

## SPOR FEDERASYONU ÇALIŞANLARININ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN İNCELENMESİ

### THE INVESTIGATION OF PERSONALITY CHARACTERISTICS OF SPORTS FEDERATION OF EMPLOYEES

*Mustafa TÜRKMEN<sup>1</sup> Aylin ZEKİOĞLU<sup>2</sup> Kadir YILDIZ<sup>3</sup>*

**Özet:** Araştırmada, spor federasyonlarında görev yapan personelin, çalışma hayatında nasıl bir kişilik özelliğine sahip oldukları ve bu kişilik özelliklerine göre kariyerlerine nasıl yön vermek istediklerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu, 2011 yılında Ankara’da spor federasyonlarında, farklı pozisyonlarda görev yapan, toplam 397 personel oluşturmaktadır. Çalışmada, Briscoe ve diğ.(2006) tarafından geliştirilen ve Onay ve Ataseven (2010) tarafından Türkçe’ye uyarlanan likert tipi “Kişilik Tutumları Ölçeği” kullanılmıştır. Katılımcıların demografik özellikleri hakkındaki bilgiler “Kişisel Bilgi Formu” kullanılarak elde edilmiştir. Federasyon çalışanlarının deneyime açık kişilik özelliği ortalaması yüksek bulunmuştur (=3.99). Çalışanların yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve statüleri açısından kişilik puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur ( $p<0.05$ ). Spor federasyonu çalışanlarının, çocuklarının olması, kurumda çalışma süreleri, iş hayatında bulunma süreleri ve aldıkları maaş ile kişilik özellikleri arasında istatistiksel açıdan farklılık tespit edilmemiştir. Sonuç: Araştırma bulgularına göre, federasyon çalışanlarının genel olarak deneyime açık kişilik özelliklerine sahiptir. Bağımsız değişkenlere göre federasyon çalışanlarının kişilik tutumlarına bakıldığında ise; 30 yaş ve altı çalışanların ve bekar çalışanların deneyime açık kişilik özellikleri; kadın çalışanların ve lisans üstü eğitim alan çalışanların proaktif kişilik özellikleri; ve genel sekreter pozisyonunda çalışanların hedef yönelimli kişilik özelliklerinin yüksek olduğu söylenebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Spor federasyonları, kişilik, proaktif kişilik, hedef yönelimli kişilik, deneyime açık kişilik

**Abstract:** The aim of the investigation is to determine what kind of personalities the sports federation of employees have and how they want to specify their career according to their personalities. The study group of this research consists of 397 personnel who worked at different positions at sports federations in Ankara in 2011. In the study, likert type “Personality Attitude Scale” which is developed by Briscoe and oth.(2006) and translated into Turkish by Onay and Ataseven(2008) is used. The information about the participants’ demographic features are obtained through “Personal Information Form”. Federation workers’ experience open personality average was found high( =3.99). No significant statistical difference was found between the workers’ age, gender, marital status, education status ( $p<0.05$ ). No personality differences was identified statistically between the sports federation workers child status, had been working for a long time, had high wage and those who did not. According to research results, federation workers generally have experience open personalities. According to independent variables, when we look at the federation workers’ personal attitudes; the workers under the age of 30 or who are bachelors had experience open personalities, female workers and the workers that are postgraduate had proactive personalities, and the workers at general secretary positions had goal-oriented personalities.

**Key Words:** Sports federations, personality, proactive personality, goal-oriented personality, experience open personality

1 Celal Bayar Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu MANİSA

2 Celal Bayar Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu MANİSA

3 Abant İzzet Baysal Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu MANİSA

\* Bu çalışma 31 Mayıs-2 Haziran 2012 tarihinde, 2. Uluslararası Beden Eğitimi ve Sporda Sosyal Alanlar Kongresi’nde Poster Bildiri olarak sunulmuştur.

