmiştir.

H10: Çalışılan göreve göre aşçıların bireysel inovasyon davranışlarında anlamlı bir farklılık vardır.

Çizelge 62. H10 Hipotezinin Varyans Analizi Sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	Anlamlılık (p)
Gruplar arası	3,914	4	0,978	4,103	0,003
Grup içi	47,461	199	0,238		
Toplam	51,375	203			

Varyansların homojenliği testi olarak Levene testi yapılmış ve p= ,779 olduğu görülmüş ve p (,779)>0,05 olduğu için de varyansların homojen olduğu belirlenmiştir. Bu ön şart sağlandıktan sonra Çizelge 62’de görüldüğü gibi uygulanan F testi sonucunda (F=4,103) ve anlamlılık düzeyi p= 0,003 olarak bulunmuştur. P< 0,05 olduğu için (0,003<0,05) aşçıların çalıştıkları görev ile sergiledikleri bireysel inovasyon davranışları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır. Bu

durumda hangi göreve sahip aşçılar arasında farklılığın olduğunu belirlemek için çoklu karşılaştırmalara bakılmıştır. Buna göre; çoklu karşılaştırmalar Sheffe testi sonuçlarına göre incelendiğinde \* olarak işaretlenmiş değerler farklı ve anlamlı olarak yorumlanmıştır.

Aşçıların bireysel inovasyon davranışı ile ilgili ifadelerine vermiş oldukları cevaplar görevlerine göre değerlendirildiğinde aşçı yardımcısı görevinde çalışan aşçılarda aşçı, kısım şefi, aşçıbaşı yardımcısı ve aşçıbaşılara göre daha düşüktür ancak; sadece aşçı yardımcıları  $\bar{x} = 3,51$ , ile kısım şefleri  $\bar{x} = 3,87$ ,  $F=36,433^*$ ,  $p=0,001$ ) arasındaki bu farkın istatistiksel açıdan da anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bundan dolayı “Çalışılan göreve göre aşçıların bireysel inovasyon davranışlarında anlamlı bir farklılık vardır.” şeklindeki hipotezimiz (H10) kabul edilmiştir.

H11: Öğrenim durumuna göre aşçıların bireysel inovasyon davranışlarında anlamlı bir farklılık vardır.

Çizelge 63. H11 Hipotezinin Varyans Analizi Sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F	Anlamlılık (p)
Gruplar arası	0,218	2	0,109	0,567	0,275
Grup içi	33,632	399	0,084		
Toplam	33,850	401			

Varyansların homojenliği testi olarak Levene testi yapılmış ve  $p= ,234$  olduğu görülmüş ve  $p (,234)>0,05$  olduğu için de varyansların homojen olduğu belirlenmiştir. Bu ön şart sağlandıktan sonra Çizelge 63'te görüldüğü gibi uygulanan F testi sonucunda ( $F=1,294$ ) ve anlamlılık düzeyi  $p= 0,687$  olarak bulunmuştur.  $P> 0,05$  olduğu için ( $0,687>0,05$ ) aşçıların öğrenim seviyeleri ile sergiledikleri bireysel inovasyon davranışları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu yüzden “Öğrenim durumuna göre aşçıların bireysel inovasyon davranışlarında anlamlı bir farklılık vardır.” şeklindeki hipotezimiz (H11) reddedilmiştir.

#### 4.10. Araştırma Hipotezlerinin Gözden Geçirilmesi

Araştırma verilerinin analizi sonrasında, kabul edilen ve ret edilen araştırma hipotezleri Çizelge 64'te gösterilmiştir. Analiz sonrasında, araştırmanın başında ifade edilen 11 ana hipotezin 7'si kabul, 4'ü red, kısmen red, aracı değil ya da fark yok; 23 alt hipotezden 8 tanesi kabul edilmiş 15 tanesi ise reddedilmiştir.

Çizelge 64. Veri Analizi Sonrası Araştırma Hipotezleri

Hipotez	Hipotezin İçeriği	Kabul/Ret
H1	Aşçıların beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel inovasyon algıları arasında bir ilişki vardır.	RED
H1a	Açıklık kişilik özelliği ile olumlu bireysel inovasyon algısı arasında bir ilişki vardır.	KABUL
H1b	Sorumluluk kişilik özelliği ile olumlu bireysel inovasyon algısı arasında bir ilişki vardır.	RED
H1c	Dışa Dönüklülük kişilik özelliği ile olumlu bireysel inovasyon algısı arasında bir ilişki vardır.	KABUL
H1d	Uyumluluk kişilik özelliği ile olumlu bireysel inovasyon algısı arasında bir ilişki vardır.	RED
H1e	Duygusal Dengesizlik (Nevrotiklik) kişilik özelliği ile olumlu bireysel inovasyon algısı arasında bir ilişki vardır.	RED
H1f	Açıklık kişilik özelliği ile olumsuz bireysel inovasyon algısı arasında negatif bir ilişki vardır.	KABUL
H1g	Sorumluluk kişilik özelliği ile olumsuz bireysel inovasyon algısı arasında pozitif bir ilişki vardır.	RED
H1h	Dışa Dönüklülük kişilik özelliği ile olumsuz bireysel inovasyon algısı arasında negatif bir ilişki vardır.	RED
H1j	Uyumluluk kişilik özelliği ile olumsuz bireysel inovasyon algısı arasında pozitif bir ilişki vardır.	RED
H1k	Duygusal Dengesizlik (Nevrotiklik) kişilik özelliği ile olumsuz bireysel inovasyon algısı arasında negatif bir ilişki vardır.	RED
H1l	Açıklık kişilik özelliği ile direnç bireysel inovasyon algısı arasında negatif bir ilişki vardır.	RED
H1m	Sorumluluk kişilik özelliği ile direnç bireysel inovasyon algısı arasında pozitif bir ilişki vardır.	KABUL
H1n	Dışa Dönüklülük kişilik özelliği ile direnç bireysel inovasyon algısı arasında negatif bir ilişki vardır.	KABUL

Çizelge 64- devam

Hipotez	Hipotezin İçeriği	Kabul/Ret
H1p	Uyumluluk kişilik özelliği ile direnç bireysel inovasyon algısı arasında pozitif bir ilişki vardır.	RED
H1r	Duygusal Dengesizlik (Nevrotiklik) kişilik özelliği ile direnç bireysel inovasyon algısı arasında negatif bir ilişki vardır.	RED
H2	Bireysel inovasyon algısı ile bireysel inovasyon davranışı arasında bir ilişki vardır.	KABUL
H2a	Olumlu bireysel inovasyon algısı ile bireysel inovasyon davranışı arasında pozitif bir ilişki vardır.	KABUL
H2b	Olumsuz bireysel inovasyon algısı ile bireysel inovasyon davranışı arasında negatif bir ilişki vardır.	RED
H2c	Direnç bireysel inovasyon algısı ile bireysel inovasyon davranışı arasında negatif bir ilişki vardır.	KABUL
H3	Aşçıların beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel inovasyon davranışları arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.	KABUL
H3a	Açıklık kişilik özelliği ile bireysel inovasyon davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.	KABUL
H3b	Sorumluluk kişilik özelliği ile bireysel inovasyon davranışı arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.	RED
H3c	Dışa Dönüklülük kişilik özelliği ile bireysel inovasyon davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.	RED
H3d	Uyumluluk kişilik özelliği ile bireysel inovasyon davranışı arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.	RED
H3e	Duygusal Dengesizlik (Nevrotiklik) kişilik özelliği ile bireysel inovasyon davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.	RED
H4	Bireysel inovasyon olumlu algı boyutu beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel inovasyon davranışı arasında aracılık etmektedir.	KISMİ ARACI ETKİ
H5	Bireysel inovasyon olumsuz algı boyutu beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel inovasyon davranışı arasında aracılık etmektedir.	ARACILIK ETKİSİ YOK
H6	Bireysel inovasyon direnç algı boyutu beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel inovasyon davranışı arasında aracılık etmektedir.	KISMİ ARACI ETKİ
H7	Aşçıların cinsiyetine göre bireysel inovasyon davranışlarında anlamlı bir farklılık vardır.	VAR

Çizelge 64- devam

<b>Hipotez</b>	<b>Hipotezin İçeriği</b>	<b>Kabul/Ret</b>
<b>H8</b>	Yaşa göre aşçıların bireysel inovasyon davranışlarında anlamlı bir farklılık vardır.	RED
<b>H9</b>	Çalışılan alandaki tecrübeye göre aşçıların bireysel inovasyon davranışlarında anlamlı bir farklılık vardır.	VAR
<b>H10</b>	Çalışılan göreve göre aşçıların bireysel inovasyon davranışlarında anlamlı bir farklılık vardır.	VAR
<b>H11</b>	Öğrenim durumuna göre aşçıların bireysel inovasyon davranışlarında anlamlı bir farklılık vardır.	RED

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma sonuçlarının değerlendirmeleri yapılacaktır. Ayrıca; araştırmanın teorik ve pratik katkılarına yer verilecek olup daha sonra yapılacak olan akademik çalışmalara yönelik öneriler anlatılacaktır. Aşçıların beş faktör kişilik özellikleri, bireysel inovasyon algısı ve bireysel inovasyon davranışı ilişkilerinin incelendiği bu çalışmada elde edilen sonuçlar aşağıda verilmektedir.

Turizm işletmelerindeki birçok sürecin insan kaynağıyla gerçekleştirildiği göz önüne alındığında, işgörenlerin çeşitli konulardaki algıları ve bunun sonucundaki tutum ve davranışları o denli önem arz etmektedir (Çetin, 2009). Yiyecek içecek hizmetleri turizm içerisinde gerek insan kaynağından gerekse dinamik yapısından dolayı kişilik ve inovasyon kavramlarıyla yakından ilişkili olduğu düşünülen bir alandır. Ancak; çalışanlar üzerinde yapılan çalışmalarda beş faktör kişilik özellikleri ve bireysel inovasyon kavramlarına yeterince odaklanılmamıştır. Beş faktör kişilik özellikleri ile ilgili araştırmaların kapsamlı ve sistematik olarak incelenerek özetlendiği Çizelge 7’de bu durum açıkça görülmektedir. İlgili literatür taraması sonucunda, turizmde beş faktör kişilik özellikleri ile ilgili en eski çalışmanın, Bakx (2007) tarafından gerçekleştirildiği tespit edilmiştir. Her ne kadar ilerleyen yıllarda turizmde beş faktör kişilik özellikleri konusunu inceleyen çeşitli araştırmalar (Develioğlu ve Tekin, 2013; Jani, 2011; Kaşlı, 2009; Kim, Suh ve Eves, 2010; Sevi, 2009; Sohn ve Lee, 2012; Tekin, 2012; Tekin, Turan, Özmen, Turhan ve Kökçü, 2012) ortaya çıkmaya başlamış olsa da, konu ile ilgili ilk çalışmanın üzerinden geçen 11 yıllık dönemde (2007-2018) ilgili araştırmaların sayıca az olduğu belirlenmiştir. Söz konusu 11 yıllık dönemde, yıllık ortalama yayın sayısı üçten daha azdır (bakınız Şekil 1). 2007-2012 yılları arasında ise yayın sayısı açısından, yıllık 1-3 araştırma ile durağan bir dönem yaşanmış olup, özellikle 2013 yılından itibaren konu ile ilgili araştırmaların önemli ölçüde artmaya başladığı görülmektedir. Bireysel inovasyon algısı ve bireysel inovasyon davranışı ile ilgili çalışmalar da beş faktör kişilik özellikleri ile ilgili yapılan çalışmalara benzer bir seyir izlemektedir. Hjalager (2002) tarafından gerçekleştirildiği tespit edilen turizm alanındaki ilk çalışma turizmde yenilik eksikliğini gidermeye yönelik nitel bir çalışmadır. Hjalager (2002) turizmde



inovasyon hakkındaki görüşlerini yansıtarak ve 97 yılındaki çalışmasına dayanarak görüşlerini belirtmektedir. “İnovasyon” teriminin, son yıllarda turizm işletmelerinin, destinasyonların ve turizm sektörünün gelişim davranışlarını tanımlamak için giderek daha fazla kullanıldığını, çeşitli tanımlamaları tartışarak turizm sektöründeki büyük değişikliklerin örneklerini, düzenli, niş, devrimci, mimari yenilikler arasında ayırım yapan bir model çerçevesinde vermektedir. Turizm sektörünün, tedarik ve düzenleme sektörleri olarak yenilikler için çok önemli olmadığını belirterek turizmde inovasyonu hedefleyen politikaların, endüstrinin kendisinin üzerine odaklanmaması gerektiğini ve diğer sektörlerin ve kamu sektörünün itici güçlerinin hesaba katılması gerektiğini ileri sürmektedir. İlgili çalışmayı, Stamboulis ve Skayannis (2003) inovasyon stratejileri ve teknolojinin deneyim temelli turizme etkisi; Mattsson, Sundbo ve Jensen (2005) turizmi anlamak için destinasyon çekiciliğine dayalı bir model önerisi ve Novelli, Schmitz, Spencer (2006) kümelenmede İngiltere örneği ile çerçeve olarak ağ ve kümelenmeler, İngiltere’de ‘Sağlıklı Yaşam Turizmi Kümesi’ deneyimi, turizmde ağ ve kümelenme gelişiminin süreci ve sonuçları) çalışması izlemektedir. Son on yıla kadar yapılan çalışmalar sadece söz konusu bu dört araştırmadır.

Şekil 2’de görülebileceği üzere, 2007-2012 arasındaki 5 yıllık dönemde, bireysel inovasyon ile ilgili ampirik araştırmaların sayıca oldukça azdır. Her ne kadar literatür geçmişi çok yeni olsa da araştırma azlığı dikkat çekmektedir. Konu ile ilgili araştırmaların, özellikle 2010 yılından itibaren arttığı görülmektedir.

İlgili araştırmalar, halen sayıca az olmakla birlikte, beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel inovasyon algısı ve bireysel inovasyon davranışı gibi sonuç değişkenleri arasındaki ilişkilerin, kapsamlı bir şekilde incelendiği çalışma sayısı oldukça yetersizdir (bakınız Çizelge 8 ve 9). Özellikle bireysel inovasyon davranışını etkileyen en önemli faktörlerden biri olan bireysel inovasyon algısının, söz konusu ilişkiler üzerindeki aracılık etkisini inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

Ayrıca; farklı çalışmalarda beş faktör kişilik özelliklerinin boyutları (açıklık, sorumluluk, dışadönüklük, uyumluluk ve duygusal dengesizlik) ile bireysel inovasyon davranışı incelenmesine rağmen, her iki değişken üzerine odaklanan sadece iki çalışmaya (Bakx, 2007; Yeşil ve Sözbilir, 2013) ulaşılmıştır. Her ne kadar bu iki çalışma beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel inovasyon davranışı arasındaki ilişkileri inceliyor olsa da tüm otel çalışanlarına yönelik uygulanan anket

uygulamasından elde edilen sonuçlara dayanmakta olup spesifik olarak bir departmanın çalışanlarına yönelik değildir. Beş faktör kişilik özellikleri boyutlarının bireysel inovasyon davranışı üzerindeki etkileri (Bakx, 2007; Bunce ve West, 1995; Yeşil ve Sözbilir, 2013) incelendiğinde, Bakx (2007), bireysel inovasyon davranışını açıklayan en önemli beş faktör kişilik boyutlarının deneyime açıklık ve duygusal dengesizlik olduğunu, Yeşil ve Sözbilir (2013), deneyime açıklık boyutu dışında (.411  $p < 0.01$ ) başka bir boyutun bireysel inovasyon davranışı ile pozitif ilişkili olmadığını, Bunce ve West (1995) ise, kişilik faktörlerinin inovasyondaki değişimi tahmin etmede en tutarlı değişkenler olduğunu belirtmektedir. Tekin (2012) 539 otel çalışanı üzerinden elde ettiği bilgilere göre çalışanlar arasında en sık karşılaşılan BFK özelliğinin Açıklık (Deneyime Açıklık) olduğunu; Keskin (2016) çalışanlarda Uyumluluk, Açıklık (Deneyime Açıklık) ve Sorumluluk özelliklerinin baskın olduğunu, Chen (2011) ise, çevresel güçlerin inovasyon davranışlarını şekillendirmede bireysel güçlere karşı üstünlük gösterdiğini ifade etmektedir. Tajeddini ve Trueman (2014) ise inovasyonun en güçlü unsurunun teknoloji ile ilgili olduğunu, üst düzey yöneticilerin inovasyonla birlikte bir otelle diğerini ayırt ederek rekabet avantajı kazanabileceğini algıladıkları ve bu avantajın geliştirilmesinde ulusal kültür rolünün etkili olduğunu ileri sürmektedir. Çalışanların teknolojiden bağımsız hareket etmesi elbette düşünülemez ancak; beş faktör kişilik özelliklerinin tüm boyutlarının bireysel inovasyon davranışı ile pozitif ilişkili olması da beklenemez nitekim yukarıda bahsedilen çalışmalarda da sorumluluk ve uyumluluk boyutlarının bireysel inovasyon davranışıyla negatif etkili olacağı, deneyime açıklık, dışadönüklük ve duygusal dengesizlik boyutlarının ise pozitif etkili olacağı hakimdir. Burada duygusal dengesizlik boyutunun olumsuzluk vadettiği yönünde çıkarımlar bulunsa da beş faktör kişilik özellikleri boyutlarının aslında çift yönlü çalıştığını unutmamak gerekir.

Buraya kadar belirtilen hususlar, literatürde önemli problemlerin (boşlukların) varlığını ortaya koymaktadır. Literatürdeki ilgili boşlukların doldurulması amacıyla yürütülen bu çalışmada; aşçıların beş faktör kişilik özellikleri, bireysel inovasyon algısı ve bireysel inovasyon davranışı incelenmiş, söz konusu bireysel inovasyon algısı ve bireysel inovasyon davranışı boyutları belirlenmiş ve beş faktör kişilik özelliklerinin, bireysel inovasyon davranışı üzerindeki etkileri görgül olarak test edilmiştir. Ayrıca; çalışma kapsamında bireysel inovasyon algısının; beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel inovasyon davranışı arasındaki ilişkiler üzerindeki aracılık etkisi de incelenmiştir.

Mevcut araştırma sonuçları beş faktör kişilik özellikleri bağlamında, bireysel inovasyon algısı ve bireysel inovasyon davranışı arasındaki ilişkilerin daha iyi kavranması için hem teorik hem de pratik açıdan önemli katkılar sağlamaktadır. Bu nedenle, araştırma sonuçları ortaya koyduğu teorik ve pratik katkılar dikkate alınarak aşağıda kısaca tartışılmıştır.

### **5.1. Araştırmanın Teorik Katkıları**

Teorik katkıları açısından bakıldığında, araştırma bulguları, bireysel inovasyon algılarının üç boyuttan oluştuğunu göstermektedir. Söz konusu bireysel inovasyon algılarına ilişkin boyutlar şu şekildedir: (1) olumlu bireysel inovasyon algısı, (2) olumsuz bireysel inovasyon algısı, (3) direnç bireysel inovasyon algısı. Bu boyutlardan olumlu bireysel inovasyon algısı, pozitif bir algıyı temsil ederken olumsuz bireysel inovasyon algısı (risk algısı da denilebilir) ile direnç bireysel inovasyon algısı negatif bir algıyı temsil etmektedir. Elde edilen bu sonuç, benzer ölçeği kullanan önceki çalışmaların sonuçlarını kısmen destekler niteliktedir (Cengiz 2012; Yıldız, 2017). Farklı ölçeği kullanan Işık ve Türkmendağ'ın (2016) çalışmasında da üç faktörlü bir yapı (fikir önderliği algısı, risk alma algısı ve değişime direnç algısı) öngörülmüştür. Ayrıca resort bireysel inovasyon algısı ölçeğine yönelik elde edilen orta düzeyde güvenilirlik ve geçerlik bulguları, söz konusu üç faktörlü yapı ile bireysel inovasyon algılarının ölçülebileceğini göstermektedir. Literatürde bireysel inovasyon algısı ile bireysel inovasyon davranışı ölçeğinin birbiri yerine kullanıldığı göz önüne alındığında bu çalışmadaki üç faktörlü bireysel inovasyon algısı ölçeği ile daha doğru ve uygun bir şekilde bireysel inovasyon algısının ölçülebileceği öne sürülmektedir.

Araştırmanın bir diğer önemli teorik katkısı ise bireysel inovasyon davranışını ölçmek için literatürde sıklıkla kullanılan ölçeğe ilişkindir. Bireylerin genel anlamda yenilikçiliğini değerlendirebilmek amacıyla geliştirilen ve özgün formu "Innovativeness Scale (IS)" olan ölçek 1977 yılında H. Thomas Hurt, Katherine Joseph ve Chester. D. Cook tarafından geliştirilen ölçek, maddelerinin 12'si pozitif (1, 2, 3, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 16, 18. ve 19. maddeler), 8'i negatif maddelerden (4, 6, 7, 10, 13, 15, 17. ve 20. maddeler) oluşmaktadır. Ölçek yardımıyla yenilikçilik puanı; pozitif maddelerden alınan toplam puandan negatif maddelerden alınan toplam puanın çıkarılmasıyla elde edilen puana 42 puan eklenmesiyle hesaplanmaktadır.

Ölçek yardımıyla en düşük 14, en yüksek ise 94 puan alınabilmektedir. Ölçek üzerinden hesaplanan puanlara göre bireyler yenilikçilik bağlamında kategorize edilebilmektedir. Buna göre bireyler; hesaplanan puan 80 puan üstünde ise “Yenilikçi”, 69 ve 80 puan arasında ise “Öncü”, 57 ve 68 puan arasında ise “Sorgulayıcı”, 46 ve 56 puan arasında ise “Kuşkucu”, 46 puan altında ise “Gelenekçi” olarak yorumlanmaktadır. Ayrıca ölçek yardımıyla hesaplanan puana göre genel olarak bireylerin yenilikçilik düzeyleri hakkında da değerlendirmede bulunulabilmektedir. Buna göre; 68 üstü puan alan bireyler oldukça yenilikçi olarak değerlendirilirken, 64 altı puan alan bireyler yenilikçilikte düşük olarak yorumlanmaktadır. Ancak; bu çalışmada aynı yöntemi izlemek yerine ölçeği oluşturan ifadeler açıklayıcı faktör analizine tabi tutulmuş ve çıkan beş faktörün orijinal çalışmadaki “Yenilikçi”, “Öncü”, “Sorgulayıcı”, “Kuşkucu”, “Gelenekçi” değişkenleriyle isimlendirebilecek şekilde benzerlik gösterdiği bulunmuştur. Ölçeğin beş faktörlü bu yapısının gelenekçi boyutu dışındaki güvenilirlik katsayısı ve faktör yükleri kabul edilebilecek değerlerde olup sonraki çalışmalarda bu yöntemde kullanılması önerilmektedir. Araştırmada “Yenilikçi, Öncü, Sorgulayıcı, Kuşkucu, Gelenekçi” davranışlar olmak üzere toplam beş bireysel inovasyon davranışı incelenmiştir. Söz konusu bireysel inovasyon davranışları arasında, “Gelenekçi” davranış dışındaki dört davranışa yönelik ortalamaların birbirine çok yakın olduğu görülmüştür. Bu durum, aşçıların gelenekçi davranıştan uzak bir davranış örüntüsü içerdiği anlamına gelmektedir.

Aşçıların olumlu bireysel inovasyon algı ortalamaları dikkatle incelendiğinde inovasyonu işletmenin ürün kalitesini artıracak bir faaliyet olarak görürken, kriz dönemlerinden çıkış için bir fırsat ve rekabet avantajının oluşturulmasını önemli bir araç olarak daha çok üst yönetimin uğraşı olarak gördükleri düşünülmektedir. Aşçıların bireysel inovasyonu olumsuz algı olarak sırasıyla kendi konumunu kaybetme riski, belirsizliklerle dolu bir süreç, kurum için ek bir maliyet ve yönetilmesi zor bir süreç olarak algıladıkları söylenebilir. Bu durum aşçıların öncelikle kendilerine yönelik etkilerin ön planda olduğunu sonrasında işletme amaçlarına yönelik algıları düşündüğünü göstermektedir. Bireysel inovasyon direnç algısı ortalamaları dikkate alındığında “müşterilerin adapte olma konusundaki yaşayacağı sıkıntılar dolayısıyla dirençle karşılaşılacak bir süreç” olarak algılama ( $\bar{x} = 2,66$ ) en yüksek ortalamaya sahip olsa da “köklü değişiklikler oluşturacak bir süreçtir” ( $\bar{x} = 2,49$ ) ve “genel olarak personelin direnç göstermesine neden olan bir faaliyettir” algıları da birbirine çok yakın olmasından dolayı müşterilerin inovasyon karşısında göstereceği direnç algısı ile personelin göstereceği direnç algısında fazla bir farkın olmadığı

görülmektedir. Köklü değişiklik oluşturacak bir süreç olarak da algılanmadığı belirlenmiştir. Bu durum aşçıların daha gerçekçi düşünerek mevcut koşulların çok fazla değişmeyeceği inancından kaynaklanıyor olabilir (Detay için bkz Çizelge 28-30).

Algılanan bireysel inovasyon ve bireysel inovasyon davranışı ifadelerine yönelik ortalamalar karşılaştırıldığında, katılımcıların bireysel inovasyon davranışı düzeylerinin, algı düzeylerinden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Diğer bir ifadeyle, yüksek düzeyde bireysel inovasyon algısı, aynı düzeyde bireysel inovasyon davranışına dönüşmektedir. Bu durum, aşçıların imkan verildiğinde yeniliklere açık bir profil çizebilecekleri ile açıklanabilir. Özellikle olumlu bireysel inovasyon algısına sahip aşçılar, işletmeler için yenilikçi ve öncü davranışlarla diğerlerine örnek olabilirler.

Literatürde bireysel inovasyon algısı ve bireysel inovasyon davranışı arasındaki ilişkileri inceleyen bir çalışmaya (Yıldız, 2017) rastlanılmış ve çalışmada bireysel inovasyon algıları ile inovasyon faaliyetleri arasında kısmi olarak bir ilişki olduğundan bahsedilmektedir. Işık ve Türkmendağ (2016) ise öğrencilerin bireysel yenilikçilik algılarını ölçtüğü çalışmasında fikir önderliği, risk alma ve değişime direnç algısı boyutları tespit etmiştir ve bu çalışmadaki olumlu algı, olumsuz algı ve direnç algısı boyutlarıyla benzerlik göstermektedir. Işık ve Türkmendağ (2016) cinsiyete göre direnç boyutunda bireysel inovasyon algılarında farklılıklar olduğunu belirtirken Yıldız (2017) ürün yeniliği, köklü değişiklik algısı ve müşteri direnci algısı yönünden etkilendiklerini belirtmektedir. Ayrıca; konum riski algısının negatif yönde hizmet yeniliğini etkilediği, belirsizlik algısının pozitif yönde, köklü değişiklik algısının negatif yönde ve kalite artışı algısının ise pozitif yönde süreç yeniliğini etkilediği, yenilik algılarının pazarlama yeniliğini etkilemediği, konum riski algısının örgütsel yeniliği pozitif yönde etkilediği belirtilmektedir. Araştırmanın teorik açıdan diğer önemli katkıları ise test edilen hipotezler aracılığıyla bireysel inovasyon algısı ile bireysel inovasyon davranışı arasındaki ilişkilere yönelik ortaya koyduğu sonuçlardır. Çizelge 48'de bireysel inovasyon davranışına etki eden faktörler incelendiğinde olumlu bireysel inovasyon algısının (Beta=.391, p=.000) öngörüldüğü üzere en yüksek pozitif açıklayıcılığa, direnç bireysel inovasyon algısının ise (Beta=-.145, p=.048) yine öngörüldüğü üzere negatif açıklayıcılığa sahip olduğu görülmektedir. Bu durum, literatürle benzer sonuçlara ulaşıldığını göstermektedir. Olumsuz bireysel inovasyon algısının bireysel inovasyon davranışını açıklamadaki etkisi negatif olarak öngörülmüş ancak anlamlı bir ilişki (Beta=.085, p=.218) tespit edilmemiştir.

Araştırma kapsamında test edilen tüm hipotezlerin sonuçları, Çizelge 64'de özet olarak sunulmuştur.

Beş faktör kişilik özellikleri (Bakx, 2007; Yeşil ve Sözbilir), sorumluluk, (Barron ve Harrington, 1981; George ve Zhou, 2001; Harrison vd., 2006; King vd., 1996; Patterson, 2002; Rothmann ve Coetzer (2003), duyarlılık, (Patterson vd., 2009), duygusal dengesizlik, (King, McKee Walker ve Broyles, 1996) gibi farklı kişilik özelliklerinin incelendiği çeşitli araştırmalarda, beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel inovasyon davranışı arasındaki ilişkinin varlığına yönelik bulgular elde edilmiştir. Özellikle Bakx (2007)'de deneyime açıklık ile duygusal dengesizlik alt boyutlarının inovasyon davranışının önemli belirleyicileri oldukları belirtilirken Yeşil ve Sözbilir (2013)'de deneyime açıklık dışında diğer dört kişilik faktörü bireysel inovasyon davranışı ile ilişkili bulunmamıştır. Mevcut araştırmada, beş faktör kişilik özelliklerinin bireysel inovasyon davranışını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Buna göre, beş faktör kişilik özelliklerini oluşturan beş faktörden sadece birinin (deneyime açıklık) bireysel inovasyon davranışı üzerinde etkisi bulunmaktadır. Dolayısıyla, literatürde öne sürülen beş faktör kişilik özellikleri → bireysel inovasyon davranışı ilişkisi, mevcut araştırma bulguları ile desteklenmiş olup;  $\beta = .247$  ve Beta= %31.3,  $p=.001$  olduğu için bağımlı değişken bireysel inovasyon davranışını açıklayıcılık açısından pozitif yönde en açıklayıcı bağımsız değişkenin, “**açıklık (deneyime açıklık)**” olduğu, bir başka deyişle deneyime açık bireylerin bireysel inovasyon davranışlarını olumlu yönde etkilediği sonucuna varılmaktadır. Bu sonuç, Yeşil ve Sözbilir'in (2013) çalışmasındaki araştırma sonuçlarıyla tutarlılık göstermektedir. Bakx (2007)'de ise deneyime açıklık boyutunun yanında duygusal dengesizlik boyutunun da bireysel inovasyon davranışının en önemli belirleyicisi olduğu bulgusu yer alırken mevcut araştırmada negatif anlamsız bir ilişki tespit edilerek böyle bir bulguya rastlanmamıştır  $\beta = -.086$  ve Beta= %-11.2,  $p=.181$ .

Ayrıca; beş faktör kişilik özelliklerinin boyutlarından Açıklık, Dışadönüklük ve Duygusal Dengesizlik boyutlarının inovasyon algılarının olumlu olacağı, Sorumluluk ve Uyumluluk boyutlarındaki kişilik özelliklerinin ise daha çok olumsuz ve dirençli olacağı düşüncesinden hareketle oluşturulan “Aşçıların beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel inovasyon algıları arasında bir ilişki vardır” H1 ana hipotezi reddedilmiş ancak beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel inovasyon algısının alt boyutlarına yönelik kurulan hipotezlerden on tanesi reddedilmiş, beş tanesi ise kabul edilmiştir. Kabul edilen hipotezler sırasıyla H1a: Açıklık kişilik özelliği ile olumlu bireysel inovasyon algısı arasında pozitif bir ilişki vardır, H1c: Dışa Dönüklülük kişilik özelliği

ile olumlu bireysel inovasyon algısı arasında pozitif bir ilişki vardır, H1f: Açıklık kişilik özelliği ile olumsuz bireysel inovasyon algısı arasında negatif bir ilişki vardır, H1m: Sorumluluk kişilik özelliği ile direnç bireysel inovasyon algısı arasında pozitif bir ilişki vardır ve H1n: Dışa Dönüklülük kişilik özelliği ile direnç bireysel inovasyon algısı arasında negatif bir ilişki vardır, olarak tespit edilmiştir.  $\beta = .457$  ve Beta= %33.5 olduğu için bağımlı değişken olumlu bireysel inovasyon algısını açıklayıcılık açısından pozitif yönde en açıklayıcı bağımsız değişkenin, “**açıklık**” (deneyime açıklık) olduğu,  $\beta = -.315$  ve Beta= %27.6 olduğu için bağımlı değişken olumsuz bireysel inovasyon algısını açıklayıcılık açısından negatif yönde en açıklayıcı bağımsız değişkenin, “**açıklık**” (deneyime açıklık) olduğu ve  $\beta = -.289$  ve Beta= %25.7 olduğu için bağımlı değişken direnç bireysel inovasyon algısını açıklayıcılık açısından negatif yönde en açıklayıcı bağımsız değişkenin, “**dışadönüklük**”, pozitif yönde en açıklayıcı bağımsız değişkenin ise “**sorumluluk**” olduğu bulunmuştur. Bu bulgulardan daha çok “deneyime açıklık” kişilik özellikleri gösteren aşçıların bireysel inovasyon algılarının iki uçlu olduğu, bir başka deyişle hem olumlu hem de olumsuz olduğu, “dışa dönüklük” kişilik özelliğine sahip aşçıların direnç bireysel inovasyon algısı ile negatif ilişkili olduğu, başka bir deyişle dışadönüklük özelliği yüksek aşçıların bireysel inovasyon konusunda gösterdikleri direncin düşük olduğu bulunmuş olup “sorumluluk” kişilik özelliğine sahip aşçıların ise bireysel inovasyon algılarını göstermede daha dirençli oldukları savunulmaktadır.

Beş faktör kişilik özelliklerine yönelik ortalamalar dikkate alındığında (Çizelge: 36-40) aşçıların rutin işleri tercih etmekten çekindikleri, sanatsal çıkarları gözetilen bir yapıda oldukları ayrıca; kısmen meraklı ve hayal gücüne sahip oldukları söylenebilir. Aşçıların kişilik davranışları, sorumluluk boyutunda oldukça yüksek bir düzeyde olduğu, kendilerini güvenilir gördükleri ve yaptığı işleri verimli bir şekilde yaptıkları bulgusu belirlenmiştir. Ortalama bir dışadönüklülüğe sahip oldukları, utangaç, çekingen ve sessiz olma eğiliminde olmadıkları, şevkli bir yapıda olduğu bulgusu da belirlenmiştir. Ayrıca; doğal olarak bağışlayıcı oldukları, bunun dışında neredeyse herkese saygılı ve nazik oldukları söylenebilir. Duygusal dengesizlik ortalamaları dikkate alındığında da aşçıların sinirli ve gergin bir yapıda oldukları çıkarımı yapılmaktadır.

Araştırma kapsamında bireysel inovasyon algısının, beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel inovasyon davranışı arasındaki ilişkide aracılık rolü de incelenmiştir. Literatürde beş faktör kişilik özelliklerinin bireysel inovasyon davranışını bireysel inovasyon algısı aracılığıyla dolaylı olarak etkilediğini öne süren

çalışmaya rastlanılmamıştır. Mevcut araştırmada ise bireysel inovasyon algısı aracılığıyla; beş faktör kişilik özelliklerine ilişkin dolaylı etkileri tespit edilememiştir. Ancak; bireysel inovasyon algısının boyutları bazında aracılık etkisi araştırıldığında olumlu bireysel inovasyon algısının “açıklık-deneyime açıklık” faktörü ile bireysel inovasyon davranışı üzerinde dolaylı etkileri tespit edilmiştir. Direnç bireysel inovasyon algısının ise “açıklık-deneyime açıklık”, “Sorumluluk” ve “Dışadönüklük” faktörü ile bireysel inovasyon davranışı üzerinde dolaylı etkileri tespit edilmiştir. Dolayısıyla, bireysel inovasyon algısının boyutlarından olumlu bireysel inovasyon algısının ile direnç bireysel inovasyon algısının beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel inovasyon davranışı arasındaki ilişkide “kısmi aracılık” etkisi taşıdığı belirlenmiştir. Olumsuz bireysel inovasyon algısı ise analizdeki ilk iki önşartı taşımasına rağmen üçüncü şart olan ve aracılıktan söz edebilmek için 1. aşamadaki anlamlılık 3. aşamada hala anlamlı ise bu sefer 1. aşamadaki etkinin 3. aşamada azalması gerekirdi, bir artış söz konusu olduğu için olumsuz bireysel inovasyon algısının beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel inovasyon davranışı arasında aracılık etmediğine karar verilmiştir. Olumsuz bireysel inovasyon algısının aracılık etkisi sonucu dışındaki bu sonuçlar, bireysel inovasyon algısının aracılık rolüne ilişkin öngörülse beklenti ile uyumludur.

Araştırma sonuçları ( $p= 0,047$  ( $t=-1,995$ ,  $P< 0,05$  ( $0,047>0,05$ )) bayan ve erkek aşçıların bireysel inovasyon davranışları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya çıkarmıştır. Işık ve Türkmendağ da (2016) cinsiyete göre direnç boyutunda bireysel inovasyon algılarında farklılıklar olduğunu belirtmiştir. Cinsiyet demografik değişkenine ilişkin birçok çalışma (Çengel, 2016; Işık ve Aydın, 2016, Işık ve Türkmendağ, 2016; Kılıç, 2015) bulunmaktadır. Bireysel inovasyon davranışını etkilemede cinsiyet açısından farklılıklar olduğu görülmektedir ve mevcut araştırma bulguları literatür ile paralel sonuçlara ulaşmıştır. Bu durum bayan ve erkeklere inovasyon konusunda farklı yaklaşımlar sergilenmesini gerektirmektedir. Literatürde yaşın bireysel inovasyon davranışı üzerinde önemli etkileri olduğu ve bireysel inovasyon davranışının (Aslan, 2017; Arslan ve Eröz, 2018; Bakx, 2007; Çengel, 2016; Işık ve Aydın, 2016) yaşa göre farklılaştığı belirtilmektedir. Ancak; araştırma öngörüsü olan aşçıların yaşları ile sergiledikleri bireysel inovasyon davranışları arasında anlamlı bir farklılık olduğu varsayımı mevcut çalışmada ( $F=1,725$ ,  $p= 0,163$ ,  $P> 0,05$  için  $0,163>0,05$ ) ispatlanamamıştır.

Her ne kadar Kılıç (2015) kıdemini bireysel inovasyon davranışı üzerinde etkili olmadığı bulgusuna yer vermiş olsa da mesleğe yeni başlamış bir işgören ile



deneyim sahibi bir işgören arasında bireysel inovasyon davranışı konusunda önemli farklılıklar olacağı öngörüsü ile aşçıların bireysel inovasyon davranışı ile ilgili ifadeler vermiş oldukları cevaplar alandaki çalışma yıllarına göre değerlendirildiğinde, 1 yıldan az alan tecrübesine sahip aşçılar 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 10 yıldan fazla alan tecrübesine sahip aşçılara göre daha düşüktür ancak; sadece 10 yıldan fazla alan tecrübesine sahip aşçılar  $\bar{x} = 3,77$ , ile 1 yıldan az alan tecrübesine sahip aşçılar  $\bar{x} = 3,47$ ,  $F=30,247^*$ ,  $p=0,008$ ) arasındaki bu farkın istatistiksel açıdan da anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bir başka deyişle mesleğe yeni başlamış olan aşçılar ile deneyim sahibi aşçılar arasında bireysel inovasyon davranışı deneyim sahibi aşçılar lehine farklılık göstermektedir.

Turizm sektöründe tecrübe kazandıkça hiyerarşik açıdan bir yükselme söz konusudur. Her ne kadar Kılıç (2015), kıdemin bireysel inovasyon davranışı üzerinde etkili olmadığı bulgusuna yer vermiş olsa da Işık, Işık ve Tırak (2016) çalışılan kademe ile bireysel yenilikçilik arasında anlamlı bir fark belirlendiğini belirtmektedir. Mesleğe yeni başlamış alt hiyerarşik görevlerde bulunanlar ile yüksek hiyerarşik görevlerde bulunanlar arasında bireysel inovasyon davranışı gösterme açısından önemli farklılıklar olacağı öngörülmektedir ve aşçıların bireysel inovasyon davranışı ile ilgili ifadeler vermiş oldukları cevaplar görevlerine göre değerlendirildiğinde aşçı yardımcısı görevinde çalışan aşçılarda aşçı, kısım şefi, aşçıbaşı yardımcısı ve aşçıbaşılara göre daha düşüktür ancak; sadece aşçı yardımcıları  $\bar{x} = 3,51$ , ile kısım şefleri  $\bar{x} = 3,87$ ,  $F=36,433^*$ ,  $p=0,001$ ) arasındaki bu farkın istatistiksel açıdan da anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu durum yüksek hiyerarşik görevlerde çalışanların bireysel inovasyon davranışı inisiyatifinin daha yüksek olmasından kaynaklanıyor olabilir.

Son olarak eğitilmiş bireylerin daha az eğitilmiş olanlara göre bireysel inovasyon davranışlarının yüksek olacağı öngörülmüş ancak; aşçıların öğrenim seviyeleri ile sergiledikleri bireysel inovasyon davranışları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ( $F=1,294$ ,  $p= 0,687$ ,  $P> 0,05$  için  $0,687>0,05$ ) ortaya çıkmıştır. Bu durum, turizm sektörünün yapısı gereği dinamik bir yapıda olmasından dolayı daha az eğitilmiş olan çalışanları da yenilikçilik konusunda zorladığı anlaşılmaktadır.

## 5.2. Araştırmanın Pratik Katkıları

Bu kısımda araştırma sonuçlarının, uygulayıcılar için sağladığı katkılar tartışılmıştır. Böylece otel işletme yöneticileri ve mutfak çalışanları için pratikte kullanılabilir bazı öneriler geliştirilmiştir.

Aşçıların bireysel inovasyonuna ilişkin algıları incelendiğinde, inovasyon algılarının genel olarak orta düzeyde olduğu görülmüştür. Bu açıdan bakıldığında, araştırmaya katılımın sağlandığı tüm dört ve beş yıldızlı otellerde çalışan aşçıların benzer nitelikte inovasyon algısına sahip oldukları ve kendilerini diğer otellerden ayırt etmeyi sağlayacak nitelikte algıya sahip olmadıkları düşünülmektedir. Aşçıların bireysel inovasyon algılarına ilişkin algıları, olumlu, olumsuz ve direnç olarak üç gruba ayrılıp incelendiğinde; olumlu bireysel inovasyon algılarının, olumsuz ve direnç algılarından daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Buna göre, aşçılar inovasyonu bir kalite artışı olarak algıarken, inovasyonun getirdikleri ile kendi konumunu riske atmak istememektedir. Bu durum belirsizliğe olan inançlarından kaynaklanıyor olabilmektedir. Bu aşamada aşçılarda varolan olumlu inovasyon algısına ek olarak konumlarını kazanmak için verdikleri uğraşların göz ardı edilmeksizin inovasyon faaliyetlerinin planlanması gerekmektedir. İnsan kaynağını planlayan işletme yöneticileri, özellikle işe alımlarda ya da değişim gerektirecek inovasyon faaliyetlerinde aşçılara gerekli açıklamalar ve zorunluluklar hakkında bilgiler vererek, konum riski oluşturmayacak bir ortamı sağlamalıdır.

Aşçıların bireysel inovasyon davranışlarında yenilikçi ve öncü karakterdeki davranışları, sorgulayıcı, şüpheli ve gelenekçi karakterdeki davranışlarından daha yüksektir. Bu durum, araştırmaya katılımın sağlandığı dört ve beş yıldızlı otellerde çalışan aşçıların gelişime açık olduklarını göstermektedir. İnisiyatif sahibi yöneticilerin bu potansiyeli ortaya çıkaracak aktivitelere yer vermesi gerekmektedir. Kendilerinden beklenen yenilikçi ve yaratıcı davranışların daha da fazlaşması amacıyla otel yöneticilerinin, güncelin takibi, profesyonellik ve yeni yaklaşımlar konularında çalışanlarını daha fazla eğitmeleri ve aynı zamanda oteldeki diğer çalışanlarla etkileşim kurmalarını sağlayacak aktiviteler düzenlemeleri faydalı olacaktır.

Aşçıların deneyime açıklık faktörüne vermiş oldukları cevaplardan rutin işleri tercih etmekten çekindikleri ve sanatsal çıkarları gözeten bir yapıda oldukları

anlaşılmaktadır. Ayrıca; kısmen meraklı ve hayal gücüne sahip oldukları söylenebilir. Bu kişilik özelliklerinden elde edilen bulgular aşçıların Deneyime Açıklık boyutunun pozitif ve negatif alt faktörleri olan Analitik Düşünme, Duyarlılık ve Yeniliğe Açıklık uç özelliklerinin pozitif kutbunu ifade eden özelliklerini gösterdikleri söylenebilir (bkz. Çizelge 6). Katılımcıların kişilik davranışları sorumluluk boyutunda oldukça yüksek bir düzeyde oldukları, aşçıların kendilerini güvenilir gördükleri ve yaptığı işleri verimli bir şekilde yaptıkları çıkarımı yapılmaktadır. Dışadönüklük özelliğinden aşçıların utangaç, çekingen ve sessiz olma eğiliminde olmadıkları, şevkli bir yapıda oldukları söylenebilir. Uyumluluk özelliği incelendiğinde aşçıların doğal olarak bağışlayıcı oldukları çıkarımı yapılmaktadır. Bunun dışında neredeyse herkese saygılı ve nazik oldukları söylenebilir. Duygusal dengesizlik özelliği ortalamaları da aşçıların sinirli ve gergin bir yapıda olduklarını ortaya koymaktadır. Yukarıdaki bulgular ışığında aşçıların çift yönlü olan (+ ve -) beş faktör kişilik özellikleri boyutlarının çoğunlukla pozitif yönlerinin ağır bastığı söylenebilir. Bu durum işletme yöneticilerinin özellikle işe alımlarda departman gereklerine uygun olarak seçilecek personel temini öncesi Çizelge 6'yı araştırma bulgularının yanında gözden geçirmesi önerilmektedir. Bu sayede kişilik özelliklerine göre seçilecek personel ileride oluşması muhtemel sorunları ortadan kaldıracak ve işletme amaçlarına hizmet edecektir. Aşçılık mesleğinde gelişime açık kişilik özelliği baskın (pozitif analitik uç özellikleri soran, sorgulayan, inceleyen, geniş görüşlü, kültürlü, soyut, okumaktan hoşlanan; duyarlılık uç özellikleri ince ruhlu, nazik, duygulu, düşünceli, anlayışlı, sanatsever, estetiğe duyarlı; yeniliğe açıklık uç özelliği değişikliğe ve farklı düşüncelere açık, yaratıcı, hayal gücü yüksek, yeni bir şeye kolay adapte olan) kişilerin seçilmesi önerilmekte olup bu tür kişilerin işe alınması durumunda işletme içi süreçlerde de kolaylıklar sağlayacağı düşünülmektedir. Elbette kişiliği tek bir faktöre indirgemek doğru olmaz, kişi farklı durumlarda farklı özellikler sergileyebilmektedir ancak; aşçılık mesleği için gerekli bir kişilik özelliği sayılabilecek duygusal dengesizlik negatif uç özellikleri (Duygusal Tutarlı- dengeli, kolay yılmayan, kolay etkilenmeyen, üstesinden gelen; Rahat- endişesiz, iyimser, dayanıklı, güçlü, huzurlu, amaç yönelimli; Kendine Güvenen-kararlı, huzurlu, alıngan olmayan, kendinden emin ve memnun, dirençli) de gelişime açıklık faktörüyle beraber kişilerde aranmalıdır. Bir başka deyişle yeniliğe açık, yaratıcı, estetiğe duyarlı, yılmayan, kendinden emin vb. özelliklerde personel ihtiyacı olduğunda yöneticilerin gelişime açıklık kişilik faktörünün pozitif uç özellikleri ile duygusal dengesizlik faktörünün negatif uç özellikleri yönünden baskın kişilerin seçimine odaklanmaları önerilmektedir. Beş faktör kişilik özellikleri faktörlerinden duygusal dengesizlik faktörünün negatif uç özellikleri hariç diğer negatif uç özellikleri sergileyen kişiler işletmeye alınırken daha titiz davranılmalıdır.

Araştırma sonuçları, olumlu bireysel inovasyon algısı ve direnç bireysel inovasyon algılarının beş faktör kişilik özellikleri faktörlerinden deneyime açıklık ile bireysel inovasyon davranışı arasındaki ilişkide aracılık rolü oynadığını göstermektedir. Diğer bir ifadeyle, deneyime açıklık kişilik özelliğinin, olumlu ve direnç bireysel inovasyon algısı aracılığıyla, bireysel inovasyon davranışı üzerinde dolaylı bir etkisi daha bulunmaktadır. Bu nedenle, sadece deneyime açık özelliğine sahip bireyleri işe almak, yüksek düzeyde bireysel inovasyon davranışı oluşturmak için yeterli değildir. Şüphesiz olumlu inovasyon algıları ve düşük inovasyon dirençleri, aşçıların bireysel inovasyon davranışlarını da olumlu yönde etkileyecektir. Dolayısıyla, otel işletme yöneticilerinin; deneyime açıklık → olumlu ve direnç bireysel inovasyon algısı → bireysel inovasyon davranışı ilişkisine bütüncül olarak yaklaşımları ve faaliyetlerini buna uygun olarak düzenlemeleri önerilmektedir.

### 5.3. Gelecek Araştırmacılar İçin Öneriler

Araştırma sonuçları ve sınırlılıkları dikkate alınarak, gelecek araştırmacılar için bazı öneriler geliştirilmiştir. Bu önerileri göz önünde bulundurarak yürütülecek araştırmaların, turizmde beş faktör kişilik özellikleri ve bireysel inovasyon literatürüne önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Söz konusu bu öneriler aşağıda sıralanmıştır.

- Mevcut araştırmada ülkesel bazda tek bir destinasyondaki (Türkiye) aşçıların beş faktör kişilik özelliklerini, bireysel inovasyon algı ve davranışlarını incelenmiştir. Farklı ülkelerdeki (örneğin, Akdeniz çanağındaki ülkeler) beş faktör kişilik özelliklerini, bireysel inovasyon algı ve davranışlarını karşılaştırmalı olarak incelendiği gelecek araştırmalar; ilgili değişkenlerin daha iyi anlaşılmasına katkıda bulunacaktır.

- Bu araştırma, sadece şehir otelciliği kapsamında hizmet veren ve Bursa ilindeki dört ve beş yıldızlı oteller ile sınırlı tutulmuştur. Yaz turizmine yönelik hizmet veren otellerde temel turistik ürünün, deniz-güneş-kum; kış turizmine yönelik hizmet veren otellerde ise temel turistik ürünün genellikle dağ, kar ve termal olduğu göz önüne alındığında; yaz turizmine yönelik otellerde bulunan personel yoğunluğunun fazla olduğu ve daha çok yabancı turiste hizmet edildiği aşıkardır. Bundan dolayı bu

tarz otellerdeki aşçıların kişilik bireysel inovasyon ilişkisinin incelenmesi önem arz etmektedir.

- Araştırma evrenine yönelik bir liste bulunmadığı için bu araştırmada, dört ve beş yıldızlı otellerde çalışan aşçıların tamamına ulaşılmaya çalışılmıştır. Ancak; yine de geri dönüş sayısındaki eksiklikler ve araştırmanın amacına hizmet etmeyecek derecede eksik, yanlış ve uç değer kodlamalarından dolayı bu durum, araştırma bulgularının genellenebilirliğini sınırlandırmaktadır. Araştırma evrenine yönelik bir listenin bulunduğu daha sınırlı bir hedef kitle seçen ve bu hedef kitle üzerinde olasılıklı örnekleme yöntemlerini kullanan araştırmacılar; elde edecekleri sonuçların genellenebilirliğini daha da arttırabilirler.

- İlgili araştırmalar incelendiğinde, beş faktör kişilik özellikleri ve bireysel inovasyon davranışını inceleyen nitel çalışmaların oldukça az olduğu belirlenmiştir. Bu iki değişkenin daha iyi incelenmesi ve özgün katılımcı görüşlerine daha fazla yer verilmesi amacıyla, hem nitel hem de nicel yöntemlerin birlikte kullanıldığı karma çalışmalara daha fazla ağırlık verilmelidir.

- Katılımcıların ankette kullanılan olumsuz ifadeleri cevaplama bazı sorunlar yaşadığı izlenimi oluşmuştur. Mümkün olduğu kadar çok fazla ters ifadelere yer vermemeye çalışarak olumlu ifadeleri kullanmaları önerilmektedir.

- Mevcut araştırmanın katılımcıları aşçılardır. Spesifik olarak tek bir departmanda çalışanlarla yapılacak araştırmalar ile kişilik bireysel inovasyon davranışı ilişkileri karşılaştırılarak incelenebilir.

- Yapılan kapsamlı literatür taraması sonucunda, gerek beş faktör kişilik özellikleri gerekse bireysel inovasyon algısı ve davranışının ölçülmesinde çok farklı ölçeklerin kullanıldığı görülmüştür. Benzer ve farklı yönleri dikkate alınarak, ilgili ölçeklerin çoğunlukla benzer ifadelerden oluştuğu görülmüştür. Beş faktör kişilik özellikleri ve bireysel inovasyon davranışı konularının güncel ve çalışma sayısının az olması nedeniyle, esasen herkesin üzerinde hemfikir olduğu kapsamlı, yüksek düzeyde güvenilir ve geçerli bir ölçek henüz bulunmamaktadır. Dolayısıyla, gerek beş faktör kişilik özellikleri gerekse de bireysel inovasyon algı ve davranışına yönelik kapsamlı, yüksek düzeyde güvenilir ve geçerli bir ölçek geliştirme çalışması, şüphesiz literatürdeki çok önemli bir boşluğu dolduracaktır.

## KAYNAKLAR

- Abdollahi, A., Hosseinian, S., Karbalaee, S., Pajoo, A.B., Keshavarz, Y. and Najafi, M. (2017). The Big Five Personality Traits and Environmental Concern: The Moderating Roles of Individualism/Collectivism and Gender. **Romanian Journal of Applied Psychology**, 19 (1), 1-9.
- Adabalı, M.M. (2015). **İnovasyonun Önemi. Otel İşletmelerinde Yenilikçi (İnovatif) Oda Ürünlerine İlişkin Tüketici Algıları: Yenilik İhtiyacı ve Yenilik Algısı Değerlendirmesi**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Afsar B., Yuosre F.B., and Saeed, B.B. (2014). Transformational Leadership and Innovative Work Behavior. **Industrial Management & Data Systems**, 114 (8), 1270.
- Afsar, B., Cheema, S. and Saeed, B.B. (2018). Do Nurses Display Innovative Work Behavior When Their Values Match With Hospitals' Values?, **European Journal of Innovation Management**, 21 (1), 157-171.
- Akgündüz, Y., Dalgıç, A., Kale, A., ve Karakan, H.İ. (2015). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Dönüşümcü Liderlik Davranışlarına Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. **Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi**, 7 (3), 51-65.
- Akram, T., Lei, S. and Haider, M.J. (2016). The Impact of Relational Leadership on Employee Innovative Work Behavior in IT Industry of China. **Arab Economic And Business Journal**, 11, 153-161.
- Allport, G. W. (1937). **Personality: A Psychological Interpretation**. New York: Henry Holt, Rinehart and Winston.
- Almagor, M., Tellegen, A., and Waller, N.G. (1995). The Big Seven Model: a Cross-Cultural Replication and Further Exploration of the Basic Dimensions of Natural Language Trait Descriptors. **Journal of Personality and Social Psychology**, 69, 300-307.
- Akdoğan, Ş. ve Karaaslan, M.H. (2013). Tüketici Yenilikçiliği. **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 27 (2), 1-20.
- Akerman, S. (2009). **Turla Seyahat Eden Turistlerle Bağımsız Seyahat Eden Turistler Demografik ve Kişilik Özellikleri Bakımından Birbirlerinden Farklı Mıdır?** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Aktaş A. (2006). **Farklı Kültürdeki Yöneticilerin Kişilik Özelliklerine Dayanarak Liderlik Anlayışlarının Belirlenmesi: Türk ve Amerikan Otel Yöneticilerinin Karşılaştırmalı Analizi**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

- Aksay, K. (2011). **Yenilikçilik Kültürünün Örgütsel Yenilikçilik Üzerine Etkisi: Konya İlinde Faaliyet Gösteren Özel Hastanelerde Bir Uygulama.** Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Albayrak, E. (2014). **Üniversite Öğrencilerinde Beş Faktör Kişilik, Akademik Öz-Yeterlik, Akademik Kontrol Odağı ve Akademik Erteleme.** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Åmo, B.W., ve Kolvereid, L. (2005). Organizational Strategy, Individual Personality and Innovation Behavior. **Journal of Enterprising Culture**, **13** (1), 7-19.
- Appelbaum, S.H., St-Pierre, N. and Glavas, W. (1998). Strategic Organizational Change: the Role of Leadership, Learning, Motivation and Productivity. **Management Decision**, **36** (5), 289-301.
- Ar, İ.M. (2012). The Impact of Green Product Innovation on Firm Performance and Competitive Capability: The Moderating Role of Managerial Environmental Concern. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, **62**, 854-864.
- Arkar, H. (2004). **Cloninger'in Psikobiyolojik Kişilik Kuramının Türk Örneklerinde Sınanması.** Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Arpacı, S. (2015). **Kişilik ve İş Edimi Arasındaki İlişki Kuşadası'nda Faaliyet Gösteren 5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği.** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Arslan, A.E., Duman, B., Sen, D., Duran, C. and Atarbay, S. (2016). A Pilot Study on the Perception of Innovation and Entrepreneurship. **Eurasian Journal of Educational Research, Issue 64**, 139-156.
- Arslan, E. (2017). **Otel İşletmelerinde Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerine Etkisi.** Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aslan E. ve Eröz, S.S. (2018). Kırsal Turizmde Yenilik ve Kırsal Turizm İşletmecilerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler (Katılımcılara ve İşletmecilere İlişkin) Açısından İncelenmesi: Kocaeli/Kartepe Örneği. **Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi**, **7** (2), 537-562.
- Aslan, E. (2017). **Kırsal Turizmde Yenilik ve Kırsal Turizm İşletmecilerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler (Katılımcılara ve İşletmelere İlişkin) Açısından İncelenmesi: Kocaeli/Kartepe Örneği.** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırklareli.
- Arungai, K.D. (2015). Influence of Service Process Innovation on Competitive Advantage in the Banking Sector in Kenya. **Australian Journal of Industry Research**, **1** (13), 32-68.
- Aryee S., Walumbwa, F.O., Zhou, Q. and Hartnell, C.A. (2012). Transformational Leadership, Innovative Behavior, and Task Performance: Test of Mediation and Moderation Processes. **Human Performance**, **25** (1), 1-25.

- Ashton, M.C., Lee, K., Perugini, M., Szarota, P., de Vries, R. E., and Di Blas, L., (2004). A Six Factor Structure of Personality- Descriptive Adjectives: Solutions From Psycholexical Studies In Seven Languages. **Journal of Personality and Social Psychology**, **86**, 356-366.
- Ashton M.C., Jackson, D.N., Helmes, E. and Paunonen, S.V. (1998). Joint Factor Analysis of the Personality Research Form and the Jackson Personality Inventory: Comparisons with the Big Five. **Journal of Research in Personality**, **32**, 243-250.
- Ashton M.C. and Lee, K. (2008). The prediction of Honesty–Humility-Related Criteria by the HEXACO and Five-Factor Models of Personality. **Journal of Research in Personality**, **42**, 1216-1228.
- Atkinson, R.L., Atkinson, R.C. and Hilgard, E.R. (1995). **Psikolojiye Giriş**. İstanbul: Sosyal Yayıncılık.
- Avcı, N. ve Ulu, G.G. (2014). İstanbul'da Faaliyet Gösteren Seyahat Acentelerinde Personel Güçlendirme ve İnovasyon İlişkisi. **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, **17** (31), 327-344.
- Ayaz, N. ve Türkmen, B.M. (2018). Yenilik Yönetimi Uygulamaları Üzerine Butik Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. **Journal of Recreation and Tourism Research**, **5** (2), 24-32.
- Avermaete, T., Viaene, J., Morgan, E.J. and Crawford, N. (2003). Determinants of Innovation in Small Food Firms. **European Journal of Innovation Management**, **6** (1), 8-17.
- Aydın, C. (2016). **A ve B Kişilik Tiplerinin Boş Zaman Davranışlarının Kıyaslanması**. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Aygen, S. (2006). **İşletmelerde Yenilik Yönetimi Sürecinde Örgüt Yapılarında ve Hizmet Tasarımlarında Yaşanan Dönüşümler: Antalya İli Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Ampirik Bir Araştırma ve Hizmet Tasarımı Önerisi**. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Aytaç, S. (2000). **İnsanı Anlama Çabası**. Bursa: Ezgi Kitapevi Yayınları.
- Bacanlı, H., İlhan, T. ve Aslan, S. (2009). Beş Faktör Kuramına Dayalı Kişilik Ölçeğinin Geliştirilmesi: Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi (SDKT). **Türk Eğitim Bilimleri Dergisi**, **70** (2), 261-279.
- Bakker, A.B, van der Zee, K.I, Lewig, K.A. and Dollard, M.F. (2010). The Relationship Between the Big Five Personality Factors and Burnout: A Study Among Volunteer Counselors. **The Journal of Social Psychology**, **146** (1), 31-50.
- Barrick, M.R., and Mount, M.K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: a Meta-Analysis. **Personnel Psychology**, **44**, 1-26.
- Barrick, M.R., Mount, M.K. and Gupta, R. (2003). Meta- Analysis of the Relationship Between the Five Factor Model of Personality and Holland's Occupational Types. **Personnel Psychology**, **56**, 45-74.



