

Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Temel Motivasyon Kaynakları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Dr. İnan ERYILMAZ

Kara Kuvvetleri Komutanlığı
inaneryilmaz@gmail.com

Dr. Öğr. Üyesi Şener ODABAŞOĞLU

Maltepe Üniversitesi, SHMYO
senerodabasoglu@maltepe.edu.tr

ÖZET

Kişilik, zaman içinde ve durumlar karşısında istikrar gösteren ayırt edici, bilişsel ve davranışsal kalıplar olarak ifade edilmektedir. Yapılan ampirik araştırmalarda kişiliğin değerleri, davranışları ve tutumları etkilediği raporlanmıştır. İnsanların tutum ve davranışlarının her bireyde farklı düzeyde gerçekleştiğini belirten McClelland'ın öğrenilmiş ihtiyaçlar temelinde temel motivasyon kaynakları ise (başarı ihtiyacı, bağlanma ihtiyacı, düşünme ihtiyacı ve güç ihtiyacı) kişinin çeşitli ihtiyaç düzeylerine bağlı olarak motive olduğunu belirtmektedir. Bu çalışmanın amacı beş faktör kişilik özellikleri ile temel motivasyon kaynakları arasındaki varsayılan ilişkiyi sınamaktır. Bu amaç doğrultusunda İstanbul ve Malatya organize sanayi bölgelerinde çalışan 152 kişiye kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak ulaşılmıştır. Katılımcılara, Benet-Martinez ve John (1998) tarafından geliştirilen ve 44 maddeden oluşan "Büyük Beş Faktör Envanteri" (The Big Five Inventory) ve Antalyalı ve Bolat (2017) tarafından geliştirilen 24 maddelik temel motivasyon kaynakları ölçeği ile demografik bilgileri içeren (yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve tecrübe) soru formu yöneltilmiştir. Toplanan veriler IBM SPSS ve AMOS programları aracılığıyla analiz edilmiştir. Yapılan ilk analiz neticesinde beş faktör kişilik özelliklerinin tamamı temel motivasyon kaynakları ile farklı düzeyde istatistiksel açıdan anlamlı ilişkiler gösterdiği bulgulanmıştır. Ayrıca görece en yüksek ilişki dışadönüklük kişilik boyutu ile temel motivasyon kaynaklarından başarı ihtiyacı arasında görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Beş Faktör Kişilik, Motivasyon Kuramları, Bağlanma İhtiyacı, Güç İhtiyacı.

An Investigation on the Relationship Between Big Five Personality Traits and Basic Motivation Resources

ABSTRACT

Personality is defined as distinctive behavioral and cognitive patterns that are consistent across time and circumstances. Empirical evidence show that personality is influential on values, behavior and attitudes. Moreover, a learned needs approach to individuals' divergent behavior and attitudes point to the significance of basic motivation resources (the need for achievement, affiliation, cognition and power) and those different resources explain most of the variance in individuals' motivational states.

In this context, the purpose of this study is to investigate the relationship between big five personality traits and basic motivation resources. To that end, a descriptive research model was designed based on data from a sample of 152 people working in Malatya and İstanbul organized industrial zones through convenience sampling. Data was collected by way of 44-item The Big Five Inventory developed by Benet-Martinez and John (1998), and 24-item Basic Motivation Resources developed by Antalyalı and Bolat (2017). The participants were also asked to provide data on demographic information such as age, gender, education and work experience. The data was analyzed on IBM SPSS and AMOS. Preliminary findings reveal that all, personality trait is significantly correlated with motivation resources at different levels. The highest correlation occurs between extroversion and the need for achievement.

Keywords: Big Five Personality, motivation theories, need for affiliation, need for power.

