



Social Sciences Indexed

International
SOCIAL MENTALITY AND
RESEARCHER THINKERS JOURNAL
Open Access Refereed E-Journal & Refereed & Indexed
SMARTjournal (ISSN:2630-631X)



Architecture, Culture, Economics and Administration, Educational Sciences, Engineering, Fine Arts, History, Language, Literature, Pedagogy, Psychology, Religion, Sociology, Tourism and Tourism Management & Other Disciplines in Social Sciences

2019

Vol:5, Issue:24

pp.1533-1541

www.smartofjournal.com

editorsmartjournal@gmail.com

BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: STAJYER ÇALIŞANLAR ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

THE EFFECT OF FIVE FACTOR PERSONALITY TRAITS ON PROBLEM SOLVING SKILLS: A STUDY ON TRAINEE EMPLOYEES

Dr. Rabia YILMAZ

Financial Consultancy Office, Konya/Turkey

ORCID: 0000-0003-1335-2462



Article Arrival Date : 16.09.2019

Article Published Date : 22.10.2019

Article Type : Review Article

Doi Number : <http://dx.doi.org/10.31576/smryj.367>

Reference : Yılmaz, R. (2019). "Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Problem Çözme Becerileri Üzerindeki Etkisi: Stajyer Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma", International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal, (Issn:2630-631X) 5(24): 1533-1541

ÖZET

Çalışanların kişilik özelliklerinin problem çözme becerileri üzerindeki etkisi işletmeler için yadsınamaz bir gerçektir. Bir işletmede çalışanların kişilik özelliklerinin özümsemesi ve onlara olumlu davranılması çalışanların işletmeleri için daha üst seviyede beceriler göstermesine salık verecektir. Bu doğrultuda, bu araştırmanın esas amacı Konya Organize Sanayi Bölgesinde makine ve makine parçaları imalatı yapan işletmelerde görev yapan stajyer çalışanların beş faktör kişilik özelliklerinin problem çözme becerileri üzerindeki etkisinin saptanmasıdır. Bu araştırmanın önemi stajyer çalışanların kişilik özellikleri ve problem çözme becerileri ilişkilerinin anlaşılmasıdır.

Bu çalışmada anket tekniği kullanılmıştır ve anketler 111 çalışan üzerinde uygulanmıştır. Bu bölümdeki analizlerde SPSS 18.0 paket programları kullanılmıştır. Araştırma analizleri yürütülürken geçerlilik ve güvenilirlik, korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır. Analizlerin neticesinde beş faktör kişilik özellikleri ve problem çözme becerileri ilişkisi olumlu olarak bulunmuştur. Ayrıca dışadönüklüğün kendine güven, değerlendirici ve düşünen yaklaşım üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi bulunmuştur. Yumuşak başlılığın kendine güven, planlı ve düşünen yaklaşım üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi bulunmuştur. Sorumluluğun ve deneyime açıklığın kendine güven, değerlendirici, planlı ve düşünen yaklaşım üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi bulunmuştur. Son olarak duygusal dengenin değerlendirici yaklaşım üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Beş Faktör Kişilik Özellikleri, Problem Çözme Becerileri, Stajyer Çalışanlar.

ABSTRACT

The effect of five factor personality traits on problem solving skills of employees is an undeniable fact for organizations. The adoption and positive treatment of employees' personality traits in the organization will enable them to exhibit higher-level skills for their organization. In this direction, the main purpose of study is to determine the effect of five factor personality traits on problem solving skills of trainee employees working in the machinery and parts manufacturing enterprises in Konya Organized Industrial Zone. The importance of this study is to understand the relationship between trainee employees personality traits and problem solving skills.

In this study, questionnaire technique has been used and questionnaires have been carried out to 111 employees. SPSS 18.0 package programs have been used in the analysis of this part. Validity and reliability, correlation and regression analysis have been used in the study when performing the research analyses. As a result of the analysis, a positive relationship was found between five factor personality traits and problem solving skills. In addition, it was

found that extroversion had a significant and positive effect on self-confident approach, evaluative approach and reflective style. It was found that being compliant had a significant and positive effect on self-confident approach, planfulness and reflective style. It was found that responsibility and open to experience had a significant and positive effect on self-confident approach, evaluative approach, planfulness and reflective style. Finally, it was found that neuroticism had a significant and positive effect on evaluative approach.