- Barrick, M.R., and Mount, M.K. (1993). Autonomy as a Moderator of the Relationships Between the Big Five Personality Dimensions and Job Performance. **Journal of Applied Psychology**, **78** (1), 111-118.
- Becker, W.C. (1960). The Matching of Behavior Rating and Questionnaire Personality Factors. **Psychological Bulletin**, **57**, 201-212.
- Beder, N. (2015). **Sosyo-Ekonomik Statünün Akademik Başarıya Etkisinde Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Akademik Öz-Yeterlik Algı Düzeyinin Aracılık Rolü: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bipp, T., Steinmayr, R. and Spinath, B. (2008). Personality and Achievement Motivation: Relationship Among Big Five Domain and Facet Scales, Achievement Goals and Intelligence. **Personality and Individual Differences**, **44**, 1454-1464.
- Bishop, W. (1997). **Questions as Interventions: Big Five Personality Factors and Perceptions of Socratic, Solution Focused and Diagnostic Questioning Styles**, Unpublished Doctorate Dissertation. St. John's University, New York.
- Bitlisli, Ö.G.F., Dinç, M., Çetinceli, Ö.G.E., ve Kaygısız, Ü. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Akademik Güdülenme İlişkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta Meslek Yüksekokulu Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma. **Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences**, **18** (2), 459-480.
- Block, J. (1995). A Contrarian View of the Five-Factor Approach to Personality Description. **Psychological Bulletin**, **117**, 187-215.
- Bono, J.E., Boles, T.L., Judge, T.A., Lauver, K.J. (2002). The Role of Personality in Task and Relationship Conflict. **Journal of Personality**, **70** (3), 311-344.
- Botwin, M.D. and Buss, D.M. (1989). Structure of Act-Report Data: Is the Five-Factor Model of Personality Recaptured? **Journal of Personality and Social Psychology**, **56**, 988-1001.
- Botwin, M.D., Buss, D.M., and Shackelford, T.K. (1997). Personality and Mate Preferences: Five Factors in Mate Selection and Marital Satisfaction". **Journal of Personality**, **65**, 107-136.
- Bruck, C.S. ve Allen, T.D. (2003). The Relationship Between Big Five Personality Traits, Negative Affectivity, Type A Behavior, and Work–Family Conflict. **Journal of Vocational Behavior**, **63**, 457-472.
- Busato, V.V., Prins, F.J., Elshout, J.J. and Hamaker, C. (1999). The Relation Between Learning Styles, the Big Five Personality Traits and Achievement Motivation in Higher Education. **Personality and Individual Differences**, **26**, 129-140.
- Bienvenu, O.J., Samuels, J.F., Costa, P.T.Jr., Reti, I.M., Eaton, W.W. and Nestadt, G. (2004). Anxiety and Depressive Disorders and the Five-Factor Model of Personality: A Higher- and Lower-Order Personality Trait Investigation in a Community Sample. **Depress Anxiety**, **20**, 92-97.

- Briggs, S.R. (1992). Assessing the Five-Factor Model of Personality Description. **Journal of Personality**, **60**, 253-293.
- Bagby R. Michael, Joffe, R.T., Parker, J.D. A., Kalembe, V. and Harkness, K.L. (1995). Major Depression and the Five-Factor Model of Personality. **Journal of Personality Disorders**, **9** (3), 224-234.
- Bakan, İ. ve Kefe, İ. (2014). Kurumsal Açıdan Algı ve Algı Yönetimi. **Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, **2** (1), 19-34.
- Bakx, N. (2007). **Which Personality Traits Do Innovative People Possess?** Unpublished Master Thesis, Business Studies, Universiteit van Amsterdam, Amsterdam.
- Batmaz, N. ve Özcan, A. (2008). Yeniliği Etkileyen Unsurlar ve Toplumsal Refah İlişkisi. **Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi**, **1** (1), 43-66.
- Bektaş, Ç. ve Durna, U. (2007). **Turizm Endüstrisinde Yenilik Yönetimi, Sürdürülebilir Rekabet Avantajı Elde Etmede Turizm Sektörü, Sektörel Stratejiler ve Uygulamalar.** (Ed. M.Bulu, İ.Hakkı Eraslan). Birinci Baskı, İstanbul: Uluslararası Rekabet Araştırmaları Kurumu Derneği (URAK) Yayınları.
- Belsky, J., Jaffee, S.R., Caspi, A., Moffitt, T., and Silva, P.A. (2003). Intergenerational Relationships in Young Adulthood and Their Life Course, Mental Health, and Personality Correlates. **Journal of Family Psychology**, **17**, 460-471.
- Behrem, Ü. (2017). **Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Adalet Algısı Aracılığıyla Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Üzerine Etkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma.** Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bernardin, H.J., Cooke, D.K. ve Villanova, P. (2000). Conscientiousness and Agreeableness as Predictors of Rating Leniency. **Journal of Applied Psychology**, **85** (2) 232-236.
- Bitkin, A. (2012). **Öğretmen Adaylarının Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri İle Bilgi Edinme Becerileri Arasındaki İlişki.** Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Bogg, T. and Roberts, B.W. (2004). Conscientiousness and Health-Related Behaviors: A Meta-Analysis of the Leading Behavioral Contributors to Mortality. **Psychological Bulletin**, **130** (6), 887-919.
- Bouchard, G., Lussier, Y. and Sabourin, S. (1999). Personality and Marital Adjustment: Utility of the Five-Factor Model of Personality. **Journal of Marriage and Family** **61** (3), 651-660.
- Brief, A.P. and Weiss, H.M. (2002). Organizational Behavior: Affect in The Workplace. **Annual Review of Psychology**, **53**, 279-307.
- Bunce, D. and West, M.A. (1995). Self Perceptions and Perceptions of Group Climate as Predictors of Individual Innovation at Work. **Applied Psychology**, **44**, 199-215.

- Burger, J.M. (2006). **Kişilik**. (Çeviren: İnan Deniz Erguvan Sarioğlu), Birinci Basım, İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Burisch, M. (1984). Approaches to Personality Inventory Construction. **American Psychologist**, **39**, 214-227.
- Buchanan, T., Johnson, J.A. and Goldberg, L.R. (2005). Implementing a Five-Factor Personality Inventory for Use on the Internet. **European Journal of Psychological Assessment**, **21** (2), 116-128.
- Budeanu, A. (2012). **International Tourism Business: A Framework For Analyzing Innovation In The Context Of Holiday Package Industry**. Working Paper, Copenhagen Business School Center for Leisure and Culture Services Department of International Economics and Management, 1-15.
- Bülbül, E.M. (2014). **İnovasyon Performansı Değerlendirme Süreci AHS ve GİA Bütünleşik Yaklaşımı: Süt Ürünleri Sektöründe Bir Uygulama**. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Bysted, R. and Hansen, J.R. (2015). Comparing Public and Private Sector Employees' Innovative Behaviour: Understanding the Role of Job and Organizational Characteristics, Job Types, and Subsectors. **Public Management Review**, **17** (5), 1-20.
- Caligiuri, P.M. (2000). The Big Five Personality Characteristics as Predictors of Expatriate's Desire to Terminate the Assignment and Supervisor-Rated Performance. **Personnel Psychology**, **53**, 67-68.
- Camgöz, S.M. (2009). **Kişilik Özellikleri ile Finansal Performans Arasındaki İlişkiler: A Tipi Yatırım Fonu Yöneticileri Üzerinde Bir Değerlendirme**. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Can, Y. (2007). **A Tipi ve B Tipi Kişilikler Bakımından Mobbing Kişilik İlişkisinin İncelenmesi ve Bir Uygulama**. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Canli, T. (2008). **Toward a Molecular Psychology of Personality, Handbook of Personality Theory and Research**. Third Edition, Edited by Oliver P. John, Richard W. Robins and Lawrence A. Pervin, Newyork, London: Guilford Press.
- Caprara, G.V. and Perugini, M. (1994). Personality Described by Adjectives: The Generalizability of the Big Five to the Italian Lexical Context. **European Journal of Personality**, **8**, 357-369.
- Cattell, R.B. (1943). The Description of Personality: Basic Traits Resolved into Clusters. **Journal of Abnormal and Social Psychology**, **38**, 476-506.
- Cattell, R.B. (1945a). The Description of Personality: Principles and Findings in a Factor Analysis. **American Journal of Psychology**, **58**, 69-90.
- Cattell, R.B. (1945b). The Principal Trait Clusters for Describing Personality. **Psychological Bulletin**, **42**, 129-161.

- Cengiz, M. (2012). **Yenilikçilik Anlayışı, Alanya Bölgesindeki Dört ve Beş Yıldızlı Otellerde Çalışan Yöneticilerin Yenilikçilik Anlayışı.** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Chang, H.T., Hsu, H.M., Liou, J.W. and Tsai, C.T. (2013). Psychological Contracts and Innovative Behavior: a Moderated Path Analysis of Work Engagement and Job Resources. **Journal of Applied Social Psychology**, **43** (10), 2120-2135.
- Chen, Y.S., Lin, M.J.J. and Chang, C.H. (2009). The Positive Effects of Relationship Learning and Absorptive Capacity on Innovation Performance and Competitive Advantage in Industrial Markets. **Industrial Marketing Management**, **38** (2), 152-158.
- Chen, Y.S., Lai, S.B. ve Wen, C.T. (2006). The Influence of Green Innovation Performance on Corporate Advantage in Taiwan. **Journal of Business Ethics**, **67** (4), 331-339.
- Chiaburu, D.S., Oh, I.S., Berry, C. M., Li, N. and Gardner, R.G. (2011). The Five-Factor Model of Personality Traits and Organizational Citizenship Behaviors: A meta-Analysis. **Journal of Applied Psychology**, **96** (6), 1140-1166.
- Chiou, T.Y., Chan, H.K., Lettice, F. and Chung, S.H. (2011). The Influence of Greening the Suppliers and Green Innovation on Environmental Performance and Competitive Advantage in Taiwan. **Transportation Research Part E Logistics and Transportation Review**, **47** (6), 822-836.
- Cloninger, C.R. (2004). **Feeling Good: The Science Of Well Being.** E Kitap, Oxford University Press, Newyork. 1-373.
- Church, A.T., Reyes, J.A.S., Katigbak, M.S. and Grimm, S.D. (1997). Filipino Personality Structure and the Big Five Model: A Lexical Approach. **Journal of Personality**, **65**, 477-528.
- Clark, J., Boccaccini, M.T., Caillouet, B. and Chaplin, W.F. (2007). Five Factor Model Personality Traits, Jury Selection, and Case Outcomes in Criminal and Civil Cases. **Criminal Justice and Behavior**, **34**, 641-660.
- Carmeli, A., Meitar, R. and, Weisberg, J. (2006). Self - Leadership Skills and Innovative Behavior at Work. **International Journal of Manpower**, **27** (1), 75-90.
- Chapman, K.E., Bowler, M.C., Bowler, J.L. and Cope, J.G. (2012). The Impact of Cognitive Complexity on Frequency-Based Measurement Big Five Measures. **International Journal of Business and Social Science**, **3** (7), 16-24.
- Chen, W.J. (2011). Innovation in Hotel Services: Culture and Personality. **International Journal of Hospitality Management**, **30**, 64-72.
- Chen, Y. (2006). Marketing Innovation. **Journal of Economics & Management Strategy**, **15** (1), 101-123.
- Chen, C.F. ve Kao, Y.L. (2014). Investigating The Moderating Effects Of Service Climate On Personality, Motivation, Social Support, And Performance Among Flight Attendants. **Tourism Management**, **44**, 58-66.

- Church, M.K. (1993). **Investigation and Measurement of Personality Structure in a Non-Western Culture: Relating Indigenous Philippine Dimensions to the Big Five Model**. Unpublished Doctorate Dissertation, Washington State University, USA.
- Church, A. T. (1994). Relating the Tellegen and Five-Factor Models of Personality Structure. **Journal of Personality and Social Psychology**, **67** (5), 898-909.
- Church, A.T. and Burke, P.J. (1994). Exploratory and Confirmatory Tests of the Big-Five and Tellegen's Three and Four Dimensional Models. **Journal of Personality and Social Psychology**, **66** (1), 93-114.
- Clark L.A., Karau, S.J. and Michalisin, M.D. (2012). Telecommuting Attitudes and the 'Big Five' Personality Dimensions. **Journal of Management Policy and Practice**, **13** (3), 31-46.
- Cloninger CR, Svrakic DM (2000). **Personality Disorders. Comprehensive Textbook of Psychiatry**. BJ Sadock, VA Sadock (Ed), 7. Baskı, Baltimore: Williams & Williams.
- Conley, J.J. (1985). Longitudinal Stability of Personality Traits: A Multitrait-Multimethod- Multioccasion Analysis. **Journal of Personality and Social Psychology**, **49**, 1266-1282.
- Cooper, C.A., Golden, L. ve Socha, A. (2013). The Big Five Personality Factors and Mass Politics. **Journal of Applied Social Psychology**, **43**, 68-82.
- Costa, P.T.Jr., Bush, C.M., Zonderman, A.B. and McCrae, R.R. (1986). Correlations of MMPI Factor Scales with Measures of the Five Factor Model of Personality. **Journal of Personality Assessment**, **50** (4), 640-650.
- Costa, P.T.Jr. and McCrae, R.R. (1987). Neuroticism, Somatic Complaints and Disease: Is the Bark Worse than the Bite?. **Journal of Personality**, **55**, 299-316.
- Costa, P.T.Jr., McCrae, R.R. and Dye, D.A. (1991). Facet Scales for Agreeableness and Conscientiousness; a Revision of the NEO Personality Inventory. **Personality and Individual Differences**, **12** (9), 887-898.
- Costa, P.T.Jr. ve McCrae, R.R. (1992a). Four Ways the Five Factors Are Basic. **Personality and Individual Differences**, **13**, 653-665.
- Costa, P.T.Jr. and McCrae, R.R. (1992b). **Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI): Professional Manual**. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P.T.Jr. and McCrae, R.R. (1995a). Domains and Facets: Hierarchical Personality Assessment Using the Revised NEO Personality Inventory. **Journal of Personality Assessment**, **64**, 21-50.
- Costa, P.T.Jr. and McCrae, R.R. (1976). Age Differences in Personality Structure: A Cluster Analytic Approach. **Journal of Gerontology**, **31**, 564-570.
- Costa P.T.Jr. and McCrae, R.R. (1988a). From Catalog to Classification: Murray's Needs and the Five-Factor Model. **Journal of Personality and Social Psychology**, **55** (2), 258-265.

- Costa P.T.Jr. and McCrae, R.R. (1990). Personality Disorders and The Five-Factor Model of Personality. **Journal of Personality Disorders**, 4 (4), 362-371.
- Costa P.T.Jr. and McCrae, R.R. (1988b). 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.
- Costa P.T.Jr. and McCrae, R.R. (1995b). Primary Traits of Eysenck's P-E-N System: Three- and Five-Factor Solutions. **Journal of Personality and Social Psychology**, 69 (2), 308-31.
- Costa P.T.Jr. and McCrae, R.R. (2000). **Revised Neo Personality Inventory. Interpretive Report.** [http://www.acer.edu.au/documents/sample\\_reports/neopirsample.pdf](http://www.acer.edu.au/documents/sample_reports/neopirsample.pdf), (Erişim Tarihi: 15.12.2017).
- Coşkun, S., Mesci, M. ve Kılınç, İ. (2013). Stratejik Rekabet Üstünlüğü Sağlama Aracı Olarak İnovasyon Stratejileri: Kocaeli Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. **AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 13 (2), 101-132.
- Coşkun, S. (2013). **Saldırgan İnovasyon Stratejisi. Stratejik Rekabet Üstünlüğü Sağlama Aracı Olarak İnovasyon Stratejileri: Kocaeli Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma.** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce.
- Çakıcı, C., Çalhan, H. ve Karamustafa, K. (2016). Yiyecek İçecek İşletmelerinde İnovasyon ve Sürdürülebilir Rekabet Üstünlüğü İlişkisi. **Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 6 (2), 11-39.
- Çengel, O. (2016). **Spor Tüketicilerinin Bireysel Yenilikçilik Ve Alışveriş Davranış Biçimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Çetin, S.A. (2009). **Otel İşletmelerindeki İşgörenlerin Örgütsel Adalet Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi Afyonkarahisar'daki 4 ve 5 Yıldızlı Termal Otellerde Bir Uygulama.** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Çetin, N.G. ve Beceren, E. (2007). Lider Kişilik: Gandhi. **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 3 (5), 110-132.
- Çetintürk, İ., Adıgüzel, O. ve Demir, C. (2016). Sürdürülebilir Rekabetçi Üstünlük Kaynağı Olarak Yenilik Yeteneği: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. **Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi**, 27 (1), 25-42.
- Çınar, K. (2017). Otel İşletmelerinde Yenilik Algısı ve Uygulamaları. **Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 9 (2), 37-50.
- Çiğdemoğlu, S. (2006). **Lise 1. Sınıf Öğrencilerinin Akran Baskısı, Özsaygı ve Dışadönüklük Kişilik Özelliklerinin Okul Türlerine Göre İncelenmesi.** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Daft, R.L. (2004). **Organization Theory and Design**. 8.ed., USA: South-Western, Thomson Learning.
- Damanpour, F. (1991). Organization Innovation: A Meta Analysis Of Effects Of Determinants And Moderators. **Academy of Management Journal**, **34** (3), 555-590.
- Dede, B. (2009). **Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri: Bankalar Örneği**. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Dollinger, S. and Clancy, M. (1995). Identity Styles and the Five-Factor Model of Personality. **Journal of Research in Personality**, **29** (4), 475-479.
- De Jong, J. and Den Hartog, D. (2010). Measuring Innovative Work Behaviour. **Creativity and Innovation Management**, **19**, 23–36.
- Demirci, S. (2003). **Öğretmenlerde Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İş Doymu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Develioğlu, K. ve Tekin, Ö.A. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Yabancılaşma Arasındaki İlişkisi: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, **18** (2), 15-30.
- De Fruyt, F., McCrae, R.R., Szirmak, Z. and Nagy, J. (2004). The Five-Factor Personality Inventory as a Measure of the Five-Factor Model Belgian, American, and Hungarian Comparisons With the NEO-PI-R. e-mail: Filip.DeFruyt@ugent.be., **Assessment**, **11** (3), 207-215.
- De Jong, J.P.J. and Hartog, D.N.D. (2008). **Innovative Work Behavior: Measurement And Validation**. Scales-Initiative (Scientific Analysis of Entrepreneurship and SMEs), 1-27.
- De Jong, J.P.J. and Hartog, D.N. (2007). How Leaders Influence Employees' Innovative Behaviour. **European Journal of Innovation Management**, **10** (1), 41-64.
- De Raad, B. (1994). An Expedition In Search Of A Fifth Universal Factor: Key Issues In The Lexical Approach. **European Journal Of Personality**, **8**, 229-250.
- DeYoung, C.G. (2006). Higher-Order Factors of the Big Five in a Multi- Informant Sample. **Journal of Personality and Social Psychology**, **91**, 1138–1151.
- Di Blas, L. ve Forzi, M. (1998). An Alternative Taxonomic Study of Personality-Descriptive Adjectives In The Italian Language. **European Journal of Personality**, **12**, 75-101.
- Digman, J.M. (1989). Five Robust Trait Dimensions: Development, Stability, and Utility. **Journal of Personality**, **57**, 195-214.
- Digman, J.M. (1997). Higher-Order Factors of the Big Five. **Journal of Personality and Social Psychology**, **73**, 1246-1256.

- Digman, J.M. and Shmelyov, A.G. (1996). The Structure of Temperament and Personality in Russian Children. **Journal of Personality and Social Psychology**, **71**, 341-351.
- Demirci, M.K., Özler, D.E. ve Girgin, B. (2007). Beş Faktör Kişilik Modelinin İşyerinde Duygusal Tacize (Mobbing) Etkileri–Hastane İşletmelerinde Bir Uygulama. **Journal of Azerbaijani Studies**, **10**, 13-39.
- Demirkan S. (2006). **Özel Sektördeki Yöneticilerin ve Çalışanların Bağlanma Stilleri, Kontrol Odağı, İş Doymu ve Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Araştırılması**. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Deniz, İ. (2016). **Otel Çalışanlarının Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle Sendika Algıları Arasındaki İlişkiler: Kemer Bölgesi Örneği**. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Di Fabio, A. ve Palazzeschi, L. (2009). Emotional Intelligence, Personality Traits and Career Decision Difficulties. **International Journal for Educational and Vocational Guidance**, **9** (2), 135-146.
- Digman, J.M. and Inouye, J. (1986). Further Specification of the Five Robust Factors of Personality. **Journal of Personality and Social Psychology**, **50**, 116-123.
- Digman, J.M. and Takemoto-Chock, N.K. (1981). Factors in the Natural Language of Personality: Reanalysis and Comparison of Six Major Studies. **Multivariate Behavioral Research**, **16**, 149-170.
- Digman, J.M. (1990). Personality Structure: Emergence of the Five – Factor Model. **Annual Review of Psychology**, **41**, 417-440.
- Doğan, T. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş. **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, **14** (1), 56-64.
- Donahue, E.M. (1994). Do Children Use the Big Five, Too? Content and Structural Form in Personality Description. **Journal of Personality**, **62**, 45-66.
- Donnellan, M.B., Oswald, F.L., Baird, B.M. and Lucas, R.E. (2006). The Mini-IPIP Scales: Tiny-Yet-Effective Measures of the Big Five Factors of Personality. **Psychological Assessment**, **18** (2), 192-203.
- Duru, A.U. (2014). **Organizasyonel İnovasyon. Sağlık Tesislerindeki Yöneticilerin İnovasyon Algısı: Düzce Örneği**. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce.
- Ecevit S.Z. ve Işık Ö. (2011). İnovasyon ve Stratejik Yönetim Sinerjisi: Stratejik İnovasyon. **Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, **9**, 538-559.
- Edghiem, F. and Mouzughy, Y. (2017). Knowledge-Advanced Innovative Behaviour: A Hospitality Service Perspective. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, **30** (1), 197-216.
- Ekehammar, B. and Akrami, N. (2007). Personality and Prejudice: From Big Five Personality Factors to Facets. **Journal of Personality**, **75** (5), 899-926.



- Elçi, Ş. (2007). **İnovasyon Kalkınmanın ve Rekabetin Anahtarı**. Ankara: Technopolis Group.
- Encalardo, W. and Fok, L.Y. (2012). The Overall Management Readiness Scale and The Big Five Personality Traits: A Predictor Of Managerial Readiness In Business Students. **Proceedings of Academy of Organizational Culture, Communications and Conflict**, 17 (1), 63-67.
- Epstein, S. (2010). The Big Five Model: Grandiose Ideas About Surface Traits as the Foundation of a General Theory of Personality. **Psychological Inquiry**, 21, 34-39.
- Eraslan, H., Bulu, M. ve Bakan, İ. (2008). Kümelenmeler ve İnovasyona Etkisi: Türk Turizm Sektöründe Uygulamalar. **Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi**, 5 (3), 15-29.
- Erdem, B., Gökdeniz, A. ve Met, Ö. (2011). Yenilikçilik ve İşletme Performansı İlişkisi: Antalya'da Etkinlik Gösteren 5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği. **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 26 (2), 77-112.
- Erdem, B., Gül, K. ve Gül, M. (2013). Pazar Yönlülük, İnovasyon Yönlülük ve Firma Performansı İlişkisi: Ankara'da Faaliyet Gösteren Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 5 (2), 74-104.
- Erden, E. (2014). **Androjen Kişilik Özelliklerinin Otel İşletmelerindeki Yansımaları**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Erdoğan, C. (2011). **İşgören Motivasyonunun İnovasyon Performansına Etkileri**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erdoğan, İ. (1994). **İşletmelerde Davranış**. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Erdurur, K. (2012). **Turizm Lisans Dersi Alan Öğrencilerin Girişimci Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimine Etkisi: Akçakoca Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Örneği**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce.
- Eroğlu, F. (1998). **Davranış Bilimleri**. 4. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Eröz, S.S. (2016). The Relationship Between Individual Innovativeness And Locus Of Control: A Research On Tourism Faculty Students. **Multidisciplinary Academic Conference**, 41-50.
- Eşitti, B. ve Erdem, H. (2017). Birey-Örgüt Uyumunun Örgütsel İnovasyon Üzerindeki Etkileri: Yiyecek-İçecek İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. **Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 6 (4), 475-489.
- European Commission. (1995). Green Paper on Innovation. Web: [http://europa.eu/documents/comm/green\\_papers/pdf/com95\\_688\\_en.pdf](http://europa.eu/documents/comm/green_papers/pdf/com95_688_en.pdf), (Erişim Tarihi: 12.06.2017).
- Eysenck, H.J. (1991). Dimensions of personality: 16, 5, or 3? -Criteria for a Taxonomic Paradigm. **Personality and Individual Differences**, 12, 773-790.

- Eysenck, H.J. (1992). Four Ways Five Factors are not Basic. **Personality and Individual Differences**, **13**, 667-673.
- Eysenck, H.J. (1996). Personality and The Experimental Study of Education. **European Journal of Personality**, **10**, 427-439.
- Fiske, D.W. (1949). Consistency of the Factorial Structures of Personality Ratings From Different Sources. **Journal of Abnormal and Social Psychology**, **44**, 329-344.
- Forman, S.G. and Forman, B.D. (1981). Family Environment and It's Relation to Adolescent Personality Factors. **Journal of Personality Assessment**, **45** (2), 163-167.
- Forsberg, M. (1993). Childhood Affects Office Politics. **Personel Journal**, **72** (8), 1-29.
- Friedman, H.S. and Schustack, M.W. (1999). **Personality: Classic Theories and Modern Research**. U.S.A.: Allyn and Bacon.
- Fry P.S. and Debats, D.L. (2009). Perfectionism and the Five-factor Personality Traits as Predictors of Mortality in Older Adults. **Journal of Health Psychology**, **14**, 513-524.
- Furnham, A. (1996). The Big Five Versus The Big Four: The Relationship Between the Myers- Briggs Type Indicator and the NEO-PI Five Factor Model of Personality. **Personality and Individual Differences**, **21**, 303-307.
- Gaudencio, P., Coelho, A. and Riberio, N. (2014). Organisational CSR Practices: Employees' Perceptions and Impact on Individual Performance. **International Journal of Innovation Management**, **18** (4), ISSN (online): 1757-5877.
- Girgin, B. (2007). **Beş Faktör Kişilik Modelinin İşyerinde Duygusal Tacize (Mobbing) Etkileri**. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Goldberg, L.R. (1990). An alternative "Description of Personality": The Big-Five Factor Structure. **Journal of Personality and Social Psychology**, **59** (6), 1216-1229.
- Goldberg, L.R. (1999a). **A Broad-Bandwidth, Public Domain Personality Inventory Measuring the Lower-Level Facets of Several Five-Factor Models**. In I. Mervielde, I. Deary, F. De Fruyt, & F. Ostendorf (Eds.), *Personality Psychology in Europe*, **7**, (pp.7-28). Tilburg, The Netherlands: Tilburg University Press.
- Goldberg, L.R. (1999b). **IPIP. The 1452 IPIP Items Inalphabetical Order with Their Means and Standard Deviations**. <http://ipip.ori.org/1452.htm>. (Erişim Tarihi: 08.06.2017).
- Goldberg, L.R. (-) **Possible Questionnaire Format for Administering the 50-Item Set of IPIP Big-Five Factor Markers**. [http://ipip.ori.org/New\\_IPIP-50-item-scale.htm](http://ipip.ori.org/New_IPIP-50-item-scale.htm) (Erişim Tarihi: 08.06.2017).
- Goldberg, L.R. (1992). The Development of Markers for the Big-Five Factor Structure. **Psychological Assessment**, **4** (1), 26-42.

- Goldberg, L.R. (1993). The Structure of Phenotypic Personality Traits. **American Psychologist**, **48** (1), 26-34.
- Goodwin, R.D. and Friedman, H.S. (2006). Health Status and the Five-factor Personality Traits in a Nationally Representative Sample. **Journal of Health Psychology**, **11** (5), 643-654.
- Gore, W.L. and Widiger, T.A. (2013). The DSM-5 Dimensional Trait Model and Five-Factor Models of General Personality. **Journal of Abnormal Psychology**, **122** (3), 816-821.
- Goldsmith, R.E. and Foxall, G.R. (2003). **The Measurement of Innovativeness**. In L.V. Shavinina (Eds.), *The international Handbook of Innovation*, Elsevier Science Ltd., 321-329.
- Gosling, S.D., Rentfrow, P.J. and Swann, W.B.Jr. (2003). A Very Brief Measure of the Big Five Personality Domains. **Journal of Research in Personality**, **37**, 504-528.
- Gough, H.G. (1979). A Creative Personality Scale for the Adjective Check List. **Journal of Personality and Social Psychology**, **37**, 1938-1405.
- Gow, A.J., Whiteman, M.C., Pattie, A. ve Deary, I.J. (2005). Goldberg\_s \_IPIP\_ Big-Five Factor Markers: Internal Consistency And Concurrent Validation In Scotland. **Personality and Individual Differences**, **39**, 317-329.
- Gök, C. (2010). **İnovasyon ve Turizm. Turizm İşletmelerinde İnovasyon: Türk Turizmde İnovatif Yaklaşımlar ve Model Önerisi**. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Graziano, W.G. and Ward, D. (1992). Probing the Big Five in Adolescence: Personality and 51 Adjustment During a Developmental Transition. **Journal of Personality**, **60**, 425-439.
- Graziano, W.G., Jensen-Campbell, L.A. and Hair, E.C. (1996). Perceiving Interpersonal Conflict and Reacting to it: The Case of Agreeableness. **Journal of Personality and Social Psychology**, **70**, 820-835.
- Göksal, M. (2017). **Sınıf Öğretmenlerinin Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Göral, R., Akgöz, E. ve Topuz, Ç. (2014). Turizm İşletmelerinde Yeşil İş Modeli İnovasyonu ve Yönetim Aracı Olarak Yeşil İnovasyon Radarı. **14. Ulusal Turizm Kongresi**, 05-08 Aralık 2013, Kayseri, Turizmde Yenilik, Bildiri, Erciyes Üniversitesi Türkan Tuncer Haşçalık Turizm Fakültesi Yayınları, 1 (1), 39-54.
- Gullone, E. ve Moore, S. (2000). Adolescent Risk-Taking And The Five-Factor Model Of Personality. **Journal of Adolescence**, **23** (4), 393-407.
- Gül, A. (2010), **İstanbul İlinde Üç Farklı Statüdeki Hastanede Çalışan Hemşirelerin Kriz İle Karşılaşma Durumları, Kriz Yönetimine Bakışı ve Kişilik Özellikleri**. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Güleş, H.K. ve Bülbül, H. (2004). **Yenilikçilik, İşletmeler İçin Stratejik Rekabet Aracı**. Ankara: Nobel Yayın.
- Gültekin, E. (2009). **Polislerin Temel Kişilik Özelliklerinin İş Başarısı Üzerine Etkisi**. Yayınlanmış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gümüş, Ö.D. (2009). **Kültür, Değerler, Kişilik ve Siyasal İdeoloji Arasındaki İlişkiler: Kültürlerarası Bir Karşılaştırma (Türkiye-ABD)**. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Güneş, N. (2016). **Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Performansa Etkisi: Yerel Yönetimlerde Bir Uygulama**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Güney, D. (2015). **Deneyimsel Pazarlamanın Müşteri Sadakatine Etkisi: Muğla'daki Butik Otelere Yönelik Bir Uygulama**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Gürel, M. M. (2010). **İstanbul Büyükşehir Belediyesi Şirketlerinde İnovasyon Algısı Üzerine Bir Araştırma**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. and Tatham, R.L. (2005). **Multivariate Data Analysis**. (6th ed.), New Jersey: Prentice Hall.
- Hall, C.M. and Williams, A.M. (2008). **Tourism and Innovation**. London: Routledge.
- Hammond, M.S. (2001). The Use of the Five-Factor Model of Personality as a Therapeutic Tool in Career Counseling. **Journal of Career Development**, 27 (3), 153-165.
- Hammoud, G.A., Tawfik, H.F. ve Elseyoufi, T.S. (2017). Challenges Facing Airline's Social Innovation. **Journal of Tourism and Hospitality Management**, 5 (1), 62-72.
- Hampson, S.E., Andrews, J.A., Barckley, M., Lichtenstein, E. and Lee, M.E. (2000). Conscientiousness, Perceived Risk, and Risk-Reduction Behaviors: A Preliminary Study. **Health Psychology**, 19, 247-252.
- Hana, U. (2013). Competitive Advantage Achievement Through Innovation and Knowledge. **Journal of Competitiveness**, 5 (1), 82-96.
- Harmancıoğlu, N. ve Demirel, S. (2011). Tüketicilerin Ürün İnovasyonlarını Değerlendirme Süreçleri: Tipoloji ve Önermeler. **Tüketim Araştırmaları Dergisi**, 3 (1), 65-102.
- Hellriegel, D. ve Slocum, J.W. (2009). **Organizational Behaviour**. 12. Edition, Mason, OH: South-Western Centrage Learning.
- Hendriks, A.A.J., Perugini, M., Angleitner, A., Ostendorf, F., Johnson, J.A., Fruyt, F.D., Hrebickova, M., Kreitler, S., Murakami, T., Bratko, D., Conner, M., Nagy, J., Fornells, A.R. and Ruisel, I. (2003). The Five-Factor Personality Inventory: Cross-Cultural Generalizability Across 13 Countries. **European Journal of Personality**, 17, 347-373.

- Hendriks, A.A.J. (2009). **The construction of the five-factor personality inventory (FFPI)**. University Of Groningen, www.rug.nl/research/portal, (Erişim Tarihi: 16.06.2018).
- Hendriks A.A.J., Hofstee, W.K.B. and Raad, B.D. (1999). The Five-Factor Personality Inventory (FFPI). **Personality and Individual Differences**, **27** (2), 307-325.
- Hjalager, A.M. (2002). Repairing Innovation Defectiveness in Tourism. **Tourism Management**, **23**, 465-474.
- Hofstee, W.K., De Raad, B. and Goldberg, L.R. (1992). Integration of the Big Five and Circumplex Approaches to Trait Structure. **Journal of Personality and Social Psychology**, **63**, 146-163.
- Huey, S.J. and Weisz, J.R. (1997). Ego Control, Ego Resiliency, and the Five-Factor Model as Predictors of Behavioral and Emotional Problems in Clinic-Referred Children and Adolescents. **Journal of Abnormal Psychology**, **106**, 404-415.
- Hurtz, G.M. ve Donovan, J.J. (2000). Personality and Job Performance: The Big Five Revisited. **Journal of Applied Psychology**, **85**, 869-879.
- Hofstee, W.K.B., Kiers, H.A., De Raad, B. and Goldberg, L.R. (1997). A Comparison of Big Five Structures of Personality Traits in Dutch, English and German. **European Journal of Personality**, **11**, 15-31.
- Horzum, M.B., Ayas, T. ve Padır, M.A. (2017). Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin Türk Kültürüne Uyarlanması. **Journal of Education**, **7** (2), 398-408.
- Huang, L., Gursoy, D. and Xu, H. (2014). Impact Of Personality Traits And Involvement On Prior Knowledge. **Annals of Tourism Research**, **48**, 42-57.
- Iorgulescu, M.C. and Răvar, A.S. (2013). Measuring Managers' Perception of Innovation in The Romanian Hospitality Industry. **Procedia Economics and Finance**, **6**, 512-522.
- Isır, T. (2006). **Örgütlerde Personel Seçim Süreci: Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Kişilik Özelliklerinin Tespit Edilerek Personel Seçim Sürecinin İyileştirilmesi Üzerine Bir Araştırma**. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Işık, C. ve Serçeoğlu, N. (2015). İnovasyonel Turizm: Çin Örneği. **Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, **5** (9), 1-15.
- Işık, C. ve Meriç, S. (2015). Otel Yöneticilerinin Bireysel Yenilikçi Kapsamında Değerlendirilmesi: Van İli Örneği. **Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi**, **4** (1), 1-16.
- Işık C. ve Türkmenadağ, T. (2016). Atatürk Üniversitesi Turizm Fakültesi Öğrencilerinin Bireysel Yenilikçilik Algılarının Belirlenmesi. **Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi**, **1** (1), 70-99.
- Işık, C., Keskin, G. ve Serçeoğlu, N., (2015). Turizm Sektöründe Nitelikli İşgücü Açığına Yenilikçi Yaklaşım: Kapadokya Örneği. **Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi**, **4** (2), 27-48.

- Işık, C. ve Aydın, E. (2016). Konaklama İşletmeleri Çalışanlarının Yenilikçi İş Davranışı Düzeylerinin İncelenmesi: Ayder Yaylası Örneği. **Ekonomi, Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 1 (1), 17-30.
- Işık, C., Işık, Z. ve Tırak, L. (2016). Turizm Amaçlı Konaklama İşletmelerinde Duygusal Emek ile Bireysel Yenilikçilik İlişkisi: Palandöken Örneği. **Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi**, 2 (2), 117-133.
- İkiz, A.N. (2016). **Turistlerin Kişilik Özelliklerinin Satın Alma Davranışlarına Etkisi: Yerli Turistler Üzerine Bir Araştırma**. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- İlal, G.K. (2001). **Davranış Bilimleri Tıpsal Psikoloji**. Genişletilmiş 4. Baskı, Nobel Tıp Kitabevi, İstanbul.
- İrengün, O. (2014). **Beş Faktör Kişilik Kuramının Sosyal Girişimcilik Yönelimine Etkisi ve Bir Alan Araştırması**. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İrmis, A. ve Özdemir, L. (2011). Girişimcilik ve Yenilik İlişkisi. **Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi**, 9 (1), 137-61.
- Johansson, A. and Smith, E. (2015). **Innovation In Service Organizations – The Development Of A Suitable Innovation Measurement System**. Unpublished Master's Thesis, Uppsala University, Department Of Business Studies, Sweden.
- John, O.P. (1990). **The "Big Five" Factor Taxonomy: Dimensions of Personality in the Natural Language and Questionnaires**. In L. A. Pervin (Ed.) **Handbook of Personality: Theory and Research**. Guilford Press, New York, 66-100.
- John, O.P., Donahue, E.M. and Kentle, R.L. (1991). **The "Big Five" Inventory & Versions 4a and 54**. Berkeley, CA: University of California, Institute of Personality and Social Research.
- Judge, T.A., Bono, J.E., Ilies, R. and Gerhart, M.W. (2002). Personality and Leadership: A Qualitative and Quantitative Review. **Journal of Applied Psychology**, 87 (4), 765-780.
- Janssen, O. (2005). The Joint Impact of Perceived Influence and Supervisor Supportiveness on Employee Innovative Behaviour. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 78, 573–579.
- Judge, T.A., Heller, D., and Mount, M.K. (2002). Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. **Journal of Applied Psychology**, 87 (3), 530-541.
- Judge, T.A., and Bono, J.E. (2002). Five-Factor Model of Personality and Transformational Leadership. **Journal of Applied Psychology**, 85 (5), 751-765.
- Judge, T.A., Higgins, C.A., Thoresen, C.J. and Barrick, M.R. (1999). The Big Five Personality Traits, General Mental Ability and Career Success Across the Life Span. **Personnel Psychology**, 52, 621-652.

- Judge, T.A., Martocchio, J.J. and Thoresen, C.J. (1997). Five-Factor Model of Personality and Employee Absence. **Journal of Applied Psychology**, **82** (5), 745-755.
- Jang, S.C. and Kim, D.H. (2015). Enhancing Ethnic Food Acceptance And Reducing Perceived Risk: The Effects Of Personality Traits, Cultural Familiarity, And Menu Framing. **International Journal of Hospitality Management**, **47**, 85-95.
- Jang, K. L., Livesley, W.J. and Vernon, P.A. (1996). Heritability of the Big Five Personality Dimensions and Their Facets: A Twin Study. **Journal of Personality**, **64**, 577-592.
- Jani, D. (2011). The Influence of Personality on Tourist Information Behaviour. **e-Review of Tourism Research (eRTR)**, **9** (3), 88-95.
- Jani, D., Jang, J.H. and Hwang, Y.H. (2014). Big Five Factors of Personality and Tourists Internet Search Behavior. **Asia Pacific Journal of Tourism Research**, **19** (5), 600-615.
- Jani, D. and Han, H. (2014). Personality, Satisfaction, Image, Ambience, and Loyalty: Testing Their Relationships in The Hotel Industry. **International Journal of Hospitality Management**, **37**, 11-20.
- Janssen, O. (2004). How Fairness Perceptions Make Innovative Behavior More or Less Stressful. **Journal of Organizational Behavior**, **25**, 201-215.
- Jafri, M.H. (2010). Organizational Commitment and Employee's Innovative Behavior: A Study in Retail Sector. **Journal of Management Research, New Delhi**, **10** (1), 62-68.
- Janssen, O. (2000). Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness and Innovative Work Behaviour. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, **73**, 287-302.
- John, O.P. (1989). **Towards a Taxonomy of Personality Descriptors**. In D. M. Buss & N. Cantor (Eds.), **Personality Psychology: Recent Trends and Emerging Directions**. New York: Springer- Verlag.
- John, O.P., Caspi, A., Robins, R.W., Moffitt, T.E. and Stouthamer- Loeber, M. (1994). The "Little Five": Exploring the Nomological Network of the Five- Factor Model of Personality in Adolescent Boys. **Child Development**, **65**, 160-178.
- John, O. P. and 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**. New York: Guilford Press.
- Kahraman, H. (2015). **Pazar Yönlülük, İşletmeler Arası İşbirliği Ve Girişimci Yönlülüğün Kobi'lerde İnovasyonu Artırmaya Etkisi: Amprik Bir Yaklaşım**. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

- Kahveci H. (2001). **Yardım Arama Davranışları İle Fatalistik Düşünce Ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Araştırılması**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Kang M. and Lee, M.J. (2017). Absorptive Capacity, Knowledge Sharing, and Innovative Behaviour of R&D Employees. **Technology Analysis & Strategic Management**, **29** (2), 219- 232.
- Kang, J.H., Solomon, G.T. and Choi, D.Y. (2015). CEOs' Leadership Styles and Managers' Innovative Behaviour: Investigation of Intervening Effects in an Entrepreneurial Context: CEOs' Leadership Styles and Managers' Innovative Behaviour. **Journal of Management Studies**, **52** (4), 531-554.
- Kang, J.H., Matusik, J.G., Kim, T.Y. and Phillips, J.M. (2016). Interactive Effects of Multiple Organizational Climates on Employee Innovative Behavior in Entrepreneurial Firms: A Cross-Level Investigation. **Journal of Business Venturing**, **31** (6), 628-642.
- Karaçam G. (2012). **Müzik, Resim-İş ve Sınıf Öğretmenliği Öğrencilerinin Kişilik Özelliklerinin Karşılaştırılması**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Karaman, N.G., Doğan, T. and Çoban, A.E. (2010). A Study to Adapt the Big Five Inventory to Turkish. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, **2** (2), 2357-2359.
- Kaşlı, M. (2009). **Otel İşletmelerinde İşgörenlerin Kişilik Özellikleri Lider-Üye Etkileşimi ve Tükenmişlik İlişkisinin İncelenmesi**. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Kaya, S. (2017). **Biyoloji Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeylerinin İncelenmesi**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.
- Kennedy, W.R. (2014). **Individual (Personal) Perspectives On Innovation: Federal Knowledge Management Working Group**. Capella University, A Dissertation Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor in Business Administration, USA.
- Kesen, N.F. (2014). **Üniversite Öğrencilerinin Duygu Stillerinin Beş Faktör Kişilik Özellikleri Depresyon, Anksiyete ve Strese Göre İncelenmesi**. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Keskin, E. (2016). **Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ve Cam Tavan Engeli Arasındaki İlişkiler: Antalya Kundu Bölgesindeki Beş Yıldızlı Oteller Üzerine Bir Uygulama**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Kılıç, H. (2015). **İlköğretim Branş Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri ve Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri (Denizli İli Örneği)**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Denizli.



- Kılıçer, K. (2011). **Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Öğretmen Adaylarının Bireysel Yenilikçilik Profilleri**. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Kılıçer, K. ve Odabaşı, H.F. (2010). Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ): Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, **38**, 150-164.
- Klaeijnsen, A., Vermeulen, M. and Martens, R. (2017). Teachers' Innovative Behaviour: The Importance Of Basic Psychological Need Satisfaction, Intrinsic Motivation, And Occupational Self-Efficacy. *Scandinavian Journal of Educational Research*, **24**, 1-14.
- Kleysen, R.F. and Street, C.T. (2001). Toward a Multi - Dimensional Measure of Individual Innovative Behavior. **Journal of Intellectual Capital**, **2** (3), 284-296.
- Kızılırmak, İ. ve Albayrak, A. (2013). İnovasyon Örneği Olarak Moleküler Mutfağın İstanbul'daki Restoran İşletmelerinde Uygulanmasına Yönelik Bir Araştırma. **14. Ulusal Turizm Kongresi**, 05-08 Aralık 2013, Kayseri.
- Kim, Y.G., Suh, B.W. and Eves, A. (2010). The Relationships Between Food-Related Personality Traits, Satisfaction, And Loyalty Among Visitors Attending Food Events And Festivals. **International Journal of Hospitality Management**, **29**, 216-226.
- Kim, T.T. and Lee, G. (2013). Hospitality Employee Knowledge-Sharing Behaviors in the Relationship Between Goal Orientations and Service Innovative Behavior. **International Journal of Hospitality Management**, **34**, 324-337.
- King L.A., Walker, L.M. and Broyles, S.J. (1996). Creativity and the Five-Factor Model. **Journal of Research in Personality**, **30** (2), 189-203.
- King, J.E. and Figueredo, A.J. (1997). The Five-Factor Model Plus Dominance in Chimpanzee Personality. **Journal of Research in Personality**, **31**, 257-271.
- Kocabulut, Ö. (2016). **Duyguların ve Kişilik Tiplerinin Hizmet Kalitesi Algısı ve Müşteri Memnuniyetine Etkisi**. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Koçoğlu, M. (2014). Rizelilerin Kişilik Özelliklerini Belirlemeye Yönelik Ölçek Geliştirme Çalışması ve Rize'ye ve Rize Kültürüne Bağlılıklarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. **Karadeniz Araştırmaları**, **40**, 109-134.
- Komarraju M. and Karau S.J. (2005). The Relationship Between The Big Five Personality Traits and Academic Motivation. **Personality and Individual Differences**, **39**, 557-567.
- Komarraju, M., Karau, S. and Schmeck, R.R. (2009). Role of the Big Five Personality Traits in Predicting College Students, Academic Motivation and Achievement. **Learning and Individual Differences**, **19**, 47-52.
- Komarraju M., Karau S.J., Schmeck, R.R. and Avdic, A. (2011). The Big Five Personality Traits Learning Styles and Academic Achievement. **Personality and Individual Differences**, **51**, 472-477.

- Konstabel, K., Lönnqvist, J.E., Leikas, S., Velazquez, R.G., Qin, H., Verkasalo, M. and Walkowitz, G. (2017). Measuring Single Constructs By Single Items: Constructing An Even Shorter Version Of The "Short Five". **Personality Inventory. Plos One, Published: August, 11, 1-18.**
- Koptagel, İ.G. (1982). **Tıpsal Psikoloji. Tıpta Davranış Bilimleri.** İstanbul: İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Yayınları.
- Kozak, M.W. (2014). Innovation, Tourism and Destination Development: Dolnoslaskie Case Study. **European Planning Studies, 22 (8), 1604-1624.**
- Kozako, I.N.A.M.F., Safin, S.Z. and Rahim, A.R.A. (2013). The Relationship of Big Five Personality Traits on Counterproductive Work Behaviour among Hotel Employees: An Exploratory Study. **Procedia Economics and Finance, 7, 181-187.**
- Kuruçay, R. (2012). **Babanın Durumsal ve Kişilik Özellikleriyle Erkek Ergen Çocukların Gerçekleştirdiği Kuraldışı Davranışların Türü Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kör, B. (2016). The Mediating Effects of Self-Leadership on Perceived Entrepreneurial Orientation and Innovative Work Behavior in the Banking Sector. **Springer Plus, 5 (1), 1829.**
- Köroğlu, Ö. (2014). Meslek Seçimi ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turizm Rehberliği Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19 (2), 137-157.**
- Kraczla, M. (2017). Personality Profiling According To The Big Five Model By P. T. Costa And R. R. McCrae: Comparison Analysis Of Managers and Specialists. **Regional Formation And Development Studies, 22 (2), 77-91.**
- Krueger, R.F. and Johnson, W. (2008). **Behavioral Genetics and Personality A New Look At The Interpretation Of Nature And Nurture. Chapter 10, Edited by Oliver P. John, Richard W. Robins and Lawrence A. Pervin.** Guilford Press Newyork, London.
- Kubat U. (2007). **İmalat Sektöründe İş Değerleri İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kumar, R. and Uz Kurt, C. (2010). Investigating the Effects of Self Efficacy on Innovativeness and the Moderating Impact of Cultural Dimensions. **Journal of International Business and Cultural Studies, 4 (1), 1-15.**
- Kvasova, O. (2015). The Big Five Personality Traits As Antecedents Of Eco-Friendly Tourist Behavior. **Personality and Individual Differences, 83, 111-116.**
- Küçük, O. ve Kocaman, G. (2014). Müşteri Yönlülük, İnovasyon Yönlülük ve İşletme Performans İlişkisi: Bir Uygulama. **International Journal of Social Science, 29, 37-52.**

- Labitzke, G., Svoboda, S. and Schultz, C. (2014). The Role of Dedicated Innovation Functions for Innovation Process Control and Performance-An Empirical Study among Hospitals. **Creativity and Innovation Management**, **23** (3), 235-251.
- Larson, L.M., Rottinghaus, P.J. and Borgen, F.H. (2002). Meta- Analyses of Big Six Interests and Big Five Personality Factors. **Journal of Vocational Behavior**, **61**, 217-239.
- Laukkanen, P., Hurmelinna, K., Owusu, A. and Oikarinen, E.L. (2016). You Are Joking, Right? Connecting Humour Types to Innovative Behavior and Innovation Output. **International Journal of Innovation Management**, **20** (08), ISSN (online): 1757-5877.
- Lee, E. (2012) Big Five Personality Traits and Equity Sensitivity and Transformational Leadership. **International Journal of Social Science and Humanity**, **2** (2): 164-167.
- Lee, C. and Hsieh, A. (2010). Research in Relating Entrepreneurship, Marketing Capability, Innovative Capability and Sustained Competitive Advantage. **Journal of Business and Economics Research**, **8** (9), 109-119.
- Lee, K. and Ashton, M.C.(2005). Psychopathy, Machiavellianism, and Narcissism in the Five-Factor Model and the HEXACO Model of Personality Structure. **Personality and Individual Differences**, **38**, 1571-1582.
- LePine, J.A., Buckman, B.R., Crawford, E.R. and Methot, J.R. (2011). A Review of Research on Personality in Terms: Accounting for Pathways Spanning Levels of Theory and Analysis. **Human Resource Management Review**, **21**, 311-330.
- Leong, C.T. and Rasli, A. (2014). The Relationship Between Innovative Work Behavior On Work Role Performance: An Empirical Study. **Social and Behavioral Sciences**, **129**, 592-600.
- Li, M. and Hsu, C.H.C. (2016). A Review of Employee Innovative Behavior in Services. **International Journal of Contemporary Hospitality Management** **28** (12), 2820-2841.
- Lievens, F., Coetsier, P., De Fruyt, F. and De Maeseneer, J. (2002). Medical Students' Personality Characteristics and Academic Performance: a Five-Factor Model Perspective. **Medical Education**, **36**, 1050-1056.
- Lin, N.P., Chiu, H.C. and Hsieh, Y.C. (2001). Investigating The Relationship Between Service Providers' Personality and Customers' Perceptions of Service Quality Across Gender. **Total Quality Management**, **12** (1), 57-67.
- Liu, F., Chow, I.H.S., Zhang, J.C. ve Huang, M. (2017). **Organizational Innovation Climate And Individual Innovative Behavior: Exploring The Moderating Effects Of Psychological Ownership And Psychological Empowerment**. Springer-Verlag GmbH Germany, 1-19.
- Liu, Y. and Ipe, M. (2010). How Do They Become Nodes? Revisiting Team Member Network Centrality. **The Journal of Psychology**, **144** (3), 243-258.

- Loehlin, J.C., McCrae, R.R., Costa, P.T.Jr. and John, O.P. (1998). Heritabilities of Common and Measure-Specific Components of the Big Five Personality Factors. **Journal of Research in Personality**, **32**, 431-453.
- Lounsbury, J., Sundstrom, W., Loveland, E., Gibson, J.L. and Lucy W., (2002). Broad Versus Narrow Personality Traits in Predicting Academic Performance of Adolescents. **Learning and Individual Differences**, **14** (1), 65-75.
- Löckenhoff, C.E., Terracciano, A., Patriciu, N.S., Eaton, W.W. and Costa, P.T.Jr. (2009). Self-Reported Extremely Adverse Life Events and Longitudinal Changes in Five-Factor Model Personality Traits in an Urban Sample. **Journal of Traumatic Stress**, **22**, 53-59.
- Lukoto, K., Chan, K.Y. (2016). **The Perception of Innovative Organisational Culture and It's Influence on Employee Innovative Work Behaviour**. Portland International Conference on Management of Engineering and Technology (PICMET), 972-977.
- Lynam, D., Widiger, R. and Thomas, A. (2001). Using the Five-Factor Model to Represent the "DSM-IV" Personality Disorders: An Expert Consensus Approach. **Journal of Abnormal Psychology**, **110** (3), 401-412.
- Martin, J. and Fellenz, M.R. (2010). **Organizational Behaviour and Management**. (4th ed.). UK: Andover, Cengage Learning.
- MacDonald, D.A. (2000). Spirituality: Description, Measurement, and Relation to the Five Factor Model of Personality. **Journal of Personality**, **68**, 153-197.
- MacDonald, K. (1995). Evolution, the Five-Factor Model, and Levels of Personality. **Journal of Personality**, **63**, 525-567.
- Maráková, V. and Medved'ová, M. (2016). Innovation In Tourism Destinations. **Forum Scientiae Oeconomia** **4** (1), 33-43.
- Marshall, G.N., Wortman, C.B., Vickers, R.R., Kusulas, J.W., Hergig, L.K. (1994). The Five-Factor Model of Personality as a Framework for Personality-Health Research. **Journal of Personality and Social Psychology**, **67** (2), 278-286.
- Malouff, J.M., Thorsteinsson, E.B. and Schutte, N.S. (2005). The Relationship Between the Five-Factor Model of Personality and Symptoms of Clinical Disorders: A Meta-Analysis. **Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment**, **27** (2), 101-114.
- Malouff, J.M., Thorsteinsson, E.B., Schutte, N.S., Bhullar, N. and Rooke, S.E. (2010). The Five-Factor Model of Personality and Relationship Satisfaction of Intimate Partners: A Meta-Analysis. **Journal of Research in Personality**, **44** (1), 124-127.
- Maura, S., Park, Y.K., Song, J.H., Yoon, S.W., Jungwoo K. (2014). Learning Organization and Innovative Behavior. **European Journal of Training and Development**, **38** (1/2), 75-94.
- McCrae, R.R. and Costa, P.T.Jr. (1989). Reinterpreting The Myers-Briggs Type Indicator From The Perspective of The Five-Factor Model of Personality. **Journal of Personality**, **57** (1), 17-40.

- McCrae, R.R. and Costa, P.T.Jr. (2004). A Contemplated Revision of the NEO Five-Factor Inventory. **Personality and Individual Differences**, **36**, 587-596.
- McCrae, R.R. and Costa, P.T.Jr. (2010) Rotation to Maximize the Construct Validity of Factors in the NEO Personality Inventory. **Multivariate Behavioral Research**, **24** (1), 107-124.
- McCrae, R.R. and Costa, P.T.Jr. (1985). Comparison of EPI and Psychoticism Scales with Measures of the Five-Factor Model of Personality. **Personality and Individual Differences**, **6** (5), 587-597.
- McCrae, R.R. and Costa, P.T.Jr. (1989a), Reinterpreting the Myers-Briggs Type Indicator From the Perspective of the Five-Factor Model of Personality. **Journal of Personality**, **57**, 17-40.
- McCrae, R.R. and Costa, P.T.Jr. (1989b). The Structure of Interpersonal Traits: Wiggins's Circumplex and the Five-Factor Model. **Journal of Personality and Social Psychology**, **56** (4), 586-595.
- McCrae, R.R. and Costa, P.T.Jr. and Busch, C.M. (1986). Evaluating Comprehensiveness in Personality Systems: The California Q-Set and the Five-Factor Model. **Journal of Personality**, **54**, 430-446.
- McCrae, R.R. and Costa, P.T.Jr. (1997). Personality Trait Structure as a Human Universal. **American Psychologist**, **52** (5), 509-516.
- McCrae, R.R., Zonderman, A.B., Costa, P.T.Jr., Bond, M.H. and Paunonen, S.V. (1996). Evaluating Replicability of Factors in the Revised NEO Personality Inventory: Confirmatory Factor Analysis Versus Procrustes Rotation. **Journal of Personality and Social Psychology**, **70** (3), 552-566.
- Martin E.D, and Sher, K.J. (1994). Family history of alcoholism, alcohol use disorders and the five-factor model of personality. **Journal of Studies on Alcohol**, **55** (1), 81–90.
- Miller, J.D., Lyman, D.R., Widiger, T.A. and Leukefeld, C. (2001). Personality Disorders as Extreme Variants of Common Personality Dimensions: Can the Five Factor Model Adequately Represent Psychopathy?. **Journal of Personality**, **69**, 253-276.
- Mehl, M.R., Gosling, S.D. and Pennebaker, J.W. (2006). Personality in It's Natural Habitat: Manifestations and Implicit Folk Theories of Personality in Daily Life. **Journal of Personality and Social Psychology**, **90**, 862-877.
- Madran, C. ve Akdoğan, T. (2010). Satıcıların Kişilikleri ile Performanslarının İlişkisi; Beş Faktör Modeline Göre Bir Analiz. **Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, **19** (1), 366-381.
- Major, D.A., Turner, J.F and Fletcher, T.D. (2006). Linking Proactive Personality and the Big Five to Motivation to Learn and Development Activity. **Journal of Applied Psychology**, **91** (4), 927-935.
- Marifetname. (2018). **İlim İrfan ve Hikmet Hazinesi**, Seda Yayınları, İstanbul.