## 1. GİRİŞ

Kişilik, bireyin bütün özellikleri ile ilgili olup, bireylerin iç ve dış çevreleriyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır (Cüceloğlu, 1994: 405). Kişilik, bireyi diğer bireylerden farklılaştıran özellikler bütünü olarak insanın bütün yaşantısına etki etmektedir. Bu nedenle, bireylerin aynı olaylar karşısında farklı algılamalar veya çözümler geliştirmesinin temel sebeplerinden birisinin de sahip olduğu kişilik özellikleri olduğu söylenebilir (Erkuş ve Tabak, 2009:216). Her insanda kişiliğinin gereği olarak hırsların, arzuların ve ihtiyaçlarının şiddeti farklıdır. Kimisi fazla sorumluluk almaktan korkar ve hırslı değildir. Belli bir mevkiye terfi etmek yeterlidir. Kimi ise, terfi ile tatmin olmaz, devamlı yükselmek, sorumluluk almak, ödüllendirilmek ve en iyi sosyo-ekonomik imkanları elde etmek için çalışır. Bütün bu davranışlar insanın kişiliği ile ilgilidir (Tınar, 1999:90).

Kişiliğin kabul edilen bir çok tanımı olmasının yanında, kişilik özelliklerini ölçmek için de yüzlerce kişilik testleri vardır. Briscoe ve diğ.(2006:38), kariyer planlamasında bireylerin kişilik yapısının önemli bir faktör olduğunu belirtmişlerdir. Bu nedenle kariyer planlamada kişilik özelliklerinden; kariyer gerçekliğini, proaktif kişiliği, hedef yönelimli kişiliği ve deneyime açık kişiliği ölçmeye çalışmışlardır.

**Kariyer Gerçekliği:** Gerçeklik, kişinin kendi yetkisi dahilinde hareket etmesi, kendine dürüst olması, duyguları ve iletişimi arasındaki uyumu başarması gibi özelliklerdir (Baker ve Aldrich, 1996:134). Gerçeklik, bireyin toplum içinde sergilediği karakteri, toplum içinde ne hissettiğini, bireylerle nasıl iletişim kurduğunu, kişinin kendi benliğine ve başkalarına karşı olan dürüstlüğü ile ilgilenmektedir (Tedeschi, 1986; Baker ve Aldrich, 1996:135).

**Proaktif Kişilik:** Proaktif kişilik özellikleri taşıyan kişiler, öz-güvenleri yüksek, risk almaktan korkmayan, hayatla ve kendileriyle barışık, problemlerle yüzleşebilen ve gerçeklerden kaçmayan tiplerdir (Mount ve

Barrick, 1998:850). Proaktif kişiliğin; iş performansı, strese dayanıklılık, etkili liderlik, kurumsal inisiyatiflere katılma, ekip performansı ve girişimcilik gibi pek çok önemli bireysel ve kurumsal etkinlikle, olumlu olarak bağlantısının olduğu saptanmıştır (Seibert ve diğ., 1999:418). Araştırmacılar proaktif kişiliği; kariyer başarısı, yenilikçilik, riskli yatırımcılık, iş performansı ve grup etkinliği gibi faktörlerle, kurumlara ve bireye yararlı sonuçlar getireceğini belirtmişlerdir (Kim ve diğ. 2005:237).

**Hedef Yönelimi Kişilik:** Hedef yönelimli olan insanlar, yeni yetkinlikler peşinde olan, sahip olduğu yetkinliklerini geliştirmeye odaklanan ve ortaya koydukları işlerde istekli olarak görev alan kişilerdir (Barron ve Harackiewicz 2001:711). Bu özelliklere bağlı olarak hedef yönelimi olan kişiler, kendilerini zorlayan işlerle karşılaştıklarında, direnç gösterirler, kolay pes etmezler, işlerinde başarılı olmak için diğer insanlara göre daha fazla çaba ve enerji harcarlar. Çünkü bu tip insanlar, bu zorluklarla üstesinden gelerek bir işte başarılı olmayı, kişisel gelişme ve ilerleme için zorlu bir görev olarak görmektedir (Sanusi ve diğ.,2007:127).

**Deneyime Açık Kişilik:** Deneyime açık olan insanlar, fazla kuralcı değildirler, kalıplaşmış cinsiyet rollerine girmek istemezler, sınavlara mizahi bir bakış açısıyla yaklaşır ve yeni deneyimlere her zaman açıktır. Bu tipteki insanlar, öngörülerini kuvvetli, bağımsız, özgün yaşamayı seven, yaratıcı yönü kuvvetli, cesaret sahibi ve çeşitlilikten yanadırlar (McElroy ve Dowd, 2007).