Key Words: Five Factor Personality Traits, Problem Solving Skills, Trainee Employees.

1. GİRİŞ

Günümüz iş dünyasında işletmeler çalışanlarının kişilik yapılarını daha iyi tanımalıdırlar ve onların işletmeye yararı olacak kişilik yapılarını ortaya çıkarmaya çalışmalıdırlar. Her bir çalışanın farklı kişilik özelliklerine sahip olması onların tutum ve becerilerindeki çeşitliliği ortaya çıkarır. Bu durumda farklı kişilik özelliklerine sahip çalışanların değişik alanlarda problem çözme becerileri de ortaya çıkar. Bu doğrultuda iyi bir düzeyde problem çözme becerisine sahip olan çalışanlar önlerine çıkan zorlukları aşarak elde edilen olumlu durumu korumaya çalışırlar. Sonuçta bu durum işletmenin etkinliğini, verimliliğini ve başarısını üst seviyelere taşımada etkili bir rol oynar.

Konya Organize Sanayi Bölgesi makine ve makine parçaları imalatı işletmelerinde çalışan stajyerlerin beş faktör kişilik özelliklerinin problem çözme becerileri üzerindeki etkisinin belirlenmesi çalışmanın esas amacıdır. Buna ek olarak beş faktör kişilik özellikleri ve problem çözme becerileri ilişkileriyle ilgili stajyerler üzerinde yapılan çalışmaların yetersiz sayıda olmasından dolayı yöneticilere ve ilgili literatüre katkı sağlamak diğer bir amaçtır. Bu anlamda, özellikle çalışmanın sonuçları gerçekleştirildiği sektör için önem arz etmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Beş Faktör Kişilik Özellikleri

Beş faktör kişilik özellikleri, Özellik Yaklaşımı'na dayanan bir kavram olup ilk olarak Norman (1963) tarafından bahsedilmiştir. Özellik yaklaşımı, bireylerin genel kişilik özelliklerini sıfatlandırması, bireylerin aynı olaylara karşı devamlılık arz eden yaklaşım tarzları ve davranışları gibi nitelikleri kapsamaktadır (McCrae vd., 2001: 512). Beş faktör kişilik özelliklerinin günümüzdeki genişletilmiş son halini ise Costa ve McCrae (1978) bulmuştur. Kişilik, insanların genetik olarak ya da yaşantısı sonucu edindiği deneyimler vasıtasıyla oluşan ve insanları birbirinden ayıran özellikleridir. Bu anlamda kişilik, bireyin içinde bulunduğu ortamdaki etkileşme şeklini nitelendiren his, düşünce, tavır ve davranışlarının ayırt edici ve kişiye özel yansımalarıdır (Atkinson vd., 2010: 433).

Beş faktör kişilik özellikleri ise bireylerin kişiliklerini muhakeme etmekte kullanılan bir kavramdır ve bireylerin her türlü kişilik özelliklerini tasvir etmekte niteliksel tanımlardan istifade etmektedir. Başka bir açıdan beş faktör kişilik özellikleri, kişiliğin değerlendirilmesinde kullanılan, kişilik özelliklerinin belli başlı derecelerini inceleyen ve bu derecelerle kişilik kavramının yapılandırılacağı savunulan görüştür (Salgado vd., 2001: 166; Costa & McCrae, 1992: 655). Beş faktör kişilik özellikleri dışa dönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık olmak üzere beş alt boyuttan oluşmaktadır.