- Martinez, B.V. and John, O.P. (1998). Los Cinco Grandes Across Cultures and Ethnic Groups: Multitrait-Multimethod Analyses of the Big Five in Spanish and English. **Journal of Personality and Social Psychology**, **75**, 729-750.
- Martinez, B.V. and Waller, N.G. (1997). Further Evidence for the Cross-Cultural Generality of the Big Seven Factor Model: Indigenous and Imported Spanish Personality Constructs. **Journal of Personality**, **65**, 567-598.
- Mattsson, J., Sundbo, J. and Fussing-Jensen, C. (2005). Innovation Systems in Tourism: The Roles of Attractors and Scene-Takers. **Industry and Innovation**, **12** (3), 357-381.
- McAdams, D.P. (1992). The Five-Factor Model in Personality: A Critical Appraisal. **Journal of Personality**, **60**, 329-361.
- McAdams, D.P. (1995). What Do We Know When We Know a Person?. **Journal of Personality**, **63**, 365-396.
- McCabe, K.O., Van Yperen, N.W., Elliot, A.J. and Verbraak, M. (2013). Big Five Personality Profiles of Context-Specific Achievement Goals. **Journal of Research in Personality**, **47** (6), 698-707.
- McCrae, R.R. (1996). Social Consequences of Experiential Openness. **Psychological Bulletin**, **120**, 323-337.
- McCrae, R.R. and Costa, P.T.Jr. (1985a). Updating Norman's Adequate Taxonomy: Intelligence and Personality Dimensions in Natural Language and in Questionnaires. **Journal of Personality and Social Psychology**, **49**, 710-721.
- McCrae, R.R. and Costa, P.T.Jr. (1987). Validation of the Five-Factor Model of Personality Across Instruments and Observers. **Journal of Personality and Social Psychology**, **52**, 81-90.
- McCrae, R.R. and John, O.P. (1992). An Introduction to the Five-Factor Model and its Applications. **Journal of Personality**, **60**, 175-215.
- McCrae, R.R. and Costa, P.T.Jr. (1991). Test and Assessment The NEO Personality Inventory: Using the Five-Factor Model in Counseling. **Journal of Counseling & Development**, **69**, 367-392.
- McCrae, R.R. and Costa, P.T.Jr. Ostendorf, F., Angleitner, A., Hrebickova, M., Avia, M.D., Smith, P.B. (2000). Nature Over Nurture: Temperament, Personality, and Life Span Development. **Journal of Personality and Social Psychology**, **78**, 173-186.
- McCrae, R.R. and Costa, P.T.Jr. Pilar, G.H.D., Rolland, J.P. and Parker, W.D. (1998). Cross-Cultural Assessment of the Five-Factor Model The Revised NEO Personality Inventory. **Journal of Cross-Cultural Psychology**, **29** (1), 171-188.
- McCrae, R.R. and Costa, P.T.Jr. and Martin, T.A. (2004). The NEO-PI-3: A More Readable Revised NEO Personality Inventory. **Journal of Personality Assessment**, **84** (3), 261-270.

- McCrae, R.R. and Costa, P.T.Jr. (2006). A Five-Factor Theory Perspective on Traits and Culture. **Psychologie Française**, **51**, 227-244.
- Measelle, J. R., John, O.P., Ablow, J.C., Cowan, P.A. and Cowan, C.P. (2005). Can Children Provide Coherent, Stable, and Valid Self- Reports on the Big Five Dimensions? A Longitudinal Study From Ages 5 to 7. **Journal of Personality and Social Psychology**, **89**, 90-106.
- Merdan, E. (2013). Beş Faktör Kişilik Kuramı ile İş Değerleri İlişkisinin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. **Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi**, **7**, 140-159.
- Messmann, G., Stoffers, J., Van der Heijden, B. and Mulder, R.H. (2017). Joint Effects of Job Demands and Job Resources on Vocational Teachers' Innovative Work Behavior. **Personnel Review**, **46** (8), 1948-1961.
- Messmann, G. and Mulder, R.H. (2011). Innovative Work Behaviour in Vocational Colleges: Understanding How and Why Innovations Are Developed. **Vocations and Learning** **4** (1), 63-84.
- Meyer, J.P. and Allen, N.J., (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. **Human Resource Management Review**, **1** (1), 61-89.
- Milfont, T.L. and Sibley, C.G. (2012). The Big Five Personality Traits and Environmental Engagement: Associations at the Individual and Societal Level. **Journal of Environmental Psychology**, **32** (2), 187-195.
- Miller, J.D. and Lynam, D.R. (2003). Psychopathy and the Five-Factor Model of Personality: A Replication and Extension. **Journal Of Personality Assessment**, **81** (2), 168-178.
- Miller T.R. (2010). The Psychotherapeutic Utility of the Five-Factor Model of Personality: A Clinician's Experience Pages. **Journal of Personality Assessment**, **57**, 415-433.
- Moberg, P. (1998). Predicting Conflict Strategy with Personality Traits: Incremental Validity and the Five Factor Model. **The International Journal of Conflict Management**, **9** (3), 258-285.
- Moedas, C.A., Sguera, F. and Ettlíe, J.E. (2016). Observe, Innovate, Succeed: A Learning Perspective On Innovation and The Performance Of Entrepreneurial Chefs. **Journal of Business Research**, **69**, 2840-2848.
- Moody, M.C. (2007). **Adaptive Behavior in Intercultural Environments: The Relationship Between Cultural Intelligence Factors and Big Five Personality Traits**. Unpublished Doctorate Dissertation, George Washington University, Washington.
- Mount, M.K., Barrick, M.R. and Stewart, G.L. (1998). Five-Factor Model of Personality and Performance in Jobs Involving Interpersonal Interactions. **Human Performance**, **11**, 145-165.
- 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**, 447-478.

- Musek, J. (2007). A General Factor of Personality: Evidence for the Big One in the Five-Factor Model. **Journal of Research in Personality**, **41**, 1213-1233.
- Newcomb, A.F., Bukowski, W.M. and Pattee, L. (1993). Children's Peer Relations: A Meta Analytic Review of Popular, Rejected, Neglected, Controversial, and Average Sociometric Status. **Psychological Bulletin**, **113**, 99-128.
- Nieves, J. and Segarra-Cipres, M. (2015). Management Innovation in the Hotel Industry. **Tourism Management**, **46**, 51-58.
- Nigg, J.T., John, O.P., Blaskey, L.G., Huang Pollock, C.L., Willcutt, E.G., Hinshaw, S.P. and Pennington, B. (2002). Big Five Dimensions and ADHD Symptoms: Link Between Personality Traits and Clinical Syndromes. **Journal of Personality and Social Psychology**, **83**, 451-469.
- Noftle, E.E. and Robins, R.W. (2007). Personality Predictors of Academic Outcomes: Big Five Correlates of GPA and SAT Scores. **Journal of Personality and Social Psychology**, **93**, 116-130.
- 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**, 574-583.
- Novelli, M., Schmitz, B. and Networks, S.T. (2005). Clusters and Innovation in Tourism: A UK Experience. **Tourism Management**, **27**, 1141-1152.
- Nowakowska, M. (1973). The Limitations of the Factor- Analytic Approach to Psychology with Special Application to Cattell's Research Strategy. **Theory and Decision**, **4**, 109-139.
- Nybakk, E. and Hansen, E. (2008). Entrepreneurial Attitude, Innovation And Performance Among Norwegian Nature-Based Tourism Enterprises. **Forest Policy and Economics**, **10** (7), 473-479.
- Oh, I.S., Wang, G. and Mount, M.K. (2011). Validity of Observer Ratings of the Five-Factor Model of Personality Traits: A Meta-Analysis. **Journal of Applied Psychology**, **96** (4), 762-773.
- Oke, Adegoke., Burke, G. and Myers, A. (2007). Innovation Types and Performance In Growing UK SMEs. **International Journal of Operations & Production Management**, **27** (7), 735-753.
- Oktay H. (2007). **İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Motivasyonu ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ones, D. S. and Viswesvaran, C. (2001). Integrity Tests and Other Criterion-Focused Occupational Personality Scales (COPS) Used in Personnel Selection. **International Journal of Selection and Assessment**, **9** (1-2), 31-39.
- Oslo Kılavuzu, (2005). **Yenilik Verilerinin Toplanması ve Uygulanması İçin İlkeler**. 51-52. (www.oecd.org). (Erişim tarihi:22.06.2018)



- Ödemiş, S.N. (2011). **Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Üzerine Etkileri: Bir Araştırma**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Örnek A.Ş. ve Ayas, S. (2015). The Relationship Between Intellectual Capital, Innovative Work Behavior and Business Performance Reflection. *Procedia. Social and Behavioral Sciences*, **195**, 1387-1395.
- Özcan, B. (2011). **Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Özçer, N. (2005). **Yenilikçilik- Bireysel & Grupsal. N. Özçer içinde, Yönetimde Yaraticılık ve Yenilikçilik**. Rota Yayınları, İstanbul. 53-55.
- Özer, E. (2013). **Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik Sağlık Düzeylerinin Duygusal Zeka ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Açısından İncelenmesi**. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Özkan, Ç. (2017). **Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Kişilik Özelliklerinin Rolü: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma**. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Özkalp, E., (2004). **Örgütsel Davranış**. (2. Baskı), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Web- Ofset.
- Özkoç, A.G. ve Kemer, E. (2017). Konaklama İşletmelerinde Kurumsallaşmanın Örgütsel Yenilik Açısından Stratejik Rolü. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, **16** (2), 568-578.
- Öztürk, A. (2016). **Hüzün Turizmi Katılımcılarının Kişilik Özellikleri, Motivasyonları ve Memnuniyetleri Arasındaki İlişki**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Padır, M.A. (2015). **Ebeveyn İnternet Stili, Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Sanal Zorba ve Sanal Mağdur Olma Arasındaki İlişkinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Paksoy, H..M. ve Ersoy, N. (2016). Antalya'da Faaliyet Gösteren Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde İnovasyon ve İşletme Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, **15** (2), 413-433.
- Panaccio, A. and Vandenberghe, C. (2012). Five-Factor Model of Personality and Organizational Commitment: The Mediating Role of Positive and Negative Affective States. *Journal of Vocational Behavior*, **80**, 647-658.
- Patrick, H.A. (2010). Personality Traits in Relation to Job Satisfaction of Management Educators. *Asian Journal of Management Research*, **1** (1), 239-249.

- Paunonen S.V. and Jackson, D.N. (1996). The Jackson Personality Inventory and the Five-Factor Model of Personality. **Journal of Research in Personality**, **30**, 42-59.
- Paunonen, S.V. (2003). Big Five Factors of Personality and Replicated Prediction of Behavior. **Journal of Personality and Social Psychology**, **84**, 411-424.
- Perrys, S. R. (2003). **Big Five Personality Traits and Work Drive as Predictors of Adolescent Academic Performance**. Unpublished Doctorate Dissertation, The University of Tennessee, Tennessee.
- Pervin, L. A. (1994). A Critical Analysis of Current Trait Theory. **Psychological Inquiry**, **5**, 103-113.
- Peters, M. and Pikkemaat, B. (2006). Innovation in Tourism. **Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism**, **6** (3-4), 1-6.
- Peterson, D.R., Quay, H.D., Cameron, G.R. (1959). Personality and Background Factors in Juvenile Delinquency as Inferred from Questionnaire Responses. **Journal of Consulting Psychology**, **23**, 395-399.
- Piedmont, R.L., McCrae, R.R. and Costa, P.T.Jr. (1991). Adjective Check List Scales and the Five-Factor Model. **Journal of Personality and Social Psychology**, **60** (4), 630-637.
- Piedmont, R.L. and Chae, J.H. (1997). Cross-Cultural Generalizability of the Five-Factor Model of Personality. **Journal of Cross-Cultural Psychology**, **28** (2), 131-155.
- Piedmont, R.L. (1999). Does Spirituality Represent the Sixth Factor of Personality? Spiritual Transcendence and the Five-Factor Model. **Journal of Personality**, **67**, 985-1013.
- Pieterse, A.N., Knippenberg, M.S. and Stam, D. (2010). Transformational And Transactional Leadership And Innovative Behavior: The Moderating Role Of Psychological Empowerment. **Journal of Organizational Behavior**, **31**, 609-623.
- Poropat, A.E. (2009). A Meta-Analysis of the Five-Factor Model of Personality and Academic Performance. **Psychological Bulletin**, **135** (2), 322-338.
- Pulver, A., Allik, J., Pulkkinen, L. and Härmäläinen, M. (1995), A Big Five Personality Inventory in Two Non-Indo-European languages. **European Journal of Personality**, **9**, 109-124.
- Reynolds, S.K. and Clark, L.A. (2001). Predicting Dimensions of Personality Disorder From Domains and Facets of the Five Factor Model. **Journal of Personality**, **69**, 199-222.
- Roccas,S., Sagiv, L. and Schwartz, S.H. (2002). The Big Five Personality Factors and Personal Values. **Personality and Social Psychology Bulletin** **28** (6), 789-801.
- Roberts, B.W., Wood, D., and Smith, J.L. (2005). Evaluating Five Factor Theory and Social Investment Perspectives on Personality Trait Development. **Journal of Research in Personality**, **39** (1), 166-184.

- Ramadani, V. and Gerguri, S. (2011). Theoretical Framework Of Innovation And Competitiveness And Innovation Program In Macedonia. **European Journal of Social Sciences**, **23** (2), 268-276.
- Ramamoorthy, N., Flood, P.C., Slattery, T. and Sardessai, R. (2005). **Determinants of Innovative Work Behaviour: Development and Test of an Integrated Model**. *Creativity and Innovation Management*, **14**, 142-150.
- Rammstedt, B. and John, O.P. (2007). **Measuring Personality in One Minute or Less: A 10-item Short Version of the Big Five Inventory in English and German**. *Journal of Research in Personality*, **41**, 203-212.
- Rawlings D., Ciancarelli, V. (1997). **Music Preference and the Five-Factor Model of the NEO Personality Inventory**. *Psychology of Music*, **25** (2), 120-132.
- Reisoğlu, S. (2014). **Üniversite Öğrencilerinin Öznel İyi Oluşlarını Yordamada Beş Faktör Kişilik Özellikleri, Mizah Tarzları Ve Duygusal Zekanın Rolü**. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Ren, L.B., Xie, G. ve Krabbendam, J.J. (2010). **Sustainable Competitive Advantage And Marketing Innovation Within Firms: A Pragmatic Approach For Chinese Firms**. *Management Research Review*, **33** (1), 79-89.
- Reynolds, S.K. and Clark, L.A. (2001). **Predicting Dimensions of Personality Disorder From Domains and Facets of the Five Factor Model**. *Journal of Personality*, **69**, 199-222.
- Reuvers, M., Van Engen, M.L., Vinkenburg, C.J. and Wilson-Evered, E. (2008). **Transformational Leadership and Innovative Work Behaviour: Exploring the Relevance of Gender Differences**. *Creativity and Innovation Management*, **17**, 227-244.
- Roberts, B.W., Walton, K.E. and Viechtbauer, W. (2006). **Patterns of Mean-Level Change in Personality Traits Across the Life Course: A Meta Analysis of Longitudinal Studies**. *Psychological Bulletin*, **132**, 1-25.
- Rodríguez, I., Williams, A.M. and Hall, C.M. (2014). **Tourism Innovation Policy: Implementation and Outcomes**. *Annals of Tourism Research*, **49**, 76-93.
- Rogers, E.M. (1983). **Diffusion Of Innovations**. Third Edition. Newyork: The Free Press.
- Rogers, E.M. (1995). **Diffusion Of Innovations**. Fourth Edition. Newyork: The Free Press.
- Rolland J.P. (2002). **The Five-Factor Model of Personality Across Cultures**. RR McCrae and J. Allik, (Eds.), *The Cross-Cultural Generalizability of the Five Factor Model of Personality*, (p.7-28). France: Kluwer Academic / Plenum Publishers.
- Ruiz, M.A., Pincus, A.L. and Schinka, J.A. (2008). Externalizing Pathology and the Five-Factor Model: A Meta-Analysis of Personality Traits Associated with Antisocial Personality Disorder, Substance Use Disorder, and Their Co-Occurrence. **Journal of Personality Disorders**, **22** (4), 365-388.

- Salgado, J.F. (1997). The Five Factor Model of Personality and Job Performance in the European Community. **Journal of Applied Psychology**, **82** (1), 30-43.
- Salgado, J. F. (2002), The Big Five Personality Dimensions and Counterproductive Behaviors. **International Journal of Selection and Assessment**, **10**, 117-125.
- Salha, H. (2015). **Uluslar Arası Otellerin Yönetiminde Karşılaşılan Özel Hususlar ve İnsan Kaynağı Sorunu**. O. Batman içinde, Uluslararası Otel İşletmeciliği. İstanbul: Değişim Yayınları.
- Samuel, D.B. and Widiger, T.A. (2008). Meta-Analytic Review of the Relationships Between the Five-Factor Model and DSM-IV-TR Personality Disorders: A Facet Level Analysis. **Clinical Psychology Review**, **28** (8), 1326-1342.
- Sandvik, I.L., Duhan, D.F. and Sandvik, K. (2014). Innovativeness And Profitability An Empirical Investigation In The Norwegian Hotel Industry. **Cornell Hospitality Quarterly**, **55** (2), 165-185.
- Sarıcaoğlu H. (2011). **Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik İyi Olma Düzeylerinin Kişilik Özellikleri ve Öz-Anlayış Açısından İncelenmesi**. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Sarioğlu, A. (2014). **Bireysel Yenilikçilik Ölçeğinin Hemşirelikte Geçerlik ve Güvenirliği**. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Sattler, M. (2011). **Excellence in Innovation Management**. Germany: Gabler Verlag.
- Saucier, G. (1994). Mini-Markers: A Brief Version of Goldberg's Unipolar Big-Five Markers. **Journal of Personality Assessment**, **63**, 506-516.
- Saucier, G. and Goldberg, L.R. (1996a). **The Language of Personality: Lexical Perspectives on the Five Factor Model**. In J. S. Wiggins (Ed.), **The Five-Factor Model of Personality: Theoretical Perspectives**. Guilford Press, New York, NY, US, 21-50.
- Saucier, G. and Goldberg, L.R. (1996b). Evidence for the Big Five in Analyses of Familiar English Personality Adjectives. **European Journal of Personality**, **10**, 61-77.
- Saucier, G. (1992). Openness Versus Intellect: Much Ado About Nothing. **European Journal of Personality**, **6**, 386-391.
- Saucier, G. and Ostendorf, F. (1999). Hierarchical Subcomponents of the Big-Five Personality Factors. (4), 613-627. **Journal of Personality and Social Psychology**, **76**
- Sava, F.A. ve Popa, R.I. (2011). Personality Types Based On The Big Five Model. A Cluster Analysis Over The Romanian Population. **Interdisciplinary Journal**, **15** (3), 359-384.
- Sayın, A. ve Aslan, S. (2005). Duygudurum Bozuklukları İle Huy, Karakter ve Kişilik İlişkisi. **Türk Psikiyatri Dergisi** **16** (4), 276-283.

- Sayın, H.Z. (2016). **Y Kuşığı Üniversite Öğrencilerinin Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ve Liderlik Algıları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi**. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Schnabel, K., Asendorpf, J.B. and Ostendorf, F. (2002). Replicable Types and Subtypes of Personality: German NEO-PI-R Versus NEO-FFI. **European Journal of Personality**, **16**, 7-24.
- Scott S.G. and Bruce, R.A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. **The Academy of Management Journal**, **37** (3), 580-607.
- Sears, R.R., Maccoby, E.E. and Levin, H. (1957). **Patterns of Child Rearing**. Row Peterson and Company, New York.
- Seibert, S.E. and Kraimer, M. L. (2000). The Five-Factor Model of Personality and Career Success. **Journal of Vocational Behavior**, **58** (1), 1-21.
- Sen S., Nesse, R.M., Stoltenberg, S.F., Li, S., Gleiberman, L., Chakravarti, A., Weder, A.B. and Burmeister, M. (2003). A BDNF Coding Variant is Associated with the NEO Personality Inventory Domain Neuroticism, a Risk Factor for Depression. **Journal of Neuropsychopharmacology**, **28** (2), 397-401.
- Sevi, E.S. (2009). **Psikobiyolojik Kişilik Modeli ve Beş Faktör Kişilik Kuramı: Mizaç ve Karakter Envanteri (TCI) ile Beş Faktör Kişilik Envanterinin (5FKE) Karşılaştırılması**. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Seviniş, S. (2017). **Yetişkinlerde Sosyal Ağ Kullanımının Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İlişkisi**. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Shao, L. and Webber, S. (2006). A Cross-cultural Test of the 'Five-Factor Model of Personality and Transformational Leadership. **Journal of Business Research**, **59** (8), 936-944.
- Sheldon, K.M., Ryan, R.M., Rawsthorne, L.J. and Ilardi, B. (1997). Trait Self and True Self: Cross-Role Variation in the Big-Five Personality Traits and It's Relations with Psychological Authenticity and Subjective Well-Being. **Journal of Personality and Social Psychology**, **73** (6), 1380-1393.
- Shi, J., Lin, H. and Wang, L. (2009). Linking The Big Five Personality Constructs To Organizational Justice. **Social Behavior And Personality**, **37** (2), 209-222.
- Shih, H.A. and Susanto, E. (2011). Is Innovative Behavior Really Good For The Firm? Innovative Work Behavior, Conflict With Coworkers And Turnover Intention: Moderating Roles Of Perceived Distributive Fairness. **International Journal of Conflict Management**, **22** (2), 111-130.
- Shmelyov, A.G. and Pokhil'ko V.I. (1993). A Taxonomy- Oriented Study Of Russian Personality- Traits Names. **European Journal Of Personality**, **7** (1), 1-17.

- Simonson, M. (2000). Personal Innovativeness, Perceived Organizational Innovativeness, and Computer Anxiety: Updates Scales. **The Quarterly Review of Distance Education**, 1 (1), 69-76.
- Singh M. and Sarkar, A. (2012). The Relationship Between Psychological Empowerment and Innovative Behavior. **Journal of Personnel Psychology**, 11 (3), 127-137.
- Sipe, L.J. and Testa, M. (2009). What is Innovation in the Hospitality and Tourism Marketplace? A Suggested Research Framework and Outputs Typology. **International CHRIE Conference-Refereed Track, Event**, 22, 1-9.
- Smith, T.W. and Williams, P.G. (1992). Personality and Health: Advantages and Limitations of the Five-Factor Model. **Journal of Personality**, 60, 395-425.
- Sneed, C.D. (2002). Correlates and Implications For Agreeableness In Children. **Journal Of Psychology**, 136 (1), 59-67.
- Snyder, H., Witell, L., Gustafsson, A., Fombelle, P. and Kristensson, P. (2016). Identifying Categories Of Service Innovation: A Review And Synthesis Of The Literature. **Journal of Business Research**, 69, 2401-2408.
- Sohn, H.K. ve Lee, T.J. (2012). Relationship Between HEXACO Personality Factors And Emotional Labour Of Service Providers In The Tourism Industry. **Tourism Management**, 33, 116-125.
- Somer, O., Korkmaz, M. ve Tatar, A. (2004). **Kuramdan Uygulamaya Beş Faktör Kişilik Modeli ve Beş Faktör Kişilik Envanteri (5FKE)**. Ege Üniversitesi Basımevi, Bornova, İzmir.
- Somer, O. (1998). Türkçe'de Kişilik Özelliği Tanımlayan Sıfatların Yapısı ve Beş Faktör Modeli. **Türk Psikoloji Dergisi**, 13 (42), 17-32.
- Somer, Oya., Korkmaz, M. ve Tatar, A. (2002). Beş Faktör Kişilik Envanteri'nin Geliştirilmesi-I: Ölçek ve Alt Ölçeklerin Oluşturulması. **Türk Psikoloji Dergisi**, 17 (49), 21-33.
- Song, D., Liu, H., Gu, J., He, C. (2018). Collectivism and Employees' Innovative Behavior: The Mediating Role of Team Identification and the Moderating Role of Leader-Member Exchange. **Creativity and Innovation Management**, 27 (2), 221-231.
- Somer, O. and Goldberg, L.R. (1999). The Structure of Turkish Trait- Descriptive Adjectives. **Journal of Personality and Social Psychology**, 76, 431-450.
- Soto, C.J., John, O.P., Gosling, S.D. and Potter, J. (2008). The Developmental Psychometrics of Big Five Self- Reports: Acquiescence, Factor Structure, Coherence, and Differentiation From Ages 10 to 20. **Journal of Personality and Social Psychology**, 94, 718-737.
- Störmer S. and Fahr R. (2010). **Individual Determinants Of Work Attendance: Evidence On The Role Of Personality**. Discussion Paper. No.4927.

- Svrakic, D.M., Whitehead, C., Przybeck, T.R. and Cloninger, C.R. (1993). Differential Diagnosis of Personality Disorders by the Seven-Factor Model of Temperament and Character. **Archives of General Psychiatry**, **50** (12), 991-999.
- Steiner, M., Allemand, M. and McCullough, M.E. (2012). Do Agreeableness and Neuroticism Explain Age Differences in the Tendency to Forgive Others? **Personality and Social Psychology Bulletin** **38** (4), 441-453.
- Stock, R.M., de Jong, M.A., Zacharias, N.A. (2017). Frontline Employees' Innovative Service Behavior as Key to Customer Loyalty: Insights into FLEs' Resource Gain Spiral. **Journal of Product Innovation Management** **34** (2), 223-245.
- Stock, R.M. (2015). Is Boreout a Threat to Frontline Employees' Innovative Work Behavior?. **Journal of Product Innovation Management** **32** (4), 574-592.
- Spinath, F.M. and O'Connor, T.G. (2003). A Behavioral Genetic Study of the Overlap Between Personality and Parenting. **Journal of Personality**, **71** (5), 785-808.
- Stamboulis, Y. and Skayannis, P. (2003). **Innovation Strategies and Technology for Experience-based Tourism**. **Tourism Management**, **24**, 35-43.
- Subramaniam, I.D. (2012). Determinant Of Innovative Behavior In The Workplace: A Case Study Of A Malaysian Public Sector Organisation. **American Journal of Social Issues & Humanities**, **2** (6), 384-397.
- Swaroop, P. and Dixit, V. (2017). Creativity, Innovation And Innovative Behaviour At Work: Clearing The Conceptual Confusion. **International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences**, **5** (6), 459-464.
- Şahinli, M.A. ve Kılınç, E. (2013). İnovasyon ve İnovasyon Göstergeleri: AB Ülkeleri ve Türkiye Karşılaştırması. **Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, **13** (25), 329-355.
- Şentürk, F.K. (2014). **Etik Liderliğin Belirleyicileri Olarak Kişilik, Örgüt Kültürü, Dini Yönelim ve Çevresel Faktörler: Antalya'daki Dört ve Beş Yıldızlı Otellerde Bir Uygulama**. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Şentürk, F.K., Durak M., Yılmaz, E., Kaban, T., Kök, N. ve Baş, A. (2016). Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Tarzlarının Bireysel Yenilikçiliğe Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, **8** (17), 173-198.
- Şimşek, M.Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2011). **Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış**. (7. basım). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Tabak, A., Erkuş, A., Meydan, H.C. (2010). Denetim Odağı ve Yenilikçi Birey Davranışları Arasındaki İlişkiler: Belirsizliğe Tolerans ve Risk Almanın Aracılık Etkisi. **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, **10** (1), 159-176.
- Taghipour, A. and Dezfuli, Z.K. (2012). Innovative Behaviors: Mediate Mechanism Of Job Attitudes. **Social and Behavioral Sciences**, **84**, 1617-1621.

- Tajeddini, K. (2009). Effect Of Customer Orientation And Entrepreneurial Orientation On Innovativeness: Evidence From The Hotel Industry In Switzerland. **Tourism Management**, **31**, 221-231.
- Tajeddini, K. and Trueman, M. (2014). Perceptions Of Innovativeness Among Iranian Hotel Managers. **Journal of Hospitality and Tourism Technology**, **5** (1), 62-77.
- Taşğit, Y.E. ve Torun, B. (2016). Yöneticilerin İnovasyon Algısı, İnovasyon Sürecini Yönetme Tarzı ve İşletmelerin İnovasyon Performansı Arasındaki İlişkiler: KOBİ'ler Üzerinde Bir Araştırma. **Yönetim Bilimleri Dergisi**, **14** (28), 121-156.
- Taşkıran, E. (2006). Otel İşletmelerinde Çalışan Yöneticilerin Liderlik Yönelimleri: İstanbul'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. **Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi**, **17** (2), 169-183.
- Taşpınar, O. ve Temeloğlu, E., (2016). Otel İşletmelerinde Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi. **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, **9** (46), 840-849.
- Taştan, S.B. (2013). The Influences of Participative Organizational Climate and Self-Leadership on Innovative Behavior and the Roles of Job Involvement and Proactive Personality: A Survey in the Context of SMEs in Izmir. **Social and Behavioral Sciences**, **75**, 407-419.
- Taştan, S.B., and Davoudi, S.M.M. (2015). An Examination of the Relationship Between Leader-Member Exchange and Innovative Work Behavior with the Moderating Role of Trust in Leader: A Study in the Turkish Context. 3rd International Conference on Leadership, Technology and Innovation Management, **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, **181**, 23-32.
- Tatar, S. (2013). **İzlenim Yönetimi Davranışlarında Kişilik Özelliklerinin Rolü: Konaklama İşletmeleri Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Tavmergan, İ.P. (2002). **Turizm Sektöründe Kalite Algulamalarında Farklılıklar**. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Tekin, Ö.A, (2012). **Yabancılaşma ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler: Antalya Kemer'deki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama**. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Tekin, O. A. (2017). The Relationship Between Service Orientation and Five Factor Personality Traits: A Study on Hotel Employees. **Journal of Yasar University**, **12** (48), 272-283.
- Tekin, Y. ve Durna, U. (2012). Otel İşletmelerinde Yenilik Yönetimi Uygulamaları Alanya'da Beş ve Dört Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. **Alanya İşletme Fakültesi Dergisi**, **4** (3), 93-110.



- Tekin, Ö. A., Turan, S.N., Özmen, M., Turhan, A.A., ve Kökçü, A., (2012). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Çatışma Yönetimi Arasındaki İlişkiler: Ankara'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama. **Journal of Yasar University**, 27 (7), 4611-4641.
- Tellegen, A., Lykken, D.T., Bouchard, Jr.T.J., Wilcox, K.J., Segal, N.L. and Rich, S. (1988). Personality Similarity in Twins Reared Apart and Together. **Journal of Personality and Social Psychology**, 54 (6), 1031-1039.
- Temeloğlu, E. (2014). **Tüketicilerin Kişilik Özellikleri, Risk Algıları ve Yeniden Satın Alma Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma**. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Thomas, P., Moore, K.S. ve Scott, K.S. (1996). The Relationship Between Self-Efficacy for Participating in Self-Managed Work Groups and the Big Five Personality Dimensions. **Journal of Organizational Behavior**, 17 (4), 349-362.
- Tian, Q. and Sanchez, J.I. (2017). Does Paternalistic Leadership Promote Innovative Behavior? The Interaction Between Authoritarianism and Benevolence. **Journal of Applied Social Psychology**, 47 (5), 235-246.
- Tomrukçu, B. (2008). **Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İş Değerleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme**. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Toraman, C., Abdioğlu, H. ve İşgüden, B. (2009). İşletmelerde İnovasyon Sürecinde Entelektüel Sermaye ve Yönetim Muhasebesi Kapsamında Değerlendirilmesi. **Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi**, 9 (1), 91-120.
- Tozkoparan, G. (2013). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Çatışma Yönetim Tarzlarına Etkisi: Yöneticiler Üzerinde Bir Araştırma. **International Journal of Economic & Social Research**, 9 (2), 189-231.
- Trapnell, P.D., and Wiggins, J.S. (1990). Extension of the Interpersonal Adjective Scales to Include the Big-Five Dimensions of Personality. **Journal of Personality and Social Psychology**, 59 (4), 781-790.
- Thomas K.M., Yalch, M.M., Krueger, R.F., Wright, A.G.C., Markon, K.E. and Hopwood, C.J. (2012). The Convergent Structure of DSM-5 Personality Trait Facets and Five-Factor Model Trait Domains. **Assessment**, 20 (10), 1-4.
- Terracciano, A. and Costa, P.T.Jr. (2004). Smoking and the Five-Factor Model of Personality. **Addiction**, 99, 472-481.
- Trull, T. J. (1992). DSM-III-R Personality Disorders and the Five-Factor Model of Personality: An Empirical Comparison. **Journal of Abnormal Psychology**, 101 (3), 553-560.
- Torun, B. (2016). **İnovasyon Algısı, İnovasyon Sürecindeki Liderlik Tarzları Ve İşletmenin İnovasyon Performansı Arasındaki İlişkiler: Düzce'deki Kobi'ler Üzerinde Bir Araştırma**. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce.

- Trull, T.J., and Sher, K.J. (1994). Relationship Between the five- Factor Model of Personality and Axis I disorders in a Nonclinical Sample. **Journal of Abnormal Psychology**, **103**, 350-360.
- Trull, T.J., Widiger, T.A. and Burr, R. (2001). A Structured Interview for the Assessment of the Five-Factor Model of Personality: Facet-Level Relations to the Axis II Personality Disorders. **Journal of Personality** **69** (2), 175-198.
- Turek, A.W. and Turek, D. (2015). Innovative Behaviour In The Workplace The Role Of HR Flexibility, Individual Flexibility And Psychological Capital: The Case Of Poland. **European Journal of Innovation Management**, **18** (3), 397-419.
- Turgut, E. ve Begenirbaş, M. (2013). Çalışanların Yenilikçi Davranışları Üzerinde Sosyal Sermaye ve Yenilikçi İklimin Rolü: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. **KHO Bilim Dergisi**, **23** (2), 101-124.
- Türk Dili Kurumu (2018). **Türkçe Sözlük**. (Yeni Baskı). Ankara: TDK.
- Türkmen, F. (2013). **Kişilik Tiplerinin Çatışmayı Yönetme Yöntemlerine Etkisi: Turizm Sektöründe Bir Uygulama**. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ulu, İ.P. (2007). An Investigation Of Adaptive And Maladaptive Dimention Od Perfectionism In Relation To Adult Attachment And Big Five Personality Traits**. In Partial Fulfillment Of The Requirements For Doctor Of Philosophy In Department Of Educational Sciences, Middle East Tecnical University, Ankara.
- Usakli, A. (2017). **Turistik Tüketici Deneyimi: Beş Yıldızlı Resort Otellerde Bir Uygulama**. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Uzkurt, C. (2010). **İnovasyon Yönetimi: İnovasyon Nedir, Nasıl Yapılır ve Nasıl Pazarlanır?** Ankara Sanayi Odası Medya Yayın Organı Asomedy, 36-51.
- Ünsal, B.S. (2005). **Yöneticilerin Kişilik Özelliklerinin Denetim Odağı Açısından İncelenmesi: Muğla Yöresindeki Beş, Dört Yıldızlı Otellerin ve Birinci Sınıf Tatil Köylerinin Yiyecek İçecek Bölümlerinde Bir Uygulama**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Naranjo, V.J.C., Jimenez, D.J. and Valle R.S. (2017). Organizational culture and radical innovation: Does innovative behavior mediate this relationship?. **Creativity and Innovation Management** **26** (4), 407-417.
- Vassend, O. and Skrandal, A. (1997), Validation of the NEO Personality Inventory and the five-factor model. Can findings from exploratory and confirmatory factor analysis be reconciled?. **European Journal of Personality**, **11**,147-166.
- Vatan, A. (2010). **Pazarlama İnovasyonu. Turizm İşletmelerinde İnovasyon: İstanbuldaki 5 Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Vatan, A. ve Zengin, B. (2014). Çevresel İnovasyon ve Konaklama İşletmelerindeki Uygulamalar Üzerine Bir Araştırma: İstanbul Örneği. **Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi**, **2** (8), 511-530.

- Vujicic, D. and Jovicic A. (2013). **The Importance Of Innovativeness And Knowledge Management For Development Of Rural Tourism In Vojvodina**. Insitute Of Agricultural Economics, Balkan Sientific Association Of Agrarian Economists, <http://mpra.ub.uni-muenchen.de/52472/>, 229-245. (Erişim Tarihi: 15.07.2017).
- Vedel, A. (2016). Big Five Personality Group Differences Across Academic Majors: A Systematic Review. **Personality and Individual Differences**, **92**, 1-10.
- Wang, X.H.F., Fang, Y., Qureshi, I. and Janssen, O. (2015). Understanding Employee Innovative Behavior: Integrating The Social Network And Leader–Member Exchange Perspectives. **Journal of Organizational Behavior**, **36**, 403-420.
- Wang Y.L., Ellinger, A.D. (2011). Organizational Learning: Perception of External Environment and Innovation Performance. **International Journal of Manpower**, **32** (5/6), 512-536.
- Widiger, T.A. and Costa, P.T.Jr. (1994). Personality and Personality Disorders. **Journal Of Abnormal Psychology**, **103** (1), 78-91.
- Wiggins, J.S. (1979). A Psychological Taxonomy of Trait- Descriptive Terms: The Interpersonal Domain. **Journal of Personality and Social Psychology**, **37**, 395-412.
- Wiggins, J.S. and Pincus, A.L. (1989). Conceptions of Personality Disorders and Dimensions of Personality. **Psychological Assessment**, **1**, 305-316.
- Wayne J.H. Musisca, N. and Fleeson, W. (2003). Considering The Role Of Personality İn The Work-Family Experience Relationships Of The Big Five To Work-Family Conflict and Facilitation. **Journal Of Vocational Behavior**, **64**, 108-130.
- Whiteside S.P. and Lynam, D.R. (2001). The Five Factor Model and Impulsivity: Using a Structural Model of Personality to Understand Impulsivity. **Personality and Individual Differences**, **30** (4), 669-689.
- Watson, D. and Clark, L.A. (1992). On Traits and Temperament: General and Specific Factors of Emotional Experience and Their Relation to the Five-Factor Model. **Journal of Personality**, **60**, 441-476.
- Watson, D. and Hubbard, B. (1996). Adaptational Style and Dispositional Structure: Coping in the Context of the Five-Factor Model. **Journal of Personality**, **64**, 737-774.
- Widiger, T.A. and Trull, T.J. (1992). Personality and Psychopathology: An Application of the Five-Factor Model. **Journal of Personality**, **60**, 363-393.
- Williams, A.M. and Shaw, G. (2011). Internationalization and Innovation İn Tourism. **Annals of Tourism Research**, **38** (1), 27-51.
- Witt L.A., Burke L.A., Barrick M.R. and Mount M.K. (2002). The Interactive Effects Of Conscientiousness And Agreeableness On Job Performance. **Journal Of Applied Psychology**, **87** (1), 164-169.

- Yelboğa A. (2006). Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, "İş, Güç". **Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 8 (2), 196-217.
- Yanbastı, G. (1991). **Kişilik Kuramları**. İzmir: Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları.
- Yavuz, Ç. (2010). İşletmelerde İnovasyon-Performans İlişkisinin İncelenmesine Dönük Bir Çalışma. **Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi**, 5 (2), 143-173.
- Yeni, Z. (2015). **Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Duygusal Emek Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Yeşil, S. ve Sözbilir, F. (2013). An Empirical Investigation into the Impact of Personality on Individual Innovation Behaviour in the Workplace. **Social and Behavioral Sciences**, 81, 540-551.
- Yeşilyaprak, B. (1993). Kişilik Gelişiminde Ailesel Faktörlerin Etkisi. **Aile ve Toplum Dergisi**, 1 (3), 3-16.
- Yıldırım, B.I. (2014). **Çalışanların Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İş Tatminleri Arasındaki İlişki: Alanya'daki Beş Yıldızlı Oteller Üzerine Bir Uygulama**. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Yıldırım, B.I., Gülmez, M., Yıldırım, F. (2016). The Relationship Between the Five-Factor Personality Traits of Workers and Their Job Satisfaction: a Study on Five Star Hotels in Alanya. **Procedia Economics and Finance**, 39, 284-291.
- Yıldız, M.R. (2017). **Turizm İşletme Yöneticilerinin Yenilikçilik Algısının Yenilik Faaliyetlerine ve Yenilik Stratejilerine Etkisi: Bartın, Zonguldak ve Karabük İllerinde Bir Araştırma**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bartın.
- Yıldızıoğlu H. ve Burgaz, B. (2014). Okul Yöneticilerinin Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Çatışma Yönetimi Stili Tercihleri Arasındaki İlişki. **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 29 (2), 295-310.
- Yıldızıoğlu, H. (2013). **Okul Yöneticilerinin Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Çatışma Yönetimi Stili Tercihleri Arasındaki İlişki**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yıldızıoğlu, H. ve Burgaz, B. (2014). Okul Yöneticilerinin Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Çatışma Yönetimi Stili Tercihleri Arasındaki İlişki. **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 29 (2), 295-310.
- Yılmaz, N. (2013). **An Investigation of Preservice Early Childhood Teachers' Levels of Individual Innovativeness and Percieved Attributes of Instructional Computer Use**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- York K.L. and John O.P. (1992). The Four Faces Of Eve: A Typological Analysis Of Women's Personality At Midlife. **Journal Of Personality And Social Psychology**, 63, 494-508.

- Yoshida D.T., Sendjaya, S., Hirst, G., and Cooper, B. (2014). Does Servant Leadership Foster Creativity and Innovation? A Multi-Level Mediation Study of Identification and Prototypicality. **Journal of Business Research**, **67** (7), 1395-1404.
- Yuan, F. and Woodman, R.W. (2010). Innovative Behavior In The Workplace: The Role Of Performance And Image Outcome Expectations. **Academy of Management Journal**, **53** (2), 323-342.
- Yüksel, Ö. (2006). **Davranış Bilimleri**. Ankara: Gazi.
- Yüzbaşıoğlu, N. ve Topsakal, Y. (2014). Impact of Relationship Networks and Knowledge Sharing on Tecnology and Innovtion in Torism Enterprises: A Research on Tourism Enterprises of Antalya. **International Journal of Business and Management Studies**, **6** (1), 32-41.
- Zafar, H., Dayan, M. and Di Benedetto, C.A. (2016). The Impact of Networking on Competitiveness via Organizational Learning, Employee Innovativeness, and Innovation Process: A Mediation Model. **Journal of Engineering and Technology Management**, **40**, 15-28.
- Zehrer, A., Pechlaner, H. ve Reuter, C. (2013). Innovativeness In Tourism: The Perception Of Innovation Award Participants. **Journal of Tourism**, **14** (1), 11-29.
- Zel, U. (1999). **Kişiliğin Yönetim Performansına Etkileri, Örgüt Ortamında Kullanılması ve Ülkeler/Sektörler Arasında Karşılaştırmalı Bir Uygulama**. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Zel, U. (2001). **Yönetimde Kişilik ve Kişilik Özellikleri, Yönetim ve Organizasyon (İçinde)**, 1. Baskı, Editör: Doç. Dr. Salih Güney, Nobel Yayınları, Ankara.
- Zel, U. (2006). **Kişilik ve Liderlik** (2. Bs.). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Zellars, K.L.; Perrew, P.L. and Hochwarter, W.A. (2000). Burnout in Health Care: The Role of the Five Factors of Personality. **Journal of Applied Social Psychology**, **30** (8), 1570-1598.
- Zerenler M., Türker, N. ve Şahin, E. (2007). Küresel Teknoloji, Araştırma-Geliştirme (Ar-Ge) ve Yenilik İlişkisi. **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, **17**, 653-667.
- Zhang, L. (2003). Does the Big Five Predict Learning Approaches?. **Personality and Individual Differences**, **34**, 1431-1446.
- Zuckerman, M., Kuhlman, D.M., Joireman, J., Teta, P. and Kraft, M. (1993). A Comparison of Three Structural Models for Personality: The Big Three, the Big Five, and the Alternative Five. **Journal of Personality and Social Psychology**, **65** (4), 757-768.
- ([http://www.tubitak.gov.tr/tubitak\\_content\\_files/BTYPD/.../oslo\\_3TR.pdf](http://www.tubitak.gov.tr/tubitak_content_files/BTYPD/.../oslo_3TR.pdf), (Erişim Tarihi: 17.12.2017).

## EKLER

### EK 1- Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu anket formu, **Aşçıların Beş Faktör Kişilik Özellikleri, Bireysel İnovasyon Algısı, Bireysel İnovasyon Davranışı İlişkisi: Bursa İli Örneği** konulu bir doktora tez çalışması için hazırlanmıştır. Vereceğiniz cevaplar kesinlikle gizli tutulacaktır. Yardımlarınız ve katkılarınız için şimdiden teşekkür ederiz ve çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Tez Danışmanı

Doktora Öğrencisi

e-mail:seydiahmetcetin@hotmail.com

Doçent Dr. Bayram ŞAHİN

Seydi Ahmet ÇETİN

GSM:0544 664 4859

### I.BÖLÜM İNOVASYON (yenilik) ALGISI

1. Aşağıda inovasyon algısına yönelik sıralanan ifadelerden katılma durumunuza uygun olan seçeneği "X" işareti ile işaretleyiniz.

İnovasyon Tanımı: <i>İnovasyon, ekonomik ve toplumsal fayda sağlayacak yeni fikirler, yöntemler, ürünler geliştirmek ve bunları uygulamaktır.</i>		Uygunluk Düzeyi					
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum	Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
S1	kriz dönemlerinden çıkış için fırsattır.						
S2	rekabet avantajının oluşturulması açısından önemli bir araçtır.						
S3	kurum içerisindeki konumumu kaybetme ihtimaline karşı risktir.						
S4	yönetilmesi çeşitli açılardan zor bir süreçtir.						
S5	belirsizliklerle dolu bir süreçtir.						
S6	kurum için ek maliyettir.						
S7	köklü değişimler oluşturacak bir süreçtir.						
S8	müşterilerin adapte olma konusundaki yaşayacağı sıkıntılar dolayısıyla dirençle karşılaşılacak bir süreçtir.						
S9	genel olarak personelin direnç göstermesine neden olan bir faaliyettir.						
S10	işletmenin ürün kalitesini artıracak bir faaliyettir.						

## II. BÖLÜM İNOVASYON (yenilik) DAVRANIŞI

2. Aşağıda inovasyon (yenilik) davranışına yönelik sıralanan ifadelerden katılma durumunuza uygun olan seçeneği "X" işareti ile işaretleyiniz.

	İnovasyon Tanımı: <i>İnovasyon, ekonomik ve toplumsal fayda sağlayacak yeni fikirler, yöntemler, ürünler geliştirmek ve bunları uygulamaktır.</i>  Yönerge: Bireylerin inovasyon (yenilik) davranışları kendine hastır. Aşağıdaki ifadeler bu davranışların bazılarını göstermektedir. İfadelerin doğru ya da yanlış yanıtı yoktur. Lütfen aşağıda verilen ifadeyi okuduktan sonra aklınıza gelen ilk uygunluk düzeyini işaretleyiniz.	Uygunluk Düzeyi				
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
S1	Akranlarıma istediklerinde deneyimlerimi aktarırım.					
S2	Orijinal bulduğum bir fikri denerim.					
S3	Yeni şeyler öğrenmek için çeşitli araştırmalar yaparım.					
S4	Aslına uygun olmayana denemem.					
S5	Görevleri yerine getirmeye yönelik yeni yaklaşımlar geliştiririm.					
S6	Yeni fikirlerin hayata geçirilmesine yönelik kabul ve onay mekanizmalarını zorlaştırırım.					
S7	Çevremdeki insanların çoğu kabullenmedikçe geleneksel düşünceden vazgeçmem.					
S8	Akranlarım arasında saygı görürüm.					
S9	Özgün, yaratıcı fikir ve ürünler ortaya koyarım.					
S10	Yeni fikirlerin hayata geçirilmesini desteklemem.					
S11	İlk defa karşılaştığım bir gereç ile yeni ürünler ortaya koyabilirim.					
S12	Herhangi bir etkinlikte ön sıralarda olurum.					
S13	Çevremdeki insanlarda faydasını görmedikçe yeni bir yöntem denemem.					
S14	Düşünce ve davranışlarımla çevremdekilere özgünlük konusunda örneğimdir.					
S15	İşlerimi eski usul ve yöntemlere göre yaparım.					
S16	Bir sorunu çözünceye kadar uğraşırım.					
S17	Yeniliklerin başkasında faydasını görmedikçe söylediklerine itibar etmem.					
S18	İşlerin nasıl daha iyiye gideceğine ilişkin kafa yorarım.					
S19	Bir sorunla karşılaştığımda başkalarıyla etkileşim kurarım.					
S20	Yeni fikirlerin hayata geçirilebilmesi için gereken örgütsel aktörleri engellerim.					

## IV. BÖLÜM KİŞİSEL BİLGİLER

4.Yaşınız .....	5.Cinsiyetiniz ( )Erkek ( ) Kadın
6.Kaç yıldır bu alanda çalışıyorsunuz? .....	
7.Kaç yıldır bu işletmede çalışıyorsunuz? .....	
8.Göreviniz ( )Aşçıbaşı ( )Aşçıbaşı Yard. ( )Kısım şefi ( )Aşçı ( )Aşçı Yard.	
9.Öğrenim Durumunuz	
( )İlkokul mezunu ( )Ortaokul mezunu ( )Lise/dengi okul ( )Yüksekokul ( )Lisans Üstü	
10.Yiyecek içecek konusu ile ilgili eğitim aldınız mı? ( )Evet ( ) Hayır	
11.Cevabınız evet ise yiyecek içecek konusu ile ilgili en son eğitimi nerede aldınız?	
( )Turizm Meslek Lisesi ( )Önlisans ( )Lisans ( )Lisans Üstü	
12. Yiyecek içecek konusu ile ilgili kurs aldınız mı? ( )Evet ( ) Hayır	
13. Ne tür bir kurs aldınız?(Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)	
( )Kişisel hijyen ( )İlkyardım ( )Kalite ( )Gıda Hijyeni ( )Menü Planlama-Servis ( )Yemek Pişirme ( )Diğer(belirtiniz)...	

### III. BÖLÜM KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

3. Aşağıda sıralanan ifadelerden size uygun olan seçeneklerden birini “X” işareti ile belirtiniz.

	Yönerge: Bireylerin kişilik özellikleri kendine hasır. Aşağıdaki ifadeler bu özelliklerin bazılarını göstermektedir. İfadelerin doğru ya da yanlış yanıtı yoktur. Lütfen aşağıda verilen her bir ifadeyi okuduktan sonra aklınıza gelen ilk uygunluk düzeyini karşısındaki kutucuğa işaretleyiniz.	Uygunluk Düzeyi					
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
S1	Konuşkanımdır.						
S2	Başkalarının hatasını bulma eğilimi gösteririm.						
S3	Çok iyi iş çıkarırım.						
S4	Depresyondayım.						
S5	Orjinal olan, yeni fikirler üretirim.						
S6	Çekingenimdir.						
S7	Başkalarına yararlıyım.						
S8	Dikkatsizimdir.						
S9	Rahat hissederim, stres yapmam.						
S10	Pek çok farklı şeyi merak ederim.						
S11	Enerji doluyumdur.						
S12	Başkalarıyla kavgaya başlayan biriyimdir.						
S13	Güvenilirimdir.						
S14	Gerginimdir.						
S15	Ustayımdır.						
S16	Şevклиyimdir.						
S17	Doğal bağışlayıcıyım.						
S18	Dağınık olma eğilimi gösteririm.						
S19	Çok endişelenirim.						
S20	Aktif bir hayal gücüne sahibimdir.						
S21	Sessiz olma eğilimi gösteririm.						
S22	Genellikle güvenirim.						
S23	Tembel olma eğilimi gösteririm.						
S24	Kolay üzülmem.						
S25	Yaratıcıyım.						
S26	İddialı bir kişiliğe sahibimdir.						
S27	Başkalarına soğuk olabilecek biriyimdir.						
S28	Görev tamamlanıncaya kadar azimliyimdir.						
S29	Karamsar olabilecek biriyimdir.						
S30	Sanatsal ve estetik deneyime değer veririm.						
S31	Utangacıyım.						
S32	Neredeyse herkese saygılı ve nazıyım.						
S33	Yaptığım işleri verimli bir şekilde yaparım.						
S34	Gergin koşullarda sakinimdir.						
S35	Rutin işleri tercih ederim.						
S36	Sosyalimdir.						
S37	Bazen başkalarına kaba davranırım.						
S38	Planlar yapar ve onları takip ederim.						
S39	Kolay sinirlenirim.						
S40	Düşünmeyi severim.						
S41	Sanatsal çıkarları az olan biriyimdir.						
S42	Başkalarıyla işbirliği yapmaktan hoşlanırım.						
S43	Kolayca dağılırım.						
S44	Sanat, müzik veya edebiyatta ilgiliyimdir.						



## EK 2- Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle İlgili Ölçme ve Değerlendirmeye Yönelik Turizm Alanı Dışında Yapılan Başlıca Teorik ve Ampirik Araştırmalar

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
1	Cattell (1943)	Kişilik özellikleri ile ilgili önceki çalışmalara ve faktör analizine dayalı bir sınıflandırma yapmak	ABD	Nicel ve Nitel	Ayrırcı kişilik özelliklerini barındırdığı düşünülen 100 yetişkin ile anket uygulaması	Önceki çalışmalar doğrultusunda kişilik özelliklerine yönelik sınıflandırılmış ifadeler	İlk aşamada 171 kişiliği ayrırcı özellik sonrasında eş anlamlılar gruplandırılarak kişilik envanteri 60'a düşürülmüştür.
2	Cattell (1945)	Yeni prensiplerle uygulanan faktör analizine dayalı ayrırcı kişilik özelliklerini boyutlandırmak	ABD	Nicel ve Nitel	Thurstone'un Çok Faktörlü analiz prensiplerine göre faktör analizi yapılmıştır.	Önceki çalışmalar doğrultusunda kişilik özelliklerine yönelik sınıflandırılmış ifadeler	Kişilik boyutlarını olumlu ve olumsuz özelliklerini içeren 12 boyuta indirgemıştır.
3	Fiske (1949)	Farklı kaynaklardan elde edilen kişilik derecelendirme faktör yapılarının tutarlılığını incelemek	ABD	Nicel	128 Klinik kursiyer, 3 psikolog, 3 takım arkadaşı ve kendisinin nitel bir değerlendirilmesi	Kişilik ortaya koyan 22 yüzey davranış ifadesi	Psikologların faktör değerlendirmelerinin daha iyi entegre edildiğini, ancak özdeğerlendirmede gözlenen faktörlerle esasen aynı fikirde oldukları belirtilmiştir. Çalışmanın aynı zamanda derecelendirme ölççeklerinin netliğini de doğruladığını belirtmektedir.
4	Becker (1960)	Cattell'in (1957) çalışmasını faktör yükleri ve sırası gibi açılardan tartışmak	ABD	Nitel ve Nicel	Cattell 1957, çalışmasının eleştirel incelenmesi	---	Cattell'in 1957 yılındaki çalışmasının faktör yükleri ve sırası açısından ve keyfi örnekleme kullanması açısından eleştirmekte ve faktörlerinin çakıştığını ve çalışmada kanıtlarını gözden geçirmesinin iddialarını doğrulamayacağını söylemektedir.
5	Nowakowska (1973)	Cattell araştırma sisteminin değerini belirleyen faktör analizinin bilişsel sonuçlarını tartışmak ve özellikle, Cattell'in medyanın sözde kayıtsızlığı konusundaki temel hipotezi sorgulanmaktadır.	ABD	Nitel	Cattell'in çalışmalarının eleştirel incelenmesi	Eleştirel Değerlendirme	Cattell'in yaklaşımının, belirli bir faktör analizinin seçilmesiyle belirlenen kurallara göre ifadelerin oluşturulduğu belirli bir dilin inşasında ilginç bir girişim olduğunu ifade etmekte ve Cattell'in medyanın sözde kayıtsızlığı konusundaki görüşünün doğrulanmadığını iddia etmektedir.
6	Costa, Jr ve McCrae (1976)	Cattell'in 16 faktörlü kişilik ölçeğinin yaş farklılıkları açısından değerlendirmesini yapmak	ABD	Nicel	Orijinal olarak 3 gruba ayrılan 969 yetişkin erkek gönüllülerden oluşan bir denek grubuna yönelik anket uygulaması	Cattell'in 12 Faktörlü Kişilik Değerlendirme Ölçeği	Anksiyete-Uyum ve İçedönüklülük-Dışadönüklülük ile ilgili bilinen iki boyut, kesitsel olarak kararlı bulunmuştur. Deneyime açıklık olarak yorumlanan üçüncü bir küme boyutu yaşa bağlı farklılıklar gösterirken genç deneklerin duygulara açıklık gösterdiğini; orta yaşlı deneklerin ise fikirlere açıklık gösterdiğini belirtmiştir.
7	Gough (1979)	Schaefer'in (1972-73) 27 ifadeli ölçeği, Domino'nun (1970) 59 ifadeli ölçeği ve Welsh'in (1977) 4 ayrı ölçeği (A-1, A-2, A-3, A4) gibi çalışmalar baz alınarak daha önce 7 farklı bay ve bayan örnekleminde elde edilen 1701 ifadeyi sınıflandırarak yaratıcı kişilik ölçeği oluşturmak	ABD	Nitel ve Nicel	Daha önceki çalışmalardaki farklı yaş ve iş gruplarına mensup kişilere uygulanan anket çalışmaları	Daha önceki çalışmalardan elde edilen öğelerin korelasyonunu belirleme	30 ifadeli Yaratıcı Kişilik Ölçeği oluşturmuştur.
8	Digman ve Takemoto-Chock (1981)	Cattell'in klasik çalışması da dahil olmak üzere altı çalışmanın korelasyonlarının yeniden analizi	ABD	Nicel	6 önemli çalışmanın orijinal veri setinin analizi	Korelasyon analizi, kaiser Hunka Bianchini Yöntemi ve Çoklu Grup	Genel olarak beş faktörlü model ile diğer faktörlerin ilişkili olduğunu ve beş faktörlü modelin kullanılabilir

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
						Yöntemi	olduğunu belirtmiştir.
9	Burisch (1984)	Kişiliğe üç ana yaklaşım olan ölçek yapımı, dışsal, endüktif ve tımdengelim stratejilerini tartışarak gerekçeleri karşılaştırmak	Almanya	Nicel	Daha önceki çalışmalarda uygulanan ölçeklerin geçerlilik, iletilirlik ve ekonomiklik yönünden eleştirel incelenmesi	---	Daha önceki birçok çalışmanın karşılaştırmalı incelemesi sonucu ölçeklerin geçerlilik, iletilirlik ve ekonomiklik açısından tutarsız olduğunu ve daha yalın bir dil ile tümden gelim yönteminin kullanımını önermektedir.
10	Conley (1985)	Kişiliğin boylamsal kararlılığını 1935-1981 yılları arasında toplanan verileri çok yönlü analiz etmek	ABD	Nicel	1935-38 yılları arasında kişinin kendisi, partneri ve tanıdıkları tarafından, 1954-55 yılları arasında kişinin kendisi ve partneri tarafından, ve 1980-81 yılları arasında birkaç yüz yetişkinden aynı panelde toplanan anket verileri ve yaşam öyküleri	Öz-bildirim ve kişilik envanteri verileri	Nörotisizm, sosyal dışadönüklük ve dürtü kontrolündeki bireysel farklılıkların, (1935-55) 19 yıllık bir süre boyunca makul derecede yüksek boylamsal stabilite düzeylerine sahip olduğunu, eli yılı aşkın bir süredir yürütülen bu uzunlamasına çalışmanın verilerinin, değerlendirme yöntemlerinde genelleştirilebilen ve yetişkinlik dönemi boyunca istikrarlı olan bir dizi kişilik özelliği olduğunu belirtmektedir.
11	McCrae ve Costa, Jr (1985)	Kişilik ölçeklerinde Eysenck ölçekleri (EPI) ile beş faktörlü yapının (Neuroticism, Extraversion, Openness, Agreeableness and Conscientiousness) karşılaştırılması	ABD	Nicel	Yetişkin erkek ve kadınlardan oluşan bir örneklemden öz-bildirim ve akran derecelendirme ölçümleri	Eysenck Ölçeği ve BFKO Ölçeğindeki ifadeler	İki sistemden gelen nörotisizm ve dışadönüklük faktörlerinin iyi uyduğu, sosyallik ve dürtüselliğin ayırt edilebilir özellikler olduğu, ancak her ikisinin de geniş bir dışadönüklük alanına girdiğini, EPI L ölçeğinin, yanıt yanlılığı yerine çeşitli temel özelliklerin yönlerini ölçtüğünü, deneyime açıklık faktörünün Eysenck sisteminde iyi temsil edilmediğini ve psikotizm, anlaşmazlıkların ve sorumluluğun düşük kutuplarına karşılık geldiğini iddia etmektedir.
12	McCrae ve Costa Jr (1985a)	Kişilik boyutlarında beş faktörlü yapı ile üç faktörlü (Neuroticism, Extraversion, Openness) yapının karşılaştırılması	ABD	Nicel	498 erkek ve kadın üzerinde anket uygulaması	Goldberg tarafından önerilen (40 çift) 80 sıfat ifadesi	Norman yapısındaki beşinci faktörün deneyime açıklık olarak yeniden kavramlaştırılması gerektiğini ve zihinsel kabiliyetin, deneyime açıklıkla ilgili olsa da, ayrı bir faktör olduğu belirtilmiştir.
13	Costa, Jr, Busch, Zonderman ve McCrae (1986)	Norman'ın (1963) Beş Faktör Modeli ile Minnesota Çok Değişkenli Kişilik Envanterinin (MMPI) ilişkisini ortaya koymak	ABD	Nicel	Korelasyon analiziyle BFM ile MMPI'nin karşılaştırılması için 153 yetişkine uygulanan anket uygulaması	Johnson ve arkadaşlarının (1984) MMPI ölçeği ile Norman'ın (1963) BFM'sini esas alan ifadeler	Nevrotiklik, Dışa Dönüklük ve Açıklık boyutlarını içeren 18 kişilik ölçeği ifadesiyle normal insanlarda MMPI ile ilişkilidir.