1. GİRİŞ

İşletmeler ve esasında yöneticiler, çalışanların iş yerlerinde istenilen düzeyde başarılı olabilmeleri için birtakım teşvik ve uygulamalar geliştirmekte ve uygulamaktadır. Çalışanlar zaman içinde değişmeyen birtakım özellikler ile iş ortamına dahil olmakta ve hangi özelliklere sahip çalışanları neyin güdelediği sorusu iş hayatında önemli bir sorunsala neden olmaktadır. Bu nedenle çalışanların temel motivasyon kaynaklarının tespiti ve bunun hangi kişilik özellikleri ile ilişkili olduğunun anlaşılması, bireysel bağlamda performans yönetimine ve en başında insan kaynaklarının doğru ve ihtiyaca uygun personel seçimine olanak sağlayabilecektir.

Bu nedenle çalışma, çalışanların öğrenilmiş ihtiyaçlar bağlamında temel motivasyon kaynaklarının (TMK) ulusal yazında ilk defa geliştirilen bir ölçek vasıtasıyla (Antalyalı ve Bolat, 2017) değerlendirmeyi ve sonrasında çalışanların kişilik özellikleri ile farklı motivasyon kaynakları arasındaki varsayılan ilişkiyi sınamayı hedeflemektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Kişilik, bireyi diğerlerinden ayıran zihinsel, duygusal, davranışsal özelliklerin tamamı olarak tanımlanmaktadır (Mount, Barrick, Scullen ve Rounds, 2005). Kişilik, bireyin zaman içinde değişmeyen bireylerin kim olduğunu gösteren yapılarıdır (Mount vd., 2005). Kişilik kavramını açıklamak adına literatürde birçok teori vardır. Ancak literatürde “özellik yaklaşımı” olarak tanımlanan teori ön plana çıkmaktadır. Bu yaklaşım, kişilerin kendilerini ve diğerlerini tanımlamak için kullandıkları birtakım ifadelerin istatistiksel analizinden hareketle kişilik özelliklerini kategorize etmektedir. Kişiliği hangi özelliklerin tanımladığına dair yapılan faktör analizi neticesinde temel olarak beş faktörün (sorumluluk, uyumluluk, dışadönüklük, nevrotiklik, gelişime açıklık) kişiliği sınıflandırmak için uygun olabileceği görülmüştür (Goldberg, 1990). Bu faktörler hususunda eleştiriler olmasına rağmen kişilerarası farklılıkları ortaya çıkarma anlamında beş faktör kişilik özellikleri genel kabul görmektedir (Mount vd., 2005; Schmitt vd., 2007).

Beş faktör kişilik özelliklerinden **sorumluluk** kişilik faktörü, itaatkâr, düzenli ve disiplinli olmayı açıklamaktadır. Sorumluluk kişilik faktörü yüksek olan bireylerin başarı eğilimleri de yüksektir (Basım, Çetin ve Tabak, 2009). Bu bireylerin başarı eğilimlerine paralel çatışma çözümünde yetenekli ve sosyal ilişkiler kurma konusunda başarılıdır. **Uyumluluk** kişilik faktörü, bireyin açık, güvenilir, yumuşak başlı özelliklerini tanımlamaktadır. Uyumluluk özelliği düşük olan bireyler rekabetçi, inatçı ve kaba özellikler ile tanımlanmaktadır (Bono, Boles, Judge ve Lauver, 2002). **Dışadönüklük** özelliği yüksek olan bireyler, sosyal neşeli ve

iddialı bireylerdir. Dışadönüklük özellikleri düşük olan bireyler ise çekingen, içine kapanık ve yalnızlığı tercih eden bireylerdir (Doğan, 2013). **Nörotiklik** kişilik faktörü suçluluk, hüznün ve korku gibi duygusal dengelerde sıkıntı yaşayan bireyleri tanımlamaktadır. Bu özellikte bireyler içine dönük, kaygılı ve stresli olarak görülmektedir. Son olarak **gelişime açıklık** kişilik özelliği ise diğer boyutlardan farklı olarak bireyin bilişsel yönüne vurgu yapmaktadır. Gelişime açıklık özellikleri yüksek olan bireyler hayal gücü yüksek, yaratıcı ve meraklı bireylerdir (Basım vd., 2009).