Bireyin iş hayatını geçirdiği çevrenin kişilik üzerinde önemli etkisi vardır. Örneğin kariyer elde etmek isteyen bir kişi, işinde ona bu kariyer imkanını sağlayacak fırsatları arayarak ve değerlendirerek geçirir. Kişiliğin, bireyin çalıştığı işi ve çevresini algılamasında ve değerlendirmesinde önemli bir etkisi vardır. Bireyin davranışları, onun içinde yaşadığı ortam ve çevresindeki bireyler arasındaki sürekli etkileşim sonucu oluşması nedeniyle bireyin kişiliği iş çevresinden etkilendiği gibi aynı zamanda da birey kişiliği ile iş çevresini etkiler (Isır, 2006:60).

Kişilik özelliklerine uygun işlerde çalışmayan bireylerin işlerinde motivasyon eksikliği yaşadıkları bilinen bir gerçektir. Bu nedenle çalışanların verimliliğini arttırmak için bireyin çalışma yaşamında çok önemli yere sahip olan kişilik özelliklerini ölçmeye yönelik bir çok çalışmanın yapıldığı söylenebilir. Briscoe ve ark. (2006), kariyer planlamada bireyin kişilik yapısının önemli bir faktör olduğunu belirterek, bunu ölçmek için “Kişilik Tutumları Ölçeği” ni kullanmışlardır. Bu ölçek çalışanların, kariyer gerçekliği, proaktif kişilik, hedef yönelimli kişilik ve deneyime açık kişilik özelliklerini ölçmektedir. Buradan yola çıkarak çalışmamızda, spor federasyonları çalışanlarının hangi kişilik özelliklerine sahip oldukları belirlenerek, sahip oldukları bu kişilik özelliklerine göre kariyerlerine yön verirken farklı bir pencereden bakmaları amaçlanmaktadır.

## 2. GEREÇ VE YÖNTEM

**Çalışma Grubu:** Araştırmanın çalışma grubunu, 2011 yılında Ankara’da 54 Spor Federasyonunda, farklı pozisyonlarda görev yapan (genel sekreter (n=54), şef (n=30), spor uzmanı (n=72), memur (n=46), antrenör (n= 131), sözleşmeli personel (n=64)) toplam 397 personel oluşturmaktadır.

**Anket Formu:** Yapılan çalışmada veri toplama aracı olarak, Briscoe ve diğ.(2006) tarafından geliştirilen likert tipi “Kişilik Tutumları Ölçeği” kullanılmıştır. Bu kişilik tutumları ölçeği, bireyin kariyerine yön verirken hangi kişilik tutumuna sahip olduğunu belirlemeyi amaçlamaktadır. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlanma ve geçerlik-güvenilirlik çalışması, Onay ve Ataseven (2007) tarafından gerekli izinler alınarak yapılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğinin belirlenmesi amacıyla iç tutarlılık analizi yapılmış ve buna göre; kariyer gerçekliği 0.69, proaktif kişilik 0.81, hedef yönelimli kişilik 0.84 ve deneyime açık kişilik 0.79 olarak hesaplanmıştır.

Ölçeğin giriş bölümünde “Kişisel Bilgi Formu” başlığı altında 11 soruya yer verilmiştir. Ölçekte, kariyer gerçekliği (5 madde), proaktif kişilik (17 madde), hedef yönelimli kişilik (20 madde) ve deneyime açık kişilik (10 madde) olmak üzere toplam 52 soru bulunmaktadır.

Soruların verilen cevaplar; (1) “Kesinlikle katılmıyorum”, (2) “Katılmıyorum”, (3) “Ne katılıyorum, ne katılmıyorum”, (4) “Katılıyorum”, (5) “Kesinlikle katılıyorum” şeklindedir.

Bu çalışmada kişilik özelliklerinin güvenilirlik katsayıları, kariyer gerçekliği 0.71, proaktif kişilik 0.78, hedef yönelimli kişilik 0.81 ve deneyime açık kişilik 0.80 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler sonucunda, ölçeğin çalışmada kullanılabilirlikte yeterli olduğu kanısına varılmıştır.