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
14	McCrae, Costa, Jr ve Busch (1986)	Block (1961, 1971) tarafından geliştirilen klinik kullanıma dayalı bir sistem (California Q set) ile bu kaynaklardan elde edilen beş faktörlü modeli karşılaştırmak	ABD	Nitel ve Nicel	Yaşları 28-84 arasında kendi kendine yetebilen 291 erkek ve 112 kadın üzerinde anket uygulaması (akran değerlendirmeleri ve öz değerlendirme vasıtasıyla)	Literatür taraması ve mülakatlar sonucunda değişkenler oluşturma, yarı yapılandırılmış görüşme formu	CQS'in Dışadönüklülüğünün sürekli olarak NEO-PI ile ilişkili olduğunu özellikle Açıklılık ve Dışadönüklülük ile olan ilişkisinin yüksek olduğunu belirtmiştir. Bazı farklılıklara rağmen beş faktörde de yapı geçerliliğine dair güçlü kanıtlar elde edilmiştir.
15	Digman ve Inouye (1986)	Kişiliğin 5 sağlam faktörünün ileri seviyede incelenmesi	ABD	Nicel	439 6. Sınıf öğrencisinin öğretmenleri tarafından kişilikleri ile ilgili sıfat ifadeleriyle değerlendirilmesi	Yapılandırılmış kişilik ile ilgili 43 sıfat ifadesi	Faktörlerin yansımaları içe dönüklük-dışadönüklük, başkaları için sorumluluk-hükümlü kaygı, irade, kaygı ve akıl gibi yansımalarıdır. Ek faktörlerin, korelasyonlarının davranış özelliklerinden ziyade puanlayıcılar tarafından kullanılan dili yansıttığı belirtilmiştir.
16	McCrae ve Costa, Jr, (1987)	Beş Faktör Kişilik Modelinin öz değerlendirme ve akran değerlendirmesi vasıtasıyla doğrulanması	ABD	Nicel	275 yetişkin denek ve 738 akran değerlendirmesi için oluşturulmuş anket uygulaması	McCrae ve Costa, (1985b) NEO Kişilik Envanterinden alınmış ifadeler ve sıfat faktörleri	McCrae & Costa,'nın (1985b) çalışmasındaki gibi benzer sonuçlar elde edilmiştir. (ırklar arası korelasyonlar, .30 ila .65 arası ve ortalama eş derecelendirmeleri ile öz raporlar arasındaki korelasyonlar .25 ile .62 arasındadır.)
17	Costa, Jr ve McCrae (1988a)	Normal kişiliğin ana boyutlarının beşini ölçen NEO Kişilik Envanterinin öz değerlendirme ve eş değerlendirmesi açısından uzunlamasına bir incelemesini yapmak	ABD	Nicel	Öz değerlendirme N:983 ve Eş değerlendirme N:167 olmak üzere 21-96 yaşları arasındaki kadın ve erkeklerden oluşan bir denek grubuna anket uygulaması	McCrae ve Costa, (1985b) NEO Kişilik Envanterinden alınmış ifadeler	Öz değerlendirme ve eş değerlendirme sonuçlarından elde edilen verilere göre kişiliğin 30 yaşından sonra istikrarlı olduğunu iddia etmektedir.
18	Costa, Jr ve McCrae (1988b)	Jackson (1984) Personality Research Form'u (PRF) da içeren Murray (1938) ihtiyaçların alfabetik listesinin daha anlamlı sınıflandırmasını yapmak ve NEO Kişilik Envanteri (NEO-PI; Costa & McCrae, 1985) ilişkisi kapsamında PRF'nin Form E ölçeklerini incelemek	ABD	Nicel	296 yetişkin kadın ve erkek üzerinde anket uygulaması	Jackson (1984) Personality Research Form'undaki ifadeler (PRF), Murray (1938) ihtiyaçların alfabetik listesi, NEO Kişilik Envanteri ölçeği (NEO-PI; Costa ve McCrae, 1985)	Her ne kadar PRF ve NEOPI farklı temellere dayansa ve kişiliğin farklı yönlerini ölçüyor olsa da PRF ölçeği tarafından ölçülen ihtiyaçların NEO-PI arka fonunda anlamlı olarak organize edilebileceğini ve motivasyonel ve kişilikçi psikologlar arasında bir iletişim rolü üstlenebileceğini iddia etmektedir.
19	Wiggins ve Pincus (1989)	Kişilerarası davranış modeli ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Modeli kapsamında Minnesota Çok yönlü Kişilik Envanteri, Kişilik Bozuklukları Ölçeği ve Kişilik Sıfat Kontrol Listesinin boyutlarını incelemek	Kanada	Nicel ve Nitel	581 üniversite öğrencisine anket uygulaması	Önceki çalışmalardan elde edilen ölçeklerin yarı yapılandırılmış hali	Kişilik bozuklukları kavramlarının güçlü ve net bir şekilde Normal kişilik özelliklerinin boyutları ile ilişkili olduğunu belirtmiştir.

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
20	Digman (1989)	5 Faktörlü kişilik özelliklerinin öğretmen görüşleriyle çocuklar üzerindeki kararlılığını ölçmek	ABD	Nicel	Yarı yapılandırılmış kişilik envanteri vasıtasıyla 1959-60-63 yıllarında öğretmenlerin sınıflarındaki öğrencilerini değerlendirmesi ilgili öğrenciler ortaokula geçtiklerinde 1966 yılında da 258 öğrenciye anket uygulaması	Kişilik özellikleri envanterinin yarı yapılandırılmış hali ve ortaokul öğrencilerine yönelik oluşturulmuş ölçek	Hem yetişkin hem de çocuk seviyesinde, farelerde, farklı diller ve kültürler arasında beş faktörlü kişilik özellikleri yapısının aşırı dayanıklı olduğunu kanıtlandığını ancak; sorumluluk conscientiousness) faktörünün başarıma arzusu (will to achieve) olarak olarak değiştirilebileceğini iddia etmektedir.
21	McCrae ve Costa, Jr, (1989a)	Jung'un psikolojik tip teorisi ve Costa ve McCrae'nin (1985b) 5 Faktörlü kişilik modeli çerçevesinde Myers Briggs Tür Göstergesinin (Myers-Briggs Type Indicator) yeniden yorumlamasını yapmak	ABD	Nicel	Baltimore Longitudinal Study of Aging (BLSA) verilerinden 19-93 yaşları arasındaki 267 erkek ve 201 kadın üzerinde anket uygulaması	126 sorulu MBTI ölçeği ve 181 sorulu NEO-PI ölçeği	BLSA ulusal örneklemeden elde edilen verilerde yaş, cinsiyet, eğitim yılı değişkenleri benzerlik özellikler göstermiştir. Jung'ın teorisinin yetişkinlerden ziyade yaşlılara hitap ettiğini, yaşlıların yargılamayı, kadınların duyguyu, iyi eğitilmiş kişilerin ise sezgiyi tercih ettiğini ileri sürmüştür.
22	Botwin ve Buss (1989)	Davranış raporları verileri ile 5 faktörlü modellerin yapısı arasındaki uyumu incelemek	ABD	Nicel	118 erkek ve 59 flört çifti üzerinde öz tabanlı ve gözlemci tabanlı davranışa yönelik anket uygulaması	5 Faktörlü yapı için seçilmiş 20 adet ifade	Toplam davranış raporlarının beş faktörlü yapı oluşturarak geleneksel beş faktörlü yapıyı desteklemiştir.
23	McCrae ve Costa, Jr, (1989b)	Kişilerarası Sıfatlara Dayalı Kişilik Özellikleri ile 5 faktörlü kişilik özellikleri envanteri modeli arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi	ABD	Nicel	315 kadın ve erkek üzerinde öz raporlar, akran derecelendirmeleri ve eş puanlamalar yapacak şekilde BLSA ulusal veri kaynağından alınan verilerle anket uygulaması	Wiggins (1979) 16 kişilik özelliğini ölçen gözden geçirilmiş kişilerarası sıfat ölçeği (128 ifade) ile NEO-PI (Costa ve McCrae, 1985) 181 ifadeli ölçek	Wiggins'in kişilerarası yapısal modelinin Dışadönüklük ve Uyumluluğun iki boyutuyla tanımlandığını ve değişkenlerin döngüsel sıralaması, yanıt yanlılıklarının ya da bilişsel şemaların bir eseri olmadığını iddia etmektedir. Wiggins modeli ve boyutsal modellerin, kişiliğin yapısında birbirlerini tamamlar gibi görünürler ve her ikisinin de, kişilerarası davranışları anlamada sosyal psikologlara yararlı olabileceğini savunmaktadır.
24	McCrae (1989)	Neden beş faktörlü yapıyı savunduğuna ilişkin öz değerlendirme yapmak	ABD	Nitel	Önceki araştırma sonuçlarının eleştirel değerlendirilmesi	---	NEO-PI'nin İngilizce olarak oluşturulmasına rağmen yapılan çalışmaların kişilik psikolojisinde büyük okullardan elde edilen verilerle beş faktörlü yapının geçerliliğini farklı diller de sağladığını belirtmektedir. Yetişkin yaşamındaki kişilik özellikleri boyutlarının farklı enstrümanlarla onlarca yıldır yapılan çalışmalarla geçerliliğinin kanıtlanmasını beş faktörlü modeli tercih etme nedeni olarak ifade etmektedir.

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
25	Costa, Jr ve McCrae (1990)	Kişilik bozukluğu ölçekleri ile beş faktörlü kişilik modelinin ölçütleri arasındaki ilişkiyi incelemek	ABD	Nicel	İlk çalışmada, öz-raporlar, eş derecelendirmeleri ve NEO Kişilik Envanteri (NEO-PI) üzerindeki akran derecelendirmeleri, 297 yetişkin gönüllü örneğinde MMPI kişilik bozukluğu ölçekleri. İkinci çalışmada, NEO-PI ile ilgili öz raporlar, 207 erişkin örneğinde Millon Klinik Çok Eksenli Envanter (MCMI-I) ölçekleri, MCMI-II ile ilgili öz raporlar 62 öğrenciden oluşan bir örnekte incelenmiştir.	MMPI kişilik bozukluğu ölçekleri, NEO Kişilik Envanteri (NEO-PI), Millon Klinik Çok Eksenli Envanter (MCMI)	Yazar sonuçların genellikle Wiggins ve Pincus'un (1990) bulgularını yineleyerek, beş faktörlü modelin hem normal hem de anormal kişilik boyutlarını kapsadığını iddia etmekte ve MMPI, MCMI-I ve MCMI-II ölçekleri arasındaki farkların geleneksel kişilik özelliklerinin psikiyatrik bozukluk kavramları ile bütünleştirilmesi için önerilerde bulunmuştur.
26	Digman (1990)	Kişilik yapısı ve faktörleri hakkında yapılan çalışmaların eleştirel incelenmesi ve beş faktörlü yapının neden daha çok kabul gördüğünün açıklamasını yapmak	ABD	Nitel	Beş faktörlü yapının faktörlerini, diğer sistemlerin özelliklerini ve boyutlar arası korelasyonları inceleme	5 faktörlü yapı ve diğer sistemler hakkında eleştirel literatür taraması	Gözlemcilerin izlenimlerinden kişiliğin yaklaşık beş boyutta ifade edilebileceği John (1989), McCrae ve Costa (1989) gibi kabul edilebilir anlaşmanın varlığını ve bu boyutların yüksek güvenilirlik ve geçerlik içerdiğini ifade etmektedir.
27	Trapnell ve Wiggins (1990)	Kişiliğin beş faktörlü yapısını da dahil edecek şekilde Kişilerarası Sifat Ölçeklerinin revize ederek genişletilmesini sağlamak	Kanada	Nicel	Kişilerarası Sifat Ölçeklerinin faktör yüklerinin beş faktörlü yapı üzerinde inceleme	Kişilerarası Sifat Ölçekleri İfadeleri	Kişilerarası Sifat Ölçekleri (IAS-R), Büyük Beşin boyutlarını (nevrotiklik ve deneyime açıklık ) içerecek şekilde incelenerek ortaya çıkan beş ölçekli enstrümanın (IASR-B5) madde düzeyinde, iç tutarlı ölçeklerde mükemmel bir yapıya sahip olduğu ve NEO Kişilik Envanter ve Hogan Kişilik Envanteri ile karşılaştırıldığında gelecek vaat eden yakınsak ve ayırt edici özellikler olduğunu iddia etmektedir.
28	Costa, Jr, McCrae ve Dye (1991)	NEO-PI envanterinin revize edilerek Uyumluluk (A) ve Sorumluluk (C) faktörlerini de içeren alt ifadeli ölçek geliştirme	ABD	Nicel ve Nitel	Ölçeğin geçerliliğini sağlamak için önceki çalışmalar kriter olarak kullanılmıştır ve 1539 kişi üzerinde 1. Pilot çalışma 394 kişi üzerinde 2. Pilot çalışmanın anket uygulaması	NEO-PI; Costa ve McCrae, 1985, 1989a) Envanterinden alınmış 181 ifade ve Hogan (1989) ve Leong ve Dollinger (1990)'dan alınmış 120 ifade	Uyumluluğun alt ifadeleri olarak (güven, doğruluk, özgecillik, uyum, alçakgönüllülük, ve yumuşak başlılık); Sorumluluğun alt ifadeleri için ise (Yetkinlik, Düzen, Hürmetkarlık, Başarı çabası, Öz-Disiplin ve ihtiyatlı) sıfat ifadelerini önermiştir.
29	Eysenck (1991)	Kişiliğin boyutları hakkında ortak bir paradigma belirlemek	İngiltere	Nicel	Araştırma sonuçlarının incelenerek ortak bir paradigma için kriterler oluşturma	Literatürdeki araştırma sonuçları	Kişiliğin boyutlarını net olarak belirlemek için Cattell'in 16 PF'si, Norman "büyük 5" ve Eysenck'in PEN sistemi olmak üzere üç ana sisteme uygulamak üzere kriterler önerilmiştir.

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
30	Piedmont, McCrae ve Costa, Jr (1991)	5 faktörlü kişilik modelinin ölçütleriyle yapılan Sıfat Kontrol Ölçeği (ACL) ölçeklerini incelemek, önceki çalışmaların yeniden yorumlanması ve ortak bir kavramsal çerçeve açısından yeni ACL ölçekleri oluşturmak	ABD	Nicel	Birinci çalışmada 414 lisans öğrencisi üzerinde ACL anketi; ikinci çalışmada ABLA'daki 445 yetişkin gönüllüler üzerinde anket uygulaması	Beş faktörü içeren O. P. John's (1990) Sıfat Kontrol Ölçeği	Uygun belirteçler kullanıldığında, ACL ölçeklerinin çoğunun çok faktörlü olmasına rağmen, 5 faktör ün ACL'den geri kazanılabileceğini iddia etmektedir.
31	McCrae ve Costa, Jr, (1991)	Klinik psikolojide beş faktörlü modelin nasıl kullanılacağını göstermek	ABD	Nicel	Önceki çalışmaların geçerlik, güvenilirlik ve tutarlılık açısından incelenmesi	Beş faktörlü modellerle ilgili önceki çalışma verileri	Araştırma ve danışmanlık deneyimi arasında bir etkileşimin örneğin deneyime açıklık hakkında çok okumanın ve bilgisayar yönetimi ve mail puanlamasını içeren yorumlayıcı raporların klinik psikolojide beş faktörlü modelin kullanılmasını kolaylaştıracağını önemsiştir.
32	Briggs (1992)	Farklı beş faktör kişilik özellikleri modellerinin incelenmesi ve değerlendirmesini yapmak	ABD	Nitel	Daha önceki çalışmalardaki ifadelerin çıkarımsal analizini yapma	Goldberg, 1990, Costa ve McCrae, 1985; Hogan, 1986 ve Allport 1937'de geçen kişilik ifadeleri	Beş faktörlü yapılar da kaçınılması gereken tuzağın ortak özelliklerin her zaman neropsişik eğilimlere karşılık geleceğini varsaymak olduğunu belirtmektedir.
33	Trull (1992)	54 psikiyatri polikliniğinde yer alan 5 faktörlü model (FFM) ile Zihinsel Bozukluklar-III-Revize (DSM-III-R) kişilik bozukluklarının tanı ve istatistik el kitabı arasındaki ilişki incelenmiştir	ABD	Nicel	NEO-PI ile DSM-III-R Kişilik bozukluğu ifadeleri ile NEO-PI skorları ile 2 Öz bildirim kişilik bozukluğu envanterinin korelasyona tabi tutularak incelenmesi	NEO-Kişilik Envanteri'nde (NEO-PI) ham puanlar ile yarı yapılandırılmış bir görüşme kullanılarak elde edilen DSM-III-R kişilik bozukluğu belirtileri ile NEO-PI skorları ile 2 öz bildirim kişilik bozukluğu envanteri	Nörotisizm, Dışadönüklük ve Uyumluluğun FFM kişilik boyutlarının kişilik bozukluklarının DSM-III-R kavramsallaştırmasında en belirgin olduğunu göstermektedir.
34	Goldberg (1992)	Geniş kişilik özelliklerini içeren sıfat ifadeleri ile NEO-PI ve Hogan Kişilik Envanterini karşılaştırmak	ABD	Nicel ve Nitel	Dört farklı çalışmada tek ve çift yönlü (unipolar-bipolar) ifadeler ile kişilik envanterlerinin faktör yükleri açısından yorumu	Daha önceki çalışmalara ait kişilik envanterleri	Elde edilen benzer çift yönlü belirteçlerin beş faktörlü yapının gösteriminde faydalı olacağını belirtmektedir.

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
35	McAdams (1992)	Beş faktörlü modelin altı önemli sınırını vurgulayarak, beş faktörlü modeli kişilik psikolojisinin çok yönlü alanına yerleştirmeyi amaçlayan eleştirel bir değerlendirme yapmak.	ABD	Nitel	(a) kişilik özelliklerinin, özelliklerin seviyesinin ötesinde işleyen çekirdek yapılarını ele almada yetersizliği; (b) belirli davranışların tahminine ve kişilik yaşamlarının yeterli tanımlanmasına ilişkin sınırlamalar; (c) insan davranışları ve deneyimleri için zorlayıcı nedensel açıklamalar sağlamadaki başarısızlık; (d) insan deneyiminin bağlamsal ve koşullu yapısını dikkate almamak; (e) kişilik organizasyonu ve entegrasyonunu incelemek için çekici bir program sunamaması; ve (f) kişilerle ilgili basit, denetimsiz ve dolaylı olarak karşılaştırmalı ifadelerle güvenmek şeklindeki 6 sınırlamayı vurgulamaktadır.	Literatür taraması yaparak görüşlerini bildirme	Beş faktörlü modelin, aslında "yabancıyla ilgili psikoloji" olduğunu, bir kimsenin kendileri hakkında başka bir şey bilmediğinde bilmesi gereken kişiler hakkında bilgi verdiğini ileri sürer. Büyük Beş'in kişilik çalışmalarında önemli bir model olarak görülebileceği, fakat altı önemli sınırdan dolayı kişilik modelinin bütünleştirici modeli olmadığı ileri sürmektedir.
36	McCrae ve John (1992)	Beş faktör kişilik modelinin tarihini ve destekleyici kanıtlarını faktörlerin doğası ile ilgili kavramları tartışarak ve faktörlerin kökenleri ve işleyişi hakkında bilgiler vererek özetlemek.	ABD	Nitel	Beş faktörün temelleri ve faktör yüklerinin analiz edilmesi	Önceki araştırmaların sonuçları ve faktör yükleri	Hem doğal dil sıfatlarını hem de kuramsal temelli kişilik anketlerini kullanan araştırmalarda OCEON faktörlerinin modelin kapsamını ve gözlemlerle ilişkisini desteklediğini belirtmektedir.
37	Costa, Jr, ve McCrae (1992a)	NEO Kişilik Envanteri (NEO – PI) ve bunları tanımlayan özelliklerin bazıları ve klinik uygulamada kullanımı anlatmak	ABD	Nitel ve Nicel	117 "normal" yetişkin erkek ve kadın üzerinde anket uygulaması	Psikopatoloji ölçeği Jackson (1989), temel kişilik envanteri ile NEO – PI ölçeği	NEO – PI'nin, hastayı anlama, tanı koyma, uyum sağlama, içgörü geliştirme, tedavi sürecini öngörme ve hasta için optimal tedavi şeklini seçmede klinisyenler için yararlı olabileceğini iddia etmektedir.
38	Costa, Jr, ve McCrae (1992b)	Beş faktör kişilik özellikleri modelinin klinik psikolojide kullanımını kanıtlamak	ABD	Nicel	Beş faktörün geçerliliğini, anlaşılabilirliğini, evrenselliğini, kalımsallığını ve boylamsal kararlılığını incelemek	Önceki çalışmalarda elde edilen beş faktörün tanımlayıcı özellikleri	Kişilik bozukluklarının teşhisi için mevcut kategorik sisteme alternatif olarak, kişilik faktörünün beş faktör açısından tanımlanması ve kişilikle ilişkili sorunların duyuşsal, kişiler-arası, deneysel, tutumsal olarak tanısı için kullanılması önerilmiştir.

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
39	Eysenck (1992)	Costa, Jr. ve McCrae'nin "Four Ways Five Factor are Basic" (1992) isimli makalesine eleştirel yanıt	İngiltere	Nitel	"Four Ways Five Factor are Basic" (1992) isimli makalenin önerdiği dört yolun yanlışlığını kanıtlamak	Önceki bir araştırmanın önerileri	Birinci eleştiri olarak yazarların 3. faktör olarak belirttiği deneyime açıklık faktörünün psikotizm ile yüksek düzeyde ilişkili olduğuna ilişkindir. İkinci eleştiri faktör çalışmalarında 5 faktörün üçünün öncelikli olduğuna ilişkindir, üçüncü eleştiri 5 faktörün kesinleşmiş altyapıdan yoksun olduğuna ilişkindir ve dördüncü eleştirinin ise davranışsal örgüt ile genetik nedensellik arasında kurduğu ilişkideki başarısızlık olduğunu iddia etmektedir.
40	Hofstee, Raad ve Goldberg (1992)	Kişilik özelliklerinin kısaltılmış Büyük Beş Boyutlu Döngüsel (Circumplex) (AB5C) sınıflandırmasını geliştirmek	Hollanda	Nicel ve Nitel	636 kişi üzerinde öz değerlendirme ve akran değerlendirmesine yönelik anket uygulaması	Goldberg'in (1990); 320 kolej öğrencisi üzerinde uyguladığı 587 sıfat ifadesinden 44'si çıkarılarak oluşturulmuş 540 kişilik özellikleri ile ilgili sıfat ifadesi	Goldberg'e (1981) yanıt olarak AB5C Kısaltılmış Büyük Beş Boyutlu Döngüsel (Abridged Big Five Dimensional Circumplex) temsili geliştirmiştir.
41	Saucier (1992)	Mccrae,'nin (1990) deneyime açıklığın, İngilizce dil sıfatları arasında iyi temsil edilmeyen kişiliğin temel bir boyutu olduğu iddiasını çürütmek	ABD	Nitel	Mccrae,'nin (1990) iddialarını çürütmeye yönelik yargılarda bulunma	---	Dilin, açıklığa atıfta bulunan çok sayıda sıfat içerdiğini ve kişilik dili ile ilgili son çalışmaların açıkça hem açıklık hem de akıl ile ilgili büyük bir faktörü ortaya koyduğunu ve sözcüksel ve anket metodlarının temel kişilik özellikleri için tek bir yapısal çerçeve üzerinde birleştiğini ileri sürmektedir.
42	Smith ve Williams (1992)	Son yıllarda fiziksel sağlık konusuna doğru kayan kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri inceleyen literatürün eleştirel değerlendirmesini yapmak	ABD		Beş faktörlü yapının avantaj ve sınırlamalarını tartışır	Beş faktörlü yapı ile ilgili literatür sonuçları	Beş faktörlü yapı ile ilgili araştırmaların aslında kişilik sağlık ilişkisinde meyvelerini verdiğini ancak beş Faktörlü modelde içsel bir şey olmadığı, gibi bazı sınırlamaların olduğunu belirtmektedir.
43	Goldberg (1992)	Kişilik özelliklerine yönelik çoğu İngilizce dil terimlerini içeren beş alanın her birinin faktöriyel olarak tek tek ölçümleri için kişilik araştırması ihtiyacını karşılamak üzere, yeni beş büyük beş faktör belirteçleri araştırılmıştır	ABD	Nicel	157 kolej öğrencisi üzerinde çok yöntemli bir yol izlenerek 3 farklı çalışma yürütülmüştür. Yüz unipolar terimlerden oluşan bir dizi oluşturma ve bu yeni belirteçleri, daha büyük özellikteki sıfat ifadelerinin yanı sıra NEO ve Hogan Kişilik Envanterlerinin ölçeklerine dayanarak daha	Tek ve çift yönlü (unipolar ve bipolar) sıfat ifadeleri	Yüz unipolar terimlerden oluşan dizinin son derece sağlam ve çeşitli öz ve akran açıklamaları örnekleri olduğunu iddia etmektedir.



	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
					önce geliştirilmiş olanlarla karşılaştırma yapılmıştır.		
44	Zuckerman, Kuhlman, Joireman, Teta ve Kraft (1993)	Kişilik araştırmalarındaki başlıca üç modelinin faktörlerini karşılaştırılmak	ABD	Nicel	İlk çalışmada, alternatif beş için bir ölçek geliştirme ve bu ölçeklerin güvenilirlik değerlendirmeleri, ikinci çalışmada, üç modelden ölçekler arasındaki faktörleri karşılaştırmak için faktör analizi kullanma	Önceki üç modeldeki kişilik ifadeleri	Her üç modelde de dışadönüklük ve nörotisizm oldukça benzer bulunmuştur. Eysenck'in psikotisizm ölçeği, diğer iki modelden faktörler arayan dürüstlük ve dürtüsel duyumu içeren bir faktöre işaret etmiştir. Uyumluluk ve saldırganlık düşmanlığı bir faktör oluşturmuştur. Açıklığın alt ifadeleri kullanılarak bir faktör olarak tanımlanabileceğini, ancak diğer faktörlerle hiçbir yakınlaşma göstermediğini ayrıca; beş faktörden dördünün, modellerin en az ikisine yakınsama gösterdiğini belirtmiştir.
45	Shmelyou ve Pokhil'ko (1993)	Bilgisayar tabanlı test yorumları sağlamak için özel bir araç olarak ölçek geliştirme	Rusya	Nicel	1983-84 yılları arasında 1530 kişilik envanteri ile 1986-87 yılları arasında 1650 kişilik envanteri Rus terimleri ile oluşturulmuş ve hem küme analizi hem de faktör analizi uygulanması yapılmıştır.	Yüzde 68'i sıfat, yüzde 32'si isim olmak üzere 2090 terim içeren Rus kişilik envanteri olarak oluşturulan liste	İngilizce kişilik özellikleri sıfatlarını kullanarak Goldberg ile (1990) uyumlu olduğu gösterilmiştir. Kişisel sözlük sözcüklerinde çapraz dil benzerliklerini ve farklılıklarını incelemek için uygun bir araç sağlayabilecek bir bilgisayar tabanlı sistem oluşturulmuştur.
46	Svrakic, Whitehead, Przybeck ve Cloninger (1993)	DSM-III-R kişilik bozukluklarının bağımsız röportaj tanımlarını öngörmek için yedi kişilik boyutunda kendi kendini rapor etme yeteneğini değerlendirmek	ABD	Nicel	Psikoz, organik ruhsal bozukluklar ve şiddetli ajitasyon olan hastalar hariç ve 66'sı DSM-III-R kişilik bozukluğu tanısı alan 136 ardışık yetişkin psikiyatri hastası üzerinde çok eksenli yapılandırılmış görüşmeler ve anketler	Yedi faktörlü Mizaç ve Karakter Envanteri	Düşük öz-yönlülük ve işbirlikçiliğin tüm kişilik bozukluklarının temel özellikleri olduğu ve yedi faktörlü Mizaç ve Karakter Envanteri tarafından geçerli olarak ölçüldüğü ancak beş faktörlü Nevrotiklik, Dışadönüklülük ve Açıklık (Neuroticism Extraversion-Openness) envanteri olmadığı sonucu bulunmuştur. Her bir DSM-III-R kişilik bozukluğu kategorisi, yedi faktörlü modelde benzersiz bir profil ile ilişkili olduğu ve ayırıcı tanı ve tedaviye etkili bir rehber sağladığı bildirilmektedir.
47	Pervin (1994)	Özellik kuramının mevcut durumunu ve kişilik alanındaki yerini ciddi bir şekilde değerlendirmek	ABD	Nitel	Önceki araştırma verileri hakkında kavramsal bir analiz	Önceki araştırmaların verileri	Kanıtların özellikli kişiler tarafından öne sürüldüğünden daha az destekleyici ve ikna edici olduğu, özellik kavramında temel sorunların olduğu ve özellik modelinin işleyişte tutarlılığı ve uyumu tanıyan tek kişilik modeli olmadığı ileri sürülmektedir.

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
48	Raad (1994)	Beş faktör kişilik özellikleri modelinde beşinci faktörün evrenselliği konusunda kanıtlar aramak	Hollanda	Nitel	Önceki araştırma verileri hakkında kavramsal bir analiz	Önceki araştırmaların verileri	Bugüne kadar büyük ölçüde yapılan örtük tanımlamaların açık hale getirilmesi gerektiği ve özellik alanının genişliğine ilişkin bir uzlaşmaya varılması gerektiğini önerilmektedir. Ayrıca, kültürler arası karşılaştırılabilir sonuçlar elde etmek ve sözlü terimler için sözcüksel aramadaki ön tanımlı adımlar üzerinde mutabakata varılan standartlara uyulması gerektiğini önermektedir. Örneğin, Kültür, Akıl, Tecrübe Açıklık gibi beşinci faktörün hiçbirinin, sözdizimsel yöntemden çıktığını ve tartışmasız kültürler arası onay aldığını iddia etmektedir.
49	Church ve Burke (1994)	Hem keşif hem de doğrulayıcı yöntemleri kullanarak yüksek düzeyli kişilik yapısının NEO Kişilik Envanteri (Costa & McCrae, 1985) ve A. Tellegen'in (1985) ve Dört faktörlü modelin karşılaştırılması ve geçerliliğini test etmek	ABD	Nicel	600 üniversite öğrencisi üzerinde anket uygulamasına keşif ve doğrulayıcı faktör analizi	NEO Kişilik Envanteri (Costa ve McCrae, 1985) ve Üç ve Çok Boyutlu Kişilik Ölçeği, A. Tellegen (1985)	Kişilerarası kişilik modellerinin, kişilik ölçütlerinin sınırlı basit yapısı ve kişilik alanının kendisi nedeniyle, doğrulayıcı faktör analizinde geleneksel iyilik uyum kriterlerini karşılayamadığı sonucuna varılmıştır.
50	Saucier (1994)	Goldberg'in (1992) kişilik yapısıyla ilgili 100 sıfat belirtecini kısaltarak daha kısa bir ölçek geliştirmek	ABD	Nicel	Zor maddelerin daha az kullanılması, daha düşük keşimsel korelasyonlar ve bir şekilde daha yüksek ortalama madde içi korelasyonları gösteren ifadelerin seçimi	Goldberg (1992) 100 sıfat belirteci	Alfa güvenilirlikleri biraz düşük olsa da 40 sıfat belirtecinden oluşan etkili bir ölçek oluşturduğunu belirtmiştir.
51	Caprara ve Perugini (1994)	Büyük beş faktör yapısını İtalyan sözcüksel bağlamıyla oluşturarak büyük beşin İtalyan sözcüksel bağlamına genişletilip genişletilemeyeceğini test etmek	İtalya	Nicel	İki farklı çalışma ile ilki n=274; ikincisi n=862 olmak üzere ilkinde 492, ikincisinde 260 sıfat havuzunun denekler üzerinde uygulanması	Garzanti (1984) New Italian Dictionary kullanılarak çok kullanışlı kişilikle ilgili sıfat ifadelerini üç aşamada seçen bir ön çalışma	Daha önceki meşru Büyük beşe benzer İtalyan büyük beş faktör yapısının ortaya çıktığını, Uyumluluk ve Nevrotikliğin karma boyutlar olarak ortaya çıktığını iddia etmektedir.
52	Widiger ve Costa, Jr, (1994)	Zihinsel Bozuklukların Tanısal ve İstatistiksel El Kitabı'nda belirtilen kişilik bozukluklarının normal kişilik özelliklerinde geçerliliğini test etmek	ABD	Nicel ve Nitel	Daha önce DSM-III ile ilgili çalışma yapan araştırma verilerini kullanma	DSM-III R'deki (American Psychiatric Association, 1987) kişilik bozukluğu ile ilgili ifadeler	DSM III R'de tanımlanan kişilik özelliklerinin uyumsuz olduğuna dair pek az şüphe olduğunu fakat bir bozukluğun yeterince esnek olmayan, yoğun, bozucu veya rahatsız edici bir meselenin teşhisi için gerekli olduğu noktasını gösteren hiçbir veri olmadığını savunmaktadır

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
							bu yüzden gelecekteki araştırmaların, görünüşte normal insanların aslında uyumsuz kişilik özelliklerine sahip olup olmadıklarına dair temel soruyu ele almaları gerektiğini ifade etmektedir.
53	Trull ve Sher (1994)	Axis I kişilik bozuklukları ile beş faktörlü model (FFM) arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak	ABD	Nicel	468 genç erişkin olmayan klinik bir örneklem üzerinde anket uygulaması	Ruhsal Bozuklukların Tanısal ve İstatistiksel El Kitabı ve NEO Beş Faktör Envanterinin yarı yapılandırılmış hali	5 faktör kişilik boyutundaki puanların, mevcut psikopatolojik semptomların genel bir ölçüsü tarafından ortaya konan, birçok Eksen I tanısında benzersiz bir varyansa neden olduğu ve bu sonuçların Eksen I tanı değerlendirmesinde FFM'nin faydasını desteklediğini iddia etmektedir.
54	Marshall, Wortman, Vickers, Kusulas ve Hervig (1994)	Sağlık Psikolojisinde NEO Kişilik Envanterinin geçerliliğini sorgulamak	ABD	Nicel	N=296 ve n=502 olmak üzere iki farklı erkek asker üzerinde anket uygulaması	NEO Beş Faktör Envanteri (Costa ve McCrae, 1989)	Sağlıkla ilgili boyutların ve ölçeklerin çoğunun geniş kişilik alanlarının karmaşık karışımları olduğu, sağlıkla ilgili birçok kişilik enstrümanında varyasyonun, 5 faktörlü model ile önemli ölçüde açıklanabildiğini ve beş faktör kişilik alanının 2'sinin (sorumluluk ve açıklık) sağlık psikolojisi araştırmasında büyük ölçüde ---ihmal edilmiş gibi görüldüğünü iddia etmektedir.
55	Church (1994)	Kişilik yapısında Beş Faktörlü Kişilik Modeli ile Çok Boyutlu Kişilik Modelini karşılaştırmak	ABD	Nicel	575 üniversite öğrencisi üzerinde anket uygulaması	Costa ve McCrae'in (1985) NEO-PI'si ve A. Tellegen'in (1985) MPQ'si	MPQ yapılarının Big Five modeli altında iyi organize edilebileceğini ve NEO yapılarının Tellegen üst düzey boyutlarında (artı Absorpsiyon) iyi organize edilebileceğini iddia etmektedir. Negatif Duygusallığın, Büyük Beş'in Nevrotiklik ve Uyumluluk'u kapsadığını, Olumlu Duygusallığın Büyük Beş'in Dışadönüklülüğünü ve Sorumluluk faktörünün cerrahi yönünü kapsadığını ayrıca; Kısıtlamanın, Sorumluluğun kontrollü yüzünü ve Deneyime Açıklığın çoğunu kapsadığını iddia etmektedir.

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
56	Pulver, Allik, Pulkkinen ve Hamalainen (1995)	NEO-PI envanterinin Finlandiya ve Estonya'da geçerliliğini test etmek	Finlandiya ve Estonya	Nicel	Finlandiya'lı 324 birey ile 290 Estonya'lı birey üzerinde anket uygulaması	Costa ve McCrae'nin (1985, 1989) NEO-PI envanteri	Estonya ve Finlandiya'ya ait envanterlerin NEO-PI'nin beş faktörlü yapısına yakın bir yapı oluşturmuştur ancak; hem Estonya'lı hem de Finlandiya'lı kadınlarda erkeklerden daha fazla Dışadönüklük ve Sorumluk görüldüğü gibi NEO-PI'deki İngilizce konuşan muadillerine göre dilsel ve kültürel bir takım farklılıklar tespit edilmiştir.
57	Block (1995)	Kişilik açıklamalarında Beş Faktör Yaklaşımına zıt eleştirel bir yaklaşım sergilemek	ABD	Nitel	Beş faktörle ilgili literatür eleştirel analizi	Beş faktörle ilgili literatür	Beş faktörün analiz edilen değişken kümeler üzerindeki tanınmayan kısıtlamalardan etkilenebileceğini, sözcüksel analizlerin, sorgulanabilir kavramsal ve metodolojik varsayımlara dayandığını ve belirsiz sonuçlar elde edildiğini ayrıca; FFA'nın anket formunun gösterilmediğini, İddia edilen 5 faktörlü yapıya ve faktörlerin maddi anlamlarına ilişkin ciddi belirsizliklerin ortaya çıktığını iddia etmektedir.
58	Costa, Jr, ve McCrae (1995a)	Gözden Geçirilmiş NEO Kişilik Envanterini Kullanarak beş faktörün alt ifadelerinin geçerliliği ile ilgili kanıtları ortaya koymak	ABD	Nicel	Beş faktörün her biri altı alt ifadeden oluşan yapısını derinlemesine incelemek	Gözden Geçirilmiş NEO Kişilik Envanteri	Beş faktör kişilik özellikleri faktörlerinin alt ifadeleri ile birlikte yorumlanmasının daha detaylı bir değerlendirme sağlayacağını iddia etmektedir.
59	Almagor, Waller ve Tellegen (1995)	İbranice dilinde ana sözlük boyutlarını tanımlamak ve bu boyutları Büyük Yedi faktör yapısıyla karşılaştırmak	ABD	Nicel	Tanıtmacı Psikolojisi Katılımcı Havuzundan alınan 637 birey üzerinde anket uygulaması	İbranice bir sözlükten (Hebrew Dictionary) seçilmiş 252 ifade	Büyük Yedilerde öne çıkan ancak Büyük Beşte temsil edilmeyen 2 ana değerlendirme faktörünün (Pozitif ve Negatif Değer) ortaya çıktığını, Kalan 5 faktörden dördünün de Büyük Yedili boyutların 4'üne ve Büyük Beş'deki benzerlerine karşılık geldiğini iddia etmektedir.

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
60	Bagby, Joffe, Parker, Kalembe ve Harkness (1995)	NEO Kişilik Envanterinin depresyonlu hastalarda geçerliliğini test etmek	ABD	Nicel	57 nonpsikotik depresyonlu hasta üzerinde tedavi girişi ve 3 ay sonrası olacak şekilde NEO Kişilik Envanterinin uygulanması	NEO-PI	Nevrotiklik (N) ve Dışadönüklük (E) boyut puanlarının depresif dönem tarafından değiştirildiğini; Açıklık (O), Sorumluluk (C) ve Uyumluluk (A) boyutlarının değiştirilmediğini bulmuştur. Zaman 2'deki geri kazanılan hastalar için N boyutu, normatif bir numuneninkinden en az 1 standart sapma olduğunu, bunun da N'nin majör depresyon için bir predispozan faktör olabileceğini düşündüğünü iddia etmektedir. E'nin tedavi sonucunun en iyi göstergesi olduğunu iddia etmektedir.
61	McAdams (1995)	Kişilik ve kişilik özelliklerini tartışmak	ABD	Nitel	Kişilik ile ilgili yorumlayıcı ifadelerle derinlemesine analiz	Yazarın kendi ifadeleri	Kişiliğin bireysel farklılıklarının 3 düzeyde tanımlanabileceğini 1. seviyede kişiliğin özellik olarak adlandırılan geniş, birbirinden bağımsız ve göreceli olarak koşulsuz yapılardan oluştuğunu, 2.seviyede kişilik tanımlarının kişisel çabaları, yaşam görevlerini, savunma mekanizmalarını, başa çıkma stratejilerini, alana özgü yetenekleri ve değerleri ve zaman, yer veya rol bağlamında bağlamsal olan çeşitli motivasyonel, gelişimsel veya stratejik yapıları çağrıştırdığını; 3.seviyede ise yalnızca yetişkinliğe uygun olabilecek çerçeveler ve yapılar sunduğunu ve bu nedenle, kişiliğin tam bir tanımının yapılmasında, bir insan yaşamının, kimliğin ayırt edici özelliği olan birliği ve amacı ifade etme derecesinin dikkate alınmasını gerektiğini iddia etmektedir. Erişkinlikteki kimlik, yeniden inşa edilmiş geçmiş, algılanan mevcut ve beklenen geleceği bütünleştiren benliğin içsel bir öyküsü olduğunu da iddia etmektedir.

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
62	Costa, Jr, ve McCrae (1995b)	Revize edilmiş NEO-PI (Costa, ve McCrae 1992) ile Eysenck Kişilik Ölçeğinin (1991) yeniden düzenlenmesi	ABD	Nicel	Nörotisizm, Dışadönüklük ve Psikotisizm faktörleri olarak öne sürülen birincil özellikleri ölçen 21 ölçeğin bir kümesi olan Eysenck Kişilik Anketi ile birlikte yeniden düzenlenmesi	NEO-PI (Costa, ve McCrae 1992) ile Eysenck PEN System (1991)	Varimax ve hedefe yönelik geçerlilik faktör analizlerinin, bazı EPP ölçeklerini yanlış sınıflandırdığını ve EPP ölçeklerinin, 5 faktörlü model açısından, hedeflenen 3 faktörlü modelden daha iyi anlaşılabilirliğini iddia etmektedir.
63	Dollinger ve Clancy (1995)	Beş faktörlü kişilik modelinde Berzonsky's modelindeki üç kimlik stilini bulmak	ABD	Nicel	189 lisans öğrencisi üzerinde anket uygulaması	NEO Kişilik Envanteri (Costa ve McCrae, 1985) ile Berzonsky'nin (1992) Kimlik Tarzı Envanteri	Bilgi odaklı ve normatif kimlik stili ölçekleri dışadönüklük (E), uyumluluk (A) ve sorumlulukla (C) pozitif ilişkili; Açıklık (O), bilgi odaklı kimlik tarzı ile olumsuz ilişkili bulunmuştur. Dağınık / uzaklaşan üslup, nevroitiklik (N) ile pozitif ilişkiliydi, fakat uyumluluk (A) ve sorumluluk (C) ile negatif ilişkiliydi.
64	Watson ve Hubbard (1996)	Kişilik özelliklerinde uyarlama stilinin ölçülerini, beş faktör kişilik modelini de içerecek şekilde önceki kanıtları gözden geçirmek	ABD	Nicel	375 lisans öğrencisi üzerinde anket uygulaması	(NEO-PI-R; Costa ve McCrae, 1992)'un gözden geçirilmiş hali olan (NEO-FFI; Costa ve McCrae, 1992) kullanılmıştır.	N'nin Pasif ve etkisiz başa çıkma mekanizmaları ile sürekli ilişkili olduğu, C'nin, başa çıkmanın eşit derecede güçlü bir yordayıcısı olarak ortaya çıktığı ve aktif, sorun odaklı yanıt stratejileri ile ilgili olduğu, E ise, başa çıkma ile daha az ilişkilidir, ancak sosyal destek arayışı, olumlu yeniden değerlendirme ve sorun odaklı başa çıkma ile ilişkili olma eğiliminde olduğu, A'nın ise birçok geleneksel başa çıkma envanteri ile büyük ölçüde ilgisiz olduğu ancak; problem çözme konusunda daha esnek, yaratıcı ve entelektüel açıdan meraklı bir yaklaşımı yansıtır gibi görüldüğünü ve sadece başa çıkma ile ilgili olduğunu iddia etmektedir.
65	Saucier ve Goldberg (1996)	Büyük beşte değişken seçiminin araştırmacı tarafından tercih edilen tanıdık terimlerle önyargılı olmasına bağlı olduğu hipotezini test etmek	ABD	Nicel	507 öz ve 392 akran değerlendirmesi olmak üzere toplam 899 birey üzerinde anket uygulaması	Daha öncesinden bilinen 435 sıfat ifadesi	Goldberg'in sıfat belirleyicileriyle genel olarak çok yüksek korelasyonlar göstererek, beş faktörün yeniden üretildiği belirtmektedir.

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
66	Jang, Livesley ve Vernon (1996)	Beş faktör kişilik özellikleri ve alt ifadelerinin genetiksel etkilerini ortaya çıkarmak	ABD	Nicel	123 tek yumurta, 127 çift yumurta ikizi üzerinde anket uygulaması	Costa ve McCrae (1992) NEO-PI-R	N,E,O,A ve C'nin üzerindeki geniş genetik etki sırasıyla % 41,% 53,% 61,% 41 ve% 44 olarak tahmin edilmiştir. Alt ifadelerin de genetik etki gösterdiği belirtilmekte olup çevrenin etkisinin tüm boyut ve alt ifadeler için tutarlı olduğu ifade edilmiştir.
67	Furnham (1996)	Danışmanlık ve eğitim dünyasında en çok kullanılan ölçüt olan Büyük Dörtlü ile akademik araştırma alanında en çok kullanılan ölçek olan Büyük Beşli olarak bilinen iki model arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak	İngiltere	Nicel	160 yetişkin üzerinde anket uygulaması	(Myers-Briggs Tip Göstergesi) ve NEO-PI	NEO-PI A puanı sadece düşünme hissi (T-F) ile ilişkili; NEO-PI C puanı hem düşünce-duygu hem de karar verme-algılayan (J-P) boyutu ile ilişkili, NEO-PI E puanı, (E-I) boyutları ile güçlü bir şekilde ilişkiliyken, NEO-PI'den gelen N puanı, herhangi bir MBTI alt ölçeği puanı ile ilişkili bulunmamıştır. A boyutu özellikle dört sezgisel algılama ile ilişkili bulunmuştur.
68	McCrae, Zonderman, Costa Jr, Bond ve Paunonen (1996)	Beş Faktör Kişilik Özellikleri Kuramı ile ilgili eleştirilerin değerlendirilmesi	ABD	Nicel	229 yetişkin üzerinde anket uygulaması	Revize NEO-PI ölçeği	Beş faktörlü kişilik modelinin ampirik sağlamlığına rağmen, NEO Kişilik Envanteri (NEO-PI) verilerinin güncel doğrulayıcı faktör analizlerinin (CFA), hipotez modele uymadıklarını gösterdiğini bildirmektedir. NEO-PI ölçeklerinin basit yapılı olmadığını, normatif 5 faktörlü yapıya yaklaştığını ancak; CFA iyilik uyum indekslerinin yüksek olmadığını belirtmektedir.
69	Paunonen ve Jackson (1996)	Jackson Kişilik Envanteri (1976,1994) ile Beş Faktör Kişilik Özellikleri Modeli arasındaki ilişkileri ortaya koymak	İngiltere ve Kanada	Nicel	On farklı veri kümesi üzerinde JPI ve NEO-PI ölçeklerinin analizi	JPI (1976,1994) ve NEO-PI	JPI ölçeklerinin üçünün analizlerden çıkarılmasının ardından, çok açık bir beş faktörlü yapının ortaya çıktığını ve bu Beş faktörün az çok bilinen Büyük Beşli'nin boyutlarına benzediğini iddia etmektedir.
70	Piedmont ve Chae (1997)	Beş faktör kişilik özellikleri modelinin Kore'de geçerliliğini test etmek	ABD	Nicel	1.çalışmada kore vatandaşı 320 erkek 334 kadın üzerinde 2.çalışmada ABD'de yaşayan iki dilli Kore göçmeni 57 erkek ve 59 kadın üzerinde anket uygulaması	Revize edilmiş Beş Faktör Kişilik Özellikleri Envanteri	NEO-PI-R'nin İngilizce karşılığı olan Kore versiyonunun geçerli bir ölçek olduğunu iddia etmektedir.

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
71	McCrae ve Costa Jr, (1997)	Farklı ülkelerde revize edilmiş NEO Kişilik Envanterinden elde edilen verileri birleştirilerek Amerikan faktör yapısıyla karşılaştırmak ve evrensel bir oluşturup oluşturmadığını test etmek	ABD	Nicel	Almanca, Portekizce, İbranice, Çince, Korece ve Japonca çalışmalardaki 7.134 kişi üzerinde anket uygulaması	Revize NEO Kişilik Envanteri'nin (Costa ve McCrae 1992) 6 çevirisini kullanan çalışma verileri	Almanca, Portekizce, İbranice, Çince, Korece ve Japonca örneklerin (N = 7,134), 5 faktörden oluşan varimax rotasyonundan sonra benzer yapılar gösterdiğini ve çalışmanın 5 farklı dil ailesinden çok çeşitli kültürleri temsil ettiğinden, bu verilerin kişilik özellik yapısının evrensel olduğunu iddia etmektedir.
72	Digman (1997)	Önceki araştırma verilerini kullanarak beş faktör kişilik özellikleri modelinin üst düzey faktörlerinin geçerliliğini test etmek	ABD	Nicel	Beş faktör kişilik özellikleri modelini destekleyen önceki 14 çalışma üzerinde faktör analizi	Önceki araştırmaların verileri	Tüm çalışmalarda iki üst düzey faktörün açıkça belirlendiğini, bunlardan birincisinin, Büyük Beş özellik boyutlarının A,C ve N ile ilişkili olduğunu; diğerinin ise, E ve O Olduğunu iddia etmektedir.
73	Hofstee, Kiers, Raad, Goldberg ve Ostendorf (1997)	Hollandaca, Amerikan İngilizcesi ve Almanca'da bulunan Büyük Beş Faktör yapılarını karşılaştırmak ve ortak bir yapı sunmak	Hollanda , ABD ve Almanya	Nicel	600 Hollandalı, 636 Amerikan ve 802 Alman üzerinde anket uygulaması	551 Hollandaca Hofstee and De Raad (1991), 540 İngilizce Hofstee vd., 430 Almanca Ostendorf (1990) özellik tanımlayıcı sıfat ifadeleri	Hollandaca, Amerikan İngilizcesi ve Almanca Büyük Beş faktör yapılarının evrensel ortak bir yapı oluşturmadığı görülmüştür.
74	Church, Reyes, Katigbak ve Grimm (1997)	Filipin Kişilik Yapısını beş faktörlü model çerçevesinde test etmek	ABD	Nicel	1.çalışmada 629, ikinci çalışmada 1531 lise ve üniversite öğrencisi üzerinde anket çalışması	1.çalışmada 861 Filipince özellik sıfatlarının listesi, ikinci çalışmada birinci çalışmadan elde edilen 280 belirteç	Başkaları için endişelenme (Concern for Others), Sorumluluk (Conscientiousness), Sürü Politikasını Benimseyen (Gregariousness), Açıklık (Intellect) boyutlarının Büyük Beş'in A, C, E ve O boyutlarıyla oldukça benzer bir yapı oluşturduğunu, kendine güven (Self-Assurance) boyutunun Büyük Beş faktörlerinden N ile çok benzer olduğunu, Mizaçsallık (Temperamentalness) boyutunun Büyük Beş'in A,C ve N boyutlarıyla karışık bir yapı oluşturduğunu iddia etmektedir. Olumsuz Değer veya Sıklık olarak adlandırılan Filipinli bir boyut daha elde edilmiştir.
75	Martinez ve Waller (1997)	Kültürlerarası ve çapraz dilleri değerlendirmek için çeşitli İspanyol kişilik terimlerinden oluşan bir ölçek geliştirmek	İspanya	Nicel	894 İspanyol üniversite öğrencisi üzerinde öz değerlendirme yapılacak şekilde anket uygulaması	(IPC-7; Tellegen vd.,1991); tarafından oluşturulmuş 299 kişilik tanımlayıcının İspanyol sözlükten elde edilen kısaltılmamış hali ile (BFI) (John, Donahue ve Kentle, 1991) tarafından İspanyolcaya çevrilmiş hali	Büyük Yedi'nin Büyük Beş tarafından alt sınıflandırılmayan (subsumable) çapraz-kültürel ve çapraz-dilbilimsel olarak güçlü kişilik boyutlarını gösterdiğini iddia etmektedir.



	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
76	Vassend ve Skrondal (1997)	Beş faktör kişilik özellikleri modeli ve NEO- PI olarak bilinen kişilik envanterinin geçerliliğini test etmek	Norveç	Nicel	961 Norveçli yetişkin üzerinde anket uygulaması	McCrae ve Costa'nın (1989; 1987) NEO- PI ölçeği	EFA tabanlı modellerin hiçbirisi CFA yöntemleri kullanılarak desteklenmediğini ve kabul edilebilir bir model elde etmek için çok sayıda modifikasyona ihtiyaç duyulduğunu belirtmektedir.
77	McCrae, Costa, Jr, Pitar, Rolland ve Parker (1998)	Beş faktörlü kişilik modelinin kültürlerarası değerlendirilmesini yapmak	Fransa ve Filipinler	Nicel	447 üniversite öğrencisi üzerinde anket uygulaması	Rolland ve Petot'un (1994) Fransızca çevirisini yaptığı NEO- PI-R ölçeği ile Filipino'nun (1970s) çevirisini yaptığı Filipin Kişilik Envanteri	Filipinli ve Fransızca çevirilerden elde edilen veriler Amerikan normatif faktör yapısının net ve ayrıntılı replikasyonunu gösterdiğini iddia etmektedir. Bu ve diğer kültürler arası ve davranışsal genetik çalışmalardan elde edilen sonuçların FFM'nin biyolojik temelli bir insanın evrensel olduğunu gösterdiğini ayrıca; klinik, eğitimsel ve örgütsel ortamlarda özellik psikolojisi uygulamalarının, kültürler arasında genellenabilirliği kanıtlayabileceğini iddia etmektedir.
78	Ashton, Jackson, Helmes ve Paunonen (1998)	Kişilerarası Araştırma Formu (PRF) ve Jackson Kişilik Envanterinin beş faktör kişilik özellikleri modeli çerçevesinde karşılaştırmasını yapmak (JPI)	ABD	Nicel	528 kişi üzerinde anket uygulaması	PRF ve JPI ifadeleri	PRF-JPI varimax faktörlerinin üçünün sırasıyla Büyük Beşin E, C ve O ile güçlü bir ilişkiye sahip olduğunu, Diğer iki PRF-JPI faktörünün, Büyük Beşin A ve E ile güçlü bir şekilde ilişkili olduğu, PRF Zarardan Kaçınma (Harmavoidance), JPI Değer Ortodoksluğu, JPI Enerji Seviyesi, JPI Risk Alma ve JPI Sosyal Beceriklilik (Adroitness) dahil olmak üzere birçok PRF ve JPI ölçeklerinin, Büyük Beş faktörün herhangi biri veya ikisi ile güçlü bir şekilde ilişkili olmadığı iddia edilmektedir.
79	Blas ve Forzi (1998)	Kişiliğin tanımlayıcı sıfatlarının geçerliliğini İtalyan dilinde test etmek	İtalya	Nicel	3 çalışma yürütülmüştür. İlk çalışmada kişilik açıklayıcı sıfat ifadelerinin seçimi, ikinci çalışmada 314 özellik tanımlayıcı sıfat faktör analizine tabi tutulmuş ve üçüncü çalışmada Goldberg'in 40 çift yönlü (Bipolar) ölçeğini de içeren 243 ifadeli bir ölçek üzerinde uygulama	Yapılandırılmış Kişilikle ilgili sıfat ifadeleri	Geleneksel Büyük Beş' in, İtalyan özellik-tanımlayıcı sıfatlarının bir sınıflandırılması geliştirildiğinde yeniden üretilmediğini ortaya koymaktadır.

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
80	Loehlin, McCrae, Costa, Jr, ve John (1998)	Büyük beş kişilik özelliklerinin geniş bir örneklemede geçerliliğinin test edilmesi	ABD	Nicel	1962 yılında Ulusal Başarı Bursu Yeterlilik Testini alan 600.000 lise gencini içeren bir veri seti analizi	Ulusal Merit İkiz Çalışmasından (National Merit Twin Study) elde edilen öz değerlendirme ölçeği, kişilik envanteri öğeleri ve sıfat kontrol listesi	Erkekler ve kadınlar için kalıtsallığın anlamlı farklılık göstermediği, A ve C için, kişilik envanterinde ölçüme özgü varyans için paylaşılan ortamın bir etkisinin bulunduğu, E ve N için ise, alışılmadık genetik varyans veya ikiz kontrast etkileri içeren modellerin biraz daha iyi uyum sağladığı bildirilmiştir.
81	Martinez ve John (1998)	Büyük beşin İngilizce ve İspanyolca versiyonunun çok boyutlu olarak Kültürler ve Etnik Gruplar arasında değerlendirmesini yapmak	ABD	Nicel	(BFI) İspanyolca versiyonunun değerlendirilme ve Latin kültür gruplarındaki Büyük Beş faktör yapısının genellenebilirliğini araştırmak için üç çalışma yapılmıştır	Büyük beşin İspanyolca versiyonu (John ve ark., 1991) ve	İspanyol BFI'sinin İspanyolcanın konuşulması üzerine yapılan araştırmalar için Büyük Beşli'nin etkili, güvenilir ve faktörel olarak geçerli bir ölçek olduğu ve kişilik yapısında önemli kültürel farklılıklar için çok az kanıt bulunduğunu iddia etmektedir.
82	Somer (1998)	Türkçe kişilik özelliklerini tanımlayan sıfatların yapısını incelemek	Türkiye	Nicel	538 yetişkin üzerinde anket uygulaması	Somer tarafından yapılandırılmış kişilik özellikleri ölçeği	Faktör analizi sonucunda sıfat ölçeklerinin beş temel faktör boyutunda temsil edildiğini, Somer ve Goldberg'ın (basımda) çalışmasındaki faktörlerle karşılaştırıldığında yüksek faktör uyumu katsayıları içerdiğini, büyük beş olarak bilinen temel faktörlerle karşılaştırıldığında da özellikle E, A,C, N faktörlerinin modeli destekleyici bir yapı gösterdiğini O faktörünün ise literatürle uyumlu olarak daha az net bir yapı gösterdiğini belirtmektedir.
83	Piedmont (1999)	Beş Kişilik Faktör Modelinde (FFM) yer alan özelliklerden bağımsız olarak bireyin yönlerini ele almak için tasarlanmış bir ölçüt olan Manevi Üstünlük Ölçeği'nin gelişimini ortaya koymak	İngiltere	Nicel	Geliştirme ölçeğinde 277 lisans öğrencisi doğrulama ölçeğinde 265 lisans öğrencisi üzerinde anket uygulaması	240 ifadeli NEO-PI-R Costa and McCrae (1992), yazarlarca geliştirilmiş 24 ifadeli Manevi Üstünlük Ölçeği, 20 ifadeli Bradburn Etkisi Denge Ölçeği Bradburn (1965)	Manevi Üstünlük faktörünün (Spiritual Transcendence) FFM'de yer alan yapılarla karşılaştırılabilir genişlikte geniş tabanlı bir motivasyon alanını temsil ettiği ve potansiyel bir altıncı ana boyut olarak düşünülmesi gerektiği iddia etmektedir.