Motivasyon kuramları yönetim yazınında sıklıkla araştırılan konuların başında gelmektedir. Genel olarak motivasyon kuramları, ihtiyaç (ör. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi, Alderfer'in E.R.G. kuramı) ve süreç kuramları (ör. Beklenti kuramı, Locke amaç saptama kuramı, Adams'ın adalet ve eşitlik kuramı) olarak iki kısımda incelenmektedir. İhtiyaç kuramları, yönetim ve organizasyon yazınında sıklıkla ele alınmakta ancak McClelland'ın (1961, 1985) bireysel farklılıklar vurgusu üzerine temellenen kuramı haricinde ihtiyaç kuramları bireyin ihtiyaçlarını genel olarak sınıflandırma ve sıralamaya dayanmaktadır.

McClelland (1985) ihtiyaçlar kuramında, bireyin çeşitli gereksinim düzeylerine dayanarak güdülendiğini belirtmekte ve bu gereksinimleri üçe ayırarak incelemektedir. **Başarı ihtiyacı** (the need for achievement), bireyin yüksek standartlarda başarı elde etmesi için çabalaması ve kendi kendini aşma arzusu olarak tanımlanmaktadır (McClelland, 1985: 238). Başarı ihtiyacı yüksek olan bireyler, başarıya ulaşmak için gerekli fırsatları değerlendirme eğilimindedir (Treadway vd., 2005: 238-239). **Bağlanma ihtiyacı** (the need for affiliation) bireyin sıcak ve samimi ilişkiler ile yakın arkadaşlıklar kurma isteğini tanımlamaktadır (McClelland, 1985: 348). İlişkilere değer veren, hassas ve çatışmadan kaçınan bireylerdir (George vd., 2012: 52). **Güç ihtiyacı** (the need for power) bireyin başkalarına etki etme isteğini tanımlamaktadır (McClelland, 1985: 269). Bu bireyler ikna etme ve zaman zaman otoriter davranış kalıpları sergileme eğilimindedir. McClelland'ın üçlü sınıflandırmasına ek olarak ölçeği geliştiren yazarların ölçeği kuvvetlendireceğini değerlendirerek TMK ölçeğine dahil edilen bir diğer gereksinim ise **düşünme ihtiyacıdır** (the need for cognition). Düşünme ihtiyacı, düşünce gerektiren farklı iş ve ortamlardan bilişsel olarak tatmin olmayı ifade etmektedir (Cacioppo ve Petty, 1982: 116). Düşünme ihtiyacı yüksek olan bireyler bir nedene bağlı olmadan düşüncenin kendisinden tatmin olmaktadır.

Kişilik, bireyin çevreyi yorumlandırması, kişiler arası ilişkileri anlamlandırması ve yönlendirmesi açısından önem taşımaktadır. Bu nedenle bireyin zaman için değişmeyen özellikleri bireyin gereksinim düzeylerini etkileyebilmektedir. Beş faktör kişilik özellikleri

dışında literatürde kişilik özellikleri (kontrol odağı, güç ihtiyacı, öz saygı) ve öz yeterlilik ile motivasyon kaynakları arasında ilişki bulgulanmıştır (Emmerik vd., 2010). İlgili literatürden hareketle;

Hipotez 1: Çalışanların büyük beş kişilik özelleri ile temel motivasyon kaynakları ile ilişkilidir.

3. YÖNTEM

Araştırmanın evrenini İstanbul ve Malatya ili Organize Sanayi Bölgesi'nde hizmet sektöründe faaliyet gösteren beyaz yakalı çalışanlar oluşturmaktadır. Çalışmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak 152 katılımcı üzerinden araştırma hipotezleri sınanmıştır. Araştırmaya dâhil edilen beyaz yakalı çalışanlarının 65'i kadın (%42,7) ve 87'si (%57,3) erkektir. Katılımcıların 141'i (%92,7) üniversite, 11'i (%7,3) lise düzeyinde eğitime sahiptir. Katılımcıların ortalama yaşı 33, ortalama çalışma süresi ise 7,6 yıldır.