2.2. Problem Çözme Becerileri

Wagner (1991) ilk olarak bireyin çalışma ortamındaki problem çözme becerilerinden bahseden kişidir. Problem çözme becerisi çalışanların problemle başa çıkma biçimini ve problem çözme konusunda kendilerini nasıl algıladıklarıyla ilgilidir (Heppner & Petersen, 1982: 67). En kısa anlamda problem çözme bir problem çerçevesinde düşünülebilecek bütün çözümlerin birleştirilmesi ve bu doğrultuda tüm mesleki becerilerin açığa çıkarılmasıdır (Taylor, 2000: 344). Problem çözme belirli bir zorluğu alt edebilme, bu zorlukla ilgili bilinen verileri saptama ve inceleme, çözüm önerileri sunma ve bu önerileri deneme, zorlukların daha basit ve farklı ifade edilmesini bulmaya çalışma gibi becerilerdir (Şerefoğlu & Akbıyık, 2006: 194).

Problem çözme süreci; problemi tanımlama, verileri toplama, verileri analiz etme, çözümler geliştirme, en uygun çözüm için karar verme, kararı uygulama ve çözümü değerlendirme aşamalarından oluşur. Problem çözme becerileri kaçınan, kendine güven, değerlendirici, planlı, aceleci ve düşünen yaklaşım olmak üzere altı alt boyuttan oluşmaktadır (Heppner & Baker, 1997: 231).

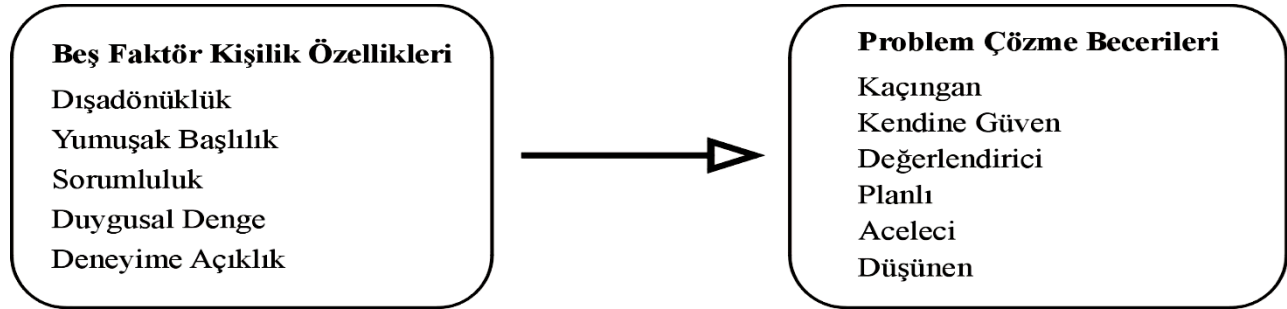
3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu araştırmanın esas amacı Konya Organize Sanayi Bölgesinde makine ve makine parçaları imalatı yapan işletmelerde görev yapan stajyer çalışanların beş faktör kişilik özelliklerinin problem çözme becerileri üzerindeki etkisinin incelenmesidir. Ayrıca bu çalışmayla birlikte literatüre katkı sağlanmak istenmiştir. Bu kapsamda araştırmada yüz yüze anket tekniği kullanılmış olup anketler 111 çalışana uygulanmıştır.

Araştırmada Costa ve McCrae'nin (1987) "Beş Faktör Kişilik Ölçeği" ve Heppner ve Peterson (1982) tarafından geliştirilmiş ve Şahin ve arkadaşları (1993) tarafından Türkçe uyarlanması yapılan "Problem Çözme Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçekler 5'li Likert ölçeği olarak alınmıştır.

Araştırmanın hipotezleri şu şekilde sıralanmaktadır:

- H1:** Kişilik özellikleri alt boyutlarının kaçınan yaklaşımı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.
- H2:** Kişilik özellikleri alt boyutlarının kendine güven yaklaşımı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.
- H3:** Kişilik özellikleri alt boyutlarının değerlendirici yaklaşım üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.
- H4:** Kişilik özellikleri alt boyutlarının planlı yaklaşım üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.
- H5:** Kişilik özellikleri alt boyutlarının aceleci yaklaşım üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.
- H6:** Kişilik özellikleri alt boyutlarının düşünen yaklaşım üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırmada frekans, geçerlilik, güvenilirlik analizlerinin yanında korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır. Analizler SPSS 18.0 paket programı aracılığıyla yapılmıştır. Frekans analizlerine göre; katılımcıların %81'i (90) bay ve %19'u (21) bayandır. Katılımcıların %3,7'si (4) evli ve %96,3'ü (107) bekârdır. Ayrıca, katılımcıların %16,2'si (18) 16-18 yaş, %57,6'sı (64) 18-21 yaş, %19,9'u (22) 21-25 yaş, %6,3'ü (7) 26-30 yaş aralığındadır. Katılımcıların %19'u (21) lise, %48,6'sı (54) yüksek okul, %32,4'ü (36) lisans derecesinde öğrencidir ya da bu okullardan mezundur. Katılımcıların %87,3'ü (97) kısa dönem stajyer ve %12,7'si (14) uzun dönem stajyer olarak çalışmaktadır. Ayrıca, katılımcıların %30,6'sı (34) servis personeli, %37,9'u (42) teknik personel ve %31,5'i (35) mühendis stajyeri olarak çalışmaktadır.

Güvenirlilik analizi sonuçlarına göre; beş faktör kişilik özellikleriyle ilgili KMO değeri ,841 ve Bartlett testi ($X^2=1879,883$, $p=,000<,05$) ve problem çözme becerileriyle ilgili KMO değeri ,853 ve Bartlett testi ($X^2= 1521.691$, $p=,000<,05$) anlamlılık seviyesindedir. Bu durum veri grubunun çok değişkenli normal dağılımdan geldiğini gösterir. Bunlara ek olarak beş faktör kişilik özellikleri genel güvenirlilik katsayısı ,779'dur ve açıklanan toplam varyansı %52,878'dir. Ayrıca problem çözme becerilerinin genel güvenirlilik katsayısı ,785 ve açıklanan toplam varyansı %53,713'dir. Bu durumda güvenirlilik analizi sonuçlarına göre tüm faktörlerin güvenirlilik katsayıları ve açıklanan toplam varyansları sosyal bilimler için kabul edilebilir bir düzeydedir. Ayrıca her iki ölçekte maddelerin öz değerleri göz önüne alınırsa orijinal ölçeklerle aynı şekilde oluşmuştur. Ayrıca her iki ölçek için bütün faktör yükleri 0,50'nin üzerinde olup sosyal bilimler için kabul edilebilir bir düzeydedir.

Tablo 1. Değişkenlerle İlgili Korelasyon Analizi Tablosu

	X	S.S.		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. PÇB (G)	3,77	,76	r	1,000												
			p	,000												
2. Kaçınan	3,62	,84	r	,271**	1,000											
			p	,000	,000											
3. Kendine Güven	3,74	,73	r	,359**	,345**	1,000										
			p	,000	,000	,000										
4. Değerlendirici	3,79	,95	r	,397**	,419**	,438**	1,000									
			p	,000	,000	,000	,000									
5. Planlı	3,71	1,14	r	,481**	,434**	,418**	,328**	1,000								
			p	,000	,000	,000	,000	,000								
6. Aceleci	3,66	,86	r	,161**	,139**	,237**	,197**	,243**	1,000							
			p	,000	,000	,000	,000	,000	,000							
7. Düşünen	3,72	1,16	r	,438**	,221**	,292**	,417**	,396**	,284**	1,000						
			p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000						
8. BFKÖ (G)	3,79	,75	r	,336**	,011	,136**	,337**	,317**	,012	,271**	1,000					
			p	,000	,517	,000	,000	,000	,434	,000	,000					
9. Dışadönüklük	3,82	,83	r	,244*	,017	,363*	,338*	,036	,019	,378*	,394**	1,000				
			p	,000	,287	,000	,000	,286	,328	,000	,000	,000				
10. Yumuşak Başlılık	3,81	,83	r	,212*	,098	,225*	,084	,243**	,087	,242*	,265**	,216**	1,000			
			p	,000	,180	,000	,386	,000	,264	,000	,000	,000	,000			
11. Sorumluluk	3,43	,98	r	,215*	,083	,328*	,376*	,342**	,073	,432*	,352**	,265**	,325*	1,000		
			p	,000	,548	,000	,000	,000	,738	,000	,000	,000	,003	,000		
12. Duygusal Denge	3,76	,88	r	,222**	,064**	,037*	,483*	,058	,093	,067	,313**	,213**	,243*	,237**	1,000	
			p	,000	,725	,589	,000	,536	,382	,378	,000	,000	,000	,000	,000	
13. Deneyime Açıklık	3,69	,99	r	,227*	,054	,024	,322*	,065	,083	,047	,454**	,249**	,237*	,283**	,276**	1,000
			p	,000	,437	,329	,000	,548	,639	,276	,000	,000	,000	,000	,000	,000