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
84	Hendriks, Hofstee ve Raad (1999)	Beş faktör kişilik özellikleri envanterinin (FFPI) incelenmesi	Hollanda	Nicel	Önceki araştırma verilerinin karşılaştırılması	Flemenkçe, İngilizce ve Almanca yapılandırılmış beş faktör kişilik özellikleri envanteri	Beş Faktör Kişilik Envanterinin "FFPI, diğer dillere çeviri yapmak için nispeten kolay olan 100 kısa ve somut öğeden oluştuğunu, öğrenci ve daha heterojen örneklerdeki faktör puanlarının (E, A, C, N) ve Özerkliğin (Autonomy) yüksek derecede güvenilir, istikrarlı ve yapı geçerliliğine sahip olduğunu ancak; klinik popülasyon içeren araştırmaların daha ileri çalışmalara ihtiyacı olduğunu iddia etmektedir.
85	Somer ve Goldberg (1999)	Türk kişilik yapısı ve tanımlayıcı sıfatları incelemek	Türkiye	Nicel	İki farklı çalışmada anket uygulaması	Yarı yapılandırılmış ölçek	Büyük beş yapısına benzer bir ölçek bulunduğu, Peabody ve Goldberg'in bulgularını çoğalttığı ve genişlettiği iddia edilmektedir.
86	Saucier ve Ostendorf (1999)	Büyük beşin alt ifadelerinin incelenmesi	ABD	Nicel	636 ve 775 kişi olmak üzere 2 farklı çalışmada anket uygulaması	Biri İngilizce sıfatları içeren ve diğeri de Alman sıfatlarını içeren 2 temsili sözlüksel veri kümesi (her biri 500 ad)	İngilizce ve Almanca faktörlerdeki sıfatlar arasında kişilik tanımında ortak 18 farklı içerik teması gösterildiği iddia etmektedir.
87	Block (2001)	Beş faktör kişilik özelliklerine ilişkin yeni yaklaşımları özetlemek	ABD	Nitel	Önceki araştırmaların eleştirel değerlendirilmesi	Literatürdeki önceki çalışmalar	Bazı araştırmalar tarafından bildirildiği üzere bazı tutarsızlıkların varlığını, envanterlerin geniş taramalar içermediği, önerilen kuramsal önermenin beş faktörlü yaklaşım için benzersiz olmadığı ancak herhangi bir kişilik yönelimi için geçerli olduğu iddia edilmektedir.
88	Miller, Lynam, Widiger ve Leukefeld (2001)	Widiger ve Lynam'ın (1998) psikopatının kişiliğin Beş Faktör Modeli (FFM) kullanılarak temsil edilebileceği hipotezini test etmek	ABD	Nicel	Uzunlamasına devam eden bir çalışmadaki 481 kadın ve erkek üzerinde anket uygulaması	NEO-PI-R ve PRI (Psychopathy Resemblance Index-Psikopati Benzerlik İndeksi) Widiger ve Lynam'ın (1998) ölçekleri	PRI'nin antisosyal davranış, uyuşturucu kullanımı ve psikopatolojinin ölçülmesine yönelik tahmin edilen yollarla ilgili olduğu, psikopatının, kişiliğin ortak boyutlarının uç bir varyantı olarak anlaşılabilirliğini iddia etmektedir.

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
89	Reynolds ve Clark (2001)	Kişilik bozukluğu boyutlarını beş faktör kişilik özellikleri modeli vasıtasıyla tahmin etmek	ABD	Nicel	94 kişi üzerinde anket uygulaması	Kişilik bozukluğu ile ilgili özellikleri değerlendiren bir öz bildirim ölçütü ve Beş Faktör Modelinin iki ölçütü olan Gözden Geçirilmiş NEO Kişilik Envanteri (NEO-PI-) R; Costa ve McCrae, 1992) ve Büyük Beş Envanter (BFI; John, Donahue, & Kentle, 1991), Uyumlaştırıcı ve Uyumsal Kişilik Programı (SNAP; Clark, 1993b)	SNAP ölçekleri ve NEO-PI-R yönleri arasında önemli bir çakışma olduğunu, NEO-PI-R faktörlerinin alt ifadeleri ile SNAP ölçeklerinin kabaca eşdeğer yordayıcı güç seviyesi gösterdiğini ve sonuçların hem araştırma hem de klinik kullanım için uygun olduğunu iddia etmektedir.
90	Lynam ve Widiger (2001)	DSM-IV Kişilik bozukluklarında beş faktörlü modeli uzmanlara değerlendirterek farklı bir yaklaşım getirmek	ABD	Nicel	10 DSM-IV PD'nin her birinde 120 uzmanın FFM'nin 30 alt ifadesini kullanarak prototipik olayı derecelendirmeleri sağlamak	Uzman görüşleri	Olası şizotipal PD istisnasıyla, DSM PD'lerinin FFM'nin boyutsal perspektifinden anlaşılabilirliği sonucuna ulaştıklarını iddia etmektedir.
91	Larson, Rottinghaus ve Borgen (2002)	Hollanda'da büyük altı mesleki ilgi alanlarının en yaygın kullanılan üç ölçüsünü konu edinen 24 çalışmanın incelenerek genişletilmesi	ABD	Nicel ve Nitel	Önceki 24 çalışmanın derinlemesine incelenmesi	İlgi Envanteri (Hansen ve Campbell, 1985; Harmon, Hansen, Borgen ve Hammer, 1994) ve Mesleki Tercih Envanteri (Holland, 1985b), Büyük Beş kişilik faktörlerinin en yaygın kabul görmüş ölçüsü olan Revize NEO Kişilik Envanteri (Costa ve McCrae, 1992)	30 korelasyondan 5'inin hem kadınlar hem de erkekler için ve ilgi ölçümleri için önemli olduğu görülmüştür. Bunlar Sanatsal-Açıklık (O) (r = .48), Girişimsel-Dışadönüklük (E) (r = .41), Sosyal-Dışadönüklük (E) (r = .31), Araştırmacı-Açıklık (O) (r = .28) ve Sosyal-Uyumsuzluk (A) (r = .19).
92	Somer, Korkmaz ve Tatar (2002)	Türk beş faktör kişilik özellikleri envanteri geliştirmek ve alt ölçekleri oluşturmak	Türkiye	Nicel ve Nitel	790 yetişkin üzerinde anket uygulaması	Yapılandırılmış beş faktör kişilik özellikleri envanteri	187 ifadeli Türk beş faktör kişilik özellikleri envanteri oluşturulmuştur.
93	Schnabel, Asendorpf ve Ostendorf (2002)	Üç büyük kişilik prototipinin (esnek, aşırı kontrol ve kontrolsüz) farklı Büyük Beş enstrümanlarında (NEO-FFI ve NEO-PI-R) geçerliliğini sorgulamak	Almanya	Nicel	1200 psikoloji lisans öğrencisi üzerinde anket uygulaması	Gözden geçirilmiş NEO Kişilik Envanteri, Costa ve McCrae (1992)'nin çevrilmiş hali NEO-PI-R (Ostendorf ve Angleitner, basılmamış) ölçeği	Prototipler ve alt türler için, numuneler arasındaki tekrarlanabilirlik ve tutarlılığın kantitatif olarak ölçüldüğünü, üç tekrarlanabilir prototipin onaylandığını ancak; sadece iki tekrarlanabilir esnek alt tip (iyi ayarlanmış ve iddialı) bulunduğunu bunun için de insanların hiyerarşik bir taksonomisi arayışının daha fazla araştırmayı gerektireceğini iddia etmektedir.

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
94	Rolland (2002)	Beş faktör kişilik özellikleri modelinin Kültürlerarası genelleştirilebilirliğini test etmek	Fransa	Nicel	16 faktöryel yapının karşılaştırılması	NEO-PI-R Costa ve McCrae, (1992) ölçeği	O boyutunun kültürler arası genelleenebilirliği konusunda sorunlu olduğu, 16 farklı kültürde karşılaştırma yapılarak N,O ve C'nin kültürlerarası genelleştirilebileceğini, E ve A'nın kültürel bağlama daha fazla duyarlı olduğunu iddia etmektedir. Ayrıca; önceki araştırmalara paralel olarak ve geleneklerin kültürel çeşitliliği ve kültürün bireysel psikoloji üzerindeki etkisini fazla vurgulamayan antropolojik araştırma çizgisinin muhtemelen bireysel farklılıklardaki kültürler arası değişmezliğin rolünü küçümseme eğiliminde olduğunu ileri sürmektedir.
95	Gosling, Rentfrow ve Swann Jr, (2003)	Beş faktör kişilik özellikleri alanında kısa bir ölçek oluşturmak	ABD	Nicel	1.örnekleme 1704 lisans öğrencisi, 2.örnekleme 83 lisans öğrencisi üzerinde anket uygulaması	Yapılandırılmış beş faktör kişilik özellikleri ölçeği	Büyük beş kişilik özelliklerinin boyutlarını ölçen 10 maddelik bir ölçek geliştirilmiştir.
96	Paunonen (2003)	Bazı sosyal ve kültürel anlamların (örn., Alkol tüketimi, not ortalaması vb.) davranışlarını temsil ettiği düşünülen çeşitli kriter değişkenlerini tahmin etmek	ABD	Nicel	276 ve 142 olmak üzere iki farklı örnekleme toplam 428 psikoloji öğrencisi üzerinde anket uygulaması	NEO Beş Faktör Envanteri, Revize NEO Kişilik Envanteri ve Beş Faktörlü Sözel Olmayan Kişilik Anketi ve Davranış Raporu Formu (Paunonen ve Ashton (2001a).	Farklı Büyük Beş değerlendirmelerindeki davranış tahminlerinde önemli tutarlılık olduğunu, kullanılan kişilik önlemlerinin yapı geçerliliğini ve büyük beş faktörlerinin belirli karmaşık davranışların belirleyicileri olduğunu iddia etmektedir.
97	Barrick, Mount ve Gupta (2003)	Beş faktör kişilik özellikleri modeli ile Holland'ın (RIASEC) meslek tiplerini sınıflandırmak için yaygın olarak kabul edilen modeli arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak	ABD	Nicel	Toplam 30 çift değişken için gerçekleştirilen FFM modelinde tanımlanan her bir FFM kişilik faktörü, Holland'ın altı mesleki türü ile belirlenmiştir.	Holland'ın 6 mesleki tipi ve FFM Kişilik özellikleri ölçeği	RIASEC girişimcilik türleri ile sanatsal olarak FFM Kişilik Boyutlarından E p = .41 ve O p=.39' yüksek ilişkilidir. Diğer üç RIASEC tipi en az 1 FFM kişilik ile orta derecede ilişkili iken, gerçekçi tip herhangi bir FFM kişilik özelliği ile ilişkili bulunmamıştır. FFM kişilik özellikleri ve RIASEC tipleri birbiriyle ilişkili olmasına rağmen, bunların birbirinin yerine geçmediği ileri sürülmektedir.

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
98	Hendriks, Perugini, Angleitner, Ostendorf, Johnson, Fruyt, Hrebickova, Kreitler, Murakami, Bratko, Conner, Nagy, Fornells ve Ruisel (2003)	Beş Faktörün yapısal değişmezliğini araştırmak	Çok uluslu	Nicel	(Belçika N=265 lisans öğrencisi, İngiltere N=277 lisans öğrencisi, Almanya N=417 çoğu lisans öğrencisi, Hollanda N=260 çoğu lisans öğrencisi, ABD N=97 çoğu lisans öğrencisi, İtalya N=337 çoğu lisans öğrencisi, İspanya N=567 çoğu lise ve lisans öğrencisi, Hırvatistan N=678 lise öğrencisi, Çek Cumhuriyeti N=258 birey, Slovakya N=573 lise öğrencisi) ve (İsrail N=100 lisans öğrencisi, Macaristan N=271 lise ve lisans öğrencisi, Japonya N=388 lisans öğrencisi)	On Avrupalı ve Avrupalı olmayan üç Avrupa ülkesinden elde edilmiş veri setleri	En küçük örnekleme sahip olanı dışındaki tüm örneklerde beş faktörlü yapının bulunduğu (ABD, N=97), beş bileşenin iç tutarlılık güvenirliliğinin genel olarak iyi olduğu, her bir numune yapısı ile her iki referans yapısı arasında yüksek uyum bulunduğunu, her bir ülkede % 80'inden fazlasının eşit derecede istikrarlı bir yapı gösterdiği iddia edilmektedir.
99	McCrae ve Costa Jr, (2004)	NEO Beş Faktör Envanterini gözden geçirerek revize etmek	ABD	Nicel ve Nitel	1959 lise öğrencisi ve 1492 yetişkin üzerinde anket uygulaması	NEO beş faktör kişilik özellikleri envanteri havuzu	Elde edilen yeni ölçeklerin, güvenilirlik ve faktör yapısında ve eşdeğer geçerlilikte ılımlı iyileşmeler gösterdiğini ve 14 yaş ve üstü katılımcıların çoğu için uygun olabileceğini, mevcut enstrümanın sürekli kullanımının çoğu uygulama için de uygun olabileceği ileri sürülmüştür.
100	McCrae, Costa Jr ve Martin, (2004)	Revize NEO Kişilik Envanteri'nin tekrar gözden geçirilmesini sağlamak	ABD	Nicel	500 kişi üzerinde anket uygulaması (öz ve gözlemci değerlendirme)	Revize NEO Kişilik Envanteri'ne (NEO-PI-R; Costa ve McCrae, 1992) 18 ek madde ile anlaşılmalı 30 madde belirlendikten sonra her biri için 2 deneme ikame maddesi yazılarak oluşturulmuş ölçek	Yeni ölçeğin istenen faktör yapısını muhafaza ettiğini ve iç tutarlılığı, çapraz gözlemci anlaşması ve okunabilirliği biraz daha iyi gösterdiğini (Flesch-Kincaid dereceli seviye = 5.3). NEO-PI-3, lise ve üniversite örneklerinde faydalı olabileceği ve yetişkinlere de daha geniş uygulanabilirlik gösterebileceği iddia edilmektedir.

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
101	Ashton, Perugini, Vries, Boies, Lee, Szarota, Blas ve Raad (2004)	7 farklı dilden elde edilen verilerle kişilikle ilgili bir ölçek oluşturmak	Çok uluslu	Nicel	Hollandalı 400 öz değerlendirme, Fransalı 418 öz değerlendirme, Almanyalı 408 öz değerlendirme ve 394 akran değerlendirmesi, Macaristanlı 400 öz değerlendirme, İtalya Romalı 577 öz değerlendirme, İtalya Triesteli, 369 öz rapor, Koreli 435 öz değerlendirme ve Polonyalı 350 öz değerlendirme	Hollandaca 551 sıfat ifadesi, Fransızca 388 sıfat ifadesi, Almanca 430 sıfat ifadesi, Macarca 561 sıfat ifadesi, İtalyanca Roma'da 285 sıfat ifadesi, İtalyanca Trieste'da, 369 sıfat ifadesi, Korece 406 sıfat ifadesi ve Lehçe 290 sıfat ifadesi	6 faktörlü bir ölçek geliştirilmiştir. (a) Sosyallik ve canlılık tarafından tanımlanan bir E varyantı (cesaret ve dayanıklılık olmasa da); (b) yumuşaklık, sabır ve anlaşmazlık ile tanımlanan (ama aynı zamanda negatif kutbunda öfke ve kötü huylar da dahil olmak üzere) bir A varyantı; (c) C faktörü (ahlaki vicdan yerine örgüt ve disiplini vurgulayan); (d) N faktörü (anksiyete, kırgınlık, duygusallık, cesaret eksikliği ve tokluğun olmaması, öfke veya kötü huylu olma); (e) (yeni faktör) Dürüstlük-Alçakgönüllülük; (f) O faktörü, Akıl / Hayal / Kalenderlik.
102	Fruyt, McCrae, Szirmak ve Nagy (2004)	Beş faktör kişilik özellikleri envanterinin 3 farklı dilde karşılaştırmasını yapmak	Çok uluslu	Nicel	Belçika (N = 265), Amerikan (N = 116) ve Macarca (N = 320) kişi üzerinde anket uygulaması	Revize NEO Kişilik Envanteri (NEO-PI-R)	N, E ve A'nın NEO-PI-R karşılıklarına doğrudan bir ilişki gösterdiğini, özerkliğin (Autonomy), O faktörüyle açıkça bir ilişki olmadığını iddia etmekte ve araştırmacıların da Beş Faktör Modelinin tüm ölçümlerinin niteliksel olarak benzer olduğunu varsaymalarını önermektedir.
103	Mount, Barrick, Scullen ve Rounds (2005)	Büyük 6 kişilik tipleri ile Büyük 5 kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri açıklayan yüksek dereceli boyutları tanımlamak	ABD	Nicel	Küme analizi ve nonmetrik çok boyutlu ölçekleme	(a) Kişilik Özelliklerine Göre İlgili Alanları; (b) Kişisel Gelişim İçin Karşılaşmaya Karşı Başarılar İçin Çalışmak ve (c) Nesnelere Etkileşime Girerek İnsanlarla Etkileşime Girmek boyutlarının tanımlanması	Elde edilen sonuçların ilgi alanları ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri en iyi 2 boyuttan ziyade, ilgi ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi en iyi açıkladığını iddia etmektedir.
104	Measelle, Aablow, John, A., Cowan ve P., Cowan (2005)	Çocukların beş faktör kişilik özellikleri boyutunda tutarlı, istikrarlı ve geçerli öz-R-raporlar sağlayıp sağlayamayacağını test etmek	ABD	Nicel	95 çocuk ile görüşme ve 328 lisans öğrencisi üzerinde anket uygulaması	Yarı yapılandırılmış kişilik ölçekleri ve yapılandırılmış görüşme formu	Çocukların kendi raporları, üniversite yaş örnekleme yaklaşan tutarlılık ve farklılaşma seviyeleri gösterdiği, Çocukların büyük beşin faktörlerinden E, A ve C hakkındaki öz raporları ile anneler, babalar ve öğretmenler tarafından sağlanan kavramsal olarak ilgili davranış puanları arasında önemli ve artan yakınsama bulunduğu, Çocukların N değerlerinin yetişkin değerleriyle ilgisiz olduğu ancak; laboratuvarında gözlemlenen üzüntü ve endişeli

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
							davranışları tahmin ettiği ileri sürülmektedir.
105	Roberts, Wood ve Smith (2005)	Normatif kişilik özelliklerinin yetişkinlikte gelişimi ile ilgili açıklamaları değerlendirmek	ABD	Nitel	Yazarın konu ile ilgili görüş ve yorumları	Beş Faktör Teorisi (FFT; McCrae ve Costa, 1999) ve Sosyal Yatırım Teorisi-Social Investment (Helson, Kwan, John, ve Jones, 2002; Roberts ve Wood, in press)	Büyük Beş teorisinin, kişilik özelliği gelişiminin büyük ölçüde genetik bir olgu olduğunu, Sosyal Yatırım teorisinin ise büyük oranda genç yetişkinlikte evrensel sosyal rollerdeki deneyimlerin sonucu olduğunu öne sürdüğünü iddia etmektedir.
106	Gow, Whiteman, Pattie ve Deary (2005)	Beş faktör kişilik özelliklerinin (IPIP Big Five Goldberg, 2001) İskoçya'da geçerliliğini test etmek	İskoçya	Nicel	Üç farklı örnekleme toplam 906 kişi üzerinde anket uygulaması	NEO-FFI, Costa ve McCrae, 1992), IPIP-International Personality Item Pool (Goldberg, 2001) ve EPQ-R (Eysenck Personality Questionnaire-Revised) ölçekleri	IPIP'in C, E ve N faktörlerinin NEO-FFI'nin faktörleriyle yüksek ilişkili olduğu ( $r = 0.69$ to $0.83$ , $p < 0.01$ ), A ve O ölçekleriyle düşük ilişkili olduğu ileri sürülmektedir. IPIP ölçeği ile EPQ-R ölçeğinin E ve N faktörleriyle yüksek ilişkili olduğu ve IPIP ölçeklerinin iyi bir iç tutarlığa ve kişiliğin ana boyutlarıyla yüksek ilişkiye sahip olduğu iddia edilmektedir.
107	Buchanan, Johnson ve Goldberg (2005)	İnternet üzerinden kullanılabilir beş faktör kişilik envanterinden oluşan bir ölçek geliştirmek	İngiltere ve ABD	Nicel	2448 kişi üzerinde online anket uygulaması	Costa ve McCrae'nin NEO-PI-R, (1992)'de açıkladığı şekilde seçilen 50 ifadeli IPIP (Goldberg, 2001) ölçeği	İnternet aracılı araştırmalarda kullanılmak üzere güvenilir ve yapı geçerliliğine sahip bir ölçek oluşturulduğu ileri sürülmektedir.
108	Roberts, Walton ve Viechtbauer (2006)	Yaşam boyunca kişilik özelliklerinde ortalama düzey değişikliklerin kalıplarını ortaya çıkarmak	ABD	Nicel	Önceki çalışma bulgu ve sonuçlarının meta analizi	92 önceki çalışma bulgu ve sonuçları	Psikolojik teorilerin aksine, kişiliğin sonunda bir istikrara kavuşmasının söz konusu olmadığı, yaş ve derecedeki rol ve davranış beklentileriyle ilgili deneyimlere yanıt olarak yaşamın herhangi bir aşamasında değişimin meydana gelebileceği ileri sürülmektedir. Kişiliğin "yaşam boyunca net bir normatif değişim paterni" geçirdiği, insanların çoğunlukla genç yetişkinlikte (20-40), aynı zamanda orta ve ileri yaşta yaşlandıkça toplumsal olarak daha baskın, bilinçli ve duygusal olarak kararlı hale geldikleri, sosyal canlılık ve deneyime açıklığın, yaşamın erken dönemlerinde arttığı, ancak yaşlılıkta azaldığı, "En dikkate değer bulgulardan" birinin ise, kişilik özelliklerinin genç yetişkinlik



	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
							döneminde ergenlik de dahil olmak üzere başka herhangi bir döneme göre daha sık değiştiğini iddia etmektedir. kişilik değişikliği kalıplarının ardındaki en olası nedenlerin evlilik partneri bulma, aile kurma ve kariyer oluşturma gibi faktörlerin olduğu, çocuklar ve gençler de orta yaşlı ve yaşlı insanlar gibi onlardan beklenen rollerden etkilendiği, her yaştaki rol beklentilerinin, kişinin nasıl davranması gerektiği konusunda rehberlik etmekle kalmadığı, aynı zamanda "muhtemelen nasıl değişmesi gerektiği" ile de kişilik değişimini kolaylaştırabilirdiği iddia edilmektedir.
109	Mehl, Gosling ve Pennebaker (2006)	Kişiliğin doğal yaşam ortamındaki ifadesini incelemek	ABD	Nicel ve Nitel	96 kişinin doğal ortamında gözlemi	Gözlem yapma	Katılımcıların Büyük Beş puanları, günlük sosyal etkileşimleri, yerleri, etkinlikleri, ruh halleri ve dil kullanımı ile ilgili EAR-türetilmiş bilgiler ile ilişkilendirildiği, çirkin tezahürlerin genellikle, cinsiyete özgü özellik tanımları ve (Açıklık hariç) ile tutarlı olduğu, örtülü halk teorilerinin genellikle (özellikle Dışadönüklük için) ve kısmen de toplumsal cinsiyete özgü olduğu ileri sürülmektedir.
110	Donnellan, Oswald, Baird ve Lucas (2006)	50 maddelik Uluslararası Kişilik Madde Havuzu-Beş Faktörlü Model ölçeğinin (Goldberg, 1999) 20 maddelik kısa formu olan Mini-IPIP'in geçerliliğinin ölçülmesi	ABD	Nicel	Goldberg, 1999'un geçerliliğinin test edilmesi	Daha önceki bir ölçeğin verileri	Mini-IPIP'nin Büyük Beş kişilik faktörünün psikometrik olarak kabul edilebilir ve pratik olarak yararlı bir kısa ölçüsü olduğunu ileri sürmektedir.
111	DeYoung (2006)	Farklı örneklemeler üzerinde beş faktör kişilik özellikleri modelinin test edilmesi	ABD	Nicel	490 kişi üzerinde anket uygulaması	44 ifadeli büyük beş ölçeği (BFI; John ve Srivastava, 1999)	N, A ve C'nin İstikrar etiketiyle (Stability) tek bir faktör, E ve O faktörlerinin ise Esneklik (Plasticity) etiketiyle tek bir faktör oluşturduğu ileri sürülmüştür.
112	Chapman, Duberstein, Sörensen ve Lyness (2007)	Yaşlı örnekleminde beş faktör kişilik özelliklerinin cinsiyete göre değişip değişmediğini test etmek	ABD	Nicel	486 yaşlı erişkin üzerinde anket uygulaması	NEO-Beş Faktör Envanteri ölçeği (Costa ve McCrae, 1992)	Yaşlı kadınlarda yaşlı erkeklere nazaran daha yüksek Duygusal Dengesizlik (N) ( $d = .52$ ) ve Uyumluluk (A) ( $d = .35$ ) seviyelerini ortaya çıkardığı, ve bu bulguların daha genç örneklerde daha önce yapılan çalışmalarla tutarlılığının,

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
							yaşam boyu süren Duygusal Dengesizlik (N) ve Uyumluluk (A) üzerinde cinsiyet farklılaşmasının kararlılığına işaret ettiğini ileri sürmektedir.
113	Musek (2007)	Kişiliğin genel bir faktörü olarak beş faktör kişilik özelliklerinin tek bir kişilik boyutuna indirgenmesini sağlamak	Slovenya	Nicel	Birinci örneklem 301 katılımcı, ikinci örneklem 185 katılımcı, üçüncü örneklem 285 katılımcı olmak üzere toplam 771 kişi üzerinde anket uygulaması	Büyük beş ölçeğinin Slovenya versiyonu Avsec ve Soc'an, 2007; Musek, 2005) ve yaşam memnuniyeti ölçeği, (Satisfaction With Life Scale, Kendini sevme ve yetkinlik ölçeği Self-Liking ve Competence Scale )	Kişiliğin en genel bilişsel olmayan boyutlarını bütünleştiren bir temel kişilik eğilimi olarak 'Büyük Bir' önerilmiştir. Büyük Biri'nin Büyük 5 ile karakterize olduğu ve sosyal arzulanabilirlik, duygusallık, motivasyon, esenlik, yaşam doyumu ve benlik saygısı ile ilişkili olduğu ileri sürülmektedir.
114	Rammstedt ve John (2007)	Kişiliği bir dakika ve daha az sürede ölçecek kısa bir ölçek geliştirmek	Almanya ve ABD	Nicel	ABD'deki birinci ve ikinci örneklemde 726'şar kamu ve özel üniversite öğrencisi, üçüncü örneklemde 75 köpek sahibi üzerinde, Almanya'daki birinci örneklemde 457, ikinci örneklemde 376 öğrenci üzerinde anket uygulaması	Yarı yapılandırılmış beş faktör kişilik özellikleri ölçeği	10 ifadeli geçerli büyük beş ölçeği oluşturulduğu iddia edilmektedir.
115	Soto, John, Potter ve Gosling (2008)	Büyük beşin kazanım yaşları olan 10-20 yaş arasındaki faktör yapısının tutarlılık ve farklılaşmasının değerlendirilmesi	ABD	Nicel	10-20 yaşları için bir meta analiz	İlgili literatür taraması	Farklı Büyük Beş alanlarının farklı gelişim eğilimleri gösterdiği, E'nin özellikle uyum içinde belirgin yaş kazanımları gösterdiği ancak; farklılaşmada hiçbir kazanç elde etmediği, aksine, A ve C'nin farklılaşmada büyük yaş kazanımları gösterdiği, N ve A'nın ise hem tutarlılık hem de farklılaşmada ılımlı kazanımlar gösterdiği, göreceli olarak kolay anlaşılması zor olan öğelerin karşılaştırılması, bu örüntülerin basitçe sözel anlamadan ibaret olmadığını gösterdiği iddia edilmektedir.
116	Ashton ve Lee (2008)	HEXACO ve Beş Faktörlü kişilik yapısı modellerinin göreceli geçerliliğini test etmek	Kanada	Nicel	Üç örnekte (ve her bir N=200) kendinden ve gözlemci derecelendirmesi ile elde edilen sonuçlar	HEXACO ve Beş Faktörlü kişilik ölçekleri	HEXACO modeli Beş Faktör Kişilik Modeli'ni (FFM), kişiliğin Dürüstlük-Alçakgönüllülük boyutuyla kavramsal olarak ilgili olan çeşitli farklı kriterler açısından öngörülebilir mi? Eğer öyleyse, FFM A faktörü alanının ilgili

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
							yönlere hesaplanan bir vekalet Dürüstlük-Alçakgönüllülük ölçeğinin eklenmesi, FFM'nin HEXACO modelininkilerle eşleşen tahmin geçerliliklerini elde etmesine izin verir mi? varsayımında HEXACO modelinin FFM'ye göre hatırı sayılır geçerlilik avantajları gösterdiğini ileri sürmektedir.
117	Karaman, Doğan ve Çoban (2009)	Büyük beş envanterini Türkçe'ye uyarlamak	Türkiye	Nicel	1153 lisans öğrencisi üzerinde anket uygulaması	Büyük beş envanteri ölçeği, John, Donahue ve Kentle'nin (1991)	Envanterin, Türk kültüründe kişiliğin beş temel boyutunu ölçmek için kullanılabilirliğini ileri sürmektedir.
118	Bacanlı, İlhan ve Aslan (2009)	Beş Faktör kuramından yola çıkılarak, bu faktörlere uygun sıfat çiftleri kullanılarak madde sayısı az, iki uçlu bir ölçeğin geliştirilmesi	Türkiye	Nicel	285 lisans öğrencisi üzerinde anket uygulaması	Uyum geçerliliğini sınamak için Sosyotropi Ölçeği, Çatışmalara Tepki Ölçeği, Negatif-Pozitif Duygu Ölçeği, Sürekli Kaygı Envanteri	SDKT'nin psikometrik özellikleri tatminkâr düzeyde bulunmuş, ölçeğin üniversite öğrencileri üzerinde kullanılabilir bir araç olduğu iddia edilmektedir.
119	Löckenhoff, Terracciano, Patriciu, Eaton ve Costa, Jr, (2009)	Aşırı olumsuz yaşam olaylarına yanıt olarak boylamsal kişilik değişimini incelemek	ABD	Nicel	8 yıl arayla 458 kişi üzerinde anket uygulaması	NEO-PI-R; Costa ve McCrae, (1992), Genel Sağlık Ölçeği, General Health Questionnaire (GHQ; Goldberg ve Williams 1988),	Katılımcıların %25'inin ikinci kişilik değerlendirmesinden 2 yıl önce son derece korkunç veya korkutucu bir olay yaşadığı, örneklemin geri kalanıyla ilişkili olarak, N artışları, A faktörünün uyum alt faktöründe ve değerlere açıklık faktöründe azalma görüldüğü, temel kişiliğin gelecekteki olaylarla ilgili olmadığı ancak; aşırı olayları bildiren katılımcılar arasında, başlangıçta daha düşük E ile C ve N'deki boyuna artışların takipte daha düşük akıl sağlığı öngördüğü belirtilmiştir. Özellikle N'deki artışlar öfke ve hayal kırıklığı, kızgın düşmanlık besleme eğilimindedir.
120	Hendriks (2009)	Beş Faktör Kişilik envanterinin (FFCI; Hendriks, Hofstee ve De Raad, hazırlık Hendriks, Hofstee, De Raad ve Angleitner.1995) yapı ve ilk psikometrik değerlendirmesini ele almak	Hollanda	Nicel	167 psikoloji birinci sınıf lisans öğrencisi üzerinde kişilik anketi uygulaması,	Yarı yapılandırılmış beş faktör kişilik özellikleri ölçeği	FFPI'yi sadece uygulanan amaçlar için değil, aynı zamanda kişilik ve diğer ilgi değişkenleri arasındaki ilişkiyi araştırma çalışmalarında standart bir cihaz olarak dahil edilmesi için ideal bir araç olduğu iddia edilmektedir.
121	McCrae ve Costa, Jr, (2010)	NEO-Kişilik Envanterinin (NEO-PI) geçerliliğini test etmek	ABD	Nicel	983 erkek ve kadından alınan öz-bildirim verileri	NEO-PI ana faktör ölçeği	NEO-PI alan ölçekleri, varimax faktörleri ve geçerlilik faktörleri, yapı geçerliliğine dair kanıtlar gösterdiğini, A ve C faktörlerinin daha güçlü olduğunu ileri sürmektedir.

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
122	Miller, (2010)	Beş faktörlü kişilik modelinin psikoterapi tedavisini kolaylaştırmak için kullandığı deneyimi özetlemek	ABD	Nicel ve Nitel	Beş faktörlü kişilik modelinin 119 özel muayenehane, ayakta hasta, psikoterapi hastası ve aile üyeleri üzerinde gözlem	2 yıllık bir süre boyunca deneyim gözlemi	Nörotizmin (N) hastanın sıkıntısının şiddetini ve süresini etkilediğini, dışadönüklülüğün (E) hastanın tedaviye olan hevesini etkilediğini, açıklığın (O) hastanın terapistin müdahalelerine tepkilerini etkilediğini, uyumluluğun (A) hastanın terapistin kişiliğine tepkisini etkilediğini, Sorumluluğun (C), hastanın psikoterapi çalışmasını yapma isteğini etkilediğini ileri sürmektedir.
123	Sava ve Popa, (2011)	Beş faktör kişilik özelliklerine bağlı kişilik tiplerini ortaya çıkarmak	Romanya	Nicel	1073 kişi üzerinde anket uygulaması	DECAS Kişilik envanteri, (Sava, 2008)	Esnek, kontrolsüz, gergin, aşırı kontrollü ve pasif kişilik tiplerini açıklayan beş kümelenme çözümü için iyi geçerliliğe işaret ettiği belirtilmektedir.
124	Thomas, Yalch, Krueger, Wright, Markon ve Hopwood (2012)	DSM-5 Kişilik Durum Özellikleri ve Beş Faktörlü Model Özellik Alanlarının Yakınsak Yapısını incelemek	ABD	Nicel	Birinci çalışmada 963 psikoloji lisans öğrencisi, ikinci çalışmada 808 katılımcı üzerinde anket uygulaması	Kişilik envanteri DSM-5 (PID-5; Krueger vd., 2011), Beş faktör model değerlendirme formu, (FFMRF; Mullins-Sweatt vd., 2006)	DSM-5 Kişilik ve Kişilik Bozukluğu Çalışma Grubu, 25 patolojik özelliğe dayanarak, kişilik bozukluğu tanısı koymayı önerdiğini, mevcut çalışmanın da beş faktörün bu özellikler arasındaki kovaryansı açıkladığını ve bu faktörlerin normatif kişiliklerin doğrulanmış Beş-Faktör Modeli'nin (FFM) etkilerini yansıttığını ileri sürmektedir.
125	Chapman (2012)	Bilişsel karmaşıklığın Edwards ve Woehr (2007) tarafından geliştirilen bir frekansa dayalı yanıt formatını kullanan beş faktörlü bir ölçüt üzerindeki etkisini incelemek	ABD	Nicel	751 lisans öğrencisi üzerinde anket uygulaması	50 ifadeli Uluslararası Kişilik Madde Havuzu (IPIP) Scale (Goldberg, 1999) ölçeği, Bilişsel karmaşıklık ölçeği, Computer Administered Rep Test (CART; Woehr, Miller ve Lane, 1998)	Genel olarak, sonuçların önceki bulgularla uyumlu olduğunu, bilişsel karmaşıklığın beş faktörün kanıtlanan faktör sayısını etkilediğini, spesifik olarak, düşük, orta ve yüksek bilişsel karmaşıklık düzeylerine sahip bireylerin sırasıyla beş, altı ve yedi faktörlü kişilik modelleri sergilediği iddia edilmektedir.
126	Gore ve Widiger (2013)	Zihinsel Bozuklukların Teşhis ve İstatistiksel El Kitabının (DSM-5) beşinci baskısı için önerilen boyutsal özellik modelinin beş faktör genel kişilik modelleriyle ilişkisini ampirik olarak test etmek	ABD	Nicel	445 lisans öğrencisi üzerinde anket uygulaması	5 boyutlu (Neuroticism, Extraversion, Absorption, Insensitivity, and Orderliness.) 100 ifadeli Kişilik bozuklukları ölçeği (5DPT; van Kampen, 2012, 120 ifadeli kişilik karakterleri envanteri ölçeği (IPC-5; Tellegen ve Waller, 1987)	DSM-5 uyumsuzluk boyutsal boyutlu model önerisinin, beş geniş alanda (yani, olumsuz etkililik (negative affectivity), tarafsızlık/önyargısız olma (detachment), kin/düşmanlık (antagonizm), şartlı refleksin yitimi (disinhibition) ve psikotizm (psychoticism) organize edilen 25 özelliği içerdiği, bu modelle tutarlı olarak, olumsuz etkililiğin beş faktörlü modelin N'si ile, FFM'in içe kapanıklılığının tarafsızlık/önyargısız

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
							olma ile, FFM antagonizmasıyla (N kastedilmektedir) kin/düşmanlık faktörü ile, düşük FFM C'si ile şartlı refleksin yitiminin örtüştüğünü ve önceki araştırmanın aksine, psikotizm FFM O'sunun örtüştüğü ileri sürülmektedir. DSM-5 boyutlu özellik modelinin tüm beş alanının, psikotikliğin alanı da dahil olmak üzere genel kişilik yapısının uyumsuz varyantları olduğu hipotezine destek bulunduğu da ileri sürülmektedir.
127	Koçoğlu (2014)	Rizellilerin kişilik özelliklerini belirlemeye yönelik ölçek geliştirmek, Rize ve kültürüne bağlılıkları belirlemek	Türkiye	Nicel ve Nitel	İstanbul'da yaşayan 46 Rizeli ile Costa ve McCrea ölçeğinden esinlenilerek yapılan nitel bir ön çalışmayla ölçek geliştirmek için 46 kişi üzerinde anket uygulaması, bağlılık için 469 kişi üzerinde anket uygulaması	Literatür taraması, 5 faktör kişilik modeli ölçeği, (McCrae ve John, 1992:178-179; Costa ve McCrae, 1995:28; Costa ve McCrae, 1997:86; McCrae, vd., 2004:267; Detrick, vd., 2010:410)	Rizellilerin öne çıkan kişilik özelliklerinin "işe girişken", "insalcılık", "sıcakkanlılık", "canlıtezlilik" ve "dışa dönük" olduğu, bu kişilerin "işe girişken" yani hırslı, cesur, girişimci, lider, çalışkan, kendi işlerini kendileri yapan devletten bile beklemeyen, pratik zekaya sahip, özgüveni yüksek, gözü kara, mücadeleci olmalarının yanında merhametli, yardımsever, vefalı, misafirperver, güvenilir, vatan/bayrak milliyetçisi gibi özelliklere sahip olmalarından dolayı "insancıl" oldukları, aynı zamanda güler yüzlü, hareketli, çok konuşkan, espirili/komik, samimi/içten/cana yakınlıklarından dolayı "sıcakkanlı oldukları, eğlenmeyi seven, özgürlükçü ve sosyal olan "dışa dönük" insan oldukları ileri sürülmekte olup en belirgin zayıf yönlerinin ise sınırlı, tezcanlı, heyecanlı ve yüksek sesle konuşan "canitez" insanlar olmaları olarak belirtilmiştir.
128	Vedel (2016)	Farklı akademik bölümlerdeki öğrenciler arasındaki büyük beş kişilik özelliklerinde kişilik grubu farklılıklarını meta analiz yoluyla gözden geçirmek	Danimarka	Nicel ve Nitel	Sistemik bir literatür taramasıyla elde edilen 13,389 kişilik örneklem büyüklüğüne sahip on iki uygun çalışma	İlgili önceki araştırma bulgu ve sonuçları	On bir çalışmada, bir veya daha fazla büyük beş kişilik özelliklerinde anlamlı grup farklılıkları bulunduğu, önceki çalışmalarda sanat / insan ve psikoloji öğrencilerinin N ve O'dan; siyaset öğrencilerinin O'dan; ekonomi, hukuk, siyaset ve tıp öğrencilerinin E'den; tıp, psikoloji, sanat/beşeri bilimler ve fen bilimleri

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
							öğrencilerinin A'dan yüksek puan aldıkları, sanat/beşeri bilimler öğrencilerinin C'den düşük puan aldıkları belirtilmektedir. Benzer akademik çiftlerin benzer çiftlerini karşılaştıran çalışmalarda etki büyüklüklerinin tutarlı olduğu, akademik ana dallarda önemli kişilik gruplarının farklı olduğu belirtilmiştir.
129	Horzum, Ayas ve Padır (2017)	"Rammstedt ve John (2007) tarafından geliştirilen 10 ifadeli beş faktör kişilik ölçeğinin Türk kültürüne uyarlamasını test etmek	Türkiye	Nicel	Çeviri, geri çeviri, dilsel eşdeğerlik ve geçerlik-güvenirlilik çalışmaları için üç farklı grupta çalışılmış sırasıyla 1.grupta İngilizceye hakim olan rehberlik ve psikolojik danışma alanında uzman 4 öğretim elemanı, 2.grupta İngilizce öğretmenliğinde okuyan 31 öğrenci ve 3.grupta ise 218 lise öğrencisi üzerinde anket uygulaması	Rammstedt ve John (2007) tarafından geliştirilen 10 ifadeli beş faktör kişilik ölçeği	Rammstedt ve John (2007) tarafından geliştirilen 10 ifadeli beş faktör kişilik ölçeğinin Türk kültürüne uygun güvenilir bir ölçek olduğunu iddia edilmektedir.
130	Konstabel, Lönnqvist, Leikas, Velazquez, Qin, Verkasalo ve Walkowitz (2017)	NEO PI-R ve klonları gibi uzun, iyi kurulmuş envanterlerle mümkün olduğunca karşılaştırılabilir, puanların içeriği ve anlamı açısından kısa, 30 ifadeli kişilik anketi oluşturmak	Çok uluslu	Nicel	Elde edilen kısa anketin (XS5), orijinal S5 ile 6 farklı ülkede (Estonya, Finlandiya, İngiltere, Almanya, İspanya ve Çin) öğrenci örneklerinden elde edilen veriler ve temsilci bir Fin örneği ile karşılaştırılması	Yapılandırılmış BFK ölçeği (XS5-Extra Small 5)	XS5'in, beş faktörlü modelin alan ölçekleri düzeyinde ekonomik bir ölçüsü olarak önerilebileceği, ancak; alt ölçekler gerekli olduğunda, S5'in tam sürümünün kullanılmasının önerildiği bildirilmektedir.
131	Kraczla (2017)	Yöneticiler ve uzmanların kişilik profillerinin Costa ve McCrae'nin büyük beş modeline göre (NEO-FFI) karşılaştırılmasını sağlamak	Polonya	Nicel	80 yönetici ve 85 uzman üzerinde anket uygulaması	BFK ölçeği, (NEO-FFI) Zawadzki vd., 2010),	Profesyonel bir grubun, N, E, O, A ve C faktörlerinden elde edilen sonuçların etkisi altında farklılaştığı, yöneticiler ve uzmanlar arasındaki en büyük farkların, N faktöründe, daha azı E ve C faktörlerinde, en az farklılık ise O faktöründe gerçekleştiği, profesyonel grup ve cinsiyet arasında herhangi bir etkileşim yokken E ve C faktörleri düzeyinde eş ve yaş grubunun eş zamanlı etkisinin olduğu ileri sürülmektedir.

EK 3- Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle İlgili Değişkenler Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Turizm Alanı Dışında Yapılan Başlıca Ampirik Araştırmalar

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
1	Wiggins (1979)	Kişilerarası problemlerin farklı biçimleri ile kendine bağlılıktaki belirli türdeki sorunlar arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır.	ABD	Nicel	Büyük bir klinikte ayakta tedavi gören hastalara (N = 958), insanlık sorunlarının Envanteri-IIP-64'ün 64 maddeli versiyonu kullanılmıştır ve farklı baskın kişiler arası problemlere sahip sekiz alt gruba ayrılmıştır.	Sosyal Davranışın Yapısal Analizi'nin (SASB Introject) Introject yüzeyi ile ölçülmüştür.	Daha pozitif ve kendini kabul eden öz-imgeleri olan hastaların otoriter olduğunu, aynı zamanda kişilerarası problemlerin daha sıcak formlarının daha olumsuz benlik imajlarına sahip olanlara göre daha fazla olduğunu iddia etmektedir.
2	Costa, Jr ve McCrae (1987)	Kişilik özellikleri kümeleri ile organik hastalıkların arasındaki bağlantıları göstermeye çalışmak	ABD	Nitel	Önceki çalışma bulgularının somatik şikayetler açısından eleştirel incelenmesi	Yazarların görüşleri	Nevrotikliğin somatik şikayetler ile ilgili olduğu, ancak onun bağlantıları olduğu bir hastalık kanıtlanmamıştır. Nevrotikliğin daha çok dolaylı olarak çeşitli uyumsuz davranışlarla bir başka deyişle zayıf sağlık alışkanlıkları ile ilgili olduğunu belirtmiştir.
3	John (1989)	Şili'de yaşlıların tıbbi özellikler, katmanlaşan kişilik özellikleri ile kendi sağlık durumu algıları arasındaki ilişkiyi araştırmak	Şili		65 yaş dahil ve üzeri toplam 2655 kişiden elde edilen veri formu	Şili Sosyal Koruma Araştırması'nın (SPS-2009) dördüncü dalgasındaki 65 yaş dahil ve üzeri toplam 2655 kişiden elde edilen veriler	Yaşlı popülasyonundaki kişilik faktörleri ile kendi sağlık algıları arasında tutarlı bir ilişki olduğunu göstermiştir.
4	Barrick ve Mount (1991)	Kişiliğin beş faktörü ile iş performansı arasındaki ilişkileri incelemek	ABD	Nicel	---	Beş faktör kişilik özellikleri ölçeği, performans ölçeği	Sorumluluk boyutu ile iş performansı arasında tüm gruplarda bir ilişki vardır. Deneyime açıklık ve dışadönüklük boyutu ile eğitim yeterliliği arasında bir ilişki bulunmuştur.
5	Watson ve Clark (1992)	Kendi kendine etkilemenin genel ve özel ölçümleri arasındaki ilişki ile OCEAN'ın belirteçlerini araştırmak	ABD	Nicel ve Nitel	2 yüksek etkili boyutun döngüsel incelenmesi	(PANAS; Watson, Clark, ve Tellegen, 1988) olumsuzdan olumsuz etkiye yönelik her biri 10 ifadeli 2 yüksek etkili boyutu gösterir ölçek	Önceki araştırmaları destekler şekilde Nevrotiklik, alt bileşenleri ve olumsuz etkiler arasında güçlü ilişkiler; Dışa dönüklülük, alt bileşenleri ve olumlu etkiler arasında ilişki; Düşmanlık alt bileşeni ile Uyumluluk faktörü arasında güçlü ve bağımsız bir ilişki bulunmuştur.

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
6	Widiger ve Trull (1992)	Axis II kişilik psikopatolojisine odaklanan kişilik bozuklukları ve depresyon ile beş faktör kişilik özellikleri modeli arasındaki ilişkileri ortaya koymak	ABD	Nitel ve Nicel	Önceki kişilik özellikleri ile kişilik bozuklukları konularını inceleyen araştırmaların faktör yükleri ve ilişki düzeylerinin incelenmesi ve yorumlanması	Axis II kişilik bozukluğu ölçeği, beş faktör kişilik özellikleri ölçeği	Beş faktörlü modelin klinik konulara uygulanmasını değerlendirmek için yarı yapılandırılmış görüşme ile kolaylaştırılabileceğini, klinik kişilik bozuklukları modellerindeki bir takım ihtilafların çözümlenmesinde oldukça yararlı olabileceğini iddia etmekte ve Eksen I ile 5 faktörün ayırt edilme zorluğuna dikkat çekmektedir.
7	Graziano ve Ward (1992)	Genç yetişkinlerde okula uyum, öz değerlendirilen kişilik farklılıkları ve beş faktör kişilik farklılıkları arasındaki ilişkileri incelemek	ABD	Nicel	Üç veri kaynağı: (a) standardize kişilik envanterleri ile ilgili ergen öz-raporu; (b) sınıf öğretmeni özellik notları ve ayarlama değerlendirmeleri; (c) okul rehberlik danışmanı ayarlarının değerlendirilmesi	Ergen öz değerlendirme ölçeği (Pittenger ve Graziano, 1988)'den; Digman and Inouye (1986) yarı yapılandırılmış 49 ifadeli ölçek ve Harter's (1985) 15 maddeli 4 puanlı Çocukların Gerçek Davranışlarında Öğretmen Değerlendirme Ölçeği	Ergenlerin uyumu ile büyük beş kişilik farklılıkları sınıf öğretmenleri ve rehber öğretmenlerde olduğu gibi sistematik olarak ilişkili bulunmuştur. Sınıf öğretmenleri için uyum (adjustment) ve sorumluluk boyutu (conscientiousness) ilişkili bulunmuştur. Ergen öz değerlendirmelerindeki standardize edilmiş ölçekler ile ergenlerin okula uyum değerlendirmeleri ilişkili değildir.
8	Barrick ve Mounth (1993)	Büyük beş kişilik boyutları ile yöneticilerin iş performansları arasındaki ilişkileri incelemek	ABD	Nicel	Amerikan ordusundaki 146 yönetici üzerinde anket uygulaması	Daha önceki çalışmalardan elde edilen kişilik envanterleri sınıflandırıldıktan sonra 6 uzman tarafından faktörleri belirlenmiş ölçek	Sorumluluk ve Dışadönüklülük ile İş Performansı arasında yüksek düzeyde ilişki bulunmuştur. Yüksek Otonomiye (Başka bir kişi ya da durumdan bağımsız karar verme, kendi kendini yönetebilme yetisi) sahip işlerde uyumluluğun geçerliliği düşük otonomiye sahip işlere nazaran yüksek bulunmuştur. Ayrıca; Sorumluluk ve Dışadönüklülüğün geçerliliği de yüksek otonomiye sahip yöneticilerde daha fazla bulunmuştur.
9	Newcomb, Bukowski ve Pattee (1993)	Kategorik modellerin uyumu (L. V. Hedges, 1982), davranışsal ve bilgi kaynağı tipolojileri üzerindeki sosyometrik grup farklılıkları değerlendirmek	ABD	Nicel	Genişbant davranış analizi	---	Popüler çocuk dizilerinin kendilerini pozitif akran adaylarının alıcıları haline getirdiğini gösterirken, yüksek düzeyde saldırganlık ve geri çekilme ve düşük seviyedeki sosyallik ve bilişsel yeteneklerin reddedilmiş akran statüsü ile ilişkili olduğu bulunmuştur. İhmal edilmiş durum için daha az sosyal ve saldırganlık ile işaretlenen tutarlı bir profil ortaya çıktığı belirtilmiştir. Tartışmalı çocuklar reddedilen çocuklardan daha yüksek saldırgan davranışlara sahip, ancak daha iyi bilişsel ve sosyal yeteneklerle bunun için telafi edilebildiği belirtilmiştir.
10	Donahue (1994)	Çocuklarda beş faktörlü yapının geçerliliğini sorgulamak	ABD	Nicel	11 yaşındaki 106 ilkökul öğrencisine uygulanan anket	J. H. Block ve J. Block, 'un(1980) Kelly, 'den (1955) aldığı standardize edilmiş bir	Çocuklardan elde edilen verilerin tüm büyük beş kişilik faktörlerini ortaya çıkardığını ve hedeflenebilirlik ile yaşın kişilik özellikleri ile ilişkili olduğu bildirilmiştir.



	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
					uygulaması	ölçeği	
11	Martin ve Sher (1994)	Alkolizmde aile hikayesi, alkol kullanımında kişilik bozuklukları ve beş faktör kişilik özellikleri modeli arasındaki ilişkileri belirlemek	ABD	Nicel	Yüksek riskli 239 ve düşük riskli olduğu düşünülen 468 genç üzerinde anket uygulaması	NEO-FFI, kişilik yapısının kapsamlı, ampirik olarak türetilmiş bir modeli olan beş faktörlü kişilik modelinin (FFMP) her birini ölçen kısa bir kişilik envanteri	Ailesel alkolizm riski, açıklıkla pozitif ilişkili, uyumluluk ve sorumlulukla olumsuz ilişkili bulunmuştur. Alkol kullanım bozuklukları, nevroz ile pozitif ilişkili iken uyumluluk ve sorumluluk ile olumsuz ilişkili bulunmuştur. Antisosyal kişilik bozukluğu ve ailesel alkolizm tarafından alt gruplara ayrılan alkolizm istisnaları dışında, incelenen tüm alkolik alt tipler beş boyuttan en az biri ile ilişkili bulunmuştur.
12	King, Walker, Broyles (1996)	Beş faktörlü kişilik, yaratıcı yetenek ve yaratıcı başarılar arasındaki ilişkileri incelemek	ABD	Nicel	Girişim Psikolojisi ve Kişilik Psikolojisi de dahil olmak üzere lisans psikolojisi derslerinde ekstra krediler almaya hak kazanan 75 lisans öğrencisi üzerinde anket uygulaması	Torrance Tests of Creative Thinking (TTCT; Torrance, 1990) ve (McCrae ve Costa, 1984, 1985)'in 44 ifadeli versiyonunu oluşturan John, Donahue, ve Kentle, (1991) ölçeği	O ve E, akademik yetenek ölçütlerini kontrol etmek için yaratıcı yeteneklerle pozitif ilişkili, iken A'nın yaratıcı başarıları ile negatif korelasyon gösterdiğini, hem sözel yaratıcılık hem de O, yaratıcı başarılar ile anlamlı pozitif korelasyonlara sahip bulunmuştur. Yüksek O seviyelerinde, yaratıcı yeteneklerin başarılarla pozitif bir doğrusal ilişki içinde olduğu, yaratıcı yeteneğin yüksek olduğu, ancak O'su düşük olan bireyler, nispeten az sayıda yaratıcı başarı sağladıkları aksine, C'si yaratıcı yeteneklerde düşük bireylerin yüksek başarılarıyla ilişkili olduğu iddia edilmektedir.
13	Thoms, Moore ve Scott (1996)	Kendi kendine yönetilen çalışma gruplarında Öz Yeterlilik ile Beş Faktör Kişilik Özellikleri arasındaki ilişkileri ortaya koymak	ABD	Nicel	Bir imalat organizasyonunda çalışan 126 imalatçı işçi ve destek personeli üzerinde anket uygulaması	Her kişilik boyutunun 12 alt ifade ile ölçüldüğü Costa ve McCrae'nin (1992) NEO-PI'sinin 60 maddelik kısa versiyonu	Nevrotiklik, Dışadönüklük, Uyumluluk ve Sorumluluk'un, öz-yönetimli çalışma gruplarına katılmadaki öz-yeterlilik ile önemli ölçüde ilişkili olduğu iddia edilmektedir.
14	Digman ve Shmelyov (1996)	Mizaç ve kişilik arasındaki ilişkileri incelemek	Rusya	Nicel	480 Rus okul çocuklarının öğretmenleri tarafından 3 kaynaktan (mizaç literatürü, çocuk kişilik çalışmaları ve Rus eğitimciler) alınan 60 ölçek üzerinde değerlendirilmesi	Daha önceden oluşturulmuş 21 mizaç ölçeği	Bulunan 4 anlamlı mizaç bileşeni sosyalleşme, öfke, dürtüsellik ve korku'nun 5 faktör kişilik özellikleri boyutunun 4'ü arasında yüksek derecedeki ilişki bulunmuştur ve bir çok araştırmacının mizaçın sadece kişilik değil, kişilik temeli olabileceği yönündeki görüşünün desteklendiğini iddia etmektedir.
15	McCrae (1996)	Kültürel yenilik, politik ideoloji, sosyal tutumlar, medeni seçim ve kişilerarası ilişkilerdeki Açıklık ve Açıklık'ın etkilerini gözden geçirmek	ABD	Nicel	Önceki araştırma veri ve sonuçlarının derinlemesine incelenmesi	Açıklık ile ilgili önceki araştırma veri ve sonuçları	Deneyime Açıklık'ın kişilik özelliklerinin çoğunu içeren 5 geniş faktörden biri olduğunu ve genellikle bilincin özellikleri bakımından tanımlanan intrapsişik bir boyut olarak düşünüldüğünü, bununla birlikte, farklı yaklaşım ve deneyimlerin işlenmesi, sosyal etkileşimler üzerinde derin bir etki yaratan farklı değer sistemlerine yol açtığını iddia etmektedir.

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
16	Miller, Smith, Turner, Guijarro ve Hallet (1996)	Düşmanlık (Hostility) ve Fiziksel Sağlık arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak	ABD	Nicel	Önceki çalışmaların meta - analitik incelenmesi	30 yeni bağımsız çalışmada kullanılan ve önceki meta-analitik incelemelerde düşmanlık ve fiziksel sağlık konuları işleyen 15 çalışmanın veri ve bulguları	Düşmanlığın koroner kalp hastalığı (KKH) için bağımsız bir risk faktörü olduğunu iddia etmektedir.
17	Rawlings ve Ciancarelli (1997)	Müzik tercihi ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak	Avusturya	Nicel	Anket uygulaması	Litle ve Zuckerman'ın Müzik Tercihi Ölçeği ve NEO Kişilik Envanteri (Gözden geçirilmiş)	Müzik tercihi ile olan ilişkilerin çoğunun, dışadönüklük ve açıklık ile ilgili olduğunu, Dışadönüklülüğün Popüler Müzik faktörü üzerinde yüksek ilişkili olduğu ve deneyime açık bireylerin çok çeşitli müzik türlerini beğendiğini ayrıca; kadınların popüler müzik tarzlarını erkeklerden daha fazla sevdiğini iddia etmektedir.
18	Huey, Jr, ve Weisz (1997)	Klinik-Referanslı Çocuklarda ve Ergenlerde Ego Kontrolü, Ego Esnekliği ve Beş Faktör Modelinin Davranışsal ve Duygusal Problemlerin Belirleyicileri Olarak Kullanımını test etmek	ABD	Nicel	Kliniğe sevk edilen 116 çocuk üzerinde anket uygulaması	Caspi ve diğerleri, (1992) tarafından profesyonel olmayanlar için basitleştirilmiş California Child Q-Set'in (CCQ),	FFM içinde, E ve A dışsallaştırıcı problemlerin bağımsız yordayıcıları olarak görülürken sadece N'nin içselleştirici problemleri öngördüğü iddia edilmektedir.
19	Judge, Martocchio ve Thoresen (1997)	İşgören devamsızlığı ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Modeli arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak	ABD	Nicel	89 üniversite öğrencisi üzerinde anket uygulaması	240 ifadeli NEO PI-R (Costa ve McCrae, 1992b)	Devamsızlık eğiliminin (absence pronenes) kişilik karakteri ile mütakip (subsequent absenteeism) arasındaki ilişkiye aracılık edeceğinin varsayıldığı ve N ve E'nin devamsızlıkla olumlu ilişkili, C'nin olumsuz ilişkili öngörüsü tartışılmış ve E ve C'nin devamsızlığı öngördüğü ve bu özelliklerle devamsızlık arasındaki ilişkinin bir kısmının devamsızlık öyküsüyle arabuluculuğunu sağladığını iddia etmektedir.
20	Botwin, Buss, Shackelford (1997)	Eş seçimi ve evlilik memnuniyetinde beş faktör kişilik özellikleri modelinin etkisini ölçmek	ABD	Nicel	118 flört eden çift ile 216 evli çift üzerinde paralel bir çalışma için anket uygulaması	40 maddelik arkadaşlarının ideal kişilik özelliklerini ifade eden bir ölçek	Kadınların, toplumsal olarak arzu edilen kişilik özelliklerinin geniş bir yelpazesi için erkeklerden daha fazla tercih edildiğini belirttiklerini bildirmiştir. Bireylerin kendilerine benzeyen eşleri tercih ettiğini ve aslında istediklerini somutlaştıran arkadaşları elde ettiklerini iddia etmektedir. Ayrıca; bireyin partnerinin kişilik özelliklerinin özellikle de partner, A, N ve O konusunda istenenden daha düşük olduğunda evlilik ve cinsel memnuniyetsizliği önemli ölçüde etkilediğini iddia etmektedir.
21	Dyce (1997)	Kişiliğin beş faktör kişilik özellikleri ile kişilik bozuklukları arasındaki ilişkileri ortaya koymak	Kanada	Nicel ve Nitel	Büyük Beş'e ve onun DSM PD'lerle olan ilişkisine ilişkin ampirik araştırmaların	Büyük Beş ve DSM PD ifadeleri	Büyük beş ve kişilik bozuklukları arasında düşük bir ilişki olduğunu ve bunun araştırma yönteminden kaynaklanabileceğini, gelecekteki araştırmaların akraların rolünü de dikkate alması gerektiğini ve büyük beşin ana faktörleri ile kişilik bozuklukları arasındaki ilişkilere odaklanılması gerektiğini önermektedir.