Survey yönteminin benimsendiği araştırmada veri toplama araçları olarak kişilik ve temel motivasyon kaynakları ölçekleri ile cinsiyet, yaş, eğitim, iş tecrübesi demografik değişkenlerini içeren soru formu kullanılmıştır. Beş faktör kişilik ölçeği, Benet-Martinez ve John (1998) tarafından "Beş Faktör Envanteri" (The Big Five Inventory) ismiyle geliştirilmiş olup 44 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin güvenilirlik analizinde genel Cronbach Alpha katsayısı 0.799 olarak bulunmuştur. Beş faktör kişilik özelliğinin yapı geçerliği daha önce yapılması nedeniyle (Basım vd., 2009) faktör yapısı üzerinden doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. 5 faktörlü yapıya ilişkin uyum iyiliği değerleri ise $\chi^2/sd = 2,881$, RMSEA = 0,079, CFI= 0,854, AGFI= 0,843 olarak yeterli düzeyde bulunmuştur.

Çalışanların temel motivasyon kaynaklarını ölçmek için Antalyalı ve Bolat (2017) tarafından geliştirilen 24 maddelik temel motivasyon kaynakları ölçeği kullanılmıştır. Dört boyutlu olarak geliştirilen ölçeğin yapıya ilişkin uyum iyiliği değerleri ise $\chi^2/sd = 3,005$, RMSEA=0,081, CFI=0,842, AGFI=0,891 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin güvenilirlik analizinde genel Cronbach Alpha katsayısı 0.844 olarak bulunmuştur. Tüm ölçeklerde ifadeler katılıma 5'li Likert ölçeği ile (1-Kesinlikle Katılmıyorum'dan 5-Tamamen Katılıyorum'a doğru) derecelendirilmiştir.

4. BULGULAR

Doğrulayıcı faktör analizi sonucu faktör yapısı doğrulanan beş faktör kişilik ile öğrenilmiş ihtiyaçlar bağlamında temel motivasyon kaynakları arasındaki varsayılan ilişkiyi görmek ve araştırma hipotezini test etmek amacıyla korelasyon testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 1'de sunulmuştur.

Araştırma hipotezini test etmek için yapılan korelasyon analizi sonucunda; sorumluluk kişilik faktörü ile en yüksek sırasıyla başarı ihtiyacı ($r = .252, p < .01$), bağlanma ihtiyacı ($r = .248, p$

<.01), düşünme ihtiyacı ($r = .233, p <.01$) ve güç ihtiyacı ($r = .189, p <.05$) ilişkili bulunmuştur. Uyumluluk kişilik faktörü ile sırasıyla en yüksek bağlanma ihtiyacı ($r = .432, p <.01$), güç ihtiyacı ($r = .232, p <.01$), başarı ihtiyacı ($r = .244, p <.01$) ve düşünme ihtiyacı ($r = .197, p <.05$) ilişkili bulunmuştur. Dışadönüklük kişilik faktörü ile sırasıyla en yüksek başarı ihtiyacı ($r = .353, p <.01$), güç ihtiyacı ($r = .352, p <.01$), bağlanma ihtiyacı ($r = .332, p <.01$) ve düşünme ihtiyacı ($r = .191, p <.05$) ilişkili bulunmuştur. Nörotiklik kişilik faktörü ile sırasıyla en yüksek güç ihtiyacı ($r = .278, p <.01$), düşünme ihtiyacı ($r = .188, p <.05$) ve başarı ihtiyacı ($r = .178, p <.05$) olduğu görülmüştür. Nörotiklik kişilik faktörü ile bağlanma ihtiyacının ise negatif ilişkili olduğu bulgulanmıştır ($r = -.195, p <.05$). Gelişime açıklık kişilik faktörü sırasıyla en yüksek düşünme ihtiyacı ($r = .312, p <.01$), başarı ihtiyacı ($r = .284, p <.01$), bağlanma ihtiyacı ($r = .184, p <.05$) ve güç ihtiyacı ($r = .179, p <.05$) olduğu görülmüştür. Araştırma değişkenleri arasındaki farklı yönde ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişkiler nedeniyle **H1** hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 1. Değişkenler Arası Korelasyon Tablosu