**Verilerin Analizi:** Anket spor federasyonlarda çalışan 411 personele uygulanmıştır. Anket formlarından gerektiği şekilde işaretlenmeyen ya da boş bırakılanlar değerlendirme dışı tutulmuştur. Uygulama sonucunda toplam 397 personelin anket formu değerlendirmeye alınmıştır. Verilerin çözümlenmesinde SPSS 15.0 paket programı kullanılmıştır. Elde edilen veriler amaca uygun olarak t-testi ve ANOVA ile analiz edilmiştir. Anlamlı bulunan ANOVA analiz sonuçları Tukey HSD-Post-Hoc testine bakılarak değerlendirilmiştir. Tanımlayıcı istatistik olarak, yüzde dağılımı, aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine yer verilmiştir. İstatistiksel anlamlılık düzeyi  $p<0.05$  olarak kabul edilmiştir.

## 3. BULGULAR

Araştırmaya katılan federasyon çalışanlarının, uygulama sonucunda elde edilen kişilik özellikleri ortalamalarını gösteren tablo aşağıda verilmiştir.

Tablo 1: Çalışanların Kişilik Özellikleri Ortalamaları			
Kişilik Özellikleri	n	$\bar{x}$	ss
Deneyime Açık Kişilik	397	3.99	0.43
Hedef Yönelimli Kişilik	397	3.92	0.47
Proaktif Kişilik	397	3.84	0.68
Kariyer Gerçekliği	397	3.58	0.72

Tablo 1’ de kişilik özellikleri ortalamalarına bakıldığında, çalışanların genel olarak deneyime açık kişilik özellikleri yüksek bulunmuştur( $\bar{x}=3.99$ ).

**Tablo 2: Yaş Gruplarına Göre Kişilik Özelliklerinin Analiz Sonuçları**

	YAŞ	n	$\bar{x}$	ss	F	P
<b>Deneyime Açıklık</b>	30 Yaş ve altı	119	3.99	0.54	4.24	0.01*
	31-40 Yaş	130	3.87	0.60		
	41-50 Yaş	119	3.91	0.61		
	51 Yaş ve üstü	29	3.82	0.59		

\*p<0.05

Araştırmaya katılan çalışanların yaş ortalaması 31.23' tür. Tablo 2 incelendiğinde; yaş gruplarına göre, çalışanların kişilik özellikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur (p<0.05). Tukey testi

sonucunda; 31-40 yaş arasındaki çalışanların deneyime açık kişilik özelliklerinin, 31-40 yaş arasındaki federasyon çalışanlarından yüksek bulunmuştur.

**Tablo 3: Cinsiyete Göre Kişilik Özelliklerinin Analiz Sonuçları**

	CİNSİYET	n	$\bar{x}$	ss	t	P
<b>Proaktif Kişilik</b>	Kadın	155	3.84	0.50	6.30	0.00*
	Erkek	242	3.72	0.56		

\*p<0.05

Tablo 3 incelendiğinde; cinsiyete göre çalışanların kişilik özellikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı

farklılık bulunmuştur (p<0.05). Kadın çalışanların, proaktif kişilik özellikleri, erkek çalışanlara göre yüksek bulunmuştur.

**Tablo 4: Medeni Duruma Göre Kişilik Özelliklerinin Analiz Sonuçları**

	MEDENİ DURUM	n	$\bar{x}$	ss	t	P
<b>Deneyime Açıklık</b>	Evli	286	3.73	0.56	5.24	0.00*
	Bekar	111	3.91	0.48		

\*p<0.05

Tablo 4 incelendiğinde; medeni duruma göre çalışanların kişilik özellikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı

farklılık bulunmuştur (p<0.05). Bekar çalışanların, deneyime açıklık kişilik özellikleri, evli çalışanlara göre yüksek bulunmuştur.

**Tablo 5: Eğitim Düzeylerine Göre Kişilik Özelliklerinin Analiz Sonuçları**

	EĞİTİM DÜZEYİ	n	$\bar{x}$	ss	F	P
<b>Proaktif Kişilik</b>	Orta Öğretim	174	3.49	0.56	3.71	0.00*
	Lisans	184	3.52	0.53		
	Lisans üstü	39	3.69	0.48		
<b>Hedef Yönelimli Kişilik</b>	Orta Öğretim	174	3.64	0.79	6.23	0.02*
	Lisans	184	3.63	0.72		
	Lisans üstü	39	3.77	0.73		