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
					incelenmesi		
22	Salgado (1997)	Kişiliğin beş faktör kişilik özellikleri modeli ile İş Performansı arasındaki ilişkileri incelemek	İspanya	Nicel ve Nitel	Önceki incelemelerde yer almayan Avrupa Toplumunda yürütülen çalışmaları genişleten Meta-analitik bir inceleme	Avrupa Toplumundaki daha önceki araştırmaların verileri	C ve E'nin iş kriterleri ile meslek grupları genelinde geçerli öngörücüler olduğunu, kalan faktörlerin sadece bazı kriterler ve bazı meslek grupları için geçerli olduğunu, E'nin 2 meslek grubu için, O ve A'nın eğitim yeterliliğinin geçerli belirleyicileri olduğu iddia edilmektedir.
23	Sheldon, Ryan, Rawsthorne ve Ilardi (1997)	Büyük Beş Kişilik Özelliklerinde Çapraz Rol Değişimi, Psikolojik Orijinallik ve Öznel İyi Olma ile İlişisini ortaya koymak	ABD	Nicel	193 lisans öğrencisi üzerinde anket uygulaması	Beş faktör kişilik özellikleri ile ilgili (Costa ve McCrae, 1985) ölçeği ve yapılandırılmış diğer ölçekler	Kendi kendini bütünleştirme ölçütlerinin, psikolojik ve fiziksel iyi oluşun bağımsız öngörücülerini olduğunu, hem öz tutarlılığın hem de psikolojik özgünlüğün örgütlü işlevsellik ve sağlık için hayati önem taşıdığını iddia etmektedir.
24	Mount, Barrick ve Stewart (1998)	Beş faktör kişilik modelinin (FFM) boyutlarının kişilerarası etkileşimleri içeren işlerde performans ile ne derece ilişkili olduğunu araştırmak	ABD	Nicel	Önceki 11 meta-analiz çalışmasından elde edilen verilerle 1586 kişi üzerinde çeşitli analizler yapma	150 kişilik ifadesinden oluşan yarı yapılandırılmış ölçek	C, A ve E'nin kişilerarası etkileşimleri içeren işlerde performansla pozitif ilişkili olduğu, aynı zamanda E ve A'nın ekip çalışmasını içeren işlerde (çalışanların iş arkadaşlarıyla karşılıklı olarak etkileşime girdiği yerlerde) performansla daha güçlü ilişkili olduğu, ayrıca; diğer kişilerle ikili etkileşimler içeren işlerde de (çalışanların müşteri ve istemcilerle doğrudan hizmet vermesi) ilişkili olduğu iddia edilmektedir.
25	Moberg (1998)	Kişiliğin çatışma çözme stratejisi ile ilişkisini incelemek	ABD	Nicel	249 kişi üzerinde anket çalışması	NEO-PI-R öz değerlendirme versiyonu (Costa ve McCrae, 1992)	Geniş, FFM özelliklerinden ziyade, stratejide daha büyük varyansın tutarlı bir şekilde açıklandığını ve FFM alan skorlarının ölçütle ilgisiz görüldüğü zaman anlamlı bir varyansa sahip olduğunu iddia etmektedir.
26	Bouchard, Lussier ve Sabourin (1999)	Kişilik özelliklerinin evlilik uyumuna katkısını araştırmak	Kanada	Nicel	446 evli çift üzerinde anket uygulaması	32 ifadeli Çift Uyum Ölçeği The DAS (Spanier, 1976), ve 60 ifadeli NEO Beş faktör envanteri The NEO-FFI (Costa ve McCrae, 1992)	Kişilik özelliklerinin nevroतिकliğin etkisi üzerinde ve üstünde evlilik uyumunun tahminine katkı sağladığının bulunduğunu iddia etmektedir.
27	Judge, Higgins, Thoresen ve Barrick (1999)	Genel zihinsel yetenekler ile kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi incelemek	ABD	Nicel	354 kişi üzerinde anket uygulaması	Erken çocukluktan emekliliğe kadar katılımcıları izleyen 3 çalışmadan oluşan Kuşaklararası Araştırmalar'dan elde edilen yarı yapılandırılmış ölçekler	Kariyer başarısının içsel başarı (iş doyumu) ve dışsal başarı (gelir ve meslek durumu) boyutlarından oluştuğu, Büyük beşteki C'nin içsel ve dışsal kariyer başarısını olumlu yönde yordadığı, N'nin dışsal başarıyı olumsuz yönde yordadığı ve genel zihinsel kabiliyetin dışsal kariyer başarısını olumlu yönde yordadığı iddia edilmektedir.
28	Busato, Prins,	Öğrenme stilleri, Büyük	Hollanda	Nicel	900 üniversite	Yarı yapılandırılmış	E, anlam odaklı, yeniden üretim yönelimli ve uygulamaya

	Yazar(lar) ve Yılı	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
	Elishout ve Hamaker (1999)	Beş kişilik özellikleri ve yükseköğretimde başarı motivasyonu arasındaki ilişkinin incelenmesi			öğrencisi üzerinde anket uygulaması	ölçekler	yönelmiş öğrenme stiliyle pozitif, C, anlam, yeniden üretim ve uygulama yönelimli öğrenme stili ile pozitif yönde ilişkili ve doğru olmayan öğrenme tarzı ile negatif, O, anlam ve uygulama yönelimli olarak pozitif, öğrenme stili ve doğru olmayan öğrenme tarzı ile negatif ilişkili, ayrıca; N öğrenilmemiş öğrenme tarzı ile pozitif yönde ve anlam ve yeniden üretim yönelimli öğrenme stiliyle negatif yönde ilişkili, A, üreme ve uygulama yönelimli öğrenme stili ile pozitif olarak ilişkili bulunmuştur.
29	Seibert ve Kraimer (2000)	Beş faktör kişilik özellikleri ile kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi incelemek	ABD	Nicel	Farklı meslek ve organizasyonlarda çalışan 496 kişi üzerinde anket uygulaması	Büyük beş ölçeği	E'nin maaş seviyesi, terfi ve kariyer memnuniyetiyle pozitif ilişkili olduğu, N'nin kariyer memnuniyetini olumsuz yönde etkilediği, A'nın sadece kariyer memnuniyetini olumsuz yönde etkilediği, O'nun maaş düzeyini olumsuz yönde etkilediği iddia edilmektedir. Ayrıca; insan odaklı mesleklerde bireyler arasındaki gelir ve A arasında anlamlı negatif bir ilişki olduğu, ancak güçlü bir "insan" bileşeninin bulunmadığı mesleklerde hiç bir ilişkinin olmadığı görülmüştür.
30	MacDonald (2000)	Maneviyat kavramının tanımı, ölçümü ve beş faktör kişilik özellikleri modeli ile ilişkisini incelemek	ABD	Nicel	İki farklı çalışmada n=534 ve n=938 kişi üzerinde anket uygulaması	98 maddelik geliştirilmiş Maneviyat ölçeği ve FFM ölçeği	En az 5 maneviyat boyutunun olduğu, FFM'nin boyutlarının maneviyatın ana unsurları ile farklı bir şekilde ilişkili olduğu ancak; yine de kavramsal olarak benzersiz olduğu iddia edilmektedir.
31	Zellars, Perrew ve Hochwarter (2000)	Bireyin kişilik boyutlarının tükenmişliğin 3 bileşeni (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve azalmış kişisel başarı) üzerinde ne kadar farklı etkileri olduğunu incelemek	ABD	Nicel	169 Hemşire üzerinde anket uygulaması	Yarı yapılandırılmış ölçekler	Önceki araştırmalar öncelikli olarak iş ortamındaki rol stres faktörlerine odaklandığını ve bireysel özelliklere çok az dikkat çektiğini, kişiliğin belirli boyutlarının tükenmişliğin 3 bileşeninin deneyimini anlamlı ve farklı bir şekilde etkilediğini iddia etmektedir.
32	Gullone ve Moore (2000)	Ergen risk alma davranışı ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri derinlemesine incelemek	Avusturya	Nicel	Okula giden 459 ergen üzerinde anket uygulaması	ARQ ve NEO Beş Faktör Envanteri	Geçmiş araştırmalarla tutarlı bir şekilde genç kızların genç erkeklere nazaran daha az riskli davranışlarda buldukları, N, A ve C açısından genç erkeklerden daha yüksek puan aldıkları, genel olarak risk alma ile kişilik özellikleri arasında bir ilişki olduğu iddia edilmektedir.
33	Hampson, Andrews, Barckley, Lichtenstein ve Lee (2000)	Sorumluluk, Algılanan Risk ve Risk azaltma Davranışlarının incelenmesi	İngiltere	Nicel	343 kişi üzerinde anket uygulaması	Yapılandırılmış algılanan risk ölçeği ve sigara içme verileri	C'nin daha kısıtlayıcı bir hanehalkı sigara içme kuralı oluşturmayı öngördüğünü, algılanan riskin erkeklerde her gün içilen sigarada öngörülen bir azalmaya neden olduğunu, Sonuçların özellikle başkalarını da etkileyen sağlık davranışlarının tahmininde C'nin önemi gösterdiğini iddia etmektedir.
34	Judge ve Bono (2000)	Dönüşümcü Liderlik ile Beş Faktör Kişilik	ABD	Nicel	316 kişi üzerinde anket uygulaması	240 ifadeli NEO-PI-R ölçeği Costa ve McCrae,	N, E, O ve A'nın dönüşümcü liderliği açıklamak için öngörüldüğü çalışmada, E ve A'nın dönüşümcü liderliği

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
		Özellikleri modeli arasındaki ilişkileri incelemek				1992) ve Dönüşümcü liderlik Ölçeği Avolio vd., (1995)	olumlu etkilediği, O'nun dönüşümcü liderlikle pozitif ilişkili olduğu ancak; diğer özelliklerin etkisi kontrol edildikten sonra pozitif etkinin kalktığı, N ve C'nin dönüşümcü liderlikle ilişkili olmadığı iddia edilmektedir.
35	Hurtz ve Donovan (2000)	Büyük Beş ile iş performansı arasındaki ilişkinin doğrulayıcı bir meta-analizini sağlamak	ABD	Nitel ve Nicel	Literatür araştırması	Önceki araştırma verileri	Büyük beş kişilik boyutları ile iş performansı arasındaki ilişkileri ölçen önceki araştırmalarda verilerin çoğunun büyük beş ölçümlerinden kaynaklanmadığı ve geçerliliğinin sorgulanması gerektiğini, ayrıca bu çalışmaların büyük beş ile bağlamsal performans arasındaki ilişkilere değinmediğini, Barrick ve Mount'ın (1991) orijinal çalışmasıyla son derece uyumlu olarak genel iş performansında C'nin Büyük Beş boyutlarından en yüksek geçerliliğe sahip olanı olduğunu iddia etmektedir.
36	Trull, Widiger ve Burr (2001)		ABD	Nicel	232 erişkin üzerinde (46 ayakta ve 186 klinik olmayan üniversite öğrencisi) anket uygulaması	Yarı yapılandırılmış 120 maddelik görüşme formu (SIFFM; Trull ve Widiger, 1997), Kişilik Tanı Anketi-Revize (PDQ-R; Hyler ve Rider, 1987)	Alt sıra kişilik özellikleri ile kişilik bozuklukları arasındaki öngörülen ilişkilerin çoğunun desteklendiğini ayrıca; bu ilişkilerin birçoğunun, eşlik eden kişilik bozukluğu semptomlarının kontrol edildikten sonra bile görüldüğünü iddia etmektedir. Çoğu hastalık E ile olumsuz ilişkili (özellikle de Şizoid); O kişilerarası ayrımlardan (özellikle Schizotipal, Borderline ve Histrionik) ile pozitif ilişkili; A, Paranoyak Narsellik ve Antisosyallik ile olumsuz ilişkili iken bağımlı kişilik bozukluğu ile olumlu ilişkili; ve C, Eksen II'nin çoğu ile negatif ilişkili (özellikle Borderline) olduğu iddia edilmektedir.
37	Hammond (2001)	Kariyer danışmanlığında beş faktörlü bir kişilik modelinin Terapötik bir araç olarak kullanımını ortaya koymak	Kolombiya	Nitel	Yazarın deneysel yorumları	Literatür incelemesi ve yazarın görüşleri	Çalışma ittifakının gelişimi, tedavi planlaması ve sonuçları ile ilgili konuların kişilik özelliklerine bağlı olduğu iddia edilmektedir.
38	Whiteside ve Lynam (2001)	Dürtüsellik ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemek	ABD	Nicel	400'den fazla genç erişkin üzerinde anket uygulaması	Dürtüsellik ölçeği, (I-7) (Eysenck, Pearson, Easting ve Allsopp, 1985), Jackson, 1984), (NEO-PI-R) (Costa ve McCrae, 1992),	Dürtüsellik benzeri davranışlarla ilişkili dört farklı kişilik yönü bulunmuştur. Dört bileşenden her birinin FFM tarafından açıklandığı gibi kişiliğin farklı yönleriyle ilişkili olduğunu, örneğin önyargısızlık ve azim eksikliğinin Büyük Beş'in C'si ile aciliyetin N ile ve duyu arayışının ise E ile ilişkili olduğu iddia edilmektedir.
39	Nigg, Blaskey, Pollock, Hinshaw, John, Willcutt, Pennington, (2002)	Dikkat eksikliğinin klinik semptomları ile beş faktör kişilik özelliklerinin incelenmesi	ABD	Nicel	1620 kişi üzerinde anket uygulaması	Yarı yapılandırılmış ölçekler	6 çalışmada, Büyük Beş kişilik boyutlarının, yetişkinlerin hem çocukluktan hatırladıkları hem de eşzamanlı olarak bildirdikleri dikkat eksikliği hiperaktivite bozukluğu (DEHB) belirtileri ile ilişkili olduğu, DEHB semptomsuzluk-düzensizlik kümelenmesi, büyük ölçüde düşük C ile ve daha az ölçüde, N ile ilişkili, hiperaktivite-dürtüsellik ve karşıt çocukluk ve yetişkin davranışlarının DEHB semptom kümeleri, düşük A ile ilişkili olduğu iddia edilmektedir.

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
40	Judge, Heller ve Mount (2002)	Beş faktör kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkileri ortaya koymak	ABD	Nicel	163 bağımsız örneklem üzerinde 334 ilişki analizi	Geniş bir literatür taraması	İş tatmini ile N arasında .29, E arasında .25, O arasında .02, A arasında .17 ve C arasında .26 ilişki bulunmuştur. Sadece N ve E'nin iş tatmini ile geliştirildiği, büyük beş özelliklerinin iş memnuniyeti ile .41 çoklu korelasyonu olduğu iddia edilmektedir.
41	Lievens, Coetsier, Fruyt ve Maeseneer (2002)	Beş faktörlü modelin bakış açısından tıp öğrencilerinin kişilik özellikleri ile akademik performansı arasındaki ilişkiyi incelemek	Belçika	Nicel	785 üniversite öğrencisi üzerinde anket uygulaması	5 faktörlü 6 alt ifadeli ve her bir alt ifadenin 8 maddeli NEO-PI-R ölçeği	E ve A puanları yüksek olan öğrencilerin tıp çalışmalarında en büyük grubu oluşturduğunu, C'si düşük, yüksek refah ve heyecan arayan tıp öğrencilerinin sınavlarda başarılı olma olasılıklarının düşük olduğu, Kişilerarası dinamiği tanımlayan E ve A'sı yüksek olan tıp öğrencilerinin gelecekteki uygulamalarda işbirliği ve iletişim becerileri için yararlı olabileceği, C'nin sınav sonuçlarını etkilediğinden kariyer başlangıcında öğrenci değerlendirmesi, öğrenci danışmanlığı ve rehberliğinde yararlı bir araç olabileceğini iddia etmektedir.
42	Judge, İlies, Bono ve Gerhardt (2002)	Liderlik araştırmasında özellik perspektifinin nitel bir gözden geçirme ve bir meta-analiz sunmak	ABD	Nitel	73 önceki araştırmaya 222 ilişki analizi uygulama	Geniş literatür taraması	Liderlikle N=-.24, E=.31, O=.24, A=.08 ve C=.28 ilişkili olduğu, genel olarak beş faktörlü modelin liderlikle .48 ilişkili olduğu iddia edilmektedir.
43	Salgado (2002)	Beş faktör kişilik boyutlarının karşıt davranışları öngörmedeki başarısını incelemek	İspanya	Nicel	25 adet konuyla ilgili çalışmanın incelenmesi	Literatür taraması sonucu önceki araştırma verileri	Kişilik ölçütleri üzerine yapılan küçük sistematik araştırmaların, Büyük Beş'in devamsızlık, kazalar, sapkın davranışlar ve işten ayrılma gibi ters tepki davranışlarının yordayıcısı olup olmadığını araştırmaya yöneldiğini ancak; Büyük Beş kişilik faktörlerinin bu kriterleri tahmin edip etmediğini araştırmadığını, kendi çalışmalarında ise C'nin sapkın davranışları ve işten ayrılmayı öngördüğünü ve E, O, A ve N'nin işten çıkma kriterlerini yordadığını, bununla birlikte, hiçbir kişilik ölçümünün devamsızlık veya kazaların öngörücüleri olmadığını iddia etmektedir.
44	Roccas, Sagiv, Schwartz, ve Knafo (2002)	Büyük beş kişilik faktörleri ile kişilik değerleri arasındaki ilişkileri incelemek	İsrail	Nicel	246 lisans psikoloji öğrencisi üzerinde anket uygulaması	Değerler ölçeği (Schwartz, 1992), Kişilik ölçeği (Hebrew tarafından çevrilen Montag ve Levin 1994 tarafından kısaltılan)	A'nın iyilikseverlik ve geleneksel değerleri olumlu yönde etkilediği, O'nun öz yönelim ve evrensel değerlerle, E'nin başarı ve uyum değerleriyle, C'nin başarı ve uygunluk değerleriyle ilişkili olduğu, değerler ve kişilik özelliklerinin, dindarlık ve olumlu etki ile farklı korelasyon modelleri sergilediği, değerlerin davranış üzerindeki etkisinin, özelliklerin etkisinden çok bilişsel kontrollere bağlı olduğu fikrini desteklediğini iddia etmektedir.
45	Sen, Nesse, Stoltenberg, Li, Gleiberman, Chakravarti, Weder ve Burmeister (2003)	Depresyonun risk faktörü olarak Duygusal Dengesizliğin (N) beyin türevli nörotrofik faktör (BDNF) ile ilişkisini ortaya koymak	ABD	Nicel	Tecumseh, Michigan Sitesi'nde Aile Kan Basıncı Programına katılan 441 kişi (Boerwinkle, 2002) üzerinde	Yarı yapılandırılmış NEO-PI ölçeği	N dışındaki hiçbir kişilik alanı BDNF genotipi ile ilişkili olmadığı, N'nin 6 alt ifadesi yönünden sadece depresyon (N3), öz-bilinç (N4), anksiyete (N1) ve savunmasızlığın (N6) BDNF genotipi ile ilişkili olduğu, düşmanlık (N2) ve dürtüsellüğün (N5), ilişkili olmadığı, diğer kişilik alanlarını içeren 12 özellikten sadece O faktörünün alt ifadelerinden duyguların (O3) BDNF genotipi ile düşük ilişkili olduğu ileri sürülmektedir.

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
					anket uygulaması		
46	Belsky, Caspi, Jaffee, Moffitt ve Silva (2003)	Genç yetişkinlerin yaşam boyu etkinlikleri ve deneyimleri ile genç erişkinlerde kuşaklar arası ilişkilere ilişkin kişilik ve zihinsel sağlık öyküsünün etkilerini değerlendirmek	İngiltere	Nicel	980 Yeni Zellandalı ile anne ve babaları (905 anne, 838 baba) üzerinde anket uygulaması	Yarı yapılandırılmış görüşme formları ve ölçekler	Genç yetişkinlerin çocuksuz, işsiz, evli ve evden uzakta olmaları durumunda kuşaklar arası ilişkilerin daha olumlu olduğunu, ancak bu faktörlerin ilişki sonuçlarını tahmin etmede aile ilişkileri öyküsü ile etkileşmediğini, kuşaklar arası ilişkilerde, pozitif duygusallık ve kısıtlama puanları düşük olduğunda ve olumsuz duygusallık ve zihinsel bozukluklarda yüksek puan alan çocuklar için daha az olumlu olduğu ancak; bu özelliklerin yaşamı etkileyen faktörlerin etkisinden kaynaklanmadığı ileri sürülmektedir.
47	Miller ve Lynam (2003)	Beş faktör kişilik özellikleri modelinin boyutlarını kullanarak Psikopatinin anlaşılabilirliğini ve temsil edilebileceğini test etmek	ABD	Nicel	1271 psikoloji dersi alan lisans öğrencisi üzerinde anket uygulaması	NEO – PI – R; Costa ve McCrae, 1992) ölçeği ve uzman grubu tarafından oluşturulmuş psikopati prototipi	Psikopatinin, uyuşturucu kullanımı, suçluluk, riskli seks, saldırganlık ve çeşitli laboratuvar görevleri ile ilgili öz raporlarla ilişkili bulunmuştur. Prototipik FFM psikopatına daha çok benzeyen kişilerin saldırganlık görevlerinde daha agresif yapıda olduğu, zaman indirimi görevinde memnuniyetini geciktirmek için daha az istekli ve sosyal bilgi işleme paradigmasında agresif tepkileri tercih ettiğini iddia etmektedir.
48	Bruck ve Allen (2003)	Büyük beş kişilik özellikleri, olumsuz duygudurum, A tipi davranış ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkinin incelenmesi	ABD	Nicel	Hem okuyup hem çalışan 164 lisans öğrencisi üzerinde anket uygulaması	İş Aile Çatışması (WFC) ölçeği, Carlson, Kacmar, ve Williams (2000), NEO-FFI –(NEO-PI-R'nin kısa versiyonu) Costa ve McCrae, 1991), A Tipi Davranış ölçmek için Jenkin's Aktivite Ölçeği, Spence vd., 1987), Olumsuz Duygudurum ölçeği (Positive and Negative Affect Schedule- PANAS), Watson vd., 1988)	Olumsuz duygudurumun (negative affectivity), çeşitli çatışma türlerine en tutarlı şekilde bağlı olarak çalışılan tutumsal değişken olduğu, A'nın zamana bağlı çatışma ile ilişkili olduğu, C'nin iş çatışmasındaki aile müdahale ile ilişkili olduğu iddia edilmektedir.
49	Zhang (2003)	Büyük beş kişilik özelliklerinin, öğrenme yaklaşımlarını istatistiksel olarak tahmin edip edemeyeceğini incelemek	Çin	Nicel	Şangay'da 420 üniversite öğrencisi üzerinde anket uygulaması	NEO Beş Faktör Envanteri ve Çalışma Süreci Ölçeği	Büyük beş kişilik özelliklerinin öğrenme yaklaşımlarını belli bir dereceye kadar tahmin ettiğini, öğrencilerin öğrenme yaklaşımlarındaki farklılıkların muhasebeleştirilmesinde, C ve O faktörlerinin en fazla katkı sağladığı, C'nin hem derin hem de başarılı yaklaşımlar için iyi bir öngördürücü olduğu, A faktörünün ulaşılmayan bir öğrenme yaklaşımını açık bir şekilde öngördüğünü, E faktörünün ise öğrenme yaklaşımlarından herhangi birine olan ilişkisine dair ayrı bir model tespit edilemediği iddia edilmektedir.
50	Bienvenu, Samuels, Costa, Reti, Eaton ve	Psikiyatrik anksiyete ve depresif bozukluğu olan kişilerde normal kişilik özelliklerini	Çok Uluslu	Nicel ve Nitel	Psikiyatristlerce muayene edilen 731 kişi üzerinde anket uygulaması	Hopkins Kişilik Bozukluklarının Epidemiyolojisi ölçeği, (Samuels vd., (2002),	Yaşam boyu süren tüm bozuklukların (basit fobi, sosyal fobi, agorafobi, panik bozukluk, obsesif-kompulsif bozukluk (OKB), yaygın anksiyete bozukluğu, majör depresif bozukluk (MDD) ve distimi) N ile yüksek ilişkili olduğu,

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
	Nestadt (2004)	ayrıntılı olarak tanımlamak				yazarlarca yapılandırılmış SCAN ve NEO-PI-R ölçekleri	sosyal fobi, agorafobi ve distimi, E ile düşük ilişkili olduğu, OKB, O ile ilişkili, (E), (O), (A) ve (C)'nin alt ifadelerinin, belirli bozukluklarla (özellikle, düşük atılganlık (E) ile, duygular (O) ile, yüksek açıklık, MDB, sosyal fobi ve agorafobi, düşük güven (A) ile, çeşitli bozukluklara sahip düşük özdisiplin çizgisi (C) ile ve sosyal fobisi olan düşük yetkinlik ve başarı (C) ile ilişkili, özellikle N faktörünün, bozukluğun keskinliği ile ilişkili olduğu iddia edilmektedir.
51	Bogg ve Roberts (2004)	Sorumluluk (C) ile sağlıkla ilgili davranışlar arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak	ABD	Nicel	194 çalışma üzerinde çeşitli analizler	Önceki çalışmalardan elde edilmiş veri setleri	Önceki araştırmaların (H. S. Friedman ve diğerleri, 1993; L. R. Martin ve H. S. Friedman, 2000), uzun ömürlülüğün bir öngörücüsü olarak C faktörünü belirlediklerini, bu ilişkiyi daha iyi anlayabilmek için ABD'de tütün kullanımı, diyet ve aktivite örüntüleri, aşırı alkol kullanımı, şiddet, riskli cinsel davranışlar, riskli sürüş, intihar ve uyuşturucu kullanımı gibi davranışların incelendiği çalışmada C faktörü ile ilişkili özelliklerin bütün riskli sağlık ilişkili davranışlarla negatif, sağlıkla ilgili tüm yararlı davranışlarla pozitif ilişkili olduğunu göstermektedir.
52	Terracciano ve Costa, Jr, (2004)	Kişilik özellikleri ile sigara içme durumu arasındaki ilişkiyi araştırmak	ABD	Nicel	1638 yetişkin üzerinde anket uygulaması	Sigara içimi ve Revize NEO Kişilik Envanteri (NEO-PI-R) üzerine kendi kendine uygulanan bir ölçek	Şuanki sigara içenlerin hiç sigara kullanmayanlara nazaran N faktöründen yüksek, A ve C faktöründen düşük puan aldıklarını, C'si düşük bireylerde özellikle N'nin sigara içme ile ilişkili olduğu, E ve O faktörleri açısından hiçbir farkın olmadığı belirtilmekte olup alt düzey ifade seviyesinde sigara içenlerin isteklerine direneme (yüksek dürtüsellik), uyarılma arayışı (yüksek heyecan arayan), azim eksikliği (düşük özdisiplin çizgisi ve eylemlerinin sonuçlarının dikkatle değerlendirilmemesi (düşük müzakere) gibi özelliklerle karakterize olduklarını savunmaktadır.
53	Michael ve Ashtonb (2004)	Beş Faktör Modeli ve HEXACO kişilik yapısı modelinin değişkenleri ile "Karanlık Üçleme" (Dark Triad) kişilik özelliklerinin (Psikopati, Makyavelizm ve Narsisizm) ilişkilerini araştırmak	Kanada	Nicel	164 kişi üzerinde anket uygulaması	Beş Faktör Modeli ve HEXACO kişilik yapısı ölçeği	HEXACO Dürüstlük-Alçakgönüllülük faktörü ile üç Karanlık Triad özelliğinin her birinin güçlü bir şekilde negatif ilişki gösterdiği (sırasıyla $r_s = -0,72, -0,57$ ve $-0,53$ ), Psikopati ve Machiavellianism, Büyük beşin A'sı ile (sırasıyla $r_s = .30.39$ ve $-0.44$ ) orta derecede negatif ilişki gösterdiği fakat Narsisizmin ilişkili olmadığı ( $r = .00.04$ ) ancak; Narsisizmin Büyük beşin E'si ile ( $r = 0.46$ ) ve HEXACO Dışadönüklüğü (Extraversion) ( $r = 0.49$ ) ile pozitif ilişki gösterdiği, "Karanlık Üçleme" değişkenleri arasındaki ilişkilerin, HEXACO değişkenleri tarafından tatmin edici bir şekilde açıklandığı ancak; Beş Faktör Modeli değişkenlerince açıklanmadığı iddia edilmektedir.
54	Komarraju ve Karau (2005)	Beş faktör kişilik özellikleri ile akademik motivasyon arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak	ABD	Nicel	172 lisans öğrencisi üzerinde anket uygulaması	Beş Faktör Kişilik Özellikleri Envanteri ölçeği, (Costa ve McCrae, 1992), Akademik Motivasyon Envanteri ölçeği (AMI;	Kişilik ve AMI'nin üç temel faktörü arasında ilişki (katılım, başarı ve kaçınma- engagement, achievement, and avoidance) bulunmuştur. Özellikle, katılımın en iyi O ve E tarafından açıklandığı, başarının, en iyi C, N ve O tarafından açıklandığı, kaçınmanın en iyi N ve E ile olumlu ve deneyimleme konusunda C ve O ile ters bir ilişki



	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
						Moen ve Doyle, 1977)	tarafından açıklandığı ileri sürülmektedir.
55	Malouff ve Thorsteinsson, (2005)	Koreli Amerikalı ergenlerin belirli kişilik özelliklerinin ya da kültürlenme derecelerinin akıl sağlığı sorunları ile ilişkili olup olmadığını ve belirli kişilik özelliklerinin kültürlenme ve akıl sağlığı sorunları arasındaki ilişkiyi yönlendirip yönlendirmeyeceğini belirlemek	ABD	Nicel	138 Koreli Amerikan ergen üzerinde anket uygulaması	Yapılandırılmış demografik bir ölçek, revize Stephenson Multigroup Acculturation Ölçeği, NEO Beş Faktör Envanteri-3 ve Achenbach ve Rescorla'nın Gençlik Öz Raporu ölçekleri	Zihinsel sağlık sorunlarının öngörülmesinde kültürlenmenin minimal bir rol oynadığını, kişilik özelliklerinin ise güçlü belirleyicileri olduğunu, strese daha az duyarlı olma ve duygusal olarak daha az kararlı olmanın (daha büyük "nörotizm") ve daha az fedakar ve işbirlikçi olmanın (daha az "uyumsuzluk"), Koreli Amerikalı ergenler için daha fazla zihinsel sağlık problemini öngördüğünü ayrıca; "deneyime açıklık" özelliğinin de ılımlı bir rol oynadığını, deneyime daha açık olan gençlerin (kendi yargılarında meraklı ve bağımsız), Amerikan kültürünün değerleriyle daha fazla uyum sağladığı ve zihinsel sağlığı için koruyucu bir faktör olduğunu iddia etmektedir.
56	Shao ve Webber (2006)	Beş faktörlü kişilik ve dönüşümcü liderlik modelinin kültürler arası değerlendirmesini yapmak	ABD	Nicel	Önceki araştırma sonuçlarının yorumlanması	Yargıç ve Bono, (2000)'in Beş faktörlü kişilik ve dönüşümcü liderlik modeli verileri	Kuzey Amerika bağlamında dönüşümcü liderlik davranışı ile olumlu ilişkili bazı kişilik özelliklerinin Çin ortamında belirgin olmadığını ileri sürmektedir.
57	McCrae ve Costa, (2006)	Büyük beş teorisinin kısıtlayıcı özellikler ve kültür açısından değerlendirilmesi	ABD	Nicel ve Nitel	Yazarların kişilik ve kültür hakkındaki eleştirel incelemesi	Yazarların kendi görüşleri ve önceki araştırma verileri	Beş faktörlü teoriye göre kültürün özellikleri üzerinde çok az etkisi olduğunu ya da hiç olmadığını, fakat karakteristik uyarlamaları oluşturan alışkanlıkların, inançların, değerlerin ve rollerin ilişkiler üzerinde dramatik etkileri olduğunu ileri sürmektedir.
58	Goodwin ve Friedman (2006)	Yetişkinler arasında "büyük beş" kişilik özellikleri ile zihinsel ve fiziksel bozukluklar arasındaki ilişkiyi belirlemek	ABD	Nicel	3032 yetişkin üzerinde anket uygulaması	Yarı yapılandırılmış kişilik ölçeği	Genel toplumdaki yetişkinler arasında çok çeşitli zihinsel ve fiziksel bozuklukların olasılığını önemli ölçüde azalttığı ve nörotizmin artan oranlarla ilişkili olduğu sonucuna varıldığı, fiziksel hastalıkları olan yetişkinler arasında, kişilik ve fiziksel kısıtlamalar, özellikle de vicdanlı olma olasılığı arasında ilişki bulunduğu ileri sürülmektedir.
59	Major, Turner ve Fletcher (2006)	Büyük Beş, proaktif kişilik ve öğrenmeye yönelik motivasyon arasındaki ilişkileri incelemek	ABD	Nicel	Finans işletmesinde çalışan 183 kişi üzerinde anket uygulaması	Büyük beş alt ifadelerinden oluşan ölçek	Proaktif kişiliğin, kısmen de olsa, varyansın% 26'sını oluşturan, Büyük Beş alt ifadelerinin bir bileşimi olduğunu, yapısal eşitlik modelleme sonuçlarının, proaktif kişilik, açıklık, dışadönüklük ve vicdanlılığın öğrenmeye yönelik motivasyonu öngördüğünü, öğrenmeye yönelik motivasyonun objektif olarak değerlendirilen gelişim aktivitesi ile pozitif ilişkili olduğu, proaktif kişiliğin, dışadönüklük ve açıklık ve kalkınma faaliyeti ile anlamlı dolaylı ilişkiye sahip olduğu ileri sürülmektedir.
60	Demirci, Özler ve Girgin (2007)	Kişilik kavramı ile duygusal taciz arasındaki neden-sonuç ilişkisini ortaya	Türkiye	Nicel	300 hastane çalışanı üzerinde anket uygulaması	Uluslararası Kişilik Madde Havuzu, Goldberg tarafından geliştirilen ölçek ile	Kişilik faktörünün işyerinde duygusal taciz üzerinde etkili olduğu iddia edilmektedir.

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
		çıkarmak				Duygusal Taciz için yarı yapılandırılmış ölçek	
61	Clark, Boccaccini, Caillouet ve Chaplin (2007)	Adli ve sivil durumlarda beş faktör kişilik özellikleri, jüri seçimi ve durum sonuçları arasındaki ilişkileri ortaya koymak	ABD	Nicel	Jüri seçimine davetli 764 üye üzerinde anket uygulaması	44 ifadeli büyük beş kişilik özellikleri ölçeği (Benet-Martinez ve John, 1998) ve yapılandırılmış vaka deneyimleri ölçeği	Avukatlar tarafından jüri seçimi kararlarının jüri kişilik özellikleri ile ilişkili olmadığı ancak; özellikle ceza davalarında jüri yarıışı ve cinsiyet ile ilişkili olduğu, dışadönüklülüğün (E), aynı zamanda, jüri öncüsü olarak seçilme ile ilişkilendirildiğini ve önsözün dışa vurumu, daha uzun jüri görüşme süreleriyle ve ceza davalarında önleyici etki olarak algılandığı öne sürülmüştür.
62	Ekehammar ve Akrami (2007)	Kişilik ve önyargı arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak	İsveç	Nicel	Dört önyargı türünün bir bileşimi olan genelleştirilmiş önyargıyı açıklamaya yönelik 170 kişi üzerinde, cinsiyetçiliğe odaklanan ölçekte 158 kişi ve kişilik ve deneysel olarak değiştirilmiş toplumsal normun cinsiyetçiliği ifade etmedeki etkisini incelemeye yönelik çalışmada 80 kişi üzerinde anket uygulaması	NEO-PI-R; Costa ve McCrae, (1992) ölçeğinin İsveç versiyonu (Bergman, 2003), Modern İrksal Önyargı ölçeği (Akrami, Ekehammar, ve Araya, 2000), İsveç Modern Cinsiyetçilik ölçeği (Ekehammar, Akrami, ve Araya, 2000), Eşcinselliğe Karşı Tutum ölçeği (Ekehammar ve Akrami, 2006), Sosyal Cazibe Ölçeği Rudmin (1999)	Her üç çalışmada da önyargıyı tahmin etmede en güçlü alt faktörlerin açık görüşlülük (Tender-Mindedness) ve değerler (Values) olduğu, en güçlü ana faktörün ise Uyumluluk (A) ve deneyime açıklık (O) olduğu iddia edilmektedir.
63	Noftle ve Robins (2007)	Akademik sonuçların kişilik belirleyicilerini ortaya çıkarmak	ABD	Nicel	Birinci örnekleme 10497, ikinci örnekleme 508, üçüncü örnekleme 470, dördüncü örnekleme 425 lisans öğrencisi üzerinde anket uygulaması	Birinci örnekleme 44 ifadeli BFI (John ve Srivastava, 1999), ikinci örnekleme 60 ifadeli NEO-FFI (Costa ve McCrae, 1992), Üçüncü örnekleme 208 ifadeli HEXACO-PI (Lee ve Ashton, 2004, 2006), 96 ifadeli C ve O faktörlerinin alt ifadeleri NEO-PI-R (96 items; Costa ve McCrae, 1992)	Açıklığın (O), SAT sözel puanlarının en güçlü göstergesi olduğu, Sorumluluğun (C) ise hem lise hem de üniversite not ortalamasının (GPA-Grade-point average) en güçlü belirleyicisi olduğu iddia edilmektedir. Sorumluluğun (C) lise GPA ve SAT puanlarını kontrol ettikten sonra bile, yüksek okul GPA'sını öngördüğünü ve yüksek akademik akademik çaba ve daha yüksek düzeyde algılanan akademik yetenekler ile birlikte, hem eş zamanlı hem de uzun süreli olarak Sorumluluk ve üniversite GPA'sı arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini ayrıca; Açıklık ile SAT sözel puanları arasındaki ilişkinin akademik başarıdan bağımsız olduğunu ve sözel zeka ile gerçekleştirildiğini ileri sürmektedir.
64	Bipp, Steinmayr ve Spinath (2008)	Başarı hedefleri ve zeka arasındaki ilişkiyi ortaya koymak	Almanya ve Hollanda	Nicel ve Nitel	160 üniversite öğrencisi üzerinde anket	Zeka Cattell Kültür Fuarı Ölçeği 3 (CFT 3) tarafından (Weiß, 1971),	En yüksek desteğin N'in başarı hedefleri ile varsayılan ilişkileri üzerine olduğu ve alt ifadelerinin hepsinin P-ApG ile pozitif ilişkili olduğu, alan düzeyinde N'in performans hedef

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
					uygulaması ve meta analiz	NEO-PI-R ölçeği, (Ostendorf ve Angleitner, 2004), hedef oryantasyonları öğrenme ve başarı oryantasyonu değerlendirme ölçeği tarafından SELLMO-ST (Spinath, Stiensmeier-Pelster, Schone ve Dickhauser, 2002) ölçülmüştür.	yönelimleriyle pozitif ilişkili olduğu, E'nin üç yönü (Sıcaklık, Aktivite ve Olumlu Duygular) LG ile pozitif ilişkili olduğu, E'nin PAVG ile ters bir ilişki içinde olduğu, O'nun tüm alt ifadelerinin LG ile ilişkili olduğu, Duygulara Açıklık P-ApG ile pozitif ilişkili iken Değerlere Açıklığın negatif ilişkili, A'nın küresel düzeyde LG ile Güven, Altruizm ve İhale düşüncesi arasında ilişkili olduğu, A'nın iki alt ifadesi Düzgünlük ve Mütevazi, PApG ile negatif ilişkili iken birinci ifade W-AvG ile negatif ilişkili, C'nin sadece tek bir alt ifadesinin (Yetkinlik-Competence) P-AvG ile negatif ilişkili olduğu, P-ApG ile Emir (Order) pozitif ilişkili olduğu, C'nin ise sadece W-AvG ile ilişkili olduğu iddia edilmektedir.
65	Ruiz, Pincus ve Schinka (2008)	Antisosyal Kişilik Bozukluğu, Madde Kullanım Bozukluğu ve Birlikte Yaşamalarıyla İlişkili Kişilik Özelliklerinin Bir Meta Analizini yapmak	ABD	Nicel ve Nitel	Dışsallaştırıcı bozuklukların Beş Faktör Kişilik Özellikleri Modeli (FFM) ile ilgili meta analizi ve 63 örnekten 15331 elde edilen sonuçların analizi	Önceki 63 çalışmanın bulgu ve sonuçları	İki patoloji, Antisosyal Kişilik Bozukluğu (APD) ve Madde Kullanım Bozukluğunun (SUD), paylaşılan kişilik özelliklerine bağlı olarak önemli düzeyde birlikte ortaya çıktığı, örnek kaynağın (topluma karşı klinik) ve teşhisin (DSP tabanlı APD'ye karşı psikopat) alan seviyesindeki bazı değişkenlikleri açıkladığını ileri sürmektedir.
66	Samuel ve Widiger (2008)	Kişilik bozuklukları ile beş faktör kişilik özellikleri ile ilgili bir meta analizi yapmak	ABD	Nicel ve Nitel	İlgili literatürün bir meta analizi	Sailsman ve Page'in 2004 çalışması gibi konuyla ilgili literatür bulgu ve sonuçları	Her bir kişilik bozukluğu için oluşturulan ampirik FFM profillerinin, DSM-IV-TR kişilik bozukluklarının hipotezlenmiş FFM translasyonları ile genellikle alt ifadeler seviyesinde uyumlu olduğu iddia edilmektedir.
67	Propat (2009)	Akademik performans ve beş faktör kişilik özellikleri ile ilgili bir meta analiz ortaya koymak	Avusturya	Nicel ve Nitel	Kümülatif örneklem büyüklüğü 70000'in üzerinde olan ve kişilik-akademik performans ilişkilerinin bir meta-analizi	Önceki çalışmaların bulgu ve sonuçları	Akademik performansın A, C ve O ile anlamlı bir şekilde ilişkili olduğu, C ve akademik performans arasındaki ilişkilerin büyük ölçüde zekadan bağımsız olduğu, Ortaöğretim akademik performansı kontrol edildiğinde, C'nin yüksekokul akademik performansını tahmin etmede etkili olduğu, akademik düzey (birincil, ikincil veya üçüncül), ortalama katılımcı yaşı ve akademik düzey ile yaş arasındaki etkileşimin akademik performansın aracı değişkenleri olduğu ileri sürülmektedir.
68	Shi, Lin ve Wang (2009)	Beş faktör kişilik özellikleri modeli ile örgütsel adalet arasındaki ilişkileri test etmek	Çin ve ABD	Nicel	16 işletmede 498 Çinli işgören üzerinde anket uygulaması	Beş faktör kişilik özellikleri ölçeği McCrae ve Costa'nın (1987) Çin versiyonu Shi ve Wang (2007) ile Wong ve Law (2002), Örgütsel adalet ölçeğinin Çin versiyonu, Duan, Wang, ve Zhong (2007) ve Zhou ve Long (2007)	A ve n'nin örgütsel adalet ile yüksek ilişkili olduğu, özellikle A'nın Colquitt (2001) tarafından önerilen dört örgütsel adalet bileşeni ile pozitif ilişkili olduğu, N'nin prosedür adaleti (procedural justice) ve iletişimsel adalet (informational justice) ile negatif ilişkili olduğu iddia edilmektedir.
69	Fry ve Debats (2009)	Yaşlı yetişkinlerde ölüm riski belirleyicileri olarak	Kanada ve ABD	Nicel	450 katılımcı üzerinde anket	Mükemmeliyetçilik Envanteri ölçeği (MPS)	Beş faktörlü kişilik özellikleri ve tutumsal iyimserlik ile birlikte, bir kişilik özelliği olarak mükemmeliyetçiliğin, geç

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
		mükemmeliyetçilik ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak	Hollanda		uygulaması	(Hewitt ve Flett, 1991), Beş Faktör Kişilik Envanteri ölçeği, (NEO FFI) (Costa ve MccRae, 1992)	yaşamdaki ölümle güçlü bir şekilde ilişkili olduğu iddia edilmektedir. Ölüm riskinin C, E ve iyimserlikten (optimizm) yüksek puan alanlar için önemli ölçüde düşük olduğu bulunmuştur.
70	Komaraju, Karau ve Schmeck (2009)	Üniversite öğrencilerinin akademik motivasyon ve başarılarını öngörmeye Büyük Beş kişilik özelliklerinin rolünü araştırmak	ABD	Nicel	308 lisans öğrencisi üzerinde anket uygulaması	Beş Faktör Envanteri ve Akademik Motivasyon Ölçeği	C ve O'nun içsel motivasyondaki varyansın% 17'sini açıkladığını, C ve E'nin dışsal motivasyondaki varyansın% 13'ünü açıkladığı, C ve A'nın motivasyondaki varyansın% 11'ini açıkladığı ayrıca; dört kişilik özelliklerinin (C, O, N ve A) GPA'daki varyansın% 14'ünü açıkladığı ve C'nin elde edilecek içsel motivasyon ile GPA arasındaki ilişkinin kısmi aracısı olarak ortaya çıktığı bulunmuştur.
71	Madran ve Akdoğan, (2010)	Satıcıların kişilikleri ile performansları arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak	Türkiye	Nicel	128 satıcı üzerinde anket uygulaması	Beş faktör kişilik özellikleri ölçeği, Somer vd. (2002)	N faktöründen yüksek puana sahip (nevrotiklik düzeyi yüksek) satıcıların, müşteriyi satış sonrası takip etme performansının düşük olduğu, düşük N kişilik özelliği olan satıcılarda görülen sarsılmazlık, kendi kendine yetme, sakinlik, uysallık, güvenilirlik rahat adapte olabilmek gibi özellikler ise, bu satıcıların müşteri takibi performansını olumlu yönde etkilediği iddia edilmektedir.
72	Bakker, Zee, Lewig ve Dollard, (2010)	Beş faktör kişilik özellikleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkileri ortaya koymak	Hollanda	Nicel	80 katılımcı üzerinde anket uygulaması	Maslach Tükenmişlik Ölçeği (C. Maslach, SE Jackson ve MP Leiter, 1996), beş faktör kişilik ölçeği, (AAJ Hendriks, 1997)	Duyusal tükenmenin N ile benzersiz bir şekilde tahmin edildiğini, duyarsızlaşmanın, E, N ve akıl / özerklik (O) ile tahmin edildiğini ve kişisel başarının, E ve N ile tahmin edildiğini ileri sürmektedir.
73	Chiaburu, Berry, Li ve Gardner, (2011)	Örgütsel vatandaşlık davranışı ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri ortaya koymak	ABD	Nicel ve Nitel	87 istatistikî açıdan bağımsız örneklem üzerinde meta analizi	İlgili alanda literatür taraması	N, E ve A'nın vatandaşlık için iyi kurulmuş FFM belirleyicileri olan Vicdanlılık ve Uyumluluk üzerinde ve üstünde vatandaşlık için artan geçerliliğe sahip olduğunu, FFM kişilik özellikleri, iş tatmini üzerinde ve üstünde vatandaşlık öngördüğü, C, N ve E'nin vatandaşlık ve görev performansı ile benzer büyüklükte ilişkilere sahip olduğunu, Oysa O ve A'nın vatandaşlık ile görev performansından daha güçlü ilişkilere sahip olduğunu, bunun da kişilik özelliklerinin belirleyicileri olarak vatandaşlık görevinin (biraz) görev performansından daha önemli belirleyicileri olduğu iddia edilmektedir.
74	Komaraju, Karau ve Schmeck ve Avdic (2011)	Beş faktör kişilik özellikleri, öğrenme stilleri ve akademik başarı arasındaki ilişkileri tespit etmek	ABD	Nicel	308 lisans öğrencisi üzerinde anket uygulaması	Beş Faktör Envanteri ve öğrenme süreçleri ölçeği, not ortalamaları	Büyük beşin C ve A'sı, dört öğrenme stiliyle (sentez analizi, yöntemsel çalışma, olgusal retansiyon ve ayrıntılı işlem) pozitif olarak ilişkilirken, N dört öğrenme stiline tümü ile negatif olarak ilişkili bulunmuştur. E ve O özenli işleme ile pozitif ilişkili olduğunu ve entelektüel olarak meraklı olmanın öğrencilerin akademik ilgiyi düşünceli bilgi işleme ile birleştirdiğinde akademik performansı artırdığını ileri sürmektedir.
75	Oh, Wang ve Mount (2011)	Beş faktörlü modelin (FFM) kişilik özellikleri	ABD	Nicel ve	BFK ile ilgili bir meta analizi	BFK ile ilgili kapsamlı literatür taraması	Gözlemci derecelendirmelerine dayanan BFK özelliklerinin operasyonel geçerliliğinin, öz değerlendirme puanlarına

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
		ile genel iş performansının gözlemci puanları arasındaki ilişkinin bir meta-analizini		Nitel			dayalı olanlardan daha yüksek olduğunu, gözlemci derecelendirmelerine göre, tüm BFK özelliklerinin genel performansın önemli yordayıcıları olduğunu ileri sürmektedir.
76	Milfont ve Sibley (2012)	Beş faktör kişilik özellikleri ile çevresel etkileşim	Yeni Zelanda	Nicel ve Nitel	3 farklı çalışma ile çeşitli analizler	BFK ve çevresel etkileşim ölçeği	Hem bireyler hem de milletler karşısında, A, C ve O'nun en çok çevresel etkileşimle bağlantılı özellik olduğunu, bu yüzden genel davranışsal örüntülerdeki istikrarlı düzenliliklerin, hem bireylerde hem de tüm toplumlarda koruma davranışının ve tutumlarının daha spesifik yönleriyle bağlantılı olma yollarını anlamalarını sağladığını ileri sürmektedir.
77	Lee (2012)	Büyük beş kişilik özelliklerinden (E, A ve O) ve eşitlik duyarlılığı (equity sensitivity) - (benevolence-iyilik hali) ve dönüşümcü liderlik davranışı arasındaki ilişkiyi incelemek	Güney Kore	Nicel	104 MBA öğrencisi üzerinde anket uygulaması	Kişilik envanteri ölçeği, Eşitlik Tercih Anketi – Equity Preference Questionnaire (EPQ), ve Çok Faktörlü Liderlik Anketi (MLQ-5X)	Deneyime açıklık (O) ve eşitlik duyarlılığının, dönüşümcü liderlik ile anlamlı pozitif ilişkili ve en önemli öncülleri olduğu belirtilmektedir.
78	Steiner, Allemand ve McCullough (2012)	Uyumluluk (A) ve Duygusal Dengesizliğin (N) yaş ve affetme arasındaki ilişkiyi kısmen etkilediği hipotezini test etmek	İsviçre ve ABD	Nicel	Birinci çalışmada 962, ikinci çalışmada 451 yetişkin üzerinde anket uygulaması	Bağışlama eğilimi ölçeği (TTF; Brown, 2003), Uyumluluk ve Duygusal Dengesizlik Ölçeği, (BFI; John, Donahue, ve Kentle, 1991; Rammstedt ve John, 2005)	Uyumluluk ve duygusal dengesizliğin, yaş ile suç (transgresyon) olaylarının etkisi üzerinde ve ötesinde başkalarını affetme eğilimi arasındaki ilişkiyi açıkladığını iddia etmektedir.
79	Clark, Karau ve Michalisin (2012)	Beş faktör kişilik özellikleri ile evden ya da uzaktan çalışma tutumları arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak	Güney Kore ve ABD	Nicel	Birinci çalışmada ABD Southeastern Üniversitesindeki 379 lisans öğrencisi, ikinci çalışmada Güney Kore Midwest üniversitesinde 333 çalışan öğrenci üzerinde anket uygulaması	Yapılandırılmış evden ya da uzaktan çalışma tutumu ölçeği, beş faktör kişilik ölçeği	Uyumluluk (A), evden ya da uzaktan çalışma tutumu (telecommuting attitudes) ile pozitif olarak ilişkiliyken, duygusal istikrarın (N) olumsuz ilişkili olduğu ileri sürülmektedir.
80	Encalardo Jr., ve Fok (2012)	Genel yönetime hazırlık ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri ortaya koymak	ABD	Nicel	Çinli 90 lisans ve 40 lisansüstü öğrenci üzerinde anket uygulaması	Genel yönetime hazırlık ölçeği (Overall Managerial Readiness) OMR (Hui vd., 2000, 2009), BFK ölçeği Digman (1990)	OMR ile C ve E arasında anlamlı pozitif ilişkiler olduğu ( $r = 0.417$ ve $0.386$ ), OMR ve N arasında anlamlı negatif ilişkiler olduğu ( $r = -.389$ ), O ve A ( $r = 0.166$ ve $0.228$ ) ilişkilerinin zayıf ancak yine de OMR ile pozitif ilişkili olduğu, lisans ve lisansüstü öğrenciler arasında OMR ve FFM'de istatistiksel bir fark bulunmadığı ileri sürülmüştür.

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
81	Tozkoparan (2013)	Kişilik özellikleri ile yöneticilerin çatışma yönetim tarzları arasındaki ilişkileri belirlemek	Türkiye	Nicel	Elektronik ortamda elde edilen 370 kişi üzerinde anket uygulaması	85 ifadeli BFK özellikleri ölçeği (Tatar, 2005), Rahim Örgütsel Çatışma Ölçeği II, (Yağcıoğlu, 1997)	Beş faktör kişilik özellikleri ile yöneticilerin çatışma yönetim tarzları arasında ilişkiler olduğu ileri sürülmektedir.
82	Merdan (2013)	Kişilik özellikleri ile iş değerleri arasındaki ilişkileri beş faktör kişilik kuramı çerçevesinde incelemek	Türkiye	Nicel	153 banka çalışanı üzerinde anket uygulaması	İş değerleri ölçeği, Tomrukçu (2008), BFK ölçeği Girgin (2007)	Kişilikle iş değerleri arasında anlamlı ilişkiler olduğu, cinsiyete göre bazı kişilik türlerinin ve iş değerlerinin farklılık gösterdiği, eğitim durumlarına göre iş değerlerinden finansal koşullar ve çalışma koşulları ile özerklik ve yeteneklerin kullanımının farklılık gösterdiği ileri sürülmektedir.
83	Bitlisli, Dinç, Çetinceli ve Kaygısız (2013)	Beş faktör kişilik özellikleri ile akademik güdülenme ilişkisini ortaya koymak	Türkiye	Nicel	Isparta Meslek Yüksekokulu'nun farklı bölümlerinde ikinci sınıfa devam eden 188 öğrenci üzerinde anket uygulaması	Neo Beş Faktör Envanteri (Neo-FFI), Akademik Güdülenme Ölçeği (AGÖ)	Beş Faktör Kişilik özellikleri ve AGÖ'nün üç alt boyutu (keşif, kendini aşma ve bilgiyi kullanma) arasında farklı yapıda önemli ilişkiler olduğu, özellikle keşif güdüsünün en iyi şekilde dışadönük (E) kişilik özelliği, bilgiyi kullanma güdüsü ise en iyi şekilde deneyime açıklık (O) ve sorumluluğun (C) kişilik özellikleri tarafından açıklandığı ileri sürülmektedir.
84	Doğan, (2013)	Beş faktör kişilik özellikleri ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak	Türkiye	Nicel	234 kişi üzerinde anket uygulaması	Oxford Mutluluk Ölçeği-Kısa Formu ve Beş Faktör Kişilik Ölçeği	N kişilik özelliği ile öznel iyi oluş arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki, E, C, A ve O kişilik özellikleriyle öznel iyi oluş arasında ise pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca; N kişilik özelliğinin öznel iyi oluşu negatif yönde; E kişilik özelliğinin ise pozitif yönde anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.
85	McCabe, Yperen, Elliot ve Verbraak (2013)	İki farklı bağlamda (okul ve iş) Büyük Beş kişilik özellikleri ile içeriğe özgü başarı hedefleri arasındaki ilişkileri ortaya koymak	Hollanda	Nicel	Hollanda ulusal sağlık kuruluşunda çalışan 276 kişi üzerinde anket uygulaması	60 ifadeli NEO-FFI ölçeği, Costa ve McCrae, (1989), 12 ifadeli Başarı hedefleri ölçeği, (AGQ-R; Elliot ve Murayama, 2008)	C, ustalık-yaklaşma hedefleri ile güçlü ve pozitif bir şekilde ilişkili, A, ustalık yaklaşımı hedefleri ile pozitif, performans-yaklaşma hedefleri ile negatif ilişkili, hem kaçınma hedefleri hem de performans hedefleri, N ile pozitif ilişkili bulunmuştur.
86	Costa, Jr, ve McCrae (2013)	Kişilik bozuklukları ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri ortaya koymak	ABD	Nicel	Birinci çalışmada 297 yetişkin gönüllü üzerinde MMPI kişilik bozukluğu anketi, İkinci çalışmada, NEO-PI ile ilgili öz raporlar, 207 yetişkin üzerinde Millon Klinik Çok Eksenli Envanter (MCMI-II) anketleri, üçüncü	İlk çalışmada, öz değerlendirme, eş puanlama ve NEO Kişilik Envanteri (NEO-PI), üzerindeki akran derecelendirmeleri,	Genellikle Wiggings ve Pincus'un (1990) bulgularını yineleyerek beş faktör modelinin hem normal hem de anormal kişilik boyutlarını kapsadığını, MMPI, MCMI-I ve MCMI-II ölçekleri arasındaki farkların geleneksel kişilik özellikleri modellerinin psikiyatrik kavram bozukluğu ile bütünleştirilmesi gerektiği önerisini sunmuştur.