Değişkenler N=152	Ort.	Ss.	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Sorumluluk	4,04	0,72	1							
2. Uyumluluk	3,16	0,97	,246**	1						
3. Dışadönüklük	3,83	0,51	,349**	,390**	1					
4. Nörotiklik	2,63	0,75	,697**	,391**	,299**	1				
5. Gelişime açıklık	3,61	0,69	,398**	,605**	,434**	,434**	1			
6. Başarı ihtiyacı	3,58	0,77	,252**	,244**	,353**	,178*	,284**	1		
7. Bağlanma ihtiyacı	3,95	0,63	,248**	,432**	,332**	-,195*	,184*	,352**	1	
8. Güç ihtiyacı	3,26	0,76	,189*	,232**	,352**	,278**	,179*	,190*	,278**	1
9. Düşünme ihtiyacı	3,63	0,61	,233**	,197*	,191*	0,188*	,312**	,372**	,365**	,484**

* $p <.05$, ** $p <.01$

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma bulguları değerlendirildiğinde katılımcıların sırasıyla en fazla bağlanma ihtiyacı, düşünme ihtiyacı, başarı ihtiyacı ve güç ihtiyacı gereksinimi duydukları bulgulanmıştır. Bu durum beyaz yakalı katılımcıların daha fazla samimi ilişkiler geliştirme ve arkadaşlık kurma isteğine sahip olduklarına işaret etmektedir. Beş faktör kişilik özellikleri ile TMK arasında yapılan korelasyon analizi neticesinde ise başarı ihtiyacı yüksek olan katılımcıların en fazla dışadönük bireylerle ilişkili olduğu en az ise nörotik bireylerle pozitif ilişkili olduğu görülmüştür. Sonuçlar McClelland'ın (1961) başarı ihtiyacı yüksek bireylerin sorumluluk sahibi ve sosyal bireyler oldukları aynı zamanda bu kişilik özelliğine sahip bireylerden daha çok girişimci çıktığı bulgusu ile paralellik göstermektedir. Bağlanma ihtiyacı ile en fazla uyumluluk kişilik özelliğinin pozitif ilişkili olduğu görülmüştür. Bu durum samimi ilişkiler kurma ve

yakınlaşma isteği yüksek olan çalışanların iş ortamında uyumlu davranışlar sergilemesine neden olduğu şeklinde yorumlanabilir. Aynı zamanda bağlanma ihtiyacı ile nörotiklik boyutu negatif yönde ilişkili olduğu görülmüştür. Bu durum nörotik kişilik özelliği yüksek bireylerde, iş ortamında bağlılık ve sosyal destek arayışını ifade eden bağlanma ihtiyacına gereksinim duymadığı sonucuna işaret etmektedir.