\*p<0.05

Tablo 5 incelendiğinde; eğitim durumlarına göre, çalışanların kişilik özellikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur (p<0.05). Tukey

testi sonucunda; Lisans üstü eğitim gören çalışanların proaktif kişilik özelliklerinin ve hedef yönelimli kişilik özelliklerinin, orta öğretim ve lisans eğitimi alan çalışanlardan yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 6: Kurumdaki Statüye Göre Kişilik Özelliklerinin Analiz Sonuçları**

	KURUMDAKİ STATÜSÜ	n	$\bar{x}$	ss	F	P
<b>Hedef Yönelimli Kişilik</b>	Genel Sekreter	54	4.14	0.33	3.51	0.01*
	Şef	30	4.01	0.35		
	Spor Uzmanı	72	4.01	0.37		
	Memur	46	3.89	0.49		
	Antrenör	131	3.90	0.40		
	Sözleşmeli Personel	64	3.91	0.39		

\*p<0.05

Tablo 6 incelendiğinde; kurumdaki statülerine göre, çalışanların kişilik özellikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur (p<0.05). Tukey testi sonucunda; Genel Sekreterlerin hedef yönelimli kişilik özelliklerinin, spor uzmanı ve antrenörlerden yüksek olduğu bulunmuştur.

#### 4. TARTIŞMA

Bireyin iş hayatında geçirdiği süre, ortalama bir insan ömrünün yaklaşık 3/1' ini kapsamaktadır. Bu nedenle, bireyin kişiliğine uygun bir işte çalışması; psikolojik, sosyal, iş tatmini ve verimlilik açısından

iş hayatında geçirilen zamana olumlu etkiler yaratmaktadır. Çalışılan işte kişiliğin önemini konu alan bu çalışmada, Ankara'daki spor federasyonlarında görev yapan personelin kişilik özellikleri incelenmeye çalışılmıştır. Kişilik özelliklerini ölçmeye yönelik bir çok ölçeğin olduğu bilinmektedir. Çalışmamızda ise, Briscoe ve diğ. (2006) tarafından geliştirilen Kişilik Tutumları Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekle, bireyin hangi kişilik özelliğine sahip olduğu ve bu bireylerin iş hayatında kariyerine yön verirken sahip olduğu kişilik özelliklerine göre hareket etmesi yönünden farklı bir bakış açısı yaratmaktadır. Böylece birey, sahip olduğu kişilik özelliklerine göre hangi işin kişiliğine uygun olduğunu, eğer bir işte çalışıyorsa hangi alanda ya

da hangi departmanda başarılı olabileceği konusunda fikir sahibi olabilecektir.

Araştırma bulguları incelendiğinde Tablo 1’de, federasyon çalışanlarının kişilik özelliklerinden genel olarak deneyime açık kişiliğe daha yakın oldukları söylenebilir. Bu bulguya göre, federasyon çalışanları deneyime açık kişiliğe sahip olduklarından dolayı; kişilerle iletişimi çok iyi, meraklı, estetik, iş yaşamında yaratıcı olmayı seven, iş yaşamındaki yaratıcılığı sosyal hayatına aktarabilen, mizahi yönü kuvvetli, yeni deneyimlere açık, bağımsız ve özgün olmayı seven, cesaretli, çeşitlilikten yana olan, yenilikçi fikirlerle dolu ve hayal güçleri canlı kişiler olarak yorumlanabilirler. Burada federasyon çalışanları, mesleki hayatlarına yön verirken, rahat hareket eden, iş değiştirmekten korkmayan, kendine güvenen, örgütler arası ya da örgüt içinde hareket etmekten rahatsız olmayan kişiler olarak da tanımlanabilir. Türkmen (2010; 42), Manisa Spor İl Müdürlüğü (SİM) çalışanlarının, deneyime açık kişilik özelliklerine daha yatkın olduğunu bulmuştur. Bunun nedeni olarak, çalışanların kurumlarında çeşitli sıkıntılar yaşamasını göstermektedir. Çalışanların, deneyime açık kişiliğin özellikleri arasında yer alan, bilgi, beceri, yetenek ve hayal güçlerini kurumda kullanamadıkları, örgüt içinde rahat hareket edemedikleri, aldıkları eğitimin gereklerini yerine getiremedikleri ve akademik kariyer peşinde oldukları için başka kurumlarda çalışmak istedikleri ve farklı deneyimler peşinde olduklarını belirtilmektedir.