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
					çalışmada 62 öğrenci üzerinde (MCMII-II) öz değerlendirmesi		
87	Cooper, Golden ve Socha (2013)	Beş faktör kişilik özellikleri ile kitlesel politik görüş arasındaki ilişkileri incelemek	ABD	Nicel	Üniversite personeli, ve lisans öğrencisinden oluşan 760 kişi üzerinde anket uygulaması	Alt ifadeleri içermeyen her bir faktöre ilişkin 10 ifadeden oluşan kişilik ölçeği M5-50 ve Ulusal seçim çalışmalarındaki standart anket (Sapiro, Rosenstone and the National Election Studies, 2002)	O, A, C ve E özelliklerine sahip olmanın kamuoyunun ve politik davranışların açıklanmasına yardımcı olduğu, N'nin politik hayatı etkilemeyen tek faktör olduğu iddia edilmektedir.
88	Huang, Gürsoy ve Xu (2014)	Algılanan risk ve kişisel ilginin öngörücüleri olarak anılan Dışadönüklük (E) ve Duygusal Dengesizliğin (N), aşinalık ve aşinalığın analiz ve detaylandırma üzerindeki etkisini inceleyen bir model önermek	Çin	Nicel	Değişik öğretim kademelerindeki (ortaokul-üniversite mezunu) 896 kişi üzerinde anket uygulaması	Yarı yapılandırılmış 20 ifadeli E ve N ölçeği, 16 ifadeli turist katılım ölçeği, Gursoy ve Gavcar (2003), 3 ifadeli turist aşinalığı ölçeği, Park, Mothersbaugh ve Feick's (1994), 11 ifadeli turistlerin analiz ve detaylandırmadaki uzmanlığı ölçeği (Gürsoy, 2001)	Dışadönüklüğün (E) kişisel ilgi ve aşinalık üzerindeki etkilerinin ılımlı olduğunu, aşinalığın analiz üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğunu ancak; detaylandırma üzerinde ılımlı etkisinin olduğu ileri sürülmektedir. Ayrıca; Duygusal Dengesizliğin (N) algılanan risk ve aşinalık üzerindeki etkisinin zayıf olduğu, kişisel ilgi düzeyinin aşinalık üzerinde ılımlı bir etkisi olsa da, algılanan riskin aşına olma üzerindeki etkisinin zayıf olduğu ileri sürülmektedir.
89	Chen ve Kao (2014)	Hizmet şartlarının (örgüt iklimi) uçuş görevlileri arasındaki kişilik, motivasyon, sosyal destek ve performans üzerindeki ılımlı etkilerinin araştırılması	Tayvan	Nicel	205 uçuş görevlisi üzerinde anket uygulaması	Yarı yapılandırılmış hizmet performansı ölçeği, 6 ifadeli proaktif kişilik ölçeği Parker (1998), 3 ifadeli içsel motivasyon ölçeği Tierney, Farmer, and Graen (1999), 6 ifadeli dışsal motivasyon ölçeği Van Yperen (1996), 3 ifadeli sosyal destek ölçeği De Jong, De Ruyter, and Wetzels (2005), 3 ifadeli hizmet şartları (örgüt iklimi) ölçeği Kelley (1992)	"Proaktif Kişilik" ve "Hizmet Performansı" arasındaki ilişkinin "sosyal destek" ve "hizmet ortamı" gibi diğer değişkenler tarafından yönetildiği, hizmet performansının engelleneceği düşük "hizmet şartlarının" varlığında, "içsel motivasyonun" önemli olacağı ileri sürülmektedir.
90	Yıldızoğlu ve Burgaz (2014)	Okul yöneticilerinin BFK özellikleri ile çatışma yönetimi stili tercihleri arasındaki ilişkileri ortaya	Türkiye	Nicel	Kastamonu'daki devlet okullarında çalışan 89 okul müdürü ve 122 müdür yardımcısı	Rahim'in Örgütsel Çatışma Ölçeği, (ROCI II) (1983), BFK özellikleri ölçeği Somer, Korkmaz ve Tatar (2002)	Beş faktör kişilik özellikleriyle çatışma yönetimi stili tercihleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu ileri sürülmektedir.

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
		çıkarmak			üzerinde anket uygulaması		
91	Kesen, (2014)	Üniversite öğrencilerinin duygu stillerinin beş faktör kişilik özellikleri depresyon, anksiyete ve strese göre incelenmesini yapmak	Türkiye	Nicel	800 üniversite öğrencisi üzerinde anket uygulaması	Yapılandırılmış duygu stilleri ölçeği, Depresyon, Anksiyete ve Stres Ölçeği, Akın ve Çetin (2007), Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi (SDKT) (Bacanlı, İlhan ve Arslan, 2009)	Cinsiyet değişkeni açısından öğrencilerin duygu stillerinin "bastırma" alt boyutu puan ortalamalarının arasında anlamlı düzeyde farklılaşma olduğu, sınıf değişkeni açısından öğrencilerin duygu stillerinin "bastırma" ve "tolere" etme alt boyutu puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaştığı, yaşadığı yer değişkeni açısından öğrencilerin duygu stillerinin "bastırma" alt boyutu puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaştığı, öğrencilerin anne babalarının birlikte yaşayıp yaşamama değişkenine göre öğrencilerin duygu stilleri puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde bir farklılaşma bulunmadığı, romantik bir ilişki yaşama değişkeni açısından öğrencilerin duygu stillerinin "tolere" alt boyutu puan ortalamalarının arasında anlamlı düzeyde farklılaştığı, çocukluk döneminde üzücü duygusal veya fiziksel bir yaşantı geçirmeyen öğrencilerin duygu stillerinin "başetme" alt boyutu puan ortalamalarının yaşantı geçiren öğrencilerden anlamlı düzeyde yüksek olduğu, duygu stilleri ile depresyon anksiyete ve stres puanları arasında negatif yönlü anlamlı düzeyde bir ilişki bulunduğu ve depresyon anksiyete ve stresin, duygu stillerini anlamlı düzeyde yordadı, duygu stilleri ile beş faktör kişilik özelliklerinden N puanları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunurken, E, O, A ve C alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı düzeyde ilişkiler bulunduğu ve beş faktör kişilik özelliklerinin duygu stillerini anlamlı düzeyde yordadığı ileri sürülmektedir.
92	Reisoğlu, (2014)	Üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluşlarını yordamada beş faktör kişilik özellikleri, mizah tarzları ve duygusal zekanın rolünü ortaya koymak	Türkiye	Nicel	1534 üniversite öğrencisi üzerinde anket uygulaması	Kişisel Bilgi Formu, öznel iyi oluşu ölçmek için Yaşam Doyumu ve Pozitif-Negatif Duygulanım Ölçeği (PANAS), Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin kısa formu, Mizah Tarzları Ölçeği ve Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği	Beş faktör kişilik özelliklerinden N, E, C ve O'nun, mizah tarzlarından kendini yıkıcı mizah, duygusal zekâ özelliklerinden genel ruh durumu, kişisel beceriler, kişilerarası beceriler ve stresle başa çıkma, demografik özelliklerden yaş ve cinsiyetin öznel iyi oluşu anlamlı düzeyde açıkladıkları, kişilik özelliklerinden A, mizah tarzlarından katılımcı, kendini geliştirici ve saldırgan mizah, duygusal zekâ özelliklerinden uyumluluk öznel iyi oluşu anlamlı düzeyde açıklamadığı ayrıca; cinsiyet, öğrencilerin anne baba eğitim durumu, mesleği tercih etme durumu, öğrenim görünen bölümden memnuniyet, amaçlılık ve doyum verici ilişkilerin kimlerle geçirildiğine bağlı olarak öznel iyi oluş puanları arasında anlamlı farklılık gözlemlendiği, ailenin gelir düzeyi ve sağlık durumuna bağlı olarak öğrencilerin öznel iyi oluş puanlarında anlamlı farklılık bulunmadığı ileri sürülmektedir.
93	Padır (2015)	Ebeveyn internet stili, beş faktör kişilik	Türkiye	Nicel	467 lise öğrencisi üzerinde anket	Sanal Zorba/Kurban Ölçeği, Ebeveyn İnternet	Sanal zorba ve sanal mağdur olma durumunun, cep telefonuna ve evde internet erişimine sahip olup olmama ve



	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
		özellikleri ile sanal zorba ve sanal mağdur olma arasındaki ilişkilerin çeşitli değişkenler açısından değerlendirmesini yapmak			uygulaması	Stili Ölçeği ve Beş Faktör Kişilik Envanteri ölçeği	sınıf düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermediği, sanal zorbalığın yordayıcısı olarak yumuşak başlılık (A), ebeveyn kontrolü ve cinsiyetin olduğu, Yumuşak başlılık (A) ve ebeveyn kontrolü ile sanal zorba olma arasında negatif bir ilişkinin olduğu, cinsiyete göre ise erkeklerin kızlardan daha fazla sanal zorbalık yaptıkları, sanal mağduriyetin yordayıcısı olarak cinsiyet ve ebeveyn kontrolü olduğu, ebeveyn kontrolü ile sanal mağduriyet arasında negatif anlamlı bir ilişki belirlenirken cinsiyete göre erkeklerin kızlardan daha fazla sanal mağdur oldukları, sanal zorba olma ile sanal mağdur olma arasında güçlü bir pozitif ilişkinin olduğu, ebeveyn kontrolünün hem sanal zorba hem de sanal mağdur olma üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu ve daha az yumuşak başlı olmanın sanal zorba olmayı etkilediği, sanal zorba olan kimselerin sanal mağdur olmanın da kuvvetle muhtemel olduğu ileri sürülmektedir.
94	Abdollahi, Hosseinian, Karbalaeei, Pajooh, Keshavarz ve Najafi (2017)	Büyük Beş kişilik özellikleri, bireycilik, toplulukçuluk, katılımcının yaşı ve çevresel kaygı arasındaki ilişkiyi incelemek ve Büyük Beşler arasındaki ilişkide bireycilik / kolektivizm ve cinsiyetin ılımlı rollerini test etmek	İran ve Malezya	Nicel	Kuala Lumpur'lu 1160 kişi üzerinde anket uygulaması	50 ifadeli BFK ölçeği Goldberg (1992), 16 ifadeli Bireysel ve kolektif yönelim ölçeği Triandis and Gelfand (1998) (ölçekler Psikoloji bölümünden 3 uzmanca İngilizce'den Malaya diline çevrilmiştir.)	Yüksek N, C, E faktörlerine sahip olanlar ile kolektivizm ve yaşlılık çağındakilerin çevresel kalitenin bilincinde olduklarını, bireyciliğin, kolektivizmin ve toplumsal cinsiyetin büyük beş kişilik özellikleri ile çevresel kaygı arasındaki bağlantıda önemli moderatörler olarak ortaya çıktığını ileri sürmektedirler.
95	Malouff, Thorsteinsson, Schutte, Bhullar ve Rooke (2017)	Beş faktör kişilik özellikleri ve yakın ilişkisi olan eşlerin (partner) memnuniyetleri arasındaki ilişkileri meta analizi ile ortaya koymak	Avustralya	Nicel	Çeşitli kriterlere göre seçilmiş 19 örneklemden elde edilen 3848 kişi üzerinde çeşitli analizler	İlgili alanda geniş bir literatür çalışmasından elde edilen bulgu ve sonuçlar	BFK faktörlerinden dördünün puanlarının, samimi heteroseksüel partnerler tarafından ilişki doyumu düzeyiyle anlamlı düzeyde ilişkili olduğu, dört kişilik karakterinin düşük N, yüksek A, yüksek C ve yüksek E olduğu, bir bireyin kişilik özellikleri ile bireyin yakın partnerinin ilişkiden memnuniyeti arasındaki ilişkileri, erkeklerden kadınlara ya da evli olmayanlardan evlenmemiş bireylere önemli ölçüde değişmediği, beş-faktörlü modelinin yaşamın önemli bir alanında, yakın ilişkileri anlamada yararlı olduğunu iddia etmektedir.

#### EK 4- Kişilik Özellikleri İle İlgili Turizm Alanı Dışında Yapılan Tezler

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
1	Kahveci (2001)	Yardım arama davranışları, fatalistik düşünce ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemek	Türkiye	Nicel (Y.L. Tezi)	413 üniversite öğrencisi üzerinde anket uygulaması	BFK ölçeği (Somer 1998), yardım arama tutum ölçeği YATÖ (Özbay, Yazıcı, Palancı ve Koç, 1999), bilgi toplama formu, fatalizm Ölçeği, kader bilgisi ölçeği (Özbay ve Kahveci 2001),	Profesyonel yardım aramanın farklı boyutlarını açıklamada ve özellikle kişilik özellikleriyle yardım arama davranışları arasında bir kesin ve net bir ilişkinin olmadığı iddia edilmektedir.
2	Perry (2003)	Ergen akademik performansının belirleyicisi olarak iş süreci ile büyük beş kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri ortaya koymak	ABD	Nicel (D. Tezi)	2398 lise öğrencisi üzerinde anket uygulaması	118 ifadeli Adolesan Kişisel Stil Envanteri, Resource Associates Adolescent Personal Style Inventory (APSI, Version 2)	A, N, E, O ve özellikle C'nin iş ortamlarında iş performansının yordayıcıları olarak giderek daha fazla kullanılmaya başlandığını, aynı zamanda kolejlerdeki akademik başarılarla ve ilerideki iş performansının öngörücüleri olarak da ilişkili olduğunu, Ergen Kişisel Stil Envanteri (APSI) ile ölçülen BFK değişkenlerinin her biri ile anlamlı korelasyon gösterdiğini ve akademik başarıyı anlamlı olarak tahmin ettiğini ileri sürmektedir.
3	Demirci (2003)	Öğretmenlerde beş faktör kişilik özellikleri ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi incelemek	Türkiye	Nicel (Y.L. Tezi)	İlköğretim ve lisede görev yapan 360 öğretmen üzerinde anket uygulaması	BFK ölçeği (Somer ve diğerleri, 2001), iş doyumu ölçeği (Şahin ve Durak, 1997)	BFK özellikleri ile iş doyumu arasında bir ilişkinin olduğu, sahip olunan kişilik özelliklerinin ve iş doyumunun medeni durum ile ilişkili olmadığı, cinsiyet faktörünün kişilik özellikleri ve iş doyumunda farklılık oluşturduğu, bayanların erkeklere nazaran kişilik özellikleri açısından daha istenilir özelliklere sahip olduğu, branşlar arasında kişilik özellikleri açısından farklılıklar bulunduğu iddia edilmektedir.
4	Demirkan (2006)	Özel sektördeki yöneticilerin ve çalışanların bağlanma stilleri, kontrol odağı ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak	Türkiye	Nicel (Y.L. Tezi)	85 yönetici ve 85 çalışan üzerinde anket uygulaması	30 ifadeli İlişki Ölçekleri Anketi, Griffin ve Bartholomew, (1994), 47 ifadeli Kontrol Odağı Ölçeği, (Dağ, 2001), 32 ifadeli İş Doyumu Ölçeği Batgün ve Şahin (2006) ve Beş Faktör Kişilik Envanteri (Somer, Korkmaz ve Tatar, 2002)	Yöneticilerin ve çalışanların iş doyumu düzeyleri, kontrol odağı inançları ve BFK modelinin alt boyutlarından olan N faktörü bakımından farklı oldukları, yöneticilerin iş doyumunun çalışanlardan daha yüksek olduğu, çalışanlara göre daha fazla kontrol odağı inancına sahip oldukları ve N faktörü özelliklerine daha az sahip olduğu, farklı bağlanma stillerine sahip olan katılımcıların E, C, N ve O puanları bakımından farklılaştıkları, yönetici grupta ve çalışan grupta bağlanma stilleri, kontrol odağı, iş doyumu ve beş faktör kişilik değişkenleri arasında anlamlı ilişkiler olduğu, regresyon analizi sonucunda iş pozisyonu (yönetici ya da çalışan olma), eğitim, kontrol odağı, korkulu bağlanma, N ve O değişkenlerinin iş doyumunu yordama gücünün %27 olduğu ileri sürülmektedir.
5	Girgin (2007)	Beş faktör kişilik özelliklerinin işyerinde duygusal tacize etkilerini ortaya çıkarmak	Türkiye	Nicel (Y.L. Tezi)	300 hastane çalışanı üzerinde anket uygulaması	Uluslararası Kişilik Madde Havuzu, Goldberg tarafından geliştirilen ölçek ile Duygusal Taciz için yarı yapılandırılmış ölçek	Kişilik faktörünün işyerinde duygusal taciz üzerinde etkili olduğu iddia edilmektedir.

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
6	Ulu, (2007)	Beş faktör kişilik özellikleri ve yetişkin bağılılığı ilişkisinde mükemmeliyetçiliğin uyumlu ve uyumsuz faktörlerinin araştırılması	Türkiye	Nicel (Y. L. Tezi)	604 üniversite öğrencisi üzerinde anket uygulaması	Neredeyse Mükemmel Ölçek, (Almost Perfect Scale-Revised APS-R), ilişki ölçeği (Relationship Scales Questionnaire) Griffin ve Bartholomew (1994a), ve BFKÖ Envanteri ölçeği, John, Donahue, ve Kentle (1991), Türkçe'ye çeviren Sümer ve Güngör (1999a)	Adaptif mükemmeliyetçiliğin, C, o ve E tarafından anlamlı şekilde tahmin edildiğini, tutarsızlık puanları ile ölçülen Maladaptif mükemmeliyetçiliğin, bağlanmanın boyutlarından bağımlılık, anksiyete ve kaçınma boyutları ile öngörüldüğünü, sipariş puanlarının, C, N, E ve O tarafından tahmin edildiği iddia edilmektedir.
7	Tomrukçu (2008)	Beş faktör kişilik özellikleri ile iş değerleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak	Türkiye	Nicel (Y.L. Tezi)	Özel sektörde çalışan 203 mavi yakalı çalışan üzerinde anket uygulaması	Yarı yapılandırılmış BFK özellikleri ölçeği Goldberg (1993), John ve Srivastava, (1999), yarı yapılandırılmış iş değerleri ölçeği Furnham vd., (1999)	Beş faktör kişilik özellikleri ile iş değerleri arasında ilişki olduğu bulunmuştur.
8	Sevi, (2009)	Mizaç ve karakter envanteri (TCI) ile beş faktör kişilik envanterinin (5FKE) karşılaştırmasını yapmak	Türkiye	Nicel (Y.L. Tezi)	Yaşamlarının herhangi bir döneminde psikolojik/psikiyatrik tedavi almamış 200 gönüllü üzerinde anket uygulaması	Yazarca geliştirilmiş mizaç ve karakter envanteri (Cloninger, 1994) ile BFK kuramı veri toplama ölçeği (IPIP-International Personality Item Pool, Goldberg, (1999)	İki kuramın boyutlarının birbirleriyle anlamlı düzeyde ilişkili olduğu, Kendini Aşma boyutu dışında, her iki kuramın tüm boyutlarının diğerinin en az bir boyutu ile 0.40'ın üzerinde yüksek seviyede ilişkili olduğu, psikobiyojik kişilik kuramı'nın biricik boyutunun kendini aşma boyutu olduğu, iki kişilik kuramının boyutlarının birbir bir binişme göstermediği bulunmuştur.
9	Ödemiş, (2011)	Beş faktör kişilik özelliklerinin üretkenlik karşıtı davranışlar üzerine etkilerini araştırmak	Türkiye	Nicel (Y.L. Tezi)	243 kişi üzerinde anket uygulaması	BFK ölçeği, Goldberg (1992), 33 ifadeli üretkenlik karşıtı davranışlar ölçeği, Spector ve Fox	Kişilik ile üretkenlik karşıtı davranışlar arasında anlamlı düzeyde bir ilişki olmadığı ancak alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğu, üretkenlik karşıtı davranışlar ile hem C hem de O düşük düzeyde olmakla birlikte pozitif yönlü, E ile negatif yönlü bir ilişki tespit edilmişken N ve A ile bir ilişki tespit edilmemiştir.
10	Yıldızoğlu (2013)	Okul yöneticilerinin BFK özellikleri ile çatışma yönetimi stili tercihleri arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak	Türkiye	Nicel (Y.L. Tezi)	Kastamonu'daki devlet okullarında çalışan 89 okul müdürü ve 122 müdür yardımcısı üzerinde anket uygulaması	Rahim'in Örgütsel Çatışma Ölçeği, (ROCI II) (1983), BFK özellikleri ölçeği Somer, Korkmaz ve Tatar (2002)	Çatışmaları çözerken okul yöneticilerinin en çok tümleştime stiline kullandıkları, tümleştime stili uzlaşma, ödün verme, kaçınma ve hükmetme stillerinin izlediği, çatışma yönetimi stili tercihlerinin yöneticilerin cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık göstermediği ancak; yöneticilik ünvanlarına ve okul kademesine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği, BFK envanteri sonuçlarına göre okul yöneticilerinin çoğunlukla yumuşakbaşı ve geçimli A (uyumluluk), A boyutunu O, C, E ve N boyutlarının izlediği, kişilik özelliklerinin yöneticilerin cinsiyetine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği, BFK özellikleriyle çatışma yönetimi stili tercihleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu ileri sürülmektedir.

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
11	Özer (2013)	Üniversite öğrencilerini psikolojik sağlık düzeyleri, duygusal zeka ve BFK özellikleri açısından incelemek	Türkiye	Nicel (D. Tezi)	766 lisans öğrencisi üzerinde anket uygulaması	Duygusal Zeka Özellik Ölçeği-Kısa Formu, Deniz, Özer ve Işık (2013), Kendini Toparlama Gücü Ölçeği (Terzi,2006), Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi, (Bacanlı, İlhan, Aslan, 2007)	Duygusal Zeka özellikleri ile psikolojik sağlık puanları arasında anlamlı ilişki olduğu, duygusal zeka özelliklerinden iyi oluş, öz kontrol, duygusallık ve sosyallik alt boyutları psikolojik sağlamlıktaki toplam varyansın % 44'ünü açıkladığı, üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlık puanları ile BFK özelliklerinden N puanları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunurken, E, O, A ve C alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı düzeyde ilişkiler bulunmuştur (p<.001). BFK özellikleri ile psikolojik sağlık puanları arasında anlamlı ilişki olduğu, (R=.463, R2=.214, F=41.507, p<.001). BFK özelliklerinden N, E, O ve C alt boyutlarının psikolojik sağlamlıktaki toplam varyansın %21.4'ünü açıkladığı, N ( $\beta$ =-.177), E ( $\beta$ =.230), O ( $\beta$ =.093), A ( $\beta$ =-.092) ve C ( $\beta$ =.220) alt boyutlarının psikolojik sağlık üzerinde önemli yordayıcılar olduğu ileri sürülmektedir.
12	İrengün (2014)	Beş faktör kişilik kuramının sosyal girişimcilik yönelimine etkisini araştırmak	Türkiye	Nicel (Y.L. Tezi)	Girişimcilik eğitimi alan 197 işletme öğrencisi üzerinde anket uygulaması	BFK ve Sosyal Girişimcilik ölçekleri, Hwee Nga ve Shamuganathan (2010)	Kişilik özelliklerinin sosyal girişimcilik yönelimiyle pozitif bir ilişki içerisinde olduğu iddia edilmektedir.
13	Albayrak, (2014)	Üniversite öğrencilerinde beş faktör kişilik, akademik öz yeterlilik, akademik kontrol odağı ve akademik erteleme ilişkilerini ortaya koymak	Türkiye	Nicel (Y.L. Tezi)	885 üniversite öğrencisi üzerinde anket uygulaması	Kişisel Bilgi Formu, Aitken Erteleme Eğilimi, Akademik Öz-yeterlilik, Akademik Kontrol Odağı Ölçeği ve Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi	BFK özelliklerinin alt faktörlerinden C ve A boyutlarının, akademik kontrol odağının alt faktörlerinden dışsal kontrol odağının üniversite öğrencilerinin akademik erteleme eğilimlerini anlamlı düzeyde yordadığı, üniversite öğrencilerinin akademik öz-yeterlilik düzeyleri ile akademik erteleme eğilimleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu, erkek öğrencilerin akademik erteleme eğilimlerinin kadın öğrencilere oranla daha yüksek olduğu, ayrıca; yaş, barınma biçimi, meslek tercihi, bölüm tercih sırası, bölüm memnuniyeti, ders çalışma biçimi ve genel akademik ortalama gibi değişkenlerin akademik erteleme davranışının anlamlı düzeyde yordayıcısı oldukları tespit edilmiştir.
14	Yeni (2015)	Beş faktör kişilik özellikleri ile duygusal emek arasındaki ilişkileri ortaya koymak	Türkiye	Nicel (Y.L. Tezi)	Kütahya'da 119 özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi çalışanı üzerinde anket uygulaması	Yarı yapılandırılmış 13 ifadeli duygusal emek ölçeği, Garndey, (2003), Krulm ve Geddes, (2000), 44 ifadeli BFK ölçeği, Benet – Martinez ve John (1998)	Derinlemesine davranışın dışadönüklük E ve öz disiplin ile aralarında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu, samimi davranışın da dışadönüklük E, uyumluluk A, öz disiplin C ve gelişime açıklıkla O aralarında pozitif ve anlamlı ilişkilerin olduğu ileri sürülmektedir.
15	Beder (2015)	Sosyo-ekonomik statünün akademik başarıya etkisinde beş faktör kişilik özellikleri ve akademik öz-	Türkiye	Nicel (Y.L. Tezi)	Gazi üniversitesinde okuyan 420 öğrenci üzerinde anket uygulaması	5 kategorili, sosyo-ekonomik statü ölçeği, Kalaycıoğlu ve arkadaşları (2010) , 44 ifadeli beş faktör kişilik özellikleri ölçeği,	Ailelerin sosyo-ekonomik statüsünün öğrencilerin akademik başarısını negatif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği, BFK özelliklerinin akademik başarı üzerindeki etkisi ile ilgili, kişiliğin boyutlarından sadece öz disiplin C boyutunun akademik başarıyı pozitif

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
		yeterlik algı düzeyinin aracılık rolünü araştırmak				Benet-Martinez ve John (Akt. Sümer vd., 2005) ve 7 ifadeli akademik öz-yeterlik algısı ölçeği, Jerusalem ve Schwarzer (1981)	yönde anlamlı bir şekilde etkilediği, öğrencilerin akademik öz-yeterlik algı düzeylerinin akademik başarıları üzerindeki etkisi incelendiğinde, pozitif yönde güçlü bir etki tespit edildiği, BFK özellikleri ve akademik öz-yeterlik algı düzeyinin aracılık etkisi incelendiğinde, sosyo-ekonomik statünün akademik başarıya etkisinde kişilik özellikleri ve akademik öz-yeterlik algı düzeyinin aracılık rollerinin olmadığı ileri sürülmektedir.
16	Güneş (2016)	Beş faktör kişilik özelliklerinin performansa etkisini ortaya koymak	Türkiye	Nicel (Y.L. Tezi)	Çankaya Belediyesinin Merkez binası olan Sakarya yerleşkesinde çalışan 119 personel üzerinde anket uygulaması	42 ifadeli yarı yapılandırılmış BFK ölçeği Tomrukçu (2008), yarı yapılandırılmış 9 ifadeli Performans ölçeği Wong ve Law (2000)	Cinsiyet, mezuniyet ve yaşa göre beş faktör kişilik özelliklerinde ve Performans'da farklılaşma görüldüğü, E, A, O ve C kişilik özelliklerinin iş performansını arttırdığı ancak; N özelliğinin iş performansı ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki içinde olmadığı bildirilmiştir.
17	Sayın (2016)	Y kuşağı üniversite öğrencilerinin beş faktör kişilik özellikleri ve liderlik algıları arasındaki ilişkileri ortaya koymak	Türkiye	Nicel (Y.L. Tezi)	Çağ ve Mersin üniversitelerinin çeşitli bölümlerinde okuyan Y kuşağı üyeleri olan ve son sınıfta okuyan 456 öğrenci üzerinde anket uygulaması	30 ifadeli hızlı büyük beşli kişilik ölçeği, Morsünbül (2014), 30 ifadeli liderlik uygulamaları envanteri ölçeği, Leadership Practices Inventory (LPI), Yavuz (2010)	Her iki tür üniversite öğrencilerinin kişilik özellikleri ve liderlik uygulamalarına ilişkin görüşlerinin, vakıf veya kamu üniversitesi öğrencisi olmalarına göre farklılık yaratmadığı, kişilik özelliklerinin ve liderlik uygulamaları alt boyutlarının büyük bölümü arasında anlamlı düzeyde ilişki olduğu bildirilmiştir.
18	Behrem (2017)	Üretkenlik karşıtı davranışların belirleyicilerini beş faktör kişilik özellikleri ve örgütsel adalet algısı vasıtasıyla tespit etmek	Türkiye	Nicel (Y.L. Tezi)	Kırklareli ili sınırlarında enerji sektöründe faaliyet gösteren bir kuruluşta çalışan 201 kişi üzerinde anket uygulaması	44 ifadeli BFK özellikleri ölçeği, Gümüş (2009), 20 ifadeli örgütsel adalet ölçeği Yıldırım (2002) ve 10 ifadeli üretkenlik karşıtı davranışlar ölçeği Spector vd. (2010)	Kişilik ve kişiliğin boyutlarından C ve A boyutunun üretkenlik karşıtı davranışlar ile negatif yönde ilişkili olduğu, kişiliğin boyutlarından N boyutunun ise üretkenlik karşıtı davranışlar ile pozitif yönde ilişkili olduğu, kişiliğin diğer boyutları olan E ve O boyutları ile üretkenlik karşıtı davranışlar arasında ise bir ilişki olmadığı ayrıca; hem örgütsel adaletin hem de örgütsel adaletin alt boyutları olan dağıtım adaleti, süreç adaleti ve etkileşimsel adaletin kişiliğin üretkenlik karşıtı davranışlar üzerinde aracılık etkisinin olduğu, çalışanların sergiledikleri üretkenlik karşıtı davranışların medeni durum, gelir durumu, cinsiyet ve eğitim durumu değişkenlerine göre farklılık gösterdiği ileri sürülmektedir.
19	Göksal (2017)	Sınıf öğretmenlerinin beş faktör kişilik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkilerini ortaya koymak	Türkiye	Nicel (Y.L. Tezi)	372 sınıf öğretmeni üzerinde anket uygulaması	BFK ölçeği, Alkan (2006), Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçeği, Polat (2007)	Sınıf öğretmenlerinin BFK özelliklerinden A kişilik özelliğinin ön plana çıktığı, öğretmenlerin BFK ölçeği alt boyutlarının tamamı ile örgütsel vatandaşlık davranışları (ÖVD) arasında istatistiksel olarak $p < .01$ düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişkili olduğu, E alt boyutu ile ÖVD arasındaki ilişkinin düşük seviyede, A, C, N ve O alt boyutları ile ÖVD arasındaki ilişkinin düzeyinin orta seviyede olduğu, sınıf öğretmenlerinin BFK özelliklerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği buna karşın eğitim durumu değişkenine göre C boyutunda ön lisans mezunu

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	Kişilik Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
							öğretmenler lehine; hizmet süresine göre C ve O boyutlarında hizmet süresi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenler lehine; kardeş sayısına göre C boyutunda 4'ten fazla kardeşe sahip olan öğretmenler lehine anlamlı farklılık olduğu ileri sürülmektedir.
20	Seviniş (2017)	Yetişkinlerde sosyal ağ kullanımının beş faktör kişilik özellikleriyle ilişkisini ortaya koymak	Türkiye	Nicel (Y.L. Tezi)	Gaziantep ili Şehitkamil ve Şahinbey ilçe sınırları içinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilkokul, ortaokul ve lise okul türüne devam eden öğrencilerin velileri (N=2500) üzerinde anket uygulaması	Yapılandırılmış kişisel bilgi formu	Sosyal ağ kullanım sürelerine göre velilerde BFK özelliklerinden E alt boyutu arasında anlamlı farklılık bulunmazken; A, C, N ve O alt boyutları arasında anlamlı farklılık bulunduğu, yetişkinlerin sosyal medya kullanımında "Yeni arkadaşlar edinmek" amacına göre O ve E, "Çevrimiçi sohbet etmek", "Fotoğraf paylaşmak", "Video paylaşmak", "Haber paylaşmak", "Arkadaşlarının ne yaptığını kontrol etmek", "Tanıdıklarıyla iletişim kurmak" ve "Boş zamanlarını geçirmek" amaçlarına göre A, C, N, O, E, "Yorum yapmak" amacına göre A ve C, "Bilgi edinmek" ve "Oyun oynamak" amaçlarına göre A, C, O ve E kişilik özellikleri arasında anlamlı farklılık bulunduğu ileri sürülmektedir.

## EK 5- Bireysel İnovasyon İle İlgili Turizm Alanı Dışında Yapılan Başlıca Ampirik Araştırmalar

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	İnovasyon Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
1	Scott ve Bruce (1994)	İnovasyonun öncülleri üzerine bir dizi araştırma yaparak bireysel inovatif davranış modeli geliştirmek ve test etmek	ABD	Nicel ve Nitel	22 çalışan ile yarı yapılandırılmış görüşme ve 189 çalışan üzerinde anket uygulaması	Kanter (1988) inovasyon aşamaları ve odak firmanın direktörleri ve başkan yardımcısı ile yapılan görüşmeler sonucu yapılandırılmış inovasyon davranışı ölçeği, Problem çözme stili, Jabri (1991)	Liderliğin, bireysel problem çözme tarzının ve çalışma grubu ilişkilerinin, inovasyona yönelik iklim algılarına olan etkisi ile doğrudan ve dolaylı olarak yenilikçi davranışı etkilediğini varsayımıyla oluşturulan modelin yenilikçi davranıştaki varyansın yaklaşık yüzde 37'sini açıkladığı, görev tipinin, lider rol beklentileri ve yenilikçi davranış arasındaki ilişkiyi yönlendirdiği ileri sürülmektedir.
2	Bunce ve West (1995)	İşyerinde bireysel inovasyonu kestirmek için kişilik, motivasyon ve algılanan grup iklim faktörlerinin göreceli gücünü test etmek	İngiltere	Nicel	3 aşamalı uzunlamasına bir çalışmada (17 ay) 435 kişi üzerinde anket uygulaması	Kişilik, motivasyon ve grup iklimi ölçekleri	Kişilik faktörlerinin, yenilikteki değişimi tahmin etmede en tutarlı olduğu, grup iklimi algılarının, bireysel inovasyonda herhangi bir ek varyansı önemli ölçüde yordamadığı, bireysel işçilik inovasyonunun, bireylerin destekleyici ya da sosyal çevrelerinin algılarına göre bireysel kişilik faktörleri ya da yaratıcılıklarından daha fazla olabileceği ileri sürülmektedir.
3	Janssen (2000)	İş talepleri, emek algıları - ödül adaleti ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkileri ortaya koymak	Hollanda	Nicel	Hollandalı bir sanayi kuruluşunda 170 yönetici olmayan çalışan üzerinde anket uygulaması	8 ifadeli iş talepleri ölçeği, Van Veldhoven ve Meijman (1994), altı ifadeli çaba ödüllendirme adaleti algıları Hollanda ölçeği, (Van Yperen, 1996, 1998), bireysel yenilikçi davranış ölçeği, Scott ve Bruce (1994)	İş talepleri ile inovatif iş davranışları arasındaki ilişkinin, harcanan çaba ile işte alınan ödül arasındaki oranın adalet algıları tarafından yönetildiği varsayımında, çalışanların ödüllendirilmemiş haksızlıktan ziyade çaba- ödül adaleti algıladığında, iş talepleri ve yenilikçi iş davranışları arasında pozitif bir ilişki olduğunu ileri sürmektedir.
4	Simonson (2000)	Bireysel yenilikçilik, örgütsel yenilikçilik algısı ve bilgisayar kaygısı olmak üzere üç ölçüme ilişkin normatif verileri sunmak	ABD	Nicel	Öğretmen, yönetici ve öğrenciden oluşan üç farklı çalışmada 1693 kişi üzerinde yenilikçilik ve örgütsel yenilikçilik algısı anketi uygulaması, 1127 kişi üzerinde bilgisayar kaygısı indeksi	Yenilikçilik ölçeği, Hurt, Joseph ve Cook (1977), örgütsel inovasyon algısı ölçeği, Hurt ve Teigen (1977), 26 ifadeli bilgisayar kaygısı indeksi, Hennerson, Morris ve Fitz-Gibbon (1987)	İlk üç ölçünün ilk kez tanıtıldığı zaman rapor edilen normatif verilerle kıyaslandığında, genel yenilikçilik puanlarının, ankete katılanların, yenilikçilik ölçeği ile ölçüldüğünde daha yenilikçi olmaları gerektiğini düşündükleri, ayrıca; PORGI'yi tamamlayan sekiz grubun, örgütlerinin Hurt ve Teigan'ın orijinal grubundan daha yenilikçi olduğunu düşündükleri, CAIN tarafından ölçülen bilgisayar kaygısının son on yılda önemli ölçüde azaldığı bildirilmektedir.
5	Kleisen, Street (2001)	Bireysel yenilikçi davranışların çok boyutlu bir ölçüsünü geliştirmek ve test etmek	Kanada	Nicel	Dokuz farklı kurumdan 225 çalışan üzerinde anket	Yapılandırılmış bireysel yenilikçilik ölçeği	Çalışmada yenilikle ilgili davranışları beş boyuttan oluşan hipotezlenmiş bir faktör yapısına kodlandığı, (fırsat araştırması, üretkenlik, biçimlendirici araştırma, destek olma (championing) ve

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	İnovasyon Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
					uygulaması		uygulama) belirtilmektedir. Yapısal eşitlik modellemesinde, hipotez faktör yapısı ve katılımcıların iş davranışları arasında nispeten zayıf bir uyum sağlandığı, ve beş faktörün tümünü temsil eden maddelere dayanan tek faktörlü bir faktörün, 0.95'lik bir alfa güvenilirliğine yol açtığı ve böylece genel olarak yenilikçi davranışın çok boyutlu bir şekilde kavramsallaştırılmasını desteklediği belirtilmiştir.
6	De Jong ve Kemp (2003)	Artan inovasyonun ana belirleyicisi olarak kabul edilen bireysel iş arkadaşlarının yenilikçi davranışlarının itici güçlerini ortaya koymak	Hollanda	Nicel	Bilgi yoğun hizmet firmalarında çalışan 360 kişi üzerinde anket uygulaması	Literatürden, çoğu kez inovasyonun itici gücü olarak tartışılan ancak bireysel iş arkadaşlarının yenilikçi davranışlarının belirleyicileri olarak test edilmeyen yedi yapı türetilmiştir.	İşin zorluğu, özerklik, stratejik dikkat ve dış ilişkiler algılarının bireysel iş arkadaşlarının yenilikçi davranışları ile pozitif ilişkili olduğu, firmaların farklılaşma konusunda rekabet ettiği bir pazarda faaliyet göstermenin olumlu etkisi olduğu, inovasyona destek veren sağlam bir iklim ve talepteki yüksek değişim, yenilikçi davranışları doğrudan etkilemediği, 13 tane ilgili liderlik davranışı tespit edildiği, liderlerin, çalışanların yenilikçi davranışlarını hem fikir üretme ve uygulamayı hem de daha genel, günlük davranışlarını teşvik etmeyi amaçlayan kasıtlı eylemleriyle etkilediği ileri sürülmektedir.
7	Janssen (2004)	Dağıtım ve prosedürel adalet algılarının yenilikçi davranış ve stres arasındaki ilişkiyi nasıl etkilediğini incelemek	Hollanda	Nicel	Kamu sağlığı alanındaki altı organizasyondan 118 birinci kademe yönetici üzerinde anket uygulaması	9 ifadeli IWB ölçeği, Janssen's (2000, 2001), dağıtım ve prosedür adaleti ölçeği, Van Yperen, Hagedoorn, Zweers, ve Postma (2000), kısa süreli iş ile ilgili kaygı duyguları ölçeği, Parker ve DeCotiis (1983)	Yenilikçi davranışın, sadece hem dağıtım adalet hem de prosedür adalet düzeyi düşük olduğunda, iş ile ilgili kaygı ve tükenmişliğin stres tepkileri ile pozitif olarak ilişkili olduğu ileri sürülmektedir.
8	Ramamoorthy, Flood, Slattery ve Sardesai (2005)	Yenilikçi iş davranışlarının belirleyicileri üzerine bir model geliştirmek ve test etmek	ABD	Nicel	İrlandalı imalat organizasyonları nda çalışan 204 kişi üzerinde anket uygulama	Yarı yapılandırılmış ölçekler (Karşılanmış beklentiler ölçeği (met expectations), inovasyon zorunluluğu ölçeği, eşitlik ölçeği, Flood (2002)., liyakat ölçeği, Flood ve diğ. (2001), prosedür adaleti algıları ölçeği Ramamoorthy ve Flood (2004), algılanan iş özerkliği ölçeği, yenilikçi iş davranışı ölçeği Janssen (2000)	İnovasyon zorunluluğu algısının psikolojik sözleşme değişkenleri, iş özerkliği ve ödemenin, IWB üzerinde doğrudan etkiler gösterdiği, psikolojik sözleşmeyle inovasyon zorunluluğu algısının arabuluculuk etkisiyle ücret ve iş özerkliğinin de IWB üzerinde dolaylı etkide bulunduğu, Liyakatin örgütlenme süreci, eşitlik algıları ve prosedür adalet algıları, değişkenlerin hiçbirinin doğrudan IWB'yi etkilemese de, psikolojik sözleşmenin aracı değişkenleri aracılığıyla IWB'yi etkilediği iddia edilmektedir. Genel olarak modelde IWB'yi etkilemede psikolojik sözleşmenin oynadığı önemli role dikkat çekilmektedir.
9	Amo ve Kolvereid (2005)	Örgütsel strateji, bireysel kişilik ve yenilik davranışı arasındaki ilişkileri ortaya	Norveç	Nicel	Farklı meslek ve organizasyonlard a çalışan 634 kişi	12 ifadeli girişimci kişilik ölçeği , Pinchot (1985), 5 ifadeli IWB ölçeği, 5 ifadeli	Hem strateji hem de kişilik modellerinin temel modeli geride bıraktığını, bireyin kişiliğini ve örgütün stratejisini birleştiren modelin her ikisinden



	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	İnovasyon Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
		koyan iki rakip modeli test etmek			üzerinde anket uygulaması	kurumsal girişimciliğe yönelik stratejik yönelim ölçeği	de daha iyi performans gösterdiğini ileri sürmektedir.
10	Janssen (2005)	Çalışanların yenilikçi davranışları üzerinde algılanan nüfuz ve yönetici desteğinin ortak etkisini ortaya koymak	Hollanda	Nicel	Hollandalı bir şirketin 170 çalışanı üzerinde anket uygulaması	7 ifadeli yönetici destekçiliği ölçeği, Saunders, Sheppard, Knight, ve Roth (1992), 3 ifadeli algılanan nüfuz ölçeği (Perceived influence) Spreitzer (1995), 9 ifadeli inovasyon davranışı ölçeği, Janssen's (2001)	Yönetici destekçiliğinin, çalışanların işyerindeki algılanan nüfuz (perceived influence) ile yenilikçi davranış düzeyleri arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini, yöneticilerin çalışanların inovasyonunu destekleyici olarak algılandığında, çalışanlar işyerinde yenilikçi faaliyetler yürütmek için etkilerini kullanmaya teşvik edildiklerini, yöneticilerin destekleyici olarak algılanmadığı durumda ise inovatif davranmada engellendiklerini düşündüklerini ileri sürmektedir.
11	Carmeli ve Weisberg (2006)	İşyerinde öz liderlik becerileri ile yenilikçi davranışlar arasındaki ilişkilerini ortaya koymak	İsrail	Nicel	Farklı sektörlerdeki 6 işletmede çalışan 175 çalışan ve yöneticileri üzerinde anket uygulaması	6 ifadeli inovasyon davranışı ölçeği, Scott and Bruce (1994), 35 ifadeli öz liderlik becerileri ölçeği, Houghton and Neck (2002),	Öz liderlik becerilerinin üç boyutlu ölçeğinin, yenilikçi davranışların hem öz hem de yönetici derecelendirmeleri ile pozitif olarak ilişkili olduğunu, gelir ve iş süresinin işyerindeki yenilikçi davranışlarla önemli ölçüde ilişkili olduğunu ileri sürmektedir.
12	De Jong ve Hartog (2007)	Fikir üretme ve uygulama davranışı dahil çalışanların yenilikçi davranışlarını teşvik eden lider davranışlarının bir envanterini sağlamak	Hollanda	Nicel ve Nicel	Bilgi-yoğun hizmet firmalarında örneğin; danışmanlar, araştırmacılar, mühendislerle yarı yapılandırılmış görüşmeler	Literatür araştırması ve derinlemesine görüşmeler	13 ilgili liderlik davranışı bulunduğunu, araştırma yapılan firmalarda inovatif davranışın çok önemli olmasına rağmen, araştırmacılar çok az ilgi gördüğü, liderlerin, çalışanların yenilikçi davranışlarını hem fikir üretme ve uygulamayı hem de daha genel, günlük davranışlarını teşvik etmeyi amaçlayan kasıtlı eylemleriyle etkiledikleri iddia edilmektedir.
13	Oke, Burke ve Myers (2007)	Birleşik Krallık KOBİ'lerinde ağırlıklı olarak radikal veya artımlı olup olmadıklarını ve bu yeniliklerin performans üzerindeki etkilerini araştırmak	İngiltere	Nicel	İşletmelerden geri dönüş oranı yüzde 13.8 olan anket uygulaması	Birleşik Krallık'taki imalat, mühendislik, elektronik, bilgi teknolojisi ve telekomünikasyon endüstrilerindeki KOBİ'lerde web tabanlı bir anket aracı	KOBİ'lerin radikal yeniliklerden daha çok odaklanmaya eğilimli olduğu ve bu odağın satış cirosundaki büyümeye ilişkili olduğu, KOBİ'lerin varlık arzusunun radikal yenilikler geliştirmesi olduğu iddiasının, en azından KOBİ örnekleme için ampirik olarak desteklenmediği ve bir KOBİ'nin yaşının, artımlı veya radikal yeniliklere odaklandığı ile ilişkili olmadığı ileri sürülmektedir.
14	De Jong ve Hartog (2008)	IWB'nin bir ölçeğini geliştirmek ve geçerliliğini test etmek	Hollanda	Nicel	70 farklı bilgi çalışanı ve 94 farklı firmadan sorumlu yöneticiler arasında bir	17 ifadeli IWB (Innovative Work Behavior) ölçeği, Janssen, 2000; Kleysen & Street, 2001; Scott ve Bruce, 1994)	Hem bilim insanları hem de uygulayıcılar örgütsel başarı için bireysel çalışanların yenilikçi çalışma davranışının (IWB) önemini vurgulasa da, çalışanların IWB'sinin ölçümünün hala evrim geçirdiğini, IWB'nin dört ilgili boyutunun olduğu ( fırsat araştırması, fikir üretimi, destekleme ve

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	İnovasyon Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
					anket uygulaması		uygulama), dört boyutun da IWB'nin genel bir ölçüsüne katkıda bulunduğundan, IWB önleminin güçlü yakınsak geçerliliği gösterdiği, bazı boyutlar arasındaki ilişkilerin nispeten yüksek olduğu için diskriminant geçerliliği desteğinin zayıf olduğu, IWB'nin, katılımcı liderlik, dış çalışma temasları ve yenilikçi çıktı ile pozitif olarak ilişkili olduğu ileri sürülmektedir.
15	Reuvers, van Engen, Vinkenburg ve Wilsen-Evered (2008)	Dönüşümcü liderlik ile çalışanın yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiyi yönetici ve çalışanların cinsiyet aracı ile ortaya koymak	Avustralya	Nicel	Hastane içinde toplanmış 335 katılımcı üzerinde anket uygulaması	20 ifadeli dönüşümsel liderlik ölçeği, Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) (Bass ve Avolio, 1994), Yenilikçi iş davranışı ölçeği, West, Markiewicz ve Dawson (2005).	Dönüşümcü liderlik ve yenilikçi iş davranışı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu, çalışanların, dönüşümcü liderlikte, kadın yöneticilerle karşılaştırıldığında erkek tarafından gösterildiğinde daha yenilikçi davranışlar rapor ettiğini, dönüşümcü liderliğin, yöneticinin cinsiyetinin ve çalışanın cinsiyetinin üç yönlü etkileşimi için anlamlı bir etki bulunmadığını ileri sürmektedir.
16	Kılıçer ve Odabaşı (2010)	Bireysel yenilikçilik ölçeğinin (BYÖ) Türkçe'ye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarını yapmak	Türkiye	Nicel	343 üniversite öğrencisi üzerinde anket uygulaması	Oluşturulmuş 20 ifadeli bireysel yenilikçilik ölçeği	Türkçe ölçeğin dört faktörlü bir yapı sergilediği, faktör yapılarının geçerli olduğu, geneline ilişkin iç tutarlık katsayısının 0.82 olduğu, test-tekrar test güvenilirliğinin 0.87 olduğu, uyarlanan ölçeğin yenilikçilik ve yenilikçilik konusu ile bağıntılı Türkçe akademik çalışmalarda kullanılabilir olduğu ileri sürülmektedir.
17	Tabak, Erkuş ve Meydan (2010)	Denetim odağı ve yenilikçi birey davranışları arasındaki ilişkileri belirsizliğe tolerans ve risk alma aracılığı etkisi ile açıklamak	Türkiye	Nicel	173 yönetici üzerinde anket uygulaması	29 ifadeden oluşan denetim odağı ölçeği, Rotter (1966) Türkçe'ye uyarlayan Dağ, (1991), 16 ifadeli belirsizliğe tolerans ölçeği, Budner (1962), 12 ifadeli yenilikçilik ve risk alma ölçeği, Tokat (2007)	Bireylerin denetim odağı ile yenilikçi düzeyleri arasında doğrudan bir ilişki tespit edilemezken; denetim odağının yenilikçilik düzeyinin, belirsizliğe tolerans ve risk alma aracılığı ile etkilediği öne sürülmektedir.
18	Pieterse, Knipperberd, Schippers ve Stam (2010)	Psikolojik güçlenmenin aracılık etkisiyle dönüşümsel ve etkileşimsel liderlik ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkileri ortaya koymak	Hollanda	Nicel	Hollanda'da bir devlet ajansının 230 çalışanı üzerinde anket uygulaması	20 ifadeli dönüşümsel liderlik ölçeği, (Bass ve Avolio, 1995), 12 ifadeli psikolojik güçlendirme ölçeği, (Janssen, Schoonenbeek ve van Looy, 1997), 16 ifadeli IWB ölçeği, Janssen vd. (1997; Janssen, 2001)	Dönüşümsel liderliğin, yalnızca psikolojik güçlendirme yüksek olduğunda yenilikçi davranışla pozitif ilişkili olduğunu, ve ancak bu koşullar altında sadece etkileşimsel liderliğin, yenilikçi davranışlarla negatif bir ilişkisi olduğunu ileri sürmektedir.
19	Yuan ve	İşyerinde yenilikçi	ABD	Nicel	Amerikan	6 ifadeli bireysel inovasyon	Çalışanların yenilikçi davranışlarının, bu davranışa

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	İnovasyon Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
	Woodman (2010)	davranış üzerinde performans ve görüntü sonuç beklentilerinin rolünü ortaya çıkarmak			şirketlerinde değişik işletme ve endüstrilerden farklı ölçekleri farklı sayılarda ölçen 425 tam zamanlı çalışan üzerinde anket uygulaması	davranışı ölçeği, Scott ve Bruce's (1994), 3 ifadeli sonuç beklentisi ölçeği, House ve Dessler (1974), 3 ifadeli beklenen imaj riskleri ölçeği, Ashford (1986), 4 ifadeli beklenen imaj kazanımları ölçeği, Ashford vd. (1998)	ilişkin beklentilerin, iş performansını (beklenen olumlu performans sonuçları) ve kuruluşlarındaki imajı (beklenen imaj riskleri ve beklenen imaj kazanımları) etkilemesi ile nasıl açıklandığının incelendiği çalışmada her üç sonuç beklentisinin de yenilikçi davranışlar üzerindeki önemli etkileri olduğu ileri sürülmektedir. Orta vadeli psikolojik süreçler olarak bu sonuç beklentilerinin, inovasyon için algılanan organizasyon desteği, üst düzey yönetici ilişki kalitesi, yenilikçilik için iş gereksinimi, yenilikçi olarak çalışanın itibarı ve statükoya karşı bireysel memnuniyetsizlik dahil, bağlamsal ve bireysel farklılık faktörleri tarafından şekillendirildiği iddia edilmektedir.
20	De Jong ve Hartog (2010)	IWB'nin dört potansiyel boyutta (fikirlerin araştırılması, üretilmesi, desteklenmesi ve uygulanması) ölçülmesi için bir ölçüt geliştirmek	Hollanda	Nicel	70 farklı bilgi çalışanı ve 94 farklı firmadan sorumlu yöneticiler arasında bir anket uygulaması	17 ifadeli IWB (Innovative Work Behavior) ölçeği, Janssen, 2000; Kleysen ve Street, 2001; Scott ve Bruce, 1994)	Katılımcı liderlik, dış çalışma temasları ve yenilikçi çıktı da dahil olmak üzere IWB'nin ilgili yapılarla hipotez ilişkilerini test etmek için doğrulayıcı faktör analizleri ve hiyerarşik çok düzeyli regresyonları içeren çalışmada yeterli güvenilirlik ve kriter geçerliliğinin sağlandığı, dört boyutun farklılığına dair kanıtın zayıflığının IWB'nin tek boyutlu olduğunu düşündürdüğünü bu yüzden konu ile ilgili daha fazla araştırmanın yapılmasının yerinde olacağı belirtilmiştir.
21	Jafri (2010)	Perakende sektöründe Örgütsel Bağlılık ve Yenilikçi davranış arasındaki ilişkiyi ele almak	Butan Krallığı	Nicel	Perakende sektöründe çalışan 80 yönetici üzerinde anket uygulaması	18 ifadeli örgütsel bağlılık ölçeği, (Allen ve Meyers Ölçeği), yenilikçi davranış ölçeği, George ve Zhou (2001), Ishak (2005)	Yenilikçi davranışların duygusal bağlılık ile pozitif ilişkili olduğunu ve devam bağlılığı (continuance commitment) ile negatif ilişkili olduğunu ve örgütsel bağlılığın yenilikçi davranışların % 14'ünü açıkladığını ileri sürmektedir.
22	Gürel (2010)	Firmaların inovasyon algısı ile inovasyona etki eden koşullarının belirlenmesi ve etki yönlerinin tespitinin sayısal olarak analiz edilebilmesine olanak sağlayacak bir model geliştirmek	Türkiye	Nicel	İstanbul Büyükşehir Belediyesi istiraki olan firmalar üzerinde her bir firmadan bir müdür ve 2 şefin katıldığı 59 kişi üzerinde anket uygulaması	46 ifadeli, 3 faktörlü yazarca geliştirilmiş inovasyon ölçeği	Geliştirilen modelin, firmaların inovasyon düzeylerini ölçmeye yarayan inovasyon göstergeleri ile firmanın iç özellikleri ve firmanın dışındaki çevre özellikleri arasındaki ilişkilerin analiz edilmesine olanak sağladığı ileri sürülmektedir.

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	İnovasyon Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
23	Wang ve Ellinger (2011)	Dış çevrenin önceliğini, algısını ve örgütsel öğrenmeyle ilişkisini incelemek ve bireysel ve kurumsal düzeyde inovasyon performansı da dahil olmak üzere iki düzeyde kurumsal öğrenme ile inovasyon performansı arasındaki ilişkileri araştırmak	ABD	Nicel	83 Ar-Ge yöneticisi ile birlikte 268 üst düzey Ar-Ge proje ekibi üyesi üzerinde anket uygulaması	Scott ve Bruce'un (1994) inovasyon davranışı baz alınarak oluşturulmuş inovasyon ölçeği	Örgütsel öğrenmenin, dış çevrenin algılanmasının öncülüğünün örgütsel öğrenmede önemli olduğu ve örgütsel öğrenmenin hem bireysel hem de organizasyon düzeyinde inovasyon performansı için önemli olduğu ve kurumsal yenilik performansından ziyade bireysel seviyeye daha çok katkıda bulunduğu ileri sürülmektedir.
24	Messmann ve Mulder (2011)	Yeniliklerin nasıl ve niçin geliştirildiğini anlamak için meslek yüksekokullarında yenilikçi iş davranışının araştırılması	Almanya	Nicel ve Nitel	Alman meslek sisteminde her biri 60-90 arası öğretmen çalıştırılan 6 farklı kolejde çalışan 6 meslek öğretmeniyle yapılandırılmış görüşmeler içeren bir araştırma çalışması	Kritik Olay Tekniği (Flanagan 1954) baz alınarak her biri 47-65 dakika süren yapılandırılmış görüşmelerin dijital olarak kaydedilen görüşmeler	Bir iş yerinde inovasyon gelişmesi için fırsatlar ortaya çıktığında bile, bu fırsatların tanınması ve öğretmenlerin yenilikçi çalışma davranışlarının tetiklenmesi için öğretmenlerin ihtiyaçları ve hedeflerinin çok önemli olduğunu, meslekçi öğretmenlerin iş aktivitelerini analiz ederek, yeniliklerin gelişiminin karmaşık, tekrarlayan (iteratif) ve öncelikli bir sosyal süreç olduğunu, öğretmenlerin değişim fırsatları üzerinde harekete geçmeye teşvik edilerek ve okullarda işbirlikçi bir yapı oluşturularak, inovasyon gelişiminin kolaylaştırılabileceği, bir inovasyonun gelişimi boyunca, yansımının önemli bir rol oynadığını, meslek okulları gibi işyerleri tarafından yansıtıcı faaliyetlerin önemi kabul edilirse, bunun sadece yenilikleri değil, aynı zamanda öğretmenlerin mesleki gelişimini de teşvik edeceği ileri sürülmektedir.
25	Shih ve Susanto (2011)	Algılanan dağıtım adaletinin aracı rolüyle yenilikçi iş davranışının, iş arkadaşlarıyla çatışma ve işten ayrılma niyetine olan olumsuz etkilerini ortaya koymak	Tayvan	Nicel	Endonezya'daki üretim ve pazarlama şirketlerinde üretim ve pazarlama ekiplerinde çalışan üst düzey yönetici ve çalışandan oluşan 135 kişi üzerinde anket uygulaması	9 ifadeli yenilikçi iş davranışı ölçeği, Janssen (2000, 2003), 4 ifadeli iş arkadaşlarıyla çatışma ölçeği, Janssen (2003), 5 ifadeli işten ayrılma ölçeği, Hom ve Griffeth (1991), Jaros (1997) ve Wayne vd. (1997)	Yenilikçi iş davranışlarının iş arkadaşlarıyla çatışma ve işten ayrılma niyetiyle ayrı ayrı anlamlı ve pozitif ilişkili olduğu, algılanan dağıtımsal adaletinin, IWB'nin hem iş arkadaşlarıyla çatışma hem de işten ayrılma niyetiyle olan ilişkisine olumsuz yönde aracılık ettiğini iddia etmektedir.
26	Singh ve Sarkar (2012)	İş ilişkisinin aracı rolüyle Psikolojik güçlenme ile inovasyon davranışı arasındaki ilişkileri ortaya	Hindistan	Nicel	Hindistan'da 401 kadın ilköğretim okulu öğretmeni üzerinde anket	Psikolojik güçlenme ve inovasyon davranışı ölçekleri	İş ve organizasyon seviyelerinde kendi kaderini tayin etme, çalışanların yenilikçi davranışları üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olduğu ancak; işin katılımı yoluyla hiçbir etkisi olmadığı, yeterlilik

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	İnovasyon Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
		koymak			uygulanması		ve etkinin (competence and impact), yenilikçi davranış üzerinde doğrudan veya dolaylı hiçbir etkisinin olmadığı ileri sürülmektedir.
27	Subramaniam (2012)	İşyerinde seçilen yordayıcı değişkenler (lider üye ilişkisi, lider rol beklentisi, demografik değişkenler ve problem çözme stili) ile yenilikçi davranışlar arasındaki ilişkiyi ortaya koymak	Malezya	Nicel	79 öğretmen üzerinde anket uygulaması	Geriye dönük bir model oluşturma (ex-post-facto design)	Sadece lider üye değişiminin inovasyon desteğiyle önemli ölçüde ilişkili olduğu, LME'nin, lider rol beklentisi ve sezgisel problem çözme stili, bireylerin inovasyon için kaynak arzının yeterliliği konusundaki algıları ile önemli ölçüde ilişkili olduğu, LME'nin, yenilik için psikolojik iklim ile önemli ölçüde ilişkili olan tek değişken olduğu, psikolojik iklim ve IWB arasında anlamlı bir ilişki olduğu, LME'nin, lider rol beklentisi, sistematik problem çözme stili ve sezgisel problem çözme stili ve IWB ile önemli ölçüde ilişkili olduğu, yenilik için psikolojik iklimin LME'den etkilendiği ve kaynak tedarigi olmadan inovasyon desteğinin, IWB ile sonuçlanmayacağı iddia edilmektedir.
28	Taghipour ve Dezfuli (2012)	İş tutumlarının aracılık ettiği örgütsel kültür ile yenilikçi davranışlar arasındaki nedensel ilişkileri belirlemek	İran	Nicel	İranlı bir sanayi şirketinin 240 çalışanı üzerinde anket uygulaması	Örgütsel kültür araştırması (OCS; Glaser, Zamanou ve Hacker (1987), iş tatmini ölçeği (Brayfield ve Rothe (1951), örgütsel bağlılık ölçeği, (Meyer ve Allen (1993) ve IWB ölçeği, Krause (2004)	Her bir gösterge değişkeni ve onun ilgili gizli (latent) değişkeni arasındaki ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu, iş tutumlarının örgütsel kültürün yenilikçi davranışları etkilediği önemli mekanizmalar olduğu ileri sürülmektedir.
29	Aryee, Walumbya, Zhou ve Hartnell (2012)	Dönüşümcü Liderlik, Yenilikçi Davranış ve Görev Performansı arasındaki ilişkileri ortaya koymak	Çin	Nicel	Çin'deki büyük bir telekomünikasyon şirketinin çalışanları	20 ifadeli dönüşümsel liderlik ölçeği, Form 5X; Bass ve Avolio, (2004), 15 ifadeli iş sözleşmesi ölçeği, Salanova vd., (2005), 6 ifadeli işin anlamlılık deneyimi ölçeği, Experienced Meaningfulness of Work, Hackman and Oldham (1975), 5 ifadeli çalışma çıktıları için deneyimli sorumluluk ölçeği, Hackman and Oldham (1975), 6 ifadeli inovasyon davranışı ölçeği, Scott and Bruce (1994)	Dönüşümcü liderliğin, iş sözleşmesiyle hem doğrudan hem de dolaylı olarak çalışanların psikolojik durumları aracılığıyla ilişkili olduğu, iş sözleşmesinin yenilikçi davranışlar ve görev performansı ile ilgili olduğu, iş katılımı-yenilikçi davranış ilişkisine, lider-üye değişimi tarafından aracılık edildiği ileri sürülmektedir.
30	Turgut ve Beğenirbaş (2013)	Çalışanların yenilikçi davranışları üzerinde sosyal sermaye ve yenilikçi iklimin rolünü ortaya koymak	Türkiye	Nicel	Kütahya'daki iki kamu ve iki özel hastanedeki 398 çalışana uygulanan anket uygulaması	26 ifadeli Sosyal Sermaye Ölçeği: Göksel ve diğerleri (2010), 20 ifadeli Yenilikçi İklim Ölçeği, Nybakk ve diğerleri (2011) tarafından Amabile ve diğerleri (1996) çalışmasına dayanılarak, 6 ifadeli Yenilikçi Davranış	Yapısal sosyal sermaye ve bilişsel sosyal sermayenin yenilikçi iklim boyutları ve yenilikçi davranışa anlamlı etkisinin bulunmadığı, ilişkisel sosyal sermayenin yenilikçi iklim boyutlarını ve yenilikçi davranış olumlu ve güçlü bir şekilde etkilediği ileri sürülmektedir.