Değerler 0,01 düzeyinde anlamlıdır (p < ,01)

Tablo 1'de tanımlayıcı istatistikleri ve korelasyon analizleri sonuçları gösterilmiştir. Tüm boyutlar ortalama olan 2,5'un üzerindedir. Korelasyon analizlerine göre; genel anlamda beş faktör kişilik özellikleri ve problem çözme becerisi ($r = ,336$; $p = ,000$) arasında pozitif, anlamlı ve düşük seviyede bir ilişki oluşmuştur. Beş faktör kişilik özellikleri alt boyutlarının kaçınan ve aceleci yaklaşım

üzerinde bir etkisi bulunamazken diğer boyutlar üzerinde pozitif, anlamlı düşük ya da orta seviyede etkileri bulunmuştur.

Tablo 2. Değişkenlerle İlgili Regresyon Analizi Tablosu

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	T	P	F	Sig.	R	R ²	Düz. R ²
Kaçıngan	Sabit	11,142	15,373	,101	5,538	,101	,078	,043	,021
	Dışadönüklük	,112	1,637	,103					
	Yumuşak Başlılık	,123	1438	,122					
	Sorumluluk	,136	1,216	,219					
	Duygusal Denge	,132	1,212	,216					
	Deneyime Açıklık	,134	1,427	,137					
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	T	P	F	Sig.	R	R ²	Düz. R ²
Kendine Güven	Sabit	3,633	5,012	,000	49,814	,000	,655	,447	,426
	Dışadönüklük	,306	4,399	,000					
	Yumuşak Başlılık	,175	2,113	,043					
	Sorumluluk	,244	3,896	,000					
	Duygusal Denge	,131	2,669	,004					
	Deneyime Açıklık	,193	3,695	,000					
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	T	P	F	Sig.	R	R ²	Düz. R ²
Değerlendirici	Sabit	2,412	3,077	,002	53,005	,000	,654	,463	,435
	Dışadönüklük	,201	2,891	,005					
	Yumuşak Başlılık	,031	,329	,734					
	Sorumluluk	,226	3,002	,003					
	Duygusal Denge	,217	3,005	,003					
	Deneyime Açıklık	,446	3,538	,000					

Tablo 2. (Devam)

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	T	P	F	Sig.	R	R ²	Düz. R ²
Planlı	Sabit	2,316	3,071	,002	47,94 3	,000	,672	,482	,447
	Dışadönüklük	,028	,342	,467					
	Yumuşak Başlılık	,157	2,156	,032					
	Sorumluluk	,202	,763	,000					
	Duygusal Denge	,036	,376	,682					
	Deneyime Açıklık	,187	3,212	,000					
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	T	P	F	Sig.	R	R ²	Düz. R ²
Aceleci	Sabit	7,549	8,539	,000	9,539	,000	,347	,133	,111
	Dışadönüklük	,119	1,514	,138					
	Yumuşak Başlılık	,142	1,185	,136					
	Sorumluluk	,104	,937	,326					
	Duygusal Denge	,129	1,046	,268					
	Deneyime Açıklık	,062	,816	,405					
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	T	P	F	Sig.	R	R ²	Düz. R ²
Düşünen	Sabit	2,243	2,882	,003	48,11 4	,000	,668	,467	,452
	Dışadönüklük	,327	4,379	,000					
	Yumuşak Başlılık	,218	3,315	,001					
	Sorumluluk	,357	3,928	,000					
	Duygusal Denge	,039	,391	,538					
	Deneyime Açıklık	,181	3,257	,001					