Tablo 2’de 30 yaş ve altındaki federasyon çalışanlarında (n=119), deneyime açık kişilik özelliğine sahip oldukları görülmektedir. Bu yaş grubundaki federasyon çalışanlarının henüz kariyerlerinin başlarında olması, yaşlarının genç olması, yüksek çalışma hırsları ve arzularının olması, başarıya aç olmaları, öğrenme istekleri ve kendilerini ispatlamak gibi özelliklere sahip oldukları söylenebilir. Bunun yanında, 30 yaş ve altı federasyon çalışanlarının deneyime açık kişilik özelliklerine sahip oldukları için; açık görüşlü, geniş düşünebilen, yaratıcı, arzu ve isteklerinin farkında olan, hayal gücü yüksek, yaratıcı, atılgan ve kurum içinde çeşitli görevler üstlenebilecek niteliklere sahip oldukları söylenebilir. Türkmen

(2010; 42), Manisa Spor İl Müdürlüğü’nde 21-30 yaş arasındaki çalışanların proaktif kişilik özelliklerine daha yatkın olduğunu bulmuştur. Yaş değişkenine bağlı olarak çıkan sonuçlar, bu çalışmada çıkan sonuçları destekler nitelikte değildir.

Tablo 4’de bakıldığında, bekar federasyon çalışanlarının (n=111), deneyime açık kişilik özellikleri taşıdıkları görülmektedir. Bekar çalışanların işlerindeki hareketliliklere daha rahat tepki verdikleri bilinmektedir. Bekar çalışanların, eşi ve çocuklarının olmaması ve bunun sonucunda da, sorumlu oldukları bir aileleri olmadığı için iş yaşamında daha serbest ve özgür hareket ettikleri düşünülmektedir. Federasyonlardaki bekar çalışanların, kişilerle ilişkilerde başarılı olan, kurallara, ilkelere ve otoriteye körü körüne bağlı olmayan, yenilikçi fikirlerle dolu olan, hayal güçleri canlı olan, maceracı, otoriteye körü körüne bağlı olmayan kişiler oldukları söylenebilir. Bu kişilik özelliklerine sahip olan bekar çalışanların, örgüt içinde ve örgüt dışında rahat hareket etme, iş ve departman değişikliğinden korkmayan, çeşitli görevlendirmeler ile karşı karşıya kaldıklarında farklılıklar yaratan, iş hayatlarını yönlendirme rahat kararlar alabilen bireyler oldukları söylenebilir.

Tablo 3 incelendiğinde, kadın federasyon çalışanlarının (n=155) proaktif kişilik özellikleri yüksek bulunmuştur. Proaktif kişiliğe sahip kadın federasyon çalışanlarının; risk alabilen, örgüt içinde yada örgüt dışında yer değiştirmekten çekinmeyen, bilgi ve becerilerini başka örgütlerde kullanabileceğine ve aktarabileceğine inanan, problemlerle ve gerçeklerle yüzleşebilen, liderlik yapabilecek özelliğe sahip, strese dayanıklı, inisiyatif alabilen, değişimlere ve gelişmelere ayak uydurabilen, fırsatları değerlendiren, girişimci, dış dünyayı değiştirebileceğine inanan, inatçı, tuttuğunu koparmaya çalışan, fark yaratmayı seven, sorumluluk duygusu yüksek olan, kendine özgü değerleri olan, vizyon sahibi, hayatını dış etkenlerin yerine kendi yönlendirmek isteyen ve pasif olmak yerine sürekli aktif olmayı seçen kişiler olarak tanımlanabilirler. Onay ve Ataseven. (2010:455)’nin cinsiyete göre, özel sektör çalışanlarının kişilik özelliklerle-

rine bakıldığında, erkek çalışanların, kadın çalışanlardan daha çok deneyime açık oldukları belirtilmiştir. Cinsiyet değişkenine bağlı olarak çıkan sonuçlar, bizim araştırma sonuçlarımızı destekler nitelikte değildir.