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	İnovasyon Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
						Ölçeği, Scott ve Bruce (1994) Türkçe'ye uyarlaması Çalışkan vd. (2011)	
31	Messmann ve Mulder (2011)	Çalışanların düşük veya yüksek hedef özgüllük ile inovasyon görevlerinde bulunup bulunmadığına bağlı olarak görevle ilgili farklı ihtiyaçları olduğu varsayımını test etmek	Almanya	Nicel	239 meslek öğretmeni üzerinde anket uygulaması	20 ifadeli yarı yapılandırılmış yenilikçi iş davranışı ölçeği, Messmann and Mulder (2012), 5 ifadeli içsel görev motivasyonu ölçeği, Tierney vd. (1999), 3 ifadeli algılanan etki ölçeği, Spreitzer (1995), 7 ifadeli algılanan sosyal destek ölçeği, Janssen (2005), 8 ifadeli algılanan destekleyici iklim ölçeği, De Jong and Kemp (2003)	Artan hedef özgüllüğü ile algılanan sosyal destek gibi inovasyona özgü kaynakların, algılanan etki gibi genel, işle ilgili kaynaklarla karşılaştırıldığında daha önemli hale geldiği ve inovasyon için içsel motivasyonun, hedef özelliklerin tüm seviyelerinde hayati bir gereklilik olduğu varsayımında; hedef özgüllüğü (fırsat araştırması) ile inovasyon görevlerine katılımın algılanan etkilere bağlı olduğu, yüksek hedef özgüllüğünün (örn. Nesil, fikir tanıtımı ve yansıma) algılanan sosyal destek tarafından kolaylaştırıldığı, içsel görev motivasyonunun, her hedef belirlilik seviyesinde yenilik görevlerine katılımı artırdığı ve algılanan etki ve algılanan sosyal desteğin etkilerine aracılık ettiği iddia edilmektedir.
32	Chang, Hsu, Liou ve Tsai (2013)	İş sözleşmesi ve iş kaynaklarının aracılığında psikolojik sözleşme türleri ve yenilikçi davranışlar arasındaki ilişkileri ortaya koymak	Tayvan	Nicel	267 mühendis ve 75 yönetici üzerinde anket uygulaması	18 ifadeli psikolojik sözleşme türleri ölçeği, Raja, Johns, and Ntalianis (2004), 17 ifadeli iş sözleşmesi ölçeği, Schaufeli vd, (2002), 8 ifadeli yarı yapılandırılmış örgütsel ve sosyal kaynaklar ölçeği, Bakker vd., (2005); Xanthopoulou vd., (2007), 9 ifadeli inovasyon davranışı ölçeği, (Janssen, (2000)	İş sözleşmelerinin, işlem sözleşmeleri ve yenilikçi davranışlar arasındaki negatif ilişkiye, ilişkisel sözleşmeler ve yenilikçi davranışlar arasındaki pozitif ilişkiye tam olarak aracılık ettiği, yüksek düzeydeki örgütsel veya sosyal kaynakların, iş sözleşmesinin olumsuz aracılık etkisini azalttığı tersine, kaynakların iş sözleşmesinin olumlu aracılık etkisini güçlendirdiği ileri sürülmektedir.
33	Taştan (2013)	Katılımcı örgütsel iklim, öz-liderlik ve yenilikçi davranışlar arasındaki ilişkileri incelemek ve katılımcıların iklimi ile yenilikçi davranış arasındaki ilişki üzerine iş bağlılığının ve proaktif kişilik özelliklerinin ılımlı etkilerini belirlemek	Türkiye	Nicel	40 farklı KOBİ'de çalışan 400 çalışan üzerinde anket uygulaması	15 ifadeli katılımcı örgütsel iklim ölçeği, Spreitzer (1996), 35 ifadeli öz liderlik ölçeği, Houghton ve Neck (2002), 6 ifadeli inovasyon davranışı ölçeği, Scott ve Bruce (1994), 2 ifadeli iş bağlılığı ölçeği, Lodahl ve Kejner (1965), 17 ifadeli proaktif kişilik ölçeği, Bateman ve Crant (1993)	Katılımcı örgütsel iklimin tüm boyutlarının (sosyo-politik destek, katılımcı çalışma ortamı, kaynaklara erişim, bilgiye erişim), iş sözleşmesi ve proaktif kişiliğin; katılımcı örgüt iklimi ve yenilikçi davranış arasındaki ilişkiyi hafiflettiği ileri sürülmektedir.
34	Yoshida, Sendjaja, Hirst ve Cooper (2014)	Hizmetkâr liderliğin hem çalışanın yaratıcılığını hem de takım inovasyonunu nasıl etkilediğini ortaya koymak	Avustralya	Nicel	İki uluslu bir Asya örneği olan 154 ekip üzerinde anket uygulaması	Yarı yapılandırılmış hizmetkar liderlik, yaratıcılık ve takım inovasyonu ölçekleri	Hizmetkâr liderliğin liderle bireysel ilişkisel kimlik ve kolektif prototipliği desteklediğini ve bunun da çalışan yaratıcılığını ve takım inovasyonunu geliştirdiğini, liderlik tanımının aracılık etkisinin, inovasyon için takım iklimi yüksek olduğunda, en güçlü olduğunu ileri sürmektedir.

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	İnovasyon Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
35	Maura, Park, Song, Yoon ve Kim (2014)	Öğrenen örgüt ile inovasyon davranışı arasındaki ilişkileri ortaya koymak	Güney Kore	Nicel	Elde edilen ankete yapısal eşitlik modelinin uygulanması	Yarı yapılandırılmış öğrenen örgüt ve inovasyon davranışı ölçekleri	Öğrenen örgüt kültürünün çalışanların yenilikçi çalışma davranışları üzerinde doğrudan ve dolaylı bir etki yarattığı, çalışma bağlılığının (job involvement) öğrenme organizasyonu ile yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkiyi tam olarak aracılık ettiği ileri sürülmektedir.
36	Gaudencio, Coelho ve Ribeiro (2014)	Kurumsal etik ve sosyal sorumluluğun yönetim ve çalışanların tutum ve davranışları, özellikle örgütsel bağlılık (OC), yenilikçi davranış (İB) ve performans açısından memnuniyetini nasıl etkilediğini ortaya koymak	Portekiz	Nicel	223 Portekiz'li birey üzerinde anket uygulaması	Yarı yapılandırılmış Kurumsal etik, sosyal sorumluluk, örgütsel bağlılık (OC), yenilikçi davranış (İB) ve performans memnuniyeti ölçekleri	Yönetimden duyulan memnuniyet üzerine yapılan çalışmalar, Çalışanların etik değerlere ve sosyal sorumluluk uygulamalarına değer verdikleri; örgütsel bağlılığın yönetimin memnuniyeti, etik değerler ve iş gücü uygulamalarına etkisi üzerinde istatistiksel kanıtlar bulunduğu, ayrıca; OC'nin İB'yi etkilediği ve bu tutumun rol-performansı güçlü pozitif ilişkileri olduğu ileri sürülmektedir.
37	Leong ve Rasli (2014)	Çalışanların performansa ulaşmak için yenilikçi iş davranışlarını nasıl kullandığını ortaya koymak	Malezya	Nitel	Malezya otomotiv organizasyonundaki 300 çalışan üzerinde anket uygulaması	17 ifadeli IWB ölçeği, Janssen (2000), Kleysen ve Street (2001) ve Scott ve Bruce (1994).	Tek faktörlü bir yenilikçi çalışma davranışı ve iki faktörlü bir iş rolü performansı için destek bulunduğu, yenilikçi çalışma davranışı, cinsiyet ve eğitime dayalı iş rolü performansında düşük farklılıklar olduğunu, çapraz fonksiyonel kapasitede çalışan ve piyasa ya da müşteri odaklı çevre ile uğraşan çalışanların, araştırma ve geliştirme ile sıkı sıklığa bağlı olan bölümlere kıyasla, iş rolünün performansının yüksek olduğunu gösterme eğiliminde oldukları ileri sürülmektedir.
38	Stock (2014)	Hizmet karşılaşmasında kaynak eksikliğinin sonuçlarını ortaya koymak	Almanya	Nicel	142 öncü çalışan (frontline employees (FLEs) ve müşterileri üzerinde anket uygulaması	Yarı yapılandırılmış IWB ölçeği, Janssen (2000), yönetici desteği, Bakker vd. (2010), örgütsel destek ölçeği, Eisenberger, Cummings, Armeli, and Lynch (1997), iş özerkliği ölçeği, (Hackman ve Oldham, 1975), işte anlam krizi ölçeği, Schnell (2010), iş sıkıntısı ölçeği (job boredom), Fisher (1998)	Üç ana biçimde tezahür eden ve iş ile ilgili bir uyarımın olumsuz psikolojik bir hali olan can sıkıcı şeylerin (boreout (: işte bir anlam krizi, iş can sıkıntısı ve büyüme krizi) yenilikçi iş davranışlarını etkileyebileceği ileri sürülmektedir. İşte hem anlam krizi ve hem de büyüme krizinin yenilikçi iş davranışını engellediği ancak; iş sıkıntısının (job boredom) bir etkisinin olmadığı ayrıca; müşteriler tarafından sağlanan desteğin, bu üç sondaj boyutunun ilişkilerini yenilikçi çalışma davranışları ile benzersiz şekillerde yönlendirdiği ileri sürülmektedir.
39	Afsar, Badir ve Saeed (2014)	Dönüşümcü liderlik ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkileri ortaya koymak	Çin	Nicel	Çin'in 5 önemli inovatif işletmesinde çalışan 87 lider ve 639 çalışanı üzerinde anket uygulaması	20 ifadeli yarı yapılandırılmış dönüşümcü liderlik ölçeği, Bass ve Avolio, (1997); Avolio vd., (2004); Bono ve Judge, (2003); Bass, 1999), 12 ifadeli işyerinde güçlenme ölçeği, Spreitzer (1995), 16 ifadeli karşılıklı kendilik-yapısı ve bağımsız kendilik-yapısı	Psikolojik güçlenmenin, dönüşümcü liderlik ve IWB arasındaki ilişkiye aracılık ettiği, dönüşümcü liderliğin fikir üretmenin yanı sıra fikir uygulamasını içeren IWB'yi olumlu yönde etkilediği, dönüşümsel liderlik ile IWB arasındaki ilişkinin, daha yüksek karşılıklı bağımlı benlik kurgusu ve daha düşük bağımsız bir öz-yapıya sahip olan çalışanlar arasında daha güçlü olduğu ileri sürülmektedir.

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	İnovasyon Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
						ölçeği, Gudykunst ve Lee (2003), 10 ifadeli IWB ölçeği, De Jong ve Den Hartog (2010).	
40	Taştan ve Davoudi (2015)	Lidere güvenin aracılığında lider-üye değişimi ve yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkileri ortaya koymak	Türkiye	Nicel	Türkiye'de faaliyet gösteren farklı sektörlerden kurumları ve orta ölçekli şirketleri temsil eden 327 üst düzey yönetici olmayan çalışan üzerinde anket uygulaması	Lider üye değişiminin faktörlerini (Değişim, sadakat, değişimin katkısı ve profesyonel saygı) ölçen ölçek , Leader-Membership Exchange (LMX), Liden ve Maslyn (1998), 10 ifadeli, IWB'nin 4 faktörünü (fikir üretimi, destek olma (championing), fikir uygulaması) ölçen ölçek Hartog (2010), 6 ifadeli güven ölçeği, Podsakoff vd., (1990)	LMX kalitesinin lidere olan güven üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu ancak; LMX'in etkisinin çalışanların IWB'sinde anlamlı olmadığı, öngörülen aksine, LMX'in IWB'yi etkilemediği, lidere duyulan güvenin IWB üzerinde pozitif etkisi olduğu ve algılanan LMX kalitesi ile çalışanların IWB'si arasındaki ilişkiyi önemli ölçüde değiştirdiği ileri sürülmüştür.
41	Kang, Solomon ve Choi (2015)	CEO'ların Liderlik Stilleri ve Yöneticilerinin Yenilikçi Davranışı arasındaki ilişkileri ortaya koymak	ABD	Nicel	39 katılımcı CEO ve 105 yönetici üzerinde anket uygulaması	12 ifadeli dönüşümcü liderlik ölçeği ve 5 ifadeli işlemsel liderlik ölçeği, Podsakoff vd. (1990), Rafferty ve Griffin (2004), 3 ifadeli inovatif iklim ölçeği, Patterson vd., (2005) ve Scott ve Bruce (1994), yöneticilerin inovasyon davranışı ölçeği Scott ve Bruce (1994), yazarca oluşturulmuş CEO inovasyon davranışı değerlendirme ölçeği	CEO'nun hem dönüşümsel hem de işlemsel liderliğinin, yöneticilerin yenilikçi davranışlarına olumlu etkilediğini, firmanın yenilikçi ikliminin, dönüşümcü liderlik ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkilere aracılık ettiğini, yenilikçi liderliğin işlemsel liderlik ile yenilikçi davranış arasında aracılık etmediği, CEO'ların farklı liderlik tarzlarının çalışanların yenilikçi davranışlarını nasıl etkilediğine ve yenilikçi iklimin ilişkiyi ne ölçüde etkilediğine dair daha iyi bir anlayışa katkıda bulunduğu ileri sürülmektedir.
42	Bysted ve Hansen (2015)	Kamu ve özel sektör çalışanlarının inovatif davranışlarını karşılaştırmak	Danimarka	Nicel	İskandinav'da (İsveç, Norveç, Danimarka) 8310 kişi üzerinde anket uygulaması	European Employee Index®'den elde edilen ölçek	Kamu çalışanlarının daha az yenilikçi olmadığı, farklı alt sektörler / endüstriler ve iş türleri arasındaki yenilikçi davranışlardaki büyük farklılıkların anlaşılmasının önemli olduğunu ileri sürmektedir.



	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	İnovasyon Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
43	W-Turek ve Turek (2015)	İşyerinde yenilikçi davranış üzerinde İK esnekliğinin, bireysel esnekliğin ve psikolojik sermayenin rolünü ortaya koymak	Polonya	Nicel	Birinci çalışmada 166 online anket, ikinci çalışmada ekonomi alanında 70 lisansüstü öğrencisi üzerinde anket uygulaması	12 ifadeli inovasyon davranışı ölçeği, Kleysen ve Street (2001), yazarca oluşturulmuş 6'şar ifadeli HRF ve IF ölçeği, 12 ifadeli psikolojik sermaye ölçeği, Luthans vd. (2007).	İK esnekliğinin (HR flexibility-HRF) ve IF'nin (individual flexibility) yenilikçi davranışların genel olarak zayıf bir yordayıcısı olduğu, psikolojik sermayenin (psychological capital-(PsychCap)), bir arabulucu olduğunda İKF ve IF'nin yenilikçi iş davranışını öngördüğü ileri sürülmektedir.
44	Örnek ve Ayas (2015)	Entelektüel sermaye, yenilikçi iş davranışı ve iş performansı yansıması arasındaki ilişkileri ortaya koymak	Türkiye	Nicel	Önceki araştırma bulgu ve sonuçları üzerine bir meta analizi	Literatür taraması yoluyla önceki araştırmaların incelenmesi	Yenilikçi davranış ve entelektüel sermaye arasında anlamlı bir ilişki olduğu, insan sermayesinin yapısal sermayeye katkısıyla ortaya çıkan yenilikçi iş davranışının, müşteri sermayesini etkilediği ve bundan etkilendiği ve böylece karşılıklı etkililiğin de performans gelişimini etkilediği ileri sürülmektedir.
45	Wang, Fang ve Qureshi (2015)	Sosyal ağ teorisini ve lider-üye değişimi (LMX) teorisini birleştirerek, üç tür sosyal ilişkinin çalışanın yenilikçi davranışları üzerindeki etkilerini araştırmak	Çin	Nicel	Çin'deki bir firmada 135 çalışan üzerinde anket uygulaması ve 1 CEO, 3 üst düzey yönetici ve 3 çalışan ile yapılandırılmış derinlemesine görüşmeler	9 ifadeli inovasyon ölçeği, Janssen's (2000, 2001), Lider-üye değişimi ölçeği, (Liden ve Maslyn, 1998), Grup dışı zayıf bağlar ve grup içi güçlü bağlar ölçeği, liste yöntemini (roster method) kullanarak sosyal ağlardan elde edilen verilerle meslektaşlarının listesini inceleyip organizasyon ortamında sosyal etkileşim sıklıklarını belirtmelerini istemek şeklinde bir soru sormak	LMX'in grup dışı zayıf bağlar ve yenilikçi davranışlar arasındaki pozitif ilişkiyi tam olarak aracılık ettiğini, LMX'in, yalnızca grup içi güçlü bağların sayısı düşük olduğunda, yenilikçi davranışlarla pozitif ve anlamlı bir şekilde ilişkili olduğu ileri sürülmektedir.
46	Snyder, Witell, Gustafsson, Fombelle ve Kristensson (2016)	Hizmet inovasyonunun kategorilerini belirlemek	ABD	Nitel	1046 akademik makalenin meta analizi	Önceki araştırma bulgu ve sonuçlarından elde edilen veriler	Dört benzersiz hizmet yenilik kategorisi ((1) değişim derecesi, (2) değişim türü, (3) yenilik ve (4) hizmet araçları bulunduğunu, çoğu araştırmacının içeriye odaklandığını ve hizmet inovasyonunu firma için yeni bir şey olarak gördüklerini ve hizmet inovasyon kategorilerinin hem müşteri değerini hem de finansal performansı göz ardı ediyor gibi görüldüğünü ileri sürmektedir.
47	Laukkanen, Owusu ve Oikarinen (2016)	Farklı mizah türlerinin, yenilikçi iş davranışları ve bireylerin inovasyon çıktısı üzerindeki etkilerini ortaya koymak	Finlandiya	Nitel ve Nicel	Teorik tartışma ve nicel bir analiz	Literatür taraması sonucu önceki araştırmalara ilişkin bulgu ve sonuçlar ile yapılandırılmış inovasyon davranışları ölçeği	Mizahın genel olarak örgüt içindeki inovasyonla daha ilgili olmasına rağmen, özellikle yenilikçi iş davranışları göz önünde bulundurularak dış ilişkiler açısından da önem taşıdığı, genel olarak konuşan, saldırgan mizahın olumsuz çağrışımları olduğu, mizah türlerinin pozitif alttaşlarla (ilişki kurma, başa çıkma ve yeniden düzenleme gibi) ilişkilendirildiği ancak, bu bağlantıların kendiliğinden belli olmadığı,

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	İnovasyon Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
							farklılıkları kabul etmenin yöneticilerin, inovasyon için destekleyici koşullar yaratmak için örgütlerin içinde ve ötesinde değişen etkileşim biçimlerinde mizah kullanımını izlemesine ve teşvik etmesine yardımcı olduğu ileri sürülmektedir.
48	Li ve Hsu (2016)	Hizmetlerde, çalışan yenilikçi davranışları (EIB) ile ilgili literatürün kapsamlı bir incelemesini yapmak	Hong Kong	Nitel	1995-2014 döneminde 56 dergide yayınlanan hizmetlerde EIB'yi inceleyen 143 makalede meta analizi	Literatür taraması sonucu elde edilen bulgu ve sonuçlar	Uygulayıcılara EIB, iş özellikleri ve diğer ilgili kavramlar arasındaki ilişkiyi anlamalarını sağlamak için "tek elden" bir kağıt sunmaktadır.
49	Aslan, Duman, Şen, Duran ve Atarbay (2016)	İnovasyon ve girişimcilik kavramlarının, inovasyon yapan şirket ve proje sahiplerinin, üzerinde çalıştıkları yenilik türleri, süreç boyunca karşılaştıkları zorluklar ve kullandıkları baş etme stratejilerinin neler olduğu ve bunların nasıl tanımlandığını ortaya çıkarmak	Türkiye	Nitel	Nitel araştırma deseni ve fenomenolojik araştırma yöntemi	Gönüllü olarak beş şirketin sahipleri ile yapılan yarı yapılandırılmış görüşmeler	Kategorik analiz kapsamında altı genel alan ve 39 özel alt alan oluşturulmuştur. En dikkate değer bulgular arasında, yenilikçi girişimcilerin çoğunlukla "inovasyon süreci" nin genel kapsamı içinde görüş belirtmiş oldukları açıktı. "İnovasyonun tanımı" içinde, çoğunlukla ürünle "katma değer" sağlamaya değindikleri görülebilir. "Ürün özellikleri" içinde çoğunlukla "inovasyonun dahil edilmesine" işaret ederler. "Öğrenme deneyimlerinin" inovasyon süreci üzerinde olumlu etkileri olduğu belirtilmiştir.
50	Akram, Lei ve Haider (2016)	İlişkisel liderliğin (RL) çalışanların yenilikçi çalışma davranışının (EIWB) üç farklı aşaması üzerindeki etkisini araştırmak	Çin	Nicel	Çin'deki bir bilgi teknolojisi (IT-Information Technology) şirketinde çalışan 261 kişi üzerinde anket uygulaması	5 faktörlü (kapsayıcı, güçlendirici, koruyucu, etik ve vizyon) 25 ifadeli ilişkisel liderlik ölçeği, Carifio (2010), 9 ifadeli IWB ölçeği, Janssen (2000)	Güçlü bir motivasyon aracı olan ilişkisel liderliğin, çalışanların EIWB'nin fikir üretme, fikir tanıtımı ve fikir gerçekleştirme aşamalarının her birinde yenilikçi iş davranışlarını göstermelerine yardımcı olduğunu iddia etmektedir.
51	Taşgıt ve Torun (2016)	Yöneticilerin inovasyon algıları, inovasyon sürecini yönetme tarzları ve işletmenin inovasyon performansı arasındaki ilişkileri ve etkileşimleri incelemek	Türkiye	Nicel	Düzce ilinde faaliyet gösteren KOBİ'lerin 126 üst düzey (sahip) yöneticileri üzerinde anket uygulaması	Literatür taraması sonucunda önceki çalışmalardan yararlanılarak hazırlanan 36 ifadeli inovasyon algısı ölçeği, inovasyon yönetme tarzları ölçeği, inovasyon performansı ölçeği	Dönüşümcü tarzda yönetme üzerinde en yüksek pozitif etkiye sahip olan değişkenin "Kalite artışı", karizmatik tarzda yönetme ve hizmetkâr tarzda yönetme üzerinde en yüksek pozitif etkiye sahip olan değişkenin "Krizden Çıkış" ve stratejik tarzda yönetme üzerinde en yüksek pozitif etkiye sahip olan değişkenin "Rekabet Avantajı" olduğu iddia edilmektedir. Ayrıca; ek maliyet algısının tüm yönetim tarzları üzerinde negatif etkiye sahip olduğu, işletmenin inovasyon performansı üzerinde etkili olan en önemli inovasyon sürecini yönetme tarzlarının, karizmatik ve stratejik tarzda yönetme olduğu ileri sürülmektedir.

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	İnovasyon Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
52	Işık ve Türkmendağ (2016)	Atatürk üniversitesi turizm fakültesi öğrencilerinin bireysel yenilikçilik algılarını belirlemek	Türkiye	Nicel	500 öğrenci üzerinde anket uygulaması	20 ifadeli bireysel yenilikçilik ölçeği, (Innovativeness Scale (IS), Hurt, Joseph ve Cook (1977))	Turizm öğrenimi gören öğrencilerin cinsiyetleri ile bireysel yenilikçilik ölçeği boyutlarından yalnızca değişime direnç boyutu arasında anlamlı bir fark olduğu, öğrencilerin öğrenim gördükleri bölüm ile değişime direnç ve fikir önderliği boyutları arasında anlamlı bir fark tespit edildiği ayrıca; daha önce yenilik ile ilgili bir sertifika programına katılma durumunun öğrencilerin bireysel yenilikçilik algılarında etkili olacağı düşünülmüş ancak daha önce bir sertifika programına katılma durumu ile yalnızca fikir önderliği boyutu arasında anlamlı bir fark belirlendiği ileri sürülmektedir.
53	Kang, Matusik, Kim ve Philips (2016)	Girişimci firmalarda çalışanların yenilikçi davranışları üzerine çoklu örgütsel iklimlerin etkileşimli etkilerini ortaya koymak	ABD	Nicel	105 yönetici ve 39 CEO üzerinde anket uygulaması	Yazarca oluşturulan 18 ifadeli örgütsel iklim ölçeği, 4 ifadeli buluş tutkusu ölçeği (Passion for inventing), 9 ifadeli inovasyon davranışı ölçeği, Scott ve Bruce (1994)	Yenilikçi iklimin, çalışanın yenilikçi icat davranışları ile ilişkili olduğu, dolaylı olarak da çalışan icat etme tutkusu ile pozitif olarak ilişkili olduğu, yenilikçi iklim ve icat tutkusu arasındaki ilişkinin, proaktif iklim arttıkça güçlendiği ve risk alma iklimi arttıkça, icat tutkusu ile çalışanın yenilikçi davranışları arasındaki ilişkinin daha da güçlendiği iddia edilmektedir.
54	Husein, Dayan ve Benedetto (2016)	Örgütsel öğrenme, çalışanların yenilikçiliği ve yenilik süreci yoluyla ağın rekabet gücü üzerindeki etkisini ortaya koymak	Hindistan	Nicel	Hindistan'da faaliyet gösteren 110 firmada çalışan 110 kişi (Proje Yöneticileri, Kıdemli Proje Yöneticisi, Genel Müdür (Projeler) ve Başkan Yardımcısı (Projeler)) üzerinde anket uygulaması	Literatür taraması yapılarak önceki çalışmalardan (Bessant ve Francis, (1999); Francis ve Bessant, 2005) yararlanılarak oluşturulan örgütsel öğrenme ve yenilik süreci ölçeği, teknoloji stratejisinin etkinliği ölçeği ve rekabet gücü ölçeği	Örgütsel ağın örgütsel öğrenme ve yenilik süreci yoluyla rekabetçiliğe yol açtığını ancak; etkin bir teknoloji stratejisi uygulandığında çalışan yenilikçiliğiyle rekabet edebilirliğe yol açacağı, ayrıca, inovasyon sürecinin sadece örgütsel ağ-rekabetçilik ilişkisini değil aynı zamanda çalışanın yenilikçilik-rekabetçilik ilişkisini de yönlendirdiği, örgütsel öğrenme ve inovasyon sürecinin örgütsel ağ oluşturma ve rekabetçilik arasındaki değişkenlere aracılık ettiği ileri sürülmektedir.
55	Kör (2016)	Öz-liderliğin algılanan girişimcilik oryantasyonu ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide aracı rolünü inceleyerek yenilikçi iş davranışları üzerine araştırmaları iletirmek	Türkiye	Nicel	İstanbul'da bankacılık sektöründe çalışan 404 kişi üzerinde anket uygulaması	9 ifadeli girişimcilik oryantasyonu ölçeği, Covin ve Slevin (1989), 35 ifadeli öz liderlik ölçeği, Houghton ve Neck (2002), 17 ifadeli IWB ölçeği, De Jong ve Den Hartog (2010)	Katılımcıların girişimcilik yönelimi algıları ile yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkide öz-liderliğin tam aracı rolünü desteklediği ileri sürülmektedir.
56	Lukoto ve Chan (2016)	Yenilikçi örgüt kültürü algısı ve çalışanların yenilikçi iş davranışı	Güney Afrika	Nicel	92 kişi üzerinde anket uygulaması	Yenilikçi örgüt kültürü ve yenilikçi iş davranışı ölçeği	Çalışanların olumlu bir inovasyon kültürü algıladığında, yenilikçi çalışma davranışının belirli aşamalarında yenilikçi davranışlar sergiledikleri,

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	İnovasyon Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
		üzerindeki etkisini ortaya koymak					araştırmada on belirleyici tespit edildiği (özerklik, dış ilişkiler, iletişim, işbirliği, risk alma, merkezi olmayan yapı, ödül, kaynak, katılımcı liderlik ve strateji), bu belirleyicilerin bir kısmının yenilikçi davranışa yüksek destek sağladığı ve bunların spesifik inovasyon davranış aşamalarına göre farklılık gösterdiği ileri sürülmektedir.
57	Swaroop ve Dixit (2017)	Yaratıcılık, yenilikçilik ve yenilikçi iş davranışının takdir edilmesindeki karşıklığı gidermek	Hindistan	Nitel	Elde edilen bulgu ve sonuçların meta analiziyle bir sonuca ulaşma	Litaratür taraması sonucu elde edilen bulgu ve sonuçlar	Yaratıcılık, yenilikçilik ve yenilikçi iş davranışının karmaşık olgular olduğu ve terimlerin genellikle bir olgu tanımlanırken birbirleriyle karıştırıldığını, özellikle yaratıcılık ve yeniliğin, birbirinin yerine kullanıldığını, aynı zamanda, inovasyona yol açan davranışlarda bulunan çalışanları içeren yenilikçi iş davranışlarının çoğu kez yenilikle karıştırıldığını ileri sürmektedir. Yaratıcılığın bir kişinin sezgiden veya beyin fırtınası gibi alıştırmalardan ortaya çıkabilecek yeni fikirleri araması gibi, özgün ve eşsiz bir şey tasarlama kabiliyeti olarak kabul edildiğini, inovasyonun ise, yeni fikirlerin uygulanması eylemi olarak kabul edildiğini ve organizasyon veya toplum için değer yaratan ve böylece yeni tekniklerin ya da daha iyi şeyler yapmanın daha iyi yollarını içerdiğini belirtmektedir. Yaratıcılığın, ürünlere, hizmetlere, süreçlere ve prosedürlere ilişkin yeni ve yararlı fikirlerin üretilmesi olarak tanımlandığını (ör., Oldham ve Cummings, 1996; Amabile, 1988), ancak; yenilikçi iş davranışının daha net bir uygulayıcı bileşeninin olduğu ve yenilikçi çıktı için çok önemli olduğu belirtilmektedir. Yenilikçi iş davranışının, aşamalı iyileştirmelerden, süreç boyunca tüm süreçleri ve sistemleri etkileyebilecek ve aynı zamanda yeni ürün geliştirmeye yol açabilecek radikal yeni fikirlerin geliştirilmesine kadar uzanan bir dizi davranışı kapsayabileceği de vurgulanmıştır (Axtell ve ark. 2000).
58	Messmann, Stoffers, Heijden ve Mulder (2017)	Mesleki öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarına iş talepleri ve iş kaynaklarının ortak etkisini ve özellikle psikolojik güçlendirme ve katılımcı güvenliğinin etkileşimli etkilerini ve iş taleplerinin olumsuz etkilerinin tamponlama	Almanya	Nicel	239 meslek öğretmeni üzerinde anket uygulaması	IWB ölçeği, Messmann and Mulder (2012), iş talepleri ölçeği, Janssen (2000), psikolojik güçlendirme ölçeği, Spreitzer (1995), katılımcı güvenliği ölçeği, De Jong's (2007)	IWB'nin bireysel ve etkileşimli belirleyicilerinin psikolojik güçlendirme ve katılımcı güvenliği olduğu ayrıca; psikolojik yetkilendirme yüksek olduğunda ve tersine katılımcı güvenliği düşük olduğunda, iş taleplerinin etkilerinin önemli ölçüde daha olumlu olduğu iddia edilmektedir. Çalışanları güçlendiren ve arkadaşlık ve azınlık kabulü sağlayan, becerikli çalışma ortamları yaratmanın önemli olduğu, iş taleplerinin bireysel olarak değişen algılara ve telafi edici iş kaynakları için karşılık gelen ihtiyaçlara

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	İnovasyon Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
		potansiyellerini ortaya çıkarmak					dikkat edilmesini gerektiği vurgulanmaktadır.
59	Liu, Chow, Zhang ve Huang (2017)	Örgütsel inovasyon iklimi ve bireysel yenilikçi davranış arasındaki ilişkileri ortaya koymak ve psikolojik sahiplik ile psikolojik güçlenmenin ilımlı etkilerini keşfetmek	Çin	Nicel	Çin'de 157 firmadan 804 çalışan üzerinde anket uygulaması	Örgütsel inovasyon iklimi ölçeği, Liu ve Shi (2009), 7 ifadeli örgüte psikolojik sahiplik ölçeği, Van Dyne ve Pierce (2004), psikolojik güçlenme ölçeği, Spreitzer (1995), 6 ifadeli bireysel inovasyon davranışı ölçeği, Scott ve Bruce (1994)	Organizasyon ve psikolojik güçlendirme için psikolojik mülkiyetin bireysel inovatif davranışların önemli belirleyicileri olduğunu ve iklim-yenilik ilişkisinin moderatörleri olarak hizmet ettiğinin önerildiği çalışmada bu iki psikolojik değişkenin her birinin bireysel yenilikçi davranışlarla pozitif bir ilişkisi olduğu, psikolojik güçlenmenin, iklim-yenilik ilişkisinin bir moderatörü olarak hizmet ettiği ve ilişkinin psikolojik güçlenmede yüksek olan bireyler için daha güçlü olduğu iddia edilmektedir.
60	Klaeijssen, Vermeulen ve Martens (2017)	Öğretmenlerin yenilikçi davranışlarında temel psikolojik ihtiyaç memnuniyeti, içsel motivasyon ve mesleki öz-yeterliliğin önemini ortaya koymak	Hollanda	Nicel	Hollanda'da ilk, orta ve mesleki eğitimde görevli 2385 öğretmen üzerinde anket uygulaması	Uyarlanmış ve çalışma diline çevrilmiş işyerinde temel psikolojik ihtiyaç memnuniyeti, içsel motivasyon, mesleki öz-yeterlilik ve işyerinde yenilikçi davranışlar ölçekleri	Temel psikolojik ihtiyaç memnuniyetinin hem içsel motivasyonu hem de mesleki öz-yeterliliğin de yenilikçi davranışları güçlü bir şekilde desteklediği iddia edilmektedir.
61	Afsar, Cheema ve Saeed (2017)	Bir hemşirenin kişilik-organizasyonunun (P-O) kendi yenilikçi çalışma davranışına (IWB) uygunluğunu ortaya koymak	Tayland	Nicel	Tayland'daki dört kamu hastanesinde çalışan 441 hemşire ve 73 doktor üzerinde anket uygulaması	P-O fit ölçeği, Cable ve Judge (1996), 12 ifadeli psikolojik güçlenme ölçeği, Spreitzer (1995), 10 ifadeli IWB ölçeği, De Jong and Den Hartog (2010), 8 ifadeli KSB ölçeği, Mura vd., (2013).	Hemşirenin P-O fit'inin hem öz (hemşire) hem de doktorun yenilikçi davranışlara ilişkin derecelendirmeleri ile pozitif ilişkili olduğu ve psikolojik güçlenmenin bu ilişkiye aracılık ettiği, değer uyumu algısının, güçlendirme hissi konusundaki algısını etkilediği ve bunun da daha sonra yenilikçiliğe daha çok katılmalarına yardımcı olduğunu ima ettiği ayrıca; P-O fit ve IWB arasındaki ilişkinin, en iyi uygulamaları ve yanlışları iş arkadaşlarıyla paylaşan hemşireler arasında daha güçlü olduğu, ancak, çalışmada hemşirelerin IWB'nin bazı önceliklerinin belirlenmesine rağmen, P-O uyumunun hemşirelerin IWB'yi nasıl etkilediğinin açık olmadığı ileri sürülmektedir.
62	Kang ve Lee (2017)	İnovasyona özgü, yenilikçi davranışın öncülleri olan bilgi paylaşımı ve emilim kapasitesi arasındaki ilişkiyi ortaya koymak	Güney Kore	Nicel	Çok uluslu bir elektronik şirketinin 138 Ar-Ge çalışanı üzerinde anket uygulaması	Bilgi paylaşımı ölçeği, emilim kapasitesi ölçeği,	Emilim kapasitesinin her iki alt boyutunun da yenilikçi davranışları doğrudan etkilediği, bilgi paylaşımının yenilikçi davranış üzerindeki etkisinin, gerçekleşen emilim kapasitesiyle dolaylı olduğu, çalışanların emici kapasitelerini ve aralarındaki bilgi paylaşımının, yenilikçi davranışı kolaylaştırmak için eş zamanlı olarak geliştirilmesini gerektirdiği ileri sürülmektedir.
63	Tian ve Sanchez (2017)	Ataerkil (paternalist) liderliğin bileşenlerinin (otoriterlik ve hayırseverlik) çalışanların yenilikçi ve bilgi paylaşımı	Çin	Nicel	60 Çin teknoloji tabanlı organizasyonda 302 çalışan üzerinde anket	Ataerkil liderlik ölçeği, çalışanların yenilikçi ve bilgi paylaşımı davranışları ölçeği	Hayırsever ve otoriter liderlik ile çalışanın duyuşsal güveninin, yenilikçi davranış ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişkiyi desteklediği, duyuşsal güven, yardımseverlik ve otoriterliğin, çalışanların yenilikçi davranışları ve bilgi paylaşımı üzerindeki

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	İnovasyon Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
		davranışlarını teşvik ettiği bir aracı mekanizmayı test etmek			uygulaması ve yönetici değerlendirmesi		etkileşimine aracılık ettiği, ataerkil (paternalist) liderliğin altında yatan iki yapının, kültürler boyunca çalışanın çığır açan davranışlarını destekleyebileceği yani, onların talepkar ve özverili duruşları, otoriter "hayırsever liderleri, izleyicilerin arzulu sosyal kimliğinin prototipleri haline getireceği iddia edilmektedir.
64	Valencia, Jimenez ve Valle (2017)	Kültürün çalışanların yenilikçi davranışlarını teşvik ederek radikal inovasyonu kolaylaştıracağını test etmek	İspanya	Nicel ve Nitel	İspanyol firmasında bir anket uygulaması	Literatür taraması sonucu elde edilen çalışmaların bulgu ve sonuçları, Yapılandırılmış Kültür ve radikal ürün inovasyonu ölçeği	Ürün yeniliğinin, özellikle radikal ürün yeniliğinin, şirketin başarısı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu,
65	Song, Liu, Gu ve He (2018)	Çalışanların kolektivizmi ve IWB arasındaki temel ilişkiyi ve takım kimliğinin aracılık rolünü ve LMX'in kolektivizmi ve yenilikçi davranışları arasındaki temel ilişkideki ılımlı rolünü incelemek.	Çin	Nicel	30 kurumdaki 457 çalışan üzerinde anket uygulaması	Kolektivizm ölçeği, yenilikçi davranış ölçeği, LMX ölçeği	Çalışanların ekip tanımlamasının, kolektivizm ile yenilikçi davranışlar arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiği ve bu aracılık ilişkisinin, moderatör değişken LMX üzerinde koşullu etkileri olduğu ve bu bulguların literatürün, (ekip kimliğiyle) ve (LMX'e dayanarak) çalışanların kolektivizminin, yenilikçi davranışlarına nasıl olumlu yaklaştığını açıklığa kavuşturarak katkıda bulunduğunu iddia etmektedir.

EK 6- Bireysel İnovasyon İle İlgili Turizm Alanı Dışında Yapılan Başlıca Tezler

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmacının Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	İnovasyon Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
1	Kılıçer (2011)	Bilgisayar ve öğretim teknolojileri eğitimi öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik profillerini ortaya çıkarmak	Türkiye	Nicel (D. Tezi)	Türkiye genelindeki devlet ve vakıf üniversitelerinin BÖTE bölümünde öğrenim gören 1149 dördüncü sınıf öğrencisi üzerinde anket uygulaması	Yazarca Türkçeye uyarlanan Bireysel Yenilikçilik Ölçeği	BÖTE bölümü öğretmen adaylarının genel olarak üçte ikisinin yenilikçilik açısından yüksek ve orta düzeyde olduğu, üçte birinin yenilikçilik açısından düşük düzeyde olduğu, %88,60'sının yenilikçilik açısından iyi/ortalamanın üstünde olarak kabul edilen kategorilerde ve en çok sorgulayıcı kategorisinde yer aldığı, en güçlü yanlarının; yenilikleri denemeye açık, istekli ve içinde buldukları toplumlarda yeniliklere ilişkin fikir önderliği yapabilir olmaları olduğu, yeniliklerin getirdiği belirsizliklere karşı risk alma ve yeniliklerle birlikte gelen değişime karşı uyum sağlama özelliklerinin ise, diğerlerine oranla daha az güçlü yanları olduğu ileri sürülmektedir. Özellikle, Wiki, RSS ve Podcasting teknolojilerini ortalamanın üstünde sıklık ve düzeyde kullanan ve kişisel web sayfası, Blog ve Wiki teknolojilerine sahip olan BÖTE bölümü öğretmen adaylarının yüksek düzeyde yenilikçi olduğu iddia edilmektedir. En çok kurumsal boyuttaki durumların yenilikçiliğin önünde engel olarak görüldüğü, eğitim kurumlarındaki öğretim sürecinin niteliğiyle ilgili durumların yenilikçiliğin önündeki öncelikli engeller olarak algılandığı da belirtilmektedir.
2	Erdoğan (2011)	İşgören motivasyonunun inovasyon performansına etkilerini ortaya koymak	Türkiye	Nitel (Y.L. Tezi)	İnovasyon ile ilgili meta analizi	Literatür taraması, kuramsal bilgiler, deneysel araştırmalardan ve şirket uygulamaları örnekler	Gerek bireylerin kişisel özellikleri ve içsel motivasyonları, gerek işletme tarafından sağlanan inovasyonu teşvik edici çalışma ortamı, gerekse bireyi farklı düşünmeye iten yaratıcı düşünme tekniklerinin inovasyon performansını etkilediği ileri sürülmektedir.
3	Aksay (2011)	Yenilikçilik kültürünün örgütsel yenilikçilik üzerine etkisini ortaya koymak	Türkiye	Nicel (D. Tezi)	Konya ilindeki özel hastanelerde çalışan 368 sağlık profesyoneli üzerinde anket uygulaması	20 ifadeli örgütsel yenilikçilik ölçeği, Wang ve Ahmed (2004: 307), 66 ifadeli yenilikçilik kültürü düzeyi ölçeği, Dobni (2008a: 546-549)	Yenilikçilik kültürünün alt boyutları ile örgütsel yenilikçiliğin alt boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğu, yenilikçilik uygulamaları, yenilikçiliğe meyil ve değer odaklılık boyutlarının örgütsel yenilikçiliği pozitif yönlü etkilediği, genel olarak yenilikçilik kültürünün örgütsel yenilikçilik üzerindeki pozitif etkisi olduğu, bu yüzden yenilikçilik kültürünün, örgütsel yenilikçilik kapasitesinin artırılması konusunda önemli bir faktör olduğunu ileri sürmektedir.
4	Bitkin (2012)	Öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik düzeyleri ile bilgi edinme becerileri arasındaki ilişkileri ortaya koymak	Türkiye	Nicel (Y.L. Tezi)	1182 öğretmen adayı üzerinde anket uygulaması	Bireysel yenilikçilik ölçeği ve bilgi okuryazarlığı ölçeği	Öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik düzeyleri ile bilgi edinme becerileri arasında orta derecede pozitif yönde bir ilişki olduğu, ilköğretim matematik öğretmenliğindekilerin bireysel yenilikçilik ve bilgi okuryazarlığı bağlamında daha geri düzeyde, okul öncesi öğretmenliği ve sosyal bilgiler öğretmenliğindekilerin ise bireysel yenilikçilik ve bilgi okuryazarlığı bağlamında daha ileri düzeyde oldukları ileri

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	İnovasyon Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
							sürülmektedir. Sınıf düzeyi arttıkça bireysel yenilikçilik düzeyi ile bilgi edinme becerilerinin artış gösterdiği, daha fazla kitap okuyan adaylar ile düzenli olarak bir dergi ya da gazeteyi takip eden adayların bireysel yenilikçilik düzeyi ve bilgi edinme becerileri açısından daha ileri düzeyde oldukları, internet kullanma düzeylerinin de bireysel yenilikçilik düzeylerine ve bilgi edinme becerilerine olumlu etkide bulunduğu, sosyal ilişki düzeyi daha iyi olan adayların daha yüksek bireysel yenilikçilik düzeyine sahip oldukları ve aynı şekilde bilgi okuryazarlık becerilerinde daha başarılı oldukları iddia edilmektedir.
5	Yılmaz (2013)	Okul öncesi öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik düzeyleri ve öğretim amaçlı bilgisayar kullanımına yönelik algılanan özellikleri araştırmak	Türkiye	Nicel (Y. L. Tezi)	436 okul öncesi öğretmeni üzerinde anket uygulaması	20 ifadeli, bireysel inovasyon davranışı ölçeği, Kılıçer ve Odabaşı (2010)	Okul öncesi öğretmen adaylarının okul öncesinde bilgisayar kullanmanın zor olmadığına, gözlenebilir olduğuna ve kendileri için yarar sağlayacağına inandıkları, yarısından fazlasının düşük yenilikçilik düzeyine sahip olduğu ve sırasıyla erken çoğunluk, erken benimseyenler, geç çoğunluk, yenilikçiler ve benimsemeyenler kategorisinde yer aldıkları, bunun yanında, bu beş benimseyici kategoride bulunan okul öncesi öğretmen adaylarının, bilgisayar kullanmanın algılanan özellikleri hakkında farklı görüşlere sahip olduğu, çoğunlukla bilgisayar teknolojileri ile ilgili yeni beceriler öğrenmek için kişiler arası iletişim kanallarını tercih ettikleri ileri sürülmektedir.
6	Köroğlu (2014)	Okul öncesi öğretmenlerinin ve öğretmen adaylarının bilişim teknolojileri özyeterlik algıları, teknolojik araç gereç kullanım tutumları ve bireysel yenilikçilik düzeyleri arasındaki ilişkileri ortaya koymak	Türkiye	Nicel (Y. L. Tezi)	100 okul öncesi öğretmeni, 100 okul öncesi öğretmenliği ve 100 çocuk gelişimi ve eğitimi öğretmenliği bölümündeki son sınıf öğrencisi olmak üzere toplamda 300 kişi üzerinde anket uygulaması	Öğretmenlerin bilişim teknolojileri öz-yeterlik algısı Ölçeği, IWB, okul öncesi eğitimde teknolojik araç-gereç kullanımına yönelik tutum ölçeği	Okul öncesi öğretmenlerinin bilişim teknolojileri özyeterlik algılarının, teknolojik araç gereç kullanımına yönelik tutumlarının yüksek düzeyde olduğu ve "Öncü" grubunda yenilikçi oldukları, Okul öncesi öğretmen adaylarının bilişim teknolojileri öz yeterlik algılarının, okul öncesi eğitimde teknolojik araç gereç kullanımına yönelik tutumlarının yüksek düzeyde olduğu, okul öncesi öğretmen adaylarının "Sorgulayıcı" kategorisinde ve orta düzey yenilikçi oldukları ileri sürülmektedir.
7	Sarıoğlu (2014)	Bireysel yenilikçilik ölçeğinin hemşirelikte geçerlilik ve güvenilirliğini test etmek	Türkiye	Nicel (Y. L. Tezi)	273 hemşire üzerinde anket uygulaması	Bireysel Yenilikçilik ölçeği, (orijinali) Hurt ve ark., (1977)	Hemşireliğe uyarlanan fikir önderliği (7 ifade), değişime direnç (7 ifade) ve risk alma (4 ifade) olmak üzere 3 faktörlü bir yapı olan Bireysel Yenilikçilik Ölçeği'nin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu ileri sürülmektedir.
8	Duru (2014)	Sağlık tesislerindeki yöneticilerin inovasyon algılarını ortaya koymak	Türkiye	Nitel (Y. L. Tezi)	Düzce ili'nde bulunan kamuya ait sağlık tesisi yöneticilerinin 13' ü ile derinlemesine mülakatlardan elde edilen verilere betimsel analiz tekniği uygulama	Literatür taraması ve yapılandırılmış derinlemesine mülakat	Sağlık tesisi yöneticilerinin inovasyon hakkında yeterli bilgiye sahip olmadıkları, işleri kolaylaştırmak, maliyetleri düşürmek ve daha verimli çalışmak adına yapılan faaliyetlerin, inovasyon bilincinden ziyade beklentilerin ve rekabet koşullarının daha da arttığı günümüzde yapılması gerekli olan çalışmalar olduğu ileri sürülmektedir.



	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	İnovasyon Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
9	Kennedy (2014)	Federal hükümet için çalışan KM profesyonellerinin inovasyonu kişisel düzeyden nasıl gördükleri ile ilgili değerli bilgileri araştırmak ve incelemek	ABD	Nitel (D. Tezi)	650 Bilgi yönetimi (KM) uzmanı üzerinde anket uygulaması	İnovasyon ölçeği, McLaughlin ve Caraballo (2013)	Bilgi yönetimi (KM) uzmanlarının inovasyonun araçsal itici güçleri olarak kabul edildiği ve daha önce Zhuang (1995), Zhuang, Williamson ve Carter (1999) ve McLaughlin ve (2013) çalışmalarına dayanan çalışmada, Federal Bilgi Yönetimi Çalışma Grubunun (Federal Knowledge Management Working Group (FKMWG)) üyelerinin bir bütün olarak nasıl olduğu ve cinsiyetlerin kişisel perspektiften nasıl görüldüğüne dair farklılıklar bulunduğu ancak; nesiller veya belirli iş sınıflandırmalarının (teknik olmayan teknik-teknik), inovasyonu kişisel bir perspektiften nasıl inceledikleri konusunda hiçbir fark bulunmadığını ileri sürmektedir.
10	Kılıç (2015)	İlköğretim branş öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeyleri ve yaşam boyu öğrenme eğilimleri arasındaki ilişkileri ortaya koymak	Türkiye	Nicel (Y.L. Tezi)	Çeşitli branşlardaki 290 öğretmen üzerinde anket uygulaması	27 ifadeli yaşam boyu öğrenme eğilimi ölçeği, Çoşkun (2009), 20 ifadeli bireysel yenilikçilik ölçeği, Hurt, Joseph ve Cook (1977), Türkçe'ye uyarlayan Kılıçer ve Odabaşı (2010)	Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin yüksek olduğu, cinsiyetin yaşam boyu öğrenme eğilimi üzerinde etkili olduğu, 20 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin diğer kıdemdeki öğretmenlere göre yaşam boyu öğrenme eğiliminin düşük olduğu, yenilikçilik düzeylerinin düşük olduğu, cinsiyetin, branşın ve de kıdemin bireysel yenilikçilik üzerinde etkili olmadığı ve yaşam boyu öğrenme eğilimi ile bireysel yenilikçilik düzeyi arasında bir ilişki olmadığı ama alt boyutlar arasında ilişkilerin var olduğu ileri sürülmektedir.
11	Johansson ve Smith (2015)	Hizmet örgütlerinde inovasyonu araştırarak uygun bir ölçek geliştirmek	İsveç	Nicel ve Nitel (Y.L. Tezi)	650 çalışanı olan Montico isimli bir firmada ön çalışma için yapılandırılmış birebir görüşme ve 100 çalışan üzerinde pilot anket uygulaması	Literatür ve teorik kavramlar yeniden gözden geçirilerek oluşturulmuş (Bryman, 1989; Bryman & Bell, 2011; Nolan ve Heinzen, 2008; Zikmund ve diğ., 2010) inovasyon ölçeği	Bir hizmet firmasında inovasyonu ölçmek için 50 ifadeli geçerli bir ölçek geliştirildiği öne sürülmektedir.
12	Kahraman (2015)	Pazar yönlülük, işletmeler arası işbirliği ve girişimci yönlülüğün KOBİ'lerde inovasyonu arttırmaya etkisini ölçmek	Türkiye	Nicel (D. Tezi)	Ankara Ostim'de faaliyet gösteren 201 işletme üzerinde yüzyüze ve online anket uygulaması	15 ifadeli pazar yönlülük ölçeği, Narver ve Slater (1990), yazarca yarı yapılandırılmış girişimci yönlülük ölçeği, Covin ve Slevin (1989), yazarca yapılandırılmış inovasyon ölçeği, OECD/Eurostat (2005), Nasution vd. (2011), Baregheh vd. (2012), Huang vd.	En yüksek derecede anlamlı ve pozitif ilişkinin müşteri işletmelerle işbirliği ve tedarikçi işletmelerle işbirliği değişkenleri arasında olduğu, en düşük derecede anlamlı ve pozitif ilişkinin ise proaktiflik ve pazarlama inovasyonu değişkenleri arasında olduğu, en fazla inovasyon çeşidini etkilemesi açısından yenilikçiliğin süreç inovasyonunu, ürün inovasyonunu ve organizasyonel inovasyonu; tedarikçi işletmelerle işbirliğinin ise süreç inovasyonunu, organizasyonel inovasyonu ve pazarlama inovasyonunu etkilediği, fonksiyonlar arası koordinasyon ve risk almanın ikisinin de hem organizasyonel inovasyonu hem de pazarlama inovasyonunu etkilediği, müşteri işletmelerle işbirliğinin sadece ürün inovasyonunu etkilerken rakip yönlülük ve diğer işletmelerle işbirliğinin ikisinin de pazarlama inovasyonunu etkilediği ancak; diğer işletmelerle

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	İnovasyon Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
						(2012), Tomlinson ve Fai (2013), Gunday vd. (2011), Li vd. (2010), Carmona-Lavado vd. (2010), Chen vd. (2011), Otero-Neira vd. (2009), Camison ve Villar-Lopez (2011) ve Naidoo (2010)	işbirliğinin pazarlama inovasyonu üzerindeki etkisinin ise negatif yönde bulunduğu, müşteri yönlülük, proaktiflik, saldırgan rekabetçilik, özerklik ve rakip işletmelerle işbirliğinin ise hiçbir inovasyon çeşidi üzerinde etkili olmadığı, KOBİ'lerde inovasyonun artırılabilmesi için rakip yönlülüğün, fonksiyonlar arası koordinasyonun, yenilikçiliğin, risk almanın ve hem müşteri işletmelerle hem de tedarikçi işletmelerle işbirliği yapmanın gerekli olduğu ileri sürülmektedir.
13	Torun (2016)	İnovasyon algısı, inovasyon sürecindeki liderlik tarzları ve işletmenin inovasyon performansı arasındaki ilişkileri ortaya koymak	Türkiye	Nicel (Y.L. Tezi)	Düzce ilinde faaliyet gösteren KOBİ'lerin sahipleri veya üst düzey yöneticilerinden oluşan 126 kişi üzerinde anket uygulaması	Literatür taraması sonucunda önceki çalışmalardan yararlanılarak hazırlanan 36 ifadeli inovasyon algısı ölçeği, inovasyon yönetme tarzları ölçeği, inovasyon performansı ölçeği	Dönüşümcü tarzda yönetme üzerinde en yüksek pozitif etkiye sahip olan değişkenin "Kalite artışı", karizmatik tarzda yönetme ve hizmetkâr tarzda yönetme üzerinde en yüksek pozitif etkiye sahip olan değişkenin "Krizden Çıkış" ve stratejik tarzda yönetme üzerinde en yüksek pozitif etkiye sahip olan değişkenin "Rekabet Avantajı" olduğu iddia edilmektedir. Ayrıca; ek maliyet algısının tüm yönetim tarzları üzerinde negatif etkiye sahip olduğu, işletmenin inovasyon performansı üzerinde etkili olan en önemli inovasyon sürecini yönetme tarzlarının, karizmatik ve stratejik tarzda yönetme olduğu ileri sürülmektedir.
14	Çengel (2016)	Spor tüketicilerinin bireysel yenilikçilik ve alışveriş davranış biçimleri arasındaki ilişkilerini ortaya koymak	Türkiye	Nicel (Y.L. Tezi)	585 spor tüketicisi üzerinde anket uygulaması	Bireysel yenilikçilik ölçeği, spor tüketicilerinin hazcı satın alma davranışlarının ölçeği, alışveriş tutkusu ile satın alma davranışının boyutlarını belirlemeye yönelik ölçek, satın alma davranışının boyutlarını belirlemeye yönelik ölçek	Spor tüketicilerinin bireysel yenilikçilik davranış düzeyi yükseldikçe, hazcı satın alma davranış düzeylerinde de yükselme olduğu, yenilikçilik davranışları ile alışveriş tutkuları arasında ilişki olduğu, satın alma davranışları boyutları ile yenilikçilik davranışları arasında ilişki olduğu, yaş grupları ile bireysel yenilikçilik davranış düzeyleri arasında farklılık olduğu, medeni durumları ile bireysel yenilikçilik davranış düzeyleri arasında farklılık olduğu ve spor için harcayacakları zamanda başka aktiviteleri tercih etme durumları ile bireysel yenilikçilik davranış düzeyleri farklı olduğu ileri sürülmektedir. Spor tüketicilerinin cinsiyetleri ile bireysel yenilikçilik davranış düzeyleri arasında farklılık olmadığı, düzenli spor yapma durumları ile bireysel yenilikçilik davranış düzeyleri arasında farklılık olmadığı, spor aktiviteleri için alacakları üründe dikkat ettikleri özelliklerle bireysel yenilikçilik davranış düzeyleri farklı olmadığı, aylık alışveriş harcama tutarları ile bireysel yenilikçilik davranış düzeyleri farklı olmadığı, aylık alışveriş harcamalarında spora ayırdıkları kısım ile bireysel yenilikçilik davranış düzeyleri farklı olmadığı ve spor ürünlerinde markalı ürünlerin taklitlerini kullanma durumları ile bireysel yenilikçilik düzeylerinin farklılık göstermediği iddia

	Yazar(lar) ve Yıl	Araştırmanın Amacı	Uyg. Yeri	Arş. Türü	Yöntem	İnovasyon Ölçme Aracı	Temel Sonuç(lar)
							edilmektedir.
15	Kaya (2017)	Biyoloji öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeylerini incelemek	Türkiye	Nicel (Y.L. Tezi)	Diyarbakır ili Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet okullarında görev yapan 58 biyoloji öğretmeni üzerinde anket uygulaması	Bireysel yenilikçilik ölçeği, Hurt, Joseph ve Cook (1977), Türkçe uyarlaması Kılıçer ve Odabaşı (2010)	Biyoloji öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik kategorisi bakımından çoğunluğu 'sorgulayıcı' kategorisinde buldukları ancak; 'öncü' kategorisinde 'sorgulayıcı' kategoriye yakın bir frekansa sahip oldukları, bireysel yenilikçilik düzeyleri bakımından çoğunluğun yüksek düzeyde yenilikçilik düzeyinde olduğu, okul türü, cinsiyet, yaş, kıdem yılı ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre bireysel yenilikçilik puanları anlamlı bir farklılık göstermediği, günlük internet kullanımı değişkenine göre ise bireysel yenilikçilik puanlarının anlamlı bir farklılık oluşturduğu ileri sürülmektedir.