Tablo 2’de regresyon analiziyle beş faktör kişilik özelliklerinin alt boyutlarının problem çözme becerileri alt boyutları üzerindeki etkisi saptanmıştır. Beş faktör kişilik özellikleri alt boyutları kendine güven yaklaşımının %42,6’sını açıklamaktadır. Buna ek olarak F= 49,814 ve sig= ,000 olması değişkenler arasındaki ilişkinin anlamlı olduğunu belirtmektedir. Ayrıca beş faktör kişilik özelliklerinin bütün alt boyutlarının kendine güven üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi vardır.

Beş faktör kişilik özellikleri alt boyutları değerlendirici yaklaşımının %43,5’ini açıklamaktadır. Buna ek olarak F= 53,005 ve sig= ,000 olması değişkenler arasındaki ilişkinin anlamlı olduğunu belirtmektedir. Ayrıca dışadönüklük, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklığı değerlendirici yaklaşımının üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi vardır.

Beş faktör kişilik özellikleri alt boyutları planlı yaklaşımının %47,7’sini açıklamaktadır. Buna ek olarak F= 47,943’ini ve sig= ,000 olması değişkenler arasındaki ilişkinin anlamlı olduğunu belirtmektedir. Ayrıca yumuşak başlılık, sorumluluk ve deneyime açıklığı planlı yaklaşım üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi vardır.

Beş faktör kişilik özellikleri alt boyutları düşünen yaklaşımının %52,2’sini açıklamaktadır. Buna ek olarak F= 48,114 ve sig= ,000 olması değişkenler arasındaki ilişkinin anlamlı olduğunu belirtmektedir. Ayrıca dışadönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklığı düşünen yaklaşımının üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi vardır. Beş faktör kişilik özelliklerinin kaçınan ve aceleci yaklaşım üzerinde bir etkisi bulunmamıştır. Sonuçta H2, H3, H4 ve H5 hipotezleri kısmen kabul edilmiştir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışanların gerek genetik olarak gerekse sonradan edindikleri kişilik özellikleri iş hayatlarında etkileşimde buldukları diğer çalışanlarla ilişkilerini ve işle ilgili tavırlarını ve becerilerini etkilemektedir. Kişilik özelliklerinin etkilediği en kritik becerilerden biri de çalışanların problem çözme becerileridir. Özellikle iş hayatına yeni atılmakta olan stajyer çalışanların kişilik özelliklerinin problem çözme becerilerine olumlu bir şekilde yansımaları hem işletmenin başarısı hem de rekabet gücü için önemlidir.

Çalışanların beş faktör kişilik özelliklerinin problem çözme becerileri üzerindeki etkisinin belirlenmesi çalışmanın esas amacıdır. Bu çalışma 111 stajyere uygulanmıştır. Çalışma, Konya Sanayi Bölgesindeki stajyerlerin beş faktör kişilik özellikleri ve problem çözme becerileri ilişkisini açıkladığı için önemlidir.

Analiz sonuçlarına göre; beş faktör kişilik özellikleri ve problem çözme becerileri ilişkisi olumlu olarak bulunmuştur. Bu durum kişilik özelliklerinin sorunları çözme aşamasında anlamlı bir etkisi olmasıyla ilişkili olabilir. Analiz sonuçlarını daha detaylı olarak incelediğimizde; dışadönüklüğün kendine güven üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi bulunmuştur. Bu durum, girişken ve baskın olan çalışanların sorunlar karşısında kendine güvenlerinin yok olmamasıyla ilgili olabilir. Dışadönüklüğün değerlendirici yaklaşım üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi bulunmuştur. Bu durum, kişinin dışadönük kişilik özelliği sayesinde rekabetçi bir birey olması ve vuku bulan bir sorunu çözmek için her yolu denemesiyle ilgili olabilir. Dışadönüklüğün düşünen yaklaşım üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi bulunmuştur. Bu durum, rekabetçi ve baskın bir kişiliğe sahip olan çalışanın bir karar verirken ya da çözüm sürecinde kendisine güvenerek daha iyi bir şekilde düşünebilmesi ve böylece daha rahat bir şekilde çözüm önerilerinde bulunabilmesiyle ilgili olabilir.