Güç ihtiyacı ile en fazla dışadönüklük kişilik boyutunun ilişkili olduğu görülmüştür. Güç ihtiyacı yüksek bireylerin amaçlarına ulaşabilmek için sosyal ağlar kurduğu bu nedenle de politik yetisi yüksek bireyler olduğu literatürde bulgulanmıştır (Treadway vd., 2005). Güç ihtiyacının diğer gereksinimlerden farklı olarak en fazla ilişkisi bulgulan kişilik faktörü ise nörotikliklerdir. Bu durum başarının yanı sıra statü ve pozisyon odaklı çalışan güç ihtiyacı yüksek bireylerin duygusal anlamda dengesiz tutum ve davranışlar sergileyebileceğini, amacı için her yolu değerlendirebileceği sonucunu göstermektedir. Son olarak ölçeğinin kuvvetlendirilmesi ve önemli bir gereksinim olduğu değerlendirilen düşünce ihtiyacı ile en fazla gelişime açıklık kişilik boyutunun ilişkili olduğu görülmüştür. Bu durum düşünce ihtiyacı yüksek bireylerin düşünme eylemin kendisinden alınan tatmin ile eleştirel ve araştırmacı özellikler sergilediği bulgulan literatürle uyumludur (Cacioppo ve Petty, 1982).

Bu araştırmanın ulusal literatürde önemli bir boşluğu değerlendirmek amacıyla geliştirilen öğrenilmiş ihtiyaçlar bağlamında temel motivasyon kaynakları ölçeği üzerinde doğrusal bir ilişkiyi ele almak adına ulusal yazına ve özelinde yönetim ve organizasyon alanına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Sonraki çalışmalarda motivasyon kaynaklarını düzenleyici ve aracı etkilerinin örgütsel değişkenlerle sınanmasının yazına katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir. Ayrıca araştırmanında bir kısıtı olan daha büyük ve farklı örneklemelerden veri toplamanın demografik etkilerin görünmesi adına önem taşımaktadır.

KAYNAKÇA

- Antalyalı, Ö. L. ve Bolat, Ö. (2017). Öğrenilmiş İhtiyaçlar Bağlamında Temel Motivasyon Kaynakları (TMK) Ölçeğinin Geliştirilmesi, Güvenilirlik ve Geçerlik Analizi. AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1(17), 83-114.
- Barrick, M.R. ve M.K. Mount (1991). The Big Five Personality Dimensions and Performance: A Meta-Analysis. Personnel Psychology, 44,1-26.
- Basım, H.N., Çetin, F. ve Tabak, A. (2009). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarıyla İlişkisi. Türk Psikoloji Dergisi, 24 (63), 20-34.

- Benet-Martinez V. ve John, O. P., (1998). Los Cinco Grades 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.
- Bono, J. E., Boles, T. L., Judge, T. A. ve Lauver, K. J. (2002). The Role of Personality in Task and Relationship Conflict. *Journal of Personality*, 70 (3), 1311-1344.
- Cacioppo, J. T. ve Petty, R. E. (1982). The Need for Cognition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(1), 116-131.
- Doğan, T. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), 56-64.
- Emmerik, H.V., Gardner, W.L., Wendt, H., ve Fischer, D. (2010). Associations of Culture and Personality with McClelland's Motives: A Cross-cultural Study of Managers in 24 Countries. *Group & Organization Management*, 35, 329-367.
- George, J. M., Jones, G. R. ve Sharbrough, W. C. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (6 b.). New Jersey: Prentice Hall.
- Goldberg, L. R. (1990). An Alternative Description of Personality: The Big-five Factor Structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216-1229.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. New York: Van Nostrand Reinhold.
- McClelland, D. C. (1985). *Human motivation*. Glenview, IL: Scott Foresman.
- Mount, M. K., Barrick, M. R., Scullen, S. M. ve Rounds, J. (2005). Higher-order Dimensions of The Big Five Personality Traits and The Big Six Vocational Interest Types. *Personal Psychology*, 58, 447-478.
- Schmitt, D. P., Allik, J., McCrae, R. R. ve Benet-Martinez, V. (2007). The Geographic Distribution of Big Five Personality Traits: Patterns and Profiles of Human Self-description Across 56 Nations. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 38 (2), 173-212.
- Treadway, D. C., Hochwarter, W. A., Kacmar, C. J. ve Ferris, G. R. (2005). Political Will, Political Skill, and Political Behavior. *Organizational Behavior*, 26, 229-245.