Tablo 5’de, lisansüstü eğitim gören federasyon çalışanlarının (n=39) proaktif kişilik ve hedef yönelimli kişilik özelliklerine sahip oldukları görülmektedir. Lisans üstü (yüksek lisans-doktora) eğitim almış federasyon çalışanlarının, hedef yönelimleri yüksek olduğu için; bilgi birikimlerinin yüksek, alanlarında yetkin, konularında uzman, çalışma istek ve arzuları yüksek, işlerine sıkı sıkıya bağlı, verilen görevleri yarine getiren, başarılı olmak için yüksek çaba gösteren, prensip sahibi, bilime yatkın ve stratejik düşünebilen kişiler oldukları söylenebilir. Bunun yanında lisans üstü (yüksek lisans-doktora) eğitim almış federasyon çalışanlarının, proaktif kişilik özelliklerindeki yüksek olduğu düşünüldüğünde, hedef yönelimli kişilik özelliklerine ek olarak; stresle başa çıkmada başarılı, farklılıkların peşinde koşan, kendine güvenen, ikna kabiliyeti yüksek, bir sonraki hamleyi düşünebilen, birimler arası hareketlilikten korkmayan, bilgi birikimini her yerde kullanabileceğini düşünen, yeni fırsatlara ve tekliflere açık olan kişiler olarak tanımlanabilirler. Bu iki kişilik özelliklerine sahip olduğunu düşündüğümüz lisans üstü eğitim almış federasyon çalışanlarının, kurumları için önemli işgücü oldukları, hareketli ve çalışkan oldukları, hedeflerini açık ve net bir şekilde ortaya koydukları ve bu hedeflere ulaşmak için daha fazla enerji ve çaba sarf ettikleri söylenebilir. Onay ve Ataseven. (2010:455)’nin çalışanların eğitim durumlarına göre kişilik özellikleri arasında ise, hiçbir farklılığa rastlanmamıştır.

Tablo 6’ya bakıldığında, federasyonlarda genel sekreter pozisyonunda çalışanlarının (n=54), hedef yönelimli kişilik özelliklerini taşıdıkları söylenebilir. Genel sekreterler, federasyon başkanı dışında idari anlamda en yetkili kişiler olarak bilinmektedir. Bu kişilerin hedef yönelimli kişiliğin özellikleri arasında yer alan; işlerinde başarıya odaklanma, sorun çözme becerisine ve pratik zekaya sahip olma, gelişim ve ilerlemeden yana olma gibi yetilere sahip oldukları söylenebilir.

Bunun yanında, görevlerinde dikkatli davranmak, görevden kaçmamak, yüksek motivasyon, hedefini ve amacını açıkça ortaya koymak gibi özelliklerede sahiptirler. Federasyonlarda genel sekreter pozisyonunda çalışanların, kendi federasyonlarında aktif rol oynamakta, federasyonuna bağlı sporcularla, antrenörlerle ve idari personeliyle ilgilenmekte, organizasyonlar düzenlemekte ve bunun gibi yönetim, sevk ve idare işleriyle ilgilenmektedirler. Genel olarak, sorumluluk ve yetkisi çok olan bir konumda çalışmaktadırlar. Bu nedenle de, hedeflerin iyi belirlenmesi, karar verme, sorun çözme, yönetme, yöneltme ve organizasyon gibi yetilerini, kendisinin ve federasyonunun hedeflerine yönelik kullanması gerekmektedir. Bu nedenlerden dolayı, özerk spor federasyonlarında çalışan Genel Sekreterlerin hedef yönelimli kişilik özelliklerinin yüksek olduğu söylenebilir.

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Federasyon çalışanlarının genel olarak deneyime açık kişilik özelliklerine sahiptir. Bu çıkan sonuca göre federasyon çalışanları iş hayatlarına yön verirken, vizyonları geniş, yaratıcı, cesaretli, atılgan, çeşitlilikten yana olan, yeni deneyimlere açık, iş ile ilgili yatay ve dikey hareketlilikten çekinmeyen bireyler olarak tanımlanabilir. Bağımsız değişkenlere göre federasyon çalışanlarının kişilik tutumlarına bakıldığında ise; 30 yaş ve altı çalışanların ve bekar çalışanların deneyime açık kişilik özellikleri; kadın çalışanların ve lisans üstü eğitim alan çalışanların proaktif kişilik özellikleri; ve genel sekreter pozisyonunda çalışanların hedef yönelimli kişilik özellikleri yüksek bulunmuştur.