Ayrıca yumuşak başlılığın kendine güven yaklaşımı üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi bulunmuştur. Bu durum, olaylar karşısında sakin kalabilen çalışanların sorunlar karşısında kendilerine güvenlerini kaybetmemesiyle ilgili olabilir. Yumuşak başlılığın planlı yaklaşımı üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi bulunmuştur. Bu durum, çalışanların sakin ve soğukkanlı tavrını koruyup sorunlar karşısında plan yapabilme ve bu planları yürütebilme becerisiyle ilgili olabilir. Yumuşak başlılığın düşünen yaklaşım üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi bulunmuştur. Bu durum, çalışanların serinkanlılığı sayesinde sorunu doğru bir şekilde gözden geçirme ve çözüm planlarının sonucunu doğru tahmin edebilmesinden kaynaklanıyor olabilir.

Bunlara ek olarak sorumluluğun kendine güven yaklaşımı üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi bulunmuştur. Bu durum, çalışanların sorumluluk sahibi olduğunu düşünmesi sonucunda ne şekilde bir problem olursa olsun kendilerine güvenlerini kaybetmemeleriyle ilgili olabilir. Sorumluluğun değerlendirici yaklaşım üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi bulunmuştur. Bu durum, çalışanların düzenli ve dikkatli çalıştığını düşünmesiyle birlikte bir sorun karşısında her türlü çözümü titiz bir şekilde değerlendirmesiyle ilgili olabilir. Sorumluluğun planlı yaklaşım üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi bulunmuştur. Bu durum, sorumluluk sahibi olan çalışanın sorunlara karşı planlı bir şekilde yaklaşması ve planı yürütebileceğine güvenmesiyle ilgili olabilir. Sorumluluğun düşünen yaklaşım üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi bulunmuştur. Bu durum, dikkatli ve titiz bir şekilde düşünebilen çalışanın bir sorunla ilgili bir karar verirken her bir seçeneğin neticesinde ne olabileceğini ayrıntılı bir şekilde düşünmesiyle ilgili olabilir.

Deneyime açıklığın kendine güven yaklaşımı üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi bulunmuştur. Bu durum, çalışanların kendini zeki ve farklı düşüncelere açık olarak görmelerinin sorunlar karşısında kendilerine güvenmeleri ve böylece doğru kararlar almalarıyla ilgili olabilir. Deneyime açıklığın değerlendirici yaklaşım üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi bulunmuştur. Bu durum, çalışanların analitik düşünmesi neticesinde sorunların çözümü hakkında bütün yolları gözden geçirmeleriyle ilgili olabilir. Deneyime açıklığın planlı yaklaşım üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi bulunmuştur. Bu durum, çalışanların kendilerini araştırmacı olarak görmelerinin belirlediği planlar çerçevesinde sorunlara

yaklaşmalarıyla ve bu durumda başarılı olmalarıyla ilgili olabilir. Deneyime açıklığın düşünen yaklaşım üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi bulunmuştur. Bu durum, farklı düşüncelere açık olan çalışanların çözüm planlarını uygulamadan önce her bir seçeneğin nasıl bir netice sağlayacağını düşünmeleriyle ve farklı sonuçları değerlendirmedeki açık görüşlülükleriyle ilgili olabilir.

Son olarak duygusal dengenin değerlendirici yaklaşım üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi bulunmuştur. Bu durum, çalışanların kendisini duygusal olarak istikrarlı bir halde görmesiyle birlikte çözüm yollarını ve olması gerektiğini düşündüğü sonuçları hesaplayabilmeleriyle ilgili olabilir.