Araştırma sonucunda; geniş bir örneklem grubunun kişilik tutumlarına yönelik çalışmaların, (Genel Müdürlük merkez ve taşra teşkilatı, federasyona bağlı Ankara dışındaki çalışanlara) yapılması; bu konu üzerinde çalışma yapmayı düşünenlerin diğer gelişmiş ülkelerdeki spor federasyonları çalışanlarına, uluslar arası spor örgütlerinin çalışanlarına, Türkiye’deki ya da yurt dışındaki kurumlaşmış spor kulüplerinde çalışanlarının kişilik tutumları üzerine çalışılması; daha sonraki çalışmalarda, araştırmada kullanılan ölçeğin

ve dört kişilik özelliğinin dışında farklı ölçeklerin kullanılması ya da farklı kişilik özelliklerinin ele alınması; federasyonlarda çalışanların iş hayatlarındaki kişilik özelliklerini belirlerken, çalıştıkları kurumun kurum kültürü ve örgüt iklimi arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik çalışmaların yapılması; çalışanların çocukluklarından itibaren büyüdükleri aile ortamları, kişiliklerinin oluşumunda önemli rol oynamaktadır. Bu nedenle, iş yaşamında kişiliğin etkisini belirlemeye yönelik yapılan araştırmalarda, bireyin yetiştiği aile ortamı ve sosyal ortamında dikkate alınması önerilebilir.

#### KAYNAKLAR

- BAKER, T., ve ALDRICH, H. (1996),** “Prometheus Stretches: Building Identity and Cumulative Knowledge in Multiemployer Careers” in *The Boundaryless Career*, eds. J.A. Arthur and D. Rousseau, New York: Oxford University Press, 132–149.
- BARRON, K. E. and HARACKIEWICZ, J. M. (2001).** “Achievement Goals and Optimal Motivation: Testing Multiple Goal Models”. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80: 706-722.
- BRISCOE, J. P., HALL, D. T., ve DEMUTH, R. L. F. (2006).** “Protean and boundaryless careers: An empirical exploration”. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30–47.
- CÜCELOĞLU, D. (1994).** “İnsan ve Davranışı: Psikolojinin Temel Kavramları”, *Remzi Kitabevi* (5. Basım), 404-405
- ERKUŞ, A. Ve TABAK, A. (2009)** “Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Çalışanların Çatışma Yönetim Tarzlarına Etkisi: Savunma Sanayiinde Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 23(2), 216-217
- ISIR, T.(2006).** “Örgütlerde Personel Seçim Süreci: Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Kişilik Özelliklerinin Tespit Edilerek Personel Seçim Sürecinin İyileştirilmesi Üzerine Bir Araştırma”, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Adana, 31-70
- KIM, T.Y., CABLE, D. M., ve KIM, S.P. (2005).** “Socialization tactics, employee proactivity, and person-organization fit”. *The Journal of Applied Psychology*, 90(2), 232–241.
- McELROY, T. ve DOWD, K.(2007).** “Susceptibility to anchoring effects: How openness-to-experience influences responses to anchoring cues”, *Judgment and Decision Making*, Vol. 2(1). 48–53.
- MOUNT, M., ve BARRICK, M. (1998).** “Five reasons why the “big five” article has been frequently cited”. *Personnel Psychology*, 51(2), 849–857.
- ONAY, M. ve ATASEVEN, B., (2010).** “New Directions for Boundaryless and Protean Careers: What Do Human Resources Managers Make Differently?”, *Selçuk Üniversitesi İ.İ.B.F. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Cilt 14 (20), 435-465
- SANUSI, M.Z, ISKANDAR, T.M, ve POON, J.M.L.(2007).** “Effects Of Goal Orientation And Task Complexity On Audit Judgment Performance”, *Malaysian Accounting Review*, Volume 6(2), 123-139
- SIEBERT, S. E., CRANT, J. M., ve KRAIMER, M. L. (1999).** “Proactive personality and career success”. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 416–427.
- SOYSAL, A.(2008).** “Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması”, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale129.pdf>, (12.16.2009)
- TURKMEN, M.(2010).** “Bireysel Kariyer Yönetiminde Kişilik Faktörü: Manisa Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanları Üzerine Bir Uygulama”, *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu Spor Bilimleri Dergisi*, Cilt:5 (2); 38-45.