Çalışmamızla ilgili olan ve konunun kavramlarıyla ilgili yapılan benzer çalışmada; DüNDAR (2009) "Üniversite Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri ile Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı çalışmasında 310 üniversite öğrencisi üzerinde kişilik özellikleri ve problem çözme becerisi ilişkisini incelemiştir. Bulunan sonuçlarda kişilik özellikleri problem çözme becerisi üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkiye sahiptir. Sonuçta yukarıdaki çalışmayla bizim çalışmamız arasında benzerlik olduğu saptanmıştır.

Bu çalışma sanayi işletmeleri stajyer çalışanlarının beş faktör kişilik özellikleri ve problem çözme becerileri ilişkilerini inceleyen bir araştırma olması nedeniyle literatüre katkı sağlayıcı niteliktedir. Başka araştırmacıların yapacağı çalışmalarda beş faktör kişilik özellikleri kavramının çalışanların sorunları çözmesini olumlu olarak etkileyecek başka kavramlarla olan ilişkilerinin araştırılması önerilebilir. Araştırmanın neticesinde çalışanların beş faktör kişilik özelliklerinin yarattığı sonuçların anlaşılmasıyla ilgili önemli bilgilere ulaşılmıştır. Ulaşılan bu bilgiler çalışmanın önemini tekrar vurgulamaktadır. Bu kapsamda çalışma, araştırmacılara ve yöneticilere beş faktör kişilik özelliklerinin çalışanların problem çözme becerilerinin seviyesini ne derecede artırdığıyla ilgili önemli bulgular sunmuştur.

Çalışma için veri toplama aşamasında işletmelerin prosedürleriyle ilgili sınırlılıklar meydana gelmiştir. Bununla birlikte çalışmanın örneklemini Konya Organize Sanayi Bölgesinde makine ve makine parçaları imalatı yapan işletmelerde staj yapan çalışanlarla sınırlı kalmıştır. Bu durumda farklı sektörlerde çalışan stajyer çalışanlar üzerinde çeşitli araştırmalar yapılması tavsiye edilebilir.

KAYNAKÇA

Atkinson, R., Atkinson, R. C., Smith, E. E., Bem, D. J. & Nolen-Hoeksema, S. (2010). *Psikolojiye giriş*. (Alogan Y., Çev.) Ankara: Arkadaş Yayınları.

Costa Jr, P. T., & McCrae, R. R. (1987). Neuroticism, somatic complaints, and disease: Is the bark worse than the bite?. *Journal of Personality*, 55(2), 299-316.

Costa Jr, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and Individual Differences*, 13(6), 653-665.

DüNDAR, S. (2009). Üniversite öğrencilerinin kişilik özellikleri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(2), 139-150.

Heppner, P. P., & Baker, C. E. (1997). Applications of the problem solving inventory. *Measurement and Evaluation in Counseling Development*, 29(4), 229-241.

Heppner, P. P., & Petersen, C. H. (1982). The development and implications of a personal problem-solving inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 29(1), 66-75.

McCrae, R. R., Jang, K. L., Livesley, W. J., Riemann, R., & Angleitner, A. (2001). Sources of structure: Genetic, environmental, and artifactual influences on the covariation of personality traits. *Journal of Personality*, 69(4), 511-535.

Salgado, J. F., Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2001). *Predictors used for personnel selection: An overview of constructs*. (Anderson, D.S. Ones, H.K. Sinangil & C. Viswesvaran, Ed.) *Handbook of industrial, word and organizational psychology*, London: SAGE Publication.

Sahin, N., Sahin, N. H., & Heppner, P. P. (1993). Psychometric properties of the problem solving inventory in a group of Turkish university students. *Cognitive Therapy and Research*, 17(4), 379-396.

Şeferoğlu, S. S., & Akbıyık, C. (2006). Eleřtirel dışunme ve oğretimi. *Hacettepe Őniversitesi Eđitim Fakóltesi Dergisi*, 30(30), 193-200.

Taylor, C. (2000). Clinical problem-solving in nursing: Insights from the literature. *Journal of Advanced Nursing*, 31(4), 842-849.